

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta humanitních studií

Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Bc. Šárka Čapková

**Mezinárodní dobrovolnictví a jeho role v profesním
a osobnostně sociálním rozvoji**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček

Praha 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 12. prosince 2013

Bc. Šárka Čapková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za podporu po dobu studia a ochotu tvorbu této práce prožívat se mnou. Mé díky patří také Mgr. Petru Vrzáčkovi za cenné rady a velkou nápomocnost a respondentům výzkumu za jejich nezištně poskytnutý čas a informace.

„Těším se, až průměrný mladý člověk – a jeho rodič či zaměstnavatel – bude považovat rok či dva práce na rozvoji komunity, ať už ve vzdálené či ve vlastní zemi, za běžnou část vzdělání.“

U THANT

(vlastní překlad, cit. in Gillette, 1968)

Abstrakt

Tato práce pojednává o mezinárodním dobrovolnictví v kontextu profesního a osobnostně sociálního rozvoje mladých dobrovolníků. Teoretická část se věnuje definici, stručné historii, aktérům a formám mezinárodního dobrovolnictví, otevírá také téma významu a etických otázek s ním spojených. Dále je v ní definován profesní a osobnostně sociální rozvoj a mezinárodní dobrovolnictví je spolu s autory věnujícími se tomuto tématu v minulosti popsáno jako příprava na zaměstnání či prostředek osobnostně sociálního rozvoje. Empirická část představuje organizaci INEX-SDA, která je výrazným představitelem mezinárodního dobrovolnictví v České republice, a popisuje metodologii a výsledky kvalitativního výzkumu zaměřeného na roli workcampů v rozvoji jejich účastníků. Workcamps jsou zkoumány v kontextu předchozího i následujícího života jejich účastníků. Výzkum ukazuje, že workcamps mají široké spektrum dopadů a souvislostí s profesním i osobnostně sociálním rozvoji jejich účastníků, a to v rozpětí od vlivů vnímaných respondenty jako takřka nulové po vlivy zpětně hodnocené jako velmi významné. Odhaluje také množství dovedností, které mladí účastníci workcampů na tomto typu projektů mezinárodního dobrovolnictví rozvíjejí, a popisuje, jak je uplatňují v pracovním či soukromém životě.

Klíčová slova

mezinárodní dobrovolnictví, workcamp, mladí dobrovolníci, profesní rozvoj, osobnostně sociální rozvoj, motivace, dovednosti, INEX-SDA, etické otázky

Abstract

This diploma thesis investigates international volunteering in the context of professional, personal and social development of young volunteers. In the theoretical part, definition, history, forms and subjects involved are presented, together with the impacts and ethical questions related to the field. Next, the professional, personal and social development is defined and international volunteering is put in light as a source of important skills. The empirical part is concerned with one specific form of international volunteering – workcamps. Firstly, organisation INEX-SDA, which sends hundreds of youngsters to workcamps each year, is introduced. Next, methodology and results of an original qualitative research focused on the role of workcamps in workcamp-participants' lives are discussed. The results suggest that workcamps have various impacts on and connectedness with the participants' development, the professional as well as the personal and social. By some, the workcamp's impact on their life and development is perceived as subtle, while others see significant effects, workcamps had on their life and skills. Whole spectrum of skills and values that can be acquired on workcamps is revealed and described in relation to career and personal life.

Key words

international volunteering, international service, IVS, workcamp, young volunteers, professional development, personal and social development, skills, motivation, ethical questions

Obsah

1	ÚVOD.....	10
2	TEORETICKÁ ČÁST.....	11
2.1	Mezinárodní dobrovolnictví	11
2.1.1	Definice mezinárodního dobrovolnictví	11
2.1.2	Stručná historie mezinárodního dobrovolnictví.....	13
2.1.3	Aktéři mezinárodního dobrovolnictví.....	14
2.1.3.1	Dobrovolník.....	14
2.1.3.2	Organizace mezinárodního dobrovolnictví.....	16
2.1.3.3	Místní komunita.....	17
2.1.3.4	Vysílající země	18
2.1.3.5	Hostitelská země.....	19
2.1.4	Formy mezinárodního dobrovolnictví	19
2.1.4.1	Workcamps.....	22
2.1.4.2	Střednědobé a dlouhodobé projekty	24
2.1.4.3	Evropská dobrovolná služba.....	25
2.1.5	Význam mezinárodního dobrovolnictví	26
2.1.6	Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím	28
2.1.6.1	Prohlubování nerovností	28
2.1.6.2	Upevňování stereotypů	30
2.1.6.3	Imperialistické tendence	30
2.1.6.4	Nedostatečný efekt.....	31
2.1.6.5	Dobrovolnický byznys.....	33
2.2	Role mezinárodního dobrovolnictví v profesním rozvoji.....	35
2.2.1	Definice profesního rozvoje.....	35
2.2.2	Mezinárodní dobrovolnictví jako příprava na zaměstnání	36
2.3	Role mezinárodního dobrovolnictví v osobnostně sociálním rozvoji	38
2.3.1	Definice osobnostně sociálního rozvoje	38
2.3.2	Mezinárodní dobrovolnictví jako prostředek osobnostně sociálního rozvoje ..	41
2.4	Shrnutí teoretické části.....	44
3	EMPIRICKÁ ČÁST	45
3.1	Úvod do empirické části	45

3.2	Představení INEX-SDA.....	46
3.2.1	Základní informace o INEX-SDA.....	46
3.2.2	Činnost INEX-SDA.....	46
3.2.2.1	Dobrovolnické projekty.....	46
3.2.2.2	Vzdělávací projekty.....	47
3.2.2.3	Činnost mimopražských poboček INEX-SDA.....	47
3.2.3	Vize a poslání INEX-SDA.....	48
3.2.4	Dobrovolnictví v pojetí INEX-SDA.....	48
3.3	Metodologie výzkumu.....	49
3.3.1	Cíle a výzkumné otázky.....	49
3.3.2	Diskuse metod výzkumu.....	50
3.3.3	Výběr respondentů.....	51
3.3.4	Postup výzkumu.....	53
3.3.5	Praktické informace k následujícímu textu.....	55
3.4	Výsledky výzkumu.....	56
3.4.1	Zasazení workcampu do kontextu života.....	56
3.4.1.1	Workcamp v životní dráze.....	56
3.4.1.2	Workcamp jako „poprvé“.....	60
3.4.1.3	Workcamp jako zlom.....	62
3.4.1.4	Workcamp jako nakopnutí.....	63
3.4.1.5	Workcamp jako zapadající dílek mozaiky.....	63
3.4.1.6	Workcamp v kontextu dalšího dobrovolnictví.....	66
3.4.2	Role workcampů v profesním rozvoji jejich účastníků.....	69
3.4.2.1	Workcamp v životopisech.....	69
3.4.2.2	Workcamp v přijímacích pohovorech.....	71
3.4.2.3	Workcamp jako osmělení.....	72
3.4.2.4	Vliv na vnímání práce.....	73
3.4.2.5	Vliv na profesní směřování.....	73
3.4.2.6	Získání zkušeností souvisejících s prací.....	75
3.4.2.7	Rozvoj jazykových dovedností v souvislosti s prací.....	77
3.4.2.8	Rozvoj komunikačních dovedností v souvislosti s prací.....	78
3.4.2.9	Rozvoj organizačních dovedností v souvislosti s prací.....	78
3.4.2.10	Rozvoj dalších „soft skills“.....	79

3.4.2.11	Rozvoj „hard skills“	80
3.4.2.12	Minimální vliv workcampu v souvislosti s prací.....	81
3.4.3	Role workcampů v osobnostně sociálním rozvoji jejich účastníků	82
3.4.3.1	Typy učení na workcampech	82
3.4.3.2	Poznání sebe sama a jeho důsledky	85
3.4.3.3	Rozvoj sebevědomí.....	87
3.4.3.4	Poznání odlišných lidí a jeho důsledky.....	88
3.4.3.5	Navazování přátelství	91
3.4.3.6	Navazování partnerských vztahů	93
3.4.3.7	Rozvoj komunikačních dovedností.....	95
3.4.3.8	Rozvoj zodpovědnosti.....	96
3.4.3.9	Vliv na hodnoty	96
3.4.3.10	Získání znalostí	98
3.4.3.11	Rozvoj zájmů	100
3.4.3.12	Rozvoj jazykových dovedností.....	101
3.4.3.13	Vliv na vztah k vlastní zemi	102
3.4.3.14	Vliv na vztah k dobrovolnictví	103
3.4.3.15	Rozdíly mezi jednotlivými workcampy.....	104
3.4.3.16	Minimální vliv workcampu	106
3.4.4	Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím	108
3.4.4.1	Vliv na místní komunitu	108
3.4.4.2	Prospěšnost workcampů	110
3.4.4.3	Postoj dobrovolníků k místním lidem.....	111
3.5	Shrnutí výsledků výzkumu	114
3.5.1	Motivace účastníků workcampů	114
3.5.2	Role workcampů v životech dobrovolníků.....	114
3.5.3	Role workcampů v profesním rozvoji	115
3.5.4	Role workcampů v osobnostně sociálním rozvoji	116
3.5.5	Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím	117
4	DISKUSE	118
5	ZÁVĚR	120
6	POUŽITÉ ZDROJE	121
7	PŘÍLOHY	126

1 ÚVOD

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

Mnozí autoři upozorňují, že mezinárodní dobrovolnictví zažívá v 21. století velkou expanzi, ale množství výzkumné činnosti v této oblasti tomu neodpovídá (Lewis, 2005, Sherraden et al., 2006, Sherraden et al., 2008).

Tato práce je reakcí na tento stav. Ze všech možných aktérů mezinárodního dobrovolnictví se ve výzkumné části soustředím na přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro zúčastněné dobrovolníky a blíže zkoumám také jejich motivace k této formě dobrovolnictví (rozpracovány v příloze 10). V teoretické části mimo jiné neopomím ani téma možných negativních dopadů mezinárodního dobrovolnictví.

S tvorbou výzkumu a získáním hůře dostupných materiálů pro řešerši mi pomohla nezisková organizace INEX – Sdružení dobrovolných aktivit (dále INEX-SDA), která je nejvýraznějším zástupcem mezinárodního dobrovolnictví v České republice – vysíláním českých dobrovolníků do zahraničí a přijímáním zahraničních dobrovolníků na mezinárodní projekty v Česku se zabývá už přes jednadvacet let a počet takto vyslaných a přijatých dobrovolníků se pohybuje v řádu tisíců.

Největší zájem je o krátkodobé dobrovolnické projekty, takzvané workcamps. Já osobně jsem se prostřednictvím INEX-SDA vydala na svůj první workcamp krátce po dosažení plnoletosti v roce 2006. Do roku 2011 následovaly ještě čtyři další v různých zemích Evropy. Mé motivace rozhodně nebyly altruistické, ale za ta léta prodělaly svůj vývoj. Stejně tak jsem velký vývoj prodělala i já a workcampsy v tom hrály svou roli.

Proto se na mezinárodní dobrovolnictví dívám jako na prostředek neformálního vzdělávání, přispívající k profesnímu a osobnostně sociálnímu rozvoji účastníků. Z tohoto pohledu, který oficiálně vyznává také organizace INEX-SDA, budu vycházet v této diplomové práci.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Mezinárodní dobrovolnictví

2.1.1 Definice mezinárodního dobrovolnictví

Mezinárodní dobrovolnictví se v anglosaské literatuře označuje nejčastěji pojmem *international voluntary service*, zkráceně *IVS*, a jedná se o jeden specifický typ dobrovolnictví, pod nějž však dále spadá množství aktivit, které je možné dále dělit a kategorizovat.

Nedá se říci, že by v akademické obci existovala shoda na jediné, obecně přijímané definici mezinárodního dobrovolnictví, protože různí autoři v jeho definici kladou důraz na odlišné prvky. Tato shoda ostatně nepanuje ani u definice dobrovolnictví, kterou nelze při definování mezinárodního dobrovolnictví opomenout.

Autoři zabývající se mezinárodním dobrovolnictvím a nejen oni hojně odkazují k definici Dekkera a Halmana (2003), kteří dobrovolnictví vymezují čtyřmi charakteristikami: je nepovinná (a svobodně zvolená, tedy nikoli na základě závazku), neplacená (případně placena jen symbolicky), ve prospěch druhých (a to nikoli příbuzných, ale lidí „cizích“ případně veřejnosti) a probíhá v kontextu organizace. Frič, Pospíšilová et al. (2010) ukazují také několik příkladů, v nichž je naplnění všech čtyř těchto podmínek diskutabilní, projekty mezinárodního dobrovolnictví však mezi ně nepatří.

Se zajímavou definicí dobrovolnictví přichází Gillette (2003), který se na pojem *voluntary service* podíval z hlediska etymologického a odhalil tak definici dobrovolnictví jakožto dobrovolné (*voluntas*) vykonávání práce otroka (*servus*). I v českém jazyce se dříve místo o dobrovolnictví mluvilo o dobrovolné službě, což byl vlastně doslovný překlad tohoto anglického pojmu.

Podle NIDM MŠMT ČR¹ (2011) se mezinárodní dobrovolnictví odlišuje od jiných typů dobrovolnictví přidanou hodnotou, kterou představuje jeho mezinárodní rozměr. Díky němu je tato forma dobrovolnictví spojena s mezinárodní spoluprací a mezikulturním vzděláváním. I projekty mezinárodního dobrovolnictví můžeme dále dělit do kategorií vyplývajících z jejich tematických zaměření – například environmentální, rekonstrukční, sociální a další.

¹ Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

Sherraden et al. (2008) mezinárodní dobrovolnictví vymezuje tím, že se dobrovolná práce v jeho rámci musí odehrávat napříč mezistátními hranicemi, tj. v jiné zemi či zemích. Tato definice vylučuje zahrnutí dobrovolnictví ve vlastní zemi. S touto definicí lze polemizovat například na základě definice CCIVS (2006), podle které je mezinárodní dobrovolnictví setkáním lidí (zejména, ale ne pouze mladých) z různých zemí, kteří spolu žijí a učí se neformální cestou o sobě navzájem a o kulturách, z nichž pocházejí, i o kultuře místa, ve kterém žijí, a zároveň věnují svůj čas a energii projektu, který je prospěšný pro místní komunitu.

V této definici jsou tedy stěžejními prvky setkávání lidí napříč hranicemi a prostor pro mezikulturní učení spíše než lokace projektu. Mezinárodní dobrovolnictví tak z projektu dělá hlavně jeho uspořádání, který se na tyto prvky soustředí. Znamená to tedy, že se můžeme zúčastnit mezinárodního dobrovolnictví i na území vlastního státu, pokud nám projekt umožní se při práci strukturovaně setkávat a žít s lidmi z jiných zemí a poznávat je.

Existují také projekty mezinárodního dobrovolnictví, které dají dohromady mladé lidi z různých zemí a nechají je společně působit v roli dobrovolníků postupně ve všech jejich domovských zemích, takže každý z nich cíleně po část projektu pracuje ve své domovské zemi (Lewis, 2005). I to ukazuje, že dobrovolnickou práci na území vlastního státu nelze tak jednoduše vyloučit z definice mezinárodního dobrovolnictví (byť tak většina definic činí), protože mezinárodnost může být v projektu přítomna i při práci ve vlastní zemi.

Rada Evropské unie (2008) definuje mezinárodní, respektive přeshraniční (*cross-border*) dobrovolnictví jako dobrovolnické aktivity, které jsou otevřené všem mladým lidem, ti se jich účastní dobrovolně, práce na nich je v obecném zájmu, trvá po určitou souvislou dobu, v jasném rámci, v jiné zemi, než je země stálého pobytu účastníka, není honorována či za ni je jen symbolická odměna či pokrytí nákladů. Zdůrazňuje také to, že tyto dobrovolnické aktivity by neměly mít nepříznivý vliv na zaměstnanost v oblasti a zahraniční dobrovolníci by neměli v žádném případě být náhradou placené pracovní síly.

Dle Tutra (2007) je mezinárodní dobrovolnictví specifické také tím, že je oproti „domácímu“ daleko náročnější z finančního i organizačního hlediska, a to pro všechny zúčastněné. Pro organizace je těžší v tom, že je nutí spolupracovat se zahraničními organizacemi a spoléhat na ně, pro dobrovolníky je náročnější tím, že při nich musejí prokázat větší samostatnost, mnohdy se před odjezdem vzdělávat a být schopni tolerovat jinakost.

Obdobně jako je u mnoha aktivit těžké určit, zda je ještě lze zařadit mezi dobrovolnické, najdeme takové hraniční příklady i u mezinárodního dobrovolnictví. Například Sherraden et

al. (2008) do mezinárodního dobrovolnictví nepočítá vzájemnou výpomoc mezi státy či zahraniční mise armád.

2.1.2 Stručná historie mezinárodního dobrovolnictví

Kořeny mezinárodního dobrovolnictví lze spatřovat v práci misionářů na konci 19. století (Lough, 2008, Sherraden et al., 2006). Za první organizaci nereligiózního charakteru zabývající se mezinárodním dobrovolnictvím je považován Mezinárodní výbor Červeného kříže², který vznikl ve Švýcarsku v roce 1864 a mimo jiné poskytoval lékařskou pomoc během americké občanské války (Lough, 2008).

Za počátek moderního – státy podporovaného, k navázání vztahů vzájemnosti směřujícího – mezinárodního dobrovolnictví je považován workcamp ve Francii, na kterém se v roce 1920 sešli mladí lidé z několika evropských zemí, aby pomohli obnovit domy poničené při první světové válce (Gillette, 1968, Lough, 2008). Tento nápad vzešel z hlavy švýcarského pacifisty Pierra Cérésola, který v témže roce za účelem obnovy válkou poničené Evropy a zároveň znovunastolení přátelství mezi zneprátenými státy založil dodnes vlivnou mezinárodní organizaci Service Civil International (Gillette, 1968). Ve stejném roce vznikla také dnes největší organizace mezinárodního dobrovolnictví – Koordinační výbor pro mezinárodní dobrovolnictví³ (anglickou zkratkou CCIVS) při organizaci UNESCO⁴ (Sherraden et al., 2006).

Od roku 1934 mezinárodní dobrovolníci z Evropy odjížděli na dlouhodobé projekty také na jiné kontinenty – konkrétně do Asie, Afriky a Jižní Ameriky (Gillette, 1968).

Významnější pozornost veřejnosti mezinárodní dobrovolnictví získalo až v roce 1961, kdy americký prezident John F. Kennedy inicioval vznik mírových sborů (Peace Corps), jejichž náplní práce byla pomoc potřebným v zahraničí a propagace světového přátelství (Gillette, 1968, Tošner a Sozanská, 2002). Prostřednictvím tohoto programu přijeli dobrovolníci krátce po sametové revoluci v roce 1989 také do České republiky, zejména s úkolem vyučovat angličtinu a pomoci rozvoji místního neziskového sektoru (Tošner a Sozanská, 2002).

V České republice se mezinárodní dobrovolnictví ve větším rozšířilo až po roce 1990 díky zvýšeným možnostem pohybu přes hranice, ale nebyla to zde zcela nová záležitost –

² International Committee of the Red Cross

³ Co-ordinating Committee for International Voluntary Service

⁴ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

mimo jiné měla předchůdce v takzvaných mezinárodních budovatelských táborech (Jirasová, 2007). Postupně začaly i zde vznikat organizace zabývající se vysíláním dobrovolníků do zahraničí jako například INEX-SDA (Tošner a Sozanská, 2002).

Nutno také podotknout, že mezinárodní dobrovolnictví prodělalo v posledních desetiletích značný vývoj, který je blíže popsán v příloze 3 s názvem „Proměny (nejen) mezinárodního dobrovolnictví.“

2.1.3 Aktéři mezinárodního dobrovolnictví

Nelze se zabývat dopadem a přínosy mezinárodního dobrovolnictví, aniž bychom vymezili jednotlivé aktéry vstupující do procesu mezinárodních dobrovolnických projektů, protože pro každého z nich má dobrovolnický projekt i mezinárodní dobrovolnictví obecně jiné přínosy a jiná rizika.

Projekty mezinárodního dobrovolnictví jsou založeny na partnerství mezi třemi stranami: dobrovolníkem, vysílající a hostitelskou organizací (AVSO, 2003).

Kromě těchto tří základních aktérů popíší také další tři aktéry, které považují za stěžejní pro průběh a fungování mezinárodního dobrovolnictví: místní komunitu a vysílající zemi a hostitelskou zemi.

2.1.3.1 Dobrovolník

Samotný dobrovolník, tedy člověk, který přijíždí do zahraničí bezplatně pracovat na společensky prospěšném projektu, je centrem této práce. Jaký tento dobrovolník bývá?

Sherraden et al. (2008) z rešerše zdrojů vyvodili, že účastníci mezinárodních dobrovolnických projektů jsou převážně bílé pleti, mladí, vzdělaní a spíše z bohatších rodin. O tom, kdo se stane mezinárodním dobrovolníkem, rozhoduje mnoho faktorů od přístupu k informacím, přes procesy v organizaci až po časové a finanční možnosti. Tak se stává, že starší a méně movití lidé, členové etnických či rasových menšin, lidé s fyzickým postižením a ti, kteří si nemohou dovolit na delší dobu opustit práci, mají k mezinárodnímu dobrovolnictví méně příležitostí.

Proto také Rada Evropské unie vyhlásila podporu mladým lidem s menšími příležitostmi⁵ v přístupu k mezinárodnímu dobrovolnictví proto, že tento typ dobrovolnických

⁵ *young people with fewer opportunities*

aktivit pro ně představuje hodnotnou možnost, jak se zapojit do mezinárodní mobility (Council of the EU, 2008).

Díky této podpoře už i mladí lidé s různými znevýhodněními vyjíždějí do zahraničí na různé dobrovolnické projekty (AVSO, 2003, Gillette, 2003). Jejich účast na nich přispívá k jejich lepší integraci do společnosti a tím i lepší soudržnosti společnosti (Gillette, 2003).

Lidé, kteří za mezinárodním dobrovolnictvím vycestovávají z České republiky přes organizaci INEX-SDA, se pohybují zejména ve věku 18 až 23 let (INEX-SDA, 2011 a 2012b) a není důvod myslet si, že je tomu u jiných organizací, které v Česku mezinárodní dobrovolnictví zprostředkují, jinak.

Také se jedná převážně o studenty vysokých škol (INEX-SDA, 2012a). V zahraničí za projekty mezinárodního dobrovolnictví vyrážejí také studenti s rokem či několika měsíci volna v průběhu studia – takzvaný *gap year* (Sherraden et al., 2006).

Velkou účast studentů na - nejen mezinárodním - dobrovolnictví lze vysvětlit tím, že většinou ještě nemusejí pracovat pro obživu (Pospíšilová, 2010). Stejně tak po nástupu do důchodu lidem obvykle přibude čas, který je možné věnovat dobrovolné činnosti. U lidí mezi obdobím studia a důchodu můžeme předpokládat zaneprázdněnost prací a/či výchovou vlastních potomků, která jim nedává tolik volného a flexibilního času na dobrovolnické aktivity.

Toto platí i pro mezinárodní dobrovolnictví, které navíc vyžaduje souvislý úsek času, na který člověk odjede do zahraničí a opustí tak svůj každodenní život.

Zajímavý je fakt, že se mezinárodnímu dobrovolnictví přes INEX-SDA věnují převážně ženy – muži jsou ve výrazné menšině, a to jak mezi dobrovolníky vyslanými do zahraničí, tak mezi zahraničními dobrovolníky, kteří přijeli na některý z projektů mezinárodního dobrovolnictví do Česka (INEX-SDA, 2011 a 2012b).

Převaha žen v mezinárodním dobrovolnictví odpovídá dlouho sledovanému trendu, že se ženy více než muži věnují i dobrovolnictví celkově (Taniguchi, 2006).

I převažující účast lidí s vyšším vzděláním odpovídá trendu platnému pro formální dobrovolnictví (tedy to, které probíhá v rámci organizací) celosvětově (Frič, Pospíšilová et al., 2010).

Je tedy patrné, že profil populace mezinárodních dobrovolníků se značně liší od profilu populace celkově – a to nejen v České republice, ale i v dalších zemích, které dobrovolníky vysílají.

Změnit se to snaží některé programy jako například evropský program Grundtvig, který podporuje zapojování lidí s ukončeným studiem do mezinárodního dobrovolnictví (viz www.naep.cz/grundtvig). O zvýšení účasti seniorů na těchto projektech usiluje mezinárodní síť organizací s názvem Senior European Volunteers Exchange Network neboli SEVEN. (viz www.seven-network.eu).

2.1.3.2 Organizace mezinárodního dobrovolnictví

Organizace mezinárodního dobrovolnictví jsou instituce či programy, které vysílají dobrovolníky do zahraničí a/či přijímají na své projekty dobrovolníky ze zahraničí (Sherraden et al., 2006). Jejich struktura se liší zemi od země – v některých zemích najdeme například také instituce, které přijímání či vysílání dobrovolníků zajišťují na národní úrovni svou finanční a další podporou. Každopádně jsou to právě tyto organizace, které jsou „přední linií“ v mezinárodním dobrovolnictví, de facto jeho strůjci.

Některé z těchto organizací se ve své činnosti věnují převážně dobrovolnictví, jiné se zaměřují na konkrétní témata, třeba sociální či environmentální a projekty mezinárodního dobrovolnictví jsou jen částí jejich celkové činnosti (Sherraden et al., 2006). Většinou působí v rámci státu, regionu či komunity. Některé z těchto organizací pouze vysílají dobrovolníky, jiné je pouze přijímají, jiné dělají obojí.

Vzhledem k tomu, že základem mezinárodního dobrovolnictví je spolupráce organizací a lidí napříč mezistátními hranicemi, existuje několik **mezinárodních organizací a sítí**, které tuto spolupráci usnadňují. Jednotlivé organizace se stávají jejich členy či partnery, což jim umožňuje lépe navázat kontakt s dalšími členskými či partnerskými organizacemi po celém světě. Jednou z těchto organizací je třeba Association of Voluntary Service Organisations (AVSO), dalším příkladem je Co-ordinating Committee for International Voluntary Service Organisations (CCIVS) či Alliance of European Voluntary Service Organisations (zkráceně Alliance) (AVSO, 2003).

Vysílající organizace dobrovolníkům zprostředkuje umístění na projektu mezinárodního dobrovolnictví v zahraničí a nese právní zodpovědnost za dobrovolníka (Sherraden et al., 2006). Zajišťuje často přípravu dobrovolníků, měla by jim být k dispozici také během jejich pobytu na projektu a ideálně pro ně připravit i nějaké ponávratové aktivity (AVSO, 2003). Může se jednat o nevládní či/a neziskové organizace, různé asociace, představitele místní politiky či neziskové iniciativy.

Hostitelská organizace dle definice Sherraden et al. (2008) přijímá dobrovolníky na projekty mezinárodního dobrovolnictví v oblasti. Stanovení cíle projektu (někdy na základě parametrů stanovených vysílající organizací), zajištění aktivit vhodných pro mezinárodní dobrovolnictví, konečný výběr dobrovolníků a dohled nad nimi v místě projektu je tedy na ní. Tato organizace je nejen zodpovědná za to, že dobrovolníci budou mít po dobu trvání projektu na čem pracovat, ale také že se při tom něco naučí a že nebudou jen náhradou za placenou pracovní sílu (AVSO, 2003). Poskytuje také dobrovolníkům potřebná školení a podporu v místě práce a pokrývá jejich náklady na práci, což znamená zejména ubytování a stravu, někdy i dopravu. Na dlouhodobějších projektech dobrovolníci dostávají i symbolické kapesné.

V praxi situace nebývá vždy tak jednoduchá, protože není pravidlem, že hostitelská organizace je sama strůjcem dobrovolnického projektu, byť může jeho vznik iniciovat a/či podporovat. V takovém případě je hostitelská organizace spíš zprostředkovatelem a na místě projekt zajišťuje takzvaný **místní partner**, což může být místní nezisková organizace či zastupitelstvo. Zodpovědnost za výše uvedené si potom dělí na základě společné dohody.

Následující schéma znázorňuje cestu dobrovolníka na projekt mezinárodního dobrovolnictví skrz jednotlivé organizace mezinárodního dobrovolnictví, včetně faktu, že hostitelská organizace může, ale nemusí být součástí místní komunity.

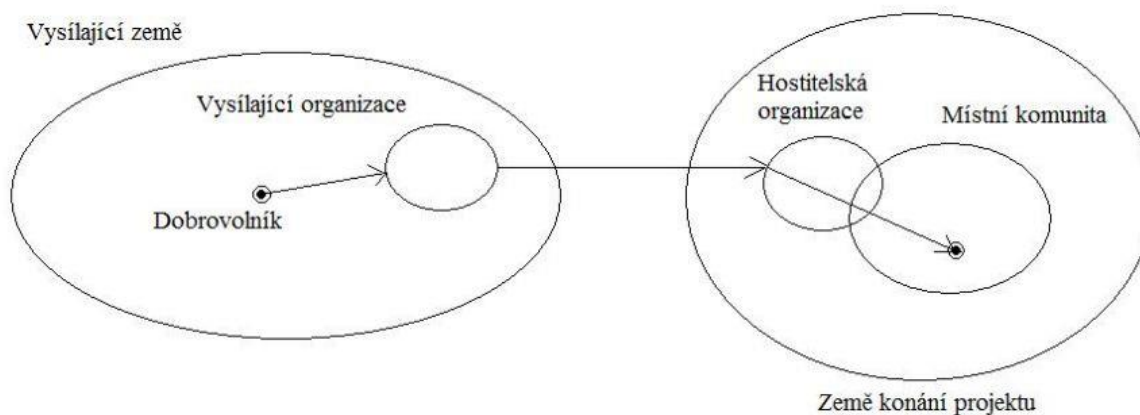


Schéma 1: Cesta dobrovolníka na projekt mezinárodního dobrovolnictví (vlastní nákres)

2.1.3.3 Místní komunita

V terminologii mezinárodního dobrovolnictví se jedná o skupinu lidí, která žije v **místě konání mezinárodního dobrovolnického projektu** a v ideálním případě je také ztotožněná s jeho cíli, postupy a myšlenkami. Není neobvyklé, že projekt mezinárodního dobrovolnictví

připravují přímo zástupci této komunity, ať už se jedná o místní neziskové organizace a iniciativy nebo například o politické představitele z oblasti.

Je žádoucí, aby místní komunita a dobrovolníci přicházeli do kontaktu, z čehož si obě strany mohou odnést hodně nových poznatků (INEX-SDA, 2012a). Jedním z přínosů projektu pro místní komunitu pak může být i to, že je setkání s mezinárodními dobrovolníky inspiruje k většímu zájmu a zapojování do dění v místě.

Faktem také je, že dobrovolníci si často navázání kontaktu s místními lidmi přejí, stejně jako to, aby projekt byl pro místní komunitu smysluplný (INEX-SDA, 2012a, Rehberg, 2005).

Je důležité zajistit, aby dobrovolníci jen neobsazovali pracovní místa, která by mohli zastat místní (Council of the EU, 2008). Dobrovolníci mají do místní komunity přivést něco specifického, čím místní komunita nedisponuje. Tutr (2007) mluví o „prvku jiného,“ čímž myslí přínos dobrovolníků pro místní komunitu v tom, že do ní vnáší nový, nezaujatý pohled a inspiraci. Cenné mohou pro místní komunitu být také touto cestou navázané mezinárodní kontakty a partnerství. V neposlední řadě může dobrovolník přinést zkušenost s řešením problémů v jiné zemi.

Termín místní komunita můžeme samozřejmě použít také v souvislosti s lidmi **v místě, odkud dobrovolník pochází**. I tuto komunitu by v ideálním případě měla jeho účast na zahraničním dobrovolnickém projektu obohatit například o nové poznatky. To se snaží podpořit projekty, jejichž součástí jsou různé ponávrátové aktivity sloužící k tomu, aby dobrovolník seznámil své krajany se svou zkušeností ze zahraničního dobrovolnického angažmá.

2.1.3.4 Vysílající země

Mezi aktéry vysílající země je uvádím proto, že země původu dobrovolníků může významně ovlivnit celkový průběh a přínos projektů (Sherraden et al., 2008).

Je třeba uvést, že dobrovolníci proudí převážně ze zemí Evropy, Austrálie a Severní Ameriky (Sherraden et al., 2006, Sherraden et al., 2008). Z faktu, že tok dobrovolníků je téměř jednosměrný, vyplývá mnoho problematických otázek, kterým se budu věnovat blíže v kapitole 2.1.8.

Někteří autoři však zaznamenali zvyšující se tendenci vysílat dobrovolníky do zahraničí i v zemích globálního Jihu⁶ (Lewis, 2005, Sherraden et al., 2006).

2.1.3.5 Hostitelská země

Na tomto místě bych zejména ráda podotkla, že projekty mezinárodního dobrovolnictví nejsou jen záležitostí odehrávající se v zemích globálního Jihu.

Svědčí o tom například čísla dobrovolníků vyslaných do zahraničí organizací INEX-SDA, z nichž je patrné, že valná většina dobrovolníků se zúčastnila projektů v evropských zemích, zejména v Německu, Francii a Itálii (INEX-SDA, 2011 a 2012).

Hostitelská země projekty mezinárodního dobrovolnictví ovlivňuje různými způsoby, například vízovou politikou, která prakticky znemožňuje zapojení občanů některých zemí (Sherraden et al., 2006), ale také mírou podpory těmto projektům.

2.1.4 Formy mezinárodního dobrovolnictví

Projekty spadající do kategorie mezinárodního dobrovolnictví jsou velmi rozmanité, a proto existuje mnoho dimenzí, které je pomáhají odlišit a zařadit do určitých kategorií. Rozlišovat je můžeme například na základě zemí, v nichž se konají, či témat, kterými se zabývají – v nabídce bývají projekty sociální, archeologické, renovační, umělecké, práce s dětmi a mnohé další) – ale i podle jejich vzdělávacího záměru.

Sherraden et al. (2006) dělí projekty mezinárodního dobrovolnictví například na základě délky trvání, a to na **krátkodobé** (1-8 týdnů), **střednědobé** (3-6 měsíců) a **dlouhodobé** (více než 6 měsíců). Toto dělení používá také organizace INEX-SDA, byť je časově vymezuje jinak: za krátkodobé projekty označuje ty v délce do 4 týdnů, za střednědobé projekty považuje ty, které trvají 1-3 měsíce, za dlouhodobé pak projekty 3-12 měsíců dlouhé.

(http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/mltv/stredne_a_dlouhodob_e_projekty, cit 30. 6. 2013)

Sherraden et al. (2006) využívá a rozpracovává také dělení dle Smith et al. (2005) na projekty zaměřené na mezinárodní porozumění a na projekty zaměřené na rozvojovou a humanitární pomoc.

⁶ Termín „země globálního Jihu“ označuje země, které mnozí znají pod pojmem „rozvojové země.“ Země, které bývají nazývány vyspělými, jsou v této terminologii označeny jako „země globálního Severu.“ Tohoto názvosloví, které mi připadá méně hodnotící a politicky zabarvené, se budu v této práci držet, byť jsem si vědoma jeho geografické nepřesnosti (některé země globálního Jihu najdeme na severní polokouli).

Projekty zaměřené na mezinárodní porozumění se soustředí zejména na mezikulturní komunikaci, rozvoj globálního občanství, tolerance a podporu celosvětového míru (Sherraden et al., 2006). Po dobrovolnících tedy většinou nevyžadují žádné zvláštní dovednosti či kvalifikace, stačí ochota se učit a pomoci. I v těchto projektech je samozřejmě důležitá samotná dobrovolnická práce a její přínos pro místní komunitu, ale jejími hlavními cíli je mezikulturní výměna, probuzení mezikulturních dovedností (*cross-cultural skills*) a občanské aktivity, podpoření osobního rozvoje a zájmu o dobrovolnictví dobrovolníků i místních obyvatel a zvýšení povědomí o globálních problémech u účastníků projektů. Na tento typ projektů vyrazejí zejména mladí lidé.

Projekty zaměřené na rozvojovou a humanitární pomoc ve větší míře vyžadují takzvané dobrovolníky specialisty, jako jsou zdravotníci, odborníci na energetiku, zemědělství či vzdělávání (Sherraden et al., 2006, Tutr, 2007). Zúčastnění dobrovolníci mají za úkol přinést do oblastí specifické znalosti a technologie, které v ní chybí. Proto jsou do těchto projektů požadováni zejména profesionálové v určitých oborech. Stále častěji na tyto projekty vyrazejí starší dospělí či profesionálové v důchodu, a to spíše na dlouhodobější, případně po několik let opakované angažmá (Sherraden et al., 2006).

Dál můžeme projekty mezinárodního dobrovolnictví rozlišovat také na **individuální a skupinové** projekty (Sherraden et al., 2006).

Ilustraci výše popsaných forem mezinárodního dobrovolnictví, nabízí tabulka 1 na následující straně s příklady konkrétních projektů ze všech kategorií.

Další dimenzí, na základě které je možné odlišit jednotlivé formy mezinárodního dobrovolnictví, je směr dobrovolnické pomoci a množství zapojených stran. Nejčastější formou je dle Sherraden et al. (2006) **unilaterální** jednosměrná, kdy organizace vysílá dobrovolníka ze země A do země B. Byť třeba AVSO (2003) tuto formu spolupráce nazývá **trilaterální**, protože jsou do ní vlastně zapojeny tři strany – organizace v zemi A, organizace v zemi B a dobrovolník.

Sherraden et al. (2006) za **bilaterální** formu mezinárodního dobrovolnictví považuje takové projekty, v nichž dobrovolníci směřují oběma směry – tj. dochází k jejich výměně mezi státy. Dobrovolnický projekt může být také **multilaterální**, kdy touto cestou spolupracují více než dvě organizace a na projektu v cizí zemi se tak sejdou dobrovolníci z mnoha zemí. Zvláštním typem multilaterálního mezinárodního dobrovolnictví jsou takzvané **transnacionální** projekty, kdy tito dobrovolníci z různých zemí společně pracují ve více než jedné zemi. Toto dělení tedy někdy odráží také míru mezinárodnosti projektů.

	Projekty zaměřené na mezinárodní porozumění		Projekty zaměřené na rozvojovou a humanitární pomoc	
	Krátkodobé	Středně- či dlouhodobé	Krátkodobé	Středně- či dlouhodobé
Skupinové	Workcamp, na kterém mladí lidé přispívají k rozvoji národního parku v Thajsku	Skupina mexických a kanadských dobrovolníků pracují s dětmi z ulice v Mexiku	Lékaři a sestry na krátkou dobu navštíví odlehlou vesnici v Botswaně, aby zde provedli potřebné chirurgické zákroky oka	Multidisciplinární týmy pracují na obnově oblastí postižených tsunami v Indonésii
Individuální	Evropský dobrovolník jako výpomoc na letním táboře v USA	Dobrovolník z Německa pomáhá v domově pro lidi se zvláštními potřebami v Maďarsku	Stavební inženýr z Japonska přispívá svou prací i know-how při obnově zemětřesením postižených částí Pákistánu	Odborník na zemědělství z Indie pomáhá s rozvojem zemědělství v jihovýchodní Asii

Tabulka 1: Typy projektů mezinárodního dobrovolnictví – příklady (Sherraden et al., 2006; vlastní překlad)

INEX-SDA nabízené projekty mezinárodního dobrovolnictví dělí následovně:

1. **Workcampy** - krátkodobé dobrovolnické projekty (2 až 3 týdny)
2. **MTV / LTV** - střednědobé a dlouhodobé projekty (1 měsíc až 1 rok)
3. **Evropská dobrovolná služba** - (2-12 měsíců) - zkušenosti z práce v neziskové nebo vládní organizaci za finanční podpory EU

(<http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/Chci-byt-dobrovolnikem>, cit. 30. 6. 2013)

Vzhledem k množství možností dělení a nutnosti si pro rozbor jednotlivých typů některý z nich vybrat, budu se držet dělení dle INEX-SDA, čímž navíc dojde k bližšímu popsání právě těch typů, které jsou v České republice nejběžnější.

2.1.4.1 Workcampsy

Workcampsy jsou nejrozšířenější, ale také nejstarší formou mezinárodního dobrovolnictví a netýkají se zdaleka jen zemí globálního Jihu (Gillette, 1968).

V dělení dle Sherraden et al. (2006) můžeme workcampsy definovat jako krátkodobé, skupinové projekty mezinárodního dobrovolnictví, kde spolu pracují lidé z různých zemí a jejichž smyslem je většinou zejména podpora mezinárodních vztahů a porozumění – jak mezi účastníky navzájem, tak mezi nimi a místní komunitou.

Běžnou náplní práce těchto projektů jsou různé konstrukční práce, podíl na přípravě sociálních či vzdělávacích aktivit pro děti a mládež, pomoc s organizací sportovních a kulturních aktivit či třeba environmentální práce jako je sázení stromů, značení stezek v národních parcích, stavba plotů apod. (INEX-SDA, 2012a, Sherraden et al., 2006).

Práce na workcampech je většinou nekvalifikovaná a je k ní potřeba spíše nadšení, energie a vůle pomoci, než specifické dovednosti a odborné znalosti (INEX-SDA, 2012a, Sherraden et al., 2008). Na workcampu, na kterém se značí stezky nebo staví latríny, je opravdu třeba především energie a touha se zapojit do mezikulturního projektu, spíše než jakákoli kvalifikace.

Účastníci workcampů tedy zpravidla neprocházejí výběrovými řízeními a nejsou předem podrobně zjišťovány jejich motivace, schopnosti a znalosti, pokud to charakter projektu nevyžaduje.

Dobrovolníci hradí své náklady na dopravu na místo projektu a navíc platí poplatek organizaci či organizacím, které jim účast umožňují (Sherraden et al., 2006).

Skupina mezinárodních dobrovolníků je sestavena na základě přihlášek obdržených z různých zemí od partnerských organizací; mezi sebou se dobrovolníci zpravidla poznají až na místě projektu (INEX-SDA, 2012a). Na místě projektu pak žije stylem, který připomíná pravidla komunitního života (strukturovaný čas, pravidelná společná jídla, dělení domácích prací, absence soutěže, stírání rozdílů) (Markovová, 2012). Navázání vztahu s místní komunitou může být oproti individuálním formám mezinárodního dobrovolnictví nižší (Sherraden et al., 2008).

INEX-SDA na svých webových stránkách workcampsy prezentuje následovně: „Krátkodobé projekty v zahraničí tzv. workcampsy jsou ve světě velmi rozšířenou, netradiční formou poznávání cizích zemí a účasti na veřejně prospěšných projektech. Trvají zpravidla 2 až 3 týdny a účastní se jich 5 – 20 převážně mladých lidí z různých zemí světa, kteří zde

společně žijí a pracují. Cílem projektu není jen samotná práce, ale také navázání užších kontaktů s ostatními dobrovolníky a poznávání kulturních i jiných rozdílů. Na rozdíl od brigád je práce na workcampech neplacená.“ (http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/workcampy/kratkodobe_workcampy, cit. 30. 6. 2013).

NIDM MŠMT ČR (2011) představuje workcampy jako „zajímavou kombinaci cestování, smysluplné práce a poznávání nových lidí z jiných koutů světa.“ (s. 65)

Je tedy patrné, že u workcampů (či aspoň jejich propagace) je aspekt cestování a seznamování významný nejméně do stejné míry jako dobrovolnictví.

V materiálu určeném hostitelům workcampů v Česku, pak INEX-SDA (2012a) vyjmenovává následující očekávání lidí přijíždějících na tento typ projektů:

1. poznat zemi, místní kulturu a lidi netradičním způsobem
2. strávit prázdniny užitečně a bez vysokých nákladů, podílet se na smysluplných projektech
3. poznat zajímavé iniciativy a projekty, získat nové dovednosti či praxi pro další profesní rozvoj
4. zdokonalit se v anglickém jazyce a zažít život v mezinárodní skupině
5. seznámit se s lidmi z celého světa, najít nové kamarády a zažít něco neuvěřitelného

Tato očekávání a motivátory potvrzuje také Rehberg (2005) a Chen & Chen (2011), jejichž zjištění blíže probírám v příloze 10.

Vzhledem k tomu, že smysl workcampů je zejména v podpoře mezinárodních vztahů, na těchto projektech má výrazný vliv na kvalitu práce i množství přínosů a rizik mezinárodní skupina účastníků workcampu. Pokud skupina „funguje“, pozitivních přínosů pro všechny (účastníky i místní) bude více, než pokud si její členové nerozumějí nebo pokud je v ní rušivý prvek, kterým může být třeba demotivovaný, či nepřátelsky laděný účastník.

To je také jedním z důvodů, proč hostitelské organizace zpravidla zajišťují přítomnost 1-2 vyškolených vedoucích, jejichž rolí je vedle celkové koordinace projektu na místě a zajištění komunikace mezi místní komunitou a dobrovolníky také zajištění fungování skupiny jako týmu, řešení konfliktů a problémů (INEX-SDA, 2012a).

Není neobvyklé, že se workcampy na jednom místě konají pravidelně každý rok nebo po sobě následují, což do nich přináší i jistou dlouhodobost z pohledu místní komunity (Sherraden et al., 2006).

Na závěr je nutné připomenout, že workcampy nejsou jediným typem krátkodobých projektů mezinárodního dobrovolnictví, pouze tím jednoznačně nejrozšířenějším. Další možnosti, jak může vypadat krátkodobý projekt, individuální či skupinový, včetně těch zaměřených víc na rozvojovou a humanitární pomoc, ukazuje výše použitá tabulka 1.

2.1.4.2 Střednědobé a dlouhodobé projekty

Byť různí autoři a organizace vymezují hranici mezi krátkodobými, střednědobými a dlouhodobými projekty jinak (viz výše), zjednodušeně lze říct, že se jedná o projekty, jejichž délka trvání se pohybuje v řádu měsíců (u střednědobých), případně i let (u dlouhodobých). Tím je odlišíme od krátkodobých projektů, o jejichž trvání se většinou mluví v řádu týdnů.

Střednědobé a dlouhodobé projekty kromě délky trvání na obecné rovině nevykazují žádné významné rozdíly, takže je možné je popisovat dohromady, jak činí nejen INEX-SDA na svých webových stránkách (viz výše), tak i Sherraden et al. (2006).

Projekty tohoto typu v posledních letech přibývají (Sherraden et al., 2006). Některé se vyvinuly z původně krátkodobých projektů, jiné z programů určených původně pro místní dobrovolníky, další byly zcela nově vytvořeny. Charakter těchto projektů bývá odlišný od těch krátkodobých, častěji je pořádají spíš organizace komunitní péče, školy, domy pro osoby se zvláštními potřebami či centra pro imigranty

Delší pobyt v místě projektu umožňuje hlubší „vnoření“ do života místní komunity, což spolu s faktem, že se zpravidla jedná o individuální projekty (dobrovolník je na nich tedy sám, nikoli se skupinou dalších dobrovolníků), vede oproti krátkodobým projektům k většímu porozumění místní kultuře (Sherraden et al., 2006). Interkulturní učení je ve zvýšené míře podporováno u dobrovolníka i členů místní komunity. Tyto projekty také od dobrovolníků běžně očekávají ponávratové aktivity, které povedou ke vzdělání jeho krajanů o kultuře komunity v místě projektu.

Výzkumy ukazují, že čím delší je projekt mezinárodního dobrovolnictví, tím větší je jeho pozitivní dopad na místní komunitu (Tiessen, 2009). Z tohoto hlediska je škoda, že nárůst střednědobých projektů je mnohem strmější než nárůst těch skutečně dlouhodobých (v délce ideálně přes dva roky), o které by hostitelské organizace zejména v zemích globálního Jihu nejvíc stály, ale mnohem míň o ně stojí potenciální dobrovolníci.

Z tohoto zjištění vyplývá také zvyšující se soustředění některých organizací mezinárodního dobrovolnictví na střednědobé a dlouhodobé projekty ve srovnání s krátkodobými (Lewis, 2005). Pro jejich účastníky jsou často připravována různá

předodjezdová školení a aktivity, které mají zajistit, že dobrovolník bude dostatečně připravený a vybavený (Sherraden et al., 2006). Z toho důvodu je vysílání dobrovolníků na tento typ projektů (zejména do zemí globálního Jihu) pro vysílající organizace mnohem náročnější, takže jich na ně nemohou vyslat tolik, jako na krátkodobé (Jirasová, 2007).

Některé organizace na tyto projekty vysílají jen dobrovolníky, kteří mají určitou kvalifikaci a zkušenosti (Lewis, 2005).

2.1.4.3 Evropská dobrovolná služba

Evropská dobrovolná služba (dále EDS) je součástí programu Evropské unie "Mládež v akci" pro neformální výchovu a vzdělávání a má pomoci k lepší informovanosti a většímu zapojení evropské mládeže do dobrovolnictví (Tošner a Sozanská, 2002).

Dá se říct, že EDS je specifickým typem středně- či dlouhodobého dobrovolnictví (délka se liší projekt od projektu), který je zaměřený na mladé Evropany ve věku 18 až 30 let a jehož cílem je zejména rozvoj solidarity a tolerance a budování interkulturního povědomí u nastupující generace (NIDM MŠMT ČR, 2011).

EDS spočívá v tom, že dobrovolník stráví dva měsíce až rok prací pro neziskovou nebo státní organizaci v jedné ze zemí programu, což jsou země EU, Norsko, Island, ale také země jihovýchodní Evropy. Za svou práci má zajištěné ubytování, stravu a kapesné; součástí projektů bývají také různá školení, při kterých se mimo jiné setkává s ostatními dobrovolníky, jak z Čech, tak z hostitelské země. I zde je možné si vybrat z mnoha projektů s různými zaměřeními jako je ochrana životního prostředí, práce s mládeží, sociální integrace, umění, kultura a kulturní dědictví, volnočasové aktivity, sport a mnohé další. (<http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/evs/Evropska-dobrovolna-sluzba>, 24. 7. 2013)

Tři principy, na nichž tyto projekty stojí, definuje AVSO (2003) následovně:

1. poskytnout mladému člověku příležitost pro neformální a interkulturní učení, podpořit jeho integraci a aktivní zapojení do společnosti, zvýšit jeho zaměstnatelnost
2. podpořit rozvoj místní komunity
3. podpořit vznik nových partnerství mezi jednotlivci a organizacemi, aby mezi nimi mohlo docházet k výměně zkušeností a dobré praxe

Jedná se zpravidla o individuální projekty, tedy o projekty, které jsou navrženy tak, že na ně ze zahraničí přijede jednatel. To samozřejmě nevylučuje možnost, že jedna organizace

takových projektů připraví víc, a tak bude moci přijmout víc dobrovolníků, ti však budou v organizaci pracovat spíš jednotlivě než společně ve skupině.

