

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium  
2005-2009

Zuzana Grieslerová

**Učení dospělých v neziskových organizacích**

**Adult Education in Nonprofit Organizations**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Praha 2009

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

## Prohlášení autora

---

Prohlašuji,

Že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze dne 30. 6. 2009

## RESUMÉ

Ve své bakalářské práci si kladu za cíl představit systém vzdělávání v konkrétní neziskové organizaci, v Junáku – svazu skautů a skautek ČR. Pro zasazení činnosti této neziskové organizace do širšího rámce občanské společnosti stručně nastiňuji pojetí neziskových organizací a jejich postavení a úlohu v české společnosti. Dále se věnuji konceptu dobrovolnictví, který je pro neziskové organizace stěžejním tématem, protože většina neziskových organizací funguje z velké části na dobrovolnické bázi. Představuji rovněž význam dobrovolné práce pro učení dospělých.

Vzdělávací systém Junáka – svazu skautů a skautek ČR zahrnuje vzdělávání pro všechny dospělé členy Junáka, kteří zajišťují fungování celé organizace. Hlavní pozornost věnuji vzdělávání činovníků, kteří vedou oddíly a podílí se na výchově dětí a mládeže. Výchovná činnost je pro tuto organizaci klíčová, a proto je i vzdělávání vůdců a dalších osob pracujících s dětmi hlavní prioritou celé organizace.

Nezanedbatelnou roli hraje ovšem i další oblast vzdělávání, která připravuje odborníky pro výkon manažerských funkcí. Úkolem lidí na těchto pozicích je zajišťovat podmínky pro optimální chod celé organizace a vytvářet metodické, informační i finanční zázemí pro naplnění poslání organizace, kterou je již zmíněná výchova dětí a mládeže.

Poslední oblastí vzdělávání v Junáku, zastřešující obě předchozí kategorie, je vzdělávání skautských vzdělavatelů, tj. osob, které působí na vzdělávacích akcích a zaštiťují je po odborné i metodické stránce.

V závěru práce pak nastoluji aktuální problémy vzdělávání a vzdělávacího systému a též možnosti rozvoje a dalšího směřování skautského vzdělávání. Zaměřuji se taktéž na změny, kterými vzdělávání v současné době prochází, a jejich dopady na činnost organizace. Celkově považuji vzdělávací systém Junáka za poměrně zdařilý.

## **Klíčová slova**

nezisková organizace, učení dospělých, dobrovolnictví, dobrovolník, skauting, Junák – svaz skautů a skautek ČR, kompetence

## SUMMARY

The goal of my bachelor thesis is to present the system of education of a specific nonprofit, nongovernmental organization, Junák – svazu skautů a skautek ČR. In order to understand a role of this NGO in the civil society, I outline general perception on the role of NGOs in the Czech society. I also deal with the concept of volunteerism, as a fundamental issue, due to the fact that most of the NGOs is dependent on the work of volunteers. I also deal with the explanation of the importance of volunteering work for adult education.

The educational system of Junák – svaz skautů a skautek ČR comprehends education of all adult members involved in functioning of this organization. In this part I deal with the education of „local leaders“ i.e. those who lead local (district) scout groups and take part in the very important upbringing and education of youths. The educational activity is crucial for this organization, thus the education of all leaders and other people working with children and youths is main priority of this NGO.

Another very significant area of education is manager-trainee programme. The mission of this people is to provide conditions for running the whole organisation, prepare and provide methodical, informational and financial background in order to fulfil goals of this NGO.

Last area covering both previous categories is education of „scout educators“ i.e. people who participate in special events and support them from the professional and methodological point of view.

In the final part of my thesis I introduce issues of current education and educational system, and perspectives of further development of scout education . I also focus on changes and development of current educational system and its impact on the activities of this NGO. Overall, I consider the educational system of Junák – svaz skautů a skautek ČR as a fairly successful one.

## **Key words**

nonprofit/nongovernmental organization, adult education, volunteerism, volunteer, scouting, Junák – svaz skautů a skautek ČR, competence

# OBSAH

<b>0 ÚVOD</b>	<b>9</b>
<b>1 POSTAVENÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČESKÉ SPOLEČNOSTI</b>	<b>11</b>
1.1 ROLE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ VE SPOLEČNOSTI	12
1.2 PŮSOBNOST NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ VE SPOLEČNOSTI	13
<b>2 KONCEPT DOBROVOLNICTVÍ</b>	<b>15</b>
2.1 POJETÍ DOBROVOLNICTVÍ	15
2.2 HISTORIE A TRADICE DOBROVOLNICTVÍ	18
2.2.1 Dobrovolnictví v Evropě a v Severní Americe	19
<b>3 VÝZNAM DOBROVOLNICKÉ PRÁCE PRO UČENÍ DOSPĚLÝCH</b>	<b>21</b>
<b>4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V JUNÁKU – SVAZU SKAUTŮ A SKAUTEK ČR</b>	<b>24</b>
4.1 VZDĚLÁVÁNÍ PRO OBLAST ODDÍLU	27
4.1.1 Nekvalifikační vzdělávání	28
4.1.2 Kvalifikační vzdělávání	28
4.1.2.1 Čekatelská zkouška	28
4.1.2.2 Vůdcovská zkouška	28
4.1.2.2.1 Struktura vůdcovské zkoušky	33
4.1.2.3 Příprava na čekatelskou a vůdcovskou zkoušku	35
4.1.2.4 Zdravotník zotavovacích akcí	38
4.2 VZDĚLÁVÁNÍ PRO OBLAST ORGANIZAČNÍCH JEDNOTEK	38
4.2.1 Nekvalifikační vzdělávání	38
4.2.2 Kvalifikační vzdělávání	39
4.2.2.1 Organizační zkouška	39
4.2.2.2 Hospodářská zkouška	40

