

**PRACOVNÍ TRH
V SEKTORU ROZVOJOVÉ SPOLUPRÁCE
V ČESKÉ REPUBLICE**

PŘÍPADOVÁ STUDIE

Martina Hurdová
Ondřej Nádvorník

Společnost Člověk v tísni, o. p. s.

Datum: květen 2005

STRUKTURA ZPRÁVY

1 ÚVOD

2 SEKTOR ROZVOJOVÉ SPOLUPRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

- 2.1. Vývoj oficiální české zahraniční pomoci za posledních pět let
- 2.2. Odhad velikosti trhu práce v oblasti rozvojové spolupráce v České republice
 - 2.2.1. Veřejný sektor
 - 2.2.2. Sektor NNO
 - 2.2.3. Soukromý sektor

3 NÁRODNÍ PŘÍPADOVÁ STUDIE – ČESKÁ REPUBLIKA

- 3.1. Popis vzorku v jednotlivých sektorech
 - 3.1.1. Veřejný sektor
 - 3.1.2. Sektor NNO
 - 3.1.3. Soukromý sektor
 - 3.1.4. Sektor mezinárodních organizací
- 3.2. Pracovní pozice v jednotlivých sektorech v systému rozvojové spolupráce
 - 3.2.1. Hlavní pracovní pozice ve veřejném sektoru
 - 3.2.2. Hlavní pracovní pozice v sektoru NNO
 - 3.2.3. Hlavní pracovní pozice v soukromém sektoru
 - 3.2.4. Hlavní pracovní pozice v sektoru mezinárodních organizací
 - 3.2.5. Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic v sektoru rozvojové spolupráce v České republice
- 3.3. Dovednosti a znalosti požadované v sektoru rozvojové spolupráce
 - 3.3.1. Veřejný sektor
 - 3.3.2. Sektor NNO
 - 3.3.3. Soukromý sektor
 - 3.3.4. Sektor mezinárodních organizací
 - 3.3.5. Syntéza hlavních pracovních pozic a požadovaných dovedností a znalostí v rozvoje vém sektoru

4 STRATEGIE A PROBLÉMY POSKYTOVATELŮ VZDĚLÁNÍ V OBLASTI ROZVOJOVÉ TÉMATIKY V ČESKÉ REPUBLICE

- 4.1. Přehled existujících univerzitních programů v oblasti rozvojové tematiky
 - 4.2.1. Popis vzorku
 - 4.2.2. Cíle jednotlivých vzdělávacích programů a jejich potenciální příjemci
 - 4.2.3. Profil studentů
 - 4.2.4. Vypracování obsahu vyučovaného programu

5 ZÁVĚR

PŘÍLOHA 1: Výsledky ohodnocení predefinovaných kategorií (Tabulka 1)

PŘÍLOHA 2: Výsledky ohodnocení predefinovaných kategorií (Tabulka 2–7)

PŘÍLOHA 3: Syntéza výsledků ohodnocení predefinovaných kategorií (vypracovaná EEPA)

1 ÚVOD

Společnost Člověk v tísni se v roce 2004 zapojila do mezinárodního projektu Euromodel, kterého se vedle České republiky účastní partnerské organizace z Itálie, Belgie a Polska. Projekt je spolufinancován z rozpočtu evropského programu pro vzdělání Leonardo da Vinci.

Projekt má dva cíle. Zaprvé se snaží zjistit informace o vzdělávacích potřebách týkajících se mezinárodní politiky a politiky evropské rozvojové spolupráce, které jsou nezbytné pro sektor rozvojové spolupráce v partnerských zemích. Při tom je brán ohled na konkrétní potřeby konečných uživatelů vzdělávacího procesu, tj. potenciálních zaměstnavatelů.

Za druhé si projekt klade za cíl vytvořit a použít, na základě zjištěných informací o rozvojovém sektoru, evropský vzdělávací modul o mezinárodní politice a politice evropské rozvojové spolupráce. Modul je určený pro mladé lidi, hledající kvalifikaci ve zmíněném oboru, a také pro dospělé, kteří se snaží o svoji rekvalifikaci. Při snaze dosáhnout obou cílů je brán v potaz kontext nedávného rozšíření Evropské unie.

Předkládaná zpráva je výsledkem první fáze projektu Euromodel v České republice. Je rozdělena do tří hlavních částí. V první části naleznete celkový popis vývoje mechanismů fungování rozvojového sektoru a odhad jeho velikosti. Již zde byl rozvojový sektor rozdělen do tří oblastí – veřejného sektoru, sektoru nevládních organizací a soukromého sektoru. Stejná logika je sledována ve zbývající části práce, kde byl ovšem přidán ještě sektor mezinárodních organizací. Bylo tak učiněno proto, aby byl podán celistvější obraz rozvojového sektoru, neboť mezinárodní organizace zastupují ve všech zúčastněných státech velkou část potenciálních zaměstnavatelů.

Druhou část práce tvoří národní případová studie. Pro potřeby našeho šetření byl vybrán vzorek devatenácti organizací a institucí – dvě z veřejného sektoru, jedenáct ze sektoru nevládních organizací, čtyři zástupci soukromých firem a dvě zastoupení mezinárodních organizací v České republice. Na základě tohoto vzorku byly zjišťovány hlavní pracovní pozice existující ve zdejším rozvojovém sektoru, a následně vyžadované znalosti a dovednosti. Je nutné upozornit na skutečnost, že předkládaná zpráva nemá zcela reprezentativní charakter. Má sloužit jako podklad ke komparaci s výsledky ostatních partnerských zemí a ukázat na hlavní trendy existující ve zdejším sektoru. Podrobnou metodologii naleznete v relevantních kapitolách.

Konečně třetí část obsahuje představení hlavních poskytovatelů vzdělání v oblasti rozvojové tematiky v České republice. Na vzorku vybraných univerzit je demonstrováno, jaká je náplň curricula studijních programů a s jakými problémy bylo nutné se při jeho přípravě potýkat. V neposlední řadě je zde prezentován profil studenta (absolventa), který studuje obor rozvojových studií, co je od něj očekáváno, a jaké je jeho potenciální uplatnění.

Na základě předkládané české zprávy a obdobných prací v partnerských zemích bude organizací EEPA (Europe External Policy Advisors) vytvořena konečná zpráva, která shrne a představí celkové výsledky, tj. vzdělávací potřeby rozvojového sektoru ve dvou starých a dvou nových členských státech Evropské unie. Následným krokem bude vypracování samotného vzdělávacího modulu, zaměřeného na konkrétní potřeby hlavních pracovních kategorií, které šetření definovalo. Vzdělávací modul by měl reflektovat reálnou situaci rozvojového sektoru a navázat na poptávku ze strany potenciálních uživatelů. Záměrem autorů tohoto projektu není vytvořit zcela nové curriculum bez ohledu na existující vzdělávací programy, ale pokusit se vnést do vzdělávacího procesu jinou perspektivu. V dalších fázích projektu počítáme se spoluprací předních odborníků na definované problémy tématu rozvojové spolupráce.

2 SEKTOR ROZVOJOVÉ SPOLUPRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

V posledních deseti letech došlo k podstatnému rozvoji české rozvojové spolupráce, nicméně opravdový pokrok začal teprve nedávno. Přestože v bývalém Československu existovala jistá tradice poskytování rozvojové pomoci, bylo směřování a typ rozvojové spolupráce výrazně ovlivněno logikou studené války. Po dezintegraci sovětského bloku a následném rozpadu Československa došlo k výraznému útlumu rozvojové spolupráce, která byla opětně obnovena až v souvislosti se snahou České republiky o vstup do OECD.

První legální rámec pro poskytování rozvojové spolupráce byl ustanoven v roce 1995 usnesením vlády č. 153/1995. V dokumentu s názvem „Zásady pro poskytování české rozvojové spolupráce“ Česká republika uznala princip solidarity a přijala svůj díl odpovědnosti při řešení globálních problémů. Vedle základních zásad české rozvojové pomoci zde byl také vytyčen institucionální a procedurální rámec. Rozhodující role správce finančních toků a celková zodpovědnost za realizaci projektů připadla jednotlivým ministerstvům. Ministerstvo zahraničních věcí si udrželo pozici hlavního koordinátora rozvojových aktivit.

Navzdory existenci legálního rámce nedošlo v devadesátých letech k výraznému posunu v rozvojové činnosti, která zůstávala teritoriálně a konceptuálně roztržštěná¹. Za hlavní příčinu lze označit především neexistenci určující strategie a nedostatek financí. V tuto dobu se na poli rozvojové spolupráce začíná objevovat nový aktér v podobě nevládních organizací, které se již od počátku 90. let aktivně podílely na poskytování humanitární pomoci do válkou zasažených území bývalé Jugoslávie a Společenství nezávislých států (SNS). Později se neziskové organizace začaly účastnit i poválečné rozvojové pomoci.

Systém poskytování rozvojové pomoci byl nadále pozměněn přijetím nové Koncepce zahraniční rozvojové pomoci ČR 2002–2007 v lednu 2002. Dokument popisoval cíle a principy české zahraniční pomoci, které jsou v souladu s Rozvojovými cíli tisíciletí. Mj. byl také pozměněn institucionální rámec. V jeho rámci se Rozvojové středisko, zřízené Ministerstvem zahraničních věcí v roce 2001, mělo stát podpůrným prvkem v oblasti koordinace zahraniční rozvojové pomoci (ZRP), a to především v oblasti expertízy, projektového monitoringu a evaluace. Další velká změna se týkala širší kooperace s ostatními subjekty na poli rozvojové spolupráce – nevládními organizacemi, pobočkami mezinárodních organizací, soukromými podniky. Tyto subjekty se také měly více začlenit do rozhodovacího procesu. Vláda se také v tomto dokumentu přihlásila k hlubší teritoriální a sektorové koncentraci ZRP, která by měla směřovat k větší efektivitě celého systému.

Od roku 2002 došlo následně k dalším změnám v institucionální struktuře. V roce 2002 byla vytvořena ad hoc Expertní skupina, jež se skládala ze zástupců jednotlivých zainteresovaných ministerstev a jež měla za úkol posoudit všechny návrhy projektů a následně doporučit jejich výběr MZV. O rok později, v roce 2003, došlo na MZV k vytvoření speciálního oddělení zabývajícího se koordinací rozvojové a humanitární pomoci – Odboru rozvojové spolupráce a humanitární pomoci. Rok 2002 byl posledním, kdy došlo ke škrtům v oblasti rozpočtu ZRS a od roku 2003 byl tento rozpočet kontinuálně navyšován.

V roce 2002 dosáhl objem ZRP 200 milionů korun, v roce 2003 400 milionů a v roce 2004 500 milionů. Na rok 2005 je plánován rozpočet 600 milionů korun. Do uvedené sumy je nutné započítat členské poplatky mezinárodním institucím, smazání dluhů a jiné položky, které také tvoří součást prostředků, věnovaných na rozvojovou pomoc. Česká republika patří mezi ty nové členské země EU, které poskytují největší oběm ZRP. Přesto stále nesplňuje cíl 0,33% DPH, ke kterému se zavázala v Barceloně v roce 2002.

¹ Jelínek P., <http://www.rozvojovka.cz/cr90.php>

Pozice České republiky se radikálně změnila po jejím přijetí do Evropské unie. Vzniklou situaci reflektoval dokument s názvem „Zásady rozvojové spolupráce po vstupu České republiky do Evropské unie“ přijatý 31. března 2004. Dokument vytyčil hlavní cíle ZRS a určil sedm prioritních zemí, kam by měla česká pomoc směřovat. Stanovením ročních plánů a střednědobých strategií připravil cestu pro ucelenější a transparentnější rozvojovou politiku.

Došlo zde také k vyjasnění institucionálního zajištění ZRS. MZV si nadále uchovalo roli hlavního koordinátora a stratega. Odpovědné odbory na zainteresovaných ministerstvech zastávají funkce přípravy a financování rozvojových programů, přičemž úzce s MZV spolupracují. Mimo to dokument předvídá vznik pěti podpůrných/poradních těles nebo institucí, které by měly pomáhat MZV v řízení rozvojových aktivit (více informací naleznete v sekci 2.2.1.).

Za posledních deset let přijala podoba české rozvojové spolupráce ucelenější podobu. Česká vláda postupně adaptovala své struktury a procedury, přesto několik původních plánů zůstalo jen na papíře jako např. vytvoření Oficiální rozvojové agentury. Také české NNO zaznamenaly výrazný posun od poskytování krátkodobé a naléhavé humanitární pomoci k přenesení důrazu na rozvojové aktivity. NNO byly také aktivní na poli prosazování svých zájmů na národní i mezinárodní platformě. K tomuto účelu bylo v roce 2002 vytvořeno České forum rozvojové spolupráce (FORS). Soukromé podniky či státní odborné instituce se od 90. let velkou měrou podílely na české rozvojové spolupráci realizací celé řady projektů, především pod záštitou Ministerstva obchodu a průmyslu. Tyto projekty navazují z velké části na rozvojové programy bývalého Československa.