Dobrovolník se může na EDS vypravit na základě spolupráce mezi jednou vysílající a jednou hostitelskou organizací (AVSO, 2003). Součástí programu bývají také ponávratové aktivity a navazující projekty, které mají pomáhat šířit myšlenku dobrovolnictví ve vysílající zemi (Tošner a Sozanská, 2002).

Podle Tošnera a Sozanské (2002) mladí lidé, kteří z České republiky na EDS vyjíždějí, bývají aktivní a samostatní a berou to jako atraktivní možnost zahraničního pobytu, zatímco mladí lidé ze západních zemí, kteří sem na tyto projekty přijíždějí, program využívají zejména jako jakýsi oddechový čas určený k hledání sama sebe.

2.1.5 Význam mezinárodního dobrovolnictví

Mezinárodní dobrovolnictví má nepochybně svůj význam, byť se objevují i hlasy mluvící proti němu, které nechám zaznít v následující kapitole. Na tomto místě zmíním některé z přínosů, které autoři u mezinárodního dobrovolnictví vyzdvihují.

Neziskové organizace, které v tomto oboru působí, často vyzdvihují významnou roli mezinárodního dobrovolnictví ve snižování světové chudoby a ekonomickém rozvoji zemí globálního Jihu (Lewis, 2005), byť pro to mnohdy nemají žádné důkazy (Sherraden et al., 2008, Tiessen, 2009). I Sherraden et al. (2006) popisuje mezinárodní dobrovolnictví jako důležitý nástroj mezinárodní rozvojové pomoci, humanitární pomoci a zvyšování životní úrovně chudých. Obojí je však zároveň mnohými zpochybňované, jak ukážu v následující kapitole.

Mezinárodní dobrovolnictví je také skvělou příležitostí pro kulturní výměnu, která může vést k většímu mezikulturnímu porozumění a solidaritě (Lewis, 2005, Sherraden et al., 2006). Touto cestou podle Sherraden et al. (2006) mohou vést k mezinárodní spolupráci a přispět ke vzniku globální občanské společnosti (*global civil society*), což je označení mezinárodních sítí a organizací, jejichž potenciál tkví v tom, že mohou společně usilovat o řešení globálních problémů, jako jsou negativní dopady globalizace na životní prostředí či přetrvávající porušování základních lidských práv v některých oblastech. V globální občanské společnosti tak je spatřován potenciál pro další podporu porozumění napříč státními hranicemi a další zlepšování životních podmínek chudších obyvatel této planety.

Tím hlavním, co projekty mezinárodního dobrovolnictví přinášejí, se tedy zdá být mezinárodní zážitek a rozvoj mezikulturních dovedností (*cross-cultural skills*), mezinárodní solidarity, tolerance, povědomí o globálních záležitostech a občanské angažovanosti, a to jak u dobrovolníků, tak u lidí žijících v místě konání projektu (Sherraden et al., 2008). Vzhledem k tomu, že tyto projekty mohou navodit porozumění mezi dobrovolníky a místní komunitou, mohou přispět i k mezinárodnímu míru (Sherraden et al., 2006).

Mnozí považují mezinárodní dobrovolnictví za nenahraditelný nástroj rozvojové pomoci díky tomu, že staví na vztazích a vzájemné důvěře jednotlivců a může tak mít charakter pomoci *bottom-up* (tedy projektů vytvářených „zdola“ či „těmi dole“), v kontrastu k *top-down* modelům rozvojové pomoci (tj. koncepce vytvářené „shora“ či „těmi nahoře“), které zejména v minulosti převažovaly (Sherraden et al., 2008).

Význam mezinárodního dobrovolnictví uznává i Rada Evropské unie, která mu v roce 2008 vyjádřila podporu svým dokumentem nazvaným Council Recommendation on the Mobility of Young Volunteers Across the European Union (Doporučení ohledně mobility mladých dobrovolníků po Evropské unii – vlastní překlad), ke kterému se následně přihlásily všechny členské státy Evropské unie.

Mezinárodní dobrovolnictví je v tomto dokumentu vnímáno zejména jako nástroj pro rozvoj mladých lidí, na který se podrobněji podíváme v kapitolách 2.2 a 2.3. Je v něm také explicitně zmíněno, že mezinárodní dobrovolnictví vede k rozvoji některých kvalit u mladých lidí a tím přispívá ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti i ke zlepšení jejich integrace do společnosti, což obojí pomáhá soudržnosti společnosti. To jsou některé důvody, proč by Evropská unie měla mezinárodní dobrovolnictví svých občanů či na svém území podporovat.

Za důležité je považována také role mezinárodního dobrovolnictví v probouzení aktivního občanství a schopnosti vzájemného porozumění (Council of the EU, 2008).

Gillette (2003) vidí velký přínos, ale také výzvu mezinárodního dobrovolnictví stran zvyšování soudržnosti společnosti v tom, že se do něj ve zvyšující se míře zapojují v roli dobrovolníků sami znevýhodnění a sociálně vyloučení mladí lidé, kteří touto cestou mimo jiné znovuobjevují svou vlastní hodnotu, získávají samostatnost, zvyšují svou šanci na nalezení práce a tím vším vlastně přispívají ke své vlastní integraci do společnosti.

2.1.6 Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím

Vedle argumentů zastánců mezinárodního dobrovolnictví o jeho významu a potenciálu, které jsem blíže popsala v předchozí kapitole, existují i jeho kritici, kteří zmiňují například, že mezinárodní dobrovolnictví je projevem imperialismu, prohlubuje již existující nerovnosti a nedaří se mu nic udělat s vážnými globálními problémy (Sherraden et al., 2008).

K etickým otázkám řadím také fakt, že v některých místech a organizacích se z mezinárodního dobrovolnictví stává výnosný byznys, který se veze na vlnách zájmu o netradiční turistické zážitky, či fakt, že skutečné motivace vyspělých států k podpoře mezinárodního dobrovolnictví mohou být výrazně jiné než ty veřejně prezentované.

Tyto etické otázky se vesměs týkají působení mezinárodního dobrovolnictví v zemích globálního Jihu a jejich výčet v této práci jistě není vyčerpávající.

2.1.6.1 Prohlubování nerovností

Tvrzení o prohlubování nerovností vychází z faktu, že většina organizací vysílajících dobrovolníky do zemí globálního Jihu pochází z takzvaných západních států (tj. z globálního Severu) a je jimi někdy přímo finančně podporována (Sherraden et al., 2006). Je zde tedy riziko, že na projekty mezinárodního dobrovolnictví budou jezdit lidé, kteří v tom uvidí šanci na vlastní prospěch na úkor místních, případně se touto cestou budou utvrzovat ve svém povýšeném pohledu na obyvatele zemí globálního Jihu, což se také reálně u některých programů a projektů děje.

Unstead-Joss (2008) považuje za problematickou už samotnou motivaci k mezinárodnímu dobrovolnictví v zemích globálního Jihu obecnou touhou konat dobro a měnit životy druhých k lepšímu, která může být spojena s tím, že dobrovolník vnímá příjemce své pomoci jako bezmocné, kterým je třeba pomoci „ze západu,“ protože si nedokážou pomoci sami. To přímo svádí k uplatňování moci nad těmito „bezmocnými“ nebo aspoň k jejich vnímání jako něčeho „nižšího.“

Byť se tedy v oblasti mezinárodního dobrovolnictví mluví o demokratickém a inklusivním přístupu ke globálním problémům, je zde značný prostor pro pochyby o tom, že se tak skutečně postupuje v situaci, kdy obyvatelé zemí s menší mírou finančních zdrojů a moci jsou takřka výhradně příjemci mezinárodního dobrovolnictví a nemají mnohdy valnou šanci se na vytváření projektů sami podílet. Nabízí se totiž srovnání s kolonialistickou

minulostí, kdy byl vstup zemí globálního Severu do zemí z jejich pohledu méně vyspělých také prezentován a i mnohými ze zúčastněných vnímán jako pomoc.

Posilování nerovností souvisí také s vytvářením závislosti („bezmocných“ na mocných), o kterém mluví na základě vlastních zkušeností s mezinárodním dobrovolnictvím také Policar (2011), který spatřuje problém v tom, že země globálního Jihu přijímají pomoc a dary, aniž by měly příležitost to jakkoli vrátit. Tím vzniká asymetrický vztah, který výrazně pocítují i samotní dobrovolníci, když se do těchto zemí vydají a místní od nich automaticky očekávají, že přicházejí vyřešit jejich problémy a postarat se o ně, protože předpokládají, že jakožto zástupci „vyspělého“ světa všechno umějí a vědí líp.

Potom není podivu, že se do kritiky rozvojové spolupráce a některých aspektů mezinárodního dobrovolnictví často pouštějí sami dobrovolníci s touto zkušeností. Řešení Policar (2011) vidí v nastolení vztahů založených na reciprocitě, které by lidem v zemích globálního Jihu dodaly spoluzodpovědnost za výsledek a možnost dávat, nejen přijímat.

S tím souhlasí také Sherraden et al. (2006), který vidí řešení v posilování bilaterality mezinárodního dobrovolnictví (tedy toho, aby tok dobrovolníků byl obousměrný) a rozvíjení multinacionálních a transnacionálních projektů (tedy takových, na kterých se podílí zástupci hned několika zemí a jejichž účastníci mohou i pracovat ve více zemích) založených na vzájemnosti a oboustrannosti. Některé země jako Norsko či Kanada už otevřeně podporují přijímání dobrovolníků ze zemí globálního Jihu, ale cestu dobrovolníků do těchto i dalších zemí globálního Severu stále značně komplikují vízové povinnosti.

Kerrigan (2012) na základě výsledků svého výzkumu o dopadu krátkodobých dobrovolnických projektů v odlehlých oblastech Fidži určených pro mladé Američany doporučuje, aby tento typ projektů nebyl radši vůbec směřován k cíli rozvojové pomoci, protože to může místní komunitu výrazně negativně ovlivnit – zejména ve smyslu rozvinutí její závislosti na pomoci zvenčí a nastolení neudržitelného rozvoje. Navrhuje, aby tyto projekty byly spíš vytvářeny s cílem podpořit mezikulturní učení a dialog mezi dobrovolníky a místními obyvateli, čímž mohou ve skutečnosti přinést místní komunitě, ale i dobrovolníkům větší a dlouhodobější prospěch. Připomínám, že krátkodobé projekty jsou mezi projekty mezinárodního dobrovolnictví vůbec nejčastější.

Rozumný je také požadavek Šiklové (2007), aby se těmto problémům předcházelo zabezpečením důkladné přípravy dobrovolníků před odjezdem na projekty mezinárodního dobrovolnictví.

2.1.6.2 Upevňování stereotypů

Tento potenciální negativní dopad působení „bílých“ dobrovolníků v zemích globálního Jihu popisuje například Tiessen (2009), podle níž si samotní dobrovolníci z těchto oblastí tento jev uvědomují. Spočívá v tom, že projekty mezinárodního dobrovolnictví v místních lidech mohou jen upevňovat vnímání zástupců zemí globálního Severu jako „spasitelů“, kteří jediní mohou řešit jejich problémy, čímž v nich jednak probouzejí falešnou naději, jednak podporují asymetrický vztah založený na závislosti popsany výše.

K upevňování stereotypů mohou přispívat i samotné vysílající organizace tím, jakým způsobem projekty mezinárodního dobrovolnictví prezentují a propagují – zde mnohdy nechybí velká slova jako „změň svět k lepšímu,“ „učíš chudobu minulostí“ apod., které vzbuzují pocit, že dobrovolník z globálního Severu je opravdu jakýsi spasitel (Simpson, 2004, Tiessen, 2009). Není pak divu, že se za spasitele tohoto druhu mohou považovat sami dobrovolníci, což upevnění stereotypu ve vnímání místní komunity jen podpoří.

Z tohoto pohledu se zdá, že projekty podporující mezinárodní porozumění jsou ve skutečnosti méně eticky problematické a možná víc přínosné (aspoň u těch krátkodobých) než projekty usilující o humanitární a rozvojovou pomoc, díky tomu, že mohou podpořit vzájemné učení místo jednosměrného a vznik symetrického vztahu mezi dobrovolníky a místními, který může pomoci zažité stereotypy překonat.

Důležitost podpory tohoto typu projektů už si také uvědomují některé státy, které ho stále více finančně podporují, zatímco dříve byly tyto projekty vedeny a financovány takřka výhradně neziskovým sektorem. Tento trend pozoruje Sherraden et al. (2006) například u Norska a Nizozemska, v nichž byly na podporu těchto projektů vyhrazeny peníze v rozpočtu ministerstva zahraničních věcí na základě pohledu na mladé dobrovolníky v zahraničí jakožto občanské diplomaty (*citizen diplomats*). V Evropské unii je odrazem této tendence vznik a podpora programu Evropské dobrovolné služby, jejímž cílem je právě zvyšování mezinárodního porozumění.

2.1.6.3 Imperialistické tendence

Hlasy kritiků, že mezinárodní dobrovolnictví v zemích globálního Jihu je jen dalším projevem imperialismu a paternalismu zemí globálního Severu vůči státům, které považují za méně rozvinuté, se opírají o fakt, že projekty rozvojové pomoci a mezinárodního dobrovolnictví většinou pocházejí od stolů zástupců zemí globálního Severu, což vzbuzuje

pochybnosti o tom, zda mohou odrážet reálné potřeby jejich adresátů – potřebných lidí v zemích globálního Jihu.

Mnozí teoretici i praktici rozvojové pomoci proto vyjadřují svou obavu, že tyto projekty vycházejí spíše z potřeb států, které je připravují a podporují (Lewis, 2005). Rozvojová pomoc a podpora mezinárodního dobrovolnictví může vycházet například z touhy zemí globálního Severu po další ekonomické i geopolitické expanzi (Rahnema, 1997), z aktuálních cílů jejich zahraniční politiky (Lewis, 2005) či touhy navázat konkrétní strategická partnerství (Development Initiatives, 2004).

Mezi historiky a akademiky najdeme názory, že podobné motivace lze pozorovat už v počátcích rozvoje mezinárodního dobrovolnictví po 1. světové válce, kdy bylo mezinárodní dobrovolnictví ve skutečnosti motivované touhou vlád některých zemí po kontrole nad poškozenými zeměmi (Kerrigan, 2012).

Další problém je, že se i mnozí zástupci zemí globálního Jihu naučili rozvojové pomoci využívat ke svým vlastním politickým a ekonomickým zájmům, například k ozbrojování, které je následně použito proti potřebným, jak se stalo například ve Rwandě (Rahnema, 1997).

Někteří teoretici i praktici rozvojové pomoci jdou dokonce tak daleko, že z těchto i dalších důvodů odsuzují doposud konanou rozvojovou pomoc jako takovou – o čemž se mluví jako o *post-development theory*⁷ – s tím, že nejen nedokáže řešit problémy zemí globálního Jihu, ale navíc do nich přináší nové, mnohem závažnější problémy, ať už ve formě nemocí, tendencí ke konzumerismu či nových vztahů závislosti (Rahnema, 1997).

Rahnema (1997) navrhuje, aby industrializované země – pokud chtějí zemím globálního Jihu (a možná i sobě) opravdu pomoci – omezily své vměšování do jejich záležitostí a snažily se od nich spíše učit než je poučovat.

Je také úkolem dobrovolníků a organizací působících na poli mezinárodního dobrovolnictví, aby bedlivě sledovali smysluplnost projektů, které zejména v zemích globálního Jihu implementují, a upozorňovali na jejich případnou rozporuplnost (Development Initiatives, 2004).

2.1.6.4 Nedostatečný efekt

Vedle argumentů ve smyslu možných negativních účinků mezinárodního dobrovolnictví popsaných výše, lze snadno argumentovat také nedostatkem jeho pozitivních účinků.

⁷ viz například knihu *The Post-Development Reader*

Tyto argumenty se mohou opírat například o fakt, že je dnes už prakticky jasné, že rozvojové cíle desetiletí (Millennium Development Goals)⁸, stanovené v roce 2000 Organizací spojených národů se navzdory štědré podpoře rozvojové pomoci, jejíž součástí je i mezinárodní dobrovolnictví, nepodaří naplnit (Development Initiatives, 2004). Tiessen (2009) si dokonce všímá, že chudoba se v mnoha oblastech globálního Jihu zvyšuje, a to navzdory působení mnoha mezinárodních dobrovolníků vysílaných zeměmi, které proklamují snahy o její vymýcení.

Pochybování o přínosech mezinárodního dobrovolnictví umožňuje i absence jejich systematického sledování (Sherraden et al., 2006). Mezinárodní dobrovolnictví dlouho stálo prakticky mimo pozornost akademické sféry a i dnes je jen minimum výzkumných prací na téma jeho vlivu, a to jak pozitivního, tak negativního (výjimkou je třeba Kerrigan, 2012). Je zarážející, nakolik jsou veřejnosti předkládány informace o přínosnosti mezinárodního dobrovolnictví, aniž by pro to existovaly přesvědčivé důkazy (Sherraden et al., 2008, Tiessen, 2009).

Lewis (2005) si všímá také debat na téma, nakolik musejí dobrovolníci disponovat určitými znalostmi a dovednostmi, aby jejich pomoc byla efektivní, a znepokojení nad tím, že se projekty mezinárodního dobrovolnictví zdají mít víc přínosů pro dobrovolníky (jakožto zajímavé dobrodružství a získávání užitečných dovedností) než pro místní komunity.

Podle Sherraden et al. (2006) jsou v této oblasti nejvíc potřeba longitudinální studie, které by se zabývaly jak vlivem mezinárodního dobrovolnictví na místní komunity a organizace či celkově na země globálního Jihu, tak vlivem na samotné dobrovolníky a jejich vysílající organizace, země a komunity. Výzkum by se měl také zabývat porovnáváním jednotlivých typů a forem projektů mezinárodního dobrovolnictví. Jen tak získáme informace o tom, jak a kde mezinárodní dobrovolnictví působí a čeho by se mělo vyvarovat, aby jeho vliv byl co nejpříznivější.

K tématu efektivity ještě přidám názor Sherraden et al. (2008), že efektivnost projektů mezinárodního dobrovolnictví zvyšuje, když je zúčastnění dobrovolníci považují za smysluplné, když odrážejí potřeby místních komunit a když její členy zahrnují do aktivit i rozhodování v rámci projektu. Samozřejmostí by měla být důkladná evaluace projektů.

⁸ viz <http://www.un.org/millenniumgoals/>

2.1.6.5 Dobrovolnický byznys

V posledních letech vznikly mnohé komerční společnosti, které si z mezinárodního dobrovolnictví udělaly výnosný byznys, ať už ve formě stále se rozšiřujících *gap year programs*⁹, nebo třeba ve formě zájezdů, jejichž součástí je také pomoc nějakému projektu v cíli cesty, pro něž se zažil pojem *voluntourism* neboli dobrovolnická turistika (také *volunteer tourism*).

Gap year programy jsou programy, které zájemcům umožňují několikaměsíční výjezd na dobrovolnický projekt v zahraničí za poplatek, jež si mohou dovolit i studenti, pro které se to tak stává atraktivní formou strávení času například mezi studii. Simpson (2004) si všímá rostoucího zájmu o tyto programy také mezi lidmi, kteří si chtějí dát prostě pauzu od své práce (*career break*). Baillie Smith a Laurie (2011) navíc zaznamenali zvýšené cílení těchto programů na starší dospělé, kteří přijdou o práci. Upozorňují však na to, že tito lidé jsou k účasti na dobrovolnických projektech tohoto typu motivováni zejména touhou uniknout ze své denní reality či vylepšit svůj životopis, což potvrzují i Sherraden et al. (2006).

Proto je zde významné riziko, že dobrovolníci tohoto typu při svém působení v místních komunitách jen přispějí k výše popsanému prohlubování nerovnosti, protože se neoprostí od vnímání typu „my (bílí, vospělí) a oni (zaostalí, kterým je třeba pomáhat)“ (Simpson, 2004). Toto vnímání je dokonce prohlubováno samotnými komerčními vysílajícími organizacemi tím, jak tyto programy propagují, ale také tím, že účastníky programů nijak nevzdělávají v tématu sociální spravedlnosti (*social justice*).

Voluntourism (resp. *volunteer tourism*) nabízí v podstatě totéž jako *gap year programs*, ale tento termín vyjadřuje, že dobrovolnické projekty v zahraničí (zejména v zemích globálního Jihu, které jsou cestovatelsky atraktivní pro svou exotičnost) prezentuje jako primárně cestovatelské zážitky ve snaze spojit „hedonismus turistiky s altruismem rozvojové práce“ (Simpson, 2004, s. 681).

Tuto tendenci můžeme sice pozorovat i u neziskových organizací včetně INEX-SDA¹⁰, u těch však můžeme spíš než u komerčních subjektů očekávat, že budou sledovat reálné dopady těchto projektů na místní komunity a budou vysílané dobrovolníky vzdělávat, aby předešly výše zmíněnému prohlubování nerovností. U komerčních organizací je naopak reálné riziko, že zcela upřednostní potřeby dobrovolníků před potřebami místních (Lewis, 2005).

⁹ viz například <http://www.gapyear.com/>

¹⁰ Viz způsob, jakým prezentuje projekty mezinárodního dobrovolnictví na svých webových stránkách: <http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/Chci-byt-dobrovolnikem>

V tomto kontextu je zajímavý výzkum Chen a Chen (2010), který se zabývá motivací dobrovolnických turistů (*volunteer tourists*) na jednom dobrovolnickém projektu v odlehlé čínské vesnici. Motivace touhou pomáhat se vyskytla jen u dvou z deseti respondentů a byla tak vůbec nejméně zmiňovanou ze sledovaných motivací. Nejčastějším motivem byla touha interagovat s místními či jejich kulturou, kterou vykazovalo devět z deseti respondentů, druhým nejčastějším pak touha získat autentický zážitek, zmíněná osmi z deseti respondentů. Sedm z deseti respondentů bylo motivováno také unikátností projektu a poměrem stráveného času ku ceně.

Tato zjištění se podobají zjištěním popsaným v příloze 10 věnované motivacím dobrovolníků vyjíždějících na nekomerční dobrovolnické projekty a nabízí se tedy otázka, do jaké míry se skladba účastníků těchto projektů liší a nejsou-li vlastně účastníci projektů mezinárodního dobrovolnictví obecně víc turisty než dobrovolníky.

2.2 Role mezinárodního dobrovolnictví v profesním rozvoji

2.2.1 Definice profesního rozvoje

Profesní rozvoj je termín, který se velmi často používá, ale málokdy definuje. Není tedy mým cílem zde předložit jednu všeobecně uznávanou definici, ale spíš popsat, co tímto pojmem myslím v kontextu této práce.

Jedním ze způsobů, jak lze chápat profesní rozvoj je příprava na zaměstnání, neboli odborná příprava. Zde je klíčová role vzdělávání, které většina lidí připisuje zejména systému školství, kde probíhá to, co lze nazvat **formálním vzděláváním**. To definuje například Evropská komise (2011) jako vzdělávání poskytované v systému škol, vysokých škol, univerzit a jiných formálních vzdělávacích institucí, jehož část je v každé zemi povinná.

Ke vzdělání a tedy i odborné přípravě však přispívají i další aktivity, které lze zahrnout pod termíny neformální (non-formal) a informální (informal)¹¹ vzdělávání.

Definice těchto pojmů nejsou zcela jednotné, já se chci držet definic České národní agentury Mládež, která je z pověření Evropské unie hlavním propagátorem těchto pojmů v České republice.

„**Neformální vzdělávání** se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání mladých lidí určených k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula.“ (ČNA Mládež, 2007, s. 5) Na základě definice Evropské komise (2011) bych si jen dovolila doplnit, že neformální vzdělávání může být poskytováno osobám všech věkových skupin¹².

Jedná se tedy o paletu vzdělávacích aktivit, které se realizují mimo školu a na nichž je účast dobrovolná a odehrává se ve volném čase jednotlivce (ČNA Mládež, 2007). Učení vychází hlavně z vlastní motivace a potřeb účastníků, jeho podmínkou je jejich aktivní participace, podporováno je také skupinové učení a učení z vlastní praktické zkušenosti.

Informální vzdělávání je termín, který vyjadřuje, že si každý jednotlivec v průběhu celého života osvojuje určité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů ve svém okolí a v každodenním životě (ČNA Mládež, 2007). Definice Evropské komise (2011) ho označuje za méně organizované a strukturované ve srovnání se

¹¹ Z důvodu neustálenosti těchto termínů v češtině, které někdy vede k zaměňování těchto pojmů, uvádím i jejich anglické ekvivalenty

¹² ČNA Mládež se nejspíš ve své definici dopouští zúžení na mládež z důvodu svého vlastního zaměření na neformální vzdělávání mládeže

vzděláváním neformálním. Jeho příklady jsou například vzdělávací aktivity, ke kterým dochází v rodině či na pracovišti, a učení v nich je řízené samotným jedincem, případně rodinou či společností – oproti formálnímu a neformálnímu vzdělávání tedy není řízené profesionálem na poli vzdělávání a většinou je ze strany vzdělávaného nezáměrné.

Všechny tyto typy vzdělávání se mají vzájemně doplňovat a inspirovat a společně se podílet na procesu **celoživotního učení** každého jednotlivce (ČNA Mládež, 2007). Z toho mimo jiné vyplývá, že profesní rozvoj se netýká jen určité části života či jen konkrétních institucí, nýbrž probíhá po celý život každého jednotlivce a k učení v něm může docházet při nejrůznějších příležitostech.

V souvislosti s profesním rozvojem se také často mluví o **kompetencích** neboli způsobilostech, které jsou požadovány od vykonavatelů různých druhů práce. Databázi těchto kompetencí je možné nalézt na webových stránkách Národní soustavy povolání <http://kompetence.nsp.cz/uvod.aspx>, kde jsou děleny na měkké kompetence, obecné dovednosti a odborné znalosti a dovednosti.

2.2.2 Mezinárodní dobrovolnictví jako příprava na zaměstnání

Dobrovolnické aktivity obecně jsou stále více uznávány jako jeden z typů neformálního vzdělávání a nástrojů informálního učení, vedoucí k nabytí profesionálních dovedností a kompetencí (Council of the EU, 2008).

Samotné mezinárodní dobrovolnictví podle Rady Evropské unie (2008) přispívá ke vzdělanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí tím, že jim dodává přizpůsobivost a flexibilitu, které považuje za stále hodnotnější na pracovním trhu. Tím tedy přispívá k zaměstnatelnosti mladých lidí.

Podle Sherraden et al. (2006) některé studie ukazují dlouho trvající vliv zejména střednědobých a dlouhodobých projektů mezinárodního dobrovolnictví na budoucí pracovní i mimopracovní život dobrovolníků, byť uznávají, že by tato oblast zasluhovala systematičtější výzkumné sledování. Zmiňují také, že se u dobrovolníků z těchto projektů zvyšuje schopnost pracovat v mezinárodním prostředí.

Jones (2011) považuje mezinárodní dobrovolnictví za vhodnou přípravu na práci v globalizovaném světě a na transnacionálním pracovním trhu díky hodnotám, postojům, znalostem a dovednostem, které v mladých lidech rozvíjí. Podle Sherraden et al. (2008) se jedná například o dovednosti interpersonální, jazykové, komunikační a organizační nebo

schopnost řešit problémy, pracovat v týmu či *leadership skills*. Navíc si mladí lidé z těchto projektů dovezou větší sebejistotu a širší obzory.

To vše může nejen zvyšovat jejich zaměstnatelnost, ale otevřít jim možnost lukrativnějšího zaměstnání na pozicích s mezinárodním přesahem, případně jim pomoci určit své další kariérní směřování. McBride et al. (2010) navíc u účastníků projektů mezinárodního dobrovolnictví pozorovali výrazně vyšší zájem o zaměstnání v mezinárodním prostředí nebo v rozvojové problematice ve srovnání s kontrolní skupinou, doprovázený zvýšeným povědomím o mezinárodních otázkách a větším množstvím mezinárodních kontaktů.

Thomas (2001) zkoumal názory dobrovolníků i zaměstnavatelů na vliv zkušenosti z projektu mezinárodního dobrovolnictví na profesní kariéru a zaznamenal, že lidé s touto zkušeností si často vybírají zaměstnavatele pečlivěji, s větším ohledem na sociální a environmentální souvislosti a kulturu práce. Dobrovolníci po návratu vyjadřovali zvýšenou touhu pracovat pro zaměstnavatele, kteří hledí do budoucnosti a jsou nápadití, citliví a flexibilní v přístupu k zaměstnancům. Mezi získanými dovednostmi nejčastěji jmenovali všímavost ke globálním záležitostem, přizpůsobivost, mezilidské dovednosti, schopnost poradit si, zvládání stresu, sebedůvěru, řešení problémů, schopnost výměny dovedností, strategické uvažování a smysl pro humor. Ne vždy jim však tyto dovednosti pomohly k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Zjištění výzkumu, který provedli Fee a Gray (2013), jsou předchozím podobná v tom, že i zde dobrovolníci vykazovali značný rozvoj dovedností, které by se daly nazvat *soft skills*¹³, zatímco však ve srovnání s kontrolní skupinou pracující v domovské zemi vykazovali značně nižší rozvoj *hard skills*¹⁴. To může vysvětlovat, proč nabyté dovednosti nemusejí přinést lepší uplatnění dobrovolníka. Na druhou stranu se u výzkumem popsanych získaných dovedností jedná o takové, který jsou mnohými manažery považovány za důležité, ale zároveň těžko získatelné v institucích formálního vzdělávání – jako například schopnost řešit problémy, dělat rozhodnutí a mezikulturní dovednosti.

¹³ Tento pojem označuje takzvané měkké kompetence, které souvisejí s osobností jedince a tím, jak dobře se dokáže vypořádat s druhými i sám se sebou. Patří mezi ně například schopnost spolupráce, empatie, komunikativnost, sebekritičnost, schopnost prosadit se, vést tým, nadchnout ostatní pro společný cíl ad (<http://www.lfi.vutbr.cz/slovnicek-pojmu-soft-skills>, cit. 20-08-2013)

¹⁴ Pod termínem *hard skills* rozumíme odborné know-how

2.3 Role mezinárodního dobrovolnictví v osobnostně sociálním rozvoji

2.3.1 Definice osobnostně sociálního rozvoje

O osobním či osobnostním růstu či rozvoji se v poslední době mluví a píše tak často, že se zdá, že musí být každému jasné, co to je. Mohu potvrdit zjištění Koláře (2012), že tyto pojmy najdeme v mnoha rozmanitých oblastech od sociálně adaptačních kurzů pro mládež přes programy profesního rozvoje pracovníků (nejen) pomáhajících profesí a psychoterapeutická sezení až po rétoriku náboženských hnutí.

Nicméně definice těchto pojmů není tak jednoduchá. Kolář et al. (2011) konstatují, že v odborné literatuře a pedagogické praxi bývají pojmy osobní, osobnostní, či osobnostně sociální rozvoj, vývoj, růst ad. užívány v různých souvislostech, a to často jako synonyma, nemluvě pak o nadšeném užívání těchto pojmů laickou veřejností. Tétož si všímám i v anglických textech.

V českém i anglickém jazyce panuje zejména pojmová nejasnost spojení osobní a osobnostní rozvoj, resp. *personal a personality development*. Mně osobně je z těchto dvou bližší spojení osobnostní rozvoj, které podle mě lépe naznačuje, že se jedná o rozvoj související s osobností člověka a tedy s psychologií osobnosti.

Pro účel této práce jsem zvolila pojem osobnostně sociální rozvoj, který mi připadá nejužitečnější proto, že zdůrazňuje sociální složku osobnostního rozvoje a vzájemnou provázanost a podmíněnost obou komponent. Nutno podotknout, že v anglickém jazyce se v této souvislosti používá spojení *personal and social development* (tedy v doslovném překladu rozvoj „osobní a sociální“).

Kolář et al. (2011) se pokusili shrnout způsoby, jakými lze na osobnostně sociální rozvoj (dále OSR) nahlížet, respektive jak je na něj nahlíženo v teoretické literatuře i pedagogické praxi. Našli celkem šest možných významů tohoto pojmu:

1. **OSR jako cesta k naplnění vzdáleného a neurčitého ideálu** – jedná se spíše o následování určité abstraktní vize než o plnění konkrétních dílčích cílů
2. **OSR jako hybatel společenských proměn** – v tomto kontextu je OSR spojován s dosahováním celospolečenského užitku jako například plné zaměstnanosti či konkurenceschopnosti

3. **OSR jako proces duševního vývoje člověka** – vychází z pojetí psychologického (teorie osobnosti) či psychosociálního, je jím myšlena kombinace zrání a učení

4. **OSR jako forma aktivního života** – lidé, chápající OSR tímto způsobem, za něj považují veškeré aktivní a dle jejich uvážení prospěšné trávení volného času

5. **OSR jako příprava na (kvalitní) život** – jedná se o systematické nabývání a posilování toho, co Valenta (2006 a 2012) nazývá životními dovednostmi, prostřednictvím kompaktního edukačního systému, který má vizi, ale i konkrétní operacionalizované a měřitelné edukační cíle

6. **OSR jako podpora profesní kultivace** – jedná se o pojetí OSR jakožto přípravy na budoucí či stávající profesi, proto zde dochází k prolínání OSR s profesním rozvojem (Kolář et al., 2011, s. 350-353).

Pohledu této práce na OSR považují za nejbližší poslední dvě pojetí, která preferují také sami autoři tohoto přehledu s tím, že tato pojetí na OSR nahlížejí „jako na komplexní výchovně vzdělávací systém přípravy na kvalitní osobní či profesní život realizovaný profesionálními lektory¹⁵.“ (Kolář et al., 2011, s. 353)

Za komplexní systém tohoto druhu lze považovat například osobnostní a sociální výchovu dle Valenty, což je disciplína zaměřená na rozvoj životních kompetencí (neboli dovedností pro každý den), rozdělených do tří tematických okruhů: osobnostní rozvoj, sociální rozvoj a morální rozvoj (Valenta, 2006 a 2012). Do těchto okruhů spadají následující témata:

1. Osobnostní rozvoj

- (a) Sebepoznání a tvorba vyrovnaného sebepojetí
- (b) Zdokonalení základních kognitivních funkcí
- (c) Seberegulace a organizace vlastního života
- (d) Psychohygiena
- (e) Kreativita (zejm. sociální tvořivost v každodenním životě)

2. Sociální rozvoj

- (f) Poznávání lidí
- (g) Tvorba a udržování mezilidských vztahů
- (h) Komunikace
- (i) Spolupráce a soutěžení

¹⁵ byt' požadavek „realizování profesionálními lektory“ projekty mezinárodního dobrovolnictví v kontextu tohoto systému splňují pouze částečně – v této oblasti sice působí lektori se znalostí OSR, kteří se podílejí na předodjezdové přípravě dobrovolníků, ale týká se to jen některých projektů, zatímco u většiny z nich dobrovolníci s takovým lektorem do styku nepříjdou

3. Morální rozvoj

- (j) Hodnoty, postoje, mravní vlastnosti člověka; prosociálnost; etika všedního dne
- (k) Řešení problémů, rozhodovací dovednosti v situacích se sociálně etickým potenciálem (Valenta, 2012, s. 2).

Na osobnostní rozvoj je také možné pohlížet optikou klíčových kompetencí, jejichž definování se v České republice věnuje zejména Národní institut dětí a mládeže (NIDM) MŠMT ČR. Klíčové kompetence jsou podle něj znalosti, schopnosti a dovednosti, které jsou vhodné ke zvládnutí celé řady problémů a požadavků v průběhu života. (viz <http://www.nidm.cz/okp/kompetence/klicove-kompetence>). Podle některých autorů mezi klíčové kompetence patří i postoje a hodnoty (Hučinová, 2005, Slejšková et al., 2005).

Tyto kompetence každý využije při studiu, v osobním životě i v profesní kariéře (Hučinová, 2005). Jedná se o kompetence, které někteří jedinci získají na základě výchovy v primární rodině, ale mělo by na ně být dbáno i ve formálním a neformálním vzdělávání (Slejšková et al., 2011).

Existují velká množství dělení a nazývání jednotlivých klíčových kompetencí, za všechny představím jeden příklad dělení, které se používá v České republice, a jeden příklad dělení ze zahraničí.

Pro oblast české pedagogiky je zásadní rámcový vzdělávací program (RVP), který považuje klíčové kompetence za jeden z výstupů vzdělávání – cíl, ke kterému by učitelé měli směřovat (Hučinová, 2005). RVP mezi klíčové kompetence zahrnuje šest okruhů: kompetence k učení, kompetence komunikativní, kompetence k řešení problémů, kompetence sociální a personální, kompetence občanské a kompetence pracovní¹⁶. V ideálním případě by všechny tyto kompetence měli žáci získat už v průběhu povinné školní docházky, ale lze předpokládat, že míra jejich rozvinutí bude individuální, proto na nich lze pracovat i v pozdějším věku.

Členské státy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkráceně OECD na základě anglického názvu) v rámci projektu PISA¹⁷ definovaly klíčové kompetence následovně:

1. **Schopnost užívat nástroje interaktivně** – nástroji jsou myšleny jazyky, symboly, texty, znalosti, informace a technologie

¹⁶ Pro více informací viz též podrobný materiál Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání dostupný na adrese http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVPZV_2007-07.pdf

¹⁷ Programme for International Student Assessment

2. **Schopnost interagovat v heterogenní skupině** – zahrnuje schopnost navazovat kontakty, spolupracovat v týmech a řešit konflikty
3. **Schopnost jednat autonomně** – zahrnuje schopnost jednat s ohledem na širší souvislosti, schopnost tvořit a realizovat plány a projekty a schopnost bránit a uplatňovat svá práva, zájmy, omezení a potřeby (OECD, 2005, s.10-15, vlastní překlad).

Srovnání různých dalších pojetí klíčových kompetencí vypracované NIDM MŠMT ČR v rámci projektu Klíče pro život předkládám v příloze 4.

2.3.2 Mezinárodní dobrovolnictví jako prostředek osobnostně sociálního rozvoje

V INEX-SDA, organizaci, která je hlavním zástupcem mezinárodního dobrovolnictví v České republice, na dobrovolnictví v zahraničí pohlížejí jako na „prostředek neformálního vzdělávání, v němž si mají lidé možnost osvojit důležité vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které mohou využít v osobním, občanském i profesním životě.“ (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Vize-inex/vize)

Obdobně vnímá mezinárodní dobrovolnictví i Národní dobrovolnické centrum Hestia, aspoň podle slov Tutra (2007), že zkušenost z takového projektu zvyšuje samostatnost a osobnostní zralost jeho účastníků, protože jsou v zahraničí odkázáni sami na sebe, vyrovnávají se s cizím prostředím i jazykem a zvyklostmi. S tím souhlasí také Sherraden et al. (2008).

Podle Šiklové (2007) hraje dnes dokonce mezinárodní dobrovolnictví v životech mladých lidí stejnou roli, jakou kdysi mělo „vandrovaní“ tovaryšů za hranice na zkušenou – umožňuje jim jakési sebeověření.

Sherraden et al. (2008) si všímá, že se u mnoha dobrovolníků jedná o jejich vůbec první delší pobyt v zahraničí a tak intenzivní setkání s jinou kulturou jim umožní rozvinout kritické myšlení a může se stát velmi významnou událostí v jejich životě. Podle Sherraden et al. (2006) mohou i tak krátkodobé projekty, jakými jsou workcamps, mít dlouhotrvající dopad na život dobrovolníků.

Přínos mezinárodního dobrovolnictví pro **osobnostní rozvoj** dobrovolníků dokládají mnozí autoři, například ve výzkumu Pana (2012) studenti z Taiwanu, navrátilivší se z projektů mezinárodního dobrovolnictví, popisovali následující pozitivní změny své osobnosti: zvýšení ochoty se neustále učit (v kontrastu k arogantnímu přístupu k neznámému), zlepšení

komunikačních dovedností, zvýšení odolnosti vůči stresu, probuzení pocitu vděčnosti za to, co mají, probuzení touhy přistupovat k životu aktivně, rozvoj schopnosti empatie a štědrosti, rozvoj schopnosti naslouchat druhým a respektovat je, zvýšení důvěry ke spolupracovníkům, ochoty čelit společně nepohodlí, objevení kladů pomalejšího životního tempa, objevení schopnosti dívat se na věci z širšího pohledu a rozvoj schopnosti potlačovat materiální touhy. Při pohledu optikou dělení okruhů osobnostně sociální výchovy dle Valenty najdeme v tomto výčtu mnohé složky osobnostního, sociálního i morálního rozvoje.

Studie také ukazují, že účast na projektech mezinárodního dobrovolnictví u dobrovolníků zvyšuje porozumění jiným národům, schopnost citlivosti k odlišným lidem, ale také porozumění a vztah k vlastní kultuře a národu (Sherraden et al., 2006). Díky tomu roste jejich schopnost fungovat v dnešním globalizovaném světě, včetně schopnosti přemýšlet o výzvách, které tento svět čekají.

Fee a Gray (2013) srovnávali učení dobrovolníků působících na dlouhodobých projektech v zemích globálního Jihu s kontrolní skupinou a dobrovolníci vykazovali větší počet poučení vyplývajících z jejich pracovního i mimopracovního života. Mimo jiné výrazně přehodnocovali svá očekávání a předpoklady a získávali nové náhledy a perspektivy na různé záležitosti. Hlavním zdrojem jejich učení bylo mezikulturní učení, jehož prostřednictvím se dobrovolníci naučili sebereflexi a většímu povědomí o sobě samém.

Působení mezinárodního dobrovolnictví na zejména **sociální rozvoj** mladých lidí uznává i Rada Evropské unie (2008) ve svém dokumentu Council Recommendation on the Mobility of Young Volunteers Across the European Union (Doporučení ohledně mobility mladých dobrovolníků po Evropské unii – vlastní překlad), kde mluví konkrétně o jeho roli v rozvoji solidarity a sociálních dovedností mladých lidí.

Z hlediska **morálního rozvoje** je důležité zjištění Grönlund (2011), že dobrovolnictví pro mladé lidi může představovat cestu k nalezení a/či potvrzování vlastní identity, totiž že prostřednictvím dobrovolnictví se mohou po morální stránce stát člověkem, kterým se cítí nebo chtějí být.

Fee a Gray (2013) si vskutku všímají, že účast na projektu mezinárodního dobrovolnictví vede dobrovolníky ke změnám hodnot a posílení morálního citění¹⁸. Thomas (2001) zase popisuje, že tato zkušenost dobrovolníky často přiměje přehodnotit svůj postoj k penězům a materiálním hodnotám a vzbudí v nich touhu žít především smysluplný život.

¹⁸ konkrétně se však v jejich výzkumu jednalo o dobrovolníky z dlouhodobých projektů v rozvojových zemích

Zdá se tedy být oprávněné, že dnes organizace mezinárodního dobrovolnictví vzdělávací rozměr dobrovolnických projektů v zahraničí běžně proklamují pojmy jako neformální vzdělávání, mezikulturní porozumění, osobnostní rozvoj, multikulturní vnímavost (*cultural awareness*) a rozvoj dovedností (Sherraden et al., 2006, Sherraden et al., 2008).

2.4 Shrnutí teoretické části

Mezinárodní dobrovolnictví je charakteristické tím, že na jeho projektech dobrovolnou práci vykonávají lidé pocházející z jiné země či zemí než v které se daný projekt koná. Proto zúčastněné země a organizace rozlišujeme na hostitelské (tj. ty, které projekt hostí) a vysílající (tj. ty, které na ně vysílají dobrovolníky).

Dobrovolníci přijíždějící ze zahraničí nesmějí být pouhou náhradou pracovníků z místní komunity, ale musejí do místa konání projektu přinášet nějakou přidanou hodnotu, kterou však nepředstavují jen případné specifické dovednosti, ale také samotná jejich příslušnost k jinému státu a původ v jiné kultuře. Přínosy setkávání zástupců odlišných kultur (jako jsou mezikulturní učení, nezaujatý pohled, inspirace a zkušenosti zvenčí, navázání kontaktů a partnerství) mohou být na projektech mezinárodního dobrovolnictví významnější než dobrovolníky vykonaná práce.

Nejrozšířenější a údajně také nejstarší formou mezinárodního dobrovolnictví jsou workcamps, což jsou krátkodobé skupinové projekty (v délce trvání 2-3 týdny, s počtem účastníků nejčastěji mezi 5 a 20), na nichž se k práci sejdou dobrovolníci z několika zemí. V průběhu workcampu spolu tato skupina běžně také žije a tráví volný čas. Účastníky workcampů bývají převážně mladí lidé ve věku 18-23 let. Kromě dobrovolnictví je u workcampů podstatný aspekt poznávání cizích zemí a lidí z různých kultur.

Dobrovolnické aktivity obecně jsou stále více uznávány jako jeden ze zdrojů mnoha dovedností a kompetencí, které mladí lidé uplatní ve svém profesním i osobním životě.

Mezinárodní dobrovolnictví podle výzkumů a názorů akademické obce dodává mladým lidem množství ceněných (a ve školských institucích obtížně získatelných) měkkých dovedností jako je flexibilita, schopnost pracovat v mezinárodním prostředí, schopnost řešit problémy, pracovat v týmu, ale i sebejistotu, širší rozhled a jazykové dovednosti.

Vliv projektů mezinárodního dobrovolnictví na osobnostně sociální rozvoj mladých lidí může být značný zvláště tehdy, když se jedná o jejich první zkušenost se samostatným zahraničním pobytem. Autoři mluví například o zvyšování samostatnosti a zralosti, rozvoji kritického myšlení, zvýšení touhy se neustále učit a přistupovat k životu aktivně, zlepšení komunikačních dovedností, zvýšení solidarity a citlivosti k odlišným lidem a kulturám, změnách hodnot a posílení morálního citění.

3 EMPIRICKÁ ČÁST

3.1 Úvod do empirické části

Mezinárodní dobrovolnictví prodělalo v posledních desetiletích velkou expanzi a jedná se o fenomén, který podle některých autorů nadále roste (Sherraden et al., 2006).

Podle organizací, které vysílají a přijímají dobrovolníky na projekty mezinárodního dobrovolnictví, se jedná o jedinečný nástroj nejen rozvojové pomoci (v případě zemí globálního Jihu), ale i mezikulturní spolupráce, přispívající jednak k rozvoji komunit v místě konání projektů, jednak k rozvoji samotných dobrovolníků. Faktem však je, že pro tato tvrzení nejsou přesvědčivé důkazy, takže se nelze divit ani kritickým či pochybujícím hlasům (Sherraden et al., 2008, Tiessen, 2009).

Cílem empirické části této práce je přispět k výzkumům na téma přínosů projektů mezinárodního dobrovolnictví pro zúčastněné dobrovolníky. Vzhledem k tomu, že nejoblíbenější formou projektů mezinárodního dobrovolnictví jsou krátkodobé projekty zvané workcamps, zaměřím svou pozornost právě na absolventy těchto projektů.

Workcamps jsou pořádajícími organizacemi prezentovány zejména jako příležitost k cestování, podílu na smysluplné práci a poznávání nových lidí (INEX-SDA, 2012a, NIDM MŠMT ČR, 2011). Svým výzkumem se pokusím zjistit, zda workcamps nejsou navíc skvělou příležitostí pro profesní a osobnostně sociální rozvoj účastníků, kteří se většinou pohybují ve věkovém rozmezí 18-25 let.

Ráda bych také přispěla k vnímání dobrovolnické činnosti jako aktivity, která je a měla by být přínosná pro obě strany – nejen pro toho, komu je jí pomáháno, ale také pro toho, kdo pomáhá.

Zdrojem cenných kontaktů i podnětů pro tento výzkum mi byla organizace INEX – Sdružení dobrovolnických aktivit (dále INEX-SDA), která je nejvýraznějším zástupcem mezinárodního dobrovolnictví v České republice s víc než dvacetiletou historií. Pro tuto organizaci je zjištění, co si mladí lidé odnášejí z účasti na workcampech „do života“ – a to jak profesního, tak soukromého – velmi žádoucí a přímo využitelné při oslovování mladých lidí i potenciálních donorů.

3.2 Představení INEX-SDA

3.2.1 Základní informace o INEX-SDA

INEX-SDA je občanské sdružení, jehož historie sahá až do roku 1991, kdy bylo založeno pod názvem „Sdružení pro mezinárodní výměny a turistiku mládeže – INEX“ (INEX-SDA 2011 a 2012b). Jejím cílem tehdy byla zejména podpora a propagace mezinárodního dobrovolnictví (Jirasová, 2007).

Od té doby se okruh jejích aktivit značně rozšířil a dnes působí nejen v oblasti mezinárodního dobrovolnictví, ale také v oblastech mezikulturního vzdělávání a výchovy k aktivnímu občanství (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/O-INEXu). Tento růst a rozvoj vyplynul „zespodu, od lidí, kteří inspirováni vlastní dobrovolnickou zkušeností chtějí něco tvořit dál“ (Jirasová, 2008).

Současný název organizace používá od roku 1998 (INEX-SDA 2011 a 2012b). V tomto roce také došlo k významné změně struktury mezinárodních dobrovolníků, jejichž umístění zprostředkovala – poprvé vyslala do zahraničí víc dobrovolníků, než přijala ze zahraničí (Jirasová, 2007). Tato situace přetrvává dodnes, jen je rozdíl vyslaných a přijatých dobrovolníků výraznější (INEX-SDA 2011 a 2012b).

3.2.2 Činnost INEX-SDA

Bližší prozkoumání webových stránek INEX-SDA (www.inexsda.cz) a výročních zpráv ukazuje, že záběr této organizace je velmi široký, a že mezinárodní dobrovolnictví není zdaleka jediným oborem její práce.

Centrem činnosti INEX-SDA je pražská kancelář, která zajišťuje vše, co se mezinárodního dobrovolnictví a rozvojového či mezikulturního vzdělávání týče (INEX-SDA 2011 a 2012b, http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Pobocky/pobocky).

3.2.2.1 Dobrovolnické projekty

V oblasti dobrovolnictví se INEX-SDA zabývá mnoha aktivitami, konkrétně:

- Vysíláním dobrovolníků do zahraničí – a to na projekty krátkodobé, střednědobé i dlouhodobé, také skrz program Evropská dobrovolná služba a GLEN
- Přijímáním dobrovolníků ze zahraničí na workcamps po celé České republice

- Vedením Dobrovolnického klubu DoK (INEX-SDA 2011 a 2012b, <http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/Chci-byt-dobrovolnikem>)

Každý rok prostřednictvím INEX-SDA vyrazí do světa téměř 800 dobrovolníků a přibližně 400 jich naopak přijede ze zahraničí (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/O-INEXu).

