

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra andragogiky a personálního řízení

Patrik Šudák

Využití kompetencí získaných skautskými vedoucími v čekatelském
kurzu

Use of Competencies Gained by the Scout Leaders in the Supporting
Leader Preparation Course

Bakalářská práce

Praha 2020

Vedoucí práce: doc. PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.

Konzultant práce: PhDr. Zdeněk Smetana, RNDr. Tereza Bártlová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, že jsem všechny informační zdroje uvedl v seznamu literatury a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 28. 7. 2020

Podpis autora

Poděkování

Rád bych poděkoval mému vedoucímu práce doc. PhDr. Martinu Kopeckému, Ph.D. Dále bych chtěl poděkovat mému konzultantovi a dědečkovi PhDr. Zdeňkovi Smetanovi, své konzultantce RNDr. Tereze Bártlové, Ph.D., všem respondentům, kteří vyplnili dotazník empirického šetření, a všem, kteří mě při psaní práce podporovali.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou kompetencí skautských vedoucích působících v organizaci Junák – český skaut, z.s. po absolvování čekatelského kurzu a splnění čekatelské zkoušky. Cílem práce je zjistit, jestli jsou v rámci kurzu osvojovány kompetence, které jsou v praxi vedoucími využitelné. Práce pomocí odborné literatury a dostupných příruček popisuje primárně kompetenční profil absolventa čekatelské zkoušky. Její součástí je dále empirické šetření, které se věnuje otázce, do jaké míry skautští vedoucí potřebují během své činnosti stanovené kompetence, které kompetence využijí více a které méně, a jestli existují v rámci profilu kompetence, které v praxi nemají žádnou využitelnost. Šetření tak přináší nové informace, které mohou být užitečné pro skautské prostředí. Výsledky empirického šetření poukazují na to, že kompetenční profil čekatele je adekvátní a skautská praxe umožňuje většinu kompetencí využít. V profilu se nacházejí také kompetence, které nemají v praxi tak časté využití, avšak týkají se relevantních oblastí života hnutí.

Klíčová slova

kompetence, skautský vedoucí, vzdělávání dospělých, skauting, čekatelská zkouška, čekatelský kurz, vzdělávací metoda, čekatel

Abstract

The bachelor's thesis deals with the issue of competencies of scout leaders working in the organization Junák – český skaut, z.s. after finishing the supporting leader preparation course and passing the supporting leader preparation exam. The aim of the work is to find out whether competencies, which are acquired in the course, are usable in practice by leaders. According to the literature and available manuals, the work describes primarily the competence profile of the graduate of the supporting leader preparation exam. The work also includes an empirical survey, which deals with the question, how much the mentioned competencies are needed during the work of the scout leaders. The survey also shows which competencies are used more and which less in practice, and whether there are competencies in the profile that have no usability. The survey provides new information that may be useful to the scout movement. The results of the empirical survey indicate that the competence profile of the supporting leader is adequate and scout practice allows the use of the most mentioned competencies. The profile

also includes competencies that are not used so often in practice, but they can surely be used in relevant areas of scout movement.

Key words

competence, scout leader, adult education, scouting, supporting leader preparation exam, supporting leader preparation course, educational method, supporting leader

Obsah

| | | |
|-------|--|----|
| 0 | Úvod | 7 |
| 1 | Vymezení klíčových pojmů | 9 |
| 2 | Základní charakteristika organizace Junák – český skaut, z.s. | 12 |
| 2.1 | Historie skautingu..... | 12 |
| 2.2 | Organizační struktura Junáka | 15 |
| 2.3 | Poslání Junáka | 16 |
| 2.4 | Skautská výchovná metoda..... | 16 |
| 2.4.1 | Skautský slib a zákon..... | 17 |
| 2.4.2 | Skautská družina..... | 18 |
| 2.4.3 | Ostatní metody skautské výchovy | 19 |
| 3 | Vzdělávání činovníků pracujících v oddíle s dětmi | 20 |
| 3.1 | Skautský kompetenční model..... | 20 |
| 3.1.1 | Komunikace v rámci SKM..... | 21 |
| 3.1.2 | Plánování a organizování v rámci SKM | 22 |
| 3.1.3 | Prevence a zvládání krizových situací v rámci SKM | 23 |
| 3.1.4 | Práce v týmu a vedení v rámci SKM..... | 24 |
| 3.1.5 | Sebereflexe a seberozvoj v rámci SKM..... | 24 |
| 3.1.6 | Rozvoj druhých v rámci SKM..... | 25 |
| 3.1.7 | Skauting v rámci SKM..... | 26 |
| 3.2 | Čekatelská zkouška..... | 27 |
| 3.2.1 | Cíl čekatelské zkoušky | 27 |
| 3.2.2 | Příprava, podmínky a průběh čekatelské zkoušky..... | 27 |
| 3.2.3 | Obsah čekatelské zkoušky..... | 28 |
| 3.3 | Čekatelské kurzy | 33 |
| 4 | Využití kompetencí z čekatelského kurzu v praxi | 35 |
| 4.1 | Popis výsledků empirického šetření | 35 |
| 4.2 | Analytická část empirického šetření..... | 42 |
| 5 | Diskuze | 44 |
| 6 | Závěr..... | 47 |
| 7 | Soupis bibliografických citací..... | 49 |
| 8 | Přílohy | 51 |

0 Úvod

Vzdělávání činovníků v Junáku je důležité pro rozvoj organizace a pro naplňování skautských myšlenek. Junák má propracovaný vzdělávací systém, který se snaží pojmout co nejvíce vedoucích, kteří mají ambice stát se ve skautu činovníkem. V rámci zmíněného systému se práce věnuje čekatelské zkoušce což je první meta, které mohou vedoucí v rámci skautského vzdělávání dosáhnout. Dosažení čekatelské zkoušky sice samo o sobě neumožňuje vedoucímu zastávat v rámci Junáku funkci, ale její složení je podmínkou, pokud chce vedoucí splnit vůdcovskou zkoušku, po které již může působit na určitých pozicích jako je hlavní vedoucí tábora nebo oddílový vedoucí. Čekatelskou zkoušku jako téma bakalářské práce jsem si vybral také z toho důvodu, že mám několikanásobnou osobní zkušenost s čekatelským kurzem, a to jak v roli účastníka, tak v roli instruktora, který ve většině případů čekatelské zkoušce předchází a pomáhá vedoucím se na ni připravit.

Bakalářská práce zkoumá kompetenční profil úspěšného absolventa čekatelské zkoušky, která se uděluje po ověření kompetencí potřebných pro práci vedoucího na čekatelské úrovni. Bez složení zkoušky se žádný vedoucí nemůže stát čekatelem. Práce skrze dostupnou literaturu a pomocí junáckých vyhlášek a řádů popisuje, jak kompetenční profil čekatele vypadá. Nejprve však bude vymezeno několik důležitých pojmů, které se budou celým textem prolínat, a poté bude představena organizace Junák – český skaut. Práce pomocí literatury nastíní historii organizace, její organizační strukturu, poslání a skautskou výchovnou metodu. Po představení organizace se bude práce zabývat vzděláváním činovníků na čekatelské úrovni. Popíše, jak vypadá dle řádu pro vzdělávání činovníků skautský kompetenční model, co je součástí čekatelské zkoušky, jakou podobu mohou mít čekatelské kurzy, které vedoucí na zkoušku připravují, a jak vypadá kompetenční profil čekatele. Součástí práce je empirické šetření, které pomocí metody dotazníku zjišťuje od aktivně působících vedoucích, jaké čekatelské kompetence při své práci potřebují. Cílem práce není posuzovat, jak kvalitní práci dotazovaní vedoucí během své činnosti odvádí, ale na základě zjištěných informací zhodnotit využitelnost řádem stanovených kompetencí. Cílem práce je odhalit potenciální nedostatky kompetenčního profilu čekatele a poukázat na kompetence, které mají ve skautské praxi největší využitelnost. Práce se také snaží odhalit kompetence, které čekatel ke své činnosti nepotřebuje tak často, případně které kompetence nepotřebuje vůbec.

Zkoumanou otázkou se doposud nezabývala žádná odborná studie v českém prostředí ani v zahraničí. Práce se skrze empirické šetření snaží poskytnout skautskému vzdělávání činovníků nové informace, které mohou být prospěšné pro čekatelské kurzy a pro všechny skauty, kteří se čekatelskou zkouškou zabývají. Práce se odkazuje na vyhlášky, směrnice a řády, které vydává ústředí Junáka, jenž se zabývá čekatelským kompetenčním profilem. Dále se opírá o výsledky empirického šetření, které se zabývá praxí čekatelů a zajímá se o jejich činnost. Čekatelům je většinou 15–18 let. Jejich role je především vedení družiny a práce s dětmi v souladu s principy Junáka. Jejich odpovědností je připravovat dětem program na schůzky, které probíhají každý týden. Dále chystají víkendové akce, tábory a jejich odpovědností je se o děti starat a snažit se je všestranně rozvíjet. To vše činí ve spolupráci s osobou starší 18 let, která má vůdcovskou zkoušku a svými zkušenostmi pomáhá čekatelům při jejich začátcích v roli vedoucího.

1 Vymezení klíčových pojmů

V rámci celé práce bude zmiňováno několik termínů, které je potřeba znát k tomu, aby mohla být problematika využití kompetencí z čekatelského kurzu správně pochopena. Většina skautů se s těmito pojmy setkává běžně, ale čtenáři, kteří do skautu vhléd nemají, se s těmito termíny pravděpodobně setkají poprvé. První kapitola všechny potřebné pojmy uvede a vysvětlí, co znamenají, a jak s nimi práce nakládá.

V první řadě je potřeba objasnit, co znamená pojem čekatelská zkouška. Jedná se o způsob ověření kompetencí, které musí mít každý činovník osvojené, aby mohl čekatelskou zkoušku splnit a stát se čekatelem. Po úspěšném složení čekatelské zkoušky získají vedoucí čekatelský odznak a dekret jako potvrzení, že vedoucí zkoušku složil, čímž se stává čekatelem. Tím je myšlen skautský činovník, který splnil čekatelskou zkoušku, a tudíž má osvojené kompetence, které jsou vymezené kompetenčním profilem čekatele. Čekatel poté většinou pracuje ve svém oddíle s družinou, kde pod dohledem vedoucí oddílu vede děti, připravuje jim program a jezdí s nimi na jednodenní či vícedenní akce. Čekatel se na zkoušku nejčastěji připravuje na čekatelském kurzu, což je vzdělávací kurz, který je určen pro skautské vedoucí. Ve většině případů je kurz určen mladším vedoucím, kteří se nachází ve věku 15–18 let, a začínají ve svém oddíle pracovat s dětmi. Existují i kurzy, kde lze čekatelskou zkoušku splnit i pokud je vedoucímu více než 18 let. Na kurzu si vedoucí buď osvojí nebo si ověří kompetence, které jsou potřeba pro práci s dětmi a pro činnost v oddíle. Kurz je zakončen čekatelskou zkouškou.

Práce také zmiňuje pojem činovník. Dle Stanov Junáka je činovník ten, kdo „*přijal spoluodpovědnost za naplňování poslání Junáka v souladu s principy vymezenými Stanovami tím, že přijal činovníckou funkci, s níž je spojena působnost podle vnitřního práva.*“ (Junák – český skaut, 2014, s. 5) Činovníkem je myšlen skautský vedoucí, který v rámci organizace zastává určitou funkci. Čekatel ve většině případů žádnou funkci nezastává, ovšem nemusí tomu tak být pokaždé. Naše práce pojem činovník spojuje výhradně s čekatelem nebo skautským vedoucím, který se určitým způsobem podílí na chodu organizace a oddílu. Oddílem je dle Stanov Junáka výchovná jednotka organizace. V oddíle se pod vedením vedoucích schází děti v družinách¹ a vedoucí pro ně připravují program. Oddíl má svého oddílového vedoucího, který má splněnou vůdcovskou zkoušku a také zástupce vedoucího oddílu.

¹ Družina je skupina (6-17) dětí pod vedením vedoucích, která se schází zpravidla jednou týdně na schůzkách.

Během celé práce jsou posuzovány kompetence, kterými musí skautští vedoucí disponovat, aby mohli získat čekatelskou zkoušku. Slovo kompetence může mít více výkladů. První význam, jak píšou ve své knize Veteška a Tureckiová (2008a), je spojený s pravomocí, oprávněním a možností se vyjádřit k nějakému problému. Podle zmíněných autorů vnímá tímto způsobem pojem kompetence především běžná veřejnost. Jinými slovy bychom mohli říct, že pokud někdo disponuje určitými kompetencemi, má právo rozhodovat a je v pozici, která je spojená s mocí a staví jej nad ty, co kompetence nemají. Jejich kompetence však nemusí primárně souviset se znalostmi, dovednostmi ani postoji jednotlivců. V případě práce je tento výklad pojmu kompetence vedlejší, a to z toho důvodu, že v rámci splnění čekatelské zkoušky čekatel nezískává pozici, skrze kterou by měl rozhodovací pravomoci během své další činnosti ve skautu. Kompetence v rámci čekatelského profilu jsou vnímány jako různé dovednosti, znalosti, osobností předpoklady či postoje vedoucího. Druhý význam slova kompetence, který nás bude zajímat především, se dívá na tento pojem jako na „*soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také například postojů, které jednotlivec využívá k úspěšnému řešení nejrůznějších úkolů a životních situací...*“ (Veteška a Tureckiová, 2008a, s. 25). Jedná se o komplexní souhrn potenciálu člověka, který zahrnuje vše, co může nabídnout své práci.

Evropská unie definuje dle *Official Journal of the European Union* (European Parliament, 2006) klíčové kompetenci, které vedou k aktivnímu občanskému životu v globalizovaném světě. Jedná se o souhrn znalostí, dovedností a postojů, které pomáhají člověku k seberealizaci, celoživotnímu rozvoji a společenské inkluzi. Dokument odkazuje na to, že člověk by měl být schopen hovořit jak mateřským, tak cizím jazykem, měl by disponovat základními matematickými, technickými a digitálními kompetencemi, měl by být schopen fungovat v dnešní společnosti a umět přijímat a chápat svou i cizí kulturu. V poslední řadě by měl vědět, jak se učit a jak a proč se celoživotně rozvíjet.

Ve skautském prostředí jsou důležitými kompetencemi ty, které jsou potřeba pro vykonávání činnosti skautského vedoucího. Po splnění čekatelské zkoušky, kdy vedoucí ve skautu pracují primárně s dětmi na schůzkách, výpravách či táborech, jsou potřeba jak znalosti, dovednosti, postoje, volba správných metod, tak zkušenosti, aby rádce mohl svoji činnost vykonávat kvalitně. I směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací říká, že „*[t]ermínem kompetence se pro potřeby této směrnice označují soubory znalostí, dovedností, postojů a dalších charakteristik činovníka a schopnosti jejich praktického uplatnění.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. 1) Oproti definici Vetešky a Tureckiové zde chybí zkušenosti, které ale úzce

souvisí se schopností praktického uplatnění. Nelze jednoznačně říct, že by absolvent čekatelského kurzu byl zkušeným vedoucím, protože zkušenosti získává spíše až následnou praxí. Ve většině případů mají vedoucí po absolvování čekatelské zkoušky maximálně 2 roky vedení dětí za sebou. Během své práce však často pracují s vedoucími, kteří jsou starší než oni a kteří jim pomáhají vplout do života skautského vedoucího. Čekatelský kurz a čekatelská zkouška by měli svým účastníkům umožnit získat, dozvědět se či ověřit potřebné znalosti a dovednosti a prokázat schopnosti a osobnostní postoje, které jsou potřeba k výchově a vedení dětí ve skautu.

2 Základní charakteristika organizace Junák – český skaut, z.s.²

Následující kapitola je věnována Junáku – českému skautu jako organizaci. V první řadě práce nastíní historii skautingu, aby mohly být pochopeny kořeny a vývoj celého skautského hnutí a junácké organizace. Kapitola se také věnuje organizační struktuře Junáka, která odhalí, jak je v rámci organizace skautská činnost řízena, která jednotka slouží především jako výchovná a která jako organizační. Ke konci kapitola zmíní poslání Junáka a skautskou výchovnou metodu, která je pro práci čekatelů klíčová a která nastíní, jak vypadá činnost v rámci skautingu.