V současné době je nezbytné zvýšit povědomí české společnosti o důležitosti a výhodách skutečnosti, že se Česká republika zařadila po bok dárcovských zemí, poskytující rozvojovou pomoc. Tento úkol nicméně představuje pro všechny zúčastněné velkou výzvu, neboť Česká republika stále ještě čelí negativním důsledkům postkomunistické transformace a obecné povědomí o rozvojových tématech je velmi nízké.

2.1 Vývoj oficiální české zahraniční pomoci za posledních pět let

Tab. Objem finančních prostředků vydaných na zahraniční rozvojovou spolupráci za posledních 5 let, jak byl vykázan vůči OECD/DAC (v mil. Kč)

	ODA	OA	HND	ODA/HND	Kurs USD
1999	511,93	68,49	1 902 300	0,027%	34,590 Kč
2000	623,61	135,07	1 984 800	0,031%	38,590 Kč
2001	1 007,25	339,30	2 175 200	0,046%	38,038 Kč
2002	1 485,89	305,10	2 275 600	0,065%	32,736 Kč
2003	2 556,01	198,30	2 532 400	0,101%	28,227 Kč

Zdroj: http://www.czechaid.cz/objem_oda.php (České rozvojové středisko)

Poznámka: ODA – Official Development Aid (cílem je ekonomicko-sociální rozvoj v rozvojových zemích). OA – Official Aid (směřuje do tzv. transformujících se zemí).

Celkový objem české ZRS dosáhl 90,6 milionů USD v roce 2003. Ve srovnání s rokem 2002 jde o značný nárůst (ZRS v roce 2002 tvořila 45,4 milionů USD). Část nárůstu je nutno připisat posílení české koruny mezi lety 2002 a 2003, takže ve skutečnosti jde o nárůst 69%. Avšak i toto číslo představuje největší roční nárůst v objemu ZRS v současné české historii. Komparativně jde dokonce o největší posun mezi členskými státy Development Assistance Committee (DAC) ²⁾.

²⁾ http://www.czechaid.cz/objem_oda.php

Tabulka 2: Statistické údaje roku 2003 a výhled na rok 2004 (v mil. Kč)

Kapitola	2003	%	2004	%
ODA Celkem	2 556,00	100	2 711,80	100
Bilaterální pomoc	2 268,50	89	1 620,80	60
Rozvojové projekty	1 676,70		762,50	
Humanitární pomoc	39,50		48,30	
Pomoc uprchlíkům	188,70		350,00	
Oddlužení	247,70		380,00	
Státní dluhopisy (kosovské krize)	115,90		80,00	
Multilaterální pomoc	287,50	11	1 091,00	40
Platby do OSN a dalších mezinárodních organizací	149,90		160,00	
Platby do mezinárodních finančních organizací	137,60		150,00	
EU			781,00	
OA Celkem	198,30	100	233,00	100
Bilaterální pomoc	103,00	52	133,00	57
Rozvojové projekty	26,00		53,00	
Humanitární pomoc	0,50		0,00	
Pomoc uprchlíkům	76,00		80,00	
Multilaterální pomoc	95,30	48	100,00	43
Platby do OSN a dalších mezinárodních organizací	0,00		0,00	
Platby do mezinárodních finančních organizací	95,30		100,00	
ODA + OA Celkem	2 754,30	100	2 944,80	100
Bilaterální pomoc	2 371,50	86	1 753,80	60
Rozvojové projekty	1 703,20		815,50	
Humanitární pomoc	40,00		48,30	
Pomoc uprchlíkům	264,70		430,00	
Oddlužení	247,70		380,00	
Státní dluhopisy (kosovské krize)	115,90		80,00	
Multilaterální pomoc	382,80	14	1 191,00	40
Platby do OSN a dalších mezinárodních organizací	149,90		160,00	
Platby do mezinárodních finančních organizací	232,90		250,00	
EU			781,00	
HND	2 532 400		2 620 000	
Ukazatel ODA/HND (%)	0,101		0,105	

Zdroj: http://www.czechaid.cz/objem_oda.php

Poznámka: HND – hrubý národní důchod.

2.2 Odhad velikosti trhu práce v oblasti rozvojové spolupráce v České republice

2.2.1. Veřejný sektor

Za posledních deset let došlo ve struktuře veřejného sektoru věnujícího se rozvojové spolupráci ke značným změnám. Přesto nedošlo k naplnění jednoho z předních cílů – vytvoření Oficiální rozvojové agentury.

Ministerstvo zahraničních věcí od počátku plnilo funkci koordinátora všech aktivit spojených s rozvojovou spoluprací. Současně je tato instituce zodpovědná za přípravu rozvojové politiky

a formulaci strategických cílů. Vládě předkládá ke schválení střednědobé strategie, roční plány a návrhy finančního rozpočtu. Na MZV byl k tomuto účelu v roce 2003 vytvořen Odbor pro rozvojovou spolupráci a humanitární pomoc, který převzal agendu od Odboru mezinárodních institucí a Odboru vnějších ekonomických vztahů.

Koordinační role MZV je realizována pravidelnými meziresortními setkáními. Zde se při diskusi nad specifickými problémy setkávají zaměstnanci jednotlivých ministerstev, zodpovědní za ZRS. Celkově je ZRS realizována deseti ministerstvy a Státním úřadem pro jadernou bezpečnost. Ministerstva vytvářejí vlastní struktury pro vykonávání specifických úkolů spojených s rozvojovou spoluprací, které zahrnují spolupráci na přípravě programu, dohlížení na jednotlivé projekty schválené vládou a administraci přidělených financí.

Jak již bylo uvedeno výše, v roce 2001 bylo zřízeno Rozvojové středisko, které v systému české rozvojové pomoci plní důležité konzultační a koordinační funkce. Středisko spolupracuje s MZV na přípravě a vytváření rozvojových programů a celkové strategie. Mimo to funguje jako prostředník mezi jednotlivými sektory rozvojového sektoru, tj. státními institucemi, zahraničními partnery, NNO, soukromým sektorem, médii a širokou veřejností.

Dokument „Zásady zahraniční spolupráce po vstupu ČR do EU“, přijatý vládou v březnu 2004 předvídá vznik pěti podpůrných/poradních orgánů, které se mají spolu s MZV podílet na koordinaci ZRS. Vedle již existujícího Rozvojového střediska a Meziresortní pracovní skupiny by se na koordinaci měla také podílet ad hoc sestavená Komise expertů, Resortní koordinační skupina MZV a Rada pro zahraniční rozvojovou spolupráci. Rada by měla sdružovat všechny zástupce národní platformy. Zatím nedošlo k vytvoření dvou posledně zmíněných orgánů. Nicméně s očekávaným vzrůstem ZRS, ke kterému se česká vláda zavázala v Barceloně, lze očekávat další rozrůstání veřejné struktury věnující se rozvojové spolupráci.

Tab. 2.2.1. Odhad velikosti pracovního trhu ve veřejném sektoru rozvojové spolupráce v ČR

	1996	1998	2003	2004
Ministerstvo průmyslu a obchodu	NA	NA	NA	3
Ministerstvo životního prostředí	NA	NA	NA	3
Ministerstvo zdravotnictví	NA	NA	NA	2
Ministerstvo dopravy	NA	NA	NA	2
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	NA	NA	NA	2
Ministerstvo zemědělství	NA	NA	NA	2
Ministerstvo práce a sociálních věcí	NA	NA	NA	2
Ministerstvo vnitra	NA	NA	NA	2
Ministerstvo financí	NA	NA	NA	3
Ministerstvo zahraničních věcí	4	7	NA	9
Rozvojové středisko	NA	NA	NA	9
Zaměstnanci dlouhodobě pracující v zahraničí	NA	NA	NA	NA
CELKEM	4	7	0	39

Komentář: Čísla pro všechna ministerstva v určených letech nejsou k dispozici. Nicméně na základě dosažitelných informací lze odhadnout, že v 90. letech pracovali na jednotlivých ministerstvech 1 až dva lidé na ZRS. Teprve v nedávné době došlo k rozrůstání příslušných organizačních struktur.

2.2.2. Sektor NNO

Nevládní sektor v České republice prošel za posledních patnáct let bouřlivým rozvojem, od okolo čtyř tisíc organizací v roce 1990 po více než 60 000 v roce 2004.³⁾ Neziskové organizace zabývající

³⁾ http://www.neziskovky.cz/files/soubory/neziskovy_sektor_CR/stat_NNO.pdf

se ZRP tvoří pouze malou část tohoto sektoru. Přesná čísla nejsou k dispozici, ale jejich počet lze odhadnout na 30 organizací.⁴⁾

Podíl těchto organizací na ZRP je značný. K dispozici jsou pouze údaje týkající se podílu NNO na projektech financovaných českou vládou, který dosáhl v roce 2004⁵⁾ 60 774 000 CZK (1 905 141 EUR⁶⁾), tj. 12,2%. Nicméně tento údaj nezahrnuje finance, které českým NNO poskytly mezinárodní organizace a které tvoří značnou část jejich příjmu.

S cílem lepší koordinace společného postojů českých nevládních organizací věnujících se rozvojové spolupráci bylo v roce 2003 vytvořeno České forum rozvojové spolupráce (FORS). V současnosti má 22 členů.

Číselné údaje týkající se přesného počtu zaměstnanců, kteří se zabývají rozvojovou spoluprací nejsou k dispozici. Nicméně šetření nabídlo určitý přehled o trendech rozpoznatelných v sektoru českých rozvojových nevládních organizací. Na základě informací od kontaktovaných subjektů lze konstatovat dvě skutečnosti:

- 1) Co se týká velikosti a rozpočtu, existují mezi jednotlivými organizacemi značné rozdíly.
- 2) Značná část aktivit, týkajících se rozvojové spolupráce, je vykonávána dobrovolníky nebo experty, kteří jsou najímáni na specifický úkol nebo projekt.

Český sektor NNO se z hlediska počtu zaměstnanců a rozpočtu věnovanému rozvojové spolupráci v současnosti skládá ze tří velkých a více než dvaceti menších organizací. V největší organizaci je více než 30 zaměstnanců a její rozpočet na rozvojovou spolupráci a humanitární pomoc dosahuje okolo 200 milionů korun. Pro dvě následující organizace platí tyto údaje: okolo 15 zaměstnanců a rozpočet mezi 25 a 80 miliony korun. Ostatní organizace zaměstnávají do deseti, ale většinou 2–3 zaměstnance a jejich rozpočet se průměrně pohybuje okolo 3 milionů korun.

Ad 2) Naše šetření se zaměřilo pouze na lidi, kteří jsou zaměstnanci. Nicméně v neziskovém sektoru pracuje také mnoho lidí, kteří zaměstnanci nejsou. Jejich status byl označen za „dobrovolníka“, tj. pracujícího zadarmo nebo „experta“, který je najímán na jednotlivé úkony.

Vezmeme-li v úvahu diferenciaci pracovního trhu v českém nevládním sektoru, lze konstatovat, že tento sektor je stále ještě ve fázi vývoje. Pracovní úkony, určené ve vyspělém sektoru pro samostatné pracovní pozice, jsou v České republice často kumulovány do jedné pracovní pozice. Tato skutečnost se odráží v celkovém přehledu jednotlivých pracovních pozic (viz tabulka 3.2.5.), kde manažeři tvoří jednu z nejméně zastoupených skupin, ale jejich pracovní náplň často zasahuje do jiných pracovních pozic jako jsou např. fundraiser nebo PR manažer.

Nicméně v souvislosti s plánovaným vzrůstem financí na ZRS se očekává, že velká část NNO rozšíří své aktivity. To může mít za následek větší počet nabízených pracovních pozic. Již nyní plánují některé menší nevládní organizace změny týkající se specifikace a diferenciacie pracovních struktur v závislosti na vzrůstajícím objemu dostupných financí.

Přestože číselné údaje o počtu pracovních míst v rozvojovém neziskovém sektoru nejsou k dispozici, lze tento vývoj označit za vzrůstající. Mnoho dotazovaných organizací plánuje v budoucnu růst a specializaci.

⁴⁾ V tomto čísle nejsou započítány pobočky organizací s celorepublikovou působností, jelikož data nebyla k dispozici. ZRP tvoří z velké většiny jen část agendy těchto rozvětvených struktur.