Dobrovolnický klub DoK pak vytváří prostor pro setkávání aktivních mladých lidí a rozvoj jejich dobrovolnických aktivit na území Česka (INEX-SDA, 2012b).

3.2.2.2 Vzdělávací projekty

INEX-SDA se zabývá různými projekty **rozvojového vzdělávání** s cílem zprostředkovat české veřejnosti realitu života v zemích globálního Jihu, jejichž součástí je také podpora vzdělávacích aktivit, které připravují sami dobrovolníci se zkušeností z těchto zemí (INEX-SDA, 2012b). Nedílnou součástí činnosti INEX-SDA je také školení dobrovolníků vyjíždějících do zahraničí a pořádání dalších akcí, které jim umožňují sdílet své dobrovolnické zkušenosti.

Jednou z ukázek projektů **mezikulturního vzdělávání** je například projekt Stereotypek v nás, který v letech 2010-2013 usiloval o prevenci xenofobie a rasismu mezi žáky středních odborných škol (http://www.inexsda.cz/cs/vzdelavani/Stereotypek_v_nas/Stereotypek_v_nas).

3.2.2.3 Činnost mimopražských poboček INEX-SDA

Kromě pražské kanceláře má INEX-SDA také tři detašovaná pracoviště, jejichž činnost je do značné míry samostatná:

- **Pobočka v Brně** se zabývá zejména programy pro znevýhodněné děti a mládež
- **Pobočka v Kosteleckých Horkách** je venkovským školicím centrem organizace, střediskem environmentální výchovy a místní statek „Modrý dům“ funguje jako sezónní infocentrum propagující trvale udržitelný způsob života na venkově
- **Pobočka ve Tvarožné Lhotě** se snaží o oživení místního dění v Bílých Karpatech a rozvoj místních tradic a venkova, pracuje s místní mládeží, nachází se zde také výletní areál pro ekologii, řemesla a sport v přírodě – Salaš Travičná (INEX-SDA, 2012b)

3.2.3 Vize a poslání INEX-SDA

Vizí INEX-SDA je **tolerantní a otevřená společnost**, která respektuje kulturní odlišnosti a ctí zásady udržitelného rozvoje, **aktivní a zodpovědní občané**, kteří se zajímají o dění v okolním světě a věnují se obecně prospěšným činnostem bez ohledu na přímý finanční benefit a také **mezinárodní a mezikulturní spolupráce**, založená na principech rovného přístupu, vzájemného respektu a porozumění. (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Vize-inex/vize)

„Posláním INEX-SDA je skrze mezinárodní dobrovolnické projekty, vzdělávací programy a kampaně podporovat rozvoj tolerantní, otevřené společnosti a aktivní, zodpovědný přístup k okolnímu světu na místní i globální úrovni.“ (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Vize-inex/vize, cit. 2013-08-02)

Svou činností chce INEX-SDA vytvářet prostor, z něž mohou zejména (ale nejen) mladí lidé čerpat nové zkušenosti, v němž mohou rozvíjet své schopnosti a dotvářet si vlastní pohled na svět (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Vize-inex/vize). Mezi hodnoty a principy, které INEX-SDA chce prosazovat, patří: dobrovolnictví a vlastní iniciativa, přímá zkušenost a kritické myšlení, porozumění a respekt k rozmanitosti, odpovědnost a udržitelný rozvoj.

3.2.4 Dobrovolnictví v pojetí INEX-SDA

INEX-SDA považuje dobrovolnictví za „3P“:

1. Příležitost k aktivnímu zapojení se do občanské společnosti.
2. Podpora místních i mezinárodních iniciativ.
3. Prostředek neformálního vzdělávání, v němž si mají lidé možnost osvojit důležité vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které mohou využít v osobním, občanském i profesním životě.“ (http://www.inexsda.cz/cs/o_nas/Vize-inex/vize)

3.3 Metodologie výzkumu

3.3.1 Cíle a výzkumné otázky

Cílem tohoto výzkumu je poskytnout obrázek účastníků workcampů se zaměřením na to, co si z workcampů odnášejí takřkajíc „do života“ a jakou roli v jejich životě sehrávají.

Poznatky zahraniční literatury na toto téma jsem shrnula v teoretické části, cílem empirické části je zmapovat a popsat situaci pro oblast České republiky.

Pracuji s následujícími čtyřmi výzkumnými otázkami (VO), které považuji za rovnocenné a navzájem propojené.

VO 1. Jaké motivace vedou k účasti na workcampech?

V rámci této výzkumné otázky se pokusím zjistit, co vedlo účastníky workcampů k účasti na této formě dobrovolnictví obecně, ale i co je přimělo k účasti na konkrétních workcampech, jichž se zúčastnili. Tuto otázku jsem zařadila na základě domněnky, že osobnostní rozvoj může být jedním z motivátorů k účasti na workcampech.

Vzhledem k rozsáhlosti nálezů této práce jsou odpovědi na tuto otázku součástí přílohy 10.

VO 2. Jak účastníci workcampů s odstupem času vnímají význam workcampu v kontextu svého života?

Díky této otázce se budu moci zabývat celkovým vlivem workcampů na život jejich účastníků, ale také tomu, v jakých situacích na workcampy odjíždějí. Toto téma podle mě hodně vypovídá o tom, jakou roli workcampy hrají v životech dobrovolníků celkově, bez čehož bych popis jejich role v profesním a osobnostně sociálním rozvoji, považovala za neúplný.

VO 3. Jak workcampy působí na profesní rozvoj jejich účastníků?

V rámci této otázky popíšu, jaká je role workcampů v profesním životě účastníků workcampů včetně toho, zda jim podle nich pomáhá či může pomoci na pracovním trhu.

VO 4. Jak workcampy působí na osobnostně sociální rozvoj jejich účastníků?

Tato otázka zasazuje workcampy do osobnostně sociálního rozvoje jejich účastníků a zjišťuje, jak workcampy přispěly k tomu, za koho se nyní účastníci považují a kde se nyní v životě nacházejí, včetně toho, co se na workcampech naučili „do života.“

3.3.2 Diskuse metod výzkumu

Pro tento výzkum jsem zvolila metodu individuálních rozhovorů prováděných a analyzovaných dle metodologie kvalitativního výzkumu.

Metodu kvalitativního výzkumu jsem si vybrala proto, že umožňuje získat mnoho informací, jejichž význam se snaží odhalit a směřuje tak k porozumění pozorované realitě (Disman, 2002). Pro některé zkoumané jevy se proto hodí spíše kvalitativní typy výzkumu – například pokud se snažíme odhalit podstatu něčích zkušeností, získat něčí názory na problematiku, získat detailní informace o nějakém jevu (často se jedná o jevy týkající se života lidí, jejich příběhů, chování či vzájemných vztahů) a porozumět mu (Strauss a Corbinová, 1999).

Podle Rehberga (2005) kvalitativní výzkum v oblasti mezinárodního dobrovolnictví prakticky chybí a kvantitativní výzkum odvozuje své kategorie z teoretických konceptů, což může vést k tomu, že důležité informace zůstávají výzkumníkům skryty, protože respondenti své odpovědi vybírají z předložených kategorií.

Nevýhodou kvalitativního výzkumu je samozřejmě fakt, že jeho výsledky jsou obtížněji zobecnitelné vzhledem k malému rozměru a nízké reprezentativnosti vzorku (Disman, 2002). Na druhou stranu může při správném provedení díky volné formě otázek vykazovat větší validitu a mít tedy značnou vypovídající hodnotu o sledovaných jevech.

Jsem tedy přesvědčená, že mému cíli nejlépe odpovídá tento typ výzkumu. Za ideální bych považovala kombinaci kvalitativních a kvantitativních metod, kdy bych například svá zjištění kvantitativními metodami ověřila a kvantifikovala, to by však značně překročilo časové možnosti této práce. Toto ostatně mohou učinit další autoři se zájmem o tuto problematiku.

Sběr dat probíhal formou individuálních rozhovorů, odehrávajících se v neutrálním prostředí a vedených pomocí scénáře s připravenými otevřenými otázkami, které pokrývaly všechna výzkumná témata, ale zároveň ponechávaly prostor pro vynoření dalších. V dělení Švaříčka (2007) je možné tuto techniku označit za polostrukturovaný hloubkový rozhovor.

Rozhovor jsem pojímala spíše jako spolupráci tazatele a respondenta než jako zdroj dat o skutečnosti, což Švaříček (2007) charakterizuje tím, že tazatel do rozhovoru vnáší i svou zkušenost a osobnost, což mu umožňuje navázat bližší vztah s respondentem.

Tento postup jsem považovala za vhodný mimo jiné proto, že někteří respondenti věděli o mé osobní zkušenosti s tématem zkoumání (workcampech), takže jsem tuto skutečnost

sdělila i těm, kteří o ní původně nevěděli. Tím jsem de facto rezignovala na snahu být neutrální, ale přikláním se k názorům, že být zcela neutrální je nemožné, protože badatel je aktivním činitelem výzkumu s vlastními názory a pohledy, což se vždy promítne do volby jeho témat, otázek i účastníků (Švaříček, 2007). Navíc věřím, že z osobní zkušenosti se zkoumaným tématem, mohu v tomto výzkumu značně těžit.

S nemožností dosažení neutrality souvisí i fakt, že výsledky výzkumu jsou zatíženy subjektivním vnímáním autora práce – dá se předpokládat, že jiný autor by ze stejných dat vyčetl jiné informace, kategorie a ukazatele. To je ovšem v tomto typu výzkumu nevyhnutelné a věřím, že tuto slabinu vyvažují výhody, které můj pohled „zúčastněného“ výzkumu přináší.

Své výhody i nevýhody má fakt, že respondenti jsou v rozhovorech tázáni na zkušenosti s workcampy zpětně s odstupem několika let. Za výhodu lze považovat fakt, že respondenti již mohou tuto zkušenost hodnotit s větším nadhledem, zvažovat ji v širším kontextu svého života a být upřímnější v tématu svých motivací (Unstead-Joss, 2008). Nevýhodou je fakt, že jejich vzpomínky mohou být zatíženy zkreslením rostoucím s délkou času uplynulého od popisovaných skutečností. Této formě zkreslení se však vzhledem k metodě výzkumu nedá vyhnout.

V rámci výzkumu bylo provedeno celkem 12 rozhovorů, které byly nahrávány a doslovně přepsány. Účastníci výzkumu byli anonymizováni, jejich jména byla změněna¹⁹ a v citacích byly všechny informace, které by mohly vést k jejich identifikaci, nahrazeny méně specifickým opisem.

3.3.3 Výběr respondentů

Výzkumný vzorek tvoří 12 respondentů, kteří byli vybráni na základě zkušeností s workcampy a jejich zařazení do kontextu jejich dalšího života.

Respondenty jsem hledala nejprve v širším okruhu svých přátel a známých, technikou sněhové koule jsem postupně přidávala také vytipované jedince z okruhu známých svých respondentů. Konečný poměr respondentů, se kterými jsem se znala, vůči respondentům, se kterými jsem se seznámila až při výzkumu, činí 7:5.

Vzhledem k tomu, že účastníky workcampů jsou převážně mladí lidé ve věku 18-23 let, zvolila jsem v tomto ohledu homogenní vzorkování a oslovila pouze osoby, které se svého prvního workcampu zúčastnily v tomto věkovém rozmezí. Aby bylo možné sledovat roli

¹⁹ A to tak, aby odrážela pohlaví respondentů a pořadí jejich rozhovoru

workcampů v profesním rozvoji, dostali se do vzorku pouze respondenti, kteří již vykazují určité pracovní zkušenosti, od omezení pouze na určitý rozsah práce jsem však nakonec ustoupila. Většina respondentů se svého prvního workcampu zúčastnila ve věku 18 let.

V souladu s faktem, že účastníky workcampů bývají nejčastěji studenti vysokých škol (INEX-SDA, 2012a), se mými respondenty stali lidé, kteří v čase odjezdu na první workcamp studovali vysokou školu, případně na ni mířili (tj. jednalo se o léto před nástupem na vysokou školu či před maturitním ročníkem nejčastěji na gymnáziu). Tím se ovšem vzorek stal homogenní ještě v dalším ohledu – ve vzdělání respondentů, kdy se jedná vesměs o jedince s již dokončeným, případně stále probíhajícím, vysokoškolským studiem.

Usilovala jsem o rovnoměrné zastoupení mužů a žen, ačkoliv to komplikoval fakt, že se workcampů účastní s výraznou převahou ženy (INEX-SDA, 2011 a 2012b). Nakonec je poměr žen a mužů mezi respondenty tohoto výzkumu 7:5.

Záměrem bylo mít vzorek naopak co nejvíc heterogenní, co se týče počtu let uplynulých od prvního workcampu, počtu absolvovaných workcampů, dalších zkušeností s mezinárodním dobrovolnictvím a dobrovolnictvím obecně, oboru zaměstnání, ale také kombinace těchto ukazatelů, aby bylo dosaženo co největší variability zkušeností respondentů. Toto se poměrně zdařilo a ve vzorku tak mám respondenty se zkušenostmi s 1 až 9 workcampy, s první zkušeností 2 až 14 let starou a s různou mírou dalších zkušeností s dobrovolnictvím v ČR i v zahraničí a s rozmanitým pracovním zařazením.

Shodně se strukturou účastníků workcampů je v mém vzorku výrazná převaha respondentů, kteří byli na prvním workcampu v některé ze zemí Evropy, protože nejoblíbenějšími destinacemi jsou mezi českými účastníky workcampů země jako Německo, Francie, Itálie a Španělsko (INEX-SDA, 2012b).

Lze se domnívat, že také převaha respondentů, kteří před prvním workcampem neměli žádnou zkušenost s dobrovolnictvím, odráží skutečnost. Naopak reprezentativnost vzorku z hlediska zkušeností s mezinárodním dobrovolnictvím a dobrovolnictvím mimo Evropu následujících po prvním workcampu je diskutabilní – poměrně vysoké zastoupení respondentů s těmito zkušenostmi je nejspíš způsobeno tím, že bylo snazší se k takovým respondentům dostat, protože jsou v bližším kontaktu s INEX-SDA či s dalšími lidmi se zkušenostmi z projektů mezinárodního dobrovolnictví.

Tento aspekt výzkumného vzorku má v kontextu cíle tohoto výzkumu výhodu v tom, že mi umožňuje lépe sledovat souvislost účasti na workcampech s dalšími formami

dobrovolnictví, na druhou stranu z něj vyplývá hrozba zkreslení výzkumu, která snad není závažná vzhledem k metodě výzkumu.

Následující tabulka poskytuje přehled respondentů s charakteristikami, které jsou ve vztahu k výzkumným tématům zásadní.

Jméno v této práci	Věk v čase konání rozhovoru	Počet let uplynulých od prvního workcampu	Místo prvního workcampu	Dobrovolnictví před prvním workcampem	Dobrovolnictví po prvním workcampu	Počet dalších workcampů	Další pobyty mezinár. dobrovolnictví	Zkušenosti s dobrovolnictvím mimo Evropu
Anna	24	4	Keňa	Ne	Ano	1	Ano	Ano
Běla	29	8	Srbsko	Ne	Ano	0	Ano	Ano
Cyřil	26	8	Španělsko	Ne	Ne	1	Ne	Ne
Dana	25	7	Estonsko	Ano	Ano	1	Ne	Ne
Emil	25	4	Německo	Ano	Příležitostně	1	Ne	Ne
Eva	25	7	Velká Británie	Ano	Ano	3	Ano	Ano
Gábina	29	11	Francie	Ano	Ano	7	Ano	Ano
Honza	31	14	Itálie	Ne	Ano	3	Ano	Ano
Ivan	21	4	Nizozemsko	Ne	Příležitostně	8	Ne	Ne
Jana	24	6	Francie	Ne	Ano	1	Ano	Jede v r. 2013
Klára	24	2	Španělsko	Ne	Ano	0	Ne	Ne
Luděk	25	7	Velká Británie	Ne	Ne	0	Ne	Ne

Tabulka 3: Přehled respondentů

V příloze 5 poskytuji podrobnější přehled respondentů, který blíže popisuje jejich profesní zázemí i zkušenosti se zahraničními pobyty a mezinárodním dobrovolnictvím, k čemuž bylo při výběru výzkumného vzorku také přihlíženo. Oba tyto materiály se mohou čtenáři hodit pro lepší orientaci mezi respondenty a jejich příběhy při čtení výsledků výzkumu.

3.3.4 Postup výzkumu

Rozhovory jsem realizovala v různých kavárenských zařizenech či venkovních prostorech v období od 30. dubna do 9. července 2013, přičemž většina rozhovorů proběhla v průběhu května. Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí od dvaceti do sedmdesáti minut, většinou však kolem 30 minut. Rozhovor končil až v momentě, kdy jsme měli probrané všechny oddíly (nikoli otázky) mého scénáře²⁰, a to natolik, že respondent již nepřicházel s novými informacemi, ani při opakovaném doptávání či různých formulacích otázek.

Na schůzky s respondenty jsem přicházela vybavená scénářem, do kterého respondenti nesměli nahlížet, a formulářem pro doplnění demografického profilu, který jsem s nimi

²⁰ Viz příloha

vyplnila před započítím nahrávání a do nějž nahlížet směli. Tento formulář je k nalezení v příloze 6.

Demografický profil jednak shrnoval základní sociodemografická data (věk, původ, víru) o každém respondentovi a dále se ptal po specificích jeho prvního a případně i dalších workcampů (kdy, kde, náplň práce), jeho současném statusu (student, pracovník v oblasti apod.) i statusu v době odjezdu na první workcamp, jeho dobrovolnických zkušenostech a postupně jsem do něj přidala také otázky po cestovatelských zkušenostech²¹.

Byť bylo jistě možné odpovědi na tyto otázky získat předem například v průběhu elektronické komunikace²², jeho vyplňování tváří v tvář se mi zdálo vhodným uvozovacím rituálem před započítím samotného rozhovoru, který nám umožnil se s respondentem „oťukat,“ společně se naladit směrem k rozhovoru, navodit vzpomínky na workcamps a dosadit je do kontextu dalších událostí (konkrétně studijních, pracovních a cestovatelských).

Tento formulář ležel v průběhu rozhovoru na stole a díky tomu jsme já i respondent mohli k informacím v něm odkazovat. Mně jakožto tazateli navíc umožňoval lépe se orientovat v souvislostech respondentova života a přivedl mě také na některé otázky specifické pro daného respondenta.

Přepisování prvních rozhovorů a jejich postupnou analýzu jsem zahájila hned po jejich realizaci, abych měla prostor se do dalších rozhovorů poučit z vlastních neobratností v dotazování a upravovat scénář a konkrétní otázky tak, aby byly lépe srozumitelné. Pro srovnání v přílohách uvádím jednak scénář, jak jsem ho sestavila před prvním rozhovorem (příloha 7), a jednak scénář, který je výsledkem úprav provedených po realizaci prvních tří rozhovorů (příloha 8).

Přibližně od sedmého výzkumného rozhovoru jsem pozorovala, že se již dokáží od scénáře oprostit a nechat rozhovor víc plynout směrem, který určily respondentovi odpovědi; scénář s vyznačenými klíčovými oddíly mi pak sloužil k tomu, abych v něm našla otázku v momentech, kdy jsme nějaký směr hovoru dle mého názoru již vyčerpali.

Respondenti téma mého výzkumu před setkáním neznali, věděli pouze, že se budeme bavit o workcampech. Plné znění tématu jsem jim prozradila až po dokončení rozhovoru (pokrytí všech oddílů scénáře), a to zpočátku až po vypnutí nahrávání, postupně se však

²¹ Do profilů prvních respondentů byla tato informace doplněna zpětně na základě rozhovorů, protože na to bezděky v každém z nich přišla řeč

²² A některé z těchto informací jsem také opravdu měla už předem, jakožto kritéria výběru

ukázalo, že často respondenti v této části přicházejí se zajímavými podněty, proto jsem od pátého rozhovoru přistoupila na nahrávání i této části, z níž tedy také pocházejí některé citace.

Každý rozhovor jsem zahajovala tématem motivace otázkou, která se velmi osvědčila v tom, že se při ní respondenti dostali myšlenkami do minulosti a značně se rozpovídali, takže v dalším průběhu rozhovoru bylo na co navazovat. Tato otázka zněla: „Když si vzpomeneš na dobu, kdy ses rozhodl(a) jet na svůj první workcamp, tak jak tě to vlastně tehdy napadlo?“

Navzdory časové náročnosti přepisů rozhovorů jsem se nakonec rozhodla všechny přepsat, protože se ukázalo, že mi pro analýzu nejlépe vyhovuje mít rozhovory vytištěné. S těmito texty jsem pracovala tak, že jsem nejprve jednotlivé výroky přiřazovala k výzkumným otázkám, kterých se podle mého názoru týkaly. Tyto výroky jsem pak dále kódovala, čímž vznikaly kategorie, které tvoří nadpisy čtvrté úrovně. Přehled kategorií a jejich dimenzí uvádím v příloze 9.

Ve všech rozhovorech jsem také odhalila repliky, silně vypovídající o tom, jak respondenti workcampy vnímají a definují. Vzhledem k tomu, že toto téma považuji v kontextu této práce za důležité a zajímavé, ale na druhou stranu přímo nesouvisí s žádnou z mých výzkumných otázek, rozhodla jsem se z těchto replik vytvořit přílohu 11 s názvem „Co je to workcamp – očima respondentů.“

3.3.5 Praktické informace k následujícímu textu

Následující kapitola obsahuje značné množství citací, proto je třeba uvést na pravou míru, jaké značky v nich používám a jak. Přehled poskytuje tabulka 4.

(...)	část promluvy záměrně vypuštěna
...	nedokončená promluva
(zamýšlí se)	komentář tazatele
/zaměstnavatel/	opis vytvořený za účelem anonymizace

Tabulka 4: Použité transkripční značky

Ve výjimečných případech se v citacích objeví také zkratka „T“ uvozující promluvu tazatele, tedy autorky této práce. Pro odlišení, kde končí její vstup a začíná mluvit respondent, je pak použita zkratka „R,“ jíž začíná citace respondenta.

První čtyři podkapitoly následující kapitoly postupně odpovídají na výše uvedené výzkumné otázky. Nadpisy čtvrté úrovně pak označují jednotlivé kategorie. Tyto kategorie

nejsou řazeny dle četnosti výskytu, ale tak, aby sledovaly určitou vnitřní logiku a zachovávaly čtivost textu.

3.4 Výsledky výzkumu

3.4.1 Zasazení workcampu do kontextu života

Jak uvádím v teoretické části, na první workcamp často vyrážejí mladí lidé ve věku 18-25 let, čemuž také odpovídal můj vzorek respondentů. Rozhovory však ukázaly, že kontext, ve kterém tito dobrovolníci na první workcamp vyrážejí, má mnohé variace.

Tato kapitola tedy ukazuje, jak workcamps zapadají do kontextu celého života dobrovolníků a jak dobrovolníci workcamps v kontextu svého života sami vnímají.

3.4.1.1 Workcamp v životní dráze

Pospíšilová (2010) odhaluje, že dobrovolnictví významně souvisí s různými fázemi života dobrovolníků – například, že se dobrovolnictví často vyskytuje u studentů, protože jim ho tato fáze života umožňuje z časového hlediska. To považuji za jeden z důvodů, proč na workcamps jezdí zejména studenti. Tato forma dobrovolnictví totiž vyžaduje souvislý dvou- až třítydenní úsek času, kterým studenti často disponují během letních prázdnin, zatímco v dalších fázích života může být složité na tak dlouho odjet.

V **posunu do další fáze života** tedy můžeme také hledat důvody pro to, že účastník workcampu **svou účast** (po určitou dobu nebo už nikdy) **neopakuje**. Rozhovory ukázaly, že to může být fází života svým způsobem **vynucené**:

T: A proč jsi vlastně už nejel na další (workcamp)? R: Ty jo, nevím. Chtěl jsem jet. (...) pak už byla vejška, to už přišel vlastně jinej život trošku no a pak přišel /zaměstnavatel I/ a to už pak nebyl čas na nic než na práci. (Luděk)

(...) pak jsem se musel připravovat na medicínu a v létě jsem měl právě ty povinné stáže, tak jsem... nějak workcamps z toho vypadly. I když jsem na to pořád myslel asi. (Honza)

To je důležitá informace pro INEX-SDA – že důvodem pro ukončení účasti na workcampech nemusí být špatná zkušenost dobrovolníků, ale situace, které INEX-SDA nemůže nijak ovlivnit, protože souvisejí s životní dráhou dobrovolníků. O tom svědčí i fakt, že

účastník workcampu může ještě před odjezdem na něj počítat s možností, že na ně – vzhledem k vlastním **plánům do budoucnosti** – přestane jezdit:

Ted' jsem ve druháku, v létě si to strašně užiju - čtyři workcampy. A příští rok vlastně už budu končit bakaláře a v létě chci celý léto vydělávat a potom jet na rok na Erasmus, takže reálně si myslím, že vlastně po tomhle létu si dám pauzu s workcampama na dost dlouho. A pak uvidím, co bude dál, to neřeším, to je daleko.
(Ivan)

Životní dráhu neurčuje jen **profesní život**, který proniká do výše uvedených výroků, ale můžeme hovořit i o etapách vyplývajících z toho soukromého (Pospíšilová, 2010). Proto může účast na workcampech souviset i s **partnerským životem**.

No já bych asi nejradši jel sám (...), ale tak asi jsem to neudělal taky hlavně kvůli ní (přítelkyni), že jsem si říkal, že ji tady nemůžu nechat. A ona tehdá nemohla, protože studovala, že jo. (Luděk)

Ohledy vůči partnerovi tak mohou také vést k tomu, že se mladý člověk na workcamp už nevypraví. Podobně může působit s partnerským vztahem související touha cestovat do zahraničí s druhým spíš než sám:

(...) mě asi láká ten svět tak jako poznat (...) s někým mě blízkým jakoby ten svět poznávat společně. (Honza)

Není sice nutné na workcampy jezdit sám, je možné se přihlásit i v páru, ale takový způsob účasti na workcampu už pro člověka nemusí být atraktivní:

A tak hodně lidí jezdí ve dvou. Jako mě spíš teda jako když už na workcamp, tak spíš asi jako v jednom, ale vím, že hodně lidí jezdí ve dvou. (Honza)

To jako určitě když bych jel na workcamp nebo... Myslím, že workcamp v páru je úplně o něčem jiném, než když jedeš sám. (...) jako říkám, když jede člověk sám, tak si to užije víc jako, že se s těma lidma víc pozná. (...) Že jako víc času strávíš s tím svým českým kamarádem než s ostatníma. (Luděk)

Přítomnost partnera na workcampu tedy může vytvářet jakousi bariéru, která ztěžuje poznávání druhých. Jistě existují i další důvody, které vedou některé účastníky workcampů k tomu, že preferují účast bez partnerů, či že kvůli partnerskému životu na workcampy přestanou jezdit. Tyto důvody však nebyly předmětem této práce.

Dalším důvodem pro nepokračování v účasti na workcampech souvisejícím s životní dráhou, může být subjektivně vnímaný posun v životě někam, kde už na workcampy není místo.

Někdo se mohl posunout k **vyhledávání jiných typů zkušeností**, než jaké podle něj umožňují workcampy:

No já už jako popravdě si myslím, že už jsem trošku zase dál, tak že už bych znova nejela no, že už jakoby zase hledám jiný ty zkušenosti. (...) Spíš asi ty dlouhodobější a už třeba i do té praxe no. (Klára)

Další respondentka to vnímá tak, že už se posunula od mezinárodního k **lokálnímu dobrovolnictví**, a proto pro ni už workcampy nejsou tak atraktivní:

(...) momentálně když bych chtěla dobrovolničit, tak bych se asi neangažovala v mezinárodním, protože je to něco, co je za mnou, mi to přijde, víš, že už to pro mě nemá smysl (...). (Jana)

Tento posun může souviset s **věkem**:

Ted'ka bych měla možná trošku strach, že už jsem starší než většina těch lidí, který tam jsou. (Dana)

Ovšem samotný věk nemusí být pro některé absolventy workcampů vůbec problém:

Přestože se člověk za pět let posunul někam jinam... jakoby sám v sobě cejtím, že na tohle nejsem starej, že by mě to furt bavilo a že bych byl zase zvědavěj třeba na nějaký lidi, který by tam byly poprvý na takovýhle akci, takže to bych jel, ale spíš jakoby narážím na ty časový možnosti, který mi dává pětítýdenní dovolená (...). (Cyril)

Spíš je zde patrné, že vyšší věk však může přinést překážku pro další účast na workcampech v podobě **nástupu do pracovního života**, kdy člověk čelí **omezenému množství dovolené**:

(...) je to už trochu těžký v tom profesionálním životě, když má člověk jako třeba dva tři tejdny dovolený a teďka jako zvažuje, jestli teda někam pojede, nebo to stráví na workcampu. (Honza)

Vzhledem k tomu, že workcamp vyžaduje souvislou 2-3týdenní dovolenou, může člověk začít účast na workcampu vnímat jako „**obětování dovolené**“, které už není ochoten podstoupit:

(...) nejsem ochotná obětovat dovolenou, protože neříkám, že bych to třeba ráda znovu nezažila, ale je tam to obrovský riziko, že to nebude dobrý, a to už jako nechci podstupovat. Určitě nikdy nepojedu na camp už, skoro jistě. (Gábina)

Nedokážu si představit zaměření workcampu, které by mě mohlo bavit, které by mi něco dalo... A to tak, abych tomu byla schopná obětovat čtrnáct dnů dovolené... (Běla)

U obou těchto respondentek je patrné, že v této situaci člověk workcamp zvažuje s **přísnějšími nároky** týkajícími se toho, co by mu měl workcamp za obětovanou dovolenou dát – a riziko, že toto nedostane, ho může přivést k rozhodnutí nejet.

Nárůst nároků na workcampy může souviset také s **rostoucí zkušeností** několikanásobných účastníků workcampů:

(...) i kdyby to bylo třeba šíleně organizovaný, tak já jsem to na těch prvních pár campech nedokázala posoudit. (...) ale postupně už člověk vidí těch chyb strašně moc. (...) protože člověk vidí, jak by to mohlo být lepší, kdyby se ta organizace zlepšila (...). (Gábina)

Jak mladí lidé s postupujícím věkem získávají víc zkušeností s workcampy a celkově akcemi v mezinárodním kolektivu, může je také účast na workcampech přestat bavit na základě pocitu, že **už jsou jinde než ostatní účastníci** workcampů:

Mně bylo 24, když jsem tam byl a ty lidi byli takoví hrozně mladý, třeba 18, a hrozně to prožívali, protože skoro všichni z nich tam byli jako poprvý, tak se bavili tím, že si říkali, jak se co řekne v jiným jazyce (...). Viš takový to, že byli někde poprvý a člověk je z toho nadšenej (...) mně už to bylo tak nějak jedno docela, já už jsem to tolik jako neprožíval. (Emil)

(...) už to bylo takový, že ty lidi měli většinou první zkušenost, byli většinou mladší a... hrozně se opakovali už jakoby (...). Už mě jakoby ty lidi tolik nebavili. Ale možná to bylo tím, že já jsem se jako už posunula, ale... Už jsem jakoby si připadala moc zkušená na to, že se tam jakoby i ty rozhovory opakovaly. (Gábina)

I to považuji za důvod pro ukončení účasti na workcampech související s životní dráhou člověka, kterému mohou organizace mezinárodního dobrovolnictví těžko předcházet.

Na druhou stranu se člověk může v jakémkoli věku k účasti na workcampu vrátit při příležitosti významných změn ve své životní dráze (přerušení či dokončení studia, ukončení pracovního poměru), kdy ji zvolí jako formu **odpočinku a urovnání myšlenek**:

(...) prostě už jsem to nemohl dál vydržet a potřeboval jsem si to nějak všechno trošku... odpočinout a nějak si to ujasnit, o co vlastně mi v životě jde (...). (Honza)

(...) jsem pracovní úplně byl vyšťavenej, (...) tak jsem si řekl, že se vším praštím a odjedu prostě do Mexika starat se o želvy. (...) odpočinout si prostě, zregenerovat úplně, přijít na jiný myšlenky zase (...) Takže tam člověk tak zregeneruje, zjistí, že svět fakt není jenom ten krysí závod. (Luděk)

3.4.1.2 Workcamp jako „poprvé“

Z rozhovorů bylo patrné, že účast na workcampu je mnohdy pro mladého člověka spojena s mnohými „poprvé“.

Pro některé se jedná o **první samostatnou cestu do zahraničí**:

Já třeba jsem i tam byla poprvé vlastně sama, že jsem sama letěla tím letadlem, že prostě to bylo... (...) a to mě třeba nikdy dřív nenapadlo, že bych to jako zvládla (...). (Klára)

(...) to byla moje první takováhle zahraniční cesta, kam jsem jela úplně sama, tak jsem samozřejmě to obřečela na letišti a ještě jsem přestupovala (...), takže jsem si myslela, že to nemůžu zvládnout. (Dana)

Z těchto výroků je patrné, že toto „poprvé“ může být pro mladého člověka spojeno s určitou **nejistotou**, zda to zvládne a „jak to bude,“ jejíž **překonání** a přesvědčení se o tom, že to je „v pohodě,“ může mít značný vliv na jeho další život a aktivity:

(...) jako asi kdybych neměla tuhle zkušenost z toho Španělska, tak bych asi sama takhle do Ameriky, což je ještě dál, tak to bych asi sama do toho určitě nešla. (Klára)

Tato respondentka se tedy při své první samostatné cestě „**otrkala**“ a díky tomu se už nebála vydat se sama na další ještě náročnější cesty. Další respondentka popisuje, v čem konkrétně se při této první cestě „otrkala“:

Já jsem si třeba jako nikdy nemyslela, že tak strašně špatně ponesu to, že to bude jako hodně daleko jako od domova. (...) Ale na druhou stranu vlastně jsem si to jako prožila, a když jsem potom někam někdy jela, tak už jsem tenhle problém jako neměla. (Anna)

Zmiňuje také význam toho, že se tímto workcampem „**otrkali**“ i její rodiče:

(...) mí rodiče se trošičku otrkali, že teď už jim jako nepřijdou ty nápady někam vycestovat tak hrozný. (Anna)

Faktem, který se rodičům mladých účastníků workcampů nemusí líbit, je, že někteří respondenti naznačovali, že workcampsy pro ně znamenaly také první zkušenost s **navazováním sexuálních vztahů**.

Pro mladého člověka se také může jednat o **první bližší setkání s cizinci**:

(...) a pak to byla jakoby... poprvé taková životní zkušenost s nějakým jakoby cizincem na stejný úrovni. (...) tohle bylo prostě poprvé, co jsme potkali Japonce, no. Tak to víš, že to je zážitek. (smích) (...) poprvé jsem se bavil s nějakým Američanem... (Cyril)

A to dokonce i v případě, že se nejedná o první samostatný zahraniční dotyčnýho:

(...) jako že i když nepočítám to, že jsem předtím byla v těch Státech (myšleno USA) dvakrát, (...) najednou tady máš lidi z celé Evropy (...) to pro mě v podstatě bylo takový jako první kontakt... s Evropou, se zahraničím. (Běla)

3.4.1.3 Workcamp jako zlom

Byť se může zdát, že workcamp je příliš krátká doba na to, aby se na něm člověk mohl výrazně změnit, přesto může pro mladého člověka představovat zlomový moment v tom, že u něj **spustí jiné uvažování**:

(...) bylo to pro mě řekla bych v mém životě celkem zlomový moment. (...) celkově jsem se i v myšlení hodně posunula a rozhodla jsem se zaprvé teda změnit školu (...) a tak jako, jak to říct, že jsem se stala miň sobecká? (...) A od té doby je to jiná dráha, no. (smích) (Jana)

U této respondentky je patrné, že tento zlom může vést i k tomu, že se mladý člověk **odkloní od původního kariérního směřování**, což je blíže popsáno v podkapitole o odhalení nového profesního směřování.

Další respondent popisuje zlom ve svém uvažování, který ho postupně přiměl **změnit své chování** – přestat „hulit“ i pít alkohol:

Tohle je právě něco, v čem mě změnily ty workcampy, že třeba zvlášť v tom Holandsku (...) mě strašně donutil se zamyslet, jestli je to (hulení) to, co chci dělat, no. (...) T: A byl to teda i nějaký zlom, že jsi potom třeba přestal nebo... R: Určitě. Pomalu, ale jistě jsem přestal úplně. (Ivan)

Navíc pro něj byl první workcamp zlomový v tom, že si na něm **uvědomil své možnosti** a nastoupil tedy na cestu od „trosky“ v **sebevědomého** muže:

Když jsem odjel, tak prostě taková zhulená troska, potom jsem najednou zjistil, že i s těma holkama to jde a že vlastně všechno, co chci udělat, tak jde. Na těch dalších workcampech už jsem si to jenom potvrzoval, že... (...) že prostě mám na spoustu věcí. (Ivan)

3.4.1.4 Workcamp jako nakopnutí

Mnozí z respondentů mluvili o tom, že workcamp pro ně byl takovým „nakopávačem“ – zážitkem, který v nich podnítil **touhu** nadále **dělat věci**, které jsou v něčem mezinárodním workcampům **podobné**:

No tak určitě mě to jako nakoplo v tom, že prostě jakoby ty zahraniční zkušenosti jsou skvělá věc. (Klára)

(...) to bylo takový to prvotní, nakopávací prvek, kdy jsem zjistila, že (...) baví mě to takhle... dobrovolničit, být ve skupině jako různých lidí... (...) a člověk vlastně chce zase někam jet a zase se potkávat s těma lidma... (Běla)

Obě tyto respondentky opravdu na workcamp v dalších letech **navázaly dalšími delšími zahraničními pobyty** a druhá z nich se dokonce nadále cíleně setkávala s lidmi mnoha kultur a národností v rámci své práce i **dobrovolnické činnosti**. Toto „nakopnutí“ tedy zdá se zafungovalo.

Další respondent zmiňuje možnost, že ho to účast na workcampu – dalo by se říct – nakopla k tomu, aby se **věnoval věcem, které ho baví**:

Spíš možná takový jako že mě to třeba podnítilo trošku v tom, dělat nějaký jako zajímavý věci i po tom workcampu, ať jsou to tady naše /sportovně-poznávací aktivity v Praze/ nebo /volnočasová divadelní činnost/, viš (...). (Cyril)

To souhlasí s názorem, že mezinárodní dobrovolnictví může „být *healthily addictive change*²³ s následky trvajícími dlouho poté.“ (Gillette, 2003, s. 67). Jako takové tedy může u účastníků workcampů nastartovat pozitivní změny s příznivým dopadem na jejich okolí.

3.4.1.5 Workcamp jako zapadající dílek mozaiky

Když jsem se v rozhovorech ptala na vliv workcampů na další život respondentů a přispění workcampů k tomu, kým se nyní cítí být, víckrát jsem dostala odpověď ve smyslu, že účast na workcampech je něčím, co **do jejich života** nebo **k jejich osobnosti „zapadlo.“**

Proto je podle nich těžké říct, že je workcamp změnil:

²³ Dá se přeložit jako „změna vyvolávající zdravou závislost“

To si úplně tak nemyslím, že by byl workcamp, tam bych se změnil a pak bych byl nějaký jiný... Spíš mi přijde, že jsem nějaký byl, a proto jsem jel na ten workcamp. (...) že to byl takovej přirozenej vývoj, že to je prostě aktivita, která ke mně zapadne. (Cyril)

Nebo že měl vliv na to, co dělali poté:

Že jako jo mělo to vliv na to, že jsem potom ty další léta chtěla jet třeba do toho Irsko, což jako jsem už před tím měla, že by mě to zajímalo a chtěla jsem někam do zahraničí něco jako dělat a ne jenom cestovat nebo tak. Ale spíš že nějak to všechno do sebe jako zapadalo. Včetně těch workcampů. Já jsem jakoby že jo i to dobrovolničení před tím jako dělala (...). (Eva)

I v případech, kdy se zdá, že workcamp mladého člověka opravdu změnil, je možné, že workcamp byl jen **výsledkem určité jeho náklonnosti či směřování**:

Já si myslím, že jsem jakoby k tomu trošičku jako asi musela mít nějakou náklonnost už předtím, protože kdybych ji neměla, tak bych si ani na takový projekt jako nevybrala. (Anna)

Tuto domněnku vyjadřuje i další respondentka, u níž je sice změna po workcampu velmi patrná a sama ji přiznává, ale zároveň se domnívá, že to v sobě nejspíš už dřív měla:

Já třeba jsem se vždycky třeba zajímala o lidská práva – jsem to v sobě někde měla a ten workcamp byl jenom jako trigger prostě. (...) Jako workcamp tě nemůže radikálně změnit, ale může tě vzít k tomu, kam jsi třeba měla jít, akorát jsi tam nešla. (...) je možný, že kdybych na ten workcamp nejela, že bych k tomu došla jinak. Ale nevím, nemůžu to říct. (Jana)

Je tedy možné, že účast na workcampech může **vyplývat z určitého založení osobnosti**, jak naznačuje i další respondentka:

(...) to nějak jakoby souzní s tím smyslem, že obecně ty campy... jako vůbec žít v tý komunitě těch několika lidí a snažit se trávit ten čas nějakým novým způsobem, jakoby aktivně se vzájemně bavít s lidma, který neznáš, tak to mi jako vyhovuje, já se jakoby cítím dobře na takovejch akcích. (Gábina)

S tím souvisí i hypotéza, že existuje něco jako **typický účastník workcampu**, kterou rozvinul jeden z respondentů:

*(...) tam nejsou žádné domácí bábovky, ale každéj má víc nějakých svých zájmů...
(...) a potom je tam určitě taková nějaká jakoby společná motivace poznávat něco nového. (Cyril)*

Účast na workcampu tedy může vyplývat z aktivního a zvědavého založení osobnosti. Tím lze vysvětlit i fakt, že se v rozhovorech víckrát opakoval názor, že kdyby dotyčný nejel na workcamp, nevyhnutelně **by si našel něco jiného podobného**:

No já si myslím, že by se mi to jako nevyhlo úplně, protože já jsem opravdu chtěla někam do toho zahraničí jet, a že bych to možná vyřešila nějakým jiným způsobem (...). (Dana)

(...) kdybych nebyla jako na těch, kde jsem byla jako účastník, tak bych si našla něco jiného takovýhodle. (Eva)

Na tento dílek mozaiky také mohou **navazovat další dílky**, které se „nabalí“ a zanechají významnou stopu v životě:

V tom Mexiku (na dlouhodobém projektu mezinárodního dobrovolnictví) já jsem třeba i měla přítele, (...) to jsou takový jako věci, že jo... který se nabalí. (Eva)

(...) jsem se pak přes INEX, kterej jsem poznal díky těm workcampům, seznámil se svojí životní láskou, tak to mě možná ovlivnilo. (Honza)

A právě vývoj života „po workcampech“ může člověk přimět k pohledu na workcamp jako dílek mozaiky, která dláždí jeho **cestu tam, kde se nachází teď** jako v případě respondentky, která se po workcampu zapojila do mnoha dobrovolnických aktivit v Česku a následně do politiky:

A přijde mi to jakoby pro mě třeba v tuhle chvíli hrozně logická cesta k tý... tý politice (...). (Gábina)

3.4.1.6 Workcamp v kontextu dalšího dobrovolnictví

Tato kapitola pomůže odhalit, za jakých okolností se účastníci workcampů stávají dobrovolníky i po svém návratu do Česka a jaký mají k dobrovolnictví vztah.

Člověk si může právě na workcampu **uvědomit, co to vlastně dobrovolnictví je**:

(...) my jsme měli snad první nebo druhý večer povídání o dobrovolnictví (...). Do té doby jsem o tom slovu "dobrovolník" nepřemýšlela. (...) Že se mi tam pojmenovalo něco, co jsem jakoby do té doby nepoužívala, najednou... (Gábina)

Z tohoto výroku je patrné, že k tomuto uvědomění došlo na základě cílené aktivity zařazené do večerního programu workcampu, proto se zdá být jako dobrý nápad se tomuto typu aktivity na workcampech věnovat, což není pravidlem²⁴.

Na důležitost uvědomění si významu slova dobrovolnictví ukazuje fakt, že prakticky až díky pochopení tohoto slova a konceptu se respondentka mohla zapojit do dobrovolnických aktivit v Česku:

(...) ten koncept dobrovolnictví jsem jakoby pochopila nebo zformulovala pro sebe, že vlastně to, co třeba mně přišlo v tu chvíli přirozený, že člověk něco jakoby dělá pro nějakou myšlenku, je vlastně dobrovolnictví. (...) že vlastně když jsem přišla do Prahy, tak jsem vyloženě už věděla, že organizace hledají dobrovolníky a že to jako je nějaká v uvozovkách pozice v těch organizacích. (...) pak jsem vlastně dobrovolničila všude možné. (Gábina)

Člověk také právě na workcampu může zjistit, že dobrovolnictví je **zajímavé**:

(...) jsem zjistila, že workcamps jsou fajn a baví mě to takhle... dobrovolničit, být ve skupině jako různých lidí... (Běla)

K tomu, aby se dobrovolnictví věnoval i po návratu do domovské země, však může potřebovat ještě **obklopení** těmi „správnými“ **lidmi**, kteří dotyčného **ovlivní** směrem k větší občanské aktivitě:

²⁴ Osobně jsem cílené „povídání o dobrovolnictví“ nezažila na žádném ze čtyř workcampů, kterých jsem se zúčastnila, ani žádný další respondent ho nezmiňoval

(...) my se ovlivňujeme, že jo. (...) to, co si dovezeš z toho workcampu musíš v sobě nějak pěstovat s pomocí jiných lidí a ty lidi musíš potkat. A pokud kolem sebe ty lidi nemáš, tak nemáš šanci to udržovat. (Jana)

Příběh této respondentky svědčí také o tom, že na dráhu aktivního dobrovolníka může absolventa workcampů dovést **následná účast** na jiném projektu INEX-SDA:

(...) možná ještě ani ten druhý workcamp mě nedonutil být aktivní ve společnosti, to se stalo vlastně až po té výměně. (Jana)

I v tom lze však spatřovat důležitou roli workcampů – že mohou mladé lidi **uvést do prostředí**, ve kterém se o dalších příležitostech k dobrovolnictví snáze **dozvídá**:

(...) vždycky jsem potkala nějaký jako další lidi, který mi řekli o něčem dalším, že jo (...). (...) že se člověk začal pohybovat mezi těma neziskovkama a vůbec jako mezi dobrovolníkama, takže jsem o tom začala mít přehled. (Eva)

Workcamp tedy může být pro mladého člověka **vstupem** do světa dobrovolnictví, případně mezinárodního dobrovolnictví, aby se následně přesunul k jiné formě dobrovolnictví, například **k dlouhodobějším projektům**:

(...) to bylo moc jednorázový, a i proto jsem právě ten další rok jela už na dýl do toho Irsko, jsem měla chuť prostě něco jako dýl, no. (Eva)

Nebo **k vedení workcampů**, který umožňuje širší náhled na problematiku vybraného workcampu:

(...) na tom workcampu, to máš takový, že jseš ten dobrovolník, kterej toho jako moc neví... A že mě spíš jako baví mít ten celkovej obrázek a pomoci to nějak tvořit, takže mě na tom baví ty věci organizovat a přemýšlet nad tím. (Běla)

Samozřejmě existují také mladí lidé, které účast na workcampu k dobrovolnictví v jakékoli formě nepřivede, což mohou zdůvodňovat například tím, že v životě **směřovali jinam** nebo že **nejsou ten typ**:

No tak já zase nejsem úplně takovej dobrovolnickej typ (...). Jako jo, já mám rád jako pomáhání lidem a takovýhle věci, ale tohle prostě není, kam jsem směřoval, víš. Já jsem prostě spíš se zaměřoval vyloženě spíš tím technickým směrem. (Luděk)

(...) já se v tom nějak nevyžívám, nejsem nějaký člověk, co by potřeboval jezdit každé rok na workcamp nebo jako bejt extrémně aktivní. (Emil)

Z toho vyplývá hypotéza, že existuje cosi jako **typický dobrovolník**, kterého jeden z respondentů popisuje následovně:

(...) maj takovej určitej světanázor a jsou takový (...) podobný (...). (...) Mně přijde, že jsou to alternativci - lidi, který jakoby jsou takový otevřený, poslouchaj rádi world music třeba, i když je to hodně generalizace... Jsou takový barevný, jako že se rádi barevně oblíkaj... (...) Přijde mi, že se v tom trochu i vyžívaj - studujou nějaký humanitní obory a tak. (Emil)

Význam workcampů pak spatřuje v tom, že mohou zaujmout a následně výrazně změnit člověka, který tímto „dobrovolnickým typem“ není:

(...) tak spíš lidi, co takový nejsou, tak to může jako víc obohatit nebo jim to změnit život. Že se tam najednou vyskytne nějaký kluk z vesnice, kterej vůbec není alternativec, a je to pro něj úplně jinej svět... (Emil)

Samotný Emil se sice za dobrovolnický typ nepovažuje a zároveň nevnímá workcampsy jako něco, co by ho změnilo, to však lze vysvětlit faktem, že ještě před účastí na workcampech absolvoval roční výměnný pobyt v zahraničí a na workcampu považuje za **významnější prvek mezinárodnosti než prvek dobrovolnictví**:

To mně jako přijde, že člověk do toho jakoby... trochu násilně cpe nějaký dobrovolnictví... (...) Myslím si, že prostě na mě působilo o hodně víc nebo do stejný míry skoro všechny moje pobyty v zahraničí a že ten workcamp byl jedna malá část z toho všeho. (Emil)

I další respondent vyjádřil názor, že na workcampech pro něj **není prvek dobrovolnictví výrazný**, převažuje podle něj prvek **soužití účastníků**:

Dobrovolnictví, tak to mám leda někde hodně dole. Kdybys to teď neřekla, tak si ani nevzpomenou, že na těch workcampech je. Já to vidím spíš jako, že dáš dvacet lidí na dvacet dní na jedno místo... (Ivan)

3.4.2 Role workcampů v profesním rozvoji jejich účastníků

Cílem této kapitoly je popsat, co si mladí lidé dle vlastního názoru z workcampů odnesli do svého pracovního života či – šířeji řečeno – jak workcamp působil na jejich profesní rozvoj.