2.1 Historie skautingu

Podle autora knihy *Skautské století* Romana Šantory (2013) je zřejmé, že zejména na počátku 20. století už bylo otázkou času, kdy vznikne podobné hnutí jako skaut. Mohli bychom najít více podobných aktivit a myšlenek, které nakonec vedli k tomu, že se objevil někdo, kdo vše spojil dohromady a vytvořil hnutí, které se zabývalo výchovou mládeže. Za zakladatele skautingu jsou považovány hned dvě osoby. Ve Velké Británii se jednalo o Roberta Badena-Powella a ve Spojených státech amerických o Ernesta Setona. „*V pohledu na výchovu mládeže se v mnohém shodovali, v dílčích názorech – například na pojetí a metody výchovy – se naopak rozcházel.*“ (Šantora et al., 2013, s. 2)

Jak uvádí Šantora, Robert Baden-Powell, který sloužil u britského vojska, se účastnil války mezi Búry a Velkou Británií. Búrové byli domorodecký kmen, který se snažil dobýt pevnost Mafeking, kterou měl Baden-Powell (dále B.P.) bránit. V rámci systému obrany spolupracoval s mladými hochy, kteří měli za cíl doručovat různé zprávy či zásoby a skrze to museli být hodně nenápadní a disponovat dovednostmi špeha, aby nebyli chyceni. Ve službě se osvědčili, a tak se B.P. rozhodl po svém návratu do Británie věnovat mládeži. Druhá větev skautského hnutí má kořeny v USA, kde americký spisovatel Ernest Thompson Seton založil Woodcrafterské hnutí, které bylo inspirováno především indiánským stylem života. Členové Woodcraftu po vzoru indiánů přežívali v přírodě, učili se, jak s ní být v souladu.

Průkopníkem skautingu u nás se stal především Antonín Benjamin Svojsík, který, jak se zmiňuje Šantora, měl během své návštěvy v Anglii roku 1911 možnost nahlédnout pod pokličku britského skautského hnutí, kde se nechal výrazně inspirovat. A.B. Svojsík a lidé okolo něj, kteří se také podíleli na propagování skautské myšlenky u nás, byli pedagogové, a proto

² z.s. – zapsaný spolek

nahlíželi na skauting jinak než vojenští představitelé, kteří zakládali skauting v jiných zemích. „Svojsík ihned rozpoznal, že tu nejde jen o rozšíření tělesné výchovy, ale o zcela nový, zásadní systém výchovy mládeže.“ (Šantora et al., 2013, s. 12) Následně Svojsík propagoval skauting právě mezi pedagogy, aby jim vysvětlil, že skauting se nezabývá pouze tělesným rozvojem mládeže, ale jedná se o jejich všestranný rozvoj. Svojsík chtěl, aby se skauting dostal do povědomí společnosti, a chtěl cílit na skupinu lidí, která by mohla skauting propagovat ještě více. V předmluvě jeho díla stojí psáno. „*Kéž veřejnost a přední naše výchovné korporace záhy pochopí přednosti ušlechtilého tohoto hnutí a v těžkých počátcích podporují je svými sympatiemi.*“ (Svojsík, 1991, s. 12)

Ve své knize *Základy junáctví* Svojsík popisuje podstatu skautingu, věnuje se způsobu táboření a pobytu v přírodě, zdraví a zdravotě, objasňuje, jak má vypadat správný junák, a mimo vysvětlení konceptu celého hnutí se zde objevují i praktické a konkrétní body či rady. Po vydání své knihy se v červenci roku 1912 uskutečnil první tábor, který vedl právě Svojsík. Měl k sobě dle Šantory 13–15 mladíků. Na táboře spolu strávili 4 týdny. V dalších dvou letech vše směřovalo k ustálení skautingu jako organizace, a to se nakonec podařilo 15. června 1914.

Po vypuknutí druhé světové války bylo otázkou času, kdy bude skauting zakázán. Jak ve své knize píše Šantora, nacistům se nelíbilo především to, že součástí skautingu byla služba vlasti, kterou si skauti připomínali skrze různé symboly. „*Před létem 1940 se připravovaly prázdninové tábory, skautům však bylo úředně zakázáno používat symboliku, vlajky, odznaky i jiná označení, která by připomínala Československou republiku.*“ (Šantora et al., 2013, s. 61) Ne všichni však tento zákaz dodržovali, a tak po následné kontrole ze strany nacistů, byly skautské tábory rozpuštěny. Události dle Šantory vyvrcholily symbolicky 28. října 1940, kdy byl Junák jako organizace zrušen, následně byl nacisty zabaven veškerý majetek, který tehdy patřil skautským střediskům a skautská činnost tak poprvé od svého vzniku byla oficiálně zakázána.

Roku 1945, kdy už vše směřovalo ke konci války, se také v Praze začalo připravovat obnovení Junáku jako organizace, bohužel neúspěšně. Působení v domácím odboji bylo velmi nebezpečné. I když už vše směřovalo ke zdárnému konci, stále všem hrozilo zatčení a poprava. Skauti sloužili například jako pomoc nelegálního útěku přes hranice, a tak spolupracovali s odbojem. Jak uvádí Šantora, tato činnost se stala osudnou skupince skautů z Ostravska, kteří byli těsně před koncem války chyceni. „*Měsíc před osvobozením Ostravy, byla skupina prozrazena a zatčena. Na přelomu dubna a května je nacisté spolu s desítkami dalších odbojářů*

bez soudu zastřelili. (Šantora et al., 2013, s. 65) Jednalo se o skupinu mladých roverů³ a na jejich počest se dodnes každoročně koná výstup na Ivančenu, kde stojí mohyla na jejich počest. Po válce byl Junák obnoven a zájem o členství v něm byl enormní. Jeho svobodné fungování bohužel nevydrželo dlouho.

Dle Šantory začalo vše už dva roky předtím, kdy se Junáku chopil akční výbor v čele s členy komunistické strany a začal jej řídit. „*Komunistům v ústředí Junáka bylo jasné, že bude třeba co nejrychleji vůdce, kteří v oddílech lpí na tradiční podobě skautingu, nahradit levicově smýšlejícími činovníky.*“ (Šantora et al., 2013, s. 80) Následně šlo všechno velmi rychle. Asi o měsíc později se Junák musel začlenit do „*Svazu československé mládeže*“ (dále SČM) a pouze o pár dní později se z něj stala dětská organizace, takže skauting byl určen primárně dětem od 6 do 15 let. Některé oddíly, které na nařízení nereagovaly, se buď rozpustily, anebo svoji činnost provozovaly nelegálně. Činovníci, kteří se zdáli být politicky nespolehliví, museli své činnosti nechat, veškerý majetek připadl SČM a vše směřovalo k založení Pionýrských oddílů Junáka, které mělo sloužit k výchově mládeže dle komunistického politického přesvědčení. Oficiálně byl Junák rozpuštěn 1. ledna 1951, ale to se jednalo pouze o formální dohru všech událostí předtím. V průběhu dalšího desetiletí fungovala skautská činnost pouze nelegálně. Až s příchodem pražského jara začaly objevovat náznaky, že by mohla být jeho činnost opět obnovena. Dle Šantory na tom měla velký podíl organizace Psohlavci, kteří se ke skautu přihlásili, následně vznikl výbor pro obnovu Junáka a „*krátce na to se sešli členové náčelnictev Junáka a střediskové rady Psohlavců a na 29. března 1968 svolali setkání činovníků k oficiální obnově skautingu.*“ (Šantora et al., 2013, s. 93) Po tomto setkání, které proběhlo v pražské Domovině, opět vzrostl zájem veřejnosti o skaut. Léto 1968 bylo pro skauty opět svobodné. Jak píše Šantora, organizovaly se tábory, či kurzy pro skautské vedoucí a skauting se opět začal rozrůstat. Tentokrát však nadšení trvalo ještě kratší dobu než během první pauzy.

Po srpnové intervenci roku 1968 se Junák opět začal obávat o svoji existenci. Vše bylo připravené ke schválení stanov, ze kterých ovšem musel Junák spoustu věcí vypustit. „*Činnost ukončili křesťansky zaměřené oddíly a nebyl schválen ani kmen dospělých, nebyla možnost přihlásit se ke skautským organizacím.*“ (Šantora et al., 2013, s. 97) Jak se zmiňuje ve svém díle Šantora, Junák byl přiřazen pod „*Sdružení organizací dětí a mládeže*“, které začalo fungovat místo ČSM. Vše začalo směřovat ke sjednocení mládeže pod jednu organizaci, což

³ Rover je označení pro skauta, který se nachází ve věku 15+. Horní věková hranice není přesně stanovena, ale uvádí se okolo 26 let.

bylo také cílem komunistického režimu. V létě 1970 proběhly ještě skautské tábory a lesní školy, ale v září už Junák ukončil činnost a rozhodl se přejít pod organizaci Pionýr, kterým většinou připadl i majetek Junáka. Rozhodlo se tak na jednání, kde diskutovali především činovníci, kteří byli zároveň i straníky. Někteří však nadále fungovali oficiálně jako turistický oddíl. Takto fungovali skauti v českých zemích až do roku 1989, kdy byl na konci roku 2. prosince Junák prozatím naposledy obnoven.

2.2 Organizační struktura Junáka

Při takovém počtu má Junák organizační strukturu, která slouží především k lepší komunikaci mezi skauty napříč republikou. Tato kapitola krátce nastíní, jak jeho struktura vypadá a co je cílem jednotlivých částí struktury.

Tabulka č. 1: Organizační struktura Junáka

| | |
|-------------------------------|-----------------|
| Junák | Ústřední orgány |
| Vyšší organizační jednotky | Kraje, okresy |
| Základní organizační jednotky | Střediska |

Zdroj: Junák – český skaut, 2014, s. 6

Organizační struktura se dle stanov Junáka skládá z těchto 4 jednotek: „*Junák (hlavní spolek), vyšší organizační jednotky (VOJ), základní organizační jednotky (ZOJ) a zvláštní organizační jednotky (ZvOJ)*“ (Junák – český skaut, 2014, s. 6) V rámci Junáka jako hlavního spolku fungují ústřední orgány, které na základě schválených Stanov ve zkratce řídí celou organizaci, a ve struktuře jsou tudíž nejvýše. Junák jako organizace je právnickou osobou, takže má právní osobnost. Pod Junákem fungují vyšší organizační jednotky, které mají od Junáka převzatou právní osobnost. Většinou se jedná o kraje či okresy dle správního území České republiky. Tyto organizační jednotky slouží jako zprostředkovatel mezi ústředím a základními organizačními jednotky – střediska. Navíc slučují střediska na stejném správním území (okresu či kraje) dohromady. Základní organizační jednotkou Junáka je tedy středisko, které je také ještě právnickou osobou, a právní osobnost má tudíž odvozenou od Junáka. Středisko většinou bývá v nějakém městě či vesnici a tam slučuje lidi, kteří v dané obci chodí do skautu. Protože středisko může mít pořád členů v řádu stovek, fungují v rámci střediska oddíly, které slouží jako výchovné jednotky, ale už se nejedná o právnické osoby. V rámci oddílů pak fungují družiny, které se schází pravidelně každý týden, kdy probíhá družinová schůzka. Družina činí

většinou v rozmezí 6–17 dětí a každá družina má své vedoucí, které děti vedou. Dále se bude práce nejvíce zabývat právě oddílovou a družinovou praxí.

2.3 Poslání Junáka

Pokud se podíváme do Stanov Junáka, tak zjistíme, že „*Junák – český skaut, z. s. je dobrovolný, nezávislý a nepolitický spolek, jehož posláním a účelem je – v souladu s principy a metodami stanovenými zakladatelem skautského hnutí Robertem Baden-Powellem a zakladatelem českého skautingu A. B. Svojsíkem – podporovat rozvoj osobnosti mladých lidí; jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností tak, aby byli po celý život připraveni plnit povinnosti k nejvyšší Pravdě a Lásce; sobě samým; bližním, vlasti, celému lidskému společenství a přírodě.*“ (Junák – český skaut, 2014, s. 1)

Takto zní základní ustanovení a definice Junáka, který je založen na třech principech. Každý junák by měl plnit povinnost k Bohu, k sobě a k druhým. Povinnost k sobě je ve zkratce chápána jako povinnost rozvíjet se a dbát o sebe. Povinnost k druhým je naopak povinností být šetrný k přírodě, být prospěšný své vlasti skrze svoji činnost a také s úctou a láskou spolupracovat s veřejností a druhými lidmi a pomáhat jim. Nejproblematictější je výklad povinnosti k Bohu. Bůh byl se skautingem vždy spjatý a spousta skautských principů vychází z křesťanství. Ve většině zemí je dodnes služba Bohu součástí skautského slibu. V ČR však byl Bůh ve slibu nahrazen nejvyšší Pravdou a Láskou, což je u nás chápáno jako služba něčemu, co není materiálně založené. (sloužit demokratickým principům, konat dobro)

Posláním Junáka je tedy vychovávat jeho členy k životu v souladu s nejvyšší Pravdou a Láskou a také tak, aby plnili povinnost k sobě a k ostatním. Toho Junák dosahuje skrze podporu všestranného rozvoje dětí. Činnost Junáka tedy není vždy zaměřená třeba jen na přežití v přírodě, jak si spousta lidí myslí, ale podstatou skautingu je rozvíjet děti ve všech směrech, jak znalostně, tak dovednostně, osobnostně, postojově, fyzicky i psychicky. Rozvoj dětí zajišťují primárně oddíly, a to skrze skautskou výchovnou metodu, kterou si představíme v následující kapitole.

2.4 Skautská výchovná metoda

Skautská výchovná metoda je dle stanov souhrn postupů, kterých má být ve skautu využito při podpoře všestranného rozvoje dětí a jejich vedení k životu v souladu s třemi principy zmíněných v předchozí kapitole. Jedná se celkově o sedm výchovných metod, které by měl

oddíl zahrnout do své činnosti, aby jeho funkce naplnila očekávání Junáka. Dle stanov Junáka se jedná o skautský slib a zákon, družinu, učení se zkušeností, symbolický rámec, přírodu, program osobního růstu a dospělé průvodce. Pojem metoda má zde mnohem širší význam než běžně v didaktice. Skautská výchovná metoda představuje celkový přístup, jenž zahrnuje vše, co se dá využít při práci s dětmi ve skautu, a vedoucí by měli využívat co nejvíce níže zmíněných položek.

2.4.1 Skautský slib a zákon

Každý člen Junáka skládá v určitém věku (většinou 11–12 let) skautský slib, který zní: (Junák – český skaut, 2014, s. 2)

*„Slibuji na svou čest, jak dovedu nejlépe:
sloužit nejvyšší Pravdě a Lásce věrně v každé době,
plnit povinnosti vlastní a zachovávat zákony skautské,
duší i tělem být připraven(a) pomáhat vlasti i bližním.“*
„(K tomu mi dopomáhej Bůh)“

Skautský zákon je soupis deseti bodů, které vedou skauty a skautky k životu podle skautských hodnot. Skautský zákon dle stanov zní: (Junák – český skaut, 2014, s. 2)

- *„Skaut je pravdomluvný.*
- *Skaut je věrný a oddaný.*
- *Skaut je prospěšný a pomáhá jiným.*
- *Skaut je přítelem všech lidí dobré vůle a bratrem každého skauta.*
 - *Skaut je zdvořilý.*
- *Skaut je ochráncem přírody a cenných výtvorů lidských.*
 - *Skaut je poslušný rodičů, představených a vůdců.*
 - *Skaut je veselý myslí.*
 - *Skaut je hospodárný.*
 - *Skaut je čistý v myšlení, slovech i skutcích.“*

Skautský slib i skautský zákon slouží především jako průvodce skautům jejich životem. Je formulován tak, aby skauty vedl k životu podle základních principů a hodnot skautského hnutí. Dopomáhá tak rozvíjet duchovní život dětí a nechat je přemýšlet nad tím, co je správné,

podstatné a smysluplné. Jak bylo již zmíněno, ve většině zemí se ve skautském slibu nachází Bůh. V Junáku – českém skautu tomu není jinak. Bůh je zde nabídnut všem slibujícím jako dovětek, ale vždy záleží na dané osobě, zda si zvolí dovětek říct, anebo jej vypustit.