⁵⁾ MZV, <http://www.mzv.cz/servis/Soubor.asp?ID=5539>

⁶⁾ Vypočítáno na základě průměrného směnného kurzu pro rok 2004, ČNB, http://wdb.cnb.cz/cnb/kurzy.k_prum?mena=EUR

Tab. 2.2.2. Odhad velikosti pracovního trhu v neziskovém sektoru rozvojové spolupráce v ČR

	2000	2001	2002	2003	2004
Odhad celkového počtu pracovních míst nabízených NNO v sídle organizace (přepočítáno na plné úvazky)	NA	NA	NA	NA	80
Odhad celkového počtu pracovních míst nabízených NNO určených pro zaměstnance dlouhodobě pracující v zahraničí (přepočítáno na plné úvazky)	NA	NA	NA	NA	30
Odhad celkového počtu pracovních míst nabízených NNO (přepočítáno na plné úvazky)	NA	NA	NA	NA	110

Komentář: Odhadovaný počet zahrnuje celou škálu zaměstnanců pracujících na poli rozvojové spolupráce v sektoru NNO v ČR. Celková čísla zahrnují údaje, zjištěné na základě šetření, dále odhad pro organizace, které nebyly kontaktovány, a konečně také zaměstnance pracující pro místní pobočky některých organizací.

2.2.3. Soukromý sektor

Podíl soukromého sektoru na české ZRP tvořil v roce 2004 40,1%.⁷⁾ Číselné údaje pro předchozí roky nejsou k dispozici vzhledem ke skutečnosti, že oficiální analýzy předchozího období nerozebírají informace o podílech jednotlivých realizátorů.

Podniky evidentně tvoří podstatnou součást české rozvojové spolupráce. Jejich velikost se významně liší v závislosti na povaze práce nebo poskytovaných služeb, počínaje pěti až po více než 150 zaměstnanců celkem, z nichž 1–20 pracuje na rozvojových projektech. České podniky z velké části navazují na tradici bývalého Československa a soustředí své aktivity do bývalých socialistických států v Asii, Africe nebo Balkánu.

Povaha rozvojových projektů se významně liší, ale z velké části se jedná o tyto specializace: elektrárny, vodohospodářství, různé druhy těžby nerostů, ekologické poradenství, školení a doprava. Je nezbytné připomenout, že velká část zaměstnanců pracuje dlouhodobě v zahraničí, tj. v cílových zemích. Tato skutečnost vychází z povahy výše zmíněných rozvojových projektů.

V roce 2004 se na ZRS podílelo okolo 35 podniků. Pro cíle našeho šetření byly vzhledem k omezené době a omezení lidských zdrojů osloveny čtyři firmy. Jelikož tato část není reprezentativní, nelze ani s určitostí odhadnout počet nabízených pracovních pozic v soukromém sektoru. Nicméně, na základě dostupných informací lze počet odhadnout na 250 až 300 nabízených pracovních pozic, které jsou z převážné části určeny pro oborové experty a pro zaměstnance zabývající se obchodními záležitostmi.

⁷⁾ www.mzv.cz

3 NÁRODNÍ PŘÍPADOVÁ STUDIE – ČESKÁ REPUBLIKA

3.1 Popis vzorku v jednotlivých sektorech

Celkově bylo pro naše šetření vybráno 19 organizací a institucí, které posloužily jako vzorek pro utvoření si představy o podobě rozvojového sektoru v České republice. Vybraný vzorek zahrnuje čtyři oblasti tohoto sektoru: veřejný sektor, nevládní sektor, soukromý sektor a sektor mezinárodních organizací, resp. jejich poboček v České republice.

V každé z vybraných organizací/institucí byl dotazován zaměstnanec zodpovědný za lidské zdroje, případně ředitel, a také jeden ze zaměstnanců pracujících na pozici související s rozvojovými aktivitami. Celkově na náš dotazník odpovědělo 32 lidí, a to buď na základě osobního setkání nebo jim byl dotazník zaslán e-mailem. Z veřejného sektoru se jednalo o dvě instituce a čtyři dotazované osoby, z neziskového sektoru o jedenáct organizací a devatenáct osob, ze soukromého o čtyři firmy a šest osob, a dvě pobočky mezinárodních organizací a tři osoby.

Několik lidí odmítlo spolupracovat na vyplnění dotazníku, a to z různých důvodů: nedostatek času, nedostatek financí, případně byla práce organizace založena na práci dobrovolníků, a neměla tedy žádné zaměstnance.

Tab. 3.1. Dotazované organizace a instituce

Počet	Název organizace / instituce	Dotazování	Název pracovní pozice dotazovaného	Počet dotazovaných osob
VEŘEJNÝ SEKTOR				
1	MZV – Odbor rozvojové spolupráce a humanitární pomoci	Personalista (HR) Zaměstnanec	Zástupce ředitele Projektový koordinátor	1 1
2	ROZVOJOVÉ STŘEDISKO	HR Zaměstnanec	Projektový koordinátor Projektový manažer	1 1
NNO				
1	Člověk v tísni	HR Zaměstnanec	Projektový manažer Desk officer	1 1
2	Sdružení česká katolická charita	HR Zaměstnanec	Ředitel Desk officer	1 1
3	Adra CZ	HR Zaměstnanec	Director Fundraiser	1 1
4	Ekumenická akademie Praha	HR Zaměstnanec	Ředitel Projektový koordinátor	1 1
5	EDUCON	HR Zaměstnanec	Ředitel Projektový koordinátor	1 1
6	Development WorldWide	HR Zaměstnanec	Ředitel Expert	1 1
7	INEX-SDA	HR Zaměstnanec	Human resources Styčný důstojník	1 1
8	Volonté czech	HR Zaměstnanec	Projektový manažer Projektový manažer	1 1
9	Asociace pro rozvojovou spolupráci	HR Zaměstnanec	Ředitel (stejná osoba jako ředitel – pouze 1 zaměstnanec)	1
10	Todero	HR Zaměstnanec	Není k dispozici Expert	1
11	FORS	HR Zaměstnanec	Ředitel (stejná osoba jako ředitel – pouze 1 zaměstnanec, druhý – asistent – jen ¼ úvazek)	1

SOUKROMÝ SEKTOR				
1	INKOS CZ, s.r.o.	HR	Obchodní ředitel	1
		Zaměstnanec	Obchodní ředitel	1
2	GET s.r.o.	HR	Zástupce	1
		Zaměstnanec	Není k dispozici	
3	GEOtest Brno s.r.o.	HR	Ředitel	1
		Zaměstnanec	Není k dispozici	
4	AlphaCon, s.r.o.	HR	Ředitel	1
		Zaměstnanec	Obchodní ředitel	1
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE				
1	UNHCR	HR	HR	1
		Zaměstnanec	Není k dispozici	
2	UNICEF	HR	Ředitel	1
		Zaměstnanec	Pr manažer	1
CELKEM				32

3.1.1. Veřejný sektor

První dotazovanou institucí, která se zúčastnila šetření byl Odbor rozvojové spolupráce a humanitární pomoci, který byl v roce 2003 zřízen Ministerstvem zahraničních věcí jako hlavní určovatel strategie a koordinátor ZRS. Odbor tehdy převzal agendu od Odboru vnějších ekonomických vztahů a Odboru mezinárodních organizací. Druhá dotazovaná instituce – Rozvojové středisko – zastává v systému české rozvojové pomoci roli podpůrného specializovaného zařízení. Bylo zřízeno MZV v roce 2001. Obě instituce se účastní procesu vytváření, realizace a evaluace rozvojové spolupráce a jsou také hlavními zaměstnavateli na tomto poli ve veřejném sektoru. Z odhadovaného počtu 39 vysokoškolsky vzdělaných osob, pracujících ve sféře rozvojové spolupráce ve veřejném sektoru, zaměstnávají tyto dvě instituce 43,6% všech zaměstnanců.

Tab.3.1.1. Dotazované instituce ve veřejném sektoru

Název instituce	Cíl/mise	Celkový počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců pracujících na tématech rozvojové spolupráce
MZV – Odbor rozvojové spolupráce a humanitární pomoci	Určování a koordinace ZRS	10	9
Rozvojové středisko	Podpora a konzultace pro MZV na poli rozvojové spolupráce	10	9
CELKEM		20	18

3.1.2. Sektor NNO

Oficiální národní neziskovou platformu FORS tvoří dvaadvacet členů. Při vybírání organizací, které budou zařazeny do šetření bylo bráno v úvahu několik kritérií, především velikost a aktivita na poli rozvojové spolupráce. Všechny 10 dotazovaných organizací je součástí národní NNO platformy. Jedenáctou dotazovanou institucí je Forum pro rozvojovou spolupráci. Bylo kontaktováno několik dalších organizací, ale z různých důvodů nebyly ochotny spolupracovat. Nejčastějšími důvody byly nedostatek času, nedostatek finančních zdrojů, popř. se jejich práce opírala výhradně o služby dobrovolníků. Z odhadovaného počtu 110 vysokoškolsky vzdělaných osob pracujících ve sféře rozvojové spolupráce v nevládním sektoru, zaměstnávají tyto organizace 60% všech zaměstnanců.

V celkovém odhadovaném počtu osob pracujících ve zdejší neziskové sektoru není započítána speciální kategorie „členů sdružení“, jelikož tito lidé nejsou zaměstnanci. Nicméně tito členové úzce spolupracují s příslušnými organizacemi velmi často jako projektoví manažeři či experti. Pokud by byli také tito členové zahrnuti do konečného odhadu, tento počet by značně vzrostl.

Tab. 3.1.2. Organizace dotazované v sektoru NNO

Název organizace	Cíl/mise	Celkový počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců pracujících na tématech rozvojové spolupráce	Komentář
ČLOVĚK V TÍSNI	Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce Ochrana lidských práv Terénní programy Vzdělávací projekty Filmové a mediální projekty	90	34,5	
Sdružení česká katolická charita	Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce	36	12	Zastřešující organizace pro katolické charity v ČR. Čísla se týkají pouze sídla organizace v Praze
Adra CZ	Sociální služby rozdílného typu v ČR Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce	20	6	Je součástí celosvětové sítě ADRA. Proto nemá zaměstnance pracující dlouhodobě v zahraničí (na místě své organizace)
Ekumenická akademie Praha	Sociální služby rozdílného typu v ČR Školící aktivity Školící a vzdělávací aktivity na poli kultury, politiky, vztahů mezi církví a společností, udržitelného rozvoje	3	2	
EDUCON	Šíření českého know-how Poskytování informací a školení odborníků z ČR a rozvojových zemí	1	1	5 členů sdružení
Development World-Wide	Rozvojová výchova vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů v oblasti mezinárodní rozvojové spolupráce, Poradenské a konzultační služby	4	3	16 členů sdružení
INEX-SDA	Výběr a školení dobrovolníků na práci v ČR a v zahraničí (včetně projektů v rozvojových zemích)	3, ale v blízké budoucnosti 6	3, ale v blízké budoucnosti 6	5 zaměstnanců, pracujících v pobočkách se také účastní rozvojové spolupráce
VOLONTÉ CZECH	Zahraníční rozvojová pomoc Rozvojové vzdělávání Výzkum	1	1	3 členové sdružení
Asociace pro rozvojovou spolupráci	Fundraising pro místní partnery v rozvojových zemích	0 (1 ředitel – dobrovolník)	Dobrovolníci (1)	
TODERO	Konzultace v oblasti technické asistence	NA	NA (nejméně 1)	Celkové údaje nejsou k dispozici
FORS	Národní platforma NNO	1,25	1	
CELKEM		159,25	68,5 ⁸⁾	

3.1.3. Soukromý sektor

Celkově byly do šetření zapojeny čtyři firmy. Dotazníky byly vyplněny buď na základě osobního setkání nebo byly zaslány e-mailem. Vzhledem k časovému omezení i počtu lidských zdrojů, nebylo cílem šetření mezi firmami podrobné zmapování celého sektoru podílejícího se na české rozvojové spolupráci, ale spíše porozumění tomu, jaký typ spolupráce firmy nabízejí, jaké zde existují pracovní pozice a jaké jsou potřebné dovednosti a znalosti.

Podniky byly vybrány na základě typu poskytované pomoci. Vzorek by tak měl obsahovat zástupce z hlavních oblastí české rozvojové spolupráce, což umožní bližší náhled na existující

⁸⁾ Počet celkového počtu zaměstnanců pracujících na rozvojové spolupráci v neziskovém sektoru (68,5) se liší od počtu používaného v typologii pracovních pozic (tabulka 3.2.2). Rozdíl je způsoben skutečností, že do celkového počtu v typologii byly započítány i zaměstnanci, pracující na rozvojových tématech jen částečně.

pracovní pozice a dovednosti a znalosti, které tyto pozice vyžadují. Výsledek nám umožní určit hlavní trendy na současném trhu práce v soukromém sektoru.