3.4.2.1 Workcamp v životopisech

O tom, jak mladí lidé vnímají workcamp v kontextu svého profesního života svědčí i to, zda ho uvádějí ve svých profesních životopisech či nikoli a jaké pro to mají důvody. Respondenti k workcampům v životopisech přistupovali se značnou rozmanitostí.

Někteří považují workcampy v životopisech za **velmi atraktivní** v očích potenciálních zaměstnavatelů a podle toho k nim i přistupují:

Určitě je to strašně hezký v životopisu a zase podle toho se i trochu chovám, že jo. (...) některý můj kamarádi - oni si vydělají mnohem víc než já, ale já prostě můžu říct: „Byl jsem prostě různě po světě, po Evropě, vždycky jsem tam pracoval v týmu lidí, který jsem neznal, v jazyce, kterým jsem se zvláště v těch osmnácti letech vlastně jenom učil, pak jsem uměl, že jo". (Ivan)

Proto mladý člověk může workcampy upřednostňovat například před placenými letními brigádami, protože je považuje za vklad do budoucnosti.

Workcamp může být mladým člověkem vnímán jako něco, co **životopis ozvláštňuje**:

(...) přijde mi to, že to je prostě taková věc, kterou nedělá každý, a že to prostě dělá ten životopis něčím zajímavějším. (Cyril)

Mladí lidé mohou workcamp uvádět do životopisu na základě **předpokladu, že to o nich něco vypovídá**. Například o jejich **schopnosti těžce pracovat**:

(...) nějaká schopnost docela těžce pracovat, protože jakoby když děláš někde nějaký konstrukční práce ve velkém vedru, tak něco to o tobě vypovídá. (Anna)

Nebo o jejich **samostatnosti**:

T: Myslíš si, že to tam má svý místo? R: Jo určitě. (...) Jakože přece jenom jako každá zahraniční zkušenost, tak to člověka naučí té samostatnosti a to si myslím, že minimálně tohle v tom životopisu být má. (Klára)

Tato respondentka k workcampu přistupuje jako k **jednomu z typů zahraničních zkušeností**, což je kontext, který se objevoval ve více rozhovorech:

Nemám, (...) protože mám vlastně tím, jak jako dělám na různých projektech, tak už mám to CV takhle dost dlouhý (...) Ale mám tam jakoby jiný zahraniční zkušenosti. (Dana)

Tento výrok navíc ukazuje jeden z možných důvodů pro **neuvádění workcampu** v životopise – totiž fakt, že pokud se člověk účastní mnoha projektů, mohou dělat životopis **příliš dlouhý**, což pak může být důvodem pro vyřazení workcampů:

(...) až budu někam zase posílat CV, tak si to musím spíš jako pročistit, abych tam toho neměla tolik, že je to prostě zbytečně moc takovejch jednotlivostí. (Eva)

Někdo může workcamp vnímat jako něco, co by v životopise radši být nemělo, protože by to dotyčného mohlo na pracovním trhu **znevýhodnit**:

Já jsem to tam dřív nemívala (...) protože nevědí, co to je (...). (...) když je někde prostě třicet zájemců, tak nějaká takováhle jakoby divná věc může člověka jakoby vyřadit z toho (...). (Gábina)

Toto je případ respondentky, jejímž oborem je aplikovaná matematika, takže u ní lze těžko předpokládat přínosnost workcampů po profesní stránce, naopak je to věc, která se u pracovníků v tomto oboru neočekává, proto může působit jako handicap.

Workcamp může být vnímán jako sice důležitá pracovní zkušenost, která však postupně s nabýváním dalších pracovních zkušeností **přestane mít význam**:

Míval jsem ho tam, ale už ne, už ho tam nějakou dobu nemám. Už mi to přijde jako že to je dlouhá doba a přece jenom mezi pracovníma zkušenostma, když jsme prostě

něco dělali v zahraničí, tak už mi workcamp nepřipadá jako přínosnej. Z hlediska toho, co jsem dělal (od té doby). (Luděk)

Někdo také může informaci o workcampu v životopise považovat za zajímavou **pouze pro určité typy práce**, konkrétně například pro práci v neziskovém sektoru:

(...) když se třeba hlásím někam do nějaký, do neziskovýho sektoru, tak si to tam píšu. (Emil)

3.4.2.2 Workcamp v přijímacích pohovorech

Zajímavá je také otázka, zda absolventi workcampů vnímají svou účast na něm jako výhodu či nevýhodu u pohovorů probíhajících, když se ucházejí o zaměstnání. Mnozí z respondentů už takovými pohovory prošli, takže mohli popsat svou zkušenost.

Někteří mají zkušenost, že na pohovorech na workcampy **vůbec nepřijde řeč**:

T: Píšeš si ty workcampy, tu účast třeba do životopisu? R: Jo, píšu. Ale nikdy se mě na to nikdo neptal. (Emil)

Někteří naopak byli na workcampy **tázáni vždycky**, protože to pro druhou stranu pohovoru bylo neznámé slovo:

T: A přišla na to někdy řeč při pohovoru? R: No, určitě no. Vždycky. T: A jak k tomu přistupovali? R: Chtěli vysvětlení, protože vůbec nechápali, co to je, že jo. Vůbec nevěděli, co je workcamp. (Gábina)

Další respondentka workcamp považuje za téma, které může při pohovoru **odvést řeč**:

Jo možná spíš, že je to takový téma, který možná tě odvede od něčeho jinýho (smích). (Eva)

Na pohovorech se také může potenciální zaměstnavatel ujišťovat, že na workcampu došlo k rozvoji určitých dovedností, které v této souvislosti **předpokládá**:

(...) jako myslím, že se mě na to i možná někdo dřív zeptal (při pohovoru), že tam jsme se asi bavili anglicky nebo že jsem tam byl sám a tak. Tak myslím, že mi to možná i pomohlo. (Luděk)

3.4.2.3 Workcamp jako osmělení

Workcamp může být pro mladého člověka ve vztahu k jeho další práci určitým osmělením, které je důležité pro jeho další profesní život.

Na workcamp je například možné hledět jako na svým způsobem **ukázkou pracovního prostředí**:

(...) že je to v něčem podobný - do té práce vlastně taky jdeš dobrovolně, protože jsi to ty, kdo podepisuje tu smlouvu, stejně tak jako na ten workcamp jedeš dobrovolně. A najednou je člověk ve skupině lidí, který mají nějakou společnou cíl (...). (Cyril)

Tato podobnost tedy může způsobit, že se mladý člověk **naučí fungovat v pracovním kolektivu**, což mu může pomoci až jednou nastoupí do zaměstnání:

(...) takže to člověka asi naučí toleranci nebo možná spíš ukáže mu to najednou, že vlastně je tahleto týmová práce důležitá. (...) a pak se ti to v té práci může kdykoli hodit. (Cyril)

Může se také stát, že mladý člověk v prostředí workcampu **nabyde větší jistotu**, což může být také důležité pro jeho další kariéru:

(...) jsem se prostě potom přestala bát jako riskovat v uvozovkách (...), což vlastně v té práci, kterou dělám, jako taky tak je, protože je spousta projektů, (...) kde mi někdo nabídnul, že mě tam vezmou, (...) a já jsem se bála, (...) že nebudu dost dobrá, ale vlastně pak jsem do toho nějak šla (...). (Dana)

To může vést k tomu, že je v další kariéře **odvážnější**, může se stát dokonce tak odvážným, že se začne věnovat **vlastní živnosti**:

No mě to dalo to sebevědomí do takové míry, že já už teďka ani nechci chodit na ty pohovory, ale chci si tu práci dělat sám, jo. To jsme u toho živnostníka a to je to sebevědomí. (Ivan)

Workcamp mu také může ukázat, že může **sám něco prospěšného zorganizovat**:

Mě by asi normálně nenapadlo, že bych něco mohla organizovat, než když jsem jakoby viděla, že to vlastně jako jde. (Anna)

3.4.2.4 Vliv na vnímání práce

Workcamp může také ovlivnit vnímání práce mladým člověkem.

Workcamp například může přispět k tomu, že si **najde vztah k práci, kterou dělá:**

Já jsem si tam pak našel nějakou... jako přístup k práci, že to může bejt fakt hodně povznášející. (...) ten vztah k tý práci rozhodně, no. (Honza)

Může na workcampu **zjistit, že práce může být zábava:**

Já jsem do tý doby kopal krumpáčem jenom u nás na chatě, a to byla vždycky dost nuda, (...) ale tady jsme se o ty krumpáče v podstatě přetahovali, protože všichni chtěli jakoby kopat a nacházet ty archeologický vykopávky, takže to byla i zábava v tý práci... (Cyril)

A že práce může být **spojena se sdílenou radostí:**

On je to vlastně podmíněný reflex, že ty lidi si tam spojí ten zážitek z práce se společenskou radostí – že z těch workcampů odjížděj lidi, který maj práci spojenou s radostí a s tím, že to nejvíc lidi spojí, že to je sranda. (Honza)

Další respondentka po účasti na workcampu **odhalila důležitost toho, dělat, co ji baví:**

(...) že jsem si uvědomila (...), že prostě bych měla v životě dělat to, co chci (...), co mě bude naplňovat (...). (Jana)

A navíc začala **hledět na etický rozměr práce**, které se věnuje:

(...) mi vadí pracovat tam, kde ted'ka pracuju, vadí mi to, že ta práce nemá vyšší cíl, ta práce není veřejně prospěšná, vadí mi, že jsou tam prostě neférové podmínky (...). (Jana)

3.4.2.5 Vliv na profesní směřování

Workcamp může působit na další profesní směřování mladého člověka různými způsoby.

Mladý člověk například díky setkání s dalšími účastníky workcampu může **objevit širší paletu možností**, čemu by se mohl profesně věnovat:

Ukázaly mi strašně moc různých možností, naprosto odlišnejch lidí, který žijou různý věci. Vlastně díky tomu jsem pochopil, že fakt můžu dělat cokoli, co chci, no. Že nejsem předurčeněj žádnou blbou střední školou, že bych měl něco dělat, že si můžu vybrat. (Ivan)

A dojít k uvědomění toho, že je důležité **dělat to, co člověka baví**:

A možná taky, že jsem si uvědomila (...) že prostě bych měla v životě dělat to, co chci. (Jana)

Může na workcampu také **objevit konkrétní směr**, kterým se následně vydá:

Já jsem se potom Keňou zabývala jako v bakalářce, nebo i to rozjelo takový jako... Určitě to, co dělám, dělám částečně proto, že jsem tam jako jela. Jakoby víc jsem se začala zajímat jak o ty rozvojový problémy, tak o tu zemi, tak o nějaký jakoby vzdělávání... (...) myslím, že mě to jako hodně namotivovalo a určitě mě to jakoby otočilo na ten směr toho, co vlastně chci jako sama v budoucnu třeba dělat. (Anna)

Účast na workcampu tedy může být jedním z faktorů, který mladého člověka přivede ke **změně směru** v podobě školy a celkového zaměření:

Protože ta škola mě nebavila, dělala jsem ji jen proto, že bych ji měla dělat, protože tlumočnictví je práce kvalitní a dobrá, a tam jsem si uvědomila a říkám ne, prostě měla bych dělat to, co chci dělat, co mě bude naplňovat, a tak jsem prostě změnila i tu školu. (Jana)

Obě posledně citované respondentky se po zkušenosti z workcampů **přiklonily k práci v neziskovém sektoru**:

(...) já jsem se vlastně vrátila z toho workcampu a začala jsem dělat jinou školu, tak i politicky jsem se změnila, začala jsem se víc zajímat o nějaké společenské věci, číst jiná média a všechno tohle prostě směřovalo už chvíli k tomu, že třeba chci pracovat v nezisku. (Jana)

Mladý člověk si také na workcampu může ověřit, že **směr, kterým šel, je ten správný** tím, že si na něm zkusí něco, čemu se chtěl v budoucnosti věnovat:

T: (...) jestli vlastně třeba ta zkušenost z těch workshopů nějak souvisí s tím, že ses pak dala na lektorování... R: To asi spíš naopak, že jsem věděla, že by mě to zajímalo, a proto jsem si to vybrala ten workcamp, jo? To nebylo tak, že bych tam něco jako objevila, ale možná mě to jako v tom utvrdilo. (Eva)

Workcamp ovšem také na směřování mladého člověka nemusí mít **prakticky žádný vliv**, což může být způsobeno například tím, že **už měl směr vybraný**:

To myslím, že mě to zas tak extrémně neovlivnilo (...) ale pamatuji si, že jsem už tehdy (...), když se mě ptali, kam chci na vysokou, tak že jsem tam zmiňoval to, co jsem pak opravdu studoval a vystudoval. (Luděk)

Nebo tím, že je dle svých slov **konzervativní** a směřování tedy nemění snadno:

Asi jsem docela konzervativní (...). Myslím si, že vejšku bych stejně dodělal a stejně bych chtěl práci v Praze (...). (Cyril)

3.4.2.6 Získání zkušeností souvisejících s prací

Workcamp je cestou, jakou mladý člověk může získat zkušenosti, které se hodí na pracovním trhu.

Například se pro něj workcamp může stát **doplňkem ke studiu**, dalo by se říct **praxí**:

(...) člověk teoreticky se pořád o něčem učil (...) šlo takhle spíš o takový ten doplněk, (...) něco jako vidět, takhle v praxi... (Běla)

Workcamp mladému člověku může přinést užitečnou **první zkušenost s oborem**, kterému se následně bude věnovat:

(...) jako nikdy jsem před tím nic nelektorovala (...). (...) se nedá říct, že bych se tam naučila jako - lektorský dovednosti, ale prostě... spíš takový to otrkávání (...) jako že "jo, tak teď kon tady máš děčka, něco s nima jako dělej." (Eva)

Nebo pro něj může být zkušeností, kterou **odhalí své hranice**:

(...) vyzkoušel jsem si, že ta práce je náročná s těma dětma, zvlášť takovejhlema, že to bylo tak jako na hranici mejch možností. (...) pro mě to bylo opravdu vyčerpávající. (Honza)

Proto díky zkušenosti z workcampu může také zjistit, co už je za jeho hranicemi a čemu by se tedy v profesním životě věnovat neměl:

A v tom Španělsku ta komunikace s těma postiženejma lidma, jsem si vyzkoušela, že bych to moc jako nezvládala, (...) těch 14 dnů to byla jako výborná zkušenost a jsem za to hrozně ráda, ale vím, že bych tak jako nedokázala pracovat víc jako dlouhodobě. (Eva)

Někteří mohou workcamp co do získávání zkušeností považovat za **víc obohacující než brigády** v Česku:

(...) strašně moc ty zkušenosti, já si myslím dokonce, že to je víc, než kdybych dělal nějakou přibližlou brigádu tady, no. Se i v tom pracovním životě snažím hledat něco, co mě nějak obohatí (...). (Ivan)

Byť existuje mezi účastníky workcampů i opačný názor, že z workcampu **není možné si odvézt zkušenosti** užitečné do profesního života:

(...) nikdy tě nenechaj dělat podle mě práci, která by byla nějak jako hodně zajímavá. (...) ten workcamp si myslím, že většinou jakoby to vezmou tak, aby jim tam jakoby pomohli, něco tam dělali prostě, umožnili těm lidem, aby tam jeli a tak. Nemyslím si, že by tě to mohlo nějak profesně jako rozvíjet. (Emil)

V rozhovorech se objevuje také názor, že workcamp je **cenná zkušenost** v případě, když se člověk chce věnovat **práci v neziskovém sektoru**:

Já si myslím, že jako když chce dělat člověk v nějaký neziskovce, která se zabývá rozvojovými zeměmi nebo i nějakým globálním rozvojovým vzděláváním, dobrovolnictvím, tak jako dobrovolnictví v zahraničí, a teď si nemyslím, že jenom v rozvojový zemi, ale obecně v zahraničí je strašně cenná zkušenost. (Anna)

U některých respondentů také v kombinaci s názorem, že **mimo neziskový sektor** tato zkušenost z praktického hlediska **nemá velkou váhu**:

(...) z praktickýho jako že bych se tam učil něco ze svýho oboru, to teda zatím asi říct nemůžu. Třeba práce v neziskovkách mě neláká, takže zatím to nemůžu říct, že přesně by mě to naučilo nějaký. (Ivan)

3.4.2.7 Rozvoj jazykových dovedností v souvislosti s prací

Podle respondentů může být pro potenciální zaměstnavatele účast na workcampu atraktivní proto, že **svědčí o** tom, že dotyčný má **dostatečné jazykové dovednosti** na to, aby se **domluvil** v zahraničí:

(...) jestli by tam byl potřeba třeba ten jazyk, protože ten tam jakoby hodně jsem taky používala (...). (Klára)

Role workcampu v rozvoji jazykových dovedností, které následně člověk uplatní v profesním životě, může spočívat například v tom, že na workcampu v cizím jazyce získá **větší jistotu**, takže se pak jeho užívání nebojí:

No a tam jako hlavní náplň byla překládání nebo analýza nějakých zahraničních /textů/ psaných v angličtině, takže tam jako určitě ta angličtina zase mi taky pomohla, že člověk jako na tom workcampu si nějak ozkoušel, že to fakt půjde s tou angličtinou (...). (Luděk)

Může si také z workcampu dovézt zjištění, že k tomu, aby se člověk domluvil, **stačí jen základy jazyka a mít chuť**:

V tom anglickým jazyce, plus pak jsem se naučil základy mnoha jiných jazyků a pro mě nejdůležitější, že jsem se naučil, že nepotřebuju tím jazykem mluvit, že potřebuju mít jen takovou tu chuť se domluvit. (Ivan)

Workcamp v něm také může probudit uvědomění, že **věnovat se cizím jazykům je** pro uplatnění na pracovním trhu opravdu **důležité**:

(...) ten jazyk jsem (po workcampu) věděl, že je hrozně důležitý k tomu, aby se člověk uchytíl třeba dobře. (Luděk)

3.4.2.8 Rozvoj komunikačních dovedností v souvislosti s prací

Mladý člověk může na workcampu rozvinout **schopnost domluvit se s dalšími lidmi**, kterou pak uplatňuje v práci:

(...) mám pocit, že mi to pomohlo v nějaký komunikaci s dalšíma lidma, což třeba v tý oblasti, kterou dělám, je hrozně důležitý - že ta komunikace mezi lidma, nejde se jí úplně vyhnout. (Dana)

Rozvoj komunikačních dovedností zmiňují i další respondenti, ale nikoli v souvislosti s profesním životem, proto je toto téma podrobněji rozebráno v příslušné kapitole v oddílu o osobnostně sociálním rozvoji.

3.4.2.9 Rozvoj organizačních dovedností v souvislosti s prací

V rozhovorech byl opakovaně zmiňován vliv účasti na workcampu na organizační dovednosti mladých lidí, které pak také mohou uplatňovat ve svém profesním životě.

Pro někoho může být workcamp významný v tom, že se na něm setká s **organizováním velké heterogenní skupiny**:

(...) to pro mě byla taková první zkušenost s nějakým jako řízením velký skupiny lidí... a ještě jako různý národnosti a různý věkové skupiny (...). (Anna)

Z dalšího rozhovoru vyplynulo, že jí tato zkušenost umožnila rozvinout organizační dovednosti **pomocí porovnávání** s dalšími projekty, jichž se účastnila, i s pozdější vlastní zkušeností s organizováním výměny mládeže.

Obdobný názor vyjádřil také další respondent, který se v oblasti organizačních dovedností učil zejména **pomocí pozorování**:

(...) už jenom třeba to, že vidíš, jak někdo pracuje s nějakějma lidma, jak vede tu skupinu, jakěj vymýšlí program, tak to tě nějak obohatí a ani o tom třeba nevíš. A pak některý věci třeba použiješ sám a čím víc takhle toho vidíš, tím víc to jakoby člověka obohacuje. (Cyril)

Mladý člověk může tyto dovednosti rozvinout také tím, že workcamp vyžaduje, aby se sám částečně **staral o náplň času**:

(...) trošku i taková jakoby i iniciativa jako organizování té večerní zábavy. (...) jako to organizování a to zapojování těch místních. (Klára)

Péče o náplň času je jedním z úkolů vedoucího workcampu, takže někteří respondenti, kteří po prvním workcampu získali také zkušenost s touto rolí, popisovali rozvoj organizačních dovedností právě **v roli vedoucího workcampu:**

(...) mít ten celkový obrázek a pomoci to nějak tvořit, (...) ty věci organizovat a přemýšlet nad tím. (Běla)

No a organizace, že jo jakoby když jsem vedla workcamp. Nějak jako s tou skupinou to řešit, domlouvat s ní, vymýšlet... (Eva)

Zde se jedná o rozvoj organizačních dovedností **pomocí vlastní zkušenosti**, kdy je člověk sám zodpovědný za organizaci času a činností skupiny.

Existují však také workcampy, které nemají vedoucího, takže mladý člověk může organizační dovednosti tímto způsobem rozvinout **i jako účastník workcampu:**

(...) jsme museli tak nějak organizovat ten čas svůj, že oni ani jakoby tam s námi nebyli žádný jako vedoucí totiž (...). (Eva)

3.4.2.10 Rozvoj dalších „soft skills“

Respondenti zmiňovali také některé další – obtížněji kategorizovatelné – dovednosti, které můžeme řadit mezi takzvané měkké, neboli *soft skills*²⁵.

Jsou to dovednosti, které je velmi těžké získat v institucích formálního vzdělávání, což je jeden z důvodů, proč je dobrovolnictví považováno za nástroj neformálního vzdělávání, jak bylo popsáno v teoretické části. Tento názor se objevil i v rozhovorech:

Jako dobrovolnictvím si myslím, že se dá získat spousta jako dovedností, který jako nikde jinde úplně jako nenabydeš (...). (Anna)

Jednou z těchto dovedností je **schopnost týmové práce:**

²⁵ Význam termínů *soft skills* a *hard skills* je objasněn v teoretické části práce

(...) najednou je člověk ve skupině lidí, který má nějaký společný cíl (...) a musí s těma lidma začít nějak fungovat (...). (...) takže to člověka asi naučí toleranci nebo možná spíš ukáže mu to najednou, že vlastně je tahlela týmová práce důležitá. (Cyril)

Účastník workcampu se dokonce naučí **pracovat v mezinárodním týmu**:

Tak jako určitě (...) nějaká schopnost pracovat v nějakém mezinárodním týmu (...). (Anna)

Workcamp také může mladému člověku pomoci **zvednout sebevědomí**, což pak může uplatnit v dalším pracovním životě například v podobě **can-do přístupu**²⁶:

(...) sebevědomí, ta jistota, že jsem se zvládnul domluvit s nějakým místním člověkem úplně na druhém konci Evropy (...), tak to musím být schopný i v češtině, tady v Praze zvládnout taky, že jo. (...) furt to pramení z toho, že jsem něco dokázal (...). (Ivan)

Vyšší sebevědomí může vést také ke **zvýšení samostatnosti** mladého člověka **a schopnosti se samostatně rozhodovat**:

(...) co mi to taky dalo do pracovního života, je samostatnost. Víc si věřím, když se musím sám rozhodnout co a jak udělat. (...) zvládám je řešit líp než před workcampama, si myslím. (Ivan)

Mladý člověk může na workcampech také rozvinout **schopnost pracovat na základě vnitřní motivace**:

(...) schopnost docela těžce pracovat (...). I nějaký takovej jakoby... jako vnitřní touha po tom něco dělat - že vlastně nemusíš za všechno dostat zapláceno, protože tě to prostě nějakým způsobem může naplňovat jinak. (Anna)

3.4.2.11 Rozvoj „hard skills“

Fee a Gray (2013) ve svém výzkumu odhalují, že projekty mezinárodního dobrovolnictví sice rozvíjejí u účastníků mnohé ceněné *soft skills*, zároveň však nepřispívají

²⁶ Jedná se o těžko přeložitelný termín, jehož anglicky definici je možné nalézt například na stránkách <http://www.thefreedictionary.com/can-do>

k rozvoji *hard skills* neboli odborného know-how, do něž může spadat i manuální zručnost a různé profesní dovednosti.

Rozhovory s účastníky workcampů naznačují, že se nedá říct, že by na workcampech k rozvíjení *hard skills* nedocházelo, spíš je faktem, že **se jedná o takové, které mladý člověk po svém návratu do Česka nevyužívá**:

(...) naučila jsem se nahazovat maltu. (smích) (Jana)

Nevěděla bych třeba, jak se tapetuje pokoj. (...), ale zároveň si nemyslím, že bych si tady třeba tapetovala. (Eva)

(...) v tom Španělsku zase třeba vůbec jako, jak dojít s tím vozejčkářem na záchod. Ale to třeba nepoužívám teď. (Eva)

Že by mě nějak třeba ten typ práce, ktorej jsme tam dělali, nějak posunul v budoucí práci, to ne. (Dana)

Spolu s Fee a Grayem (2013) tedy můžu říct, že v oblasti *hard skills* účastníci workcampů **nevykazují** na pracovním trhu **výhody** oproti svým vrstevníkům bez této zkušenosti.

3.4.2.12 Minimální vliv workcampu v souvislosti s prací

Je zbytečné zapírat, že na workcampy jezdí také mladí lidé, kteří mají takový obor studia či práce, že jim workcamp do profesního života **nedá nic, co by zvlášť využili**.

T: A myslíš, že ti ty zkušenosti nasbíraný na těch workcampech nebo vůbec to, že ses zúčastnila, že ti to může nějak pomoci na pracovním trhu? R: Ne. (velmi rychlá a rázná odpověď) T: Ani třeba něčím, co bys tam nabyla? R: V mém oboru ne. Jedině jakoby... možná nějaká komunikativnost (...). Ale... jakoby na tom se stejně nerozhoduje, to je třeba nějaké další kritérium, ale jako u mého oboru ne. (Gábina)

Další respondent si myslí, že ho workcampy po profesní stránce nijak neobohatily proto, že na workcampech člověka stejně **nepustí k zajímavé práci**, čímž se také **odlišuje od dlouhodobějších projektů** mezinárodního dobrovolnictví:

(...) že nikdy tě nenechaj dělat podle mě práci, která by byla nějak jako hodně zajímavá. Kdyby jel člověk třeba na tu Evropskou dobrovolnou službu, tak si myslím, že třeba jo (...). (Emil)

S tím souhlasí i další respondentka, která vidí právě v **nekvalifikovanosti práce** a krátkodobosti důvod pro to, že workcamy dle jejího názoru nemají pro zaměstnavatele velkou váhu:

(...) ten workcamp byl spíš jakože nekvalifikovaná práce, kterou může dělat kdokoli, a obecně si myslím, že jako... (...) pro nějaký praktický život... nebo pro ty zaměstnavatele, tak je to moc krátká zkušenost... (Běla)

Ovšem je třeba si uvědomit, že role účasti na workcampu v profesním životě nemusí být markantní ve formě výrazných změn, ale třeba **nenápadná a** (nejen) zaměstnavatelům **skrytá**:

(...) vejšku bych stejně dodělal a stejně bych chtěl práci v Praze. Spíš možná takový jako že mě to třeba podnítilo trošku v tom dělat nějaký jako zajímavý věci (...). (Cyril)

3.4.3 Role workcampů v osobnostně sociálním rozvoji jejich účastníků

Podle Sherraden et al. (2006) mohou mít i tak krátkodobé projekty, jakými jsou workcamps, dlouhotrvající dopad na život dobrovolníků.

Je nemožné zpětně určit, zda za určitý prvek v osobnostně sociálním rozvoji mladého člověka mohla právě jeho účast na workcampu, tato kapitola však významně vypovídá o tom, jakou roli jim přiřkládají sami dobrovolníci.

3.4.3.1 Typy učení na workcampech

Učení z vlastního zážitku

Respondenti v různých kontextech svých vyprávění používali pojmy jako „**naživo**“ a „**na vlastní kůži**“, aby tím vyjádřili, že si z workcampu něco odnesli nový poznatek díky tomu, že to na něm zažili:

(...) tohleco mi přijde, že bylo jako dost obohacující, to, že člověk jako zjistí, že (...) si to zažije na vlastní kůži. (Emil)

A zároveň jsem poznala taky, (...) jak tam jako žijí a (...), že jsem to poznala na vlastní kůži. (Klára)

Celej ten zážitek (...) ve všem je prostě hrozně jako cenná zkušenost. Potkat se prostě naživo s lidma, který maj nějaký jakoby určitý problémy, který jakoby ty nemáš (...). (Anna)

(...) když to vidíš najednou naživo, tak je to asi stamilionkrát víc, než když ti to někdo řekne nebo když vidíš dokument. (Cyril)

Zdá se tedy, že workcamp vnáší do životů mladých lidí mnohé silné zážitky, na jejichž základě si osvojí nové poznatky²⁷.

Učení od druhých

Jednou z charakteristik workcampů je, že svedou dohromady několik lidí, kteří se nikdy dříve neviděli, aby po dobu 2-3 týdnů společně pracovali i trávili volný čas. To dává účastníkovi workcampu značný prostor k tomu, aby se učil od druhých.

Mladému člověku tak například mohou posloužit jako **vzor**:

(...) člověk najednou ví, že fakt ty lidi se zajímaj o to, co se děje ve světě, nebo aspoň ty lidi, co tam byli, že měli fakt přehled, (...) přitom to byli de facto vrstevníci. (...) že mě to vedlo jako k tomu, že asi je dobrý se zajímat o to, co se děje jinde (...). (Luděk)

Mohou mu odhalit **jiný přístup** k věcem, který se rozhodnou převzít:

(...) je třeba strašně důležitý vidět ty různý lidi, jo. Jak prostě přistupujou k různějm věcem. (...) třeba ted' v tý Ukrajině byli dva Američani (...). A zjistil jsem, že oni opravdu dokážou jednat jako tím primitivním způsobem "chci tohle, tak si to vezmu a udělám pro to všechno" a zjistil jsem, že to není blbost, ale naopak, že to je skvělej způsob. (Ivan)

Nebo mu svou rozmanitostí mohou představit **širší možnosti** pro jeho další život:

²⁷ Ostatně propagátoři zážitkové pedagogiky mluví o tom, že vlastní zážitky přinášejí nejefektivnější způsob učení a vedou k trvalejšímu zapamatování naučeného (Prázdňinová škola Lipnice, 2013).

(...) takže i tím, že jsem tam poznala ty jiný životní příběhy těch lidí, tak jsem tak začala i uvažovat, co bych vlastně mohla já dělat. (Klára)

To potvrzuje i další respondent, který dává workcamp do kontrastu k setrvávání v jednom kolektivu:

(...) tady jsem držel v dost pevným kolektivu lidí už od základky, a jak ten kolektiv je furt stejnej posledních už 14 let skoro, tak jakoby ten můj vývoj to docela brzdilo. Tady jsem se moh kouknout úplně jinam (...). (Ivan)

Vykročení z kolektivu, který je pro mladého člověka dobře známý, tak může být výrazným činitelem učení.

Působení workcampu na osobnostně sociální rozvoj dobrovolníka tedy vychází i z toho, s jakými lidmi se na workcampu setká:

(...) to záleží i na té tvoji skupině a podle toho si z toho odneseš, no. (Jana)

Mezikulturní učení

Další charakteristikou workcampů je fakt, že jeho účastníci pocházejí z různých zemí po celém světě. Tím vzniká ideální prostředí pro mezikulturní učení, které spočívá v tom, že si člověk uvědomí, **v čem jsou jednotlivé kultury odlišné:**

(...) že jsem poznal jakoby mezikulturní poznávání - takový ty kecy, já to nemám rád, ale - ale je to pravda ve skutečnosti, jako že jsem poznal i ty různý národnosti, že tam jsou ty odlišnosti. (Ivan)

Ale také v čem jsou si naopak **podobné:**

A myslím si, že to hodně lidem mění stereotypy o jiných kulturách, o jiných lidech, jako že jsme prakticky stejní, i když mluvíme jiným jazykem a pocházíme z jiných prostředí. (Jana)

Jak naznačuje tato respondentka, to může mladému člověku pomoci **překonat stereotypy** a to i díky tomu, že zjistí, že existují i nelichotivé stereotypy o jeho národu:

(...) že západní Evropa má nějaký předsudky vůči východní Evropě, že prostě jsme měli tu komunistickou minulost a taky prostě to klasický, že tam jako jezdíme za prací

jako do Česka jezděj Ukrajinci za prací... (...) člověk jako zjistí, že všichni mají předsudky vůči všem. (Emil)

Uvědomění, že **všichni mají předsudky vůči všem** a že nemusejí odpovídat realitě toho, jací jsou jednotliví příslušníci národů, mu pak umožní **regulovat jeho vlastní předsudky**:

Tak právě třeba ty Rusy jsem neměl rád moc. Němce jsem měl za takový docela namyšlený, tichý - no prostě takový ňoumy - a taky jsem zjistil, že to jsou některý skvělý lidi, některý mám strašně rád (...). (Ivan)

Workcampy také v mladém člověku mohou probudit **schopnost dívat se na věci z širší perspektivy**, než jakou umožňuje uzavření v bublině takzvaného českého rybníčku:

(...) člověk poznává zase úplně jiný kultury, úplně jiný lidi – tam prostě byli lidi z Mexika, z Ruska, z Izraele – tak prostě člověk má úplně jinej nadhled najednou na ty věci, než tady v tom českým rybníčku. (...) dívat se na ty věci z toho globálního kontextu víc. (Luděk)

K tomuto učení dochází nejen na workcampech, ale i na **dalších zahraničních pobytech**:

(...) si myslím, že se pak takovej člověk liší, kdo v mládí někam jel do zahraničí, od lidí, který nikam nevyjeli. Samozřejmě ať už je to klasický nějaký bourání nějakých předsudků. (Emil)

3.4.3.2 Poznání sebe sama a jeho důsledky

Tím, že workcamp mladého člověka přivádí do neznámého prostředí, mezi nové lidi a tím často i do zcela nových situací, představuje také **prostor pro sebepoznání**, jak vysvětluje tato respondentka:

Jo, z toho pohledu, že jsem tam jakoby jela sama a že jsem spoustu těch věcí si zpracovávala jenom sama se sebou (...) a přemejšlela jsem o spoustě věcí, že jsem měla i ten čas sama (...), takže mi to pomohlo nějaký věci si urovnat... Takže nějaký jako sebepoznání. (Dana)

Pojem sebepoznání používali různí respondenti v různém kontextu. Pro tuto respondentku například spočívalo v tom, že **poznala** některé **své vlastnosti**, na kterých se pak rozhodla pracovat:

Dozvěděla jsem se třeba právě, že hrozně dám na ten první kontakt s lidma (...). A že vlastně do té doby jsem si to neuvědomovala, ale tam (...) jsem si jako uvědomila, že to je věc, kterou o sobě musím vědět a musím tak s lidma potom nakládat. (...) že teda ten první dojem je věc, kterou musím nějak... na ní nějak pracovat. (Dana)

Další respondent mluví o sebepoznávání na workcampech v souvislosti s **poznáním vlastních schopností**:

Obohatily – určitě je to poznávání sám sebe. Vlastně co dokážu (...). (...) Nějaký poznání vlastních schopností. (...) těch vlastních možností, co dokážu, no. (Ivan)

To vše může vést k získání **pozitivnějšího přístupu** k sobě:

(...) jsem potom měla takovej lepší pocit, že (...) vlastně jsem asi člověk, se kterým se dá nějak vyjít, takže... Nějakej takovejhle jako potom pozitivnější přístup k tomu jako... k sobě a k úvahám nad tím, jestli se se mnou lidi chtěj bavit. (Dana)

Mladý člověk také může zjistit, že něco, co si o sobě myslel, neodpovídá realitě, což přispívá k **vytvoření realističtějšího obrazu o sobě**:

Já jsem si třeba jako nikdy nemyslela, že tak strašně špatně ponesu to, že to bude jako hodně daleko jako od domova. (Anna)

Role workcampu pak spočívá v tom, že se na něm naučí **sám se sebou** (takovým, jakým je) **vycházet**:

A asi jsem se i naučila, jak jako vycházet se svýma vlastníma problémama, že jako (...) tak jako trošičku vycházet sama se sebou, nemít pocit, že musím být pořád obklopená lidma. (Anna)

3.4.3.3 Rozvoj sebevědomí

Vzhledem k tomu, že workcamp pro mladého člověka bývá něčím novým (i v případě opakované účasti si může záměrně projekty vybírat tak, aby pro něj každý byl v něčem nový), může ho provázet pocitování a následné překonávání nejistot, které pak vyústí v rozvoj sebevědomí.

Už samotné přihlášení na workcamp může být pro mladého člověka **prvním překonáním vlastní nejistoty**, které mu zvedne sebevědomí i do budoucnosti:

A taky si myslím, že jsem potom byla nějak už sebevědomější po tom, že jsem dokázala takhle vyjet. (...) A bylo to jako o tom nějakým prvním překročení týhletý hranice, (...) vlastně tenhle krok před tím prvním workcampem byl ten největší, kterej jsem v tomhle ohledu udělala. (Dana)

Pak ale člověk může zjistit, že to není tak těžké, **že to zvládne**:

Že to bylo takový, víš, že jsem jako myslela, že to bude složitější, než to bylo asi. Když člověk zjistí, že se prostě domluví. (Eva)

No určitě nějaký jakoby sebevědomí, zkušenosti - jako ve smyslu větší sebevědomí... Prostě já jsem na to docela hrdej, když jsem uprostřed nějaký země a dokážu (...) domluvit se s místníma lidma v jakýmkoli jazyce (...) a potom taky zvládnout těch 14 dní nějaký tý práce tam, ať se to člověku líbí nebo ne. (Ivan)

Roli hrají také **vzpomínky na nelehké situace** spojené s workcampem, které mladého člověka přesvědčují o tom, že dokáže vyřešit nelehké situace i v Česku:

(...) to funguje úplně ve všem, vlastně v každým momentu kdy někde něco dělám, tak tam v hlavě je, že něco už jsem dokázal, tak tohle třeba taky půjde. (Ivan)

Vzpomínky na workcamp mu také mohou dodávat víru, že **leccos jde, když se chce**:

(...) třeba se mi tam podle mě ukázalo, že je spousta věcí, když člověk trochu chce, tak jdou zrealizovat. (...) že když člověk má nějaký problém, ale nebojí se oslovit lidi, tak spousta věcí, který se třeba zdaj těžký, tak jsou reálný. (Cyril)

Zvýšení sebevědomí na základě účasti na workcampu může jít ruku v ruce s nabytím **pocitu dospělosti**:

Myslím, že jsem tam jako lidsky dospěl docela. Že se člověk uměl víc o sebe postarat a nebo uvědomil si, že to v zahraničí zvládne jako bez problémů sám. (Luděk)

A vést i k **odhalení širších možností, jak se realizovat**:

(...) mi to pomohlo jako, určitě. V nějaký seberealizaci, že si člověk získá. (...) Zvedne to sebevědomí, tím pádem se může realizovat (...). (Luděk)

3.4.3.4 Poznání odlišných lidí a jeho důsledky

Poznání odlišných lidí k workcampům neodmyslitelně patří, ať už se jedná o členy místní komunity nebo o ostatní účastníky workcampu. Účast na workcampu tedy účastníkovi přináší mnohá setkání s lidmi, kteří pocházejí z různých kultur a životních podmínek.

To může mladému člověku značně **rozšířit rozhled**:

No jako je to takový, že to člověku dá takovej rozhled, že jak odjedu z té Prahy, tak takový jako jiný zase obzory a jiný ty příběhy. (...) že prostě jsem poznala ten jinej styl života a ty jiný třeba životní podmínky a takhle... (Klára)

Díky tomu, že má mladý člověk díky workcampu mnoho přátel z jiných kultur, je pro něj najednou snazší **se na věci dívat z širší perspektivy**:

(...) jakoby vidět to z větší perspektivy... (...) víc se na to dívat s odstupem a z pohledu jinejch lidí, no. (...) obecně jako že... na ty věci nahlížet jakoby víc zvrchu. (Gábina)

To je umožněno faktem, že na workcampech účastníci často (ať už organizovaně nebo samovolně) diskutují o různých věcech a jsou tak **konfrontováni s odlišnými názory** druhých:

(...) člověk občas vidí fakt to širší rozmezí, když si vzpomene na ty kamarády, (...) jaký oni měli názory na nějaký věci. (Luděk)

Důležitost konfrontace s názory odlišných lidí zmiňuje i další respondentka, která zároveň vnímá souvislost těchto názorů s **odlišnými národnostmi**:

No tak obohatil mě určitě v tom, že jsem právě poznala ty nové lidi a ty jako jednotlivý národnosti, jak se chovají a jak vlastně přistupují - ono to je i hodně individuálně o té osobnosti, ale bylo to jakoby v tomhle určitě přínosný. (Klára)

Setkání s lidmi různých kultur může mladému člověku umožnit **srovnávat** a uvědomovat si kulturně podmíněné odlišnosti mezi národnostmi:

No a co jsem si povídal s Japoncem... (...) on třeba říkal, jak to měl jakoby těžký si to doma nějak jako domluvit, že na něj všichni koukali skrz prsty jako - ty chceš jet sám a do Evropy, to se nedělá, ty bys tady měl být s rodinou a pomáhat nám... Tak to je prostě jinej mindset. (Cyril)

Na druhou stranu může zjistit, že stereotypní vnímání příslušníků jiné národnosti nemusí odpovídat realitě, což mu pomůže nejen **zbořit stávající předsudky**, ale také k veškeré **stereotypizaci** v budoucnosti **přistupovat s rezervou**:

Zbořil jsem předsudky a zjistil jsem, že si na to musím udělat vždycky svůj názor. (...) Třeba na televizní zprávy se už vůbec nedívám, protože vím, že to je úplně jinak, no. (...) že to na světě funguje třeba jinak, než se může zdát - že ty škatulky jsou úplně ve všem, ve všech sférách, včetně televizi a nějakýho obecnýho pohledu na věc. (Ivan)

To je důvod, proč se v souvislosti s workcampy mluví o **mezikulturním učení**.

Tato setkání také mohou v mladém člověku podpořit schopnost **vcítit se** do druhých a tím rozvinout **toleranci**:

(...) myslím si, že... mě to vedlo k větší toleranci určitě. (...) zkus se taky vcítit do jejich kůže, (...) vím sám, jak to pro mě bylo těžký, když jsem byl já v Německu (...). (Emil)

Význam poznávání lidí z odlišných zemí a kultur na workcampech tedy tkví v tom, že mladý člověk zjistí, že s nimi může **navzdory všem odlišnostem koexistovat**:

To bylo takový jako obohacení potkat nové lidi a vlastně s nimi existovat, i když se vlastně neznáte, máte strašně rozdílný návyky a pohledy na svět (...). (Gábina)

Může si také uvědomit, jak jsou lidé po celém světě „**propojení**“, což je možná důvod, proč hranice nejsou překážkou tomu, aby si **rozuměli**:

(...) třeba tam byli kluci z Mexika, který měli předky z Ruska - jak člověk najednou vidí, jak to celý migrovalo a jak je to všechno propojený, že jsme si hrozně rozuměli, (...) ačkoli byli fakt z dálky, tak jako že jsme si všichni rozuměli fakt parádně. (Luděk)

Proto setkávání s lidmi jiných kultur na workcampech může mladého člověka vést k tomu, že i ve svém každodenním životě **přestane odlišovat** lidi dle národností:

(...) jako že jsem prostě od určitý chvíle to nerozlišovala mezi jako cizincem a Čechem, že to není jako žádná hranice nebo že... se všichni domluvíme anglicky (...). (Gábina)

Veškerá tato uvědomění se nemusejí týkat jen lidí z odlišných kultur, ale celkově vést k tomu, že budou **brát odlišnosti mezi lidmi jako samozřejmé**:

(...) každej člověk je jinej a když dělá stejnou věc, tak ji bude dělat úplně jinak... (...). Každý měl něco trochu lepšího, něco trochu horšího... (Cyril)

A že díky setkání s odlišnými lidmi **přehodnotí své dosavadní představy o lidech**:

(...) v tom mi právě otevřely oči ty workcampy, že lidi jsou různý, že to není jenom ta jedna škatulka lidí (...). (Ivan)

A získá určitý **nadhled** v celkovém přístupu k životu:

Jako vůbec to setkání s těma různějma lidma, tak možná takovej jako nějakej nadhled nebo... (...) taková ta schopnost přistupovat k těm věcem jako s nadhledem, a to nejenom s nadhledem k nějakým kulturám (...) takový to jako nepodělat se ze všeho. (Eva)

Delší souvislý pobyt ve skupině odlišných lidí také může mladému člověku pomoci rozvinout **schopnost fungovat ve společnosti**:

(...) myslím, že je to pro společenskéj vývoj individua hodně důležitý, že (...) tam opravdu je člověk nucenej vyzkoušet, jak kooperuje ve společnosti, jestli dokáže bejt čtrnáct dní v jednom stanu a nebejt sám a ještě v rámci různějch kultur. A hodně se musí taky přizpůsobovat - jiný jídlo, jazykově... (Honza)

(...) jakoby fungovat mezi lidma, jako nějaká flexibilita - jako umět se zařídit na... tadytěch podmínkách, základních podmínkách (...). (Gábina)

Tito respondenti tedy vidí přínos workcampů zejména z hlediska **schopnosti kooperace a flexibility**.

3.4.3.5 Navazování přátelství

Jak jsem popsala v teoretické části, na workcampu skupina lidí společně nejen pracuje, ale také žije. Díky tomu na workcampu dochází ke vzniku přátelských vazeb.

Touze či nutnosti navazovat přátelství mohou mladí lidé přizpůsobovat svůj výběr workcampu – například si vybrat workcamp, kde je hodně dobrovolníků, aby mohl navázat **co nejvíce** přátelských kontaktů:

(...) je lepší mít větší skupinu, že si spíš najdeš někoho, s kým si sedneš třeba víc (...) povahově. (Luděk)

Nebo si naopak vybrat workcamp, který bude účastníkům umožňovat trávit čas také mimo skupinu a bude tak **možné skupině uniknout**:

Já trochu jsem takovej pesimistickéj, co se týče toho, jaký tam potkám lidi a tak... (...)
A říkal jsem si, že když budu někde v parku, nebo na nějakým opuštěným místě, (...)
a budou tam nějaký lidi, který mi nebudou sympatický, (...) že to bude hrozně zlý.
Zatímco když pojedu do Berlína, tak aspoň budu mít co dělat v tom městě. (Emil)

Důležitým momentem je vstup do skupiny účastníků workcampu, jakožto zprvu cizích lidí, který může být pro mladého člověka zpočátku těžký, ale díky workcampům se může naučit **zvládat vstup do nových kolektivů** obecně:

(...) myslím, že jsem se hodně jako otrkala v takovým tom jako... kontaktu, když člověk přijde do nové skupiny. Já jsem byla dost... nebo spíš docela hodně zakřiknutá, já jsem totiž spíš introvert... (Eva)

Účast na workcampu je také **příležitostí porovnávat různé způsoby života**:

(...) člověk znal lidi z celého světa, že po campu jsem jakoby opravdu mohla znát lidi z různých částí světa, což mi přišlo hrozně zajímavý. (...) mně to prostě přijde zajímavý to porovnávat ty různé způsoby života. (Gábina)

Společný život na workcampu (často navíc v základních podmínkách) a společné trávení většiny času může vést k tomu, že ve skupině **vzniknou skutečně silná přátelství**:

(...) takovej ten táborovej fenomén, prostě bejt 14 dní v nějaký skupině, to je hrozně silný. Tam prostě se vytváří přátelství, který v běžnejch podmínkách potřebujou léta, no. Myslím, že rozhodně je to takový ideální laboratorní prostředí pro lidský vztahy a možnost vytvořit si silný přátelství. (Honza)

Dochází zde tedy k něčemu, co tento respondent nazývá **táborovým fenoménem**, kdy navíc čím těžší podmínky a izolovanější skupina, tím pevnější přátelství vznikají. To je v souladu se zjištěním Pana (2012), že účastníci projektů mezinárodního dobrovolnictví na nich získávají schopnost důvěry ke spolupracovníkům a ochotu čelit společně nepohodlí.