2.4.2 Skautská družina

Družina se ve skautu skládá z dětí, kterých je většinou 6–17, a z vedoucích, kteří družinu vedou (2–4). Jak již bylo zmíněno, více družin se shlukuje v jeden oddíl a více oddílů do jednoho střediska. Oddíly většinou bývají rozděleny dle pohlaví či věku, takže pak může například fungovat chlapecký oddíl, kde mají jednu družinu vlčata (chlapci ve věku 8–10 let), a jednu družinu skauti (chlapci ve věku 11–15 let). Možností jsou také koedukované oddíly, kde jsou v družinách dívky i chlapci. Například oddíl světlušek (dívky ve věku 8–10 let) a vlčat, kde jednu družinu mohou tvořit vlčata a jednu světlušky, anebo mohou být v jedné družině světlušky i vlčata dohromady. Družina se schází většinou každý týden a vedoucí mají pro děti připravený program, který s dětmi odehrají na družinové schůzce, které „*[m]usí být pravidelné, zajímavé, pestré, rušné. Družina se na nich má vždycky něco nového naučit, na něčem společně pracovat, něco si zahrát, příjemně se pobavit.*“ (Zapletal, 2002, s. 9) Je velmi obtížné pro vedoucí, kteří mají plno jiných starostí mimo skaut udržet program na družinových schůzkách každý pokaždé pestrý. Pro rozvoj dětí formou, kterou skaut představuje, je však potřeba se o to snažit tak, jak je v jejich silách. Společně se také pořádají družinové či oddílové víkendové výpravy a akce a většinou v létě jezdí oddíl nebo více spojených oddílů na skautský tábor. Družina má tedy v rámci rozvoje dítěte především socializační funkci. Skrze družinový systém si děti nachází nové kamarády, ke kterým si tvoří vztah a na základě programu s těmito lidmi spolupracují, komunikují a prožívají vše podstatné společně. „*Družina by měla poskytovat ideální prostředí pro vytvoření pevných vztahů, pro jejichž vznik je nezbytné co nejlepší poznání ostatních členů skupiny.*“ (Havel a Jasaň, 2010, s. 61) Havel a Jasaň ve svém díle uvádí, že proto, aby byla schopna družina udržovat pevné vztahy navzájem, je potřeba nastavit adekvátní počet členů. Podle jeho díla je ideální počet 6–8 dětí. Dnes má většina družin více členů. Zájem o skaut je opravdu vysoký, a tak se některé oddíly při přijímání nových členů rozhodují spíše pro jejich začlenění do již ustálených družin, protože pak nemusí řešit další personální obsazení nové družiny vedoucími.

2.4.3 Ostatní metody skautské výchovy

Chození do skautu je pro všechny samozřejmě dobrovolné. Proto je potřeba, aby družinové schůzky fungovaly jinak než například vyučovací hodiny ve škole. Ve skautu je kladen důraz na učení se zkušeností, což zvyšuje aktivitu dětí, které se nové věci učí tím, že si je samy vyzkouší. Junáku nejde jen o to, aby děti určité věci znaly a uměly, ale také o to, aby si je osvojily a aby je uměly použít v praxi.

Důležitou součástí skautské výchovy je symbolický rámec, který vedoucí mohou používat k navození atmosféry nebo přiblížení určité situace. Děti tak díky tomu mají z dané aktivity intenzivnější zážitek a jsou schopny si kvůli atraktivitě programu více věcí pamatovat a tím pádem se toho více naučit.

Skauting byl vždy spojen s přírodou, ve které se učil přežívat a fungovat tak, aby s ní byl v souladu. *„Pro skauting je příroda nejen nejpřirozenějším výchovným prostředím; je i předmětem zájmu, péče a ochrany; stejně, jako je zdrojem citového a duchovního rozvoje.“* (Junák – český skaut, 2014, s. 3) Děti se ve skautu učí přírodu poznávat a jak se o ni starat skrze svůj přístup. Příroda také může sloužit jako prostředí, kde se hrají různé aktivity, anebo ji lze využít při vhodném navození atmosféry (např. východ Slunce).

Program osobního růstu říká, že ve skautu by se vedoucí měli zajímat o každého člena individuálně. Tento přístup naplňují především družiny, kde by vztahy mezi vedoucími a dětmi měly být takové, aby vedoucí byl schopen se s dětmi bavit o jejich rozvoji, zážitcích, plánech či problémech. Kromě družiny mohou děti také plnit skautskou stezku, která je pro tuto metodu velmi důležitá. *„Stezka učí skauty stanovovat si cíle, dosahovat jich, a tak se malými krůčky posouvat na cestě k sebevýchově. Činí tak zajímavou a lákavou formou, která je přizpůsobena zájmům, schopnostem a osobnostnímu nastavení každého jednotlivce.“* (Junák – český skaut. 2006, s. 2) Skautská stezka je kniha, která je zaměřená pro děti určitého věku. V této knížce jsou k nalezení různé úkoly, které jsou vystavěny tak, aby děti všestranně rozvíjely, a tím přispívaly k naplňování poslání Junáka.

Posledním bodem skautské výchovné metody jsou dospělí průvodci. Většinou se jedná o skautské vedoucí, kteří jsou s dětmi v kontaktu a mohou fungovat jako jejich vzor. Svým příkladem by měli děti vést ke skautským hodnotám.

3 Vzdělávání činovníků pracujících v oddíle s dětmi

V rámci organizace Junák – český skaut funguje systém vzdělávání činovníků, který vzdělává skautské vedoucí, aby mohli zastávat určité pozice v rámci organizace. „*Posláním výchovy a vzdělávání činovníků je pomáhat členům Junáka rozvíjet jejich přirozené schopnosti a dovednosti tak, aby mohli a chtěli co nejlépe sloužit skautskému hnutí.*“ (Junák – český skaut, z.s., 2019b, s. 7) Jedná se o službu skautským vedoucím, kteří jistě pozice chtějí zastávat svědomitě. Kromě toho, že na kurzech si vedoucí osvojují kompetence potřebné pro svoji činnost v oddíle, středisku či vzdělávacím kurzu, kurz jim také umožňuje se rozvíjet tak, aby kompetence mohli použít i v běžném životě.

Dle řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků se kvalifikační stupně rozdělují na pět oblastí. Pro tuto práci je důležitá oblast, která se týká vedoucích, kteří pracují v oddíle s dětmi. Ti nejprve plní čekatelskou zkoušku (dále ČZ) a následně vůdcovskou zkoušku (dále VZ), která na tu čekatelskou navazuje. Pokud vedoucí nemá splněnou ČZ, nemůže splnit VZ, která na rozdíl od čekatelské umožňuje vedoucímu zastávat funkci vedoucího oddílu anebo hlavního vedoucího tábora. Každá zkouška se skládá z ověření určitého počtu kompetencí, kterými vedoucí musí disponovat, aby mohl zkoušku splnit. Kompetence jsou určeny kvalifikačním profilem vedoucího na dané úrovni vzdělání, který je součástí skautského kompetenčního modelu.

3.1 Skautský kompetenční model

Skautský kompetenční model (dále jen SKM) popisuje sedm kompetenčních oblastí, které jsou potřeba při práci činovníka v oddíle. Model je zapsán v Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků, je určen ústředím Junáka a je chápán hnutím jako obecný celkový model, který určuje kompetence potřebné pro práci skautských vedoucích. Model „*zahrnuje 5 generických "měkkých" kompetencí, které se vyskytují i ve většině kompetenčních modelů organizací*“ (Junák – český skaut, 2019b, s. A-1) Dle řádu pro vzdělávání mohou být při činnosti v oddíle využity kompetence, které jsou potřeba i při práci v jiné organizaci. Jedná se o kompetence v těchto oblastech: práce v týmu a vedení, komunikace, sebereflexe a seberozvoj, plánování a organizování a prevence a zvládání krizových situací. Dále model zahrnuje ještě dvě oblasti, které jsou využitelné především během skautské činnosti. V rámci jiné praxe je člověk příliš nevyužije. Jedná se o skauting a rozvoj druhých. Práci bude zajímat především rozvoj účastníků čekatelského kurzu, který spadá do rozvoje druhých. Dle minulého kompetenčního modelu

z roku 2017 byla kategorie pojmenována jako rozvoj dětí a dospělých. Vedoucí se ve skautu nachází v roli dospělého, a to i když mu není 18. Stačí, aby děti vedl. Tím přispívá k výchově dětí, což ho staví do role dospělého. SKM je součástí každého vzdělávacího kurzu, který připravuje vedoucí na práci s dětmi v oddíle, a v oblastech jeho daným by měl být vedoucí rozvíjen. Na jeho základě jsou tvořeny kompetenční profily, které se už vážou ke konkrétní zkoušce a osobě. Liší se například kompetenční profil čekatele, který splní ČZ, a kompetenční profil vůdce, který splní VZ. Kompetenční profil tedy vychází ze SKM a stanovuje konkrétní kompetence, které si vedoucí na kurzu osvojuje. Podle těchto kompetencí je pak tvořen obsah kurzu.

Výše zmíněné oblasti SKM jsou dále rozvedeny do dílčích bodů. Práce nyní nastíní, co je pod každou oblastí rozvoje vedoucích myšleno, a popíše, na jaké úrovni by měl být v dané oblasti činovník, který splní ČZ.

3.1.1 Komunikace v rámci SKM

Dle Řádu pro vzdělávání činovníků a činovnic (dále ŘVČČ) je u komunikace důležité, aby vedoucí byl kompetentní v těchto oblastech: získávání a předávání informací, komunikační styly a kanály a verbální a neverbální projev. Jedná se o *„efektivní komunikaci s jedinci i se skupinou. Zahrnuje schopnost srozumitelně vysvětlovat, prezentovat činnost směrem na venek, podkládat svá tvrzení argumenty, naslouchat a přizpůsobovat komunikaci situaci.* (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Vedoucí se během své praxe setkává s velkým množstvím jiných lidí. Pro kvalitně odvedenou práci je potřeba s nimi efektivně komunikovat. Vedoucí v oddíle může zastávat více rolí, při kterých svoje schopnosti komunikace nepochybně využije. Jednak komunikuje přímo s dětmi na schůzce, výpravě či táboře, kde si pravidelně s dětmi povídá, vysvětluje pravidla aktivit a organizuje činnost, a jednak komunikuje s jejich rodiči, a to jak distanční (pomocí médií), tak prezenční (osobní) formou. Dále také komunikuje s týmem vedení, ve kterém je potřeba organizovat jeho činnost, spolupracovat, řešit konflikty nebo argumentovat.

U čekatele se dle ŘVČČ oblast komunikace zaměřuje na dva body. Jedná se o komunikační styly a kanály a verbální a neverbální projev. U komunikačních stylů a kanálů stanovuje skautský kompetenční model to, že je u čekatele důležitá schopnost přizpůsobovat kanály a styly dle situace a dle osob, s nimiž vedoucí komunikuje. U verbálního a neverbálního projevu je dle modelu důležité, aby čekatel dokázal komukoliv srozumitelně předat myšlenky.

Získávání a předávání informací kompetenční model na úrovni čekatele neřeší. SKM neřeší paraverbální projev, jehož součástí je barva hlasu, hlasitost a intonace.

3.1.2 Plánování a organizování v rámci SKM

Plánování a organizování je v rámci vzdělávání činovníků dle řádu rozpracováno do těchto bodů: analýza současného stavu, práce s cíli, volba prostředků, sestavení časového plánu, vyhodnocení plánu a hospodaření. Tato oblast rozvíjí vedoucího v „*organizování činnosti tak, aby směřovala k dosažení stanovených cílů. Zahrnuje schopnost zanalyzovat současnou situaci, stanovit dosažitelné cíle, zvolit pro ně v hodné prostředky, rozdělit plnění cílů do navazujících kroků a posléze plán vyhodnotit. Kompetence zahrnuje i schopnost finančního plánování. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti projektového managementu.*“ (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Skautský vedoucí během své činnosti často analyzuje momentální stav, podle kterého se může rozhodovat, jak bude postupovat dál při své práci. Pokud uvedeme konkrétnější příklad z oddílu, tak skrze analýzu je vedoucí schopen zjistit, jaké děti v oddíle má, v jaké fázi skupinového vývoje se jeho družina nachází, jaké jsou přednosti nebo slabé stránky skupiny. Následně pak může stanovit cíl, kterého chce dosáhnout. Může to být konkrétní činnost, ve které by se jeho družina nebo její jednotlivci měli zlepšit. Stanovování cílů bývá nedílnou součástí čekatelské zkoušky a čekatelských kurzů. Většinou bývá jako příklad vhodného cíle věta, která dodržuje pravidlo SMART. Například vedoucí si jako cíl určí, že do konce školního roku si bude každé druhé vlčce v jeho družině zavázat tkaničky. Cíl je tedy dostatečně specifický, měřitelný, akceptovatelný, realistický i termínovaný. Následně je potřeba, aby zvolil prostředky, pomocí nichž cíle dosáhne. Prostředkem může být nějaká aktivita či hra, během které budou děti někde například vázat mašle. Po zvolení prostředků je potřeba sestavit časový plán, aby bylo jasné, kdy dané prostředky vedoucí využije. Na konci plánu by měl vedoucí dosáhnout splnění cíle. K uvědomění si, jestli vedoucí cíl splnil nebo ne, slouží schopnost plán vyhodnotit. Pokud byl cíl dostatečně specifický a měřitelný, může následně vedoucí skrze vyhodnocení říct, do jaké míry se mu cíle podařilo dosáhnout. Na řadu přichází opět analýza momentální situace, a celá „spirála“ se může znovu opakovat. Tímto způsobem mohou vedoucí výrazně přispívat k všestrannému rozvoji dětí. Mimo výše zmíněnou spirálu stojí kompetenční oblast hospodaření, která také spadá do plánování a organizace, a to z toho důvodu, že vedoucí se stýká s penězi ať už při vybírání registračního poplatku nebo na výpravě. Proto je podstatné, aby byl schopný s penězi pracovat.

Výše zmíněné body se týkají také čekatelů. Dle skautského kompetenčního modelu by se měl čekatel podílet na hodnocení aktivit a dlouhodobé činnosti, měl by také participovat na určování cílů, ke kterým by měl následně volit vhodné prostředky, a měl být schopen sestavit časový harmonogram například výpravy či družinové schůzky. V rámci vyhodnocování by měl být schopen určit, do jaké míry by měl být cíl splněn, a stanovit závěry, které budou užitečné pro budoucí činnost. Co se týče financí, tak čekatel by měl být schopen hospodařit s penězi na výpravě, která nemá rozpočet přes 20 000,- anebo není delší než 6 dní, tudíž se jedná o malou akci.

3.1.3 Prevence a zvládání krizových situací v rámci SKM

Prevenci a zvládání krizových situací charakterizují dle skautského kompetenčního modelu tyto oblasti: jednání v souladu s právem, řízení rizika, zajištění bezpečnosti, řešení krizových situací a zdravotní péče. Tato oblast slouží „*k předcházení krizovým situacím a k efektivnímu řešení krizových situací, pokud nastanou. Zahrnuje znalost relevantních právních a bezpečnostních předpisů a metodik a schopnost jejich aplikace do běžné činnosti. Zahrnuje také schopnost řídit rizika a schopnost řešit krizové situace tak, aby se minimalizoval dopad na organizaci, její členy i na další osoby.*“ (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Nutno podotknout, že práci s dětmi je pro skautské vedoucí vždy riziková. Vzhledem k tomu, že za děti mají po určitou dobu vedoucí zodpovědnost, tak je potřeba, aby si rizika jednak uvědomovali, a také aby je co nejvíce eliminovali a aby co nejvíce a za každých okolností dbali na bezpečí všech členů včetně sebe. Samozřejmě se může stát, že dojde k situaci, která nastala i přes veškerou prevenci a omezení rizik. Pokud se například stane dítěti nějaký úraz, musí vedoucí vědět, jak se zachovat, a neztrácet hlavu. V tomto případě mu jsou znalosti ze zdravotní péče velmi užitečné. Stejně tak může využít právní znalosti. Pro vedoucího je podstatné vědět, co si ze zákona při práci s dětmi může dovolit a co si dovolit nemůže.

Od čekatele se dle ŘVČČ čeká, že bude vždy jednat v souladu s právními předpisy, že si uvědomuje rizika, která se týkají věkové skupiny dětí, se kterou zrovna pracuje, a že dbá na psychickou i fyzickou bezpečnost během aktivit, které s dětmi provozuje. Dále je potřeba, aby věděl, jaká pravidla dodržovat v případě krizové situace a, a také by měl rozeznat, kdy se jedná o krizový stav. Čekatel by měl umět poskytnout první pomoc a také dbát na dodržování hygieny dětí. Zde je jeho úlohou především zpřístupnit všem určitou kvalitu a hygienické zázemí, ale v jistých případech také jejich hygienu kontrolovat.