Z odhadovaného počtu 250–300 vysokoškolsky vzdělaných osob pracujících ve sféře rozvojové spolupráce v soukromém sektoru, zaměstnávají tyto organizace kolem 19% všech zaměstnanců.

Tab. 3.1.3. Dotazované firmy

Název firmy	Cíl/mise	Celkový počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců pracujících na tématech rozvojové spolupráce
INKOS CZ, s.r.o.	Výrobce a dodavatel zařízení pro čištění odpadních a průmyslových vod	25	4
GET s.r.o.	Geologické průzkumy, ekologie, těžba	33	28
GEOtest Brno s.r.o.	Ochrana životního prostředí, geologie	163	20
AlphaCon, s.r.o.	Obchod, stavby, turismus	5	1
CELKEM		226	53

3.1.4. Sektor mezinárodních organizací

Šetření se zúčastnily dvě mezinárodní organizace. Na základě dohody s partnerskými organizacemi byly v České republice vybrány pobočky organizací UNHCR a UNICEF. Stejně jako v případě veřejného sektoru nebylo cílem podat celkový přehled o celém sektoru mezinárodních organizací působících v ČR, ale získat představu o nabízených pracovních pozicích a požadovaných znalostech a dovednostech.

Tab. 3.1.4. Dotazované mezinárodní instituce

Název organizace	Celkový počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců pracujících na tématech rozvojové spolupráce
UNHCR a UNICEF	16	10
CELKEM	16	10

Komentář: Dotazované organizace si nepřály zveřejnění soukromých údajů, jen v agregované formě.

3.2 Hlavní pracovní pozice v jednotlivých sektorech v systému rozvojové spolupráce

Primárním cílem šetření bylo určení hlavních kategorií pracovních pozic existujících v celém sektoru rozvojové spolupráce v ČR. S tímto cílem byli osloveni personalisté/ředitelé, aby vyjmenovali všechny pracovní pozice, které existují v jejich organizaci/instituci a které jsou určeny pro lidi s vysokoškolským vzděláním pracujících na tématech rozvojové spolupráce. Z této kategorie byli vyloučeni všichni zaměstnanci pracující na pozici personalisty, účetních, v administrativě a IT. Dále byli tázaní požádáni o organogram. Převážná část organizací však tento dokument buď neměla, nebo ho považovala za interní dokument a nebyla ochotna ho poskytnout pro účely šetření.

Na základě odpovědí personalistů/ředitelů byly v první fázi popsány pracovní pozice, které existují v jednotlivých sektorech rozvojové spolupráce. Aby bylo možné pozici popsat, bylo třeba pozorně sledovat jednotlivé oblasti pracovní náplně vyjmenované personalistou/ředitelem. Snažili jsme se dát dohromady pracovní pozice s podobnou náplní, přestože se jejich názvy mohly lišit. Detaily viz tabulky 3.2.1.– 3.2.4.

V druhé fázi byly po konzultaci s partnerskými organizacemi vytvořeny obecné kategorie na základě podobných charakteristik. Jako nástroj pro fúzi jednotlivých pracovních pozic byla použita konvergenční tabulka (viz tabulka 3.2.5 “Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic

v ČR“) Tímto způsobem byly vytvořeny hlavní kategorie pracovních pozic existujících v České republice. Kategorizace jednotlivých pracovních pozic se stala jedním z pilířů naší snahy o vytvoření závěrečného curricula.

3.2.1. Hlavní pracovní pozice ve veřejném sektoru

Tab. 3.2.1. Hlavní pracovní pozice ve veřejném sektoru

Hlavní kategorie pracovních pozic	Krátký popis pracovní pozice	Váha (Počet zaměstnanců, kteří mohou být započítáni do této kategorie)	Váha v %
Stýčný důstojník – bilaterální nebo multilaterální zahraniční vztahy, vztahy s NNO, soukromým sektorem, apod.	Programová příprava komunikace, networking	8	44,44%
Projektový koordinátor/manažer	Řízení projektového cyklu, koordinace projektu, programové plánování, konzultace, komunikace	6	33,33%
Ředitel	Celkové řízení týmu, reprezentace, komunikace	2	11,11%
PR, školicí a vzdělávací aktivity	Public relations, příprava a realizace školicích aktivit, komunikace a organizace	2	11,11%
CELKEM		18	100,00%

3.2.2. Hlavní pracovní pozice v sektoru NNO

Tab. 3.2.2. Hlavní pozice v sektoru NNO

Hlavní kategorie pracovních pozic	Krátký popis pracovní pozice	Váha (Počet zaměstnanců, kteří mohou být započítáni do této kategorie)	Váha v %
Projektové řízení – dlouhodobě v zahraničí	Řízení specifických úkolů spojených s prací mise, logistika, bezpečnost mise	31	42,47%
Projektový manažer / koordinátor	Plánování projektu, výzkum, komunikace se státními institucemi a/nebo místními partnery, organizace a implementace projektu fundraising	15	20,55%
Desk Officer	Vytváření projektů, evaluace, programové plánování, fundraising, komunikace s misí/státními institucemi, podpora/konzultace pro mise	10	13,70%
Ředitel/Manager	Celkové řízení, určování směřování organizace, reprezentace, zajišťování legálních záležitostí, komunikace s partnery	5	6,85%
Rozvojové vzdělání / Školení / Zvyšování veřejného povědomí	Organizace školicích aktivit, organizace různých aktivit, psaní článků, komunikace s aktéry na poli rozvojové spolupráce	3,5	4,79%
Fundraiser	Fundraising – mezinárodní zdroje, národní granty, soukromé zdroje, veřejné sbírky, PR	3	4,11%
Public relations, marketing	Public relations, příprava a realizace školicích aktivit, komunikace a organizace	2,5	3,42%
Stýčný důstojník	Networking, komunikace, reprezentace	2	2,74%
Lobbyista – Poradce	Lobbying, prosazování tématu, ovlivňování rozhodování	1	1,37%
Technický expert / Projektový manažer	Ohodnocení problému návrh řešení, fundraising, projektová implementace, výzkum	NA	NA
CELKEM		73	100,00%

Komentáře: V převážné většině případů nejsou techničtí experti zaměstnanci NNO. Spolupracují s organizací ve formě „členů sdružení“ a pracují na specifickém úkolu. Přesné číslo týkající se této pozice není k dispozici.

3.2.3. Hlavní pracovní pozice v soukromém sektoru

Tab. 3.2.3. Hlavní pozice ve firmách

Hlavní kategorie pracovních pozic	Krátký popis pracovní pozice	Váha (Počet zaměstnanců, kteří mohou být započítáni do této kategorie)	Váha v %
Výkonný ředitel	Hlavní manažer	1	1,85%
Obchodní ředitel	Manažer obchodních aktivit	1	1,85%
Projektový manažer – expert (stavby, výroba)	Manažer příslušných aktivit, zodpovědný za realizaci projektu, školení, dokumentace, prezentace	11	20,37%
Technický expert (geolog, geodet, ekolog atd.)	Práce v terénu odpovídající příslušné odborné způsobilosti, evaluace	41	75,93%
CELKEM		54	100,00%

3.2.4. Hlavní pracovní pozice v sektoru mezinárodních organizací

Tab. 3.2.4. Hlavní pracovní pozice v mezinárodních organizacích

Hlavní kategorie pracovních pozic	Krátký popis pracovní pozice	Váha (Počet zaměstnanců, kteří mohou být započítáni do této kategorie)	Váha v %
Hlavní představitel / Generální ředitel	Prosazování záměrů organizace, komunikace s vládou, NNO, médií atd. monitoring aktivit, lobování, supervize, řízení	2	20,00%
Právní zástupce	Monitoring situace, potenciální intervence, styčný důstojník pro právní zastupitelstva v zemi nebo pro NNO	1	10,00%
Protection officer (Zastánce)	Koordinace aktivit, monitoring situace, styčný důstojník pro státní instituce, reportování	1	10,00%
PR / Komunikace / Propagace	Vymýšlení strategie pro informování veřejnosti, komunikace s médií, organizace kampaní a akcí, monitoring informací, programová příprava, lobování	2	20,00%
Fundraising	Fundraising – programová organizace, sbírky, soukromé zdroje, koordinace dobrovolnických aktivit	2	20,00%
Koordinátor obchodních aktivit	Kooperace s partnery, řízení obchodu, internetového prodeje, organizace kampaní	2	20,00%
CELKEM		10	100,00%

3.2.5. Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic v sektoru rozvojové spolupráce v České republice

Následující tabulky představují syntézu pracovních pozic a kategorií existujících ve všech sférách českého rozvojového sektoru. První tabulka (3.2.5.a) představuje výsledky první fáze šetření. Pracovní pozice s krátkým popisem pracovní náplně jsou řazeny podle četnosti výskytu.

Druhá tabulka (3.2.5.b) představuje výsledky druhé fáze šetření. Je to konvergenční tabulka, v níž byly jednotlivé pracovní pozice rozděleny do obecných kategorií. Bylo ustaveno osm kategorií, které by měly posloužit jako základ pro vytvoření závěrečného curricula.

Kategorie jsou následující:

- 1) Technický expert – dlouhodobě v zahraničí
- 2) Technický expert – sídlo organizace v ČR
- 3) Projektový manažer – dlouhodobě v zahraničí
- 4) Projektový manažer – sídlo organizace v ČR
- 5) Komunikace/Styčný důstojník/PR
- 6) Fundraiser
- 7) Rozvojové vzdělání
- 8) Poradce/Lobbista

Tabulky 3.2.5.c – 3.2.5.i. představují syntézu náplně práce jednotlivých pracovních kategorií, vytvořených ve druhé fázi šetření. Informace jsou roztrženy na obecnou a specifickou část.

Údaje budou dále zpracována organizací EEPA a budou zahrnuty do celkové zprávy, která bude obsahovat syntézu výsledků od jednotlivých partnerů. Kategorie mohou být změněny podle celkového srovnání výsledků.

Tab. 3.2.5.a Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic v sektoru rozvojové spolupráce v České republice

Hlavní kategorie pracovních pozic	Krátký popis pracovní pozice	Váha (Počet zaměstnanců, kteří mohou být započítáni do této kategorie)	Váha v %
Technický expert (geolog, geodet, ekolog atd.)	Práce v terénu odpovídající příslušné odborné způsobilosti, evaluace	41	26,45%
Projektový manažer/koordinátor	Plánování projektu, výzkum, komunikace se státními institucemi a/nebo místními partnery, organizace a implementace projektu fundraising	32	20,65%
Projektový manažer – dlouhodobě v zahraničí	Řízení specifických úkolů spojených s prací mise, logistika, bezpečnost mise	31	20,00%
Styčný důstojník – bilaterální nebo multilaterální zahraniční vztahy, vztahy s NNO, soukromým sektorem, apod.	Příprava programu, komunikace, networking	10	6,45%
Desk Officer	Vytváření projektů, evaluace, programové plánování, fundraising, komunikace s misí/státními institucemi, podpora/konzultace pro mise	10	6,45%
Ředitel/Manager	Celkové řízení, určování směřování organizace, reprezentace, zajišťování legálních záležitostí, komunikace s partnery	10	6,45%
Fundraiser	Fundraising – mezinárodní zdroje, národní granty, soukromé zdroje, veřejné sbírky, PR	5	3,23%
Public relations, marketing	Public relations, příprava materiálů a realizace školicích aktivit, komunikace a organizace	4,5	2,90%
Rozvojové vzdělání / Školení / Zvyšování veřejného povědomí	Organizace školicích aktivit, organizace různých aktivit, psaní článků, komunikace s aktéry na poli rozvojové spolupráce	5,5	3,55%
Koordinátor obchodních aktivit	Kooperace s partnery, řízení obchodu, internetového prodeje, organizace kampaní	3	1,94%
Lobbista – Poradce	Lobbying, prosazování zájmů, ovlivňování rozhodování	1	0,65%
Právní zástupce	Monitoring situace, potenciální intervence, styčný důstojník pro právní zastupitelstva v zemi nebo pro NNO	1	0,65%
Protection Officer (Zastávce)	Koordinace aktivit, monitoring situace, styčný důstojník pro státní instituce, reportování	1	0,65%
CELKEM		155	100,0%

Poznámka: Kategorie „Technický expert“ zahrnuje pozice v terénu i v sídle firmy.

N.B. Údaje v tabulce představují charakteristiku zvoleného vzorku, nelze v úplnosti usuzovat na celý sektor rozvojové spolupráce v ČR.