Další respondentka mluví v souvislosti s prostředím workcampů o **community feeling**²⁸, který popisuje následovně:

(...) žiješ s těma lidma, které neznáš, který jsou z úplně jiných kulturních prostředí a najednou jste vlastně hodně spolu, najednou si rozumíte a najednou už jste pro sebe ochotní podle mě udělat opravdu hodně. (...). (...) že tam jste spolu, že se máte rádi a děláte něco společného (...) dobrou věc prostě. (Jana)

Mladý člověk také na workcampu může navázat **přátelství, která vydrží léta**:

(...) poznal jsem lidi, se kterejma se stýkám doted'. Jednu holku z Rumunska jsem tam potkal, která se mnou teďka studovala v Holandsku, že byla taky v Holandsku, tak jsme se navštěvovali. (...) A potom ještě jednu holku, s kterou si píšu čas od času... No takže mě to obohatilo asi o ty známosti. (Emil)

A dokonce **přátelství, která mohou ovlivnit další život** dotyčného:

(...) ty kamarádi, který jsem tam potkala, mně potom pomohli ve spoustě věcí. Tam třeba kluk jeden ze Španělska (...) se k nám pořád vrací a byl pro mě jako hrozně

²⁸ Do češtiny možno přeložit jako „pocit společenství“

inspirativní - fakt takovej jako starší brácha (...) Takže jako určitě třeba tadyto setkání (...) mě ovlivnilo hodně, no. (Dana)

(...) ta vedoucí, tak jsem s ní pak ještě bydlela šest let po tomhle (...) a je jedna z mých nejlepších kamarádek. A seznámily jsme se tam, no. (Gábina)

Je **užitečné tato přátelství udržovat**, a to z mnoha důvodů. Mohou člověku pomoci při jeho **pobytu v cizí zemi**:

(...) ty kontakty jsou vážně dobrý, no, do těch jinejch zemí, protože potom když jsem jela na stáž do Barcelony, přijela jsem a (...) pomohli mi tam najít nějaký ubytování a takovýhle věci. (Dana)

Může díky udržování kontaktu s nimi **procvičovat cizí jazyk**:

(...) ještě nějakou dobu jsme si psali s některejma lidma, takže je to fajn, že člověk jen tak napíše. Zase v angličtině se aspoň člověk cvičí a baví ho to (...). (Luděk)

Nebo díky nim může mít **přehled o dění** v cizích zemích, a to lepší, než jaký poskytuje zpravodajství:

Třeba když v televizi nic není, tak napíšu kamarádce, která je ve Španělsku, jak se máš. "No dobrý, jenom zas tady jsou nepokoje a nemůžu vyjít na ulici." A to je třeba pro mě strašně silná informace, ale jako ve zprávách to není, že jo. (Ivan)

3.4.3.6 Navazování partnerských vztahů

Z rozhovorů vyplynulo, že nejen navazování přátelství, ale také navazování partnerských vztahů je **neoddělitelnou součástí** workcampů:

Jako neviděl jsem workcamp, na kterým by se nikdo s nikým nedal dohromady, takže si myslím, že reálně popis workcampu by klidně mohl bejt, že je to seznamka. (Ivan)

Z rozhovorů však nevyplývalo, jestli se jedná jen o vztahy **krátkodobé nebo i dlouhodobé**:

Jo hodně vztahů tam vznikalo, ale nejsem si jistej, jestli nějaký vydržel třeba. (Luděk)

Tyto vztahy respondenti **vídali kolem sebe**, ale také se sami **stávali jejich aktéry**:

(...) třeba na tom prvním workcampu jsem tam chodil s jednou holkou, kterou jsem... teda pak mě byla ještě navštívit v Praze. (Emil)

Vztah navázaný na workcampu může být pro mladého člověka také tím vůbec **prvním**, a tak ho v určitém smyslu „**otevřít**.“

Takže pro mě asi docela důležitý, že mě to otevřelo tímhle směrem, no. (Ivan)

Tento respondent se také domnívá, že navazování vztahů na workcampech je (aspoň pro něj) **jednodušší** ve srovnání s domácím prostředím:

Na těch workcampech jsem vždycky byl úspěšnější než tady doma. (...) Protože jsem tam byl uvolněnější a víc sám sebou. (Ivan)

Vysvětluje to jednak schopností být na workcampech **uvolněnější**. Navazování vztahů navíc podle něj nahrává fakt, že na workcampu jsou mladí lidé několik dní **v jednom kolektivu** bez možnosti se sexuálně vybit jinde, navíc zde hraje významnou roli prvek **exotiky**:

Je to o tom, že ty lidi jsou spolu třeba dvacet dní zavřený, tak už na ně lezou ty základní potřeby, navíc je tam strašná exotika, že jo, prostě... Pro některý lidi jsme dobrej národ, takovej perspektivní, pro jiný jsme zas exoticej a je to vzájemný, že jo. (Ivan)

Další respondent spojuje výskyt sexuálních vztahů s **věkem účastníků**:

Ale v tom věku, vždyť tam jsme byli 18 až max 25, tak samozřejmě, to jsou lidi, který tu nejvyšší... mají vyšší. (smích) (Luděk)

Roli hraje i velikost workcampu ve smyslu **počtu účastníků**:

Hele říkám, nejlepší je jet na workcamp, kde je hodně lidí. (smích) Ono se tam toho hodně děje. (Luděk)

Workcamp také může mladého člověka přivést k partnerskému vztahu **zprostředkovaně** – tím, že jeho prostřednictvím mladý člověk **vstoupí do sociální skupiny**, ve které se později seznámí:

(...) jsem se pak přes INEX, kterej jsem poznal díky těm workcampům, seznámil se svojí životní láskou (...). (Honza)

3.4.3.7 Rozvoj komunikačních dovedností

Oproti kapitole s podobným názvem výše se zde jedná o výroky, které tyto dovednosti neprovazovaly s profesním rozvojem.

Vliv na komunikační dovednosti může spočívat například v tom, že se mladý člověk naučí **vycházet s různými typy lidí a řešit konfliktní situace**:

No ve vztahu asi k práci s lidma, nějak vycházet opravdu s různějma lidma, umět řešit nějaký konfliktní situace (...). (Honza)

Následující respondentka spatřuje význam workcampu v tom, že se naučila **vycházet i s lidma**, kteří jí zprvu **nejsou sympatičtí**:

(...) vyjít s lidma, se kterejma si na první chvíli nesesedneš, ale protože s nima trávíš tři tejdny někde jako v domečku, tak jako musíš to nějak vyřešit. (Dana)

Schopnost lépe vycházet s lidma může souviset i se zlepšením **schopnosti všimat si detailů**:

Jako asi možná nějakým způsobem jako víc vycházet s lidma, nebo jakoby víc si všimat nějakých detailů, nebo takový jako obecný, jako komunikační schopnosti bych možná řekla.

Může také souviset s tím, že se mladý člověk naučí **dávat si pozor na jazyk**:

Že musíš jako, musíš nějakým způsobem jako vybudovat okolo sebe nějakou jako takovou jako rámu, kterej tě bude trošičku limitovat v tom, jestli budeš o všem mluvit a jak... abys nikoho jako neurazila. (Anna)

3.4.3.8 Rozvoj zodpovědnosti

Lze mluvit také o tom, že mladý člověk díky workcampu, jakožto často první zkušenosti, kdy je daleko od domova jen sám za sebe, rozvine zodpovědnost.

Tento termín se dá vnímat různě, jedna z respondentek ho například uváděla v souvislosti **přebírání zodpovědnosti za důležité věci** a schopností **dotáhnout tyto věci do konce**:

Ted' mě napadá určitě jakoby ta zodpovědnost. (...) že třeba i často jako kdyby beru na sebe nějaký úkol, kterej se musí udělat, a já třeba když ho beru, že je důležitěj nebo že to v něčem někomu pomůže nebo to nějak prospěje, tak že to beru tak, že se fakt musí udělat a dokončit, no. (Klára)

Další respondent mluvil o tom, že se na workcampu naučil **o sebe postarat**:

Myslím, že jsem tam jako lidsky dospěl docela. Že se člověk uměl víc o sebe postarat (...). (Luděk)

Může dojít také k tomu, že si člověk až **zpětně po workcampu uvědomí, jak nezodpovědně se** v souvislosti s cestou na něj **choval**, a tato reflexe mu umožní v budoucnosti jednat jinak:

Ani jsem si jako nepřipouštěla, že by se mi něco jako mohlo stát, což taky jako nebyla (smích) úplně nejinteligentnější věc. (...) Ted' zpětně třeba jsou věci, který si myslím, že bych už jako neudělala. (...) že jsem si spoustu věcí jako nezjistila (...). (Anna)

3.4.3.9 Vliv na hodnoty

Setkání s různými lidmi z různých prostředí a životních podmínek, ke kterému na workcampech dochází, může také působit na hodnoty mladého člověka.

S tímto pojmem přišla respondentka, která popisuje změnu svých hodnot vyplývající ze setkání s lidmi, kteří mají málo, v kontrastu s chováním lidí v České republice. To ji podle vlastních slov **změnilo náhled na život**:

Mění ti to ty hodnoty, jako že ty přijedeš zpátky a vidíš jak tady se všude se všim jako plýtvá a jak si všude všichni stěžují na to, že něco jako nemaj, a ty jsi přijela

z místa, kde ty lidi jako nemají pitnou vodu. Tohle určitě jako strašně změní člověku život. (...) Takže mě to jako změnilo určitě v nějakým jakoby náhledu na život. (Anna)

Mladému člověku tedy může na základě této zkušenosti začít **vadit plýtvání a stěžování si lidí**, kteří mají dost.

Může se také jednat o změnu náhledu na život v tom smyslu, že zjistí, že **i s málem je možné žít šťastně**, což v něm zůstává i dlouho po návratu do domovské země:

(...) kdykoliv si vzpomenu na ty lidi, jak existují, a že může být někdo tak jako radostnej, i když ty podmínky třeba nemá zdánlivě materiálně tak perfektní jako my (...), tak mi to prostě dodává hrozně energie a radosti. (Honza)

Na základě účasti na workcampu tak mladý člověk může **změnit svůj přístup k životu** – například směrem k **většímu klidu a radostnosti**:

Já jsem si tam pak našel (...) takovej nějaký radostnej, klidnej a pozitivní přístup. (Honza)

Nebo se může rozhodnout **zpomalit životní tempo**:

(...) že prostě tam ti lidi jako byli spokojení, i když neměli žádnou kariéru a takhle, takže (...) jsem jako zklidnila a zpomalila to tempo, no. Že jsem zjistila, že není vůbec potřeba takhle jako se strašně hnát někam dál pořád. (Klára)

Mladý člověk se po této zkušenosti také může **posunout směrem k altruismu**:

(...) asi jsem se jakoby naučila přestat myslet tolik na sebe a tak nějak jako... si hledat, snažit se realizovat v něčem, co jako není jenom tak jako důležitý pro mě. (Anna)

A jak jsem se vrátila z toho workcampu, (...) přišlo mi, že jsem se stala altruističtější, fakt jako. (Jana)

Někdo to může vnímat až jako **změnu světonázoru**, která **výrazně ovlivní další směřování a aktivity mladého člověka**:

Nebo nevím, prostě přišlo mi, že jako jak osobnostně, tak v nějakým tom světonázoru mě to prostě změnilo, to léto. A od té doby je to jiná dráha, no. (smích) (Jana)

Vliv na hodnoty však **nemusí být nijak výrazný**, ale může probíhat čistě v rovině **změny myšlení**:

To, že nezměníš svůj světonázor ještě neznamená, že jsi nezměnila své myšlení, akorát to třeba nedáváš tolik najevo. (Jana)

3.4.3.10 Získání znalostí

Mladý člověk si z workcampu může dovézt také nové znalosti.

Tyto znalosti se mohou týkat například **země konání workcampu**:

(...) když bydlíš někde v nějaký komunitě, tak se vždycky o tý zemi naučíš mnohem víc než kdybych ji tam za těch pět tejdnu prostě procestovala celou (...). (Anna)

Tato respondentka uvádí také příklad **konkrétního aspektu života v této zemi**, o kterém se na workcampu poučila:

Že ta církev tam není schopná nějakým způsobem ovlivnit to smýšlení těch lidí, třeba proti tý ženský obřízce nebo proti nějakému násilí na ženách nebo na dětech nebo obecně, takovou sílu nemá, ale zároveň má sílu z těch lidí jako vydržít strašný množství peněz (...). (Anna)

Může se také dozvědět hodně o **obyvatelích této země**:

Byla to skvělá taková fakt nepálská zkušenost, že ty Nepálci se vás naprosto ujmou, (...) jsou hrozně přátelský a v některých věcech i poměrně konzervativní (...). (Honza)

A o **místní kultuře**:

T: Ty jsi zmínil, že ses tam učil hodně. Co ses tam třeba naučil? R: No tak o tý kultuře, celkově ta nepálská kultura je taková veselá (...), vlastně jako největší hodnota, co se tam uctívá je práce, práce pro druhý. (Honza)

Tyto znalosti však také mohou vycházet ze **setkání s ostatními účastníky** workcampu.

Z hovorů s vrstevníky z jiných zemí se například dozví, **jak se na Česko dívají v zahraničí**, což mu může pomoci **opustit stereotypní smýšlení o cizincích**, popsané výše:

(...) že západní Evropa má nějaký předsudky vůči východní Evropě, že prostě jsme měli tu komunistickou minulost a taky prostě to klasický, že tam jako jezdíme za prací jako do Česka jezděj Ukrajinci za prací... (Emil)

Nebo se dozví víc **o zemích, ze kterých ostatní účastníci pocházejí**, což se mu může **hodit také v dalším životě**:

(...) člověk potkal, poznal, jak to funguje i jinde (...) No a v momentě, kdy příště budu mluvit s nějakým Japoncem, tak ty lidi podle mě budou k sobě daleko příjemnější, když jeden najednou ukáže, že vlastně o tý zemi něco ví nebo umí říct nějaký slovo - jakoby toho druhého najednou zahřeje u srdce a už je potom nějaký společný jednání daleko snadnější. (Cyril)

Může se jednat také o znalost **jidel z různých zemí**, které poté začne **vyhledávat i po návratu**:

(...) jsem ochutnala spoustu věcí, který jsem předtím nikdy nejedla (...) a zjistila jsem, že jsou skvělé, a naučila jsem se je tam jíst. (Dana)

K novým znalostem může mladého člověka přivést také **náplň práce** workcampu, která mu **odhalí nějaký obor práce**, který by jinak neznal:

Vidíš do tý práce těch archeologů - to jako člověk, kterej si to nezkusí, tak moc netuší. (...) takže tahleta náplň toho workcampu mi přišla obohacující (...). (Cyril)

Nebo s náplní práce nesouvisející **vzdělávací složka**²⁹ workcampu:

(...) konkrétně třeba jsem se tam naučil různé základy ajurvédy, jógy v Nepálu, ale i vůbec mi to celkově otevřelo ten pohled, že můžou být i jiný přístupy, ten duchovní pohled na to tělo, na tu duši, no. (Honza)

Co se týče zvýšení znalostí, má však workcamp určité **limity**, které na základě vlastní zkušenosti popisuje tato respondentka:

²⁹ Mnohé workcampy dobrovolníkům nabízejí určitou *study theme*, která může či nemusí souviset s náplní práce

(...) hrozně ráda bych jela na nějaký kompostovací projekt a urban farming, ale to už jsem pochopila, že (...) už v těch oblastech mám tolik jakoby informací, že už nemůžu předpokládat, že nějaký dobrovolnický projekt bude pro mě jako informačně zajímavý. (Gábina)

Tyto limity spatřuje nejen ve znalostech získávaných prostřednictvím náplně práce, ale i prostřednictvím dalších účastníků:

Už jsem jakoby si připadala moc zkušená na to, že se tam jakoby i ty rozhovory opakovaly, že jo (...), takže už mně to potom tolik nedávalo, no. (Gábina)

Tím, co jí znemožňuje získat na workcampech nové znalosti, je **přílišná zkušenost** v určitých oborech i v účasti na workcampech.

3.4.3.11 Rozvoj zájmů

Účast na workcampu může mladého člověka **přivést k novým zájmům**, jedním z nich může být i **zájem o neziskový sektor**:

(...) jakoby jsem si začala víc všimnout věcí, který se dějí okolo toho neziskového sektoru (...), ten první workcamp, který ve mně jakoby nastartoval vůbec ten zájem, (...) abych se jako vůbec začala nějakým takovýmhle tématem zabývat nějak jako víc. (Anna)

Nebo může **podpořit jeho stávající zájmy**:

(...) tam jsem se hodně začal zajímat taky o jógu - nebo já už jsem se zajímal před tím, ale tam jsem začal víc no a od té doby v tom pokračuju. (Honza)

Také může mladému člověku odhalit nějakou **oblast, o kterou se začne blíže zajímat až později**:

(...) to, že jsme tam stavěli z přírodních materiálů a že o tom přemýšlím i do budoucna. (...) Jako tenkrát mě nenapadlo (...) a teďka jsem viděla nějaký dokumenty... (Klára)

3.4.3.12 Rozvoj jazykových dovedností

Zde se jedná o výroky, které rozvoj těchto dovedností nespojovaly s profesním rozvojem.

Účast na workcampu může přispět k tomu, že se mladý člověk v cizím jazyce **takzvaně rozmluví či osmělí**:

No tak jako je to takový, že se člověk rozmluví, určitě si nemyslím, že bych si nějak obohatil slovní zásobu nebo že bych se zlepšil v gramatice (...). (Emil)

(...) jazykový, ale v takovém tom smyslu toho otrkání - ne, že bych se jako ten jazyk tam nějak naučila. (Eva)

Zajímavé na obou posledních výrocích je také to, že oba respondenti v nich sami od sebe negují možnost, že by se na workcampu jazyk naučili.

Naopak následující respondentka popisuje, že se na workcampu **naučila nový jazyk**:

Tam jsem se vlastně naučila na tom druhém workcampu španělsky nějak základně aspoň, protože tam byla spousta Španělů, který nemluvili jako nijak jinak. (Dana)

To může souviset i s tím, že si člověk na workcampu ozkouší a na základě toho **uvědomí, že k dorozumění stačí málo**, což mu navíc může **pomoci při učení dalších cizích jazyků**:

(...) jsem zjistila, že mi úplně stačí jenom pár základních slovíček v té španělštině, abych se domluvila. A že tohleto mě posunulo potom v tom, když jsem se učila ještě nějaký další jazyky (...), že vlastně jako je dobrý i s tímhle tím málem si nějak zkusit dorozumět. (Dana)

Navíc to člověku **pomůže v kontaktu s cizinci**, protože se přestane bát mluvit cizím jazykem:

Ze školy jsem měla strach, že nemluvím třeba anglicky dostatečně dobře gramaticky, a proto jsem měla ten blok, že jsem se bála mluvit. (...) Takže pak pro mě jako zásadní je, že se nebojím mluvit s lidma, kteří nemluvěj česky. (Dana)

Účast na workcampu jako příležitost použít cizí jazyk ke komunikaci s cizinci také může mladému člověku ukázat, že studovat cizí jazyk má opravdu smysl, což **zvýší jeho motivaci se cizí jazyk učit**:

(...) a že mu to přispělo k tomu, aby to fakt jako studoval, že to má třeba smysl, že to využije. (...) Že ti to dá tu motivaci, (...) tady jako opravdu zjistíš, že to využiješ a že to má smysl studovat, že prostě si pak popovídáš s vrstevníky (...). (Luděk)

3.4.3.13 Vliv na vztah k vlastní zemi

Workcamp tím, že se na něm mladý člověk setká s mnoha vrstevníky z jiných zemí, umožňuje **nastavení zrcadla**, ve kterém účastník workcampu **vidí, co si o jeho zemi a národu myslí jinde** ve světě:

(...) co podle mě na tom bylo nejdůležitější, je, že člověk jakoby zjistí, jak... na jeho rodnou zemi, nebo jak na něj jako na cizince, se dívají v zahraničí nebo v západní Evropě. (Emil)

Mladý člověk v tomto prostředí také sám může svou národní příslušnost podrobit zkoumání **porovnáním s ostatními** a dojít k **poznání, čím je češství specifické**:

Tak jakoby to vnímání toho češství, nebo uvědomování si, co to vlastně to češství je v porovnání s ostatními. (Gábina)

S tím, jak mladý člověk prostřednictvím workcampů **poznává** další a další **místa světa**, může postupně získat **lepší vztah ke své zemi**:

(...) já jsem třeba zjistil, jak strašně se mi líbí v Česku, jo, a dlouhodobě tady chci žít (...). (...) Jo a to jsem si uvědomil spíš díky tomu, že jsem byl i jinde, no. (Ivan)

Byť se nikdo takový v mém vzorku respondentů neobjevil, nelze samozřejmě vyloučit ani možnost, že se někdo na základě zkušeností z workcampů v zahraničí naopak rozhodne v Česku nežít.

3.4.3.14 Vliv na vztah k dobrovolnictví

Ačkoli je patrné, že mladí lidé většinou odjíždějí na workcampy s jinými než altruistickými motivacemi, přece workcampy mohou přispět k tomu, že se stanou altruističtějšími a vytvoří si vztah k dobrovolnictví, díky kterému se pak do podobných aktivit zapojí i po návratu.

Význam workcampů lze tedy spatřovat i v tom, že na nich mladí lidé, dalo by se říct, **objeví dobrovolnictví**, například zjistí, že **pracovat zadarmo je možné a normální** a že to má smysl:

To, že tam dobrovolničíš, (...). tě naučí (...), že to je normální, že to je fajn, že to má smysl pro tu komunitu (...) – ale to, že se potom doma rozhodneš, že doma můžeš opravit kostel nebo že si najdeš nějakou takovouhle... (Jana)

Nebo dokonce, že to může být **zábavné**:

(...) jsem zjistila, že workcampy jsou fajn a baví mě to takhle... dobrovolničit, být ve skupině jako různých lidí... (Běla)

Touto cestou poté workcampy mají smysl nejen pro komunity v místě projektu, ale také pro komunity ve vysílajících zemích. Pro tyto země tedy workcampy mohou být nástrojem **zvyšování angažovanosti mladých lidí** ve společnosti:

(...) ne moc lidí začne dobrovolničit jen tak na místě a ty workcampy jsou výborná možnost k tomu, aby k tomu člověk takhle oklikou přišel. (...) a v tom si myslím, že je obrovský přínos těch workcampů, že to jako ani není dobrovolnictví, to je zábava, a přitom to má velmi dalekosáhlé důsledky pro jako dobrovolnictví. (Jana)

Sherraden et al. (2008) si všímá, že projekty mezinárodního dobrovolnictví dle mnoha výzkumů skutečně pozitivně působí na společenskou angažovanost účastníků, působení krátkodobých projektů, mezi něž patří i workcampy, však v tomto ohledu není prokázáno.

Z výsledků výzkumu Čermákové (2008) se zdá, že větší míru zapojení do dobrovolnických aktivit po návratu z workcampu je možné pozorovat i v českém prostředí, byť se v tomto výzkumu může jednat o zkreslení vyplývající ze samovýběru respondentů³⁰.

Zajímavé je, že **objevení určitého vztahu k altruistické činnosti** je vysledovatelné i u respondentky, která jinak ve svých motivacích nevykazuje známky altruismu a která se v Česku dobrovolnictví věnovat nehodlá:

Z čeho jsem měla dobrej pocit, tak (...) jak je to malá vesnička, tak oni když tam vidí cizince, tak jsou prostě rádi. (...) když potom vidím, jak nás poslouchali, (...) tak prostě mě to tak jako že i tohle naplňovalo, že jsem viděla, že prostě pro ně je to něco úplně super (...). Takže jako, tohle mi jako přišlo taky fajn, že proto bych tam třeba i klidně jela znovu no. (Klára)

Ačkoliv se tato respondentka na jiném místě rozhovoru vyjádřila, že už pro ni workcampy, ani jiné formy dobrovolnictví nejsou zajímavé z hlediska přínosů pro její osobu (tj. neuspokojují její egoistické motivace), na tomto místě připouští, že na workcampu objevený pocit naplnění z činnosti prospěšné druhým by ji mohl k další účasti na workcampu dovést.

Je však také možné, že si mladý člověk na workcampu **vztah k dobrovolnictví opravdu nevytvoří**, což může zdůvodňovat například tím, že **není ten typ** nebo že **směřoval jinam** než do oblasti dobrovolnictví:

(...) já se v tom nějak nevyžívám, nejsem nějaký člověk, co by potřeboval jezdit každej rok na workcamp nebo jako bejt extrémně aktivní (Emil)

No tak já zase nejsem úplně takovej dobrovolnickej typ (...). Jako jo, já mám rád jako pomáhání lidem a takovýhle věci, ale tohle prostě není, kam jsem směřoval, víš. Já jsem prostě spíš se zaměřoval vyloženě spíš tím technickým směrem. (Luděk)

3.4.3.15 Rozdíly mezi jednotlivými workcampy

Díky rozhovorům s několikanásobnými účastníky workcampů bylo možné mezi sebou porovnávat působení jednotlivých workcampů na jejich rozvoj.

³⁰ Z osmdesáti oslovených dobrovolníků dotazník vyplnilo pouze 42, takže lze pochybovat o reprezentativnosti vzorku – je možné, že ve zvýšené míře zahrnoval právě ty, kteří se dobrovolnictví nadále věnovali a kterým tedy téma výzkumu bylo blízké

Ukázalo se, že **míra vlivu** se mezi jednotlivými workcampy může **lišit v závislosti na mnoha faktorech** včetně toho, v jaké se mladý člověk právě nachází **životní situaci**:

(...) já kdybych byla jenom na tom prvním workcampu, tak to taky na mě vliv nemá. Podle mě záleží, jaký je to workcamp, co tam poznáš za lidi, v jaký životní situaci... (Jana)

Či toho, jak sám mladý člověk **k workcampu přistoupí**:

T: A řekl bys, že třeba u těch jednotlivých workcampů, že se nějak liší ta míra těch přínosů, co z toho máš? R: Určitě se liší a liší se to především tím, jak jsem k tomu přistoupil. (Ivan)

U účastníků několika workcampů je také možné se na jejich účast na workcampech dívat jako na **proces**, ve kterém se člověk postupně **stává zkušenější** v různých oblastech:

Spíš jakoby ten proces (...) od toho, že vlastně člověk něco pochytíl na tom prvním (workcampu), na tom druhém už byl jakoby zkušenější, takže se taky choval jinak (...). (Gábina)

Tomuto postupnému nabývání zkušeností může mladý člověk také **přizpůsobovat samotný výběr workcampů**:

Tak já jsem vlastně postupovala tak, že jsem nejdřív jezdila do těch bezpečných zemí (...) a pak (...) jsem měla už větší to sebevědomí, že sama to zvládnou (...) takže pak jsem jakoby jela do té Bosny a do toho Rumunska (...). Mezitím jsem vedla, takže to byl další jakoby krok (...). (Gábina)

Dobrou zprávou tedy je, že se člověk může zúčastnit několika workcampů tak, že ho zároveň **každý z nich obohatí**:

T: No a máš pocit, že tě některé z těch workcampů nebo všechny dohromady nebo některé víc než jiné třeba nějak obohatily? R: Všechny, každé úplně jinak. Ale asi nejvíc ten, který jsem vedla - to byla jako ještě další zkušenost z toho. (Eva)

Zde respondentka zmiňuje ještě další typ obohacující zkušenosti z workcampu – totiž situaci, kdy byla **vedoucí workcampu** v České republice. Respondenti, kteří v rámci

workcampu okusili i tuto roli, často zmiňovali workcamp, který vedli, za ten, ze kterého si odnesli **ve srovnání všech workcampů nejvíc**, či který je dokonce změnil:

Tak to mě jako změnilo hodně, že jsem si uvědomovala jakoby limity toho svého vůdcovství - nebo jakoby ty hranice toho, kde vlastně člověk chce být zároveň s tou skupinou a zároveň to vést k nějakému cíli, protože do té doby jsem si myslela, že jsem docela dobrou leader, ale přehodnotila jsem to. (Gábina)

Rozvoj na základě vedení workcampů není předmětem této práce a zasloužil by si samostatné a podrobnější zkoumání.

3.4.3.16 Minimální vliv workcampu

Byť každý z respondentů tohoto výzkumu zmínil nějaké přínosy z hlediska osobnostně sociálního rozvoje, někteří zároveň nepovažovali workcamp za významný činitel vlastního rozvoje.

To může souviset s tím, že dotyčný k workcampu ani **nepřístupoval** jako k něčemu, co by mu mělo do života něco dát, neboli je k možnosti rozvoje na základě workcampu **skeptický**:

Já jsem k tomu ani tak nepřístupoval, že by mě to mělo nějak obohatit. (...) já jsem prostě jako trochu kritický člověk a nedokážu se tolik jakoby nadchnout (...) nemyslím si, že by... že bych dokázal prostě z toho workcampu nějak sebezpoznat, mít nějakou takovou ten fakt hlubokou zážitek. (Emil)

Vliv workcampu na osobnostně sociální rozvoj mladého člověku může být oslaben také v případě, že dotyčný měl **zkušenosti se zahraničními či mezinárodními projekty už před odjezdem na workcamp**:

I tím, že jsem jako už prostě byl rok takhle v zahraničí a měl jsem zkušenosti s tím, že se stýkáš s lidma z jiný kultury a tak, což pro člověka, co to nikdy nezažil, může být nový a jakoby nějakým způsobem obohacující, měl by z toho větší zážitek nebo hlubší. (Emil)

Kdo chodil na nějaký dvojjazyčný gymply a jezdil na výměny, tak určitě takovýhle zkušenosti (se setkáváním s cizinci) měl. (Cyril)

Je také možné, že dochází ke **zkreslení na základě časového odstupu** od samotného workcampu, například že **vnímanou roli workcampu snižují zkušenosti nasbírané po něm**, což ovšem neznamená, že pro dotyčného nebyl významný tehdy:

Já si jakože dokážu představit, že to v tom životě mohlo být významný, ale že v sledu těch dalších událostí to prostě nehraje takovou roli (...). (Běla)

Tento předpoklad vznáší respondentka, která po workcampu absolvovala ještě několik dlouhodobějších dobrovolnických projektů v zahraničí, takže u ní lze mluvit o tom, že význam workcampu zapadl v kontextu následujících mezinárodních zkušeností.

Rozhovor s Bělou se navíc vyznačoval tím, že kompetence, které mnozí uvádějí jako získané už na workcampu, ona uvádí jako získané až na jejích dalších projektech. Tak to mohlo skutečně být, ale může to také být způsobeno tím, že **čerstvější zážitky její vzpomínky na workcamp a jeho přínosy přebily**.

Minimální vliv workcampu na osobnostně sociální rozvoj mladého člověka může vyplývat také z **místa konání workcampu, které není vzdálené a příliš odlišné** od vysílající země:

(...) si myslím, že když člověk jede z Čech a jede po Evropě, tak to není zas takové terno... (Emil)

No tak Anglie - to jsem neměla kulturní šok. (...) Že to bylo takový, víš, že jsem jako myslela, že to bude složitější, než to bylo asi. (Eva)

Ovšem je otázkou, zda je vůbec možné si z workcampu z hlediska osobnostně sociálního rozvoje **vůbec nic neodnést**. Jedna respondentka se na základě vlastní zkušenosti domnívá, že se to může stát:

Asi jsem důkazem, že to jde si nic neodnést, pokud ta zkušenost není dobrá a pokud prostě ještě nejsem v momentě, kdy si z toho můžu něco odnést. (Jana)

Důvody pro to, že workcamp nepůsobí na rozvoj mladého člověka, spatřuje tato respondentka dva – když se jedná o **špatnou zkušenost** a když **není ta pravá chvíle pro rozvoj** dotyčného.

Nebo je možné, že **vliv workcampu** (a to každého) ve skutečnosti existuje a je uplatňován, jen **není** mladým člověkem **uvědomovaný**:

To je prostě takový, že to je nějaký vliv, který se ti vstřebá někam a ty to možná používáš a nevíš to. (Cyril)

Přece jen, každá zkušenost člověka nějak ovlivní, jak zmiňuje i respondent, který jinak workcamp nepovažuje za významný prvek svého života či rozvoje:

Malinko to ovlivnilo - každá zkušenost ovlivní tvůj život, ale jako... nemůžu říct, že by to byla jakoby jedna ze zásadních... (Emil)

3.4.4 Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím

Dle Policara (2011), který je sám bývalým dobrovolníkem a zaměstnancem INEX-SDA, je mezinárodní dobrovolnictví součástí vzdělávacího procesu, který má v dobrovolnicích rozvinout kritické myšlení a schopnost nahlížet na země globálního Jihu jinak a povzbudit je k tomu, aby toto vnímání šířili kolem sebe.

To se zdá být stále významnější v kontextu rostoucích pochyb o tom, zda jsou rozvojová pomoc a mezinárodní dobrovolnictví vůbec prospěšné, nebo zda víc škodí³¹. Dobrou zprávou je, že někteří mladí dobrovolníci tyto etické otázky reflektují, dokonce je možná trápí, na což ukazuje fakt, že na ně v některých rozhovorech přišla řeč, aniž by k těmto tématům směřovala jakákoli otázka tazatele.

Proto jsem se rozhodla zařadit tuto kapitolu, ačkoliv přímo neodpovídá žádné z výzkumných otázek. Výzkum na toto téma nebyl cílen, proto není smyslem této kapitoly ho pokrýt, ale spíš ukázat, že účastníci workcampů i tyto otázky zvažují a nastítnit, jakým způsobem.

3.4.4.1 Vliv na místní komunitu

Zahraniční dobrovolníci by neměli být jen náhražkou místních pracovníků (Council of the EU, 2008), ale měli by na místo vnést „prvek jiného“ (Tutr, 2007).

Z toho vyplývá přínos, spočívající v tom, že dobrovolníci do místní komunity **přinášejí příběhy odjinud**, které mohou místním lidem příjemně rozšířit obzory:

(...) oni tam, jak jsou vlastně úplně mimo tu civilizaci, když to tak řeknu, jak je to malá vesnička, tak oni když tam vidí cizince, tak jsou prostě rádi. A taky když jim tam

³¹ Viz například článek z uznávaného britského deníku Guardian: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2010/nov/14/orphans-cambodia-aids-holidays-madonna>

povídáme, jak my žijeme a co děláme a kde teda jako se nachází ta Praha, tak je to takový, že jako jim to i hodně dá. (Klára)

To však může být pro místní komunitu také **nebezpečné**:

Ale ta mezikulturní výměna, to je hodně důležitý, že to může být nebezpečný, protože třeba Nepál že jo nepotřebuje, aby mu odcházeli nejtalentovanější lidi... (Honza)

Zde narážíme na riziko, že příliš krásně vyličené příběhy ze vzdálené země mohou vést zejména lidi z méně rozvinutých oblastí k **idealistickým představám**, které je mohou přimět opustit svou zemi s přehnanými očekáváními. Proto je důležité, aby si dobrovolník toto riziko uvědomoval a **přizpůsobil mu svá vyprávění**:

Hodně jsem jim povídal o tom, jak ta Evropa není ten ráj, který si představují, a to je podle mě taky hodně důležitý, aby věděli. (Honza)

Potom může mít setkání se zástupcem země takzvaného západního světa pro místní komunitu velký přínos v tom, že je zbaví nerealistického obrazu o těchto zemích.

Workcamp navíc pro místní komunitu navíc znamená mnohdy nevídané – lidé do jejich oblasti přijedou z celého světa, aby jim dobrovolně s něčím pomohli. To je může vést k tomu, aby se i **oni sami začali** v místě dobrovolně **angažovat**:

My jsme tam začali na tom workcampu a bylo tam těch dobrovolníků nepálskejch třeba sedm (...) a postupně během těch 2 nebo 3 tejdnu se tam dostavila celá vesnice. A vždycky byla úplně nadšená, dobrovolně (...) pomáhala se vším všudy, se stavbou, s jídlom, s dopravou a pak tam i spontánně vytvořili nějaký kulturní program na konec, takže to bylo hodně důležitý, no. (Honza)

Ačkoliv se také může zdát absurdní a eticky problematické, že nezkušený a pedagogicky nevzdělaný mladý člověk na druhém konci světa pár týdnů učí děti angličtinu, ale i jejich vlastní náboženství, je zde ještě jeden důvod, proč to má smysl:

Já jsem samozřejmě tam za čtrnáct dní ty lidi, ty děti v tý škole nenaučil anglicky, ale obrovsky jsem jim ukázal, že ta angličtina má smysl, že to není jenom předmět ve škole, protože (...) oni prostě netuší, že vlastně je to opravdu jako prostředek ke komunikaci. (Honza)

Tímto tedy workcampsy přispívají k **vytváření mostů** mezi místní komunitou a zahraničím. Zda a jak tyto mosty budou využity, to už je však jiné téma.

3.4.4.2 Prospěšnost workcampů

Někteří z respondentů sami začali mluvit o tom, že ve workcampu, který absolvovali, **neviděli** tak docela **smysl** co do prospěšnosti pro místní komunitu:

(...) hodně přemejšlím o nějakým smyslu a že mi to často připadalo, že to až tak moc velkej smysl nemělo. A jako dost jsme se tam nudili, mám pocit. Ale rozhodně jsem si to užil a hlavně jsem tam poznal ty lidi (...). (Honza)

Respondenti reflektovali také skutečnost, že různé typy workcampů mají **různou míru prospěšnosti**, a to jak té **veřejné**:

(...) protože to byl přece nějaký festival; něco jinýho je, když jedeš prostě opravovat nějaký cesty do národního parku nebo stavíš nebo renovuješ hrad, ale tady šlo prostě opravdu o takový (...) jako že se tam vyučovala tantra a podobný věci, tam určitě o nějaký veřejně prospěšný akci se těžko hovoří (smích). (Luděk)

Tak té **celkové** prospěšnosti neboli přínosnosti:

Přijde mi, že prostě workcampsy, na kterých jako rovnou třeba vím, že se bude něco stavět nebo čistit nebo přenášet jsou mnohem jakoby přínosnější oproti projektům, který jsou postavený na tom, že budeš někde trávit nějaký čas s nějakýma dětma. (Anna)

Tato respondentka navíc rozvíjí názor, že některé typy workcampů mohou být dokonce **škodlivé**:

(...) když jako si někde tři týdny hraješ s dětma, tak (...) naopak si myslím, že to může být jako na škodu pro to dítě, z nějakýho jakoby psychologickýho rozvoje (...) že jim tam prostě jezdí pětkrát do roka dobrovolníci, kteří jim půjčujou svoje iPody a chovají si je (...). (Anna)

Účastníci workcampů si navíc často uvědomují, že **jimi vykonaná práce není nenahraditelná**, což vyjadřuje například tento respondent:

(...) tu zidku tam mohli postavit ty Nepálci sami, ale byl obrovskéj smysl v tom, že jsme tam bydleli spolu a vyměňovali si zkušenosti (...). (Honza)

Na workcampu tedy **nejde** tolik **o práci** jako spíš o výměnu zkušeností mezi dobrovolníky a místními i mezi dobrovolníky navzájem.

U některých projektů se však nabízí otázka, kdo je tím, **komu je ve skutečnosti workcamp nejvíc prospěšný?** Někteří z respondentů otevřeně přiznávají, že si myslí, že to jsou oni jakožto **dobrovolníci**:

Jako ty workcampy (...) tam úplně ta naše práce jako potřebná není. Myslím si, že (...) o to nakonec ani nejde, že spíš jde právě o to, jako co si z toho odnesu. (Jana)

(...) tomuhle workcampu jsem myslím přines strašně málo ve smyslu tý odpracovaný práce (...), ale strašně mě to změnilo, takže je tam spíš asi přínos toho workcampu pro mě, no. A myslím si, že nejenom pro mě, no. (Ivan)

Jenomže **kdo má potom workcampy financovat?**

Když to vezmu z pohledu nějakýho toho přírodního parku uprostřed Holandska, tak při vší úctě je to přírodní park a stará se o to, aby tam byl pořádek, a rozvoj dvaceti lidí z celého světa jim může bejt ukradenej. Rozhodně není normální, aby to platil, on platí za to, že mu to tam někdo shrabe, takže tohle by měl platit někdo už vyšší. (Ivan)

Otázka prospěšnosti workcampů tedy byla během rozhovorů několikrát samovolně otevřena a není jednoduché ji uzavřít jednoznačnou odpovědí.

3.4.4.3 Postoj dobrovolníků k místním lidem

S postojem dobrovolníků k vlastní činnosti zejména v zemích globálního Jihu souvisí mnoho etických otázek popsanych v teoretické části.

(...) v Americe to docela frčí, že si někde zaplatí prostě pět tisíc dolarů a oni je odvezou na Haiti a oni tam budou pobíhat v tričku Hope for Haiti, což jsem třeba jako viděla a bylo to dost hrozný. A myslej si, že jako zachraňujou svět. (Anna)

Tato respondentka se pozastavuje nad chováním některých dobrovolníků, kteří se podle ní **chovají jako spasitelé** a zachránci. Ona i další respondent spatřují v tomto riziko **vnímání místních lidí jako něčeho horšího**, nižšího:

Přijde mi, že jsou lidi, který to maj jako nějakou pózu trochu, že jedou jakoby zachraňovat svět, aby to pak mohli vyprávět, ale chovaj se tam jako úplný idioti - jako tyhle holky, který tam ohrnovaly nos nad tím jejich jídlem třeba a byly sice zároveň hrozně milí k těm lidem, ale podle mě se na ně dívali jako... na nějaký domorodce. (Emil)

V takovém případě je velké riziko, že tito dobrovolníci jen **prohloubí nerovnost mezi vysílajícími a hostitelskými zeměmi**, protože svým chováním budou v místních lidech i ve své domovské zemi pouze podporovat dojem, že „bílí“ opravdu jsou „lepší.“

Proto je důležité, že si respondentka, která byla hned na prvním workcampu v zemi globálního Jihu, vytvořila přístup k místním lidem, který je **nedevaluje**:

To je podle mě taky hrozně důležitý, že vlastně se naučíš, že ty ty lidi jako nelituješ, ty tam jako nejseš proto, (...) abys je zachraňovala (...). Že prostě nemáš zachraňovat někoho, kdo nechce pomoc, nebo... Protože jsou lidi, který jsou naprosto spokojený s tím, v jakým žijou jako stavu a v tu chvíli prostě nemá cenu nabourávat nějaký jejich jako život prostě tím, že ty jsi tady hrozně chytřej bílej Evropan a Američan nebo něco, kterej ví mnohem líp než všichni ostatní... (...) Nepřevádět chodce přes přechod, když chce zůstat na stejný jako straně. (Anna)

Zde respondentka navíc naráží na tendenci některých dobrovolníků pomáhat tak, že to může ve výsledku příjemcům této pomoci spíš uškodit, protože jejich pomoc pak může být neadekvátní či přehnaná. Proto považuje za důležité, aby se dobrovolník **zbavil lítosti** nad těmi, jimž pomáhá, dokázal **respektovat jejich způsob života** a **nesnažil se jim pomáhat za každou cenu** na základě představy, že ví nejlíp, jak mají druzí žít.

Je patrné, že se respondentka na základě zkušenosti z prvního workcampu naučila **hledět** na činnost organizací realizujících rozvojovou pomoc **kriticky**:

A myslím si, že jakoby ten první workcamp, (...) ale zároveň nějaký věci, který jsem tam viděla a nelíbily se mi, tak mi v tom jako asi hodně pomohl, abych se jako vůbec začala nějakým takovýmhle tématem zabývat nějak jako víc. Taky trochu koukat na ty

neziskovky tak jako kriticky - ne všichni to děláte dobře. A je potřeba mluvit o tom, že ne všichni to děláte dobře, jinak se nemůžeme nikam posunout. (Anna)

Vzhledem k tomu, že tato respondentka nyní pracuje v neziskové organizaci zabývající se mimo jiné rozvojovou problematikou, je skutečně naděje, že bude jedním z činitelů „zlidštění“ přístupu těchto organizací k lidem v zemích globálního Jihu.

3.5 Shrnutí výsledků výzkumu

Výsledky tohoto výzkumu ukazují, jaké jevy se u účastníků workcampů objevují, ale vzhledem k metodologii výzkumu není možné výskyt těchto jevů nijak kvantifikovat, ani tvrdit, že se některé jevy vyskytují u všech či u žádných účastníků workcampů.

V případě zájmu o kvantifikaci popsanych jevů by proto bylo nutné doplnit tento kvalitativní výzkum výzkumem kvantitativním.

Kategorie, které vyplynuly z tohoto výzkumu, se částečně překrývají s nálezy autorů, popsanými v teoretické části práce, s žádným však nedochází k naprosté shodě.

Přehled nalezených kategorií poskytuje už pohled na strukturu práce, v níž nadpisy třetí úrovně uvozují výzkumná témata a nadpisy čtvrté úrovně jsou názvy kategorií, které jsou v těchto kapitolách blíže rozebrány s dimenzemi vyznačenými tučně. Kategorie a dimenze jsou také přehledně vypsány v příloze 9 této práce.

3.5.1 Motivace účastníků workcampů

Výsledky týkající se tohoto tématu jsou součástí přílohy 10.

3.5.2 Role workcampů v životech dobrovolníků

Pohled na workcamp v kontextu života mladých lidí odhaluje jeho souvislosti s životní dráhou člověka. Pospíšilová (2010) si všimla provázanosti zvýšené dobrovolnické aktivity s určitými životními fázemi a toto výzkum odhaluje i v případě workcampů. Je patrné, že některé fáze života jsou spojeny s vyšší ochotou účastnit se workcampů a naopak.

Období studia se zdá být workcampům nakloněné díky letním prázdninám, které člověku umožňují na workcamp jet. Jakmile však student nastoupí do pracovního života, času na workcampy ubývá, což vede ke zvýšení jeho nároků na workcampy (za „obětovanou dovolenou“ očekává něco nazpět). Tyto nároky workcampy nemusejí uspokojovat, což je důvodem pro ukončení účasti na workcampech.

Životní dráha je určována také partnerským životem, který je dalším faktorem s vlivem na účast na workcampech. Ohledy vůči partnerovi a neochota účastnit se workcampů v páru mohou účastníka od workcampů odvést.

Člověk se také může ve vlastních očích posunout do fáze, v níž už na workcampy nespatřuje místo – například začne vyhledávat jiné typy zkušeností, jiné typy dobrovolnictví nebo se na účast na workcampech cítí moc starý.

Důležitým aspektem workcampů v konextu života jejich účastníků je také fakt, že pro ně workcamp mnohdy reprezentuje nějaké poprvé – ať už první (samostatnou) cestu do zahraničí, první bližší setkání s cizinci či první sexuální vztahy.

Workcamp může pro účastníka představovat také určitý životní zlom – spouštějící u něj například jiné uvažování, které může vést až ke změnám dalšího směřování či chování, či bod, ve kterém objeví své možnosti, což může mít na další život také dalekosáhlý vliv.

Workcamp může mladého člověka také povzbudit k tomu, aby se nadále věnoval aktivitám, které jsou workcampu nějak podobné – například tedy nadále vyhledává zahraniční pobyty, dobrovolnické příležitosti či se pouští do projektů, které ho baví.

Člověk může svou účast na workcampu v kontextu svého života vnímat také jako zapadající dílek mozaiky, tj. jako něco, co se hodí k jeho osobnosti či do běhu jeho života, a to jak v kontextu jeho osobnostního ladění a života předcházejícímu workcampu, tak v kontextu života a vývoje osobnosti po něm. V této souvislosti také vyvstává hypotéza, že existuje typický účastník workcampu.

Workcamp také hraje různou roli ve vztahu k dalším dobrovolnickým aktivitám jeho účastníků. Mladého člověka může k dobrovolnictví přivést, protože na workcampu může zjistit, co dobrovolnictví je a že je zajímavé, a seznámit se s dalšími dobrovolníky, což ho přivede k vlastní dobrovolnické aktivitě a do prostředí, ve kterém se o příležitostech k dobrovolnictví bude víc dozvídat. Existují samozřejmě také lidé, které účast na workcampu k dobrovolnictví nepřivede.

3.5.3 Role workcampů v profesním rozvoji

Výzkum odhalil mnohé důvody pro uvádění i neuvádění workcampu v životopisech a také rozmanité zkušenosti účastníků workcampů s otevíráním tohoto tématu u přijímacích pohovorů. Některé výroky související s těmito tématy naznačují, že účastníci workcampů i zaměstnavatelé vnímají workcamp jako něco, co má k profesnímu rozvoji přispívá.

V profesním životě může workcamp znamenat osmělení, kdy mladý člověk jeho prostřednictvím poprvé okusí pracovní prostředí, což může vést ke zlepšení jeho schopnosti fungování v pracovním kolektivu i k nabytí jistoty.

Účast na workcampu může mít také vliv na to, jak mladý člověk vnímá práci – workcamp ho může například přivést k přesvědčení, že má v životě dělat to, co ho baví, ke vztahu k vlastní práci nebo k větší pozornosti k etickému rozměru jeho práce.

Existují také případy, kdy účast na workcampu ovlivní profesní směřování mladého člověka, včetně případů, kdy workcamp jedince přivedl k zájmu o zaměstnání v neziskovém sektoru. Vliv workcampu na profesní směřování samozřejmě může být také méně výrazný jako například v případě, kdy na něm mladý člověk objeví širší možnosti potenciálních zaměstnání nebo kdy si jen potvrdí směr, kterým už se vydal, nebo také žádný.

Co se týče možnosti odnést si z workcampu zkušenosti cenné na pracovním trhu, někteří účastníci workcampů jsou v této oblasti skeptičtí, jiní jsou přesvědčeni, že je workcamp v tomto směru obohatil a že jim to na pracovním trhu pomáhá či pomůže.

Oblastmi, v nichž může účast na workcampu mladému člověku pomoci jsou jazykové, komunikační a organizační dovednosti, schopnost týmové práce, zvýšení sebevědomí a získání schopnosti pracovat na základě vnitřní motivace. Jedná se tedy převážně o soft skills, zatímco v oblasti hard skills účastníci workcampů nevykazují na pracovním trhu výhody.

3.5.4 Role workcampů v osobnostně sociálním rozvoji

Z výzkumu vyplynulo, že k rozvoji mladých lidí na workcampech dochází pomocí tří základních typů učení – učení z vlastního zážitku, učení od druhých a mezikulturního učení.

Nalezené oblasti rozvoje je možné rozdělit společně s Valentou (2006 a 2012) na prvky osobnostního, sociálního a morálního rozvoje. Do osobnostního rozvoje lze zařadit zvýšené sebepoznání, rozvoj sebevědomí a rozvoj zodpovědnosti. Se sociálním rozvojem souvisí poznání odlišných lidí jakožto zdroj učení (včetně mezikulturního), rozvoj komunikačních dovedností, navazování přátelství a navazování partnerských vztahů, k němuž na workcampech dle výzkumu také dochází. Do morálního rozvoje patří vliv účasti workcampů na hodnoty mladého člověka, který může mít podobu změny myšlení, změny náhledu na oblasti života, změny přístupu k životu, změny světonázoru či posunu k altruismu.

Mimo schéma osobnostně sociálního rozvoje dle Valenty (2006 a 2012) zůstávají další výzkumem odhalené oblasti rozvoje – získání znalostí, rozvoj zájmů, rozvoj jazykových dovedností či vliv na vztah k vlastní zemi a vliv na vztah k dobrovolnictví.

Ukazuje se také, že jednotlivé workcampy se mohou ve svém vlivu na účastníka významně lišit, což je dobře patrné u účastníků více než jednoho workcampu.

Někteří účastníci vliv workcampů na svůj osobnostně sociální rozvoj vnímají jako minimální, což může souviset i s tím, jak k workcampu přistupují, že workcamp nebyl jejich první zkušeností se zahraničním pobytem či mezinárodním projektem, že od jejich účasti na workcampu uplynula dlouhá doba (možnost zkreslení) či že místo konání workcampu nebylo moc vzdálené či odlišné od jejich domácího prostředí. Může se také jednat o neuvědomovaný vliv workcampu. Zůstává otázkou, zda je možné, aby workcamp na osobnostně sociální rozvoj účastníka vůbec nepůsobil.

3.5.5 Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím

Výzkum na toto téma nebyl zaměřen, přesto toto téma do výzkumných rozhovorů často pronikalo. To svědčí o tom, že účastníci workcampů etické otázky související s mezinárodním dobrovolnictvím i konkrétních workcampů, jichž se zúčastnili, reflektují.

Některými z etických otázek, které účastníci workcampů zvažují, je jejich vliv na místní komunitu, prospěšnost těchto projektů a postoj dobrovolníků k místním lidem.

4 DISKUSE

Tato práce ukazuje, že účast na workcampech v mladých lidech rozvíjí mnohé dovednosti, které mohou přispět jednak k jejich uplatnění na trhu práce i v osobním životě, ale také k lepšímu soužití občanů (komunikační dovednosti, schopnost empatie a tolerance, schopnost překonat stereotypní uvažování o druhých apod.) na státní i mezistátní úrovni. To je důvodem, proč workcamps zasluhují podporu státních i vyšších celků.