4.3 VZDĚLÁVÁNÍ PRO SKAUTSKÉ VZDĚLAVATELE	40
4.3.1 Nekvalifikační vzdělávání	40
4.3.2 Kvalifikační vzdělávání	41
4.3.2.1 Odborná činovnícká kvalifikace	41
4.3.2.2 Instruktorská kvalifikace	42
4.4 POSTAVENÍ A MOŽNOSTI DALŠÍHO VÝVOJE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V JUNÁKU	43
4.5 SHRNUÍ	46
<b>5 ZÁVĚR</b>	<b>47</b>
<b>6 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ</b>	<b>49</b>
<b>7 BIBLIOGRAFIE</b>	<b>51</b>
<b>8 PŘÍLOHY</b>	<b>52</b>

## **SEZNAM ZKRATEK**

- ČR – Česká republika
- ČZ – čekatelská zkouška
- NO – nezisková organizace
- VZ – vůdcovská zkouška



## 0 ÚVOD

Cílem mé bakalářské práce je zabývat se hlouběji tematikou učení a vzdělávání dospělých v neziskových organizacích. Pojem učení je v této souvislosti chápán jako nadřazený k pojmu vzdělávání. Problematika neziskových organizací je velmi obsáhlá, rozhodně není mým cílem pojmut ji v této práci komplexně a představit ji v celé šíři. Neziskové organizace zde obecně vymezuji pouze v nejnútnejším rozsahu pro rámcové vytyčení oblasti, ve které se pohybuji.

Neziskové organizace působí v oblasti občanské společnosti, tedy v prostoru mezi soukromou sférou a sférou státu. Nezřídka jsou zakládány všude tam, kde se lidé chtějí občansky angažovat a nahradit tak státní instituce, které neexistují nebo fungují v nedostatečné míře. Neziskové organizace, jejich roli ve společnosti a oblasti působnosti stručně popisují v první kapitole. Jsem si vědoma toho, že tato část práce se odvíjí v naprosto teoretické rovině, avšak pro účely stručného představení pozice neziskových organizací ve společnosti je, pevně věřím, postačující.

V druhé kapitole rozpracovávám fenomén dobrovolnictví, který s problematikou neziskových organizací velmi úzce souvisí. Vybírám několik definic dobrovolníka a dobrovolnických aktivit, představuji typy dobrovolnické činnosti a oblastí jejich působnosti. Vycházím přitom i z poměrně výrazné tradice dobrovolnictví v naší společnosti a porovnávám naši situaci dobrovolnického snažení s podmínkami v jiných státech Evropy i mimo ni.

Ambicí třetí kapitoly je zkoumat vliv dobrovolnické činnosti na samotné dobrovolníky, především s přihlédnutím k jejich osobnímu rozvoji a možnosti učení se v rámci dobrovolnické práce. Snažím se zachytit význam, který oni sami svým aktivitám přisuzují, co od nich očekávají a co jim dobrovolnictví přináší za zkušenosti, schopnosti, znalosti, ale i radosti. Motivem pro zpracování bakalářské práce s tímto zaměřením byla moje osobní zkušenost v neziskové organizaci, proto z této zkušenosti ve třetí kapitole zásadně vycházím.

Poslední kapitola podrobně představuje systém vzdělávání dospělých v konkrétní neziskové organizaci, v Junáku – svazu skautů a skautek ČR. Tato organizace, zaměřující se na výchovu dětí a mládeže, funguje výhradně a na dobrovolné bázi. Stěžejním tématem v této části práce jsou možnosti vzdělávání především pro ty, kdo s dětmi v jejich volném čase pracují. Za dospělé jsou zde považováni i ti, kteří sice ještě nesplňují mnohá kritéria dospělosti, nicméně organizace na ně jako na dospělé pohlíží, protože na jejich aktivitách stojí fungování organizace a hlavně plnění jejího poslání – rozvoje dětí a mládeže. Nesou tedy nemalou zodpovědnost a z tohoto pohledu je možné je za dospělé brát.

Závěrem bych zde chtěla poděkovat všem, díky jejichž pomoci vznikla tato práce. Mé poděkování patří především PhDr. Martinovi Kopeckému, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za odborné vedení a cenné rady, které mi pro psaní této práce poskytl. Vděčná jsem mnoha členům Junáka za jejich názory, rady a podnětné diskuze, které mi pomohly zorientovat se i takových oblastech skautského vzdělávání, které nepatří k nejznámějším a nejdiskutovanějším. Děkuji také svým rodičům a blízkým, kteří mě v mém studiu i při psaní práce podporovali.

# 1 POSTAVENÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČESKÉ SPOLEČNOSTI

Neziskové organizace (dále NO) jsou organizace, které jsou institucionalizovány, mají soukromou povahu (jsou odděleny od státní správy), nevytváří zisk k rozdělení mezi vlastníky či zakladatele (případný zisk musí využít zpět k rozvoji organizace a plnění jejího poslání), jsou samosprávné (v řízení svojí činnosti) a dobrovolné. Mohou být nazývány též občanské, nevýdělečné, nevládní či nestátní či kombinací těchto přívlastků, nicméně označení neziskové je v praxi využíváno nejhojněji. (Cihlářová, 2008, s. 9)

K základním typům neziskových organizací podle právního vymezení patří občanská sdružení (registrovaná podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů), obecně prospěšné společnosti (podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech), nadace a nadační fondy (podle zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech) a církevní právnické osoby (podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech).