3.2.5.b Konvergenční tabulka – Typologie pracovních pozic

Obecné vymezení	Technický expert – dlouhodobě v zahraničí	Technický expert – sídlo organizace	Projektový manažer – sídlo organizace	Projektový manažer – dlouhodobě v zahraničí
MZV – ORS			Ředitel Manažer humanitárních projektů Manažer bilaterálních projektů Zodpovědný za stipendia a veřejné sbírky	
Rozvojové středisko			Ředitel Řízení bilaterálních projektů a evaluace Řízení projektového cyklu a programování	
FORS				
Člověk v tísni			Ředitel Projektový koordinátor	Vedoucí mise Projektový manažer
Sdružení Česká katolická charita			Ředitel Desk officer	Projektový manažer
Adra CZ			Ředitel Projektový manažer	
Ekumenická akademie Praha			Ředitel Ředitel rozvojových projektů + fair-trade	
EDUCON		Experti – ne zaměstnanci	Administrátor	
Development WorldWide		Experti (pro Globální rozvojové vzdělávání, ekologii apod.) – ne zaměstnanci, ale členové sdružení	Předseda sdružení Projektový kordinátor Projektový manažer	
INEX-SDA			Programový manažer Programový ředitel	
VOLONTÉ CZECH		Experti – ne zaměstnanci	Projektový manažer	
Sdružení pro rozvojovou spolupráci			Ředitel	
TODERO	NA	NA	Expert / Projektový manažer	NA
GET	Expert	Expert	Projektový manažer	Vedoucí projektů
GEOTest Brno	Expert	Expert		Projektový manažer Výrobní manažer
AlphaCon				Obchodní ředitel / Projektový manažer
INKOS	Expert	Expert	Výkonný ředitel	
UNHCR and UNICEF			Výkonný ředitel Představitel	
CELKEM	26,45%		33,55% (a)	20,00%

(a) = 20,65% (Projektový manažer/koordinátor) + 6,45% (Desk officer) + 6,45% (Ředitel)

(b) = 6,45% (Styčný důstojník) + 2,90% (Public relations/marketing) + 1,94% (Koordinátor obchodních aktivit)

(c) = 0,65% (Lobbista/Poradce) + 0,65% (Právní zástupce) + 0,65% (Protection officer/Zastávce)

Komunikace / styčný důstojník /PR	Fundraiser	Rozvojové vzdělávání	Lobbyista / poradce
Ředitel bilaterálních vztahů Ředitel multilaterálních vztahů a vztahů s EU Ředitel vztahů s mezinárodními organizacemi Ředitel vztahů s EU			
Spolupráce se soukromým sektorem Spolupráce s NNO Zahraniční vztahy		Zodpovědný za globální rozvojové vzdělávání Zodpovědný za školící aktivity	
			Ředitel
Styčný důstojník		Rozvojové vzdělávání / Zvyšování veřejného povědomí	
Public relations			
Public relations	Fundraiser		
Zodpovědný za mezinárodní a národní vztahy Zodpovědný za PR, marketing	Fundraiser	Školitel	
NA	NA	NA	NA
Obchodní ředitel			
Zodpovědný za obchodní aktivity Zodpovědný za programové aktivity / prosazování	Fundraiser		Právní zástupce Zastávce
11,29% (b)	3,23%	3,55%	1,95% (c)

3.3.5.c – 3.3.5.j Popis kategorií pracovních pozic – syntéza založená na kategoriích vytvořených v druhé fázi šetření

3.2.5.c Technický Expert – dlouhodobě v zahraničí

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Práce v terénu odpovídající příslušné odborné způsobilosti (Např. geolog zodpovědný za geologický průzkum. Ekolog za ekologické zhodnocení apod.)	Zmapování situace Sběr dat Sběr vzorku Organizace a implementace projektu
Evaluace projektu	Analýza sebraných dat Evaluace sebraných dat Kalkulace zásob

3.2.5.d Technický expert – sídlo organizace v ČR

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Zhodnocení problému	Analýza problému
Návrh řešení situace	
Poradenství	Např. ohledně rozvojového vzdělávání

3.2.5.e Projektový manažer – dlouhodobě v zahraničí

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Řízení specifických úkolů spojených s provozem mise, logistikou, bezpečností mise	
Projektové řízení	
Týmové řízení	
Místní fundraising	

3.2.5.f Projektový manažer – sídlo organizace v ČR

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Týmové řízení	Schvalování přijetí nových zaměstnanců Přidělování úkolů Evaluace
Projektové řízení	Plánování aktivit – geografické a sektorální priority Projektová organizace Monitoring, supervize Evaluace
Finanční zodpovědnost	Fundraising Schvalování rozpočtu Kontrola financí
Komunikace	Komunikace se zaměstnanci, partnery, médii
Administrace	Kontrola dokumentů Uzavírání smluv
PR	Poskytování informací, dokumentů médiím nebo lidem zodpovědným za PR Správa webu
Poradenství	Poradenství pro mise, organizace, jednotlivce

3.2.5.g Komunikace/styčný důstojník/PR

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Komunikace	Komunikace s partnery Jednání o aktivitách, cenách apod. .
Networking	Jednání o spolupráci Návrhy smluv
Reprezentace	Reprezentace v národních/mezinárodních institucích / organizacích/konferencích atd.
PR	Správa webu Příprava PR materiálů Psaní článků
Fundraising	Fundraising z národních / mezinárodních zdrojů
Organizační aktivity	Organizace kampaní Organizace seminářů

3.2.5.h Fundraiser

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Fundraising	Vyhledávání fundraisingových příležitostí na národní a mezinárodní úrovni Vytváření projektu Organizace kampaní , veřejné sbírky
PR	Správa webu Příprava PR materiálů / fundraisingových aktivit Komunikace s partnery, médii, dobrovolníky

3.2.5.i Rozvojové vzdělávání

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Organizace	Organizace školicích aktivit, seminářů, konferencí, kampaní
Školení	
Publikace	Psalení článků Příprava různých materiálů spojených s tématy rozvojové spolupráce Správa webu
Komunikace	Komunikace s partnery na poli rozvojové spolupráce Komunikace s médii

3.2.5.j Poradce/lobbista

Pracovní náplň – obecně	Pracovní náplň – detailně
Lobbování	Monitoring situace Ovlivňování rozhodování Intervence v jednotlivých případech Poradenství
Prosazování	
Zvyšování povědomí	
Komunikace	Komunikace se státními institucemi, partnery Vytváření a udržování kontaktů s partnerskými subjekty / organizacemi Reportování
Reprezentace	

3.3 Dovednosti a znalosti požadované v sektoru rozvojové spolupráce

Druhým záměrem šetření byla definice základních potřeb, tj. dovedností a znalostí, které jsou důležité pro práci v českém rozvojovém sektoru. Byly použity dva zdroje informací a dvě metody. Zaprvé, personalista byl požádán, aby vyjmenoval obecné dovednosti a znalosti, které by měl zaměstnanec na určité pozici mít. Kdykoli to bylo možné, byl vyžádán „popis práce“, aby mohly být znalosti a dovednosti více specifikovány. Ovšem jen tři organizace tento dokument vlastnily.

Následně byl přímo dotazován zaměstnanec na určité pozici. Vzorek zaměstnanců byl vybírán na základě jejich poměrného zastoupení v organizaci, ale také na základě jejich disponibility. Zaměstnanci byly položeny otevřené otázky týkající se dovedností a znalostí důležitých pro jeho pozici a byly mu předloženy tabulky s predefinovanými kategoriemi znalostí a dovedností. Zaměstnanec byl požádán, aby tabulku vyplnil a ohodnotil důležitost jednotlivých predefinovaných kategorií.

V následujících tabulkách (Část A) jsou shrnuty odpovědi získané od personalistů. Dovednosti a znalosti v této části představují nejčastěji vyjmenované odpovědi. Část B vychází z odpovědi zaměstnanců. V přílohách je možno nalézt zvláštní tabulky, které vycházejí z ohodnocení predefinovaných kategorií jednotlivými zaměstnanci. (Viz příloha 1,2,3). Součástí výsledků je i kategorie „Chci znát více“, ve které zaměstnanci odpovídali na otázku, které schopnosti a dovednosti jim scházejí pro lepší vykonávání své práce.

3.3.1. Veřejný sektor

A) Odpovědi personalistů

Tab. 3.3.1. *Nejdůležitější dovednosti a znalosti ve veřejném sektoru – personalisté*

Název pozice	Dovednosti a znalosti	Specifikace
Stýčný důstojník – bilaterální nebo multi-laterální zahraniční vztahy, vztahy s NNO, soukromým sektorem, apod.	Teoretické zázemí, znalost prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, jazykové znalosti, komunikace a organizační dovednosti	
Projektový manažer/koordinátor	Řízení projektového cyklu, jazykové znalosti, teoretické znalosti, jazykové znalosti (AJ, FJ), komunikační dovednosti, výzkumné schopnosti, znalost systému státní administrativy, zkušenosti z terénu	
Ředitel	Celkové řízení, teoretické zázemí, diplomatické schopnosti, jazykové znalosti	
PR, školící a vzdělávací aktivity	Public relations, teoretické zázemí, znalosti prostředí médií, organizační dovednosti	

B) Odpovědi zaměstnanců

I) Projektový manažer

- a. Výsledky otevřených otázek: analytické dovednosti, komunikační schopnosti, jazykové znalosti, sociologie, ekonomie, politologie, mezinárodní vztahy
- b. Výsledky predefinovaných kategorií: viz příloha 1, 2, 3
- c. Výsledky odpovědi na otázku: „Co byste chtěl dále znát?“ : projektové řízení, ekonomie

II) Projektový koordinátor

- a. Výsledky otevřených otázek: jazykové znalosti (AJ, FJ), flexibilita, teoretické zázemí v otázkách rozvojové spolupráce, časový management, komunikační dovednosti, znalosti systému administrativy
- b. Výsledky predefinovaných kategorií: viz příloha 1,2,3
- c. Výsledky odpovědi na otázku: „Co byste chtěl dále znát?“ : zkušenosti z terénu, stáž

3.3.2. Sektor NNO

A) Odpovědi personalistů

Tab. 3.3.2.a Nejdůležitější dovednosti a znalosti – personalisté

Název pozice	Dovednosti a znalosti	Specifikace
Projektové řízení – dlouhodobě v zahraničí	Organizační dovednosti Týmové a projektové řízení Jak získat projekt Teoretické zázemí Jazyk (AJ a místní jazyk) Pokud nutné, expertiza podle charakteru projektu	
Projektový manažer / koordinátor	Dobrá znalost ČJ a jednoho z evropských jazyků, evropská legislativa, orientace v hlavních aktérech rozvojového sektoru Týmové a projektové řízení Znalost partnerské země Jazyk (AJ, RJ) Finanční řízení Teoretické zázemí Analytické schopnosti Fundraising	Projektový cyklus Jak určit společenskou poptávku Mechanismy fundraisingu
Desk Officer	Jazykové znalosti (AJ) Projektová evaluace Znalosti rozvojového sektoru Fundraising IT znalosti Komunikační dovednosti	Znalosti fundraisingových možností, metod
Ředitel / Manager	Jazykové znalosti Zkušenosti s cestováním Komunikační dovednosti Organizační dovednosti Kulturní citlivost Schopnost vést jednání Celkový politický přehled, teoretické zázemí	
Rozvojové vzdělávání / Školení / Zvyšování veřejného povědomí	Projektové řízení Orientace v globálních a rozvojových problémech a ochota stále se učit Kreativita Schopnost sebeorganizace Znalost prostředí médií Interkulturní vzdělávání Školící schopnosti	Př. Komunikační dovednosti na vládní, veřejné či mediální úrovni, fundraising atd.
Fundraiser	Znalosti metod Znalosti zdrojů Znalost, kde hledat dárcé Péče o dárcé	
Public relations, marketing	Znalost prostředí médií Komunikace Obecné znalosti PR a marketingu Novinářské vzdělání Správa webových stránek Určování mediální strategie	Psaní článků, znát, jak navazovat kontakty a vztahy a jak z nich těžit Stylistické dovednosti, vyjádření názoru a jeho formulace
Stýčný důstojník	Komunikační dovednosti Organizační dovednosti Diplomatické schopnosti Dobré znalosti relevantních institucionálních a organizačních struktur Teoretické zázemí Výborné jazykové znalosti (AJ, FJ)	

Lobbista – Poradce	Znalosti fungování relevantních institucí Řízení Diplomatické schopnosti Komunikační dovednosti Jazykové znalosti (AJ, FJ) Teoretické zázemí
Technický expert	NA

Komentáře:

Odpovědi týkající se znalosti jazyka nebyly obvykle specifikovány. Pokud byly, poté jsou v tabulce obsaženy. Pokud je v tabulce zmíněno pouze „jazykové znalosti“, tázaný odpověděl „obecně“ nebo „dle typu projektu“.