3.1.4 Práce v týmu a vedení v rámci SKM

V rámci práce v týmu a vedení jsou skautští vedoucí na kurzech vzdělávání dle ŘVČČ v těchto oblastech: koordinace práce, leadership, získávání členů, práce s motivací, spolupráce a budování vztahů. Oblast zajišťuje „*schopnost potlačit své potřeby na úkor potřeb skupiny, schopnost převzít vedoucí roli, řídit práci skupiny i schopnost podněcovat členy skupiny k plnění společných cílů. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti managementu.*“ (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Skautský vedoucí v oddíle pracuje v týmu, který je ve většině případů tvořen vedoucím oddílu, jeho zástupcem a ostatními družinovými vedoucími. V týmu je nutné spolu vycházet tak, aby oddíl mohl plnit stanovené cíle a nabízel dětem atraktivní program. Je potřeba, aby fungovaly oddílové rady, na kterých si vedoucí mohou říct, jak pokračovat dál. To vše vyžaduje schopnost spolupráce a schopnost chopit se určité role, kterou momentální situace od vedoucího zrovna vyžaduje. Především v kontaktu s dětmi je potřeba, aby vedoucí byl opravdu v roli vedoucího a organizátora, aby byl schopen například vést debatu správným směrem, aby byl schopen v krizové situaci rozhodnout, co se zrovna teď udělá. Je potřeba myslet na to, že ne každý se v roli vedoucího cítí komfortně, a pokud to tak je, je potřeba s tím nějakým způsobem pracovat.

Od úspěšného absolventa čekatelského kurzu se dle kompetenčního modelu očekává, že bude schopen řídit a koordinovat činnost své družiny a že bude schopen motivovat děti, a především rozvíjet jejich vnitřní motivaci. Dále by měl znát, jaké jsou vhodné formy trestů a odměn a za jakých okolností je může během své práce použít. V rámci spolupráce by se měl především podílet na plnění cílů, na kterých se zrovna pracuje, a také by se měl snažit o vytváření funkčních vztahů v oddíle. Čekatel ještě nemusí disponovat určitými kompetencemi v oblasti leadershipu a získávání členů. Tyto oblasti se zaměřují až na vedoucí plnící VZ.

3.1.5 Sebereflexe a seberozvoj v rámci SKM

Sebereflexe a seberozvoj v rámci SKM obsahuje náhled na sebe, rozvoj a osobní cíle, přijímání zpětné vazby, sebeřízení a unikátní odbornost. Tato oblast se zaměřuje na „*schopnost kriticky analyzovat vlastní jednání, přijímat a vyhodnocovat zpětnou vazbu od ostatních a díky tomu pojmenovávat vlastní silné stránky a rezervy a plánovat a realizovat vlastní rozvoj.*“ (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Tato část SKM se nejvíce zaměřuje na osobnost vedoucího. Junák od činovníka očekává, že bude umět kriticky pohlédnout sám do sebe a zhodnotit svoje chování. Pro neustálý seberozvoj činovník potřebuje umět přijímat konstruktivní kritiku a zpětnou

vazbu. Během činnosti se vedoucí setkává s kolegy, kteří mohou mít k vedení trochu jiný přístup, a vzájemně se tak mohou inspirovat. K tomu je potřeba, aby se vedoucí uměl učit nové věci, aby uměl přejímat nové metody a aby uměl zhodnotit, v čem je potřeba, aby se zlepšil. Vzdělávání v rámci Junáka umožňuje vedoucím se rozvíjet. Důležité pro ně je, aby se této šance chytli, byli otevřeni novým zkušenostem a aby nebrali svoje poslání v Junáku na lehkou váhu.

Na čekatelské úrovni by dle ŘVČČ měl čekatel znát svoje přednosti i slabé stránky. Měl by umět zdůvodnit, proč chodí do skautu, a z jakého důvodu mu jeho činnost dává smysl. Měl by být schopen a ochoten se všestranně rozvíjet a to tak, aby následně mohl vést děti v družině k všestrannému rozvoji. Dále by měl být schopen přijmout zpětnou vazbu a následně ji využít ve svůj prospěch a to tak, aby byl schopný se ve své činnosti posouvat vpřed. Čekatel by měl být schopen včas a svědomitě plnit úkoly, které si vzal na starost, a dodržovat morální a etické normy pro práci s dětmi. V neposlední řadě zmiňuje SKM také to, že pokud čekatel disponuje znalostmi, dovednostmi či schopnostmi, které jsou něčím specifické a odborné, tak by měl být ochoten je použít během činnosti ve skautu, aby tím dokázal obohatit ostatní členy oddílu.

3.1.6 Rozvoj druhých v rámci SKM

Rozvoj dětí a dospělých je první oblast, kterou skautský kompetenční model definuje tak, že ji činovníci využijí spíše ve skautské praxi než během svého života. Jedná se o specifickou oblast, se kterou se kromě skautů setkávají pedagogové, andragogové, ale také rodičové. U většiny rodičů však nelze říct, že by pracovali s větší skupinou dětí, minimálně takovou, jakou je družina. Rozvoj dětí je dále dle ŘVČČ dělen do těchto bodů: osobní přístup, rozvoj skupiny, metody a formy rozvoje, poskytování zpětné vazby, vlastní příklad a sledování rozvoje. Rozvoj dětí a dospělých tedy požaduje *„znalost různých metod a forem rozvoje a schopnost použít je s ohledem na individuální potřeby jednotlivců i na specifika skupiny. Kompetence se týká rozvoje dětí i dospělých a vyžaduje znalosti z oblasti pedagogiky, andragogiky a psychologie.“* (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Skautský vedoucí, který vede družinu a má k dispozici skupinu dětí, potřebuje vědět, jak ke každému z nich individuálně přistupovat. Na základě získaných informací o dětech se může zaměřit na jejich osobní rozvoj, na to, jakou metodu při jejich rozvoji zvolí a jaký způsob rozvoje bude pro určité jedince co nejefektivnější.

Od čekatela se v oblasti rozvoje dětí a dospělých dle SKM očekává, že bude schopen děti, které vede, poznávat, individuálně se o ně zajímat a případně rozeznat jejich změny chování. Bude

vědět, čím je družina, se kterou pracuje, specifická, a jak družině na základě těchto specifík přizpůsobit program. Bude umět dávat konstruktivní zpětnou vazbu a půjde své příkladem.

3.1.7 Skauting v rámci SKM

Skauting je poslední oblastí, která se nachází v SKM a jedná se o oblast, která je pro skautské prostředí nejvíce specifická. V jiném odvětví se s ní zřejmě moc neseťkáme. Skauting zahrnuje body jako poslání a principy hnutí, skautská výchovná metoda, metodické nástroje Junáka – českého skauta, Junák – český skaut jako organizace, skautské dovednosti a administrativa. Vedoucí by měli v rámci skautingu mít *„schopnost naplňovat v rámci činnosti principy a poslání skautingu, vykonávat činnost v souladu s pravidly organizace (Junáka – českého skauta) a využívat možnosti, které příslušnost k organizaci nabízí. Kompetence vyžaduje znalosti skautingu jako hnutí, Junáka – českého skauta jako organizace a metodik a postupů, které jsou v rámci organizace vytvořeny.“* (Junák – český skaut, 2019b, s. A-3) Skautský vedoucí by měl vést děti ve své družině k životu dle skautského poslání a skautských principů. To lze provést skrze skautský slib a zákon, který by měl být součástí programu, který je vedoucím pro děti připravován. Měl by s dětmi o skautingu hovořit tak, aby děti znaly a pochopily základní myšlenky a podstatu skautingu. To znamená, že i on sám by měl vědět, proč existuje skauting a co je jeho hlavní myšlenkou. Vedoucí by měl přehled o tom, co vše Junák jako organizace nabízí, ať už jde o odběr skautských časopisů, účast na českých i mezinárodních zahraničních akcích, nebo právě vzdělávání v rámci skautingu. Dětem pak může informace předávat, aby také měly možnost se inspirovat díky Junáku.

Na čekatelské úrovni se dle SKM od skautského vedoucího očekává, že se bude řídit skautskými principy a plnit jeho poslání. K tomu by měl využívat co nejvíce skautských výchovných metod, které jsou zmíněny v práci výše. Měl by vědět, jaká je ve středu jeho role, a tu by se měl snažit plnit. V rámci skautské a tábornické činnosti by měl disponovat takovými dovednostmi a schopnostmi (například dovednost rozdělávání ohně), aby dětem mohl připravit program v přírodě a aby mohl využívat metodických skautských nástrojů ve prospěch všestranného rozvoje dětí.

3.2 Čekatelská zkouška

V první kapitole byl představen pojem čekatelská zkouška. Tato podkapitola pojem více rozvede a nastíní, co je cílem čekatelské zkoušky, jakým způsobem ji lze získat, jak se na ni lze připravit a jak vypadá její samotný průběh. Čekatelská zkouška je dle RVČČ oficiálně prvním kvalifikačním stupněm, který může v rámci Junáka získat vedoucí, kterému je minimálně 15 let. Po získání kompetencí ho sice čekatelský dekret neopravňuje zastávat v oddílu určitou funkci, ale díky ní potom může jet na vůdcovský kurz, díky kterému už jisté funkce vedoucí zastávat může. Neznamená to, že by skautský vzdělávací systém nepracoval s lidmi mladšími než 15 let. Pro vzdělávání těchto lidí, kteří by se potenciálně mohli stát vedoucími, existují rádcovské kurzy, které však nejsou ve vzdělávacím systému povinné a vedoucí jimi tak nemusí projít.

3.2.1 Cíl čekatelské zkoušky

„Čekatelská zkouška by měla osvědčit, že jste, jakožto její držitelé, schopni svou činností pod vedením kvalifikovaného vedoucího oddílu přispět k rozvoji dětí při skautském programu a zároveň jim neuškodit.“ (Vítek, 2016, s. 9) Cílem čekatelské zkoušky je tedy ověřit, že vedoucí je schopen se díky získaným kompetencím podílet na chodu oddílu, který vede vedoucí s vůdcovskou zkouškou. Do chodu oddílu patří nepochybně tvorba programu a družinových schůzek, účast na oddílových radách a účast na oddílových akcích. Čekatelská zkouška ověřuje také to, že je vedoucí schopen uspořádat a odvést malou víkendovou akci, čímž se míní akce s rozpočtem méně než 20 000 Kč a zároveň s délkou méně než 6 dní. Čekatel by měl být schopen pracovat s dětmi tak, aby je všestranně rozvíjel, a plnil tak poslání Junáka.

3.2.2 Příprava, podmínky a průběh čekatelské zkoušky

Na zkoušku se dle Vítky lze připravit několika způsoby. Člověk nutně nemusí jet na čekatelský kurz, aby mohl zkoušku plnit. Je to však Junákem velmi doporučováno. Konkrétně jsou doporučovány čekatelské lesní kurzy (dále ČLK), které bývají zpravidla delší, takže zaberou například 2 víkendy a více než 1 týden v létě. Pro vedoucí může být velmi časově náročné na ČLK jet, protože ve většině případů tráví o prázdninách ve skautu 2–3 týdny na táboře. Svoji délkou však lesní kurzy umožňují čekatelům se více navzájem inspirovat a vytváří spoustu času na to, aby si čekatelé kompetence osvojili.

Jako příprava se také nabízí obyčejný čekatelský kurz, který se od toho lesního liší tím, že bývá zpravidla kratší, třeba pouze víkendový. Jeho cílem je primárně rychle projít všechny kompetence, a tím připravit účastníka na zkoušku. Poslední možnou přípravou je příprava na zkoušku skrze samostudium, která je většinou spojená s přípravou v oddílu, což znamená, že vedoucímu pomáhá někdo zkušený. Tato volba však není v Junáku příliš populární.

Podmínky pro splnění čekatelské zkoušky stanovuje ŘVČČ takto: čekateli musí být minimálně 15 let, musí dostat souhlas vedoucího střediska i vedoucího oddílu a musí získat podpis o zdravotní způsobilosti pro práci s dětmi od svého lékaře a prohlášení o bezúhonnosti. Pokud čekatel splňuje všechny tyto podmínky, může k čekatelské zkoušce přistoupit. Samotný průběh zkoušky pak má ověřit, jestli budoucí čekatel má osvojené všechny kompetence, které na své úrovni potřebuje a které jsou zaznamenány v probíraném kompetenčním profilu. Zkoušení probíhá před zkušební komisí, kde sedí lidé, kteří mají kvalifikaci zkoušet určitou oblast kompetencí. Zkoušení může probíhat v jeden den, ale podmínkou to není. Průběh zkoušky může probíhat *ústním pohovorem, vyřešením nějaké modelové situace, písemným testem, zpracováním nějakého úkolu či projektu, účastí na nějaké aktivitě apod.* (Vítek, 2016, s. 11) Způsob, jakým kompetence lze ověřit už bývá na zkoušejících, podstatné však je, aby kompetence ověřeny byly. V rámci čekatelské zkoušky je ještě zahrnuta podmínka, že činovník musí pro svoji družinu naplánovat, odvést a zakončit malou víkendovou akci. Po splnění zkoušky získává činovník čekatelský odznak, který si může přišít na kroj, a čekatelský dekret jako potvrzení, že zkoušku splnil. Pokud vedoucí nějakou část kompetencí nesplní, má možnost si ji do 18 měsíců doplnit.

3.2.3 Obsah čekatelské zkoušky

Jak již bylo zmíněno, obsahem čekatelské zkoušky jsou kompetence, které musí být u činovníka ověřeny, a také jedna podmínka, kterou musí splnit. Dle přílohy směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací musí budoucí čekatel nachystat a odvést vícedenní akci pod vedením vůdce. Podmínky této akce jsou dle přílohy následující. Musí trvat déle než jeden den a součástí akce musí být přenocování. Doporučuje se tedy uspořádat víkendovou výpravu. Výpravy se musí účastnit více než jen jedna družina. Může se tedy jednat o celý oddíl. Cílem pořádání akce je, aby vedoucí získal patřičné zkušenosti s plánováním a realizací víkendové výpravy. Díky pořádání akce je také možné ověřit několik čekatelských kompetencí, záleží ovšem na kvalitě akce. Na výpravě by měl činovník spolupracovat s vedoucím oddílu a dalšími vedoucími, avšak

program by měl být alespoň z jedné třetiny jeho práce. Do víkendové akce by měla mít vhléd i zkušební komise a instruktoři čekatelského kurzu, kterého se činovník účastní.

Mimo víkendovou akci jsou součástí čekatelské zkoušky již zmíněné kompetence, kterých je dle kompetenčního profilu čekatele 42, a jsou rozděleny do těchto oblastí: (Junák – český skaut, 2019a, P1)

- skauting
- osobnost čekatele
- příprava programu, metodika skautské výchovy
- pedagogika, psychologie a komunikace
- zdravotní věda a bezpečnost
- právo
- organizace
- hospodaření

V rámci skautingu by měl čekatel splňovat tyto kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-1)

- *„Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi Principy a posláním skautingu.*
- *Zná historii skautingu a jeho vztahu ke společnosti.*
- *Dokáže vysvětlit proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.*
- *Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku – českém skautu.“*

Aby vedoucí mohl vést děti k všestrannému rozvoji, musí být sám v souladu se třemi Principy a posláním. Dále se mu hodí znalosti z historie, které může v oddíle využít ve svůj prospěch a předat je své družině, díky čemuž mohou děti pochopit vznik a vývoj Junáka jako organizace. Zároveň by měl být čekatel schopný odpovědět na otázku, proč chodí do skautu, jaký vidí smysl hnutí, a měl by být schopný skautské myšlenky a hodnoty obhájit.

Do oblasti osobnosti čekatele jsou zařazeny tyto kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-1–P1-2)

- *„Umí si hrát.*
- *Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.*

- *Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.*
- *Dokáže převzít roli vedoucího.*
- *Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.*
- *Je pro děti vzorem, chová se podle toho a nezneužívá svého postavení. “*

Součástí práce s dětmi je pro skauty dle kompetenčního profilu důležité umět si s dětmi hrát a umět během hry být někdy i součástí skupiny tak, že je vedoucí na stejné úrovni jako děti. Je potřeba, aby vedoucí byl schopný pracovat s lidmi, se kterými je v kontaktu, a zároveň v družině nebo v týmu vedení převzít v případě potřeby roli vedoucího. Neměl by zapomenout na svůj osobní rozvoj a také by měl být ochoten přijímat konstruktivní kritiku, která mu může při jeho růstu pomoci. Čekatel by měl mít na mysli to, že je pro děti vzorem, a své role vedoucího by neměl zneužívat ve svůj prospěch.