Jako charakteristické rysy neziskových organizací uvádějí Švec, Dörfler a Navrátilová (2009, s. 5):

- spontánnost – vznikají ve směru zdola nahoru, na základě potřeby lidí, ne organizací samotných
- rozmanitost – tvoří je samostatné dílčí skupiny nebo organizace, které hájí zájem skupiny
- veřejný zájem – jejich vývoj vždy směřuje ke sledování vyššího cíle ve veřejném zájmu
- občanské prostředí – jejich struktura není limitována tradičním pojetím struktur, ať už na bázi vztahů příbuzenských, místních či církevních
- dobrovolnost – významné procento lidí činných v neziskových organizacích tvoří dobrovolníci

V českém prostředí jsou pak pozorovatelné ještě další společné znaky:

- poskytování služeb v segmentech trhu, které jsou v ČR často považovány za nelukrativní a privátní sektor nemá zájem se angažovat
- nabídka uplatnění osobám v soukromém sektoru často pomíjeným, např. lidem s postižením (Švec, Dörfler a Navrátilová, 2009, s. 5)

Cihlářová (2008, s. 10) pak doplňuje výčet o další významný atribut:

- NO nahrazují služby, které stát v určitém smyslu zanedbává či vůbec nenabízí.

## **1.1 ROLE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ VE SPOLEČNOSTI**

Neziskové organizace mají v moderních demokratických společnostech nezastupitelnou úlohu. Jejich hlavní úlohou je role participativní, tj. příležitost občanů vyjadřovat své názory, požadavky a zájmy, sdružováním v NO pak řešit své společné problémy. Tímto způsobem mají občané možnost se podílet na spolurozhodování orgánů veřejné moci, a zároveň tak přebírat část zodpovědnosti za rozhodnutí obcí, krajů či státu. Spolupráce s rozhodovacími orgány je oboustranně prospěšná, protože neziskové organizace často mají blíže k realitě a mohou tak snadněji a efektivněji definovat problémy, kterými je třeba se v rámci státní správy či samosprávy zabývat. Mimo to působí v NO i řada odborníků, kteří mohou svými znalostmi významně přispět k veřejně projednávanému tématu a přijít s kvalitními návrhy řešení dané problematiky. (Rakušanová, 2005, s. 83)

Neméně významnou funkcí neziskového sektoru je funkce servisní ve smyslu poskytování široké škály služeb, které stojí mimo zájem komerčního sektoru i státu. Může jít třeba o služby sociálně znevýhodněným skupinám občanů – menšinové populaci, dětem z nefungujících rodin, chudším vrstvám, nemocným, atp. Tyto služby by měly pokrývat skutečné potřeby obyvatel. Existence těchto služeb v rámci neziskového sektoru je výhodná jak pro ty, kteří služeb využívají, tak pro stát samotný. V mnoha případech je totiž efektivnější podporovat NO než ponechat veškeré aktivity v rukou státu. Neziskové organizace často ušetří spoustu prostředků na mzdách, protože mnoho činností pro ně zajišťují dobrovolníci. V důsledku tak dochází k významným úsporám i v rámci státního

rozpočtu. NO zároveň pružně reagují na poptávku po konkrétních službách, a tím zmírňují možné sociální napětí. Z tohoto pohledu vnímáme NO jako důležité prostředníky mezi občany a státem, protože ukazují cesty, jak najít řešení pro mnoho závažných problémů. Spolupráce mezi státními orgány a NO se tak stává nezbytnou, ale klade velké nároky na informovanost a vyžaduje porozumění obou zúčastněných stran, což se nezdá stává překážkou v jejich součinnosti.

Další funkce NO v občanské společnosti úzce souvisí i s její participativní rolí – NO poskytují půdu pro různorodost názorů a tím vytvářejí důležitý prvek demokratického státu. Občané mají možnost formulovat a prosazovat své názory na veřejnosti. Úlohou NO je potom upozorňovat na možné ohrožení demokratických principů naší společnosti na úrovni lokální, státní i nadnárodní.

Nezastupitelnou roli mají NO i v rozvoji regionů či celého státu. Tak jako často doplňují veřejné služby v oblasti potřeb jednotlivců, tak mohou jiné NO podle své sféry působnosti přispívat k sociálnímu či ekonomickému rozvoji, k ochraně přírodního nebo kulturního bohatství, jak uvádí Cihlářová (2008, s.11-12).

## **1.2 PŮSOBNOST NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ**

Neziskové organizace působí v mnoha oblastech. Informační centrum pro neziskový sektor (O neziskových organizacích, [online]) uvádí jako hlavní oblasti zájmu následující:

- kultura, ochrana kulturních památek, rozvoj umění
- věda, výzkum a vzdělávání
- zdravotní péče a sociální služby
- ochrana životního prostředí, ekologická výchova
- ochrana lidských práv
- rovné příležitosti
- komunitní rozvoj
- práce s dětmi a mládeží
- rekreace, sport, tělovýchova

- podpora neziskového sektoru jako celku, jeho PR, služby ostatním neziskovým organizacím, informační, právní a metodické zázemí
- a další

Činnost neziskových organizací je velmi úzce spjata s dobrovolnictvím. Dobrovolníci jsou organizováni především v neziskových organizacích, v rámci kterých nebo prostřednictvím kterých vykonávají různé činnosti. Neziskové organizace v sobě navíc zahrnují kromě dobrovolnické práce ještě další prvek dobrovolnosti – významná část finančních prostředků organizace pochází z dobrovolných příspěvků od dárců. (Šebestová, 2007, s. 4)  
Fenomén dobrovolnictví, jeho formy, historii a tradice nastiňuje následující kapitola.

## 2 KONCEPT DOBROVOLNICTVÍ

Fenomén dobrovolnictví má spolu s dárcovstvím pevný základ v chování společností napříč dějinami i mnoha kulturami. Tošner a Sozanská (2006, s. 23) vidí v motivu k altruistickému chování všech sociálních skupin soucit, solidaritu, vzájemnou a nezištnou pomoc druhým. V posledních letech se pak v naší společnosti rozvinula i institucionalizovaná podoba dobrovolnictví.