Dobrovolnictví jako takové už je jako významný prostředek neformálního vzdělávání uznáváno jak odbornou veřejností, tak státními orgány.³² Byť srovnání přínosů workcampů s ostatními formami dobrovolnictví chybí, tato práce napovídá, že role workcampů je v rozvoji mladých lidí (kteří jsou jejich nejčastějšími účastníky) významným pomocníkem, který jim může přinést dovednosti a zkušenosti, které lze jen těžko získat jiným způsobem.

Paradoxní se zdá být, že podle dosavadních výzkumů mají krátkodobé projekty mezinárodního dobrovolnictví větší přínosy pro dobrovolníky než pro místní komunity v místech konání projektů (Tiessen, 2009). Objevují se názory, že toto je zvrácené a v případě projektů konaných v zemích globálního Jihu také v rozporu s podstatou rozvojové pomoci, když prostřednictvím těchto projektů dochází víc k rozvoji těch, kdo pomoc poskytují, než těch, jimž je adresována. Na druhou stranu, proč bychom se nemohli na projekty mezinárodního dobrovolnictví dívat jako na prospěšné pro obě strany?

Není navíc svým způsobem lepší, když budeme tyto projekty připravovat a účastnit se jich s cílem poučit se spíš než s cílem pomoci? Rahnema (1997) i Policar (2011) kritizují nerovný vztah vznikající mezi pomáhajícím a tím, jemuž je pomáháno, i absurditu některých rozvojových projektů, které do vzdálených komunit vnášejí „pomoc“, která pro ně v širším kontextu není přínosná, ale dokonce může být ohrožující. Dobrovolník, který na projekt přijíždí s touhou se něco nového dozvědět a lépe porozumět místním i sám sobě, spíš než s touhou pomoci, se může těchto chyb snáze vyvarovat. Projekty mezinárodního dobrovolnictví se tím stávají prostorem pro oboustranný transfer znalostí a vztahy založené na reciprocitě.

Možná by právě dobrovolníkům a jejich rozvoji měla být věnována větší pozornost, protože čím častěji se podaří docílit toho, že si z projektů mezinárodního dobrovolnictví odvezou hlubší porozumění životu v jiných částech světa, povědomí o otázkách sociální spravedlnosti, schopnost překonávat stereotypy své i druhých a uplatňovat v přístupu nejen

³² Viz Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013

k rozvojové problematice kritické myšlení (a dokonce schopnost k tomu všemu podněcovat i své okolí), tím větší je naděje, že zůstane zachován mír, jenž byl od počátků mezinárodního dobrovolnictví jeho hlavním cílem.

To vše hovoří ve prospěch projektů mezinárodního dobrovolnictví zaměřených na mezinárodní porozumění, mezi které dle klasifikace Sherraden et al. (2006) patří i workcamps.

5 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zodpovězení otázky, jakou roli hraje účast na workcampech v profesním a osobnostně sociálním rozvoji mladých lidí, ale také v celkovém kontextu jejich života. Ukázalo se, že účast na workcampu může navzdory krátkodobosti tohoto typu projektu mezinárodního dobrovolnictví sehrát velmi významnou roli v životě dobrovolníka, byť někteří účastníci workcampů jejich roli naopak mohou přikládat jen minimální význam.

Účast na workcampu může výrazně ovlivnit profesní život i osobnost mladého člověka, dodat mu mnohé dovednosti důležité pro jeho uplatnění v profesním i osobním životě a pro soudržnost společnosti. Přínosy workcampů pro dobrovolníky a tedy zprostředkovaně i pro vysílající země se zdají být značné.

V tom tkví výzva pro vysílající země – je možné přestat se na mezinárodní dobrovolnictví dívat primárně jako na činnost, jíž stát projevuje solidaritu s takzvaně méně rozvinutými oblastmi, ale také jako na prostředek k rozvoji vlastních občanů po profesní, osobnostní i morální stránce. To může mimo jiné zvýšit ochotu států podporovat vysílání dobrovolníků do zahraničí, protože na to lze hledět jako na svého druhu investici.

6 POUŽITÉ ZDROJE

- [1] AVSO (2003). Living Europe. Experience of Voluntary Service in East and West Europe.
- [2] Baillie Smith, Matt, Nina Laurie (2011). International volunteering and development: global citizenship and neoliberal professionalisation today. *Trans Inst Br Geogr NS* 36 (2011): 545-559.
- [3] CCIVS (2006). No size can fit all – draft version for laboratory workcamps. Draft version May 2006. Paris: CCIVS UNESCO House.
- [4] Chen, Li-Ju, Joseph S. Chen (2011). The motivations and expectations of international volunteer tourists: A case study of “Chinese Village Traditions“. *Tourism Management* 32 (2011): 435-442
- [5] Council of the European Union (2008). Council Recommendation on the Mobility of Young Volunteers Across the European Union [online]. Brussels: Council of the European Union. [cit. 2013-06-24]. Dostupné z WWW: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st14/st14825.en08.pdf>.
- [6] Čermáková, Jana (2008). Mezinárodní dobrovolnictví v České republice – zkušenosti českých dobrovolníků a organizací. Diplomová práce. Praha: Universita Karlova.
- [7] Česká národní agentura Mládež (2007). Konference neformálního vzdělávání. Praha: ČNA Mládež.
- [8] Dekker, Paul, Loek Halman (2003). Volunteering and Values: An Introduction. In Dekker, Paul, Loek Halman (eds.). *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- [9] Development Initiatives (2004). International volunteering: trends, added value and social capital. A discussion paper for the November 2004 Oslo Forum Meeting.
- [10] Disman, Miroslav (2002). Jak se vyrábí sociologická znalost – příručka pro uživatele. Praha: Karolinum.
- [11] Evropská komise (2011). Formální vzdělávání dospělých: Koncepce a praxe v Evropě. Brussels: EACEA, Eurydice.

- [12] Fee, Anthony, Sidney J. Gray (2013). Transformational learning experiences of international development volunteers in the Asia-Pacific: The case of multinational NGO. *Journal of World Business* 48: 196-208.
- [13] Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová et al. (2010). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES.
- [14] Gillette, Arthur (1968). *One Million Volunteers. The Story of Volunteer Youth Service* [online]. Penguin Books. [cit. 2013-07-30]. Dostupné z WWW: <http://www.ourstory.info/library/5-AFSIS/Gillette/volunteersTC.html>.
- [15] Gillette, Arthur (2003). Taking people out of Boxes and Categories. *Voluntary service and social cohesion*, p. 61-69. In *Service Enquiry 2003*.
- [16] Grönlund, Henrietta (2011). Identity and Volunteering Interwined: Reflections on the Values of Young Adults. *Voluntas* (2011) 22: 582-874.
- [17] Hučínová, Lucie (2005). Klíčové kompetence v RVP ZV [online]. [cit. 2013-08-01]. Dostupné z WWW: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/335/klicove-kompetence-v-rvp-zv.html/>.
- [18] INEX-SDA (2011). *Výroční zpráva za rok 2010*. Praha: INEX-SDA.
- [19] INEX-SDA (2012a). *Mezinárodní dobrovolnictví v České republice s INEX-SDA, Příručka pro hostitele projektů*. Praha: INEX-SDA.
- [20] INEX-SDA (2012b). *Výroční zpráva za rok 2011*. Praha: INEX-SDA.
- [21] INEX-SDA (2013). *Věk účastníků workcampů v roce 2012*. Interní dokument INEX-SDA, o.s.
- [22] Jirasová, Martina (2007). *Dobrovolnictví s INEX-SDA aneb kam jsme posunuli hranice od roku 1991*. In *Dobrovolnictví bez hranic*. Sborník konference. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž.
- [23] Jirasová, Martina (2008). *Slovo na úvod*. In INEX-SDA (2008). *Výroční zpráva za rok 2007*. Praha: INEX-SDA.
- [24] Jones, Andrew (2011). Theorising international youth volunteering: training for global (corporate) work?. *Transactions of the Institute of British Geographers*, NS 36: 530-544.

- [25] Kerrigan, Katelyn (2012). An Exploration into the Perceived Effects of International Volunteering and Service on Host Communities in teh Global South. Master Theses. University of San Francisco.
- [26] Kolář, Jan, Jan Nehyba, Bohumíra Lazarová (2011). Osobnostně sociální rozvoj – o významu pojmu optikou pedagogického diskursu. In T. Janík, P. Knecht, & S. Šebestová (Eds.), Smíšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu (s. 349–355). Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z WWW: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/kolarnehybalazarova.pdf> [cit. 2013-07-31].
- [27] Kolář, Jan (2012). Skupinová reflexe u lektorů osobnostně sociálního rozvoje. Disertační práce. Brno: Filozofická fakulta Masarykovy univerzity.
- [28] Lewis, David (2005). Globalisation and international service: a development perspective. *Voluntary Action*, Volume 7, Number 2: 13-26.
- [29] Lough, Benjamin (2008). Impacts of International Volunteering and Service. Dissertation thesis. St. Louis: Washington University.
- [30] Markovová, Dana (2012). Dobrovolnictví a la carte. Etnografický výzkum vybraného workcampu. Bakalářská práce. Praha: Universita Karlova.
- [31] McBride, Amanda Moore, Benjamin J. Lough, Margaret Sherrard Sherraden (2010). Percieved Impacts of International Service on Volunteers: Interim Results from a Quasi-Experimental Study. CDS Research Report, No. 10-22. St. Louis: Washington University.
- [32] NIDM MŠMT ČR (2011). Dobrovolníci mění svět (sborník příkladů dobré praxe). Praha: NIDM MŠMT ČR.
- [33] OECD (2005). The definition and selection of key competencies. Executive Summary. Mep_interieur 27/05/05 9:17. Dostupné z WWW: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>.
- [34] Pan, Tze-Jen (2012). Motivations of volunteer overseas and what have we learned – The experience of Taiwanese students. *Tourism Management* 33: 1793-1501.

- [35] Polícar, Lukáš (2011). Nemoc rozvojové pomoci [online]. [cit. 2013-06-28]. Dostupné z WWW: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/lukas-policar.php?itemid=14819>.
- [36] Pospíšilová, Tereza (2010). Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy dobrovolníků. Lidé města / Urban people 12, 2010, 1.
- [37] Prázdninová škola Lipnice (2013). Zážiteková pedagogika – handouty pro učitele. Praha: Prázdninová škola Lipnice.
- [38] Rahnema, Majid (1997). Towards post-development: Searching for signposts, a new language and new paradigms. In Rahnema, Majid, Victoria Bawtree (1997). The Post-development Reader. London: Zed Books.
- [39] Rehberg, Walter (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas*, Vol. 16, No. 2, June 2005: 109-123.
- [40] Sherraden, Margaret, John Stringham, Simona Costanzo Sow, Amanda Moore McBride (2006). The Forms and Structure of International Voluntary Service. *Voluntas* (2006) 17: 163-180.
- [41] Sherraden, Margaret S., Benjamin Lough C., Amanda Moore McBride (2008). Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. *Voluntas* 19: 395-421.
- [42] Simpson, Kate (2004). „Doing development“: The gap year, volunteer tourists and a popular practice of development. *Journal of International Development* 16: 681-692.
- [43] Slejšková, Lucie, Petra Dražanská, Jana Langrová, Renáta Trčková (2011). Škola zážitkem – zážitková pedagogika při výuce klíčových kompetencí a hodnocení žáků. Praha: Prázdninová škola Lipnice – Outward Bound, o. s.
- [44] Strauss, Anselm, Juliet Corbinová (1999). Základy kvalitativního výzkumu – postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, Albert Boskovice.
- [45] Šiklová, Jiřina (2007). Hranice dobrovolnictví. In Dobrovolnictví bez hranic. Sborník konference. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž.
- [46] Švaříček, Roman (2007). Hlubkový rozhovor. In Švaříček, Roman, Klára Šed'ová a kol. (2007). Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál.

- [47] Taniguchi, Hiromi (2006). Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 35, no. 1, March 2006: 83-101.
- [48] Thomas, Gillian (2001). Human Traffic – Skills, employers and international volunteering. Demos. Dostupné z WWW: <http://books.google.cz/books?id=BE4dtvO6XLYC&printsec=frontcover&dq=international%2Bvolunteering&hl=cs&sa=X&ei=QEb5UfXaEo71sgaa54CoCg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false>.
- [49] Tiessen, Rebecca (2009). Volunteering in the Developing World: The Perceived Impact of Canadian Youth. Conference paper for the Canadian Association for the Study of International Development. Ottawa, Ontario.
- [50] Tošner, Jiří, Olga Sozanská (2002). Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál.
- [51] Tutr, Vojtěch (2007). Přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro dobrovolníka i místní komunitu. In *Dobrovolnictví bez hranic. Sborník konference*. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž.
- [52] Unstead-Joss, Ruth (2008). An analysis of volunteer motivation: implications for international development. *Voluntary Action*, Volume 9, Number 1: 3-20.
- [53] Valenta, Josef (2006). *Osobnostní a sociální výchova a její cesty k žákovi*. Kladno: AISIS.
- [54] Valenta, Josef (2012). *Osobnostní a sociální výchova obecně i jako průřezové téma RVP ZV a G*. [online] Katedra pedagogiky FFUK, 2012. Dostupné z WWW: http://pedagogika.ff.cuni.cz/system/files/OSV_POSR_orient.text__0.doc.

7 PŘÍLOHY

Seznam příloh

Příloha 1 – Projekt diplomové práce.....	127
Příloha 2 – Seznam tabulek a schémat.....	132
Příloha 3 – Proměny (nejen) mezinárodního dobrovolnictví.....	133
Příloha 4 – Klíčové kompetence – srovnání NIDM ČR.....	138
Příloha 5 – Přehled respondentů	139
Příloha 6 – Demografický profil respondenta.....	143
Příloha 7 – Scénář rozhovoru – původní	144
Příloha 8 – Scénář rozhovoru – konečný	147
Příloha 9 – Přehled kategorií a dimenzí.....	149
Příloha 10 – Motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví	162
Příloha 11 – Co je to workcamp – očima respondentů	189

Projekt diplomové práce

Autor: Bc. Šárka Čapková

Osobní číslo: 91866112

Imatrikulační ročník: 2011

Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček

Předpokládaný název práce:

Mezinárodní dobrovolnictví a jeho role v profesním a osobnostně sociálním rozvoji

Formulace a vstupní diskuse tématu:

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

Projekty spadající do kategorie mezinárodního dobrovolnictví jsou velmi rozmanité. Dobrovolníci si prostřednictvím neziskových organizací ve své domovině mohou vybrat z celé řady projektů kdekoli na světě na základě mnoha kritérií – podle země či oblasti, do níž by se chtěli podívat, podle charakteru projektu (v nabídce bývají projekty práce sociální, archeologické, renovační, umělecké, práce s dětmi a mnohé další), ale i podle toho, jaké vzdělávací či volnočasové aktivity popis projektu slibuje.

Jednou z neziskových organizací, která se v České republice zabývá vytvářením a zprostředkováváním mezinárodních dobrovolnických projektů je INEX – Sdružení dobrovolných aktivit (dále INEX-SDA). Vysílání českých dobrovolníků do zahraničí a přijímání zahraničních dobrovolníků na projekty v České republice je po jednadvacet let hlavní činností této organizace. Čeští zájemci o dobrovolnictví v zahraničí si jejím prostřednictvím mohou vybírat z několika stovek projektů ročně, zároveň díky INEX-SDA každý rok přijíždí přes tři sta zahraničních dobrovolníků na dobrovolnické projekty konané na území Česka.

Valná většina těchto dobrovolníků se zúčastňuje takzvaných workcampů, což jsou krátkodobé projekty, trvající dva až tři týdny. A valná většina těchto dobrovolníků se nachází ve věkovém rozmezí 18-23 let.

Sebe bych označila za dlouholetého příznivce INEX-SDA i mezinárodního dobrovolnictví celkově. Na svůj první zahraniční workcamp jsem prostřednictvím INEX-SDA vyjela krátce po dosažení plnoletosti, motivována především faktem, že takto budu moci strávit dva týdny v zahraničí s minimálními náklady. Od té doby jsem se zúčastnila dalších tří zahraničních workcampů a následně mnoha dobrovolnických aktivit této organizace v Česku.

Své motivace k této činnosti nepovažuji za primárně altruistické, spíš jsem si projekty vybírala podle toho, jaké zkušenosti a zážitky jsem chtěla získat. Proto se na mezinárodní dobrovolnictví dívám jako na prostředek neformálního vzdělávání, přispívající k profesnímu a osobnostně sociálnímu rozvoji účastníků. Z tohoto pohledu budu vycházet v této diplomové práci.

Cíl práce:

Cílem práce je zodpovězení otázky, jakou roli hrají zkušenosti a zážitky z projektů mezinárodního dobrovolnictví v profesním a osobnostně sociálním rozvoji mladých lidí. Vzhledem k faktu, že nejvíc mladých lidí vyjíždí do zahraničí na krátkodobé dobrovolnické projekty – takzvané workcampy – svou pozornost zaměřím právě na absolventy těchto projektů. Budu se de facto pokoušet o potvrzení či vyvrácení hypotézy, že mezinárodní dobrovolnický zážitek (a to i krátkodobý) přináší mladým lidem cenné zkušenosti a dovednosti, které následně uplatňují ve svém profesním a/nebo soukromém životě. Zajímat mě bude také o jaké konkrétní zkušenosti a dovednosti se jednalo a v jakých situacích je tyto účastníci po svém návratu do Česka uplatnili.

Tím se pokusím otevřít téma, o kterém se v Česku v souvislosti s mezinárodním dobrovolnictvím (ale i s dobrovolnictvím obecně) málokdy mluví – že totiž v ideálním případě dobrovolnictví nemá přínosy jen pro ty, jimž je na dobrovolnických projektech pomáháno, ale také pro ty, kteří pomáhají. Obecně bych tedy touto prací ráda přispěla k vnímání dobrovolnické činnosti jako aktivity, která je přínosná pro obě strany – v kontrastu k běžnějšímu vnímání dobrovolnictví jako jednostranně prospěšné aktivity.

Na diplomové práci budu spolupracovat s organizací INEX-SDA, pro kterou je cílem této práce zjištění, co si mladí lidé odnášejí z účasti na mezinárodních dobrovolnických projektech

„do života“ – a to jak profesního, tak soukromého. Tato informace organizaci pomůže při oslovování mladých lidí, ale i při oslovování donorů.

Návrh metody a postupu:

Výzkum proběhne ve formě přibližně 6-12 individuálních rozhovorů, které budou prováděny a analyzovány dle metodologie kvalitativního výzkumu. Ukáže-li se to být relevantní a reálné, doplním tento výzkum o metodu dotazníkového šetření na širším vzorku respondentů.

Respondenty budou lidé, kteří absolvovali svůj první workcamp ve věku 18-23 let a od té doby uplynulo už několik let (konkrétně 3 a více). Výzkumný vzorek by měl pokrýt co nejširší spektrum dobrovolníků – zahrnu do něj tedy jedince, kteří mají za sebou mezinárodních dobrovolnických zážitků více, ale i jedince, kteří absolvovali pouze jeden workcamp a dál se už v INEX-SDA neangažovali, dobrovolníky z takzvaných rozvojových zemí, ale i z takzvaných zemí vyspělých, do nichž mladí dobrovolníci z ČR vyjíždějí zdaleka nejčastěji. Výběr respondentů tedy proběhne na základě těchto charakteristik.

Pomocí otevřených, ale zároveň tematicky vymezených otázek budu podněcovat respondenty k popsání jejich mezinárodního dobrovolnického zážitku tak, jak ho zpětně vidí a hodnotí v kontextu svého dosavadního rozvoje. Zaměřovat se budu na to, jak podle respondentů jejich mezinárodní dobrovolnické zážitky přispěly k formování jejich osobnosti i kariéry, a zda na workcampu (či workcampech) získali zkušenosti či dovednosti, které dlouhodobě uplatňovali nebo stále uplatňují ve svém pracovním i soukromém životě.

Má hlavní, nikoli však jediná výzkumná otázka tedy zní: „Jakou roli hrají mezinárodní dobrovolnické zážitky v profesním a osobnostně sociálním rozvoji mladých lidí?“

Předběžná struktura a obsah:

V teoretické části definuji pojmy z názvu práce, přičemž pozornost zaměřím na pojem mezinárodní dobrovolnictví. Popíšu tedy stručně historii a východiska mezinárodního dobrovolnictví, jaké má formy a kdo jsou jeho aktéři. Představím také pojem osobnostně sociální rozvoj a co myslím pojmem profesní rozvoj. Dál v této části shrnu, jaké přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro samotné dobrovolníky jsou popisovány ve stávající literatuře, včetně výsledků významných výzkumů na toto téma.

V empirické části představím organizaci INEX-SDA a její činnost. Poté popíšu metodologii, průběh a výstupy svého výzkumného šetření. Budou-li z šetření vyplývat další pojmy, které nezahrnuji do teoretické části práce, vložím jejich teoretické osvětlení do této části.

Odpovědi na položené výzkumné otázky budou shrnuty a prezentovány v závěrečné části práce.

Předběžný harmonogram práce:

Práci zahájím studiem odborné literatury týkající se mezinárodního dobrovolnictví se zaměřením na přínosy mezinárodního dobrovolnictví pro společnost i pro samotné účastníky jeho projektů. V průběhu zimy 2012/2013 se pustím do výběru respondentů a realizace rozhovorů.

Předběžná bibliografie k tématu:

- Baillie Smith M., Laurie N. 2010. International volunteering and development: global citizenship and neoliberal professionalization today. *Transactions of the Institute of British Geographers* NS 36: 545–559.
- Boček J., Lochman O. 2012. *Dobrovolně přes hranice*. Praha: Flag Ship ČR – Dobrovolnictví pro všechny.
- Daněk J. 2009. *Osobnostní a sociální rozvoj*. Bakalářská práce. Brno: FHS UTB
- Disman M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- *Dobrovolnictví bez hranic*. Sborník konference. 2007. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž.
- Jones, A. 2010. Theorising international youth volunteering: training for global (corporate) work? *Transactions of the Institute of British Geographers* NS 36: 530–544.
- Kolář, J., Nehyba, J., Lazarová, B. 2011. Osobnostně sociální rozvoj – o významu pojmu optikou pedagogického diskursu. In T. Janík, P. Knecht, S. Šebestová (Eds.), *Směšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* (s. 349–355). Brno: Masarykova univerzita.
- Marta E., Pozzi M. 2008. Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood. *J Adult Dev* 15: 35-46.
- Švaříček R., Šed'ová K. a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

- Sherraden M. S., Lough B., McBride A. M. 2008. Effects of International Volunteering and Service – Individual and Institutional Predictors. *Voluntas* 19: 395-421.
- Velebová Z. 2009. *Fenomén dobrovolnictví*. Diplomová práce. Brno: FHS UTB.
- *Výroční zpráva INEX-SDA 2011*. 2012. Praha: INEX-SDA.

Seznam tabulek a schémat

Schéma 1: Cesta dobrovolníka na projekt mezinárodního dobrovolnictví (vlastní nákres)	17
Tabulka 1: Typy projektů mezinárodního dobrovolnictví – příklady (Sherraden et al., 2006; vlastní překlad)	21
Tabulka 3: Přehled respondentů	53
Tabulka 4: Použité transkripční značky	55
Tabulka 2: Rozdíly kolektivního a reflexního vzorce dobrovolnictví (Frič, Pospíšilová et al., 2010, s. 32).....	134

Proměny (nejen) mezinárodního dobrovolnictví

Jak zmiňují například Frič, Pospíšilová et al. (2010) „dobrovolnická participace je neodmyslitelně spojena s určitou sociální strukturou, organizací, morálkou a kulturou, které spoluutvářejí fenomén dobrovolnictví a dodávají mu jeho dobovou specifíčnost a společenský význam.“ (s. 20) Totéž se dá říct o mezinárodním dobrovolnictví, které je navíc výrazněji zasazené do širokého globálního kontextu (Baillie Smith & Laurie, 2010).

Na dnešní mezinárodní dobrovolnictví je třeba pohlížet v kontextu globalizovaného světa, v němž je cestování a navazování kontaktů po celém světě jednodušší než kdy jindy (Lewis, 2005).

Je tedy přirozené, že mezinárodní dobrovolnictví v posledních desetiletích a letech prodělalo značný vývoj, jehož část lze navíc asociovat s vývojem dobrovolnictví obecně. Některé vysledovatelné trendy rozeberu níže, byť jejich výčet jistě není vyčerpávající.

1. Od kolektivního k reflexivnímu dobrovolnictví

Hustinx a Lammertyn (2003) popisují posun charakteru dobrovolnictví, který mnozí další autoři zkoumají (např. Frič, Pospíšilová et al., 2010) a potvrzují (např. Rehberg, 2005), od kolektivního vzorce dobrovolnictví směrem k reflexivnímu (či individuálnímu) vzorci dobrovolnictví. Tento posun se projevuje stále vzácnějším vnímáním dobrovolnictví jako altruistické činnosti vyplývající z vazeb na určitý kolektiv (zejména organizaci či komunitu) v kontrastu k posilujícímu vnímání dobrovolnictví jako činnosti motivované vlastním zájmem dobrovolníka, který od ní očekává značnou míru autonomie a svobody.

Tento posun podle Hustinxe a Lammertyna (2003) vyplývá ze společenských změn souvisejících s následky modernizace a nástupem postmoderní doby³³, v níž je jedinec stále více individualizován a zároveň má stále méně jistot do budoucnosti, což ho nutí neustále reflektovat a přehodnocovat okolní dění i své směřování. Tento přístup proto uplatňuje i ve vztahu k dobrovolnictví, které je pro něj jen jednou z mnoha dalších součástí jeho biografie, kterou musí tak pečlivě konstruovat.

Hlavní rozdíly „starého“ a „nového“ dobrovolnictví shrnuje následující tabulka 2.

³³ Pro více informací viz například knihu Riziková společnost od Ulricha Becka či některé z děl Zygmunta Baumana

	Kolektivní vzorec dobrovolnictví	Reflexivní vzorec dobrovolnictví
1. Styl dobrovolnické participace	Dlouhodobý, stabilní, spojený s členstvím v OOS	Krátkodobý, nestabilní, odpojený od členství v OOS
2. Motivace dobrovolníků	Normativní a altruistická	Egoistická až požitkářská
3. Sociální kapitál dobrovolníků	Převaha silných vazeb na komunitu, vysoká úroveň emocionálně podbarvených vazeb na členy organizace	Převaha slabých vazeb na komunitu, instrumentální vazby na členy organizace
4. Organizace dobrovolnictví	„Domácky“ řízené, hierarchicky uspořádané organizace	Vysoká míra profesionalizace dobrovolnických aktivit v organizaci
5. Kulturní rámec dobrovolnictví	Kolektivismus	Individualismus
6. Společenská hodnota a podpora dobrovolnictví	Reziduální přístup – kompenzační a komplementární pohled na dobrovolnictví	Emancipační přístup – dobrovolnictví jako preferovaná hodnota

Tabulka 2: Rozdíly kolektivního a reflexivního vzorce dobrovolnictví (Frič, Pospíšilová et al., 2010, s. 32)

Frič, Pospíšilová et al. (2010) sice zjistili, že nový vzorec je zatím vysledovatelný jen u menší části českých dobrovolníků, protože do postkomunistických zemí nastupuje ze Západu povolna, osobně si však myslím, že na mezinárodní dobrovolnictví je již nyní velmi dobře aplikovatelný.

Tuto proměnu v oblasti mezinárodního dobrovolnictví pozoruje i Markovová (2012) – sama aktivní mezinárodní dobrovolnice – která ve své bakalářské práci konstatuje, že zatímco dříve organizace mezinárodního dobrovolnictví jako by využívaly dobrovolníky k tomu, aby vyjadřovaly jejich hodnoty a dělaly jim čest, dnes se zdá, že spíš dobrovolníci využívají organizace k vyjádření svých vlastních zájmů a hodnot. To podle ní souvisí také s faktem, že se dnes mezinárodní dobrovolnictví zabývá mnohem širší škálou témat než v minulosti, kdy usilovalo zejména o mír mezi národy a obnovu krajiny, takže dobrovolníci mají mnohem větší svobodu při výběru.

Pro reflexivního dobrovolníka je navíc typická větší mobilita mezi jednotlivými angažmá (Frič, Pospíšilová et al., 2010), což může vysvětlovat rostoucí zájem o krátkodobé a střednědobé projekty mezinárodního dobrovolnictví na úkor těch dlouhodobých.

Následující dvě proměny jsou vlastně projevy tohoto posunu.

2. Orientace projektů na dobrovolníky

Baillie Smith a Laurie (2011) si všímají, že projekty mezinárodního dobrovolnictví se v posledních letech stále více soustředí na potřeby dobrovolníků, dokonce možná víc než na potřeby příjemců této pomoci. Mluví pro to i fakt, že studie na téma vlivu jednotlivých projektů mezinárodního dobrovolnictví častěji sledují vlivy na zúčastněné dobrovolníky než na místní komunity (Lough, 2008).

Frič, Pospíšilová et al. (2010) mluví o obdobném trendu na poli dobrovolnictví celkově – podle nich je patrný posun „v hodnotovém jádru dobrovolnictví směrem od altruismu a občanských ideálů k seberealizaci a praktickému užitku“ (Frič, Pospíšilová et al., 2010, s. 27).

Některé výzkumy také ukazují, že projekty mezinárodního dobrovolnictví (zejména ty krátkodobé a střednědobé), mohou mít ve skutečnosti větší dopad na rozvoj dobrovolníků než na rozvoj komunity v místě, kde se projekt koná (Sherraden et al., 2008, Tiessen, 2009).

V souvislosti s tím se mění také způsob, jakým jsou projekty mezinárodního dobrovolnictví prezentovány potenciálním účastníkům – důraz je kladen na to, co si z nich odnese dobrovolník, spíše než na širší smysl projektů. Frič, Pospíšilová et al. (2010) tento jev pozorují u dobrovolnictví celkově a označují ho pojmem „dobrovolnictví a la carte,“ který vyjadřuje fakt, že si v dnešní době dobrovolníci vybírají z projektů jako z jídelního lístku – podle toho, na co mají zrovna chuť.

Dá se tedy předpokládat, že i účastníci projektů mezinárodního dobrovolnictví si tuto formu dobrovolnictví, ale i jednotlivé projekty vybírají na základě svých zájmů a potřeb spíše než na základě vyšších ideálů – například dle země, typu práce, požadovaného jazyka, podmínek ubytování, data projektu a dalších parametrů.

Pozitivní na tomto jevu je, že svědčí o posunu vnímání projektů mezinárodního dobrovolnictví směrem od jednostranné přínosnosti pro místní komunitu (zavánějící zejména v zemích globálního Jihu paternalismem globálního Severu) k oboustranné přínosnosti, která nastoluje rovnější (až partnerský) vztah mezi oběma stranami (Sherraden et al., 2006, Baillie Smith & Laurie, 2011). Dobrovolníci se dnes i v oblastech globálního Jihu snaží dosáhnout vzájemného učení, zatímco dřív se usilovalo spíše o jednosměrný transfer znalostí – od dobrovolníka na místní obyvatele.

Riziko však spočívá v tom, že tato situace zavání využíváním zemí globálního Jihu k dosahování cílů industrializovaných zemí, spíše než cílů zemí, jež jsou adresáty dobrovolnické pomoci (Baillie Smith & Laurie, 2011).

I samotné neziskové organizace projekty mezinárodního dobrovolnictví stále častěji prezentují jako příležitost pro osobnostní rozvoj dobrovolníka (Baillie Smith & Laurie, 2011), ale také jako netradiční zážitky – viz například popis z webových stránek INEX-SDA: „Chcete se vydat někam do exotických dálek a rádi byste je poznali nejen z pohledu turisty? Nebo chcete poznat méně známá místa, běžný život starousedlíků, procvičit si cizí jazyk, pomoci užitečným věcem a najít nové přátele z celého světa?“ (<http://www.inexsda.cz/cs/dobrovolnictvi/Chci-byt-dobrovolnikem>, cit. 27. 7. 2013).

Zajímavým trendem je také zvýšené vysílání znevýhodněných osob na dobrovolnické projekty v roli dobrovolníků, kterým se například Velká Británie snaží podpořit společenskou soudržnost ve vlastní zemi (Baillie Smith & Laurie, 2011).

I rostoucí důraz projektů na ponávratové aktivity, jež mají přispět k adekvátnímu poučení dobrovolníka i komunity, z níž pochází, z jeho zahraničního dobrovolnického zážitku, je možné vnímat jako posun v orientaci projektů mezinárodního dobrovolnictví od toho, co přinášejí komunitám v místě konání, k tomu, co mohou přinést dobrovolníkovi a jeho komunitě.

3. Profesionalizace projektů

Lze považovat za projev profesionalizace dobrovolnictví, že je pryč doba, kdy dobrovolníci dělali převážně nekvalifikovanou práci (Frič, Pospíšilová et al., 2010). Dnes často zastávají poměrně zodpovědné úlohy a také jejich vedení mají stále častěji na starost (placení) profesionálové³⁴. Toto můžeme pozorovat i na poli mezinárodního dobrovolnictví.

Další významný jev související s trendem profesionalizace mezinárodního dobrovolnictví popisují Baillie Smith a Laurie (2011), kteří si všímají, že účast na projektech mezinárodního dobrovolnictví se stává součástí profesního rozvoje účastníků, což je navíc stále častěji podporováno i samotnými zaměstnavateli (a prezentováno jako projev *corporate social responsibility*). Tento trend podporuje například přední britská organizace zabývající se mezinárodním dobrovolnictvím Voluntary Service Overseas (VSO), která navazuje partnerství s velkými firmami, jež pak nabízejí její projekty svým zaměstnancům jako příležitost

³⁴ To souvisí s trendem profesionalizace celého neziskového sektoru, jak o něm píše například Jantulová (2005) v analýze dostupné také online na adrese <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080229144248.pdf>

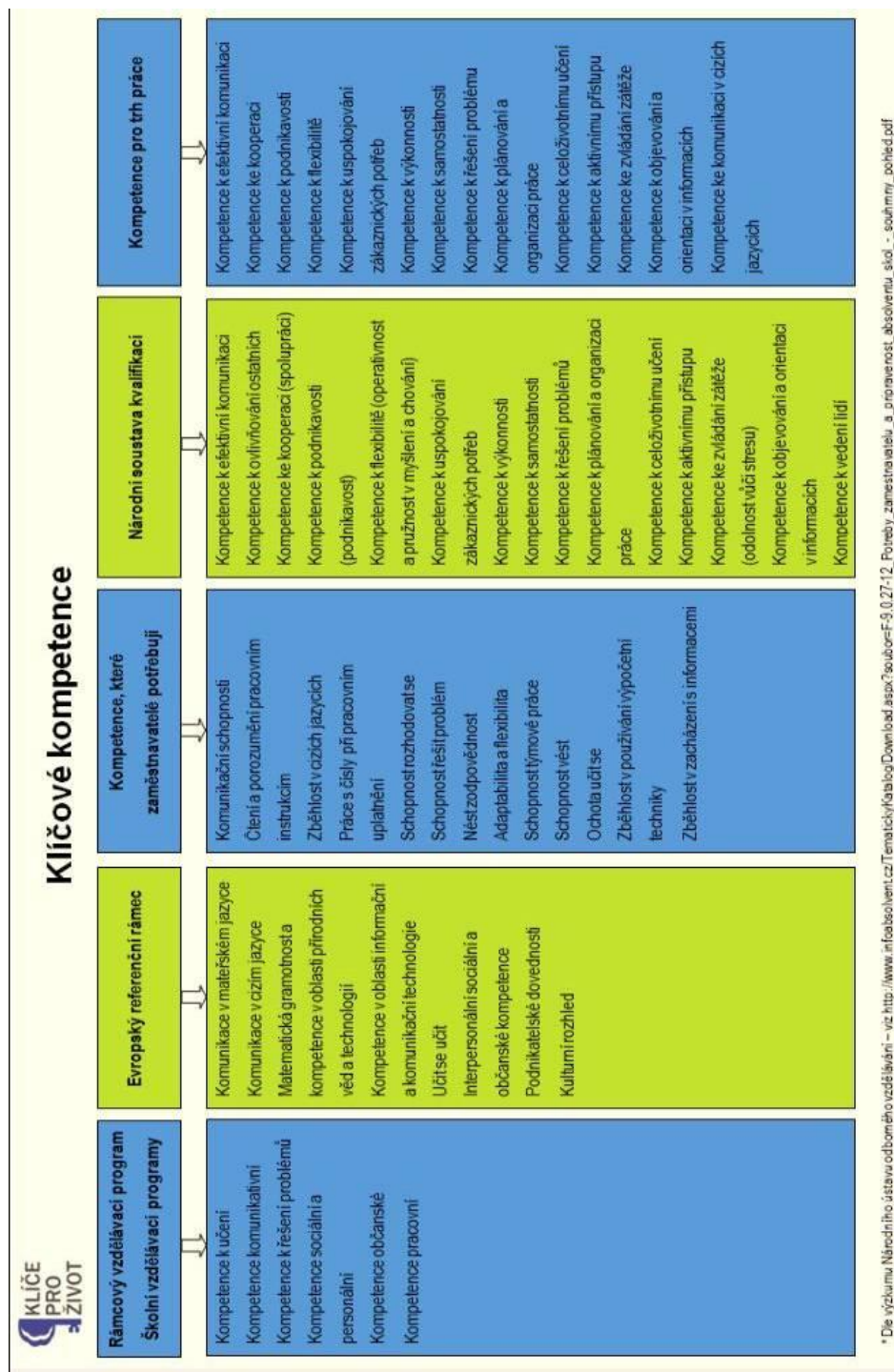
odpočinout si od stávající práce, ale také předat své profesní zkušenosti a rozvinout vlastní dovednosti.

4. Zdroje použité v této příloze

- [1] Baillie Smith, Matt, Nina Laurie (2011). International volunteering and development: global citizenship and neoliberal professionalisation today. *Trans Inst Br Geogr NS* 36 (2011): 545-559.
- [2] Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová et al. (2010). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES.
- [3] Hustinx, Lesley, Frans Lammertyn (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*, Vol. 14, No. 2: 167-187.
- [4] Lewis, David (2005). Globalisation and international service: a development perspective. *Voluntary Action*, Volume 7, Number 2: 13-26.
- [5] Lough, Benjamin (2008). *Impacts of International Volunteering and Service*. Dissertation thesis. St. Louis: Washington University.
- [6] Markovová, Dana (2012). *Dobrovolnictví a la carte*. Etnografický výzkum vybraného workcampu. Bakalářská práce. Praha: Universita Karlova.
- [7] Rehberg, Walter (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas*, Vol. 16, No. 2, June 2005: 109-123.
- [8] Sherraden, Margaret, John Stringham, Simona Costanzo Sow, Amanda Moore McBride (2006). The Forms and Structure of International Voluntary Service. *Voluntas* (2006) 17: 163-180.
- [9] Sherraden, Margaret S., Benjamin Lough C., Amanda Moore McBride (2008). Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. *Voluntas* 19: 395-421.
- [10] Tiessen, Rebecca (2009). *Volunteering in the Developing World: The Percieved Impact of Canadian Youth*. Conference paper for the Canadian Association for the Study of International Development. Ottawa, Ontario.

Klíčové kompetence – srovnání NIDM* ČR

* Národní institut dětí a mládeže



Zdroj: <http://www.nidm.cz/okp/vyplnte-si-okp/co-jsou-kompetence/klicove-kompetence>, cit. 30. 9. 2013

Přehled respondentů

Tato příloha poskytuje medailonky respondentů výzkumu, které přibližují životní, pracovní a dobrovolnické souvislosti, k nimž bylo při výběru respondentů také přihlíženo.

Anna

Na první workcamp vyrazila do Keni, a to v roce 2009 ve věku dvaceti let. V té době byla studentkou ekonomicky zaměřené vysoké školy a neměla žádné dobrovolnické, ani zahraniční zkušenosti. O rok později se vypravila na další workcamp, tentokrát do Indie. Později se zúčastnila také mezinárodní výměny mládeže na Ukrajině prostřednictvím INEX-SDA a následně s kamarádkami zorganizovala výměnu mládeže v Praze. V posledních letech se v oboru svých studií a kratší dobu i v práci věnuje rozvojové problematice.

Běla

Na svůj jediný workcamp jela v roce 2005 jako studentka vysokoškolského oboru rozvojových studií, a to do Srbska ve věku jednadvaceti let. V té době neměla žádné zkušenosti s dobrovolnictvím, ale měla zkušenost s dlouhodobým pobytem v zahraničí (studium v USA). Později absolvovala delší dobrovolnické stáže i cesty do zemí na východ od Evropy (například Moldavsko, Vietnam). Pracovala v neziskové organizaci věnující se rozvojovému vzdělávání i na ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a je dlouholetou dobrovolnicí INEX-SDA zejména v roli lektorky. V době konání rozhovoru pracuje v oblasti neformálního vzdělávání.

Cyril

Na první workcamp se vypravil hned po maturitě na pražském gymnáziu, a to v roce 2005 do Španělska společně s kamarádem. Byla to jeho první cesta do zahraničí bez rodičů a také první zkušenost s dobrovolnictvím. O rok později – jako student vysoké školy ekonomického zaměření – jel na stejný workcamp znovu. Poté už se mezinárodnímu, ani jinému dobrovolnictví nevěnoval. Pracuje v komerční firmě.

Dana

Na workcamp do Estonska se vydala ještě během studia pražského gymnázia v roce 2006. Dobrovolnictví pro ni nebylo nové, věnovala se mu jako vedoucí ve skautském oddíle, jako asistentka nevidomého i prodavačka ve fairtrade obchodě. Bylo to však pro ni poprvé, kdy

vyjela sama do zahraničí. O rok později se vypravila na druhý workcamp do Belgie. Studuje vysokou školu divadelního zaměření a absolvovala několik zahraničních stáží v různých zemích Evropy. Po workcampu pokračovala v dobrovolnictví ve vyjmenovaných oblastech a přidala dobrovolnou výpomoc na kulturních akcích. Pracuje jako OSVČ v oblasti kulturních akcí.

Emil

Na první workcamp jel o po maturitě, a to do německého Hamburku v roce 2009. V Německu byl už dříve na ročním výměnném pobytu, s vysílající organizací následně spolupracoval jako brigádník i dobrovolník. Také jeho druhý workcamp o tři roky později se konal v Německu, tentokrát v Berlíně. Po workcampu byl dobrovolníkem pouze v rámci studentských organizací. Dosud studuje vysokoškolský obor související s kulturou i ekonomikou, jehož část absolvoval v Nizozemsku. Pracuje v komerční společnosti a dobrovolnictví se nyní nevěnuje.

Eva

Ještě během studia na pražském gymnáziu se v roce 2006 vypravila hned na tři workcamps během jediného léta – do Británie, do Španělska a na workcamp v Česku v roli vedoucí. Tehdy už byla dobrovolnicí v oblasti práce s ohroženými dětmi, ale se samostatnými zahraničními pobyty neměla žádnou zkušenost. Dalších workcampů se nezúčastnila, ale absolvovala několik dlouhodobějších projektů mezinárodního dobrovolnictví a mezinárodních školení v Evropě i na jiných kontinentech. Hned po maturitě se také stala dobrovolnou lektorkou INEX-SDA a v této oblasti se angažuje dodnes, tedy už šest let. Pracuje v oblasti krizové intervence a studuje vysokoškolský obor související s psychologií a pedagogikou.

Gábina

Na první workcamp vyrazila během studia na gymnáziu, a to do Francie v roce 2002. Jednalo se o její první samostatnou cestu do zahraničí. V té době byla aktivní skautkou. Od té doby se zúčastnila ještě sedmi dalších workcampů v různých zemích Evropy (včetně vedení workcampů v ČR) a při studiu matematicky zaměřeného vysokoškolského oboru pracovala jako dobrovolnice v mnoha rozmanitých organizacích. Její poslední zkušeností s mezinárodním dobrovolnictvím je stáž na Filipínách přes organizaci AIESEC v roce 2012, na workcampu byla naposledy v roce 2011. Pracuje v komerční firmě, stále je aktivní dobrovolnicí a politicky se angažuje.

Honza

Prvního workcampu se zúčastnil v roce 1999. Bylo mu sedmnáct let, studoval pražské gymnázium a měl za sebou několik zahraničních cest stopem s kamarády, ale tentokrát se poprvé vydal na takovou cestu sám – na workcamp do Itálie. Zkušenosti s dobrovolnictvím tehdy neměl, ale po návratu se zapojil jako dobrovolník v mezinárodních divadelních projektech na škole. Poté začal studovat lékařství a na další workcamp vyrazil až v roce 2003 při přerušení studia, a to do Nepálu. V roce 2004 navázal workcampem v Bulharsku a tříměsíčním dobrovolnickým projektem v Irsku. Absolvoval také několik lékařských stáží mimo Evropu a dobrovolnickou stáž v Ghaně. Několik let byl aktivním dobrovolníkem INEX-SDA zejména jako lektor a vedoucí workcampů. V době konání rozhovoru je jen příležitostným dobrovolníkem a pracuje jako lékař v Německu se záměrem vrátit se do ČR.

Ivan

Na první workcamp vyrazil před třemi lety jako student střední průmyslové školy. Byla to jeho první samostatná cesta do zahraničí a jejím cílem bylo Nizozemsko. O rok později jel na workcamp do Německa, rok poté znovu do Německa a do Estonska. V roce 2012 byl na workcampu na Ukrajině a okusil roli vedoucího workcampu v ČR. Na léto roku 2013 si naplánoval účast hned na čtyřech workcampech – dva na Ukrajině a po jednom v Bělorusku a na Slovensku. Před prvním workcampem neměl žádné zkušenosti s dobrovolnictvím, od té doby byl krátce (pár měsíců) dobrovolníkem ve dvou organizacích. Studuje vysokou školu a začíná jako OSVČ s vlastními ekologicky zaměřenými projekty.

Jana

Prvního workcampu se zúčastnila během studia na gymnáziu, a to ve Francii v roce 2007. Jednalo se o její první zkušenost s dobrovolnictvím i samostatnou cestou do zahraničí. O dva roky později se jako studentka tlumočnickví vydala na další workcamp do této země. Rok nato se přes INEX-SDA zúčastnila mezinárodní výměny mládeže na Ukrajině a v roce 2011 organizovala s kamarádkami (jednou z nich je Anna) výměnu mládeže v Praze. Od té doby byla po dobu jednoho roku byla dobrovolnicví v práci s ohroženými dětmi, absolvovala studijní pobyt v Dánsku. V době konání rozhovoru studuje humanitně zaměřený obor, pracuje v komerční společnosti a chystá se na dobrovolnickou stáž přes INEX-SDA do Tuniska.

Klára

Zúčastnila se jediného workcampu, a to v roce 2011 v jejích 22 letech ve Španělsku. Tehdy i v době konání rozhovoru byla studentkou ekonomicky zaměřeného vysokoškolského oboru. Před workcampem neměla žádné zkušenosti s dobrovolnictvím a bylo to také poprvé, kdy jela do zahraničí sama, byť měla za sebou šestitýdenní výměnný pobyt v Mexiku, ale s kamarádkami. Po tomto workcampu se na rok stala dobrovolnicí ve studentské organizaci AIESEC, což spočívalo zejména ve spolupráci s firmami a organizací akcí. Od té doby není dobrovolnicí, pracuje v komerční firmě a na léto 2013 si naplánovala tříměsíční pracovní-studijní pobyt v USA.

Luděk

V roce 2006 se zúčastnil workcampu v Anglii jako osmnáctiletý student pražského gymnázia. Jednalo se o jeho první a zároveň poslední zkušenost s workcampy i celkově s dobrovolnictvím. Před i po workcampu absolvoval několik kratších zahraničních cest po Evropě s kamarády, neabsolvoval nikdy delší pobyt v zahraničí. Vystudoval technicky zaměřenou vysokou školu, už při studiu pracoval v oboru a pracuje v něm dosud.

Demografický profil respondenta

R...

Pohlaví:

Věk:

Čas setkání:

Věřící: ANO NE

Odkud původem (hl. město, malé město, vesnice):

První workcamp

Kdy:

V jakém věku:

Kde:

Náplň:

V jaké situaci jsi vyjel/a:

(student oboru XY apod.)

Dobrovolnické zkušenosti v té době:

Zkušenosti se zahraničím v té době:

Další workcamps

Ano x Ne

Pokud ano... Kdy? Kde? Náplň? V jaké situaci?

Další dobrovolnické zkušenosti po prvním workcampu?

Kdy? Kde? Náplň? V jaké situaci?

Zahraniční pobyty

Kdy? Kde? Náplň? V jaké situaci?

Nyní Pracuji v oblasti:

Studuji obor/oblast:

Dobrovolničím v oblasti:

Scénář rozhovoru - původníOddíl Motivace a očekávání**Když si vzpomeneš na dobu, kdy ses rozhodl/a jet na svůj první workcamp...**

- Jak tě tehdy vlastně napadlo na nějaký workcamp jet?
 - Co tě přimělo?
 - Mluvíme o myšlence jet na workcamp obecně, ne o tom konkrétním
- Podle čeho sis vybral/a právě ten konkrétní workcamp, na který ses vypravil/a?
 - Co rozhodlo, že to byl právě tento a ne jiný?
- Vybavíš si, co sis myslel/a nebo prožíval/a před odjezdem?
 - Obavy, nadšení...
- Cos od workcampu očekával/a?

Oddíl Přínosy a učení**Když se na svou účast na prvním workcampu podíváš teď zpětně...**

(pokud by se tvá odpověď týkající se prvního workcampu a workcampů dalších lišila, řekni mi všechny varianty)

- Naplnila se ta očekávání, se kterými jsi odjížděl/a?
 - V čem ano a v čem ne?
 - Překonal ten workcamp nějaká tvá očekávání nebo naopak byl v něčem zklamáním?
- Obohatil tě ten workcamp nějak po duchovní stránce?
- Máš pocit, že ti ten workcamp dal něco do života?
 - Pokud ano, co?
 - Pokud ne, čím to bylo?
 - Je například něco, co jsi od workcampu ani neočekával/a, a ono to tam bylo?
 - Odnosl/a sis z něj například něco, co myslíš, že nikdy nezapomeneš?
- Řekl/a bys, že ses na tom prvním workcampu něco naučil/a?
 - A na těch dalších?
 - Co konkrétně?
 - Jak či v jakých situacích se to projevuje?

Když se podíváš na období mezi tvým prvním workcampem a současností...