Příprava programu a metodika skautské výchovy zahrnuje tyto kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-2)

- *„Zná trendy ve světě dětí a sleduje dění ve světě dospělých*
- *Umí pracovat s krátkodobými cíli.*
- *Rozumí jednotlivým částem skautské výchovné metody i metodě jako celku.*
- *Umí vhodně volit prostředky a používá nástroje skautské výchovy.*
- *Umí pracovat s oficiální stezkou.*
- *Umí vhodně dramaturgicky sestavit program akce.*
- *Při realizaci programu umí reagovat na nečekané situace.*
- *Umí zpětně porovnat plán programu s jeho realizací a poučit se z toho.*
- *Umí zorganizovat činnost/práci a vhodně rozdělit úkoly ostatním.*
- *Umí používat „Hodnocení kvality“ v Junáku – českém skautu. “*

Pro čekatele je dle profilu důležité vědět, co se děje ve světě dětí i dospělých, aby mohl připravovat dětem atraktivní a aktuální program, který je zaujme. Dále je potřeba, aby si uměl stanovit jednoduché cíle, které může splnit, a tím postupně přispívat k rozvoji jednotlivců. K cílům by měl vybírat vhodné prostředky pro jeho družinu a využívat co nejvíce možností skautské výchovné metody, kterou by měl znát. Neměl by zapomenout, že Junák nabízí skautskou stezku, která je vypracovaná tak, aby děti všestranně rozvíjela. Měl by umět sestavit harmonogram akce tak, aby byl přiměřený skupině dětí, kterou vede, a zároveň aby nebyl

nudný. Měl by být schopen svoji činnost naplánovat a následně zhodnotit, jak se mu plán podařilo naplnit. V případě dílčího neúspěchu by si měl vzít poučení do příště. Během programu by měl být v případě nečekaných událostí schopný adekvátně reagovat tak, aby nenastaly pro skupinu větší problémy. Měl by být schopný činnost nejen naplánovat, ale také ji následně zorganizovat a rozdělit mezi ostatní. Měl by vědět, že pro hodnocení oddílů lze v rámci skautského informačního systému využít „Hodnocení kvality“, a tento způsob by měl umět použít. „Hodnocení kvality“ je způsob ověření kvality skautského oddílu. Vedoucí na skautských webových stránkách, které se jmenují „Skautská křižovatka“, vyplní potřebné údaje a díky nich získá požadovaný výsledek, který vypovídá o kvalitě oddílu, ve kterém působí.

Pod pedagogiku, psychologii a komunikaci spadají na čekatelské úrovni následující kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-3)

- *„Umí vhodnou formou dát, získat a využít zpětnou vazbu.*
- *Rozumí podstatě odměn a trestů jako nástrojům motivace a umí je vhodně využívat.*
- *Připravované programy přizpůsobuje cílovým skupinám.*
- *Umí jednat s dětmi i dospělými.*
- *Poznává jemu svěřené děti.*
- *Dokáže poznat, že se chování jemu svěřeného dítěte změnilo, a upozornit na to.*
- *Uvědomuje si význam vztahů mezi členy družiny/oddílu.“*

Vedoucí na čekatelské úrovni by měl být schopný dle profilu pracovat se zpětnou vazbou a využít ji ve prospěch činnosti ve skautu. Měl by umět vhodně používat během své činnosti odměny a tresty. Vedoucí by měl dokázat poznávat svoji družinu, uvědomovat si, že je důležité, aby družina měla mezi sebou funkční vztahy, měl by jednat s jednotlivými dětmi tak, aby je mohl vést ke skautským hodnotám. Jednat by měl dokázat i s dospělými, a to především s rodiči, jejichž dítě vedoucí vede. V případě změny nějakého vzorce chování dítěte by měl vedoucí být schopen rozpoznat, že ke změně došlo, a být nadále ostražitý. Dětem by měl vytvářet příjemné prostředí, které bude sloužit jejich rozvoji.

Ze zdravotní a bezpečnosti by si měl vedoucí odnést dle profilu čekatela tyto kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-3–P1-4)

- *„Zná a zohledňuje doporučené limity pro práci s dětmi.*
- *Zvažuje potenciální rizika a snaží se jim předcházet.*

- *Umí se vhodně zachovat v krizové situaci.*
- *Rozpozná život ohrožující stavy a další závažná poranění, poskytne první pomoc.*
- *Dbá na zajištění bezpečnosti účastníků na akcích. “*

Čekatel by měl být schopen vědět, co si s dětmi během své činnosti může dovolit, a zároveň dbát na to, aby co nejvíce omezil rizika, která při jednotlivých činnostech můžou účastníkům hrozit. Pokud nastane krizová situace, měl by být schopen adekvátně reagovat, a v případě, že by šlo někomu o život, měl by být schopen situaci urychleně zhodnotit a dle potřeby podat první pomoc. Měl by vědět, že nejdůležitější je zajistit vždy bezpečné prostředí.

Do oblasti práva dle profilu čekatele spadají následující kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-4)

- *„Víš, kdo má právní osobnost a v čem spočívá.*
- *Víš, kdo v Junáku – českém skautu může činit právní úkony.*
- *Víš, jaké důsledky má porušení práva.*
- *Zná další právní předpisy vztahující se k oddílovému životu. “*

V rámci své činnosti by měl vedoucí vědět, že Junák – český skaut má právní osobnost a středisko, ve kterém působí má tak odvozenou právní osobnost. Dle profilu by měl vědět, co se může stát, když se dopustí něčeho, co není v souladu s právními předpisy. Měl by znát především právo v takové oblasti, která se týká jeho oddílového života. Zde se bude jednat především o oblasti týkající se pobytu v přírodě, práce s dětmi a osobních údajů.

V rámci oboru organizace by měl čekatel disponovat těmito kompetencemi: (Junák – český skaut, 2019a, P1-4)

- *„Zná Stanovy Junáka – českého skauta.*
- *Zná svoje středisko.*
- *Využívá skautské informační zdroje. “*

V rámci Stanov Junáka by měl čekatel znát alespoň jejich nejdůležitější body a myšlenky. Znat by měl také svoje středisko. Měl by vědět, kdo ho momentálně vede, a jaká je jeho funkce ve středisku. Měl by být schopen využít informačních zdrojů, jako jsou skautské časopisy, webové stránky, či skautský informační systém.

Do oblasti hospodaření spadají na čekatelské úrovni tyto kompetence: (Junák – český skaut, 2019a, P1-4)

- *„Dokáže pracovat s účetními doklady.*
- *Ovládá hospodaření malé akce.*
- *„Ví, jak se hospodaří s majetkem a financemi v jeho oddíle.“*

Čekatel by měl zvládnout rozpočet a vyúčtování víkendové výpravy. Měl by také vědět, jak manipulovat s účetními doklady, a co vše musí obsahovat. Měl by znát, jakým způsobem se hospodaří na oddílové úrovni.

3.3 Čekatelské kurzy

Upřednostňovanou a nejkvalitnější přípravou na čekatelkou zkoušku bývá čekatelský kurz, což je akce, na kterou budoucí čekatelé jedou, aby si zde osvojili potřebné kompetence. Jak již bylo zmíněno, v Junáku s činovníky na čekatelské úrovni pracují dva typy kurzů, a to čekatelské a čekatelské lesní. Čekatelské kurzy, které nejsou lesní, mají za cíl efektivně a rychle ověřit u účastníků potřebné kompetence. Kvůli časové dotaci však už zbývá málo prostoru předat účastníkovi něco navíc. Na čekatelský kurz jezdí většinou lidé, kteří nemají čas trávit 15 dní pouze přítomností na lesním kurzu, a chtějí mít co nejdříve splněnou čekatelskou zkoušku.

Čekatelské lesní kurzy bývají naopak delší a většinou mají za cíl kromě ověření kompetencí také vedoucímu předat něco navíc, co by mohl využít ať už v běžném životě anebo v oddílové praxi. Jsou také věkově omezené. Některé kurzy mají stanovenou hranici na 18 let. ŘVČČ však uvádí jako horní hranici 20 let. Spodní hranice bývá zpravidla 15 nebo 16 let. Záleží na stanovení kurzu. ČLK mají dle řádu trvat minimálně 9 dnů a z toho má být jedna část alespoň týden v kuse. Většinou se týden odehrává o letních prázdninách, kdy už jsou všichni zpět z letního tábora. Na čekatelském lesním kurzu působí instruktoři, kteří zajišťují, aby si budoucí čekatelé kompetence osvojili. Minimálně tři z celého týmu instruktorů musí mít instruktorskou kvalifikaci, která lze také získat v rámci skautského vzdělávání na různých kurzech. Instruktoři se mimo ověřování kompetencí snaží také motivovat činovníky do další činnosti v oddíle a osobně je rozvíjet v různých oblastech, které jim mohou být užitečné. Junák nabízí uchazečům desítky kurzů. Ne všechny však fungují každoročně. V současnosti je více uchazečů o kurzy než celková kapacita, která může být naplněna.

Čekatelský lesní kurz bývá zpravidla zážitkový, takže účastníci zažijí různé podoby vzdělávání. Kurzy využívají jak teoretické, tak i praktické didaktické metody vzdělávání. Nachází se zde spousta outdoorových programů, rolových her, či simulačních programů. Některé kompetence jsou předávány formou přednášek, koučování, seminářů nebo workshopů. Účastníci si vyzkouší práci ve skupinkách, řešení případové studie, diskuse, brainstorming a podobné metody. Vše záleží na samotných instruktorech, kteří určují, jakou bude mít kurz dynamiku. Zvolení vzdělávacích metod pro kurzy není jednotné. Mělo by být co nejefektivnější, aby splnilo cíl. Sám instruktor, který má obor na starost, vyhodnocuje, jestli se pro předání kompetencí z jeho oboru hodí nejvíce přednáška a využití prvku případové studie. Co v rámci didaktických metod mají čekatelské lesní kurzy společné je fakt, že se snaží o co nejrychlejší změnu metod, aby byl kurz intenzivní, dynamický a aby si z něj účastníci odnesli co nejvíce zážitků. Instruktoři však musí najít vhodnou míru náročnosti kurzu.

Čekatelské kurzy připravují činovníky na jejich činnost v oddíle. Otázka však zní, do jaké míry jsou potřeba kompetence stanovené kompetenčním profilem čekatele. Následující empirické šetření nastíní, jaká je využitelnost kompetencí činovníky s čekatelskou zkouškou v praxi a jaké je tedy jejich případné využití.

4 Využití kompetencí z čekatelského kurzu v praxi

Empirické šetření se týká tématu kompetenčního profilu čekatele a zkoumá využití stanovených kompetencí v praxi. Cílem šetření je zjistit, do jaké míry jsou v praxi využitelné kompetence získané na čekatelském kurzu. Šetření vychází ze seznamu kompetencí (Příloha C), které si musí osvojit každý skautský vedoucí, který složil čekatelskou zkoušku. Jedná se o ustálený kompetenční profil, který je platný pro všechny čekatelské kurzy bez ohledu na jejich specifika. Profil se skládá z osobnostních, znalostních i dovednostních kompetencí. Pro získání dat kvantitativního empirického šetření byla použita dotazníková metoda vlastní konstrukce. Dotazník byl mezi respondenty rozeslán v online podobě a lze ho najít v Přílohách práce (Příloha B).

4.1 Popis výsledků empirického šetření

Jako statistický soubor posloužilo 92 aktivních skautských vedoucích, kteří splnili čekatelskou zkoušku minimálně v rozmezí od roku 2013 do roku 2019. V tomto roce 2013 byl totiž výrazně upraven kompetenční profil čekatele, který je fakticky stejný jako ten dnešní (jsou zde akorát drobnější formální úpravy). Zároveň musí uplynout minimálně rok od doby, kdy začali aktivně vést děti. Vedoucí, kteří jsou do šetření zahrnuti, jsou ve skautu v kontaktu s dětmi minimálně jednou za měsíc. Dotazník také zkoumal, jaký čekatelský kurz vedoucí absolvovali, a snažil se dosáhnout co největšího zastoupení různých kurzů. Vedoucí, kteří dotazník vyplnili, prošli čekatelskými kurzy, které jsou znázorněné v grafu č. 1 (Příloha A).

Dotazník se skládal z 39 otázek, které směřovaly k ověření třech stanovených hypotéz. Z důvodu zamezení subjektivního pohledu dotazovaných vedoucích byly otázky kladeny tak, aby získaly čistě informace o činnosti čekatelů. Otázka se neptala, do jaké míry si vedoucí myslí, že je využitelná konkrétní kompetence, ale ptala se na činnosti, které vedoucí v praxi provozují. Na základě odpovědí je pak v interpretaci zhodnoceno, jak často jsou jednotlivé kompetence potřeba, respektive, jak často by se vedoucím kompetence hodila, kdyby svoji práci odváděli ideálním způsobem. Například pro zkoumání, jak často je pro vedoucího potřeba kompetence „*Umí vhodně dramaturgicky sestavit program akce.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-2), slouží otázka „*Jak často sestavuješ program nějaké vícedenní skautské akce? (výprava, tábor, přespání)*“. Otázka míří na konkrétní jev a zajímá se, jak často vedoucí sestavuje program. Na základě odpovědí je pak zhodnoceno, jestli a do jaké míry by se vedoucím hodila výše zmíněná kompetence, a tím pádem, jaké je v praxi její využití. Může

nastat situace, kdy vedoucí vůbec nesestavuje program vícedenní akce. V tom případě by šetření zhodnotilo, že vedoucí nepotřebuje kompetence ke svojí práci ve skautu. Otázkou však zůstává, zda vedoucí svoji práci vykonává kvalitně a podle představ Junáka. To však není předmětem práce, která nehodnotí kvalitu práce skautských vedoucích s ČZ, ale snaží se vystihnout realitu a případně popsat, proč by některé kompetence měly být málo využity.

Otázky v dotazníku mohou být rozděleny na 2 hlavní typy podle škálování. Některé otázky nabízely odpovědi na škále 1 až 6. Pokud respondent označil políčko 6, znamenalo to, že danou činnost ve skautu dělá neustále nebo pokaždé. Pokud respondent označil políčko 1, znamenalo to, že danou činnost ve skautu nedělá vůbec nebo nikdy. Škála byla využita například této otázky. *Na škále od 1 do 6 označ, jak často má tvoje aktivita na družinové schůzce předem stanovený cíl.* Pokud respondent označil políčko 6, znamenalo to, že předem stanovený cíl má jeho aktivita pokaždé. Pokud označil políčko 1, znamenalo to nikdy. Následně byly odpovědi spojeny do dvou možností. První možností je, že vedoucí často předem stanovuje cíl ke své aktivitě, což označovaly označená čísla 4, 5 a 6 na dané škále. Druhou možností je, že vedoucí málokdy předem stanovuje cíl své aktivity. Tato možnost zahrnovala odpovědi 1, 2 a 3. Následně bylo vyhodnoceno pomocí chitestu na hladině 0,05, jestli je podle získaných četností statisticky relevantní, že vedoucí mají často předem stanovený cíl připravené aktivity.

Druhý typ otázek zkoumal frekvenci jednotlivých činností. Respondenti zde mohli označit, jestli činnost ve skautu dělají *alespoň 1 za týden, alespoň 1 za měsíc, alespoň 1 za 3 měsíce, alespoň 1 za 6 měsíců, alespoň 1 za rok, méně než 1 za rok nebo vůbec.* U některých otázek, které se například zaměřovaly na činnost během vícedenních akcí, byla vynechána možnost *1 za týden*, protože vícedenní akce nejsou v rámci skautské činnosti provozovány tak často. Odpovědi byly následně spojeny opět do dvou množin. Jedna označovala, že daná činnost se děje často, druhá označovala, že daná činnost se děje málokdy. Při možnosti odpovědi *alespoň 1 za týden až vůbec* byla jako „často“ označena odpověď *alespoň 1 za týden, alespoň 1 za měsíc a alespoň 1 za 3 měsíce.* Jako „málokdy“ byly označeny odpovědi *alespoň 1 za 6 měsíců, alespoň 1 za rok, méně než 1 za rok a vůbec.* Respondenti, kteří dotazník vyplňovali, jsou s dětmi v kontaktu minimálně 1 za měsíc, proto byla zvolená hranice mezi často a málokdy na frekvenci *alespoň 1 za 3 měsíce a alespoň 1 za 6 měsíců.* Pokud možnost odpovědi na otázku byla *alespoň 1 za měsíc až vůbec*, tak se jako „často“ počítala i odpověď *alespoň 1 za 6 měsíců.* Jako „málokdy“ pak byly označeny odpovědi *alespoň 1 za rok, méně než 1 za rok a vůbec.*

Odpovědi byly následně vyhodnoceny stejným způsobem jako u škálových otázek prvního typu.