### 2.1 POJETÍ DOBROVOLNICTVÍ

Dárcovství a dobrovolnictví představují dvě různé formy dobročinnosti, též filantropie, která už dlouhá staletí považována za jednu z občanských ctností s hlubokými kořeny v židovské a posléze křesťanské morálce. (Tošner, Sozanská, 2006, s. 36)

Dárcovství si již u naší veřejnosti vydobylo své místo. Pro stále větší okruh lidí je přirozené přispívat na veřejně prospěšné účely v oblasti zdraví, vzdělávání, znevýhodněných skupin a mnoha dalších a přispívat také na sbírky pořádané pro obyvatele postižené přírodními katastrofami. Dárcovství představuje jednoduchou a pasivní formu, jak uspokojit své vlastní svědomí jednorázově a poměrně bezbolestně, s nízkými náklady. Věnovat svůj čas a energii jako dobrovolník vyžaduje mnohem větší odhodlání a nadšení.

Pozoruhodná, avšak z jiného úhlu pohledu zcela nepřekvapivá, je též skutečnost, že do kategorie nejtědřejších dárců patří dobrovolníci. Není tomu tedy tak, jak by se na první pohled zdálo logické, a sice že se společnost dělí na ty, kteří své svědomí „uplatí“ formou dárcovského příspěvku, a na ty, kteří raději darují svoji práci.

Tošner a Sozanská (2006, s. 36-37) rozvádějí několik druhů dobrovolnictví. Dobrovolná občanská výpomoc známá jako „sousedská výpomoc“ je tradiční charakteristikou jakékoli společnosti již od prvopočátků existence všech společností. Tvoří ji systém vzájemných protislužeb, který se velmi úspěšně rozvíjel zejména v období totalitní společnosti kvůli absenci normálně fungujícího trhu, produktů a služeb. „Tento systém se rozrostl do nevídaných rozměrů a připomínal spíše starověkou ekonomiku. Stalo se tradicí, že v

okruhu svých známých či spolupracovníků si lidé půjčovali nářadí i oblečení, obydlí a vozidla, za přidružené výměny aktuálních, více či méně relevantních, informací.“ (Druhy dobrovolnictví, [cit. 2. 12. 2008]) V posledních dvaceti letech se pak tyto formy dobrovolných aktivit postupně přeměňují v tržní vztahy, ale zůstávají doposud běžné v rámci rodiny, širšího příbuzenstva, přátelských a sousedských vztahů. Na vesnici si lidé dodnes vzájemně pomáhají např. při sklizni či stěhování.

Na stejném principu dobrovolnictví se dnes i v české společnosti snaží rozvíjet systém LETS – lokální ekonomický systém. Inspirací mu jsou společnosti, které úspěšně existují v Anglii, USA, Kanadě, Německu, Itálii či Austrálii. LETS je systém vzájemných výměnných služeb či poskytnutí zboží na základě imaginárních plateb. Jde v podstatě o obchod bez peněz, ve kterém jeho členové směňují drobné výpomoci a služby, domácí opravy či zboží a vypěstované ovoce v rámci určité lokality - města, kraje, regionu. Tyto společnosti, které se snaží být alternativami k tržní ekonomice, jsou vždy neziskové a dobrovolné. ( Pojďme si pomáhat (LETS), [cit. 2. 12. 2008])

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné je činnost, kterou vykonávají členové určitého sdružení či klubu v zájmu realizace svých cílů a poslání. Snad jednou z nejstarších a nejrozšířenějších aktivit založených na organizovaném dobrovolnictví je sbor dobrovolných hasičů.

V průběhu devadesátých let došlo v ČR k nebývalému rozvoji neziskového sektoru, k němuž přispělo i obnovení spolků a sdružení v minulém režimu potlačovaných. Řada z nich získala v rámci restitucí původní majetek a mohla tak pokračovat ve své činnosti. Patří k nim například spolek Sokol, který byl schopen v krátké době navázat na dřívější úspěšnou éru a velmi rychle se mu podařilo znovuvytvořit celostátní síť organizací v podstatné míře postavených na dobrovolnické práci svých členů. Souběžně vznikaly stovky, možná tisíce nových organizací, které staví svoji činnost na nadšení lidí a jejich dobrovolné práci. Mluvíme zde o mnoha kulturních, sportovních, dětských a mládežnických organizacích, kde skupiny občanů dobrovolně a sami pro sebe a své okolí realizují množství aktivit. Do této skupiny patří i organizace, které se snaží pomáhat svým členům, jež jsou nějakým způsobem ve společnosti znevýhodněni, a zvyšovat jim tak kvalitu života. Cílovými skupinami jsou senioři ( např. sdružení Život 90), Romové (např.



Nadace Tolerance, Sdružení dětí a mládeže Romů) nebo handicapovaní (např. Pražská organizace vozíčkářů, nadace Duha, Český paralympijský výbor).

Konečně dobrovolnictví veřejně prospěšné je to, které je aktuálním tématem současné doby. Na tomto druhu dobrovolnické činnosti staví neziskové organizace i dobrovolnická centra, jejichž úkolem je aktivity dobrovolníků koordinovat a poskytovat jim patřičné zázemí.

Veřejně prospěšné dobrovolnictví čerpá z ochoty lidí angažovat se svobodně a podle svého přesvědčení, ať již pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti. Na rozdíl od vzájemně prospěšného dobrovolnictví, kdy jde o společný, v konečném důsledku pak i osobní prospěch, jde u tohoto druhu dobrovolnictví na prvním místě o potřebu být užitečný svému okolí. Klasickým příkladem jsou dobrovolní dárci krve či horská služba, ale i skautské organizace a YMCA. Po roce 1989 se u nás stala základnou pro tento způsob dobrovolnictví řada neziskových organizací, které se snaží získat pro svoji činnost dobrovolníky z řad veřejnosti, ať již se jedná o nárazové akce nebo o déle trvající dobrovolnou spolupráci.