(pokud by se tvá odpověď týkající se prvního workcampu a workcampů dalších lišila, řekni mi prosím všechny varianty)

- Myslíš, že tvoje účast na prvním workcampu před těmi X lety nějak přispěla k tomu, KDO teď jsi?
 - Jak? V čem?
 - Kým bys byl/a, kdybys tehdy na workcamp nejel/a?
 - Resp. Máš pocit, že tě ten workcamp nějak změnil?
 - Jak? Jak se to projevuje?
 - Nebo ti někdo řekl, že ses po tom workcampu nějak změnil/a?
- A přispěla tvoje účast na tom workcampu k tomu, KDE teď jsi?
 - Profesně, studijně, v soukromém životě...
 - Resp. Máš pocit, že ten workcamp nějak ovlivnil tvůj další život?
 - Jak? Jak se to projevuje?
- Myslíš, že by něco v tvém dnešním životě bylo jinak, kdybys tehdy nebyl/a na tom workcampu?
 - Dostal/a ses například někdy do situace, kdy sis uvědomila, že nebýt té účasti na workcampu, reagoval/a či jednal/a bys jinak?
 - Dělal/a bys něco ve svém životě jinak, nebýt toho workcampu?
 - Měl/a jsi někdy pocit, že se v něčem lišíš od svých vrstevníků, kteří na workcampu nikdy nebyli?
- Máš pocit, že ve svém životě děláš nebo jsi někdy udělal/a něco, co bys třeba nebýt toho workcampu neznal/a, netroufl/a si nebo by tě to prostě nenapadlo?
 - Co? V jakých situacích?

- Přispěla tvá účast na workcampu nějak k tomu, že děláš právě tu práci, kterou teď děláš?
 - Měl/a jsi třeba účast na workcampu někdy napsanou v CV?
 - Mluvili jste o ní někdy na přijímacím pohovoru?
 - Odnesl/a sis z workcampu něco, co ti pomohlo získat práci, kterou teď děláš?
 - A něco, co ti ji pomáhá vykonávat?

- Máš pocit, že ve své práci (případně studiu) děláš nebo jsi někdy udělal/a něco, co bys třeba nebyl toho workcampu neznal/a, netroufl/a si nebo by tě to prostě nenapadlo?
 - Co? V jakých situacích?

Oddíl Nyní

- Napadá tě nějaký důvod, proč bys třeba nyní jel/a na workcamp znovu?
 - Myslíš, že by ti to mohlo ještě něco dát? Co?

Scénář rozhovoru - konečný

Oddíl Motivace a očekávání

Když si vzpomeneš na dobu, kdy ses rozhodl/a jet na svůj první workcamp...

- Jak tě tehdy vlastně napadlo na nějaký workcamp jet?
- Podle čeho sis vybral/a právě ten konkrétní workcamp, na který ses vypravil/a?
 - Co rozhodlo, že to byl právě tento a ne jiný?
- Jakou jsi tehdy měl/a představu o tom, co tě čeká?
 - A trefil/a ses?

Oddíl Přínosy a učení

Když se na svou účast na prvním workcampu podíváš teď zpětně...

(pokud je workcampů více, ptát se na první wc i na všechny jako celek a zda jsou mezi nimi rozdíly)

- Obohatil tě ten workcamp nějak?
- Ovlivnil tě nějak?
 - Změnil tě v něčem?
 - Řekl(a) bys, že ti v něčem změnil život?
- Máš pocit, že ti ten workcamp dal něco do života?
 - Pokud ano, co?
 - Pokud ne, čím to bylo?
 - Odnesl/a sis z něj například něco, co myslíš, že nikdy nezapomeneš?
- Řekl/a bys, že ses na tom workcampu něco naučil/a?
 - Co konkrétně?
 - Jak či v jakých situacích se to projevuje?

Oddíl Role v osobnostně sociálním rozvoji

Když se podíváš na období mezi tvým prvním workcampem a současností...

(pokud je workcampů více, začít od prvního, ptát se na ně jako na celek i jednotlivě a porovnávat)

- Myslíš, že tvoje účast na prvním workcampu před těmi X lety nějak přispěla k tomu, KDO teď jsi? Jak?
 - Kým myslíš, že bys byl/a, kdybys tehdy na workcamp nejel/a?

- Nebo ti někdo řekl, že ses po tom workcampu nějak změnil/a?
- A přispěla tvoje účast na tom workcampu k tomu, KDE teď jsi?
 - Profesně, studijně, v soukromém životě...
 - Jak konkrétně? Čím?
- Myslíš, že by něco v tvém dnešním životě bylo jinak, kdybys tehdy nebyl/a na tom workcampu?
 - Dostal/a ses například někdy do situace, kdy sis uvědomila, že nebýt té účasti na workcampu, reagoval/a či jednal/a bys jinak?
 - Dělal/a bys něco ve svém životě jinak, nebýt toho workcampu?
 - Měl/a jsi někdy pocit, že se v něčem lišíš od svých vrstevníků, kteří na workcampu nikdy nebyli?
- Myslíš, že jsi na tom workcampu rozvinul/a nějaké své osobní charakteristiky?
 - Vlastnosti, schopnosti, dovednosti...
- Máš pocit, že ve svém životě děláš nebo jsi někdy udělal/a něco, co bys třeba nebýt toho workcampu neznal/a, netroufl/a si nebo by tě to prostě nenapadlo?
 - Co? V jakých situacích?

Oddíl Profesní rozvoj

- Myslíš, že ti ta účast na workcampu může nějak pomoci na pracovním trhu? Nebo ti už pomohla?
- Přispěla tvá účast na workcampu nějak k tomu, že děláš právě tu práci, kterou teď děláš?
 - Odnosl/a sis z workcampu něco, co ti pomohlo získat práci, kterou teď děláš?
 - A něco, co ti ji pomáhá vykonávat?
- Uvádíš ten workcamp ve svém profesním životopise?
- Máš pocit, že ve své práci (případně studiu) děláš nebo jsi někdy udělal/a něco, co bys třeba nebýt toho workcampu neznal/a, netroufl/a si nebo by tě to prostě nenapadlo?
 - Co? V jakých situacích?

Oddíl Nyní

- Napadá tě nějaký důvod, proč bys třeba nyní jel/a na workcamp znovu?
 - Myslíš, že by ti to mohlo ještě něco dát? Co?

Přehled kategorií a jejich dimenzí

Úkolem této přílohy je poskytnout heslovitý přehled kategorií a jejich dimenzí popsaných v diplomové práci. Kategorie odpovídají názvům a pořadí kapitol, dimenze (v tomto textu uvozeny pomlčkami) jsou pojmenovány volně a organizovány na základě vnitřních souvislostí, jejich pořadí tedy nemusí být shodné s pořadím, v jakém jsou rozebrány v textu práce.

Motivace účastníků workcampů

Vícečetnost motivací

- různé kombinace

Pozitivní reference

- osobní či zprostředkovaná zkušenost rodinného příslušníka či přátel
- předaná pozitivní zkušenost a vytvoření přesnější představy
- různá pravděpodobnost získání reference v různých sociálních skupinách

Negace altruistické motivace

- vyvracení představy o jejich altruistické motivaci
- nezájem o dobrovolnický aspekt workcampu
- vymezení vůči pojetí dobrovolnictví jako primárně altruistické činnosti
- je to „něco za něco“ – práce za dobrý pocit či za ubytování a stravu
- altruismus jen okrajovou motivací

Výběr „a la carte“

- hledání, co jim „vyhovuje“ či je „tak akorát“
- výběr toho, co chtějí a co se jim líbí
- výběr dle několika kritérií zároveň – „filtrování“ dle chuti
 - dle oblasti práce – co je zajímavá versus co je nezajímavá
 - dle náročnosti práce
 - dle lokality – co mají rádi, co si přejí poznat či která země splňuje určitá kritéria (exotičnost, dostupnost)
 - dle jazyků – aby se domluvili nebo zlepšili, ozkoušeli, zda se domluví
- aby workcamp nebyl příliš velkým soustem
- s jídlem roste chuť

Možnost získat novou zkušenost

- workcamp jako nová zkušenost → ověření, co dokáží
- konkrétní charakteristika workcampu jako nová zkušenost – např. typ práce, způsob stravování
- obavy spojené s novou zkušeností → dobrodružství

Touha zažít dobrodružství

- nová zkušenost jako dobrodružství
- noví lidé jako dobrodružství
- samostatná cesta jako dobrodružství → ozkoušení vlastních limitů
- vytržení z každodenního života
 - změna jako dobrodružství
 - zažít něco neobvyklého
- vztahy s cizinci jako dobrodružství
- dobrodružná lokalita
- užít si to

Touha cestovat

- touha jet do zahraničí sám – ale zároveň bezpečně
- touha jet do zahraničí levně
- touha cestovat jinak – a lépe poznat zemi
- touha interagovat s místními lidmi – a poznat skrz ně zemi
- souvislost s cestovatelskými preferencemi – vyhledávání kontaktu, hloubky
- souvislost s vymezováním vůči turistickému způsobu cestování

Možnost poznat nové lidi

- získat přátele z jiných zemí
- strávit čas s jinými lidmi než běžně
- navazování vztahů žena-muž
- noví lidé jako dobrodružství

Možnost odpočinku

- odpočinek od toho, co člověk dělá běžně
- přijít na jiné myšlenky
- alternativa k jiným typům dovolené
- zvýšený význam v některých fázích života
 - např. konec v náročném zaměstnání či studiu

- nalézt novou motivaci

Souvislost se studiem

- doplnit studium praktickou zkušeností
- kompenzace nudného studia
- odpočinek při náročném studiu

Možnost rozvoje jazykových dovedností

- ověření jazykových dovedností
- zlepšení jazykových dovedností – levnější alternativa jazykového kurzu

Vývoj motivace v čase

- přibývající motivátory
- růst významu altruistické motivace – „vyšší“ motivace
- posun k roli vedoucího workcampu
 - jakožto nové zkušenosti
 - jakožto dalším kroku ve vlastním rozvoji
- návrat od vedení workcampů k roli účastníka
 - protože je to jednodušší
 - protože mu vedení dává míň než účast
- negativní zkušenost nemusí odradit
 - motivace zkusit to znovu
 - přijde zcela nový motivátor
- pocit, že už je workcampy neobohacují → ukončení účasti

Zasazení workcampu do kontextu života

Workcamp v životní dráze

- posun do další fáze života → ukončení účasti
 - v některých fázích zvýšená potřeba odpočinku → workcamp
 - jiné plány → ukončení účasti
- souvislost s profesním životem
 - nástup do pracovního života
 - nutnost „obětovat dovolenou“
 - přísnější nároky – souvislost s rostoucí zkušeností s workcampy
- souvislost s partnerským životem
 - ohledy vůči partnerovi

- neochota jezdit na workcamps v páru
- posun v životě někam, kde na workcamps není místo
 - směrem k vyhledávání jiných typů zkušeností
 - směrem k lokálnímu dobrovolnictví
 - souvislost s věkem – přítomná versus negovaná
 - „už jsem jinde“

Workcamp jako „poprvé“

- první (samostatná) cesta do zahraničí → nejistota a její překonání („otrkání“)
- první sexuální vztahy
- první bližší setkání s cizinci

Workcamp jako zlom

- spouštěč jiného uvažování
 - odklon od původního kariérního směřování
 - změna chování
- objevení vlastních možností → sebevědomí

Workcamp jako nakopnutí

- povzbuzení k děláni věcí workcampům podobných
 - dalších delších zahraničních pobytů
 - další dobrovolnické činnosti
 - dalších projektů, které dotyčného baví

Workcamp jako zapadající dílek mozaiky

- zapadá k jejich osobnosti → těžké říct, zda je změnil
- zapadá do jejich života → těžké říct, zda jeho běh změnil
- je výsledkem jejich předchozí náklonnosti či směřování
- je výsledkem předchozího založení jejich osobnosti
 - existuje typický účastník workcampu?
 - kdyby nejeli na workcamp, našli by si něco podobného
- navazují na něj další dílky
 - workcamp jako součást cesty tam, kde jsem teď

Workcamp v kontextu dalšího dobrovolnictví

- objevení, co je dobrovolnictví → vyhledání i v Česku
- zjištění, že dobrovolnictví je zajímavé
- obklopení dobrovolníky → ovlivňování se navzájem

- uvedení do prostředí, ve kterém se dozvědí o dalších příležitostech
 - přivedení k jiné akci, která je ovlivní
 - později dlouhodobější projekty či vedení workcampů
- neosloveni dobrovolnictvím – směřovali jinam, či nejsou ten typ
 - existuje typický dobrovolník?
- workcampy nejsou tolik o dobrovolnictví
 - jsou spíš o mezinárodnosti
 - jsou spíš o soužití několika lidí

Role workcampů v profesním rozvoji jejich účastníků

Workcamp v životopisech

- považován za velmi atraktivní pro zaměstnavatele
 - pro všechny versus jen pro některé oblasti práce (např. neziskový sektor)
- životopis ozvláštňuje
- vypovídá o nich něco
 - že jsou schopni těžce pracovat
 - že jsou samostatní
- je to jeden typ zahraničních zkušeností
- neuvádění workcampu
 - protože životopis prodlužuje (v případě mnoha dalších zkušeností)
 - může znevýhodňovat na pracovním trhu (v některých oborech)
 - v kontextu ostatních zkušeností přestane mít význam

Workcamp v přijímacích pohovorech

- vůbec se o něm nemluví versus jsou na něj tázáni vždycky
- může odvést řeč
- zaměstnavatel se ujišťuje, že na workcampu došlo k rozvoji předpokládaných dovedností (jazykové dovednosti, samostatnost)

Workcamp jako osmělení

- ukázka pracovního prostředí → účastník se naučí fungovat v pracovním kolektivu
- účastník nabyde větší jistotu → v další kariéře je odvážnější
 - může si založit živnost
 - může se rozhodnout sám něco prospěšného zorganizovat

Vliv na vnímání práce

- účastník najde vztah k práci, kterou dělá
- účastník zjistí, že práce může být zábava
 - a spojená se sdílenou radostí
- účastník začne považovat za důležité dělat, co ho baví
- účastník začne hledět na etický rozměr své práce

Vliv na profesní směřování

- účastník objeví širší paletu možností, čemu se může věnovat
- účastník začne považovat za důležité dělat, co ho baví
- účastník objeví směr, kterým se pak vydá → práce v neziskovém sektoru
- účastník změní směr → práce v neziskovém sektoru
- účastník si potvrdí, že jeho směr je správný
- workcamp neovlivní směřování
 - protože účastník už měl směr vybraný
 - protože účastník je konzervativní

Získání zkušeností souvisejících s prací

- workcamp jako doplněk ke studiu – praxe
- workcamp jako první zkušenost s oborem, kterému se pak věnuje
- workcamp jako zkušenost, která odhalí účastníkovy hranice
 - zjištění, čemu by se v profesním životě věnovat neměl
- workcamp jako cennější zkušenost než brigády
 - zejména pokud chce dotyčný pracovat v neziskovém sektoru
- z workcampu není možné si odnést zkušenosti užitečné do profesního života
 - zejména, pokud dotyčný nechce pracovat v neziskovém sektoru

Rozvoj jazykových dovedností v souvislosti s prací

- workcamp svědčí o schopnosti domluvit se v zahraničí
- získání větší jistoty v užívání cizích jazyků
- zjištění, že k dorozumění stačí jen základy a chuť
- zjištění, že věnovat se cizím jazykům je pro uplatnění na trhu důležité

Rozvoj komunikačních dovedností v souvislosti s prací

- schopnost domluvit se s dalšími lidmi

Rozvoj organizačních dovedností v souvislosti s prací

- workcamp jako setkání s organizováním velké heterogenní skupiny

- rozvoj těchto dovedností pomocí porovnávání
- rozvoj těchto dovedností pomocí pozorování
- zodpovědnost za náplň času – zejména při vedení workcampu
- vlastní zkušenost s organizováním – zejména při vedení workcampu

Rozvoj dalších „soft skills“

- schopnost týmové práce
 - v mezinárodním týmu
- zvýšení sebevědomí
 - *can-do* přístup
 - zvýšení samostatnosti a schopnosti se samostatně rozhodovat
- schopnost pracovat na základě vnitřní motivace

Rozvoj „hard skills“

- rozvinuty jsou ty, které účastník workcampu po návratu nevyužívá
 - v této oblasti účastníci workcampů nevykazují výhody na pracovním trhu

Minimální vliv workcampu

- workcamp účastníkovi nedá nic, co by po návratu využili
- rozdíly oproti dlouhodobějším projektům mezinárodního dobrovolnictví
 - člověka nepustí k zajímavé práci
 - práce bývá nekvalifikovaná
- vliv může být nenápadný – skrytý

Role workcampů v osobnostně sociálním rozvoji jejich účastníků

Typy učení na workcampech

- učení z vlastního zážitku – „naživo“, „na vlastní kůži“
- učení od druhých (díky novému kolektivu)
 - nalezení vzoru
 - odhalení jiného přístupu k věcem
 - odhalení širších možností pro jeho další život
- mezikulturní učení
 - zjištění, v čem jsou jednotlivé kultury odlišné
 - zjištění, v čem jsou si jednotlivé kultury podobné
 - překonání stereotypů

- zjištění, že všichni mají předsudky vůči všem
 - schopnost regulovat vlastní předsudky
- rozvoj schopnosti dívat se na věci z širší perspektivy
- podobnost s dalšími zahraničními pobyty

Poznání sebe sama a jeho důsledky

- workcamp jako prostor pro sebepoznání
 - poznání některých svých vlastností
 - poznání svých schopností
- získání pozitivnějšího přístupu ke své osobě
- vytvoření realističtějšího obrazu své osoby
- naučit se vycházet sám se sebou

Rozvoj sebevědomí

- na základě překonání vlastní nejistoty
- na základě zjištění, že to zvládne
 - nabytí pocitu dospělosti
 - objevení širších možností, jak se realizovat
- na základě vzpomínek na nelehké situace v zahraničí
 - dokáže to i v Česku
 - leccos jde, když se chce

Poznání odlišných lidí a jeho důsledky

- získání širšího rozhledu → získání nadhledu v celkovém přístupu k životu
- rozvoj schopnosti dívat se na věci z širší perspektivy
- konfrontace s odlišnými názory
- konfrontace s odlišnými národnostmi
 - možnost srovnávat napříč národnostmi
 - mezikulturní učení
- zboření stávajících předsudků
 - schopnost přistupovat v budoucnosti ke stereotypizaci s rezervou
- rozvoj empatie a tolerance
- odhalení toho, že jsou lidé po celém světě „propojení“
- odhalení toho, že je možné si rozumět i napříč hranicemi
 - navzdory všem odlišnostem
 - účastník přestane odlišovat lidi dle národností

→ účastník začne považovat odlišnosti mezi lidmi za samozřejmé

→ účastník přehodnotí své dosavadní představy o lidech

- rozvoj schopnosti fungovat ve společnosti
 - schopnost kooperace a flexibility

Navazování přátelství

- snaha navázat jich co nejvíce
- snaha mít možnost úniku od ostatních
- účastník se naučí zvládat vstup do nových kolektivů
- možnost porovnávat různé způsoby života
- vznik skutečně silných přátelství – táborový fenomén/*community feeling*
 - přátelství, která vydrží léta
 - přátelství, která mohou ovlivnit další život
- přínosnost udržování těchto přátelství
 - mohou pomoci při vlastním pobytu v cizí zemi
 - hodí se k procvičování cizího jazyka
 - přináší přehled o dění v cizích zemích

Navazování partnerských vztahů

- neoddělitelnou součástí workcampů
 - (nejasné, zda jen krátkodobé, nebo i dlouhodobé vztahy)
- vidění kolem sebe versus sami aktéry těchto vztahů
- navázání vůbec prvního vztahu → „otevření tímto směrem“
- na workcampu je to jednodušší
 - protože člověk může být uvolněnější
 - protože je člověk v jednom kolektivu po delší dobu
 - díky prvku exotiky
- souvislost s věkem účastníků
- souvislost s počtem účastníků
- zprostředkovaný vliv přes sociální skupinu „kolem INEXu“

Rozvoj komunikačních dovedností

- naučí se vycházet s různými typy lidí
- rozvoj schopnosti řešit konfliktní situace
- naučí se vycházet i s lidmi, kteří jim zprvu nejsou sympatičtí
- rozvoj schopnosti všimnout si při komunikaci detailů

- naučí se dávat si pozor na jazyk, aby neurazil

Rozvoj zodpovědnosti

- rozvoj schopnosti přebírat zodpovědnost za důležité věci
 - + schopnost dotáhnout tyto věci do konce
- naučí se o sebe postarat
- pozdější uvědomění, že se tehdy choval nezodpovědně → poučení

Vliv na hodnoty

- změna náhledu na život a oblasti života v ČR
 - začne vadit plýtvání
 - začne vadit stěžování si
 - zjistí, že i s málem se dá žít šťastně
- změna přístupu k životu
 - větší klid a radostnost
 - zpomalení životního tempa
- posun k altruismu
- změna světonázoru – výrazný vliv na další aktivity
- změna myšlení – vliv nemusí být zvnějšku patrný

Získání znalostí

- o zemi konání workcampu
 - o určitém aspektu života v této zemi
 - o obyvatelách této země
 - o místní kultuře
- prostřednictvím setkání s ostatními účastníky workcampu
 - zjistí, jak se na Česko dívají v zahraničí
 - opustí stereotypní smýšlení o cizincích
 - dozví se víc o zemích, z nichž účastníci pocházejí
 - uplatní to v dalším životě
 - dozví se o jídlech z jiných zemí
 - vyhledává je i po návratu
- prostřednictvím náplně práce – vyzkouší si nový obor práce
- prostřednictvím vzdělávací složky workcampu
- limity získávání nových informací – překážkou je přílišná zkušenost
 - s určitým oborem

- s účastí na workcampech

Rozvoj zájmů

- přivedení k novým zájmům versus podpoření stávajících zájmů
- zájem o neziskový sektor
- odhalení oblasti, o kterou se začne blíže zajímat až později

Rozvoj jazykových dovedností

- osmělení v cizím jazyce („rozmluvení“) spíše než jeho naučení
- naučení nového jazyka
- uvědomění, že k dorozumění stačí málo
 - pomůže při učení dalších cizích jazyků
 - pomůže v kontaktu s cizinci
- zvýšení motivace se cizí jazyk učit

Vliv na vztah k vlastní zemi

- nastavení zrcadla
 - vidí, co si o jeho zemi a národu myslí jinde
 - může porovnávat s ostatními → definovat, co to je češství
- nalezení vztahu k Česku díky poznání jiných míst
 - negativní vztah k Česku díky poznání jiných míst - neprokázán

Vliv na vztah k dobrovolnictví

- „objevení dobrovolnictví“
 - zjištění, že pracovat zadarmo je možné, normální a smysluplné
 - zjištění, že dobrovolnictví může být zábavné
 - nástroj zvyšování angažovanosti mladých lidí ve vysílajících zemích
- objevení vztahu k altruistické činnosti
 - (nemusí vést k následné angažovanosti v dobrovolnictví)
- nevytvoření vztahu k dobrovolnictví
 - protože není ten typ
 - protože směřoval jinam

Rozdíly mezi jednotlivými workcampy

- odlišná míra vlivu v závislosti na mnoha faktorech
 - v závislosti na životní situaci
 - v závislosti na vlastním přístupu k workcampu

- účast na workcampech jako proces sbírání zkušeností
 - vliv na výběr workcampů (podle toho, v čem chce právě nabýt zkušenosti)
- každý workcamp může obohatit
- vedení workcampu jako víc obohacující než pouhá účast

Minimální vliv workcampu

- souvislost s přístupem k workcampu
 - skepse k možnosti rozvoje jako překážka tohoto rozvoje
- v případě předchozí zkušenosti z jiných zahraničních či mezinárodních projektů
- zkreslení způsobená časovým odstupem od samotného workcampu
 - vnímaná role workcampu snižena zkušenostmi nasbíranými po něm
 - čerstvější vzpomínky přebíjejí vzpomínky na workcamp
- souvislost s místem konání workcampu (zda je vzdálené a odlišné)
- možnost nulového vlivu
 - pokud špatná zkušenost
 - pokud není ta pravá chvíle pro rozvoj dotyčného
- neuvědomovaný vliv

Etické otázky spojené s mezinárodním dobrovolnictvím

Vliv na místní komunitu

- dobrovolníci jako zdroj příběhů odjinud
 - klad: mohou komunitu obohatit
 - zápor: může dojít k vytvoření idealistických představ o vysílajících zemích, vedoucích až k emigraci členů komunity
 - řešení: dobrovolníci na to musejí dbát při sdílení příběhů
- dobrovolníci jako motivátor k angažovanosti místních
- dobrovolníci jako most mezi místní komunitou a zahraničím

Prospěšnost workcampů

- absence smysluplné práce na některých workcampech
- různá míra (veřejné) prospěšnosti – veřejné či celkové
 - některé workcampy mohou být přímo škodlivé
- práce dobrovolníků není nenahraditelná
 - nejde tolik o práci jako o výměnu zkušeností
- komu je ve skutečnosti workcamp nejvíc prospěšný?

- pokud jsou to dobrovolníci, kdo má workcamps financovat?

Postoj dobrovolníků k místním lidem

- postoj zachránce a spasitele
 - riziko: vnímání místních jako něčeho horšího (nižšího) → prohloubení nerovností mezi vysílajícími a hostitelskými zeměmi
 - řešení: zaujetí postoje, který místní nedevaluje (= nelitovat, nezachraňovat za každou cenu, respektovat jejich způsob života)
- zjištění, že ne každá nezisková organizace má postoj správný
 - schopnost dívat se na rozvojovou práci kriticky

Motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví

1. Výsledky rešerše na téma motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví

V této kapitole se zabývám motivacemi dobrovolníků k dobrovolnictví. Jistě by se daly sledovat a popisovat i motivace dalších výše popsaných aktérů mezinárodního dobrovolnictví, ale vzhledem k tématu této práce se budu soustředit jen na dobrovolníky.

Možných motivací k dobrovolnictví obecně je celé množství a tímto tématem se zabývá nespočet autorů. Byť v nezúčastněné veřejnosti stále panuje představa, že motivace dobrovolníků jsou zejména altruistické a vycházejí z idealismu lidí, kteří chtějí nezištně pomáhat, aby tím změnili svět – Frič, Pospíšilová et al. (2010) v této souvislosti používají pojem „heroický dobrovolník“ – nálezy akademické obce svědčí o tom, že se v každém dobrovolníkovi snoubí motivy altruistické a egoistické³⁵.

Dle zjištění Friče, Pospíšilové et al. (2010) je nejrozšířenější motivací českých dobrovolníků příjemné vyplnění volného času a možnost seberealizace, byť většina z nich zároveň považuje za důležité pomáhat druhým bez nároku na odměnu.

Institut dětí a mládeže (IDM) MŠMT ČR³⁶ (2002) zkoumal názory české mládeže ve věku 15 až 25 let (která je nejčastějším účastníkem projektů mezinárodního dobrovolnictví) na dobrovolnictví a nejvýznamnějšími původci zájmu o dobrovolnictví se ukázaly být poznávací motivy jako: získat zajímavou zkušenost, získat nové vědomosti a dovednosti, poznat nové mladé lidi a lépe poznat své schopnosti a hranice.

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

Podobná zjištění převažují i v zahraniční literatuře na téma motivace k mezinárodnímu dobrovolnictví.

Unstead-Joss (2008) zkoumala pomocí kvalitativně analyzovaných rozhovorů motivace dobrovolníků, kteří se před lety zúčastnili dlouhodobých projektů mezinárodního

³⁵ Téma altruistické versus egoistické motivace dobrovolníků podrobně rozpracovávají Frič, Pospíšilová et al. (2010) na stranách 83-88. Egoisticky motivovaného dobrovolníka mimo jiné popisují následovně: „Egoisticky motivovaný dobrovolník sice v dobrovolnické činnosti vidí nástroj k dosahování svých osobních zájmů, ale zároveň činí dobro i pro druhé. Poskytuje něco za něco. (...) Egoistická motivace proto bývá nazývána také instrumentální, transakční či reciproční.“ (Frič, Pospíšilová et al., 2010, s. 84)

³⁶ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

dobrovolnictví v zemích Afriky a jihovýchodní Asie. Zjistila, že ve svých motivacích popisují kombinaci pocitu, že by měli pomoci druhým, a potřeby změny vlastního života a touhy po osobnostním růstu a poznání světa.

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

Rehberg (2005) v kvantitativně-kvalitativním výzkumu na téma motivací mladých lidí účastnících se projektů mezinárodního dobrovolnictví odhalil celkem 12 motivů, které rozdělil do tří skupin motivací: touha udělat něco pro druhé (tedy více méně altruistická motivace), touha po něčem novém či odlišném (myšleno prostředí, kultura, lidi, jazyk) a hledání sama sebe (včetně touhy získat zkušenost, užitečnou do pracovního či osobního života či překonat své hranice). Většina respondentů vykazovala kombinaci motivů z těchto skupin a jen 11 % bylo motivovaných pouze altruisticky. Co do četnosti výskytu sice převažovaly motivace z první (altruistické) skupiny (77 %), ale byly velmi těsně následovány skupinou druhou (touha po něčem novém/odlišném, 75 %) a i třetí skupina (tedy motivace orientované na sebe sama) měla velmi výrazné zastoupení (67 %). Z těch, kteří udávali hlavní motivátory ze skupiny na sebe orientovaných motivů, pro 77 % byly více či stejně důležité i altruistické motivy. To autora vedlo k tomu, že účastníky projektů mezinárodního dobrovolnictví nazval „altruističtí individualisté.“

Grönlund (2011) se zabývala provázaností dobrovolnictví a identity mladých dospělých a na základě kvalitativního výzkumu popsala pět typů identit, jejichž vlastnosti a hodnoty mladí dobrovolníci vykazují, které jsou dobře aplikovatelné i na mezinárodní dobrovolnictví (jehož projektů se účastní zejména mladí lidé), proto je podrobněji rozeberu.

První z identit Grönlund (2011) nazvala *influencer identity*, označující člověka, který chce mít vliv na své okolí a bojovat s nespravedlnostmi. Mezi hodnoty, které takový člověk vyznává, patří zejména nezávislost a kritičnost ke konformitě, také je kreativní a otevřený změně. Lidé s touto identitou jsou motivováni převážně altruisticky a jejich hodnoty mohou pocházet z jejich dětství. Další je *helper identity*, kterou vykazují mladí lidé motivovaní k dobrovolnictví i dalšímu jednání předně touhou pomáhat čili také altruisticky. Dalším druhem identity, která je v mnohém rozmanitá a těžko zařaditelná do jiných skupin je *faith-*

based identity, tj. nábožensky motivované dobrovolnictví. Zde je altruistické ladění motivace diskutabilní, protože dobrovolnictví de facto může vycházet z vlastních potřeb souvisejících s náboženskou vírou a touhou po konformitě (nebo dokonce nutností konformity s náboženskou komunitou), ale to se liší jednatel od jednotlivce. Pojmem *community identity* označuje mladé lidi motivované k dobrovolnictví i dalším činům zejména pocitem sounáležitosti s vlastní komunitou, ať už se jedná o rodinu nebo vrstevníky. Dobrovolníci se *success identity* se na poli dobrovolnictví snaží zejména něčeho dosáhnout, být aktivní a uplatnit se. Dobrovolnictví je pro ně oblastí, kde mohou projevit svůj talent a z níž mohou těžit. Jejich motivace je tedy relativně méně altruistická, byť jejich ambicí může být třeba „být dobrým občanem,“ což není zcela egoistické.

Tato typologie ukazuje, že jednotlivci vyznávají různé morální hodnoty, což se také odráží v jejich přístupu k dobrovolnickým aktivitám i specificky k projektům mezinárodního dobrovolnictví. Proto si každý vybírá dobrovolnické angažmá tak, aby odpovídalo právě těm jeho hodnotám a svým způsobem tak naplňuje své potřeby (Grönlund, 2011, Wilson, 1976), byť nelze říct, že by hodnoty byly tím jediným, co rozhoduje o tom, zda se někdo stane či nestane dobrovolníkem (Frič, Pospíšilová et al., 2010). Hodnoty jedinci pomáhají poměřovat věci na základě toho, zda jsou pro něj dobré či špatné a o co je tedy pro něj žádoucí usilovat; ale konečné rozhodnutí k dobrovolnictví závisí na mnoha dalších faktorech (Frič, Pospíšilová et al., 2010).

Wilson (1976) už v sedmdesátých letech minulého století prosazovala přístup k dobrovolníkům jako k lidem, kteří se do dobrovolnictví zapojují na základě nějakých vlastních potřeb, a na ty by zadavatelé dobrovolné práce měli být schopni reagovat. Zejména je třeba, aby dobrovolnická práce byla pro každého dotyčného dobrovolníka smysluplná, přínosná a zábavná, jen tak bude motivován se do ní zapojit a setrvat v ní.

Stebbins (2007) jde tak daleko, že řadí dobrovolnictví mezi další činnosti, které lidé dělají na základě vlastního svobodného rozhodnutí ve svém volném čase, jako jsou koníčky a amatérská činnost. Na základě svých pozorování usuzuje, že jedinec je k dobrovolnictví veden hlavně zájmem o určitou oblast a typ práce, která mu něco dává a přináší (například radost), proto by třeba v jiné oblasti dobrovolně nepracoval.

Sherraden et al. (2008) shrnuje zjištění různých autorů, že mladí lidé se pouštějí do mezinárodního dobrovolnictví na základě touhy poznat lépe svět, zažít dobrodružství, oddechnout si od školy, seznámit se s novými lidmi, užít si legraci, získat dovednosti, vylepšit svůj životopis a získat lepší práci. Motivace přispět společnosti a pomáhat druhým je zde také

přítomna, ale je to často jen jedna mezi mnohými, kdy ty ostatní jsou spíš egoisticky zaměřené. Sherraden et al. (2006) uvádí, že účast na zahraničním dobrovolnickém projektu je pro mladé lidi zejména příležitostí lépe poznat svět i sami sebe.

Všechna tato zjištění a názory můžeme shrnout do tvrzení, že motivace (nejen mezinárodních) dobrovolníků jsou rozmanité a těžko zobecnitelné, protože zájmy a potřeby se mezi jednotlivci značně liší. A generalizovat motivace dobrovolníků jako altruistické je ve výrazném rozporu s realitou.

2. Výsledky výzkumu na téma motivace účastníků workcampů

Tato kapitola umožňuje se blíže podívat na to, co vede mladé Čechy k tomu, aby se vypravili do zahraničí na workcamp. Vzhledem k tomu, že někteří respondenti absolvovali několik workcampů, zatímco jiní jen jeden, a vzhledem k tomu, že někteří jezdí na workcamps (či by rádi) doposud, zatímco jiní nikoli, je možné sledovat také vývoj motivací k účasti respektive neúčasti na workcampech.

Kategorizací motivací k dobrovolnictví existuje velké množství (viz například Frič, Pospíšilová et al., 2010), což mě vedlo k rozhodnutí se žádné z nich nedržet a sledovat v této kapitole výhradně logiku kategorií, které vyplynuly z analýzy rozhovorů.

a. Vícečetnost motivací

Na úvod považuji za důležité zmínit, že všichni respondenti zmiňovali hned několik faktorů, které je přivedly na nápad jet na workcamp i které je přivedly k výběru konkrétního workcampu v konkurenci mnoha dalších. Často dokonce v jedné větě:

A tak bylo to víceméně proto, že jsem se chtěla někam podívat, prakticky zadarmo, poznat skupinu nových lidí, kamarádů, zlepšit se v jazyce. (Jana)

Tyto faktory budou v následujících kapitolách rozebrány jednotlivě.

Kombinace jednotlivých motivací není vzhledem k jejich rozmanitosti v možnostech této práce podrobně analyzovat, takže jednotlivé důvody k účasti na workcampu budou v následujícím textu analyzovány pouze izolovaně.

b. Pozitivní reference

K tomu, aby se člověk mohl rozhodnout, zda pojede na workcamp, musí nejprve o této možnosti vědět. Tím si vysvětluji, že často v rozhovorech přicházela řeč na to, jak se vlastně respondenti o workcampech dozvěděli, ačkoliv na to nebyli přímo tázáni.

Ze všech možných způsobů, jakými je možné se o workcampech dozvědět, mezi respondenty výrazně převažovalo osobní sdělení od někoho, koho znali a kdo na workcampu sám byl a měl s ním tedy osobní zkušenost.

Touto osobou s vlastní zkušeností z workcampu může být například **rodinný příslušník**:

Tak já jsem byl ovlivněnej bráchou, kterej je starší než já, a věděl jsem, že na nějakým takovým workcampu před lety byl. (Cyril)

Nebo se může jednat o **kamarády a kamarádky**:

Já myslím, že mě do toho namočila tehdy trochu kamarádka, že jsme se nějak bavili, že asi někde byla, měla nějakou zkušenost (...). (Luděk)

Důležitým motivátorem je fakt, že se jedná o **pozitivní zkušenost**:

Já myslím, že to bylo proto, že mi někdo z okolí říkal, že na workcampu byl a že s tím měl dobrou zkušenost. (Dana)

Tak určitě právě kamarádka nebo i víc kamarádů mi o tom říkalo, že tam byli a že to je prostě super, a ukazovali mi fotky a i mi jakoby říkali, jak to tam probíhá, jak to tam funguje, takže určitě jsem měla jakoby doporučení, no. (Klára)

Poslední citace svědčí o tom, že tato pozitivní reference nejen člověka motivuje k cestě na workcamp, ale také mu dává výhodu v tom, že od lidí s vlastní zkušeností získá **přesnější představu** o tom, co workcamp vlastně obnáší.

Naopak pro někoho, kdo kolem sebe nikoho s podobnou zkušeností nemá, může být otázka očekávání před odjezdem na workcamp složitější:

Já myslím, že jsem jako moc očekávání neměla... (...) Spíš si jako pamatuju, že (...) neměla jsem kolem sebe žádný lidi, kteří by na workcampu někdy byli, takže já ani nevím vlastně, jak jsem k INEXu došla. (Běla)

Toto odpovídá zjištění Rehberga (2005), že účast na projektech mezinárodního dobrovolnictví souvisí se sociálním kapitálem – čím víc kontaktů s vrstevníky i neziskovými organizacemi mladý člověk má, tím je pravděpodobnější, že se o možnostech mezinárodního dobrovolnictví dozví.

Proto se dá předpokládat, že mladí lidé z různých míst a sociálních skupin budou mít jinou **pravděpodobnost, že se o workcampech dozvědí**. Zvyšovat ji může například život **ve velkém městě**:

(...) ty lidi jsou z Prahy (...) tady se o tom hodně dozvídaj, protože tady maj podle mě víc kontaktů s lidma, co někde byli, a víc informací o dobrovolnictví. Vím to, protože jsem sám prezentoval o tom /pobytu v cizí zemi/ v jinejch městech a přijde mi, že tam třeba (...) o tom člověk tolik informací nemá, a proto tolik nikam nejezdí. (Emil)

Nebo fakt, že se mladý člověk už v **oblasti dobrovolnictví a neziskových organizací** pohybuje:

(...) právě jak jsem dobrovolničila v těch Klokánkách tenkrát, tak (...) mě o tom jedna holčina řekla tenkrát. (...). (Eva)

(...) mi to ještě říkal kluk z té /neziskové organizace, se kterou spolupracoval/, že byl na workcampu a že to bylo super. (Emil)

Může se samozřejmě také stát, že se mladý člověk o workcampech dozví **zprostředkovaně**, tedy od někoho, kdo sám tuto zkušenost nemá, ale někde se o ní doslechl:

Tak byl to nápad mojí maminky, která to našla podle mě ve článku v Mladé frontě Dnes (...), takže mi to navrhla a já jsem si říkala, že to je fajn. (Jana)

V tomto ohledu je tedy patrné, že propagace workcampů v celorepublikových médiích má smysl, protože vlastně mladému člověku mohou zprostředkovat tolik potřebnou pozitivní referenci.

c. Negace altruistické motivace

Mnou provedené výzkumné rozhovory v souladu s mou životní zkušeností i v teoretické části uvedenými poznatky, napovídají, že altruistická motivace vycházející z touhy dobrovolničit a pomáhat druhým, je u účastníků workcampů spíš okrajová.

Někteří respondenti dokonce jako by cítili potřebu tento fakt zdůraznit, byť jsem se na to přímo nikde neptala:

Takže nebylo to úplně primárně kvůli tomu, že bych jako tak strašně chtěla být dobrovolník (...). (Anna)

Jako ten aspekt dobrovolnictví tam prostě skoro vůbec nebyl, což si myslím, že je u hodně lidí. (Jana)

To může souviset s vědomím, že pojem dobrovolnictví může vyvolávat očekávání altruistické motivace u těch, kdo se mu věnují a tuto představu chtějí **vyvrátit**.

Přístup mladého člověka **k dobrovolné práci** na prvním workcampu přitom může být dokonce dost **negativní**:

(...) no jako bylo mi to (práce vykonávaná na workcampu) úplně u prdele, proč bych to dělal, nebylo mi to ukradený, bylo mi to fakt ještě víc jedno. (Ivan)

V lepším případě mu aspoň **nevadí**:

A že bych jako rozhodně měl nějakou obrovskou potřebu jako pomáhat s něčím, tak to tak rozhodně nebylo. Jako že mi to nevadilo, že mám práci v přírodě rád, ale rozhodně jako jsem neměl nějakou obrovskou potřebu jako dělat něco užitečného. (Honza)

U některých účastníků workcampů lze navíc pozorovat **vymezování vůči pojetí dobrovolnictví jako primárně altruistické činnosti**:

(...) jakoby dobrovolnictví by nemělo být, že já něco tomu člověku dám a nic z toho. Jako prostě to dobrovolnictví mě musí nějak obohacovat, takže si musíš jako říct, že tohle neděláš jenom pro toho člověka, ale děláš to i sám pro sebe. (Anna)

Podle této respondentky je tedy naprosto v pořádku, když si člověk uvědomuje, že jeho motivace nejsou jen altruistické, protože ve skutečnosti mu ta dobrovolná práce také něco dává. To podle ní může zabránit nastolení nerovného vztahu mezi dobrovolníkem a členy místní komunity.

Podle Friče, Pospíšilové et al. (2010) se autoři v oblasti dobrovolnictví shodují v uvědomění, že není možné za dobrovolnictví nic nezískat, čemuž tak mohou odpovídat i motivace dobrovolníků.

O tom, že dobrovolnictví je vlastně „něco za něco“ mluví například Cyril, který si dle svých slov z mezinárodních workcampů odváží zejména **dobrý pocit**:

Asi je to taky takovej... takový jako uspokojení... (...) Takže je to vlastně takový dobrovolničení ale za něco, jo, já si za to dobrovolnictví kupuju ten dobrej pocit, kterej se ve mně někde vytvoří. (...) Že z toho můžu něco mít, že jdu do hloubky. (Cyril)

Další respondentka považuje svou neplacenou práci za **vyváženou** tím, že měla na místě zajištěné **ubytování a stravu**:

„(...) přece jenom za ubytování jsme neplatili a jídlo jsme měli taky zadarmo, takže jako (...) já jsem to brala jako že fěr dohodu, že my jsme jim tam dávali tu práci a že oni nám tam zprostředkovali tady tohle.“

Z mého vzorku se tedy zdá, že jakožto motivace funguje **altruismus jen okrajově**, byť nelze říct, že by vůbec nefiguroval, jak dokazuje například tato respondentka:

(...) potřeba jako dělat věci, který člověk si myslí, že jsou správný bez toho, aniž by za ně byl nějak finančně hodnocenej, (...) tuhle potřebu jsem nějak měla a na tom gymplu jsem právě strašně zkoušela, co všechno by mi mohlo vyhovovat, abych mohla jako konat dobro (uचेchtnutí). (Dana)

Čermáková (2008), která ve své diplomové práci také zkoumala motivaci mezinárodních dobrovolníků³⁷, došla k podobnému závěru, ale dodává, že nelze říct, že by mezinárodním dobrovolníkům byla touha být prospěšný a pomáhat zcela cizí, protože pocit smysluplnosti a naplnění z vykonané práce ovlivňovaly jejich celkové hodnocení projektů mezinárodního dobrovolnictví.

d. Výběr „a la carte“

Termín „a la carte“ odkazuje k postřehu Friče, Pospíšilové et al. (2010), že dobrovolníci (obecně, nikoli jen mezinárodní) si často svá dobrovolnická angažmá vybírají jako z jídelního lístku, tj. tak, aby odpovídaly jejich „chutím“ – vlastním zájmům a potřebám. Markovová

³⁷ Ale narozdíl ode mě dotazníkovým šetřením mezi účastníky různých forem mezinárodního dobrovolnictví

(2012) dává tuto skutečnost do souvislosti s postmoderní dobou a rostoucí individualizací, stejně tak jako rostoucí nabídkou workcampů.

V rozhovorech byl skutečně jasně vysledovatelný přístup respondentů k workcampům jako k nabídce v jídelním lístku, v němž hledají to, **co jim „vyhovuje“** či **je „tak akorát“**:

A navíc to nebylo moc dlouhá doba, takže ty tři týdny byly tak akorát délka, co mi tak vyhovovalo zrovna v tu chvíli. (Klára)

Nebo to, **co chtějí** a **co se jim líbí**:

A hlavně jako termínově mi to vyhovovalo, (...) že jsem chtěl něco do 14 dnů, tohle trvalo myslím tak nějak těch 12 dnů, tak se mi to líbilo. (...) A bylo tam asi, že jsem se i díval, kolik tam bude lidí, že tam bude hodně lidí (dobrovolníků), což se mi líbilo (...). (Luděk)

Já jsem chtěl hlavně tu zemi, prostě základní myšlenka byla dva workcampy na Ukrajině (...). (Ivan)

Kritérii, podle kterých je možné workcampy mezi sebou porovnávat, je přitom velké množství a předchozí i následující výrok ukazuje, že mladí lidé při výběru hledí hned na **několik kritérií zároveň**:

Koukám - třeba - důležitější je věk účastníků, (...) třeba v tom Bělorusku jedu - a to si myslím, že bude to nejlepší - od 17 do 30 let (...). Takže podle věku, lokalita určitě, finance - někde jsou poplatky, někam se nedostanu za levno (...). A potom už teda asi to zaměření určitě, když to je ekologický, tak to je plus. (Ivan)

To může probíhat také tak, že si z nabídky „**vyfiltruje**“ jen workcampy pro něj zajímavé, což navíc v posledních letech umožňuje on-line databáze workcampů INEX-SDA³⁸:

(...) z internetu jsem si stáhnul celkovéj přehled těch možnejch workcampů a prostě (...) vyfiltroval jsem si jenom to podle místa zajímavý. (Cyril)

³⁸ Viz <http://www.inexsda.cz/cs/fn/dobrovolnictvi/workcampy/fn/workcamps/search/search>

V této databázi člověk může workcamps filtrovat jednak podle jejich dostupnosti pro svou osobu (tj. zda jsou volné a zda požadují člověka daného pohlaví a věku), ale také podle místa a termínu konání a podle zaměření workcampu, což přímo svádí k výběru „a la carte“.

Každý workcamp bývá v databázích označen kódem, který specifikuje, o jaký typ či typy práce se na něm bude jednat. To mladým lidem umožňuje si workcamp vybrat podle **oblasti práce**, která se jim líbí či je **zajímá**:

Já jsem si to vybírala fakt podle těch projektů, že se mně třeba strašně líbily ty workshopy. (Eva)

(...) hlavně proto, že se jmenoval ten workcamp Ájurvédí workcamp - ajurvéda je místní nepálská medicína, tak mě to hrozně zajímalo. (Honza)

(...) ten byl práce v nějaký jakoby základní škole, což mně přišlo... to mně jakoby přišlo zajímavý tam (...), protože zase jako já mám docela jako ráda děti (...). (Anna)

Nebo naopak vycházet z toho, co je **nezajímá**:

(...) vybrala jsem si rekonstrukci kaple, protože životní prostředí nebo ty environmentální projekty mě tenkrát moc nezajímaly (...). (Jana)

Samotná práce také může být tím, co mladého člověka na workcampu moc nezajímá, takže náplň workcampu vybírá tak, **aby to byla „flákárna“**, protože jeho cíle jsou jiné než související s prací:

Takže jsem si vybral flákárnu v Holandsku kvůli tý zemi. (...) No ale prostě hlavní důvod bylo dostat se do Holandska a tam se pokud možno zhulit. (Ivan)

Roli hraje také **fyzická náročnost** inzerované práce:

(...) mně ty environmentální přišly takový jako pro mě nejvíce schůdný, že to jsem schopná jako i zvládnout a že by mě to jako bavilo. (...) zvládnout jako ten druh práce, protože třeba nějaký ty stavební workcamps nebo nějaký obnovy historický (...) bych musela něco tahat (...). (Běla)

Ukazuje se, že na kritérium fyzické náročnosti nehledí jen ženy, ale i muži, u kterých se sice dá předpokládat, že by takovou práci zvládli, ale je možné, že se jim do ní nechce:

(...) někde v nějakých jiných propozicích bylo že se třeba staví nebo opravuje nějaká věž na hradě, tak jsem si říkal, no tak tam budu nosit ty kameny, hodně těžký, tak jako jsem si říkal, že to se mi zrovna nechce, tak jako jsem si říkal, že tady to nebude asi nějak fyzicky extrémně náročný a tak. (Luděk)

Mladý člověk si také může workcamp vybrat na prvním místě **podle lokality**, kterou chce poznat. Může například zvolit zemi, do které si dlouho **přeje vycestovat**:

(...) našla jsem tam tu Keňu, která byla takovej jako hrozně jako dětskej sen, já jsem tam totiž jako odmala hrozně chtěla jako jet (...) tak jsem jako usoudila, že... (smích) je to jako nejideálnější místo, kam bych mohla odjet na workcamp. (Anna)

(...) ten workcamp jsem si vybral, protože za prvý teda ten Nepál - Nepál mě odjakživa nějak intuitivně hrozně lákal (...). (Honza)³⁹

Zemi, kterou má prostě **rád**:

No já myslím, že jsem si vybrala Francii, protože jsem měla ráda Francii tenkrát. (Jana)

Oblast, kterou si **přeje poznat**:

(...) hlavní motivace bylo takhle jako začít pomalu poznávat jako tyhle východní země, kde jsem před tím nikdy nebyla. (Běla)

Nebo mu jde o to, aby pro něj daná **země splňovala určitá kritéria**, například kritérium **dobrodružnosti a exotičnosti**:

Určitě asi podle lokality, aby to bylo tak na hranici dostupnosti a zároveň trochu exotiky a dobrodružnosti (...). (Honza)

Či kritérium **dostupnosti**:

(...) jsem zvolila Balkán, protože jsem si říkala, že tam jsem schopná jako dojet sama (...). A věděla jsem, že to není daleko, čili že to není tak drahý... (Běla)

³⁹ Zajímavé je, že touto cestou probíhal výběr workcampu u obou respondentů, kteří absolvovali workcamp v zemích globálního Jihu – na základě zaujetí určitou zemí spíše než na základě touhy přispět k rozvojové pomoci

Výběr místa workcampu může vyplývat také z toho, jakým se člověk věnuje **jazykům**:

(...) takže jsem chtěla Francii – asi tu zemi jsem měla docela vybranou, protože jsem studovala francouzštinu. (Gábina)

Tím, že jsem dělala angličtinu a španělštinu, tak jsem si takhle jako vybrala (Británii a Španělsko). (Eva)

Výběr místa workcampu v souvislosti se studovaným jazykem, může být vybrán buď s ohledem na to, aby se mladý člověk v zemi **domluvil**, jak pozorujeme výše, nebo spíš tak, aby si v praxi **ozkoušel** jazyk, který se učil:

No, nebudu zapírat, že to bylo kvůli španělštině, protože já mám španělštinu jako druhý jazyk, takže jsem chtěla i tohle vyzkoušet (...). (Klára)

(...) chtěl jsem si taky zkusit, jestli se budu umět domluvit anglicky v pohodě a tak. (Luděk)

Výběr workcampu ovšem může vycházet nejen z toho, na co má mladý člověk „chuť“, ale také z jeho obav, aby si neukouzl **příliš velké sousto**:

(...) potom jsem si vybrala projekt, který byl od 16 do 21 let, (...) že jsem měla trochu strach, aby jsem nebyla nejmladší. (Jana)

Neměla jsem s kým jet, takže proto jsem zvolila Balkán, protože jsem si říkala, že tam jsem schopná jako dojet sama a zvládnout to sama a tak. (Běla)

(...) dokonce jsem našel letos na Ukrajině nějaký workcamp (...) s nějakýma postiženejma dětma. Ale zavrhnul jsem to, protože na ty děti zatím nemám. (Ivan)

(...) to, že si nebudeme sami vařit, to mi přišlo skvělý, (...) takže... to byl takovej workcamp, kterej byl lehčí (smích) takhle pro začátek. No a že to nebylo ubytování ve stanech a takhle... (Dana)

Je tedy patrné, že existují různé obavy (např. z ostatních účastníků, vzdálenosti místa konání, náročnosti práce, vlastní přípravy jídla, ubytování), které ovlivňují výběr konkrétního workcampu z široké nabídky na „jídelním lístku“.