V rámci kompetenčního profilu čekatele se nachází znalostní, dovednostní a osobnostní kompetence. Nelze pochybovat, že osobnost vedoucího je při vedení dětí podstatná a ovlivňuje chod celé družiny případně oddílu. Práce se zabývá spíše zhodnocením poměru potřebných dovedností a znalostí. V rámci kompetenčního profilu nejsou kompetence striktně rozděleny na dovednostní a znalostní. Rozdělení je použito pro potřeby této práce, a řídí se podrobným popisem kompetencí, který je k nalezení v příloze směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací. Pokud popis kompetence obsahuje slovo „*umí/dokáže/je schopen*“, je kompetence považována jako primárně dovednostní. Pokud popis kompetence obsahuje slovo „*zná/ví/rozumí*“, jedná se o primárně kompetenci znalostní. Například kompetence „*Zná historii skautingu a jeho vztahu ke společnosti*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-1) má následující podrobnější popis. „*Ví, z jakých kořenů skauting vychází, jaká je jeho historie a jaká byla a je jeho role ve společnosti.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-1) Vzhledem k tomu, že se u názvu i popisu kompetence nachází sloveso „*ví/zná*“, tak je kompetence zařazena mezi znalostní. Typicky dovednostní kompetence je například „*Umí vhodně dramaturgicky sestavit program akce.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-2) Popis kompetence je dle přílohy následující. „*Umí, s ohledem na rizika i specifika, poskládat programy za sebe tak, aby docílil požadovaného efektu a cílů.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-2) U obou případů se zde nachází sloveso „*umí*“, takže kompetence bude zařazena mezi dovednostní. V rámci profilu se však nachází kompetence, které skrze svůj popis spadají mezi znalostní i dovednostní. Například kompetence „*Dokáže pracovat s účetními doklady*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-4) je podrobněji popsána následovně. „*Zná náležitosti prvotních dokladů. Zná a umí vyplnit příjmový a výdajový doklad.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-4) V názvu a popisu kompetence můžeme najít slovesa „*dokáže/zná/umí*“, takže kompetence bude zařazena jak mezi znalostní, tak mezi dovednostní. Pokud jsou tímto způsobem zhodnoceny všechny kompetence v rámci profilu, získáme celkový počet dovednostních a znalostních kompetencí. Z výsledků empirického šetření vychází, že s malým náskokem v profilu převládají dovednostní kompetence. Konkrétně se jedná o poměr 29:27. Kompetencí je celkově sice 42, ale jak již bylo zmíněno, některé z nich se řadí do obou kategorií. Soupis kompetencí je zařazen do Příloh (Příloha C).

Empirické šetření si klade otázku, kolik z kompetencí má ve skautské praxi časté využití. Graf č. 2 (Příloha A) ukazuje, jak frekventovaná je využitelnost znalostních kompetencí z čekatelského profilu v praxi.

Z grafu lze vyčíst, že v praxi je vedoucími během jejich činnosti často využitelných okolo 78 % znalostních kompetencí. Málokdy vedoucí svých znalostních kompetencí potřebuje pouze 11 %. U 2 z 27 znalostních kompetencí nelze určit, jestli je jejich využitelnost v praxi častá či se využije málokdy oproti ostatním určeným kompetencím, ale na základě jednotlivých odpovědí můžeme u těchto kompetencí sledovat trend, jak často je zapotřebí (například alespoň 1 za 6 měsíců, či maximálně 1 za 3 měsíce). Pouze u jedné znalostní kompetence nelze určit, jestli je její využitelnost častá či nikoliv a jestli můžeme pozorovat trend její využitelnosti na určité frekvenční úrovni. Zde se však jedná o kompetenci z oblasti zdravotní a bezpečnosti, která zní následovně. „*Rozpozná život ohrožující stavy a další závažná poranění, poskytne první pomoc.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-3) Zmíněná kompetence je také dovedností a je zahrnuta v obou kategoriích. Nutné je zmínit, že se jedná o velmi specifickou kompetenci. Vedoucí musí být připraven, že někdy situace ohrožující život může v rámci jeho skautské činnosti nastat, a proto má kompetence opodstatněné místo v profilu čkatele. Jedná se také o jedinou kompetenci, kterou v rámci celého empirického šetření nelze určit jako často či málokdy využitelnou, anebo využitelnou v rámci určité časové frekvenci.

Využitelnost dovednostních kompetencí znázorňuje graf č. 3 (Příloha A). V porovnání se znalostními kompetencemi lze říct, že dovednostních je často využitelných přes 82 %. Málokdy využitelná dovednostní kompetence je dle výsledků šetření pouze 1. Lehce pod 10 % dovednostních kompetencí mají svoji využitelnost na určité časové frekvenci, ale nelze jednoznačně určit, jestli je to málokdy či často oproti ostatním kompetencím. U jedné kompetence, kterou práce popisuje výše, nelze zpozorovat žádný trend využitelnosti.

Čekatelský kompetenční profil je rozdělen do několika oblastí, jak bylo zmíněno v teoretické části práce. Jedná se o oblasti, které jsou pojmenovány jako skauting, osobnost čkatele, příprava programu a metodika skautské výchovy, pedagogika, psychologie a komunikace, zdravotní a bezpečnost, právo, organizace a hospodaření. Jednotlivé kompetence ze vyčtených oblastí jsou očíslovány v příloze směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací (Junák – český skaut, 2019). Práce bude zmíněné číslování využívat v následujícím textu a popisu výsledků šetření. Empirické šetření se zabývalo otázkou, která z oblastí disponuje často využitelnými kompetencemi a která z oblastí disponuje málokdy využitelnými

kompetencemi. V oblasti skautingu se dle výsledků nachází 2 kompetence ze 4, které mají časté využití (minimálně 1 za 3 měsíce). Jedná se o první a druhou kompetenci dle přílohy směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací. Třetí a čtvrtá kompetence ze zmíněné oblasti má využitelnost o něco nižší, a to konkrétně mezi frekvencí 1 za 3 měsíce a 1 za 6 měsíců. V oblasti osobnost čekatele se nachází celkem 6 kompetencí. Čtyři z nich mají v rámci skautské praxe častou využitelnost. Jedná se o kompetence číslo 5, 7, 8 a 10. Na kompetenci číslo 6 nebyla v dotazníku kladena žádná otázka, protože kompetence zmiňuje, že čekatel musí být schopen umět vytvářet fungující vztahy s lidmi okolo sebe. Tato kompetence je pro skautské vedoucí naprosto klíčová, stejně jako pro jakoukoliv jinou činnost, kde se na práci podílí více osob, takže šetření se touto kompetencí nezabývalo. Kompetence číslo 9, která tvrdí, že vedoucí by měl být schopen přijímat konstruktivní kritiku, má dle výsledků šetření méně častou využitelnost, a to mezi frekvenční hladinou minimálně 1 za 3 měsíce a minimálně 1 za 6 měsíců. Dle empirického šetření totiž skautští vedoucí nemusí přijímat kritiku často.

Následující dvě oblasti mají všechny kompetence v kategorii „časté využití“. Jedná se o oblasti příprava programu, metodika skautské výchovy a pedagogika, psychologie a komunikace. V těchto oblastech nenajdeme kompetenci, která by byla využitelná málokdy anebo ne často. Celkově se jedná o 17 kompetencí (dle profilu čísla 11 až 27). Z toho 10 kompetencí se nachází v oblasti přípravy programu a metodiky skautské výchovy a 7 kompetencí v oblasti pedagogiky, psychologie a komunikace.

Další oblastí z čekatelského profilu je zdravotní věda a bezpečnost. Zde se nachází 5 kompetencí (čísla 28 až 32). Tři z nich (28, 29 a 32) mají vedoucími časté využití v praxi. Jedná se o kompetence, které se zabývají tím, jestli vedoucí dokáže zajistit dětem bezpečnost na akcích. Kompetence číslo 30, která zmiňuje, že vedoucí by měl být schopen se vhodně zachovat v krizové situaci, se vyznačují využitelností označenou jako „málokdy“. Kompetence číslo 31 zní, že vedoucí umí rozpoznat závažné poranění, umí rozpoznat, kdy jde někomu o život a případně zvládne poskytnou první pomoc. U obou kompetencí lze říct, že se čekateli může v jistých situacích hodit a je důležité je nepodceňovat. Nelze však očekávat, že jejich využitelnost bude častá. Následující oblastí je oblast práva, kde se nachází celkem 4 kompetence (33 až 36). Oblast práva má procentuálně nejmenší využití v praxi. Ze 4 kompetencí je jedna využita málokdy. Jedná se o kompetenci číslo 33, která říká, že čekatel ví, kdo má v rámci organizace Junák právní osobnost, a v čem spočívá. Kompetence číslo 34, která tvrdí, že čekatel by měl vědět, kdo v rámci organizace může konat právní úkony má dle

empirického šetření využitelnost maximálně 1 za 3 měsíce. Kompetence tedy nespádá do kategorie s označením „často“. Následující dvě kompetence číslo 35 a 36 již mají časté využití. Jedná se o kompetence, které se zaměřují na právní předpisy a jejich porušení. Poslední dvě oblasti se týkají Junáka jako organizace a hospodaření. V oblasti organizace se nachází 3 kompetence (37 až 39), z nichž všechny mají časté využití. V oblasti hospodaření se nachází také 3 kompetence (40 až 42), kde však kompetence číslo 42, která se zabývá majetkem a financemi oddílu či střediska. V praxi časté využití nemá a dle empirického šetření může být označena jako málokdy využitelná.

Pokud jsou shrnuty všechny kompetence dohromady, tak z celkového počtu 42 kompetencí, které vymezují kompetenční profil čekatele, je drtivá většina často dle empirického šetření využitelná v praxi. Jak ukazuje graf č. 4 (Příloha A), konkrétně se jedná o téměř 81 % kompetencí, které mají ve skautské praxi časté využití. U čtyř kompetencí z profilu pak nelze říct, že by byli často či málokdy využitelné, ale můžeme jejich využitelnost stanovit na určité frekvenci dle odpovědí respondentů. Jak již bylo zmíněno, konkrétně se jedná o kompetence číslo 3, 4, 9 a 34. Dle výsledků empirického šetření jde o kompetenci číslo 3 (*Dokáže vysvětlit proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.*) (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-1) říct, že její využitelnost se pohybuje zhruba na frekvenci alespoň 1 za měsíc až alespoň 1 za 6 měsíců. Tuto kompetenci čekatelé využijí v případě, že někomu vysvětlují myšlenky, hodnoty, principy a fungování skautingu. Avšak její frekvence využití není tak častá jako u jiných kompetencí, které jsou zahrnuty mezi zmíněných 81 % a mají pravidelné využití minimálně 1 za 3 měsíce. To stejné vychází dle empirického šetření o kompetenci číslo 4, která zní následovně: *Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku – českém skautu.* (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-1) Podobný případ platí i pro kompetenci číslo 9 (*Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.*) (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-2), kde však trend lze vidět spíše těsně pod úrovní frekvence alespoň 1 za 3 měsíce. Poslední kompetence, která lze statisticky zhodnotit pouze při rozdělení četností na jednotlivé možnosti frekvencí využití, je kompetence číslo 34, která zní následovně. *Ví, kdo v Junáku – českém skautu může činit právní úkony.* (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-4) Podle empirického šetření je kompetence využitelná maximálně 1 za 3 měsíce. Není tedy tak často využitelná jako ostatní *časté* kompetence, ale není ani málo využitelná jako kompetence s využitelností označenou jako *málokdy*. Tři kompetence z profilu čekatele se ukázaly jako málokdy využitelné. Dle číslování přílohy číslo 1 směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací se jedná se o kompetence číslo 30, 33 a 42. Kompetence číslo 33 spadá do oblasti zdravotní péče a zní následovně. *„Umí se vhodně zachovat v krizové*

situaci.“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-3) Dle výsledků empirického šetření se totiž vedoucí málokdy ocitá v krizové situaci, takže málokdy se potřebuje v této situaci vhodně zachovat. Kompetence 33 říká, že čekatel „*ví, kdo má právní osobnost a v čem spočívá.*“ (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-4) Dle empirického šetření čekatel potřebuje málokdy vědět, kdo nese právní osobnost a v čem spočívá. Tuto kompetenci nevyužijí tak jako jiné. To stejné by šlo říct o kompetenci číslo 42, která zní následovně. *Vi, jak se hospodaří s majetkem a financemi v jeho oddíle.* (Junák – český skaut, 2019a, s. P1-4) Majetek a finance vždy spravuje středisko, protože oddíl žádný majetek ani finance vlastnit nemůže. Z výsledků empirického šetření vychází, že čekatelé se financováním oddílu a střediska příliš nezaobírají a tuto kompetenci v praxi využijí málokdy. U kompetence číslo 31, která již byla zmíněna, nelze jednoznačně určit trend využitelnosti, a kdy lze považovat využitelnost jako častou.

Jednotlivé oblasti z kompetenčního profilu mohou být spojeny do kategorie, která se přímo týká přípravy programu, vedení dětí na schůzkách a vedení aktivity (pedagogika, psychologie a komunikace, příprava programu a metodika skautské výchovy, osobnost čekatele) a do kategorie, která se přímo vedení dětí netýká (skauting, zdravotvěda, bezpečnost hospodaření, organizace a právo). Druhá kategorie poukazuje na obory, které nejsou příliš potřeba při tvorbě programu na družinovou schůzku. Tím není myšlen obsah připravovaných aktivit, kterým jistě může být hospodaření či zdravotvěda, ale spíše samotná příprava a vedení aktivity. Grafy č. 5 a č. 6 (Příloha A) ukazují, jaký je rozdíl ve využitelnosti kompetencí mezi výše zmíněnými kategoriemi.

Graf č. 5 znázorňuje oblast skautingu, zdravotvědy, bezpečnosti, hospodaření, organizace a práva. Kompetencí v těchto oblastech je celkem 19. Zhruba 63 % je v praxi využíváno často, tři kompetence jsou využity málokdy (číslo 30, 33 a 42), 3 jen na určité frekvenci (číslo 3, 4 a 34) a jedna kompetence nelze určit. Graf č. 6 ukazuje využitelnost kompetencí v oblastech pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čekatele a komunikace.

Z grafu č. 6 lze vyčíst, že 22 z celkových 23 kompetencí ze zmíněných oblastí má častou využitelnost. Pouze u jedné kompetence nelze říct, že by byla využitelná často, ale její využitelnost má charakteristickou frekvenci (jedná se o kompetenci číslo 9, o které je řeč výše).

4.2 Analytická část empirického šetření

V rámci realizace empirického šetření byly před sběrem dat stanoveny tři hlavní hypotézy heuristického charakteru. Podobným šetřením se doposud nezabývala žádná odborná studie, a tak výsledky šetření mohou stanovit nové tvrzení, které se týká kompetenčního profilu čkatele.

- Čekatel během své činnosti využije v praxi spíše dovednostní než znalostní kompetence.
- Většinu kompetencí čekatelé během praxe využijí často.
- Kompetence z oblasti práva, organizace, hospodaření, zdravotní péče, bezpečnosti a skautingu nemají tak časté využití oproti kompetencím z oblasti pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čkatele a komunikace.

Skrze vyhodnocení odpovědí bylo šetřením vyzkoumáno, které kompetence z čekatelského profilu v rámci skautské praxe mají uplatnění, a jak často mohou být uplatněny. Skrze spojení vyhodnocení určitých otázek pak šetření ověřilo stanovené hypotézy.

První hypotéza říká, že čekatel během své činnosti využije v praxi spíše dovednostní než znalostní kompetence. Na základě vyhodnocení empirického šetření lze zmíněnou hypotézu přijmout. Není zde však patrný markantní rozdíl mezi využitelností obou typů kompetencí. Jak znalostní, tak dovednostní kompetence mají vysokou míru využití v praxi. Kompetence, které jsou využitelné málokdy, anebo jsou využitelné v rámci určité časové frekvence, odhalí práce během následující podkapitoly.

Druhá hypotéza se zabývá frekvencí využití kompetencí. Zkoumá, jak často a do jaké míry jsou stanovené kompetence během práce čekatelů potřeba. Předpokládá se, že většina z nich bude využitelná často.

Třetí hypotéza na tu druhou navazuje a předpokládá, že kompetence z oboru práva, organizace, hospodaření, zdravotní péče, bezpečnosti a skautingu budou méně častěji potřeba než kompetence z oblasti pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čkatele a komunikace. Neznamena to však, že by práce snižovala nutnost osvojení těchto kompetencí. Pouze se zajímá o frekvenci jejich využití v praxi. Je zřejmé, že člověk se k podání první pomoci člověku dostane ve skautu méně často než k vedení aktivity. Hypotézu, že většinu

kompetencí čekatelé během praxe často využijí. Celkem 34 kompetencí je využitých často, u dalších 5 to nelze jednoznačně určit a pouze u 3 kompetencí lze vyčíslit využitelnost hodnocenou jako málokdy.