Zvláštním druhem v rámci veřejně prospěšného dobrovolnického uplatnění je dobrovolná služba dlouhodobějšího rázu, trvající od několika týdnů až po roční činnost. Obvykle jde o vykonávání dobrovolné práce mimo svoji zemi. Do ČR po roce 1989 takto přijelo mnoho dobrovolníků z USA a západních zemí, kteří se zaměřili na výuku cizích jazyků. Postupem času vznikly i české organizace, které dobrovolníky nejen přijímají, ale vysílají i Čechy do zahraničí na skupinové workcampy nebo na samostatné pobyty s dobrovolnou prací v oblasti ochrany životního prostředí, v kultuře, umění, při práci s dětmi, mládeží či seniory, volnočasových aktivitách nebo sportu. Za všechny programy jmenujme projekt Evropské komise a Evropského parlamentu s názvem Evropská dobrovolnická služba (European Voluntary Service, EVS).

## 2.2 HISTORIE A TRADICE DOBROVOLNICTVÍ

(podle Tošnera a Sozanské, 2006, s. 29-31)

Dobrovolnictví je fenomén, který zastává v české historii významné postavení. Některé charakteristiky dobrovolné činnosti splňují již aktivity náboženských řádů a jejich představených již ve středověku, ovšem tyto formy nelze považovat za činnost dobrovolnou, protože tato pozice byla vykonávána jako součást poslání řádů, tedy ve smyslu jejich povolání. Už od těchto dob má ovšem silnou tradici dobrovolná občanská výpomoc, tedy tzv. sousedská výpomoc, a dárcovství v podobě příspěvku především charitám.

Dobrovolnictví jako činnost konaná mimo zaměstnání se začíná mohutně rozvíjet zejména v průběhu 19. století, kdy dobročinné spolky vznikaly za účelem rozvoje vlastenectví, podporovaly kulturu, umění, vědu a vzdělávání a prosazovaly ideu všestranného rozvoje člověka. Některé z těchto spolků přetrvaly dodnes, jako je např. Sokol, nicméně jejich největší rozkvět nastal právě v předminulém století v době národního obrození a posléze též v minulém století po založení Československa. Období úpadku začíná v době německé okupace a nejsilněji se projevuje v době socialismu, kdy totalitní režim činnost mnoha spolků buď násilně přerušil, nebo podřídil komunistické straně. Navíc od roku 1951 probíhající tažení proti církvím mělo za následek rušení i jejich charitativních a sociálních organizací.

Nová etapa se začíná psát po společenských změnách v roce 1989, kdy došlo k výraznému rozvoji občanských aktivit umožněných nejen nově přijatými zákony o svobodě náboženské víry, ale i zákony vymezujícími možnosti sdružování občanů. (Bron, Malewski, 1995, s. 141) Neziskový sektor se tak mohutně rozvíjí, již v prvních měsících nového demokratického státu dochází k obnovení řady spolků potlačovaných minulým režimem, které za komunistické éry fungovaly potají nebo pod hlavičkou oficiálně podporovaných organizací. Svou činnost tak znovu zahájila YMCA, Sokol či Junák, a zároveň byly zakládány tisíce nových organizací v oblasti kultury, sportu, výchovy dětí a mládeže, charitativních spolků a organizací zaměřujících se na sociální a zdravotní oblast.

I tak ale neziskový sektor zůstává na okraji zájmu společnosti, dobrovolná činnost si stále nese negativní nálepkou vytvořenou socialistickým režimem. Dalším faktorem pro negativní obraz dobrovolnictví v očích veřejnosti je bezpochyby současná silná orientace české společnosti pouze na konzumní stránku života, kdy řada lidí nechápe, jak někdo může pracovat zadarmo, považují motivy dobrovolníka k neplacené práci za nelogické, v horším případě za nečestné a předpokládají u něj nekalé úmysly.

### **2.2.1 Dobrovolnictví v Evropě a v Severní Americe**

Na rozdíl od občanů České republiky, pro většinu obyvatel Spojených států amerických i Kanady je přirozené angažovat se v nějakém směru dobrovolné činnosti a vracet tak společnosti něco zpět za to, co nám poskytuje. Dobrovolné aktivity jsou v tomto prostředí považovány za běžnou součást života a rozhodně nejsou označovány jako hrdinské či mimořádné. Prostor k dobrovolnictví dávají nejen konkrétní organizace sdružené okolo určitého typu činnosti, jako je např. skauting, charita nebo sportovní kluby, ale silnou tradici mají i občanské iniciativy, které se podílí na utváření veřejného a politického života. Tyto iniciativy hrály významnou úlohu při zrušení otroctví či zavedení rovného volebního práva. Uvádí se, že v USA se na nějaké dobrovolné aktivitě podílí asi 20% populace, v Kanadě až 25%. (Tošner, Sozanská, 2006, s. 24-25)

Situace v evropských státech se stát od státu liší. V Německu má dobrovolnictví charakter nového sociálního hnutí a významně se podílí na formování občanské společnosti, častými cílovými skupinami jsou přistěhovalci, charitní organizace nebo mládež, která je podporována v budování mezinárodních politických vazeb. Oproti tomu ve Francii, zemi s tradicí silné centralizované vlády, je vše podřízeno státnímu monopolu a pro veřejný sektor zbývá jen malá oblast působnosti, proto zde má dobrovolnictví jinou pozici než v ostatních státech. Dobrovolnické aktivity jsou zaměřeny do oblasti sportu, kultury a rekreace, jen v minimálním procentu případů pak do sociálních oblastí, které jsou v jiných státech zastoupeny; podstatně více. Situace Velké Británie se odvíjí od tradice vysokého vědomí občanské odpovědnosti, kdy i vojenská služba nebyla nikdy povinná. Vláda klade velký důraz na soběstačnost občanů a komunit, často geograficky vzdálených a odkázaných na vzájemnou občanskou pomoc. Tradici vzájemné pomoci si drží i Nizozemí,

kde byly sice snahy v 60. letech minulého století systém dobrovolnických spolků nahradit intervencí silného sociálního státu, ale už v 70. letech se mnohé skupiny občanů nespokojených s postupy státní péče vrátily k původnímu modelu dobrovolnických organizací. (Tošner, Sozanská, 2006, s. 26-27)