A vzhledem k tomu, že **s jídlem roste chuť**, mohou se mladí lidé na základě svých zkušeností postupně osmělovat a s ohledem na to si vybírat stále náročnější „menu“:

Tak já jsem vlastně postupovala tak, že jsem nejdřív jezdila do těch bezpečných zemí, jako je Francie a Německo a pak jsem si vzala Rumunsko a Bosnu právě proto, že jakoby jsem měla už větší to sebevědomí, že sama to zvládnou v těchhle jako v uvozovkách východních zemích. (Gábina)

S výběrem „a la carte“ může také souviset fakt, že mladý člověk navzdory pozitivní zkušenosti z workcampu už na další workcamp, ani jiný projekt mezinárodního dobrovolnictví nejede:

(...) protože jsem právě chtěla ten dlouhodobý. Já vím, že tam jsou taky dlouhodobější, ale já jsem zrovna chtěla jako tu Ameriku teďka (...). (Klára)

Tento výrok lze interpretovat tak, že v nabídce workcampů a dalších projektů mezinárodního dobrovolnictví nebylo **nic, co by vyhovovalo aktuální chuti** respondentky, takže musela zvolit jiný typ zahraničního pobytu.

e. Možnost získat novou zkušenost

Jednou z věcí, kteří mladí lidé na workcampech hledají, je nová zkušenost.

Za novou zkušeností mohou považovat **workcamp jako takový**:

*(...) mi to znělo jako úplně skvělá zkušenost, skvělá příležitost jet do toho zahraničí.
(...) já jsem spíš jako tak jela za novou zkušeností a přímo jako že konkrétně jsem si to radši nepředstavovala (...). (Klára)*

No a pak jsem měl nějak volný prázdniny a řekl jsem si, že bych to zkusil. (Emil)

Od této zkušenosti tedy může být očekáváno, že **prověří, co** mladý člověk **dokáže**:

(...) tak nějak mě to zaujalo, prostě zajímavá zkušenost, chtěl jsem si taky zkusit, jestli se budu umět domluvit anglicky v pohodě a tak. (Luděk)

V tomto výroku je patrné, že slova „zkušenost“ a „zkusit“ jsou příbuzná.

Mladého člověka také může zaujmout **konkrétní charakteristika workcampu** a může považovat za zajímavou zkušenosti právě ji, jako například **typ práce** prováděný na workcampu:

(...) a kvůli té vesnický práci s téma dětma, i když jsem si právě nebyl vůbec jistej, jak to budu zvládat s dětma, tak jsem si to chtěl vyzkoušet. (Honza)

Či **způsob stravování** spojený s daným workcampem:

(...) tohle právě byl vegetariánskej workcamp, což mi stašně neseďne, ale řek jsem si, že to bude dobrá zkušenost, že to musím zkusit, tak jsem to zkusil, no. (Ivan)

Tyto dva výroky svědčí také o tom, že se mladí lidé na workcampsy za novými zkušenostmi vydávají **navzdory určitým obavám**.

Tyto obavy dělají i z nové zkušenosti určitou formu dobrodružství, což je spojeno s motivací, jíž věnuju následující kapitolu.

f. Touha zažít dobrodružství

Jednou z věcí, kterou mladí lidé na workcampech vyhledávají, je dobrodružství.

S tímto pojmem spojují buď fakt, že pro ně workcamp znamená **něco nového**, například **novou zkušenost**:

T: A ty důvody, proč bys jel teda na další by bylo? R: Zkusit něco novýho, zažívat dobrodružství, no. Zas se něco dozvědět, no. (Ivan)

Nebo **nové lidi**:

(...) takový dobrodružství, že jo, poznáš nový lidi, ozkoušíš si, jestli jsi sám schopnej se o sebe postarat. (Luděk)

V tomto výroku je také dobrodružství spojeno s možností **ozkoušet své limity**, související s tím, že mladý člověk **jede do zahraničí sám**, podobně jako u následujícího respondenta:

(...) to se mi líbilo, že tam pojedu sám, tak nějak mi to přišlo dobrodružný... (Emil)

Pro někoho je dobrodružství spojeno se **změnou**, kterou pro něj účast na workcampu znamená:

*Ta možnost někam přijet a zase žít trochu jinak (...). (...) To primární je prostě to dobrodružství, ta změna, adrenalin - dobrodružství, no, to je to nejdůležitější pro mě.
(Ivan)*

Za dobrodružství také může považovat možnost navazovat **vztahy** se zástupci opačného pohlaví z **jiných zemí**:

Je to strašný dobrodružství prostě - Češka dobrý, ale... Tohle je to dobrodružství v tý nejlepší oblasti. (Ivan)

Na základě této motivace si mladý člověk může vybírat workcamps, které bude považovat za **dostatečně dobrodružné**, přičemž dobrodružnost workcampu vychází zejména z **místa konání**:

(...) když pojedu na Ukrajinu, tak vím, že i když půjdu si koupit zmrzlinu do obchodu, tak to pro mě bude dobrodružství. (...) Hledám to dobrodružství na východě, kde mně to přijde zábavnější. (Ivan)

Touha po dobrodružství může být vyjádřena také jako touha **něco neobvyklého zažít**:

(...) že jsem fakt chtěla jako někam odjet a něco jakoby zažít takovýho jako... ne úplně normálního. (...) Takže to jakoby byla taková asi jako největší motivace, vlastně tak jako zkusit něco jako jinýho (...). (Anna)

Za související jev považují touhu workcamp si **užít**, kterou respondenti mluvící o touze po dobrodružství také vyjadřovali:

*Mým cílem? Jako mým osobním? No asi poznávat se s těma lidma, užívat si to.
(Luděk)*

(...) užít si to. Bejt sám chvíli, bejt s jinejma lidma, než s kterejma se stýkám a něco dělat prostě. (Emil)

g. Touha cestovat

Jak jsem popsala v teoretické části této práce, workcampy v sobě spojují aspekt dobrovolnictví a cestování. Mladí lidé proto k účasti na workcampu mohou být motivováni právě možnostmi cestovat.

Někteří si workcamp vyberou proto, že chtějí jet **do zahraničí sami**:

(...) říkal jsem si, že už jsem dost starej na to, abych trávil veškerý prázdniny někde v Čechách, a že by bylo fajn podniknout nějakou zahraniční cestu. (...) Takže prvotní plán byl dostat se někam do zahraničí, sám (...). (Cyril)

Pojem „sám“ může být myšlen ve smyslu „bez rodičů,“ ale také ve smyslu „bez kohokoli, koho bych znal,“ což může být považováno za šanci poznat nové lidi:

(...) a až mě pak napadlo, že bych taky něco mohl podniknout sám (...) a že by to takhle mohl být zajímavý nápad to spojit s tím dobrovolnictvím a že bych vlastně poznal nové lidi (...). (Honza)

Při rozhodnutí cestovat sám (což může být pro mladého člověka vůbec poprvé) hraje ve prospěch workcampů také fakt, že se tento způsob zdá přijatelný z hlediska „**zvládnutelnosti**“ a **bezpečnosti**:

(...) mi to přišlo jako jednoduchý, a vlastně v těch 18 (...) to byla taková trochu záruka toho, že jako je to bezpečnej způsob, (...) bylo to zaštitěný nějakou organizací (...). (Dana)

Některým na workcampech vyhovuje zejména to, že umožňuje vyjet do zahraničí **levně**:

(...) mezi hlavní důvody (proč jsem jel na workcamp) patřilo to, že jsem chtěl někam jet a neměl jsem peníze. (Emil)

Tak já jsem chtěla cestovat a byla to jedna z nejlevnějších variant, jak cestovat. Takže to byla ta hlavní motivace. (Gábina)

Tyto výroky odráží fakt, že se jedná o způsob, jak strávit v zahraničí delší dobu a přitom s minimálními náklady, protože stravu i ubytování mají účastníci workcampu hrazené a některé organizace hradí i v jeho rámci se odehrávající volnočasové aktivity a výlety. Je

patrné, že možnost cestovat levně může být pro mladého člověka tím hlavním motivátorem k tomu, aby se na workcamp vypravil.

Mladého člověka může k účasti na workcampu vést také touha **cestovat jinak** – v kontrastu k tomu, co považuje za běžný turismus. Tato motivace může být patrná už u prvního workcampu:

Tak mě lákala nějaká zahraniční zkušenost, nějaká jiná než jenom cestovat nebo poznávat nová města, (...) tohle bylo zajímavý nejenom tím, že tam poznám vlastně ty lidi, ale zároveň tu kulturu (...), tak mi to znělo jako úplně skvělá zkušenost, skvělá příležitost jet do toho zahraničí jinak než prostě cestovat na dovolenou. (Klára)

Nebo ji objeví až po první zkušenosti s workcampem, kdy zjistí, že workcamp umožňuje dobře **poznat zemi** pobytu:

(...) protože samozřejmě jako když bydlíš někde v nějaký komunitě, tak se vždycky o ty zemi naučíš mnohem víc, než kdybych ji tam za těch pět tejdnu prostě procestovala celou, tak toho jakoby nikdy nepoznám tolik, jako jsem toho poznala, když jsem tam jako s těma lidma trávila ten čas. (Anna)

Oba poslední úryvky svědčí o tom, že tím, co workcamp odlišuje od jiných způsobů cestování, je **interakce s místními lidmi**, která umožňuje zemi a její kulturu lépe poznat. Tu usnadňuje právě dobrovolnictví:

(...) když jsem tam jako dobrovolník a mluvím s místníma lidma, (...) a my jim řekneme "jsme tady dobrovolníci, pracujeme zadarmo, poznáváme svět," oni řeknou "to je super" a maj nás rádi, protože děláme něco pro jejich zemi, pro to konkrétní místo, takže de facto někdy částečně pro ně, strašně nás berou a strašně dobře se k nám chovaj. (Ivan)

Proto workcampy umožňují **poznávání země skrz lidi**, což může být to, co motivuje mladé lidi k účasti na workcampu, pokud to odpovídá jejich **cestovatelským preferencím**:

(...) mi vyhovovalo jezdit někam jakoby v uvozovkách trošku pomáhat, trošku poznávat tu zemi, (...) nejela bych jakoby poznávat někam nějaký město. (...) Já prostě radši jedu do nějakých hor a jsem tam s těma místníma. (Gábina)

Já prostě spíš jezdím za lidma (...) tak, abychom se seznámili a že tě třeba pozvou domů a spíš tak - že bych jako chtěla poznávat tu zemi jinak. (Eva)

Dalším aspektem workcampu je delší smysluplné setrvání na jednom místě, což může být vnímáno jako něco, co dodává cestovatelskému zážitku **hloubku** ve srovnání s běžným turismem:

(...) tohle ti dá, že seš najednou mnohem víc než jenom ten turista - že tam člověk nějak zakoření, když tam něco dělá, nějak tam vlastně funguješ na jednom místě, (...) zajedeš nějaký svůj režim na tom místě a pak jseš jakoby součástí toho místa, nejseš jenom ten člověk s tím foťákem, kterej si to fotí. To mi na tom přijde nejlepší. (Cyril)

Cestování na zahraniční workcamp tedy může být pro mladého člověka způsobem, jak se při pobytu v cizí zemi „dostat hlouběji“ a skutečně poznat její kulturu i život v ní – dalo by se říct, jak místo zažít.

Tento způsob cestování může být spojený i s **vymezováním vůči turistickému způsobu cestování**, konkrétně vůči jeho povrchnosti:

Protože mi přijde, že dnešní svět je hrozně povrchní a spousta věcí se dělá jenom tak jako navoko (...) jako hrozně rychle. (...) No a takhle mi to vlastně přijde i v tom cestování - lidi si kupujou s cestovkama zájezdy, mají sami v sobě dobrou pocit, že objeli tohle a támhle, všude byli půl hodiny, nabouchali sto fotek, koupili si tři foťáky, pak si koupili magnetku (...) Mně tohle přijde málo. (Cyril)

Nebo vůči jeho limitům, co se týče skutečného poznání místa:

(...) jsem zjistila, že mě vlastně vůbec nebaví cestovat jenom tak jako (...) že mi to vlastně připadalo hrozně plytký, že nemám pocit, že jako nějak poznám tu zemi a takový to, že se člověk vrátí... (...) tak stejně jde člověk na nějaký takový ty klasický místa, protože jsou hezký a protože je to fajn vidět, a pak si člověk říká "no to si můžu prostě najít fotky tady na Google"... (Eva)

Je tedy patrné, že workcampy jsou účastníky považovány za specifický typ cestování.

h. Možnost poznat nové lidi

Workcamps jsou spojené také s poznáváním nových lidí – zejména dalších účastníků workcampu. I tato vidina může mladého člověka na workcampech lákat.

Mladý člověk může proto být motivován představou **přátel z různých zemí**:

(...) já jsem se právě těšila na všechny ty mladý perspektivní lidi, který jako budou hrozně fajn a že budu mít ty kamarády po celý Evropě (...). (...) pro mě bylo třeba vždycky zajímavý to, že se potkám právě s lidma z jinejch zemí (...). (Dana)

Nebo pro něj je důležité, že **stráví čas s jinými lidmi** než s jakými běžně bývá:

(...) jsem chtěl do Německa, že tam můžu bejt dlouho a poznat lidi. (...) bejt s jinejma lidma, než s kterejma se stýkám (...). (Emil)

Někteří od workcampů očekávají také **navazování vztahů žena-muž**:

(...) je to dobrej způsob, jak se seznámat s holkama z jinejch zemí, což mě taky začalo dost bavit. (Ivan)

Což může vést až k označení workcampu za formu seznamovací turistiky:

Určitě tam jezděj některý kluci, ale i holky, který... jako jo, je to takovej způsob seznamovací turistiky. (Luděk)

Poznávání nových lidí, respektive navazování vztahů s nimi může být mladými lidmi pojímáno také jako svého druhu dobrodružství:

Zaujalo, tak jako takový dobrodružství, že jo, poznáš nový lidi (...). (Luděk)

i. Možnost odpočinku

Byť se to zdá zvláštní vzhledem k tomu, že nedílnou součástí workcampů je práce, jejich účastníci je mohou považovat za příležitost k odpočinku, aniž by to znamenalo, že se na workcampech flákají.

Práce na workcampu totiž může sloužit jako **odpočinek od toho, co člověk dělá běžně**:

(...) jet někam opravovat zeď nebo takhle jako, tak to pro mě je jako opravdu relax (...), že jako 14 dní nejsem u počítače a u telefonu, ale dělám něco, u čeho vím jistě, že to má smysl. (Dana)

Workcamp může posloužit také v tom, že člověku kromě odpočinku umožňuje **přijít na jiné myšlenky** a tím zregenerovat:

No odpočinout si prostě, zregenerovat úplně, přijít na jiné myšlenky zase, podívat se zase na ten svět v trošku jiným nadhledu, než jsem tehdy ztratil (...). Takže tam člověk tak zregeneruje, zjistí, že svět fakt není jenom ten krysí závod. (Luděk)

Někteří proto workcamp mohou vnímat jako **alternativu** k jiným typům **dovolené**:

Mně přišlo lepší dát peníze za to, že ho strávím někde na workcampu, než za to, že se budu válet all inclusive v Egyptě. To mně přijde, že to si ani neodpočineš, že u týhle práce si můžeš i odpočinout. (...) Tím, že je prostě jiná tím, že je manuální, nebo tím, že je v jinejch podmínkách. (Anna)

Motivace možností odpočinout si nabývá na **významu v některých fázích života**, kdy je člověk zvláště pod tlakem:

Chtěl jsem jet, když jsem vlastně skončil v /zaměstnání 1/, tak jsem pracovníčně úplně byl vyšťavenej, že jsem dělal prostě na 110 %. (Luděk)

Bylo to hrozně náročný, bylo to období, kdy jsem dodělával diplomku a ještě v angličtině, byl jsem fakt jako vystresovanej z toho, měl jsem toho moc, tak já jsem si řek', že chci někam odjet a tak nějak se zrelaxovat. (Emil)

Proto se člověk může vypravit na workcamp poté, co **skončí v náročném zaměstnání** nebo **po dokončení studií**, čemuž se blíže věnuji v kapitole 3.4.1.1 o workcampech v životní dráze.

Mladý člověk také může využít workcampu nejen jako odpočinku, ale také jako prostředku k **nalezení další motivace**:

(...) je to fakt jako změna a může tě to hodně jako pozitivně nabít a motivovat do tý práce, kterou děláš. (Anna)

j. Souvislost se studiem

Všichni mí respondenti vyrazili na svůj první workcamp v průběhu svých studií, konkrétně středoškolských (zejména gymnázií) nebo vysokoškolských.

Studium pak může s motivací k účasti na workcampu souviset mnoha způsoby.

Jednak se může jednat o motivaci **doplnit svá studia praktickou zkušeností**, což můžeme předpokládat zejména u studentů oborů, které nějak souvisejí s mezinárodním dobrovolnictvím:

Měla jsem pocit, že když studuji mezinárodní rozvojová studia, tak že k tomu patří někam vyjet, něco začít poznávat. (...) A takže si myslím, že šlo spíš o takový ten doplněk, že vlastně tak nějak po tom druháku jsem chtěla už něco jako vidět, takhle v praxi (...). (Běla)

Ale také oborů, s nimiž tematicky souvisejí některé workcampy:

Já jsem (...) věděla, že chci jít na sociální práci a tohle mě fakt zajímalo (...). Že já jsem jako vždycky hledala něco, kde bychom jako mohli dělat přímo s lidma (...). (Eva)

Může se však jednat také o **kompensaci nudného studia**:

Byla jsem v prváku a jelikož studuju /vysokou školu/, která není v prváku úplně jako nejzáživnější, tak já jsem byla z toho taková docela jako zklamaná (...). (Anna)

Opačným případem jsou situace, kdy mladí lidé účastí na workcampech reagují na **příliš náročné studium**, jež popíšu níže v kapitole o motivaci možností odpočinku.

k. Možnost rozvoje jazykových dovedností

Na workcampu je třeba komunikovat s lidmi z jiných zemí, což je spojené s nevyhnutelností používání cizích jazyků. To také může být jedním z hlavních důvodů, proč se mladý člověk na workcamp vydá.

K workcampu v této souvislosti mohou přistupovat jako k **ověření**, jak na tom s cizím jazykem jsou:

(...) chtěl jsem si taky zkusit, jestli se budu umět domluvit anglicky v pohodě. (Luděk)

Nebo přímo jako k prostředku ke **zlepšení svých jazykových dovedností**:

Proto jsem si to vlastně vybral, protože já jsem moc neuměl anglicky. (Emil)

V tom jim může workcamp posloužit jako **levnější alternativa jazykového kurzu**:

(...) potřebovala jsem se zlepšit ve francouzštině, ale neměla jsem moc peníze na nějaký kurz nebo takhle, tak jsem si říkala, že si vyberu frankofonní workcamp a budu moct se domluvit francouzsky. (Jana)

I. Vývoj motivace v čase

Motivace jedince mohou v průběhu jeho života prodělávat různé změny, což se ukazuje také u motivací mladých lidí k účasti na workcampu.

Tento vývoj motivace v čase se zdá být silně individuální a související s aktuálními potřebami účastníků workcampů v souladu s popisem reflexivního stylu dobrovolnictví dle Hustynx a Lammertyna (2003).

Nutno podotknout, že i u těch respondentů, kteří deklarovali neměnné motivace, bylo možné postřehnout určité změny, takže je možné předpokládat, že motivace k účasti na workcampech se vyvíjí a mění vždy. Tyto změny mohou souviset například s životní dráhou jedince, kterou se zabývá v kapitole 3.4.1.1.

Když mladý člověk s workcampem už má zkušenost, jeho motivace k cestě na další mohou být bohatší díky faktu, že si lépe dokáže představit, co ho na workcampu čeká. K původní motivaci tak mohou **přibýt další**:

A přišlo mi fajn, že to je prostě v místních jako komunitách, že se člověk setkal tam s těma lidma a ten koncept se mi prostě líbil, takže jsem jakoby chtěla jet zase a zase byl to jako pořád ještě jako levnej a dostupnej způsob cestování. (Gábina)

V mnoha rozhovorech je patrný vývoj motivace směrem k postupnému **nabývání významu altruistických motivací**, jak ukazuje příklad respondentky, která se dvou workcampů zúčastnila s – dle svých slov – čistě egoistickými motivacemi, ale nyní už by byla motivována částečně altruisticky:

(...) prostě tím, že už to byl třetí workcamp, tak už tam vůbec nebylo "aha, jedu prostě cestovat", už to bylo "jedu prostě někam dělat nějakou práci a taky se tam potkat s nějakýma lidma", že ta motivace už byla jiná. (Jana)

Zároveň přiznává, že by nyní nejraději jela na workcamp v České republice, aby poznala, jak workcamps fungují tady a jestli pro Česko mají smysl, což bych nazvala „vyšší“ **motivací**:

(...) bych jela na workcamp v Česku a byla bych třeba vedoucí, (...) protože by mě to zajímalo, jak se to prožívá v Česku, jak lidi reagují a i jako jakou to má souvislost k té komunitě. (...) Takže z mojí zvědavosti spíš. (Jana)

U více respondentů bylo v pozdějším věku možné pozorovat **příklon** k účasti na workcamps v **roli vedoucího**, motivované například možnostmi získání **nové zkušenosti**:

(...) říkala jsem si, že by to mohla být zajímavá zkušenost jako vést workcamp, který člověk zas až tolik nezná... a má na starosti nějaký lidi... (Běla)

(...) chtěla jsem si jakoby zase zkusit víc, že to je docela zajímavá zkušenost (...). (Gábina)

Nebo přímo očekáváním **osobnostního rozvoje**:

Takže bych si z toho odnesla asi něco pro osobnostní rozvoj, pro nějaký schopnosti to organizovat (...). (Jana)

Je patrné, že někteří vnímají **posun od účasti na workcampu směrem k jeho vedení** jako krok na cestě k dalšímu rozvoji:

Mezitím jsem vedla, takže to byl další jakoby krok... (Gábina)

Přesto se však mohou i po zkušenosti s vedením workcampu rádi **vrátit k roli „pouhého“ účastníka** workcampu proto, že je **jednodušší**:

... a když jsem vedla, tak jsem si zase uvědomila, jak je to úžasný být jenom účastník, takže jsem si pak jela jako účastník někam. (Gábina)

(...) pochopil jsem, jak těžká práce je být vedoucí, protože na těch... v tom Holandsku třeba ta holka brečela, ta vedoucí, v tom Německu taky byly úplně zničený, a to fakt doslova, tak teď už tomu rozumím. (Ivan)

Důvodem pro navrácení do role účastníka může být i fakt, že mladého člověka **role vedoucího nezaujme**, protože mu překáží na cestě k tomu, co si chce z workcampu odnést:

(...) mě to nebavilo. (...) Já jsem nenašel tu míru mezi tím bejt vedoucí a bejt s nima kamarád. (...) ty workcampy pro mě jsou prostě o děláni si kamarádů a užívání si a tady jsem prostě nenašel tu míru, jak to udržet někde mezi tím. (Ivan)

Důležitá je také informace, že **negativní zkušenost** či nenaplněná očekávání z prvního workcampu nemusí vést k tomu, že by mladý člověk svou účast už neopakoval. Naopak ho to může vést k tomu, aby **jel znovu** ve snaze si tentokrát už odvézt to, co očekával:

Ta partička byla taková, že (...) to jako nezafungovalo společně tak, že bychom se třeba vidali dál. Tak jsem potom byla ještě na dalším workcampu rok nato v Belgii (...). (Dana)

Nebo ho navzdory negativní zkušenosti může k další účasti na workcampu přivést **zcela nový motivátor**:

(...) jsem z toho workcampu přijela poměrně frustrovaná a už jsem nikdy nechtěla jet na žádný workcamp. (...) No potom vlastně o dva roky později (...) potřebovala jsem se zlepšit ve francouzštině, (...) tak jsem si říkala, že si vyberu frankofonní workcamp (...). (Jana)

Naopak ani pozitivní zkušenost nezajišťuje, že mladý člověk bude mít zájem se účastnit dalších workcampů, protože může dospět k **pocitu, že** mu osobně už workcampy **nemohou nic dát**, což ho přiměje se jich už neúčastnit:

Nedokážu si představit zaměření workcampu, které by mě mohlo bavit, které by mi něco dalo... (Běla)

Už jsem jakoby si připadala moc zkušená na to (...), takže už mně to potom tolik nedávalo, no. (...) ta Bosna byla takovej bod, kde jsem si řekla, že už jako... že už mi to za to nestojí, že už to pro mě není, že už to pro mě nemá tu hodnotu. (Gábina)

Tento pocit může souviset s **posunem v životní dráze**, což je téma, které blíže rozvádím v kapitole 3.4.1.1.

3. Shrnutí výsledků výzkumu na téma motivace účastníků workcampů

V souladu s autory představenými v teoretické části práce tento výzkum ukázal, že motivace účastníků workcampů bývají altruistické jen okrajově a že každý je motivován hned několika faktory zároveň. Absence altruistické motivace může být účastníky workcampů dokonce zdůrazňována a sdělována bez pocitu výčitek či přesvědčení, že by altruisty měli být.

Naopak významným motivátorem k cestě na workcamp je pozitivní reference. S tím souvisí i předpoklad, že v různých sociálních skupinách má mladý člověk různou šanci tuto referenci (ideálně od člověka s vlastní zkušeností s workcampem) získat, což může ovlivňovat, kdo na workcampsy jezdí.

Byl také pozorován přístup k výběru workcampů jako k nabídce na jídelním lístku, z níž si člověk vybírá podle toho, na co má chuť – jev, který podobně jako Frič, Poslíšilová et al. (2010) a Markovová (2012) nazývám výběrem „a la carte.“ Mladí lidé workcampsy „filtrují“ podle několika kritérií od lokality a jazyka workcampu po oblast či náročnost práce – opět je často těchto kritérií několik a jsou různě kombinovány. Tímto způsobem si každý snaží vybrat takový workcamp, který mu vyhovuje, líbí se mu, odpovídá jeho chutím i možnostem.

Tím, na co mají mladí lidé při výběru workcampu chuť, bývá získání nové zkušenosti a s ním spojený zážitek dobrodružství či ověření toho, co dokáží. Jako dobrodružství může být vnímáno také s workcampem spojené seznamování s novými lidmi, samostatná cesta do zahraničí, vytržení z každodenního života (změna či zažití něčeho neobvyklého), navazování vztahů s cizinci či exotická lokalita workcampu. To vše může mladého člověka motivovat k účasti na workcampu, společně s touhou si čas strávený na workcampu užít, čímž se workcampsy podobají spíš zážitkové turistice než dobrovolnictví.

Podobnost se zážitkovou turistikou navozují také motivace touhou cestovat, možností poznat nové lidi a možností odpočinku. Workcamp je samotnými účastníky považován za alternativu jiných způsobů cestování, která navíc podle nich právě poznání cizích zemí, nových lidí a odpočinek umožňuje víc než konvenční (turistický) způsob cestování.

Motivace mladého člověka mohou také souviset s jeho studiem – workcamp mu může umožnit doplnění studia praxí, kompenzovat nudné studium či odpočinout si od studia náročného. Účastníci workcampů také vykazují motivaci možností rozvoje jazykových dovedností, kdy si na workcampu mohou ověřit či zlepšit svou schopnost dorozumění cizím jazykem.

Ukázalo se také, že motivace prodělává v čase vývoj, který může pomoci objasnit, za jakých okolností někteří jezdí na workcampsy opakovaně, zatímco jiní ne, a co vede k ukončení

zájmu o účast na workcampech. U mnohočetných účastníků workcampů lze pozorovat, že motivátory k cestě na jednotlivé workcamps se u nich často liší – přibývají nové, roste význam altruistické motivace, ale také význam přínosnosti workcampu pro účastníka samotného. Motivace k účasti na workcamp se ztrácí tehdy, kdy má účastník pocit, že už ho workcamps nijak neobohacují.

Je tedy patrné, že téma motivace účastníků workcampů s tématem jejich rozvoje souvisí, protože právě očekávaný rozvoj nebo určité obohacení mladé lidi motivuje k tomu, aby na workcamps jezdili.

4. Zdroje použité v této příloze

- [1] Čermáková, Jana (2008). Mezinárodní dobrovolnictví v České republice – zkušenosti českých dobrovolníků a organizací. Diplomová práce. Praha: Universita Karlova.
- [2] Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová et al. (2010). Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: AGNES.
- [3] Grönlund, Henrietta (2011). Identity and Volunteering Interwined: Reflections on the Values of Young Adults. *Voluntas* (2011) 22: 582-874.
- [4] IDM MŠMT ČR (2002). Dobrovolná služba (názory mladých lidí ve věku 15 – 24 let). Praha: IDM MŠMT ČR.
- [5] Pan, Tze-Jen (2012). Motivations of volunteer overseas and what have we learned – The experience of Taiwanese students. *Tourism Management* 33: 1793-1501.
- [6] Rehberg, Walter (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas*, Vol. 16, No. 2, June 2005: 109-123.
- [7] Sherraden, Margaret, John Stringham, Simona Costanzo Sow, Amanda Moore McBride (2006). The Forms and Structure of International Voluntary Service. *Voluntas* (2006) 17: 163-180.
- [8] Sherraden, Margaret S., Benjamin Lough C., Amanda Moore McBride (2008). Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. *Voluntas* 19: 395-421.

- [9] Stebbins, Robert A. (2007). Leisure-Based, Theoretic Typology of Volunteers and Volunteering. Leisure Reflections No. 16, LSA Newsletter 78: 9-12.
- [10] Unstead-Joss, Ruth (2008). An analysis of volunteer motivation: implications for international development. Voluntary Action, Volume 9, Number 1: 3-20.
- [11] Wilson, Marlene (1976). Motivation: The Whys of Behaviour. In Wilson, Marlene (1976). The Effective Management of Volunteer Programs. Colorado: Volunteer Management Associates.

Co je to workcamp – očima respondentů

Tato příloha je složena z úryvků promluv respondentů, které demonstrují, jak workcampsy obecně, či svou konkrétní zkušenost z nich popisují a vnímají. Toto téma nebylo obsahem výzkumných otázek práce, proto promluvy nebyly v tomto kontextu analyzovány. Přesto považuji za důležité a zajímavé je uvést jako ukázkou toho, co workcampsy pro mladé lidi znamenají.

Anna

- *„Takže nebylo to úplně primárně kvůli tomu, že bych jako tak strašně chtěla být dobrovolník jako spíš, že jsem fakt chtěla jako někam odjet a něco jakoby zažít takovýho jako... ne úplně normálního. (...) ten workcamp mi přišel takovej jako... přijatelněj způsob, jak jakoby někam odjet, něco vlastně dobrýho dělat, něco vidět, něco zažít, protože samozřejmě když bydlíš někde v nějaký komunitě, tak se vždycky o tý zemi naučíš mnohem víc než kdybych ji tam za těch pět tejdnu prostě procestovala celou, tak toho jakoby nikdy nepoznám tolik jako jsem toho poznala, když jsem tam jako s těma lidma trávil ten čas.“*
- *„(...) součástí toho bylo, že jsme chodili pak jako na návštěvy do těch komunit a jako k nim domů (...) že to bylo takový jako, (...) že vyloženě jsme se s nima jako docela skamarádili... A tam to bylo třeba hrozně zajímavý, že jsme se jako fakt dostali úplně jako dovnitř do tý rodiny, kde jsme si povídali přes dvojí překlad s jejich babičkou a tohle jakoby bylo hrozně jako intenzivní.“*
- *„(...) workcamp jsem jako chtěla, protože mně to přijde jako i zajímavěj způsob, jak tu zemi trošičku poznat.“*
- *„Já si myslím, že ti to vždycky něco dá. Minimálně se sžiješ s tou zemí, poznáš nějaký bud' místní, nebo ale i nějaký další lidi. Vždycky ti to dá minimálně ty prožitky z těch lidí, který máš okolo sebe, se kterýma se sbližuješ, ty zážitky jejich. Určitě je to třeba dobrej rozjezd na to, když chceš někam třeba na dlouho cestovat (...), protože to je na čtrnáct dní a můžeš tam i nějakou dobu cestovat... Je to takovej i jako způsob, jak tu zemi trošičku poznat nejen jako turista, ale zároveň se prostě naučíš nějakěj jazyk, máš nějakou kontaktní osobu nebo někoho, na koho se můžeš obrátit (...).“*

- „(...) je to takovej jako docela jednoduchej a vlastně i docela levnej způsob, jak jako fakt kvalitně strávit čas.“

Běla

- „(...) viděla jsem "dobrovolničení" a věděla jsem, že to jako nebude stát moc (...) a že tam mi někdo dá najíst a vyspat se... I ta skupina byla hrozně fajn, to si pamatuju... (...) že to bylo fakt takový hrozně pohodový, jak jsme všichni jako pracovali a pak jsme si jeli na nějaký ty výlety a i vlastně trávení volného času.“
- „(...) mi to přijde spíš jako fajn způsob trávení léta, je to super jako vyzkoušet si žít a fungovat v mezinárodní skupině, poznávat ty lidi, poznávat ty národy (...)“

Cyril

- Dobrý workcamp: „(...) celej ten workcamp probíhal hodně hladce a bylo to jednak zajímavý a jednak člověk viděl výsledek tý práce, potkal jsem spoustu lidí...“
- „Ty workcampy jsou... z mé zkušenosti takový hodně různorodý a strašně záleží na tom, kdo ho zrovna vede a jaký je ten projekt.“
- Špatný workcamp: „Může to bejt extrémně dobrý jako v našem případě, může to bejt takový so so a může to bejt na hovno – může to bejt na hovno jakoby v jakýmkoli směru, že třeba ty vedoucí nejsou sympatický, nebo ta práce je extrémně nudná a nebo nějaký jinej problém, třeba že se to celý jakoby vůbec nezorganizuje, že se s těma lidma nepotkáš nebo takový.“
- „Mmmm, tak očekávání bylo užít si jakoby suprový prázdniny, a to se splnilo, protože to fakt nemělo chybu. Bylo to smysluplný a zároveň to byla strašná zábava a práce byla a byla zajímavá, něco jsme udělali, ale zároveň to nebyla otročina...“
- „(...) to není náhoda, jaký ty lidi se na těch workcampech potkávají (...) tam nejsou žádný domácí bábovky, ale každej má víc nějakých svých zájmů... (...). A potom... (...) je tam určitě taková nějaká jakoby společná motivace poznávat něco nového.“

- *„Kdybych měl neomezeně dovolený, tak bych tam jel klidně znova, protože mám prostě v paměti, že to byl supovej čas, kterej jsem tam strávil, takže proč to nezopakovat, když je tam velká pravděpodobnost, že to zas tak bude.“*
- *„Takže je to vlastně takový dobrovolničení ale za něco, jo, já si za to dobrovolnictví kupuju ten dobrej pocit, kterej se ve mě někde vytvoří. (...)“*
T: *Takže ten dobrej pocit z? „Že z toho můžu něco mít, že jdu do hloubky. A to je takový těžký na posouzení, jestli je to ten dobrej pocit sám ze sebe, že jsem tam něco udělal, a nebo jestli je to i dobrej pocit z toho, že to není vopruz, ale o tom se těžko polemizuje.“*

Dana

- *„(...) takže tohle byla dobrá zkušenost, že mi to přišlo jako jednoduchý, a vlastně v těch 18 (...) to byla taková trochu záruka toho, že jako je to bezpečnej způsob, jak vycestovat do zahraničí. Že to nebylo jako že pojedu s kamarádama stopem někam, ale bylo to zaštitěný nějakou organizací, takže to bylo takový řešení vhodný pro všechny zúčastněný osoby.“*
- *„Že právě to byla jako ta práce v přírodě a setkávání novejšch lidí a Estonsko a s místníma lidma a spousta stromů a jahod a výlet do národního parku a tak.“*
- *„(...) já jsem vážně nad tím takhle nepřemejšlela, že je to jakoby věc, která by mohla bejt vlastně i profesně důležitá a určitě byla.“*
- *„(...) jet někam opravovat zed' nebo takhle jako, tak to pro mě je jako opravdu relax (...), že jako 14 dní nejsem u počítače a u telefonu, ale dělám něco, u čeho vím jistě, že to má smysl.“*
- *„Vidíš, to mě fakt nikdy nenapadlo o tom přemýšlet tak, jako že se z toho vlastně člověk hrozně učí, byť si to vůbec neuvědomuje... že to je vlastně to neformální vzdělávání.“*

Emil

- Dobrý workcamp: *„Jinak co se týče lidí, tak o bylo fajn a i ta náplň práce byla v pohodě.“*

- „(...) chtěl jsem jet někam na delší dobu, neplatit za to tolik peněz a potkat nějaký lidi a užít si to. Bejt sám chvíli, bejt s jinejma lidma, než s kterejma se stýkám a něco dělat prostě.“
- „To mně jako přijde, že člověk do toho jakoby... trochu násilně cpe nějaký dobrovolnictví (...), ale všeobecně to je to podle mě, že člověk někam cestuje, nebo necestuje, ať už je to dobrovolnictví nebo jede někam pracovat na blbou brigádu, nebo prostě někde dělá stáž, nemusí to bejt dobrovolnictví, tak určitě jako... si myslím, že se pak takovej člověk liší, kdo v mládí někam jel do zahraničí, od lidí, který nikam nevyjeli.“
- „mi spousta těch aktivit přijde jako malinko trapnejch nebo tak a... nemyslím si, že by... že bych dokázal prostě z toho workcampu nějak sebe poznat, mít nějakou takovou ten fakt hlubokou zážitek. Jak jsem říkal prostě, беру to spíš tak, že tam potkám zajímavý lidi a že budu někde mimo Čechy a tak.“
- Srovnání s jinými mezinárodními programy: „Myslím si, že prostě na mě působilo o hodně víc nebo do stejné míry skoro všechny moje pobyty v zahraničí a že ten workcamp byl jedna malá část z toho všeho.“

Eva

- „Myslím, že se to moc nelišilo od představy, jako jsem měla. Jako že prostě tam potkám další lidi z různých zemí a že něco budu dělat.“
- „Jooo, já jsem z toho byla nadšená, ale zároveň je fakt, že jsem odjížděla s tím, že jsem si říkala jako ‚jooo, je to super zkušenost, ale jako nemusela bych jezdit každý léto,‘ protože (...) to bylo takový, že vždycky se člověk jako... že jsme se jako seznámili tam, pak se to rozjede... takový že to bylo moc jednorázový.“

Gábina

- „Jo tak mně se ten koncept líbil, že mně pracovat nevadí (...) a že ten poměr tý práce vůči tomu, kolik tam bylo tý zábavy mi přišel jakoby dobře no.“
- „Jako já jsem se tam cítila prostě dobře v tom, že jako mi vyhovovalo jezdit někam jakoby v uvozovkách trošku pomáhat, trošku poznávat tu zemi, že to nebylo jenom cestování (...). Takže pro mě je to jako smysluplný koncept.“

- Dobrý workcamp: *„To byl dvoutýdenní camp v Itálii a to byl ten festival a věděla jsem, že tam nebude moc práce (...). Takže tam jsem odjela spíš jako, že jsem věděla, že to bude dobrý nebo že campy obecně mě bavily (...). A tenhle workcamp byl skvělejší, to byl asi nejlepší camp, jako hodně příjemnej, strašně jako pomalá atmosféra, hrozně zajímavý... (...) jako dostat se do prostředí, který jako vůbec jako neznám, tak to bylo hrozně zajímavý.“*
- Špatný workcamp: *„No ten camp v Bosně vlastně byl naprosto šílený, to vůbec neodpovídalo popisu, měl to být ekologický workcamp a nakonec to byla taková hodně specifická hospoda uprostřed lesa, (...) ekologickou mysleli tím, že je v lese (...) Kde vlastně cílem toho workcampu bylo, aby přijeli nějaký cizinci a utráceli tam za chlast (...). (...) o pár dní jsme odjely dřív, protože tam nebylo nic moc co dělat, no co se týče náplně, to bylo fakt hrozný.“*
- Dobrý workcamp: *„Tam byly výborný lidi, skupina tam byla dobrá a... to byla smysluplná práce, to jsme okopávali jakoby ve školkách, byly jsme na pár skvělejších výletech, tam nebyl problém vůbec žádnéj.“*
- *„(...) žít v té komunitě těch několika lidí a snažit se trávit ten čas nějakým novým způsobem, jakoby aktivně se vzájemně bavit s lidma, který neznáš, tak to mi jako vyhovuje, já se jakoby cítím dobře na takovejch akcích.“*

Honza

- *„(...) to místo se mi moc líbilo. Myslím, že vlastně jsem měl větší touhu pracovat, si uvědomuju. Že tam v té Itálii jsme moc nepracovali a hlavně jako... a hlavně jako, co mi ještě možná víc vadilo, že já asi hodně přemejšlím o nějakým smyslu a že mi to často připadalo, že to až tak moc velkéj smysl nemělo. A jako dost jsme se tam nudili, mám pocit. Ale rozhodně jsem si to užil a hlavně jsem tam poznal ty lidi, zažil jsem tam takovej románek (...).“*
- *„(...) no a to byl takovej pro mě prostě ráj na zemi, kde jsem se hrozně učil a já jsem učil ty děti anglicky (...) tam jsem byl asi tři tejdny s nima a to bylo moc příjemné (...).“*
- *„(...) tam opravdu jsem věděl, že to má ohromnej smysl pro ně i pro mě, ten kontakt.“*
- *„To byla velká kulturní výměna, to je hlavně smysl toho.“*

- „(...) jako rád na to vzpomínám, že opravdu těch 14 dní v tom ašramu bylo jako jedno z nejpříjemnějších zkušeností mého života.“
- Srovnání s jinými mezinárodními akcemi: „No určitě mi dávaj něco víc no. No tak člověk samozřejmě pozná víc tu místní komunitu, pozná samozřejmě i ty dobrovolníky z celého světa a ještě tam je jedna důležitá věc - já hrozně miluju takovej ten táborovej fenomén, prostě bejt 14 dní v nějaký skupině, to je hrozně silný. Tam prostě se vytváří přátelství, který v běžnejch podmínkách potřebujou léta, no.“
- „(...) na těch workcampech je daleko výraznější ta společenská radost než ta práce.“

Ivan

- „Ta možnost někam přijet a zase žít trochu jinak, užít si nějakou srandu.“
- „Ty workcampy pro mě jsou prostě o děláni si kamarádů a užívání si (...).“
- Srovnání s jinými mezinárodními programy: „Třeba můj šéf v práci (...) mi jednou říkal, že když byl na Erasmu ve Vídni, tak to z velký části utvořilo jeho osobnost. Já si myslím, že workcampy jsou to samý, jenom prostě v nějakým kratším časovým intervale. Je to takový extrémnější, že člověk za ten měsíc úplně všechno dvakrát převrátí naruby (...).“
- „Tam už je důležitý, že už si zvykneš na to místo, už jseš tam doma. Když odjíždíš, tak už - buďto ti to chybí nebo ne, ale musíš se s tím loučit, jsou tam takový ty pocity, že jo, ty emoce, jako když odjíždíš z domova. A hlavně důležitý je, že víš, že už se tam asi nevrátíš nikdy. Uprostřed nějaký země, jakoby tobě cizí do tý doby...“
- „Já si myslím, že ten osobnostní rozvoj na těch workcampech je strašně důležitý a že to je vlastně asi milion procent z toho, proč tam jedu.“
- „Dobrovolnictví? Kdybys to teď neřekla, tak si ani nevzpomenu, že na těch workcampech je. Já to vidím spíš jako, že dáš dvacet lidí na dvacet dní na jedno místo a o to hlavně tam jde.“

Jana

- *„Ty Francouzi, jako že se bavili tak mezi sebou a neměli zájem o to, o co v tom workcampu šlo, což znamená prostě nějaká interakce mezinárodní mezi lidma, společné aktivity...“*
- *Špatný workcamp: „(...) tam ta skupina neměla moc dobrou atmosféru, moc jsme se nekamarádili a... Taky organizace nám tvrdila, že furt nejsou peníze - my jsme neměli vlastně ani moc na jídlo (...) a dneska samozřejmě bych na to koukala jinak, ale tenkrát jsem na to koukala, jako že ten workcamp prostě nesplnil svůj účel.“*
- *„(...) to, co je pro mě na těch workcampech důležitý, co se tam člověk naučí je, jak jsem říkala - jseš tam prostě ve skupině lidí a najednou jste tam spolu a žijete tam jako komunita.“*
- *„Jako ty workcampy podle mě s tím trošku mají problém, protože často - a i já si to myslím, že tam úplně ta naše práce jako potřebná není. Myslím si, že je to trošku, že o to nakonec ani nejde, že spíš jde právě o to, jako co si z toho odnesu.“*
- *„Co mi říkala ta kamarádka – jo, ten workcamp byl výbornej, nic jsme tam nedělali, jenom jsme chodili na pláž a potkala jsem se tam s jedním týpkem, jako bylo to fajn. (přemýšlí) Nevím, jestli to skutečně znamená, že si z toho nevzala nic než jenom že měla volné prázdniny zadarmo v Itálii, nebo jestli to byla jenom taková póza.“*
- *„(...) v tom si myslím, že je obrovský přínos těch workcampů, že to jako ani není dobrovolnictví, to je zábava, a přitom to má velmi dalekosáhlé důsledky pro jako dobrovolnictví.“*

Klára

- *„(...) tohle bylo zajímavý nejenom tím, že tam poznám vlastně ty lidi, ale zároveň tu kulturu, zároveň jim tam budu nějakým způsobem nápomocná a hrálo tam roli i to, že tam budu mít nějaký zázemí, budu tam mít zajištěnou ubytování a stravu a na oplátku tam právě budu něco pro ně pomáhat, tak mi to znělo jako úplně skvělá zkušenost, skvělá příležitost jet do toho zahraničí jinak než prostě cestovat na dovolenou.“*

- Dobrý workcamp: „(...) prostě to byla fakt supr zkušenost a užila jsem si to a takhle jsem to tam poznala.“
- „(...) ty ostatní, kteří si to tam vyloženě přijeli užít a fakt jako bavit se a večer jít na party a ráno teda nějak vstát a dojít na to pracovní místo a tam to teda nějak přežít a zase večer další party...“
- „(...) přece jenom za ubytování jsme neplatili a jídlo jsme měli taky zadarmo, takže jako je fakt, že tohle je součást dobrovolnictví, ale já jsem to brala jako že to vlastně беру jako fér dohodu, že my jsme jim tam dávali tu práci a že oni nám tam zprostředkovali tady tohle.“
- Srovnání s jinými mezinárodními programy: „Ale zase já si myslím, že... workcamp je jedna z možných zkušeností, který člověk může zažít, ale když třeba jako někdo nebyl na workcampu, ale zase byl třeba na Erasmu (...), tak si myslím, že zase to je přínosný v něčem jiným (...).“

Luděk

- „Si pamatuju, že když jsme tam přijeli, tak nám říkali "Jste volunteeři a volunteer pracuje, jenom když chce." I work when I want. To bylo naše heslo.“
- T: Co vlastně bylo tvým cílem na tom workcampu? „Mým cílem? Jako mým osobním? No asi poznávat se s těma lidma, užívat si to.“
- T: No a co sis z něj tak jako odnesl z toho workcampu, co tak jako nikdy nezapomeneš, co je pro tebe tak nejsilnější? „Kopec srandy, kopec srandy prostě, fakt. Extrém prostě.“
- „(...) tam člověk tak zregeneruje, zjistí, že svět fakt není jenom ten krysí závod.“
- „(...) jeden z těch smyslů, proč tam člověk jede většinou – poznat ty ostatní.“
- „Samozřejmě, výhodu to má, že se za málo peněz někam podíváš, potkáš nový lidi a to, že někde budeš pracovat čtyři nebo šest hodin denně, tak jako to přece není žádný problém. To jsem prostě bral, že to je ta moje práce za to, že mě ubytujou a že mně dají stravu, takže já jsem to bral spíš jako takovej vejlet a ne jako vyloženě že přispívám na nějakou dobrou věc.“