Poslední hypotéza říká, že kompetence z oblasti práva, organizace, hospodaření, zdravotvdy, bezpečnosti a skautingu nemají tak časté využití oproti kompetencím z oblasti pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čekatele a komunikace. V první oblasti práce poukazuje na obory, které nejsou příliš potřeba při tvorbě programu na družinovou schůzku. Tím není myšlen obsah připravovaných aktivit, kterým jistě může být hospodaření či zdravotvda, ale spíše samotná příprava a vedení aktivity, která může být zaměřená na libovolné téma. První graf znázorňuje využití kompetencí z oblasti práva, organizace, hospodaření, zdravotvdy, bezpečnosti a skautingu. Hypotézu, že kompetence z oblasti práva, organizace, hospodaření, zdravotvdy, bezpečnosti a skautingu nemají tak časté využití oproti kompetencím z oblasti pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čekatele a komunikace lze přijmout. Z grafů lze vyčíslit, že čekatelé více využívají kompetence, které využívají při vedení aktivity. Čekatelé se více zaměřují na přípravu programu a samotné vedení dětí než právní a hospodářskou oblast, která ovlivňuje jejich činnost.

5 Diskuze

Empirické šetření se zabývalo činnostmi čekatelů a pomocí dotazníku zkoumalo, jestli je kompetenční profil čekatele relevantní činnosti, kterou čekatelé po absolvování zkoušky provozují. Na základě získaných dat bylo zjištěno, které kompetence mají u skautských vedoucích častější a které méně častější využití. Bylo zjištěno, že častější využitelnost mají kompetence, které přímo souvisí s vedením dětí a přípravy programu. Zmíněné tvrzení může být odůvodněno tím, že čekatelé jdou ve většině případů po čekatelské zkoušce skautovat zpět do svého střediska, kde vedou svoji družinu. Jak ve své příručce píše Vítek, čekatelé připravují pro děti program, chystají různé aktivity a tuto činnost provozují každý týden, takže je pro ně důležité, aby věděli, jaká jsou psychologická specifika dětí, aby uměli s dětmi jednat a komunikovat. V rámci jednání s dětmi je potřeba myslet na to, jakou má vedoucí vůči dětem pozici. Ve skautu lze pozorovat mezi dětmi a vedoucími často kamarádský vztah, ale pořád je důležité myslet na to, že vedoucí se neustále nachází v roli autority – opravdového vedoucího, který má za děti zodpovědnost. Proto má k dispozici možnost využít například různé formy trestů a odměn. Kvůli tomu jsou pro čekatele klíčové kompetence z oblasti pedagogiky a psychologie, které dle zjištění empirického šetření mají časté využití.

Jelikož náplň práce čekatele je z velké části příprava programu pro děti, je pro ně podstatné vědět, co vše mohou při přípravě programu využít, a kompetence z čekatelského profilu týkající se přípravy programu tak mají podle výsledků empirického šetření velmi časté využití. Příloha směrnice k obsahu vybraných činovníckých kvalifikací popisuje také hospodářskou, právní a organizační činnost v oddíle či středisku. Tou se zabývají spíše vedoucí, kteří mají vyšší postavení a mají větší odpovědnost v rámci chodu organizační jednotky než čekatelé, kteří tak nepotřebují tolik osvojovat kompetence, týkající se majetku, financování a právní a organizační stránky Junáka. Je jistě dobré mít základní přehled o těchto oblastech, avšak čekatelé pravidelně využijí jen některé kompetence z těchto oblastí. Z hospodaření se jim dle výsledků empirického šetření nejvíce hodí, pokud umí udělat rozpočet a vyúčtování víkendové akce, kterou s dětmi pořádají a také kompetence týkající se práce s prvotními a účetními doklady, avšak méně se jim hodí kompetence spojené s financováním oddílu a jejich střediska. Správou majetku se také příliš nezaobírají. V právní oblasti využijí kompetence, které se týkají právních předpisů, které jsou přímo spojeny se skautskou činností. Jedná se například o táboření, práci s osobními údaji či pobytu v lese. Speciální oblastí pro využití je zdravotní a bezpečnost. Kompetence z této oblasti musí být osvojeny, protože práce s dětmi je riziková. Ačkoliv dle výsledků empirického

šetření vycházeli některé kompetence ze zdravotní a bezpečnosti jako málo využitelné, tak jejich osvojení je nutné, protože kompetence mohou být využity ve výjimečných situacích, které mohou nastat kdykoliv.

Zajímavá je také oblast osobnosti čekatele, které se věnují především čekatelské lesní kurzy, kde je pro rozvoj osobnosti více časové dotace. Dle výsledků empirického šetření může být zajímavé zjištění, že vedoucí nepřijímají často kritiku od ostatních, protože ji nedostávají. Tento jev, který se v šetření vyskytl a může být překvapivý, by mohl být odůvodněný tím, že skaut je stále dobrovolná a volnočasová aktivita. Vedoucí si chtějí skauting především užít, protože jim přináší radost, a tak nemají potřebu si navzájem říkat tak často, co by kdo mohl zlepšit. Zmíněný jev, kdy vedoucí přijímá kritiku od ostatních, může být identifikován spíše na dlouhodobých a velkých akcích jako například tábor, kde spolu funguje 2 až 3 týdny jeden tým vedoucích, který se stará o to, aby tábor proběhl hladce a aby si ho děti užily. Během roku, kdy probíhají skautské schůzky je velmi těžké soustavně pracovat v rámci družiny na cílech, které si vedoucí stanovil, protože má do toho mnohem více starostí například se školou, prací, osobním životem či jinými zálibami.

Důležité je však zmínit, že skautští vedoucí pořád dělají skauting, protože je baví, a často je to baví proto, že mají kolem sebe dobrý kolektiv lidí, s nimiž se baví i mimo skautský život. Nelze říct, že primárním důvodem, proč vedoucí dělají dobrovolníky ve skautu by bylo to, že chtějí vychovávat a rozvíjet děti. Je to samozřejmě jeden z obrovských faktorů, ale pokud by je práce skrze lidi, co mají okolo sebe, nebavila, tak by pro ně byla práce ve skautu mnohem méně atraktivní. Osobnost čekatele je také zajímavá v tom, že je na kurzu a v průběhu přípravy a plnění čekatelské zkoušky těžko ovlivnitelná. Ostatní kompetence z čekatelského profilu, které jsou buď znalostní anebo dovednostní, se dají se skrze kurz mnohem lehčeji osvojit než osobnostní kompetence potřebné pro práci s dětmi. Jak již bylo zmíněno, uchazečů o čekatelské kurzy je mnohem více než kapacita kurzů. Řešením pro kurzy by mohl být jistý předvýběr účastníků, který by byl zaměřen právě na osobnost budoucích čekatelů. Předvýběr by mohl fungovat metodou assessment centra, na kterém by byly ověřovány osobnostní kompetence, které jsou vymezené čekatelským kompetenčním profilem. Tím by kurz mohl vybrat nejvhodnější účastníky pro čekatelskou zkoušku. Tento návrh je pouze mou myšlenkou a sám nedokážu zhodnotit, jestli by výběr účastníků mohl tímto způsobem fungovat. Především čekatelské lesní kurzy dbají na to, aby skupina, která se kurzu účastní, byla složená z lidí, kteří

mohou zastávat různé sociální role, a mohou tak tvořit skupinu, jež se bude osobnostně doplňovat.

Další zajímavé téma v této oblasti by mohla být realita práce čekatelů. Skrze pozorování by mohlo být vyzkoumáno, do jaké míry jsou kompetence opravdu využity. Práce zjistila, že výše zmíněné kompetence potřeba jsou, jejich místo je v čekatelském profilu opodstatněné a jejich využitelnost je na místě. Nyní už záleží na vedoucích, jak se ke své práci na čekatelské úrovni postaví, a jak kvalitně ji odvedou. Tato otázka by mohla být předmětem dalšího zkoumání a mohly by se jí zabývat samotná střediska, do kterých se čekatelé po splnění zkoušky vrací.

6 Závěr

Práce na začátku vymezila klíčové pojmy, které se týkají problematiky využití kompetencí získaných v čekatelském kurzu, a následně představila Junák jako organizaci. Práce se také zabývala skautskou výchovnou metodou, která pomáhá vedoucím při jejich práci a při rozvoji dětí. Dále byl představen skautský kompetenční model, který je klíčový pro pochopení vzdělávání činovníků v rámci organizace Junák. Na skautský kompetenční model již navazovalo téma vzdělávání na čekatelské úrovni, které se zabývalo kompetencemi vyžadovanými po čekatelích. Po představení čekatelských kurzů, kde bývají zpravidla čekatelské kompetence osvojovány a ověřovány, následovalo empirické šetření, které se zabývalo samotným využitím kompetencí v praxi. Jednalo se o šetření, které nenavazovalo na žádnou odbornou studii a které snažilo se tak přinést informace, které by mohly být využity pro další vývoj skautského vzdělávání činovníků. Cílem šetření bylo zhodnotit, jaké využití mají čekatelské kompetence v praxi.

Vzdělávání činovníků v rámci Junáku je ošetřené velmi důkladně. Organizace Junák dbá na to, aby vedoucí byli pro svoji činnost kvalifikovaní a disponovali kompetencemi, které využijí během své činnosti. Pomocí šetření bylo zjištěno, že čekatelský profil z drtivé většiny odpovídá tomu, jaké činnosti má čekatel v následné praxi na starost. Na čekatelské úrovni se zdají být jako nejvyužitelnější kompetence ty, které čekatel potřebuje k vedení dětí a přípravě programu. Čekatel po splnění zkoušky často bývá primárně v kontaktu s dětmi, vede družinu a připravuje program na schůzky. Organizuje víkendové akce. Při této činnosti čekatel pravidelně využije kompetence z oblasti pedagogiky, psychologie, komunikace, přípravy programu, metodiky skautské výchovy a osobnosti čekatele. Splnění čekatelské zkoušky vyžaduje také základní znalosti z oblasti práva a hospodaření, které vedoucí nevyužijí tak často, ale mohou se jim hodit v rámci přípravy a realizace víkendových akcí a všeobecného přehledu či diskuzích o Junáku – českém skautu. Oblast zdravotní a bezpečnosti je pro čekatele nutná v případě, že by nastala situace, kdy je potřeba rychle jednat a spolehnout se sám na sebe. Kompetence z oblasti skautingu do čekatelského profilu bezpochyby patří, protože každý činovník je součástí skautského hnutí, a měl by znát základní principy, myšlenky a základy historie, které může v rámci své práce předávat dětem.

Práce popisuje, které kompetence mají ve skautské praxi u čekatelů častější a méně častější využití. Jestli jsou tyto kompetence opravdu využívány, však záleží na samotné práci vedoucích

s čekatelskou zkouškou. Důležité je, že práce zjistila, jaké využití zmíněné kompetence mají, a že při běžné práci skautských vedoucích na čekatelské úrovni je na místě, aby vedoucí většinou čekatelských kompetencí disponovali.

7 Soupis bibliografických citací

BADEN-POWELL, Robert. *Vlče, skaut, rover*. Liberec: Skauting, Skautské prameny, 1993. ISBN 80-85421-06-2.

EUROPEAN PARLIAMENT. *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning*. 2006. [cit. 22.06.2020] dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>

HAVEL, Matěj a JASAŇ, Jakub, ed. *Metodika pro oddílovou praxi*. Pardubice: Junák – svaz skautů a skautek ČR, Pardubický kraj, 2010. ISBN 978-80-254-9119-5.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Experimentální skautská stezka: manuál pro vedoucí. [kolektiv autorů]*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, tiskové a distribuční centrum, 2006. ISBN 80-86825-20-5.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka*. 2013. [cit. 07.04.2020] dostupné z <https://krizovatka.skaut.cz/dokumenty/file/266-rad-pro-vzdelavani-cinovnic-a-cinovniku>.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Stanovy spolku*. 2014. [cit. 11.03.2020] dostupné z <https://krizovatka.skaut.cz/dokumenty/file/114-standovy-junaka-podepsane>

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka*. 2017. [cit. 07.04.2020] dostupné z <https://krizovatka.skaut.cz/dokumenty/file/266-rad-pro-vzdelavani-cinovnic-a-cinovniku>.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Směrnice k obsahu vybraných činovnických kvalifikací*. 2019a. [cit. 02.03.2020] dostupné z <https://krizovatka.skaut.cz/dokumenty/file/309-smernice-k-obsahu-vybranych-cinovnickych-kvalifikaci>

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z.S. *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka*. 2019b. [cit. 07.04.2020] dostupné z <https://krizovatka.skaut.cz/dokumenty/file/266-rad-pro-vzdelavani-cinovnic-a-cinovniku>.

KADEROVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých ve skautingu* [online]. Praha, 2010. Bakalářská práce. Univerzita Karlova. Fakulta filozofická. Vedoucí práce Martin Kopecký. [cit. 22.07.2020]. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/89091>.

NEUWIRTHOVÁ, Barbora. *Vůdcovská zkouška: příručka nejen k přípravě na vůdcovskou zkoušku*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2013. ISBN 978-80-86825-81-6.

SVOBODA, David, Pavel BÁR, Milan BÍLÝ, et al. *Vodácká příručka ke kapitánské zkoušce vodních skautů*. Praha: Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, 2017. ISBN 978-80-7501-118-3.

SVOJSÍK, Antonín Benjamin. *Základy junáctví: Návod pro výchovu čes. mládeže na základě systému sira R. Baden-Powella "Scouting" a za laskavého přispění četných odborníků*. 3.nezm.vyd.podle 1.vyd.v r.1912. Praha: Merkur, 1991. ISBN 80-7032-001-X.

ŠANTORA, Roman, ed. *Skautské století dobrodružný příběh 100 let českého skauting*. Praha: Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, 2013. Elektronické vydání první. ISBN 978-80-7501-047-6.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008a. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008b. ISBN 978-80-86723-54-9.

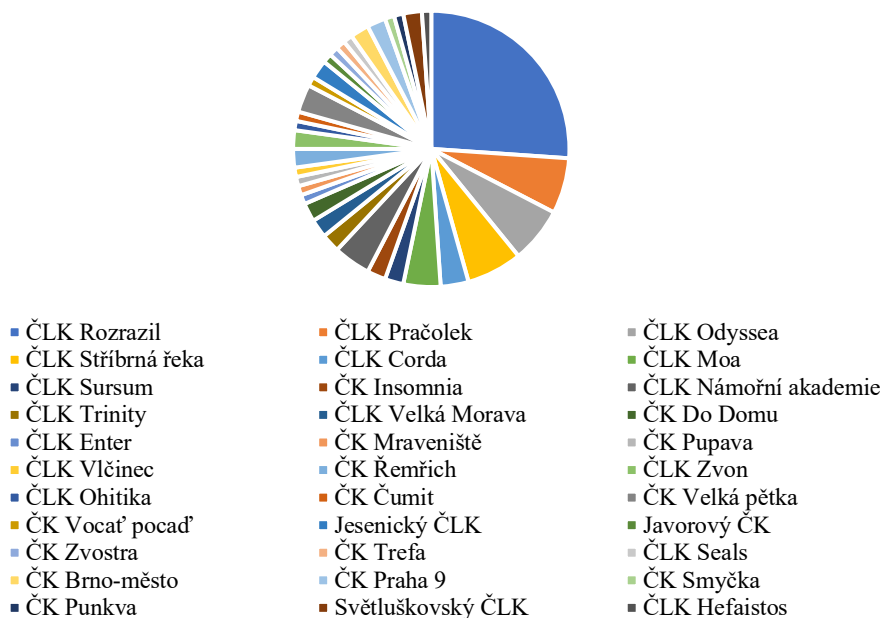
VÍTEK, Tomáš. *Čekatelská zkouška*. Praha: Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, 2016. ISBN 978-80-7501-100-8.

ZAPLETAL, Miloš. *Rádce skautské družiny*. Vyd. 2. Praha: Junák – svaz skautů a skautek, Tiskové a distribuční centrum, 2002. ISBN 80-86109-88-7.