Informace týkající se pracovní pozice „technický expert“ nejsou k dispozici vzhledem ke skutečnosti, že personalisté zodpovídali pouze dotazy, týkající se přímých zaměstnanců. Podrobnější informace o této pozici jsou k nalezení pod odpověďmi jednotlivých expertů.

B) Odpovědi zaměstnanců

Tab. 3.3.2.b) Nejdůležitější dovednosti a znalosti dle zaměstnanců NNO

Název pozice	Výsledky otevřených otázek	Co bych chtěl dále znát?
Desk officer	Praxe Plánování Koordinační Komunikace Zkušenosti z terénu Finanční plánování Kulturní citlivost Znalost témat, sektoru, metod fundraisingu Jazykové znalosti (AJ) PC	Systematické teoretické zázemí
Projektový koordinátor	Zkušenosti ze sektoru rozvojové spolupráce Mechanismus vytváření projektů Komunikace Jazykové znalosti (AJ, RJ)	
Projektový koordinátor č. 2	Odborné znalosti rozvojové problematiky Jazykové znalosti Projektové řízení (evaluace, monitoring) Účetnictví Studie proveditelnosti	Projektové řízení a řízení týmu Překonání problémů spojených s expanzí organizace
Expert – enviromentální problematika	Analytické dovednosti Autonomní rozhodování Komunikační dovednosti Řízení týmu Znalost enviromentální problematiky	Jazykové znalosti Širší znalosti rozvojových témat v mezinárodním kontextu
(Technický) expert č.2 Ředitel	Řízení projektového cyklu Jazykové znalosti (AJ, FJ, NJ) PC Prezentace Teoretické zázemí Mechanismus fungování státního systému Mechanismus fungování EU Fundraising Organizace fundraisingových událostí	Účetnictví NGO řízení IT – Vytváření projektu Teoretické zázemí

Ředitel č. 2	Komunikační dovednosti Organizační dovednosti Jazykové znalosti (FJ, ŠJ) Fundraising	Jak přesvědčovat potenciální dárce
Desk officer č. 2	Komunikativní dovednosti (s místními relevantními institucemi, partnerskými organizacemi) Znalosti problematiky spojené s realizací projektu Jazykové znalosti Znalosti místního prostředí Projektové řízení a adaptace na speciální prostředí	
Fundraiser	Flexibilita Projektové řízení (schopnost dotáhnout projekt do konce) Schopnost definovat priority Komunikační dovednosti Fundraising Jazykové znalosti Stylistické schopnosti	
Stýčný důstojník	Komunikační dovednosti Přehled o mezinárodních organizacích, platformách, aliancích apod. Řízení Jazykové znalosti (AJ, NJ, FJ, RJ)	Fundraising Lobbvání Vytváření projektu Oslovování cílových skupin Zvýšit jazykové znalosti Právní minimum

Komentáře: Výsledky predefinovaných kategorií: viz Příloha 1,2,3

3.3.3. Soukromý sektor

A) Odpovědi personalistů

Tab. 3.3.3. *Nejdůležitější dovednosti a znalosti dle personalistů v soukromé sféře*

Název pozice	Dovednosti a znalosti	Specifikace
Výkonný ředitel	Celkové řízení Týmové řízení Jazykové znalosti	
Obchodní ředitel	Obecné znalosti v obchodu Týmové řízení Marketing a plánování Jazykové znalosti (AJ)	
Projektový manažer – expert (stavby, produkce)	Jazykové znalosti (AJ, RJ) Orientace v rozvojových tématech Komunikační dovednosti Znalosti problémů v terénu Komunikace se státní správou, veřejností Řízení Zkušenosti a adaptace na nestandardní prostředí	
Technický expert (geolog, geodet, ekolog atd.)	Relevantní znalosti na odborné úrovni Kreativita v technických řešeních Orientace v sociálních, kulturních, klimatických tématech a schopnost přizpůsobení Dobrá fyzická kondice	

Komentáře: predefinovaných kategorií: Viz Příloha 1,2,3

B) Odpovědi zaměstnanců

I) Obchodní ředitel:

- a. Výsledky otevřených otázek: komunikační dovednosti, týmové řízení, jazykové znalosti (AJ, RJ), místní jazyky, technické dovednosti (podle povahy projektu), odbornost v relevantních tématech, kulturní citlivost, znalosti konkrétní země, kde jsou projekty realizovány
- b. Výsledky predefinovaných kategorií: viz příloha 1, 2, 3
- c. Výsledky odpovědi na otázku: „Co byste chtěl dále znát?": jazykové znalosti (místní jazyky)

II) Obchodní ředitel č.2

- a. Výsledky otevřených otázek: technické dovednosti jako nástroj marketingu, znalosti komerční sféry, marketing, jazykové znalosti, asertivita, komunikace
- b. Výsledky predefinovaných kategorií: viz Příloha 1, 2, 3
- c. Výsledky odpovědi na otázku: „Co byste chtěl dále znát?": zvýšit jazykové schopnosti – NJ

3.3.4. Sektor mezinárodních organizací**A) Odpovědi personalistů***Tab. 3.3.4. Nejdůležitější dovednosti a znalosti dle personalistů v soukromé sféře*

Název pozice	Dovednosti a znalosti	Specifikace
Hlavní představitel / Generální ředitel	Týmové řízení, finance, Zkušenosti z rozvojového sektoru, komunikační dovednosti, marketing, znalost práva, výborná znalost dvou jazyků (AJ, FJ) i více, znalosti z politiky, vyjednávací schopnosti	Finance – pro finanční reportování
Právní zástupce	Právo, zkušenosti, dva jazyky (FJ, AJ) i více, povědomí o národních a kulturních odlišnostech	
Protection Officer (Zastánce)	Právo/ Mezinárodní právo, znalost problematiky lidských práv, dva jazyky	
PR / Komunikace / Propagace	Mezinárodní vztahy, komunikace, žurnalistika, politologie, společenské vědy, dva cizí jazyky a výborná znalost ČJ, znalost PR, lidských práv, kreativity, komunikační dovednosti	PR – Jak připravit informační materiál, jak získat zpětnou vazbu, jak připravit kampaň
Fundraising	Znalost práce s databází, komunikace/marketing, základy práva, teoretické zázemí – světové události, znalost problematiky dětských práv, organizační dovednosti, projektové řízení, jazykové znalosti (AJ)	
Koordinátor obchodních aktivit	Marketing, finanční znalosti, Zásady obchodního jednání, účetnictví, jazyky	

B) Odpovědi zaměstnanců

I) PR / Komunikace / Propagace

- a. Výsledky otevřených otázek: znalosti dětských práv, rozvojová problematika, komunikační dovednosti, kreativita, zásady řízení, AJ, ČJ – práce s texty, organizační dovednosti, web design, elektronická prezentace, školení
- b. Výsledky predefinovaných kategorií: viz příloha 1, 2, 3
- c. Výsledky odpovědi na otázku: „Co byste chtěl dále znát?": zvýšení IT dovedností (web design, prezentace)

II) Žádný jiný zaměstnanec nebyl ochoten ke spolupráci.

3.3.5. Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic a požadovaných dovedností a znalostí v sektoru rozvojové spolupráce v ČR

Následující tabulka nabízí celkový přehled o údajích získaných během šetření od vzorku organizací, které pracují v oblasti rozvojové spolupráce v České republice. Vzorek se skládá ze všech jednotlivých sektorů: z veřejného a soukromého, neziskového a mezinárodního.

Tabulka 3.3.5. byla vytvořena na základě odpovědí získaných od personalistů a od zaměstnanců, kteří tak odpovídali na otevřené otázky. Kategorie použité v tabulce vycházejí z první fáze šetření, kdy byly určeny hlavní pracovní pozice.

Syntéza osobního ohodnocení predefinovaných kategorií jednotlivými zaměstnanci je přiložena ke zprávě jako příloha č. 3.

Tabulka 3.3.5. Syntéza hlavních kategorií pracovních pozic a požadovaných dovedností a znalostí v sektoru rozvojové spolupráce v ČR

Hlavní pracovní pozice (váha v %)	Krátký popis pracovní pozice	Nejdůležitější dovednosti a znalosti	Specifikace
Technický expert (geolog, geodet, ekolog atd.) (26,45%)	Práce v terénu odpovídající příslušné odborné způsobilosti Evaluace	Relevantní znalosti na odborné úrovni Kreativita v technických řešeních Orientace v sociálních, kulturních, klimatických tématech a schopnost přizpůsobení Dobrá fyzická kondice Jazykové znalosti	
Projektový manažer / koordinátor (20,65%)	Plánování projektu Výzkum Komunikace se státními institucemi a/nebo místními partnery Organizace a implementace projektu Fundraising	Znalost české a evropské legislativy a hlavních aktérů na poli rozvojové spolupráce Týmové a projektové řízení Znalost partnerské země Jazykové znalosti (AJ, RJ) Finanční řízení Teoretické zázemí Analytické schopnosti, pokud nutné – technické vzdělání Fundraising	Řízení projektového cyklu, překonávání problémů spojených s růstem organizace
Projektové řízení – dlouhodobě v zahraničí (20,00%)	Řízení specifického úkolu spojeného s misí, logistikou, bezpečností	Organizační dovednosti Týmové a projektové řízení Získávání projektů Teoretické zázemí Jazykové znalosti (AJ, místní) Odbornost podle typu projektu	
Styčný důstojník – bilaterální nebo multilaterální zahraniční vztahy, vztahy s NNO, soukromým sektorem, apod. (6,45%)	Příprava programu Komunikace Networking	Komunikační dovednosti Organizační dovednosti Diplomatické schopnosti Znalost relevantních institucí/ organizací a jejich struktury Teoretické zázemí Výborné jazykové znalosti (AJ, FJ)	
Desk Officer (6,45%)	Návrh projektu Evaluace Programové plánování Konzultace pro mise Fundraising	Jazykové znalosti (AJ) Jak hodnotit projekt Znalosti fungování rozvojového sektoru Fundraising IT znalosti Komunikační dovednosti	
Ředitel / Manager (6,45%)	Celkové řízení Určování směřování organizace Reprezentace Zajišťování legálních záležitostí Komunikace s partnery	Jazykové znalosti Zkušenosti s cestováním Komunikační dovednosti Organizační dovednosti Kulturní citlivost Právní jednání Celkový přehled o politice, teoretické zázemí Diplomatické schopnosti	
Fundraiser (3,23%)	Fundraising – mezinárodní fondy, národní granty, soukromé fondy, veřejné sbírky PR	Fundraising – znalost metod Fundraising – znalost zdrojů Fundraising – znalost kde hledat dárce Fundraising – péče o dárce	

Public relations, marketing (2,90%)	Public relations, Příprava materiálů Realizace školicích aktivit Komunikace a organizace	Znalosti prostředí médií komunikace, mezinárodní vztahy, politologie, společenské vědy, žurnalistika Obecné znalosti PR a marketingu Webový design Vytváření mediální strategie	Jak psát články, jak si vytvořit kontakty a těžit z nich Stylistické do- vednosti, vyjád- ření názoru a jeho formulace
Rozvojové vzdělávání / Školení / Zvyšování veřejného povědomí (3,55%)	Organizace školicích aktivit Organizace různých aktivit Psaní článků Komunikace s aktéry na poli rozvojové spolupráce	Projektové řízení Orientace v globálních a rozvojových tématech, ochota učit se více kreativita Sebeorganizace Znalosti prostředí médií Interkulturní vzdělání Školící dovednosti	
Koordinace obchodních aktivit (1,94%)	Kooperace s partnery Řízení obchodu Internetový prodej Organizace kampaní	Obecné znalosti z obchodu Týmové řízení Marketing a plánování Jazykové znalosti (AJ)	
Lobbista / Poradce (0,65%)	Lobbování Prosazování zájmů Ovlivňování rozhodování	Znalost fungování relevantních institucí Řízení Diplomatické schopnosti Komunikační dovednosti Jazykové znalosti (AJ, FJ) Teoretické zázemí	
Právní zástupce (0,65%)	Monitoring situace Potenciální intervence Styčný důstojník pro právní zastupitelstva v zemi, pro NNO	Právo Praxe Jazykové schopnosti (AJ a FJ) a více Povědomí o národních a kulturních odlišnostech	
Protection Officer (Zastávce) (0,65%)	Koordinace aktivit Monitoring situace Styčný důstojník pro státní instituce Reportování	Právo / Mezinárodní právo Znalost problematiky lidských práv Jazykové znalosti	

4 STRATEGIE A PROBLÉMY POSKYTOVATELŮ VZDĚLÁNÍ V OBLASTI ROZVOJOVÉ TÉMATIKY V ČESKÉ REPUBLICE

4.1 Přehled existujících univerzitních programů v oblasti rozvojové tematiky

V současné době obor rozvojová studia nabízí v České republice v různých formách celkem pět univerzit. V rámci šetření byly dotazovány dvě instituce: Vysoká škola ekonomická v Praze a Univerzita Palackého v Olomouci. Magisterský obor humanitního nebo ekonomického zaměření věnovaný výhradně rozvojové problematice v České republice zatím neexistuje. Na obou dotazovaných univerzitách, stejně jako na ostatních, lze obor rozvojová studia studovat na bakalářském stupni nebo jako specializaci, která je součástí magisterského programu.