## **2.3 PROFIL TYPICKÉHO DOBROVOLNÍKA**

V zemích, ve kterých dobrovolnictví nemá a nemělo násilně přerušenu tradici, jsou v dobrovolné činnosti zapojeny všechny profesní i věkové skupiny. Hojně jsou zastoupeny především ženy, kterým již odrostly děti, a také penzisté.

V České republice se dobrovolným činnostem věnují především ženy (až v poměru pět ku jedné), ve zhruba 75% případů je dobrovolník zároveň studentem, ale ve velkých městech už zaměstnanci tento náskok studentů snižují, a jejich poměr se vyrovnává.

Typickým českým dobrovolníkem je tedy žena, studentka vysoké školy nejčastěji sociální práce či jiných humanitních oborů, studentka pedagogické fakulty např. se zaměřením na výtvarnou výchovu, atp. Výjimkou ale nejsou, tak jako západních evropských zemích, dobrovolnice – matky odrostlých dětí, které si tak smysluplně naplňují nově získaný volný čas. Další významnou skupinou dobrovolníků jsou ženy na mateřské dovolené a aktivní důchodci.

Dobrovolníci se také často rekrutují z řad těch, kteří byli původně příjemci dobrovolnické pomoci, a tak se vlastně o dobrovolnictví a jeho konkrétních podobách dozvěděli. Za všechny uveďme ty, kteří strávili dlouhou dobu v nemocničním zařízení, a pobyt jim tam pravidelně zpestřovali dobrovolníci. Takoví lidé vědí, jak je pobyt v nemocnici nekonečný a nudný, a tak ho chodí pacientům zpříjemnit, a navíc jsou zcela jistě rádi, že mohou do nemocnice chodit v rámci dobrovolnické činnosti a nikoli jako pacienti.

### 3 VÝZNAM DOBROVOLNICKÉ PRÁCE PRO UČENÍ DOSPĚLÝCH

Učení dospělých prostřednictvím dobrovolnických činností je v této kapitole pojímáno jako učení informální, které se vyznačuje postupným, velmi často zcela nezáměrným získáváním znalostí, dovedností nebo návyků. (Šerák, 2009, s. 16). Informální učení představuje tedy učení se ze zkušenosti, obvykle vzniká jako vedlejší produkt jiné aktivity, ať už v pracovním prostředí, v oblasti volného času a zájmů, nebo v jakékoli jiné situaci každodenního života.

Učením neformálním se pak zabýváme v následující kapitole, která představuje vzdělávací systém Junáka a možnosti vzdělávání v této skautské organizaci. Neformální učení je zde chápáno jako komplex veškerých vzdělávacích aktivit, které se odehrávají mimo školský systém. (Šerák, 2009, s. 16)

Dobrovolnictví ve smyslu veřejně prospěšné činnosti, která je organizovaná neziskovými organizacemi, přináší jejím účastníkům mnoho výhod. Podle výzkumu Dárcovství a dobrovolnictví v České republice realizovaného společnostmi Nadace pro rozvoj občanské společnosti a Agnes (Frič a kol., 2001) přes 95% dobrovolníků uvádí, že jim dobrovolnická činnost přináší pocit smysluplné práce. Dobrovolnická práce je také vnímána jako vhodné využití volného času, alespoň tak ji vidí tři čtvrtiny respondentů-dobrovolníků. Oceňováno je i posílení svého sebevědomí (77%). Oproti tomu se jen 45% dobrovolníků domnívá, že svojí činností získali nebo získají společenské uznání a prestiž.

Mezi příjemné efekty dobrovolné práce patří určitě i nové zážitky a nové zkušenosti, nelze významným přínosem je i navazování nových vztahů s ostatními dobrovolníky i s těmi, kdo jsou příjemci dobrovolnické pomoci. Sílí i potřeba být prostě jen někomu užitečný a prospěšný, u nás sice ještě není tolik rozšířený názor, že dobrovolnictví je něco zcela přirozeného, co se prostě dělá, ale postupně i tento postoj české společnosti získává na důležitosti.

Přínosy dobrovolnictví z hlediska učení dospělých jsou nesporné. Dobrovolníci mají v rámci své činnosti možnost si své znalosti, dovednosti a schopnosti prohloubit nebo rozšířit v mnoha podobách. Většinou se dobrovolnická činnost odehrává v kontaktu s jinými lidmi, ať už s dalšími dobrovolníky, nebo s cílovými skupinami pro dobrovolnickou pomoc, a zde se otevírá široká škála možností pro rozvoj komunikačních a sociálních dovedností jedince. Získáváním nových zkušeností dochází rovněž k sebereflexi a k podnětům v oblasti přehodnocení vlastních hodnot.

Dobrovolná činnost také přináší možnosti uplatnění v oblastech, ve kterých se člověk ve svém profesním nebo studijním životě nepohybuje. Často jde o oblasti, k jejichž zvládnutí je potřeba obecně využitelných kompetencí. Rozvoj těchto kompetencí skrze dobrovolnou činnost je pak příjemným vedlejším efektem aktivity. Tyto získané schopnosti, dovednosti a znalosti pak samozřejmě mohou být využívány i v jiném prostředí.