8 Přílohy

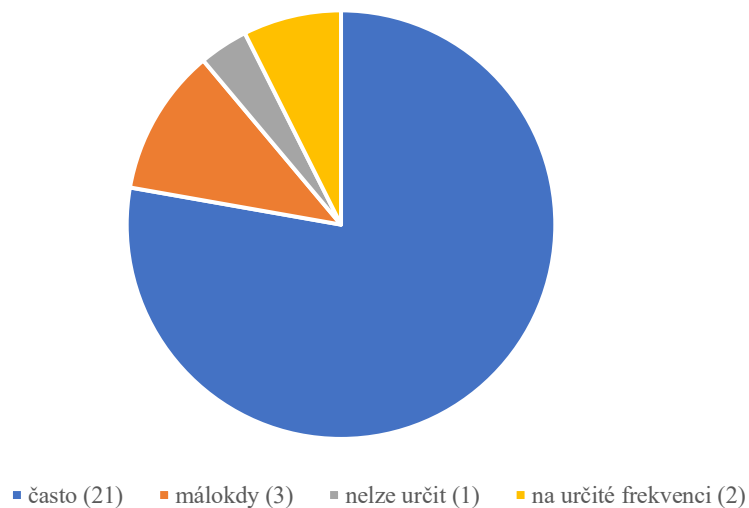
Příloha A – Grafy

Graf č. 1: Zastoupení čekatelství kurzů v šetření



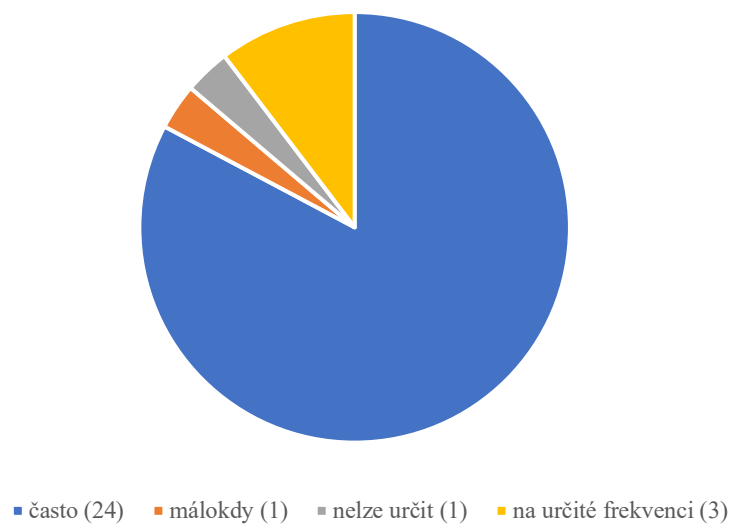
zdroj: vlastní empirické šetření

Graf č. 2: Využitelnost znalostních kompetencí



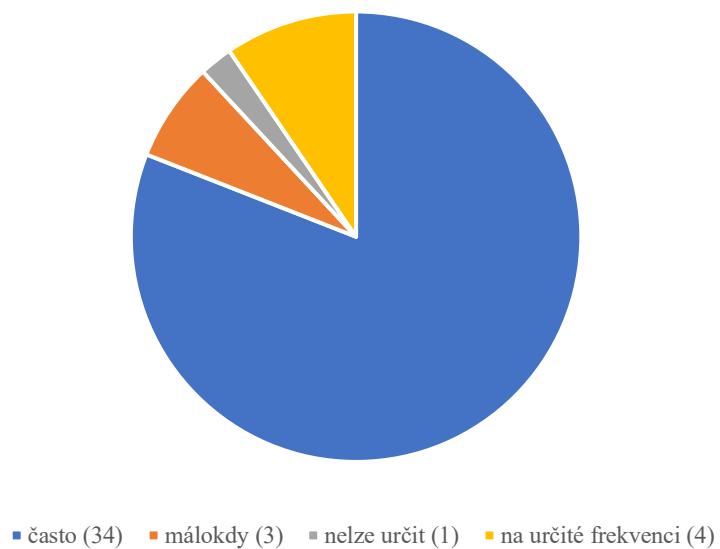
zdroj: vlastní empirické šetření

Graf č. 3: Využitelnost dovednostních kompetencí



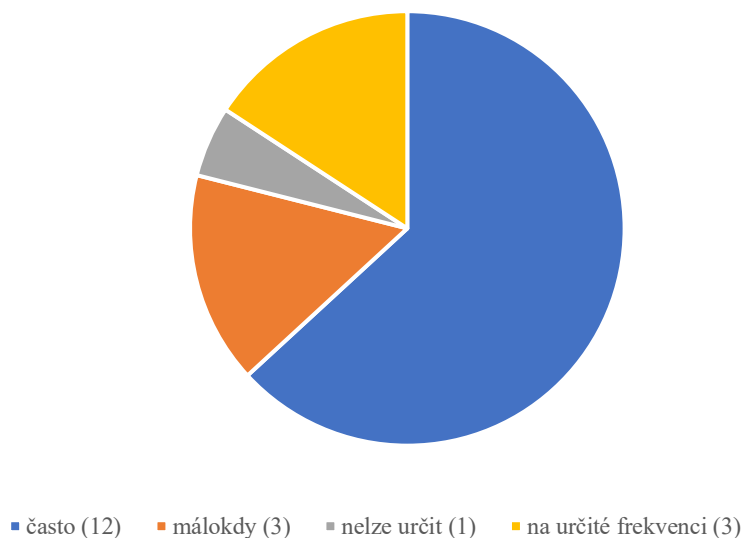
zdroj: vlastní empirické šetření

Graf č. 4: Využití kompetencí z čekatelského profilu



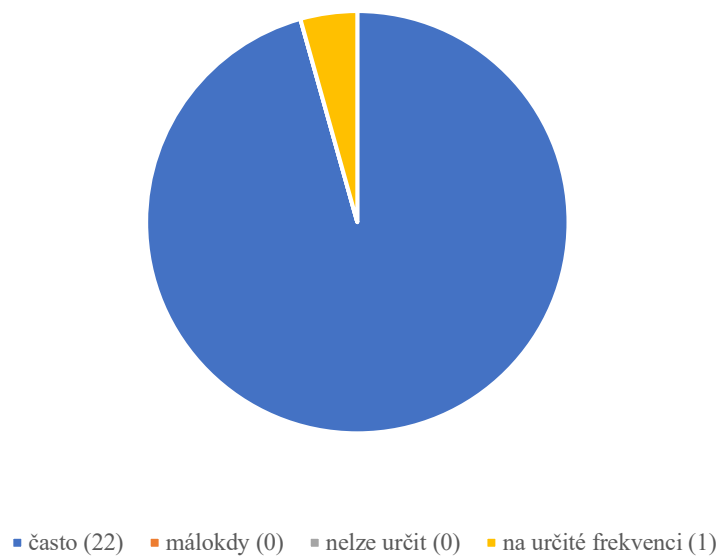
zdroj: vlastní empirické šetření

Graf č. 5: Využitelnost kompetencí z oblasti práva, organizace, hospodaření, zdravotvědy, bezpečnosti a skautingu



zdroj: vlastní empirické šetření

Graf č. 6: Využitelnost kompetencí z oblasti pedagogiky, psychologie, přípravy programu, skautské výchovné metody, osobnosti čekatele a komunikace



zdroj: vlastní empirické šetření

Příloha B – Vzor dotazníku empirického šetření

Ahoj,

jmenuji se Patrik Šudák (přezdívkou Palačinka) a již třetím rokem studuji Andragogiku a personální řízení na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Zároveň působím i jako vedoucí ve skautu, a tak jsem si jako téma bakalářské práce vybral využití kompetencí získaných skautskými vedoucími v čekatelském kurzu. Poprosil bych Tě tedy o vyplnění krátkého dotazníku, který Ti nezabere více než 11 minut. Dotazník je zcela anonymní a data budou zpracována do jednoho celku a zveřejněna pouze v mé bakalářské práci. Předem děkuji za Tvůj čas. Moc si toho vážím. Pokud budeš chtít celkové výsledky poslat, napiš mi do políčka u poslední otázky svůj email.

1. Jak často se s někým bavíš o skautu? (o činnosti skautingu, o poslání skautingu, o tvém středisku)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
2. Jak často ve skautu využíváš znalosti z historie skautingu?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
3. Jak často někomu vysvětluješ, proč chodíš do skautu?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
4. Na škále od 1 do 6 označ, jak často si ve skautu s dětmi hraješ. (jsi účastníkem hry stejně jako děti)
(1 = vůbec, 6 = neustále)
5. Jak často ti ostatní vedoucí ze skautu říkají, že bys mohl v rámci své skautské práce něco udělat jinak?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
6. Na škále od 1 do 6 označ, do jaké míry si myslíš, že jsi pro děti, které vedeš, vzorem.
(1 = na 0 procent, 6 = na 100 procent)
7. Jak často si s dětmi, které vedeš, povídáš o jejich zájmech (zálibách)?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
8. Jak často ve skautu děláš program, který se týká aktuálního dění ve světě? (politická, ekologická, ekonomická situace, výročí apod.)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
9. Na škále od 1 do 6 označ, jak často má tvoje aktivita na družinové schůzce předem stanovený cíl.
(1 = nikdy, 6 = vždy)
10. Na škále od 1 do 6 označ, jak často máš pocit, že děti ve skautu vychováváš. (působíš na jejich morálku a charakter)

(1 = vůbec, 6 = neustále)

11. Pracujete v oddíle se skautskou stezkou?
Ano/Ne
12. Jak často sestavuješ program nějaké skautské akce? (výprava, tábor, přespání)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
13. Jak často ve skautu reaguješ na nečekané situace? (jedná se o jakoukoliv náhlou změnu, např. rychlá změna počasí, změna programu, větší zpoždění vlaku)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
14. Na škále od 1 do 6 označ, jak často máš přesný harmonogram družinové schůzky naplánovaný dopředu.
(1 = vůbec, 6 = vždy)
15. Na škále od 1 do 6 označ, jak často máš přesný harmonogram víkendové výpravy naplánovaný dopředu.
(1 = vůbec, 6 = vždy)
16. Na škále od 1 do 6 označ, jak často zpětně hodnotíš průběh družinové schůzky. (sám nebo s ostatními vedoucími)
(1 = vůbec, 6 = po každé schůzce)
17. Na škále od 1 do 6 označ, jak často zpětně hodnotíš průběh víkendové výpravy. (sám nebo s ostatními vedoucími)
(1 = vůbec, 6 = po každé víkendové akci)
18. Jak často jsi ve skautu organizátorem nějaké hry/aktivity? (jakákoliv aktivita na výpravě či schůzce)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
19. Na škále od 1 do 6 označ, jak často ve skautu rozdělujete úkoly dětem nebo ostatním vedoucím.
(1 = vůbec, 6 = neustále)
20. Už jsi někdy využil „Hodnocení kvality“ v rámci skautISu?
Ano/Ne
21. Jak často ve skautu poskytuješ nebo dostáváš zpětnou vazbu v jakékoliv formě?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
22. Jak často využíváš ve skautu nějakou formu odměny? (pochvala, sladkost...)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec

23. Jak často využíváš ve skautu nějakou formu trestu? (pokárání, ztráta bodů...)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
24. Na škále od 1 do 6 označ, jak často ve skautu přizpůsobuješ program pro skupinu dětí, kterým je určen. (dle věku, fyzické zdatnosti...)
(1 = vůbec, 6 = neustále)
25. Jak často komunikuješ v rámci skautu s dospělými? (věk 18+)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
26. Na škále od 1 do 6 označ, jak často se bavíš s dětmi ze skautu o jejich osobních věcech. (rodina, škola, vztahy)
(1 = vůbec, 6 = neustále)
27. Na škále od 1 do 6 označ, jak často ve skautu předem přemýšlíš nad riziky dané aktivity? (úraz, ztráta, fyzická či psychická přetíženost dětí, nedostatek vedoucích)
(1 = nikdy, 6 = před každou aktivitou)
28. Jak často se průměrně ve skautu ocitáš v krizové situaci? (vážnější úraz, ztracené dítě, nasednutí do špatného vlaku)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
29. Už jsi se někdy v rámci skautské činnosti ocitl v situaci, kdy jsi podával člověku první pomoc?
Ano/Ne
30. Na škále od 1 do 6 označ, jak často máš na starost zajišťování bezpečnosti během víkendové výpravy.
(1 = vůbec, 6 = vždy)
31. Jak často se během své činnosti ve skautu setkáváš s pojmem právní osobnost?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
32. Jak často potřebuješ během tvé činnosti ve skautu vědět, kdo může v Junáku – českém skautu konat právní úkony?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
33. Jak často pracuješ ve skautu s osobními údaji? (rodné číslo, telefonní číslo, jméno, adresa)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
34. Jak často v rámci skautu táboříš nebo bivakuješ?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec

35. Kdybys měl vysvětlit, co je obsahem stanov Junáka – českého skauta, zvládl bys to?
Ano/Spíše ano/Spíše ne/Ne
36. Jak často využíváš různé skautské informační zdroje pro svoji činnost ve skautu? (weby, časopisy, předpisy)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
37. Jak často pracuješ v rámci skautu s účetními doklady?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
38. Jak často hospodaříš s penězi na skautské výpravě?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
39. Jak často se zapojuješ do hospodaření s financemi či majetkem vašeho střediska? (tvorba rozpočtu, evidence majetku, získávání dotací...)
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec
40. Napiš celý název čekatelského kurzu, kterého ses účastnil. Příklad: (ČLK Rozrazil, ČK Pupava...)
41. Ve kterém roce a měsíci jsi splnil čekatelskou zkoušku?
42. Ve kterém roce a měsíci jsi začal vést děti na družinových schůzkách?
43. Jak často jsi v rámci své činnosti ve skautu v kontaktu s dětmi?
alespoň 1 za týden/alespoň 1 za měsíc/alespoň 1 za 3 měsíce/alespoň 1 za 6 měsíců/alespoň 1 za rok/méně než 1 za rok/vůbec

Pokud chceš výsledky šetření, tak mi zde zanech svůj mail:

1. *„Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi Principy a posláním skautingu.*
2. *Zná historii skautingu a jeho vztahu ke společnosti.*
3. *Dokáže vysvětlit proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.*
4. *Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku – českém skautu.*
5. *Umí si hrát.*
6. *Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.*
7. *Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.*
8. *Dokáže převzít roli vedoucího.*
9. *Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.*
10. *Je pro děti vzorem, chová se podle toho a nezneužívá svého postavení.*
11. *Zná trendy ve světě dětí a sleduje dění ve světě dospělých*
12. *Umí pracovat s krátkodobými cíli.*
13. *Rozumí jednotlivým částem skautské výchovné metody i metodě jako celku.*
14. *Umí vhodně volit prostředky a používá nástroje skautské výchovy.*
15. *Umí pracovat s oficiální stezkou.*
16. *Umí vhodně dramaturgicky sestavit program akce.*
17. *Při realizaci programu umí reagovat na nečekané situace.*
18. *Umí zpětně porovnat plán programu s jeho realizací a poučit se z toho.*
19. *Umí zorganizovat činnost/práci a vhodně rozdělit úkoly ostatním.*
20. *Umí používat „Hodnocení kvality“ v Junáku – českém skautu.*
21. *Umí vhodnou formou dát, získat a využít zpětnou vazbu.*
22. *Rozumí podstatě odměn a trestů jako nástrojům motivace a umí je vhodně využívat.*
23. *Připravované programy přizpůsobuje cílovým skupinám.*
24. *Umí jednat s dětmi i dospělými.*
25. *Poznává jemu svěřené děti.*
26. *Dokáže poznat, že se chování jemu svěřeného dítěte změnilo, a upozornit na to.*
27. *Uvědomuje si význam vztahů mezi členy družiny/oddílu.*
28. *Zná a zohledňuje doporučené limity pro práci s dětmi.*
29. *Zvažuje potenciální rizika a snaží se jim předcházet.*
30. *Umí se vhodně zachovat v krizové situaci.*
31. *Rozpozná život ohrožující stavy a další závažná poranění, poskytne první pomoc.*
32. *Dbá na zajištění bezpečnosti účastníků na akcích.*

33. *Ví, kdo má právní osobnost a v čem spočívá.*
34. *Ví, kdo v Junáku – českém skautu může činit právní úkony.*
35. *Ví, jaké důsledky má porušení práva.*
36. *Zná další právní předpisy vztahující se k oddílovému životu.*
37. *Zná Stanovy Junáka – českého skauta.*
38. *Zná svoje středisko.*
39. *Využívá skautské informační zdroje.*
40. *Dokáže pracovat s účetními doklady.*
41. *Ovládá hospodaření malé akce.*
42. *Ví, jak se hospodaří s majetkem a financemi v jeho oddíle.“*