Vedle dotazovaných institucí se rozvojová studia učí na třech dalších místech. Institut tropů a subtropů na Zemědělské univerzitě v Praze navazuje na dlouhou tradici spolupráce s rozvojovými zeměmi v oblasti různých aspektů zemědělské problematiky. Mj. zde také byla realizována řada projektů, které se především týkaly vzdělávání nebo se zabývaly školením místních odborníků. Studenti na Zemědělské fakultě mohou po absolvování studia obdržet tituly BSc, MSc nebo PhD např. ve specializaci „Trvalý rozvoj venkova v tropech a subtropích“. Lesnická fakulta v Brně nabízí studium magisterského cyklu ve specializaci „Tropické a subtropické lesnictví“. V neposlední řadě na Západočeské univerzitě v Plzni je vyučována řada předmětů dotýkající se rozvojové problematiky.

4.2.1. Popis vzorku

Na Vysoké škole ekonomické se obor rozvojová studia začal učit v zimním semestru roku 2003 jako specializace magisterského cyklu. Jedná se o společný projekt Katedry světové ekonomiky na Fakultě mezinárodních vztahů a Katedry veřejné správy a regionálního rozvoje na Fakultě národohospodářské. Program je složený přibližně z deseti vyučovacích hodin týdně a studium trvá až dva roky. Po jeho absolvování obdrží student titul Ing. Program pokrývá širokou škálu témat z politologie, ekonomie, interkulturních vztahů, mezinárodního rozvoje, regionalistiky a veřejné správy. Jeho cílem je příprava odborníků pro práci v rozvojovém sektoru ve státní správě, sféře mezinárodního obchodu, neziskových organizacích a akademickém prostředí.

Druhou dotazovanou univerzitou byla Univerzita Palackého v Olomouci, kde obor mezinárodní rozvojová studia existuje také od roku 2003. Je vyučován na bakalářském stupni, nicméně v nedávné době byl na Ministerstvo školství podána žádost o akreditaci stejné specializace v magisterském programu. Obor je součástí katedry geografie a je tříletý. Je obtížné určit přesný počet vyučovacích hodin týdně, neboť studenti si sami určují studijní program. Absolventi získávají bakalářský titul. Obor je zaměřený na různé aspekty rozvojové problematiky s důrazem na environmentální témata, geografické disciplíny a regionální studia. Studenti dále získají přehled o české rozvojové spolupráci a humanitární pomoci. Cílem programu je připravit studenty pro práci ve všech rozvojových sektorech: vládním, soukromém a neziskovém. Univerzita je spoluzakladatelem Rozvojové agentury Olomouckého kraje.

Všechny univerzity, kde jsou rozvojová studia vyučována, jsou financovány státem.

4.2.2. Cíle jednotlivých vzdělávacích programů a jejich potenciální příjemci

Viz výše.

4.2.3. Profil studentů

Specializace rozvojová studia byla na obou univerzitách otevřena v roce 2003. Přesný počet studentů tohoto oboru na VŠE není znám, protože se jedná o specializaci v rámci celkového studijního programu, a proto jsou dostupné pouze číselné údaje týkající se programu jako celku. Nicméně, specializaci v minulých dvou letech navštěvovalo cca 30 studentů ročně, jejich věk se pohyboval od 21 do 25 let. Předchozí studium absolvovali většinou na bakalářských oborech různých zaměření na Vysoké škole ekonomické. Vzhledem ke skutečnosti, že v přijímacím řízení není požadována předchozí stáž v rozvojovém sektoru, nebylo možné zjistit počet studentů, kteří tuto zkušenost před začátkem vlastního studia měli. Nicméně většina studentů absolvuje stáž v různých rozvojových organizacích či institucích během nebo po ukončení studia. Většina studentů pochází z Česka nebo Slovenska s malou výjimkou několika studentů z Mongolska a SNS. Údaje o následném profesním směřování studentů po ukončení studia nejsou k dispozici.

Na Univerzitě Palackého se přijímacího řízení v roce 2004 účastnilo 250–350 studentů, z nichž bylo přijato 30. Jejich věk se pohyboval mezi 19 a 25 lety a před nastoupením do programu studovali většinou na gymnáziích, případně na geografických či ekonomických oborech Univerzity. V přijímacím řízení se po studentech nepožaduje předchozí pracovní zkušenost v sektoru, a tedy číselné údaje nejsou k dispozici. Víceero studentů ale absolvovalo stáž v ekologických neziskových organizacích nebo organizacích zabývajících se oblastí lidských práv. Program byl otevřen v roce 2003 a jde o program tříletý, proto nejsou doposud známy údaje o budoucí kariéře absolventů.

4.2.4. Vypracování obsahu vyučovaného programu

Specializace na Vysoké škole ekonomické vznikla na základě poptávky po vzdělání v oboru rozvojová studia. Program pokrývá velké množství témat: politické vztahy rozvojových zemí, rozvojové ekonomiky, interkulturální vztahy, mezinárodní rozvojové spolupráce, regionalistika, veřejná správa. Problémem v pedagogické oblasti je nedostatek českých zdrojů o rozvojové spolupráci. Nicméně všichni studenti znají nejméně dva jazyky, a nedostatek materiálů v rodném jazyce pro ně proto nepředstavuje problém. Na druhé straně zde existují finanční problémy, se kterými se tvůrci a organizátoři programu setkávali od počátku, a také administrativní překážky.

Absolventi by po ukončení studia měli ovládat následující znalosti a schopnosti: znalost nejméně dvou jazyků, znalost obecného teoretického zázemí, znalosti fungování neziskového sektoru a mechanismů národních a evropských institucí a v neposlední řadě by měli mít určitou zkušenost z projektového řízení. Není požadováno, aby studenti během studia absolvovali stáž v sektoru rozvojové spolupráce, avšak mohou si tuto činnost zvolit dobrovolně. Ředitelství se v současné době snaží o přidání váhy oboru, který v současné době existuje pouze ve formě subspecializace celkového studijního programu. Proto usiluje o získání Certifikátu rozvojových studií, pokud možno pod patronátem DEA.

Rozvojová studia na Palackého univerzitě se primárně soustředí na environmentální a geografické aspekty rozvojové problematiky. Impulsem pro zřízení této specializace v roce 2003 byla urgentní potřeba tohoto typu studia v České republice, která je členem OECD. Zakladatelé během vypracovávání programu narazili na překážky administrativního charakteru a také na nedostatek lidských zdrojů, konkrétně odborníků. Za příklad administrativního problému lze uvést skutečnost, že studenti jsou nuceni absolvovat „doplňující“ předměty z geografie a jiných oblastí, i když se tyto předměty přímo netýkají rozvojové problematiky. Neexistence předchozího typu studia také vedla ke značné nedůvěře ze strany kolegů.

Za největší chystanou změnu lze označit záměr vytvoření magisterského programu ve specializaci mezinárodní rozvojová studia. V současné době je podána žádost o akreditaci na Ministerstvu

školství. [*Poznámka z listopadu 2005: Žádost byla schválena.*] Studenti by měli po absolvování bakalářského i potenciálního magisterského cyklu ovládat alespoň tři cizí jazyky, měli by být schopni zpracovávat informace, rozumět řízení projektového cyklu. Konkrétně by měli rozumět práci s geografickým informačním systémem. Již na bakalářském cyklu jsou studenti povinni absolvovat stáž ve vládním a neziskovém sektoru a sektoru mezinárodních organizací.

5 ZÁVĚR

Ve snaze vytvořit školní program, který je založený na potřebách trhu práce je potřeba brát ohled na současný stav rozvojového sektoru, stejně jako i na jeho možný vývoj do budoucna. V České republice je rozvojový sektor, s několika výjimkami, v procesu postupné transformace. Toto tvrzení se týká obou stran, stojících na opačných koncích vzdělávacího procesu – poskytovatelů i potenciálních příjemců.

Doposud značná část zaměstnanců, pracujících v rozvojovém sektoru, získala své znalosti z praxe a vlastní zkušenosti. Vzhledem ke skutečnosti, že do nedávné doby prakticky v České republice neexistoval program všeobecných rozvojových studií, teoretické vědomosti převažující většiny dotazovaných pracujících v rozvojovém sektoru jsou založeny na ostatních společenských nebo ekonomických disciplínách jako např. mezinárodní studia, sociologie, politologie nebo ekonomie.

Není proto náhodné, že mnoho dotazovaných zmínilo všeobecný teoretický přehled jako jednu ze základních znalostí, jež by chtěli získat. Přestože hovořili spíše ve všeobecné rovině a nejmenovali specifická témata, určité trendy mohou být vysledovány na základě ocenění predefinovaných kategorií jednotlivými zaměstnanci. Z teoretické oblasti hodnotili dotázaní nejvýše znalosti a dovednosti v následujících oblastech: mezinárodní politika a mezinárodní organizace, socio-kulturní charakteristika rozvojových zemí, aktéři pohybující se na poli rozvojové spolupráce (NNO, občanská společnost), procedury financování od předních dárců (EU, národní administrativa, OSN, Světová banka), mezinárodní ekonomické instituce, environmentální problémy spojené s rozvojem, problémy vzdělání spojené s rozvojem a specifické znalosti regionu/země a evropské rozvojové politiky. (Více informací naleznete v příloze č. 1, tabulka 1)

Kategorie odpovědí na otázku „Co byste chtěl dále znát?“ je rozhodující pro určení znalostí a dovedností, které na současném trhu práce chybí. Odpovědi na tuto otázku reflektují položky, které zaměstnanci považují za důležité a navíc nedostačující. Dle dotazovaných jsou následující znalosti a dovednosti žádané, a přitom chybějící: jazykové znalosti, projektové řízení, metody fundraisingu a znalost práce s počítačem. Uvedené výsledky korespondují s všeobecnými potřebami, které naše šetření zdůraznilo.

Na současném trhu práce existuje nejméně osm kategorií pracovních pozic definovaných pro potřeby šetření. Přesto lze určit znalosti a schopnosti, které byly zařazeny do téměř každé kategorie a které by se daly označit za univerzální. Jsou jimi: znalost určitého jazyka (ale ideálně více jazyků), organizační dovednosti, komunikační dovednosti, projektové řízení, řízení týmu, znalost právního minima a již zmíněný teoretický základ. Ze šetření také vyplývá, jak je důležité zahrnout do přípravy na vzdělání potřebu praktické zkušenosti z rozvojového sektoru.