Zcela konkrétním příkladem může být vedení kolektivu dětí, ať už ve skautském prostředí, ze kterého mám největší zkušenosti, nebo v jakémkoli jiném. Vedení dětského oddílu zahrnuje celou škálu činností, které je potřeba obsáhnout a zvládat, aby činnost měla smysl, udržovala jednotný směr a dosahovala stanovených cílů. Součástí úkolů vedoucího je plánování a organizování činnosti, tvorba programu včetně veškerého zajištění, vedení ostatních vedoucích, jejich podpora a motivace. Klíčovou činností je komunikace s dětmi, jejich vedení a výchova, poskytování dostatečného prostoru pro jejich rozvoj, nezanedbatelná je péče o psychickou i fyzickou bezpečnost dětí. Významné jsou i psychologické aspekty práce s dětmi, podpora individualit, práce s malými sociálními skupinami, práce s autoritou. Z činností podpůrných je to pak komunikace s organizací, která nám vytváří zázemí, kontakt s úřady, komunikace s rodiči, širokou veřejností i médii, oslovování firem s žádostí o podporu a získávání prostředků (fundraising), technické a administrativní zajištění činnosti.

To vše představuje obrovskou skupinu nároků na vedoucího v oblasti jeho vědomostí, dovedností a postojů. Na výkon funkce se sice lze částečně připravit, ale nikdy i v sebelepším a déletrvajícím vzdělávání není možné obsáhnout vše, co je k činnosti

potřeba. Vedoucí oddílu je tak „hozen do vody“ a kompetence získává postupným zorientováním se a nabýváním zkušeností.

Dovolím si tvrdit, že soubor těchto kompetencí, které si vedoucí postupně osvojuje, se nezřídka významně obsahově shoduje s kompetenčním profilem manažera. Proto se domnívám, že dobrovolná činnost v této podobě může mít významný přínos k uplatnění se na trhu práce. Využitelnost získaných znalostí a dovedností může být důležitým aspektem pro motivaci dobrovolníka, stejně tak jako možnost vyzkoušet si aktivity, ke kterým by se jinak (zejména mladý a pracovně nezkušený) dobrovolník dostal v rámci profesní kariéry až za dlouhou dobu.

Na stejném principu funguje i dobrovolnictví nezaměstnaných a zaměstnanců, jež jsou k dobrovolnické činnosti vedeni kvůli možnosti uplatnit svoje schopnosti, mnoho dalších schopností si v rámci dobrovolnické aktivity osvojit. Nezaměstnaným pak dobrovolnické zapojení dává příležitost udržovat se v „pracovní kondici,“ neztratit v období bez zaměstnání svoje pracovní návyky, které jsou pro opětovné zapojení se do pracovního procesu velmi důležité.

## 4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V JUNÁKU – SVAZU SKAUTŮ A SKAUTEK ČR

Cílem této části práce je představit vzdělávací systém konkrétní neziskové organizace. Zvolila jsem si občanské sdružení Junák – svaz skautů a skautek ČR, jehož členkou jsem již skoro 15 let a s jehož vzdělávacími a výchovnými aktivitami dětí, mládeže a – pro účely této práce klíčovými aktivitami vzdělávání – dospělých jsem tudíž velmi dobře obeznámena. V problematice vzdělávacího systému Junáka se orientuji jak teoreticky – z osobního zájmu o vzdělávání a aktivního vyhledávání informací o vzdělávacích akcích a možnostech dalšího rozvoje, tak prakticky – nejen jako absolventka několika kvalifikačních i nekvalifikačních kurzů, metodických a zájmových seminářů, ale i jako konzultantka a „průvodkyně“ mladších činovníků našeho oddílu, kteří se zapojili do skautského vzdělávacího procesu.

Junák má v současnosti okolo 45 000 členů a je tak největší výchovnou organizací v České republice. Chod jednotlivých oddílů i řízení celé této organizace zajišťuje několik tisíc dobrovolníků – oddílových vedoucích a ostatních činovníků. (Junák – česká skautská organizace, [online]) Fungování celého občanského sdružení tak téměř ze sta procent leží na dobrovolnické činnosti.

Posláním Junáka definovaným ve Stanovách Junáka (2001, hlava II., čl. 5) „... je podporovat rozvoj osobnosti dětí a mladých lidí, jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností, aby byli po celý život připraveni plnit povinnosti k sobě samým, bližním, vlasti, přírodě a celému lidskému společenství v souladu s principy a metodami, stanovenými zakladatelem skautského hnutí, lordem R. Baden-Powellem a zakladatelem českého skautingu, prof. A. B. Svojsíkem.“

Naplnit toto poslání se snaží tisíce dospělých členů - činovníků, kteří působí především v oddílech a věnují se výchově dětí, ale i spousty dalších, kteří se chtějí oddílovým vedoucím tento náročný úkol ulehčit a starají se o organizační, informační, metodické i finanční a materiální zajištění. Obě skupiny činovníků potřebují pro svou činnost celou



škálu schopností, znalostí a dovedností, které by jim měla jejich organizace umět zajistit, a Junák se o to snaží prostřednictvím mnoha vzdělávacích akcí a kurzů, metodických příruček, přehledného systému kvalifikačních stupňů a celkově poměrně propracovaného systému vzdělávání svých činovníků.