ČASTO POUŽÍVANÉ ZKRATKY:

OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj)
ODA	Official Development Aid
OA	Official Aid
HND	Hrubý národní důchod
SNS	Společenství nezávislých států
NNO	Nevládní neziskové organizace
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
DEA	Development Education Association (Asociace pro rozvojové vzdělávání)
ZRP	zahraniční rozvojová pomoc

PŘÍLOHA 1

Tabulka 1 – Znalosti vztahující se k problémům rozvojové spolupráce

	Rozvojová mikroekonomie	Rozvojová makroekonomie	Mezinárodní politika a mezinárodní organizace	Sociologické rozvojové teorie	Socio-kulturní charakteristika rozvojových zemí	Metodologie v sociologii/antropologii	Metody výzkumu veřejného mínění	Statistické a ekonometrické metody	Akteři na poli RS (NNO, občanská společnost)	Procedury financování od předních dárců (EU, národní administrativa, OSN, SB) a mezinárodní ekonomické instituce	Enviromentální problémy a rozvoj	Vzdělání a rozvoj	Gender a rozvoj	Zdravotnictví a rozvoj	Potravinová bezpečnost v rozvojových zemích	Zemědělství rozvoj venkova	Specifická znalost regionu/země	Urbanismus a rozvoj	Lidská práva	Mezinárodní veřejné právo a rozvojové země	Mezinárodní sociální právo	Evropské instituce a rozhodovací procedury	Rozvojová politika EU	Programování - implementace a evaluace ZRP	Humanitární pomoc	Jiná specifická témata
Projektový cyklus a řízení	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	1	3	
Projektový koordinátor	2	2	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	
SEKTOR NNO																										
Desk officer	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2	1	3	1	1	2	
Projektový koordinátor	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	
Projektový koordinátor č.2	NA	2	2	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	
Expert – enviromentální problémy	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
Expert č.2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
Ředitel	2	NA	2	2	2	4	4	NA	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1	NA	1	4	
Ředitel č. 2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	
Desk officer č. 2	1	2	1	1	1	NA	2	NA	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	NA	1	1	
Fundraiser	4	4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	1	
Styčný důstojník	4	4	1	2	1	3	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
SOUKROMÝ SEKTOR																										
Obchodní ředitel	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	4	4	2	3	3	
Obchodní ředitel č.2	2	2	3	4	4	3	1	1	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE																										
PR/Komunikace/Prosazování	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1		

Legenda:

NA = bez odpovědi (not available)

1 = velmi důležité

2 = docela důležité

3 = ne velmi důležité

4 = nedůležité

PŘÍLOHA 2

Tabulka 2 – Znalosti vztahující se k řízení – právu – účetnictví

	Týmové řízení Návrh projektu	Projektové řízení	Evaluace projektu	Metodologie monitoringu a evaluace	Finanční znalosti – rozpočet a účetnictví	Řízení lidských zdrojů (nabírání lidí, evaluace, apod.)	Jiné specifické znalosti/dovednosti :
VEŘEJNÝ SEKTOR							
Projektový cyklus a řízení	3	2	1	1	1	3	4
Projektový koordinátor	2	3	3	2	2	3	3
SEKTOR NNO							
Desk officer	2	1	1	1	1	1	2
Projektový koordinátor	1	1	1	1	1	1	1
Projektový koordinátor č.2	1	1	1	1	1	1	2
Expert – enviromentální problémy	1	1	2	2	2	1	1
Expert č.2	2	2	2	2	2	2	2
Ředitel	1	1	1	1	2	1	1
Ředitel č. 2	2	1	1	2	2	1	2
Desk officer č. 2	1	1	1	2	2	1	2
Fundraiser	1	2	1	2	2	1	2
Styčný důstojník	1	1	1	1	1	1	2
SOUKROMÝ SEKTOR							
Obchodní ředitel	1	1	1	1	3	1	1
Obchodní ředitel č.2	1	1	1	1	2	1	2
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE							
PR/Komunikace/Prosazování	1	1	1	1	2	2	1

Legenda:

NA = bez odpovědi (not available)

- 1 = velmi důležité
- 2 = docela důležité
- 3 = ne velmi důležité
- 4 = nedůležité

Tabulka 3 – Znalosti vztahující se ke kategorii zaměstnavatele

	Znalosti národní komunity NNO – organizace, rozhodovací procedury	Znalosti národních a místních institucí – organizace, rozhodovací procedury	Jiné specifické znalosti/dovednosti :
VEŘEJNÝ SEKTOR			
Projektový cyklus a řízení	2	2	
Projektový koordinátor	1	2	
SEKTOR NNO			
Desk officer	2	2	
Projektový koordinátor	2	1	
Projektový koordinátor č.2	1	2	
Expert – enviromentální problémy	1	1	
Expert č.2	2	2	
Ředitel	NA	NA	
Ředitel č. 2	1	2	
Desk officer č. 2	2	1	
Fundraiser	2	2	
Styčný důstojník	2	2	
SOUKROMÝ SEKTOR			
Obchodní ředitel	1	2	
Obchodní ředitel č.2	2	2	
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE			
PR/Komunikace/Prosazování	1	1	

Tabulka 4 – Zkušenosti s cestováním v rozvojových zemích

	Cestování v rozvojových zemích	Předchozí pracovní zkušenost v rozvojových zemích	Předchozí pracovní zkušenost v NNO	Ochota cestovat
VEŘEJNÝ SEKTOR				
Projektový cyklus a řízení	3	2	3	3
Projektový koordinátor	1	1	3	1
SEKTOR NNO				
Desk officer	2	2	2	2
Projektový koordinátor	2	2	2	3
Projektový koordinátor č.2	1	1	4	4
Expert – enviromentální problémy	2	2	2	2
Expert č.2	2	2	2	2
Ředitel	1	1	2	NA
Ředitel č. 2	2	2	2	2
Desk officer č. 2	1	1	1	1
Fundraiser	3	3	2	2
Styčný důstojník	1	1	1	1
SOUKROMÝ SEKTOR				
Obchodní ředitel	2	2	3	1
Obchodní ředitel č.2	1	1	2	3
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE				
PR/Komunikace/Prosazování	1	1	1	1

Tabulka 5 – Počítačové dovednosti

	Základní počítačové dovednosti (Word, Internet)	Specifické počítačové dovednosti (Excel)	Jiné specifické znalosti/dovednosti
VEŘEJNÝ SEKTOR			
Projektový cyklus a řízení	2	3	
Projektový koordinátor	1	1	Lotus Notes -1
SEKTOR NNO			
Desk officer	1	1	
Projektový koordinátor	1	1	1 - PERT, SWOT, 2 – účetní programy, Grafika a design -1
Projektový koordinátor č.2	1	1	
Expert – enviromentální problémy	1	1	
Expert č.2	1	2	
Ředitel			
Ředitel č. 2	1	1	
Desk officer č. 2	1	1	
Fundraiser	1	1	
Styčný důstojník	1	1	web, html, tags - 1
SOUKROMÝ SEKTOR			
Obchodní ředitel	1	2	Design - 1
Obchodní ředitel č.2	1	2	
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE			
PR/Komunikace/Prosazování	1	1	

Tabulka 6 – Komunikační dovednosti a znalosti

	Školící dovednosti	Znalost anglického jazyka	Znalost španělského jazyka	Znalost francouzského jazyka	Znalost jiného specifického jazyka	Komunikační dovednosti – interní komunikace	Komunikační dovednosti – externí komunikace	Znalost komunikačních nástrojů a technik	Dovednosti týkající se navazování kontaktů	Vyjednávací dovednosti
VEŘEJNÝ SEKTOR										
Projektový cyklus a řízení	3	2	3	3		2	2	2	2	2
Projektový koordinátor	1	1	3	2		3	1	1	1	1
SEKTOR NNO										
Desk officer	1	1	4	4		1	1	1	1	1
Projektový koordinátor	1	1	4	4	Němčina 1	1	1	1	1	1
Projektový koordinátor č.2	4	1	4	4	Ruština 1	4	4	1	1	4
Expert – enviromentální problémy	2	1	3	2		2	1	1	1	1
Expert č.2	2	2	3	3		2	2	NA	2	2
Ředitel		1	1	4		1	1	1	1	1
Ředitel č. 2	3	1	3	2		1	1	1	2	2
Desk officer č. 2	NA	1	4	4		2	1	NA	NA	2
Fundraiser	1	2	4	4		3	1	1	1	1
Styčný důstojník	1	1	3	2		2	1	1	1	1
SOUKROMÝ SEKTOR										
Obchodní ředitel	2	1	4	4	Ruština, Portugalština - 1	1	1	3	3	1
Obchodní ředitel č.2	2	1	4	4		2	1	1	2	1
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE										
PR/Komunikace/Prosazování	1	1	2	2		2	1	1	1	1

Tabulka 7 – Osobnostní předpoklady

	Schopnost řešit problém	Jiné specifické znalosti/dovednosti
VEŘEJNÝ SEKTOR		
Projektový cyklus a řízení	2	
Projektový koordinátor	1	
SEKTOR NNO		
Desk officer	1	
Projektový koordinátor	1	
Projektový koordinátor č.2	NA	
Expert – enviromentální problémy	1	
Expert č.2	2	
Ředitel	NA	
Ředitel č. 2	1	
Desk officer č. 2	1	
Fundraiser	1	
Styčný důstojník	1	
SOUKROMÝ SEKTOR		
Obchodní ředitel	1	
Obchodní ředitel č.2	1	
MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE		
PR/Komunikace/Prosazování	1	

Legenda:

NA = bez odpovědi (not available)

5 = velmi důležité

6 = docela důležité

7 = ne velmi důležité

8 = nedůležité

PŘÍLOHA 3

Česká republika – syntéza vytvořená organizací EEPA

2. Seznam predefinovaných znalostí a dovedností tak, jak je ohodnotili zaměstnanci: 1 – velmi důležité, 2 - důležité

1. Znalosti vztahující se k problémům rozvojové spolupráce (celkem 15 zaměstnanců)

Znalost <i>Tmavě šedá: Zmíněno 12x až 14x</i> <i>Světle šedá: Zmíněno 7x až 11x</i>	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Aktéři na poli RS (NNO, občanská společnost)	9x	5x	14x
Specifická znalost regionu/země	9x	5x	14x
Socio-kulturní charakteristika rozvojových zemí	8x	5x	13x
Enviromentální problémy a rozvoj	8x	5x	13x
Mezinárodní politika a mezinárodní organizace	6x	7x	13x
Programování - implementace a evaluace ZRP	6x	7x	13x
Vzdělání a rozvoj	7x	5x	12x
Procedury financování od předních dárců	9x	3x	12x
Rozvojová mikroekonomie	4x	7x	11x
Sociologické rozvojové teorie	3x	7x	10x
Metody výzkumu veřejného mínění	3x	7x	10x
Mezinárodní veřejné právo a rozvojové země	3x	7x	10x
Rozvojová politika EU	4x	5x	9x
Gender a rozvoj	3x	6x	9x
Zemědělství rozvoj venkova	3x	6x	9x
Lidská práva	5x	3x	8x
Evropské instituce a rozhodovací procedury	3x	5x	8x
Statistické a ekonometrické metody	3x	5x	8x
Potravinová bezpečnost v rozvojových zemích	3x	5x	8x
Rozvojová makroekonomie	1x	6x	7x
Zdravotnictví a rozvoj	3x	4x	7x
Mezinárodní sociální právo	1x	6x	7x
Humanitární pomoc	4x	3x	7x
Metodologie v sociologii/antropologie	1x	5x	6x
Urbanismus a rozvoj	0	5x	5x

2. Znalosti vztahující se k řízení – právu – účetnictví

Znalost <i>Tmavě šedá: Zmíněno 13x až 15x</i>	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Evaluace projektu	9x	6x	15x
Projektové řízení	12x	2x	14x
Návrh projektu	11x	3x	14x
Týmové řízení	10x	4x	14x
Metodologie monitoringu a evaluace	5x	9x	14x
Finanční znalosti – rozpočet a účetnictví	11x	2x	13x
Řízení lidských zdrojů	5x	8x	13x

Komentář: V sektoru NNO nikdo neoznačil 3 nebo 4

3. Znalosti vztahující se ke kategorii zaměstnavatele

Znalost	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Znalosti národní komunity NNO – organizace, rozhodovací procedury	6x	8x	14x
Znalosti národních a místních institucí – organizace, rozhodovací procedury	4x	10x	14x

Komentář: Nikdo neoznačil 3 nebo 4

4. Zkušenosti s cestováním v rozvojových zemích

	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Předchozí pracovní zkušenost v rozvojových zemích	7x	7x	14x
Cestování v rozvojových zemích	7x	6x	13x
Předchozí pracovní zkušenost v NNO	3x	8x¹	11x
Ochota cestovat	5x	5x	10x

¹ 7 z 8 lidí, kteří označili 2 pochází ze sektoru NNO – tento druh zkušenosti není považován za důležitý ve veřejném sektoru

5. Počítačové dovednosti

IT SKILLS	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Základní počítačové dovednosti (Word, Internet)	13x	1x	14x
Specifické počítačové dovednosti (Excel)	10x	3x	13x
Jiné specifické dovednosti	Zmíněno 1x: -Lotus Notes -PERT, SWOT -Programová databáze -Grafické programy (2x) -Web, html, tags		

6. Komunikační dovednosti a znalosti

	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Znalost anglického jazyka	12x	3x	15x
Komunikační dovednosti – interní komunikace	12x	2x	14x
Vyjednávací dovednost	11x	3x	14x
Komunikační dovednosti – externí komunikace	11x	1x	12x
Dovednosti týkající se navazování kontaktů	9x	5x	14x
Jiné jazyky	6x	7x	13x
Školící dovednost	6x²	4x	10x

7. Osobnostní předpoklady

	1 <i>Počet lidí, kteří označili 1</i>	2 <i>Počet lidí, kteří označili 2</i>	Celkem (1+2)
Schopnost řešit problém	11x	2x	13x

Nikdo neoznačil 3 nebo 4

² 2 označili ruštinu, 1 němčinu, 1 portugalštinu