Smyslem vzdělávání, které skautská organizace činovníkům nabízí, je poskytnout jim prostředky, aby mohli podstatným způsobem přispět k naplňování poslání skautingu. Vzdělávání by mělo být přizpůsobeno každé funkci a každému jedinci na základě analýzy jeho potřeb a jeho předchozích zkušeností. (O'Connor, 1999, s. 7)

Základním dokumentem, který upravuje veškeré vzdělávací aktivity Junáka, je Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka (dále jen Řád). V Řádu (2009, s. 1) si Junák klade za cíl nalézt pro každého dospělého člena smysluplnou službu odpovídající jeho věku, osobnostním charakteristikám, schopnostem a možnostem, v souladu s požadavky světové skautské organizace World Organization of the Scout Movement. Výchovu a vzdělávání činovníků vidí i Junák jako stěžejní úkol organizace, protože vzdělávání vychovatelů i ostatních činovníků je základním předpokladem pro úspěšnou budoucnost a žádoucí vývoj celého hnutí. Junák se tak rovněž zavazuje každému dospělému členu, který na sebe přijal odpovědnost dobrovolné činovnické služby, poskytnout všestrannou podporu a přípravu. Řád také zakotvuje organizační a obsahové podmínky vzdělávacích akcí a kvalifikačních stupňů.

Výchova je v Junáku chápána jako celoživotní proces a rozumí se jí nejen odborné, ve skautských kruzích vnímané jako formální, vzdělávání, ale i všestranná kultivace činovnickovy osobnosti, jenž je pokračováním výchovy a vzdělávání skauta od nejútlejšího věku až do dospělosti.

Junák nabízí oba tradiční typy vzdělávání – kvalifikační a nekvalifikační. Kvalifikační je takové vzdělávání, jehož výsledkem je osvědčení (dekret), které je nezbytné k výkonu nějaké funkce. Vychází z určité společenské zakázky a z odpovědnosti, kterou má Junák vůči rodičům dětí i vůči celé společnosti za kvalitní a bezpečnou výchovu svěřených dětí a mládeže. Kvalifikace tak představuje minimální standard kvality, tj. co nejméně musí

činník ovládat, aby mohl zastávat konkrétní funkci. Jsou zde tedy jasně stanovená pravidla, jak toto osvědčení získat, která určují obsah a formu ověření způsobilosti, a jaké způsoby vzdělávání k tomu lze využít. Skautský vzdělávací systém se snaží zohlednit potřeby konkrétních cílových skupin a jednotlivců tak, aby byl důraz na složení zkoušky (získání kvalifikace) oslaben a aby byly vytvořeny podmínky spíše pro vzdělávání, které přinese rozhodně více než jen dekret.

Oproti tomu nekvalifikační vzdělávání je vzdělávání doporučené, rozvojové, není nezbytné pro výkon nějaké činnosti, ale může tuto činnost učinit podstatně kvalitnější. Vychází z potřeb a požadavků cílových skupin. Je zde potřeba hledat jiné motivace než povinnost a předepsanou kvalifikaci. Zájemci se jej účastní proto, že je pro ně užitečné a zajímavé, ať už ve skautské, jiné zájmové nebo profesní činnosti. Jako nepovinné není tudíž ani svázané pevnou obsahovou stránkou a postačují mu rámcově stanovená základní pravidla. V Junáku je stále více podporováno a dohání postavení kvalifikačního vzdělávání, které má mnohem silnější tradici.

Vzdělávací systém Junáka se zaměřuje na tři cílové skupiny dospělých s ohledem na obsahovou stránku vzdělávání, které potřebují pro výkon své činnické funkce.

- Vzdělávání pro oblast oddílů má pro Junáka nejvyšší prioritu, protože výchova dětí a mládeže je stěžejním úkolem a posláním. Určeno je všem, kteří se přímo podílejí na činnosti skautského oddílu a na výchově dětí a mládeže, a kteří tudíž potřebují být na tuto roli dostatečně připraveni a kvalifikováni. Členové vedení oddílu (vedoucí) jsou všichni, kdo se systematicky podílejí na vedení oddílu a přípravě jeho činnosti. Vůdcem oddílu je pak osoba, která je pověřena vedením oddílu a nese odpovědnost za jeho chod, řídí činnosti všech ostatních vedoucích. Další skupinou jsou osoby, které zajišťují zvláštní aktivity – především zdravotníci, a také osoby, které zajišťují speciální programové aktivity, hlavně sporty se zvýšeným rizikem, jako je např. vysokohorská turistika, lyžování, vodní sporty.

- Vzdělávání pro oblast organizačních jednotek se specializuje na činovníky působící v organizačních jednotkách od nejnižších úrovní až po ústředí, kteří zastávají pozice statutárních orgánů, tajemníků majících na starosti všechny provozní záležitosti, hospodářů a účetních. Pro toto vzdělávání se vžil výraz manažerské. Cílem je umožnit a podpořit vzdělávání všech, kteří zajišťují bezproblémový chod celé jednotky po organizační stránce. Tito činovníci tak totiž vytváří podmínky a zázemí pro plnění poslání Junáka, jde tudíž o nezanedbatelnou součást fungování organizace.
- Do oblasti vzdělavatelů patří všichni, kdo se podílejí na vzdělávání v Junáku, tj. instruktoři a lektoři, kteří vzdělávají činovníky patřící do předchozích dvou kategorií. Instruktoři se podílí na přípravě, realizaci a vyhodnocení vzdělávací akce nejrůznějšího rozsahu, na dramaturgii akce atp. Lektorem pak rozumíme odborně a pedagogicky způsobilou osobu, která je po obsahové a metodické stránce odpovědná za dílčí programovou část vztahující se k její odbornosti. Role instruktora a lektora může být samozřejmě sloučena v jedné osobě a často se tak děje. Lektory jsou někdy také externisté, profesionálové, kteří se akce účastní jen po dobu vedení svého programového bloku, nežádka jde o bývalé členy Junáka nebo i o odborníky z neskautského prostředí.

#### **4.1 VZDĚLÁVÁNÍ PRO OBLAST ODDÍLU**

Jak již bylo řečeno, vzdělávání vychovatelů má pro Junáka největší význam, protože výchova dětí a mládeže je naším hlavním úkolem. V souladu s tím je na tento typ vzdělávání upřeno nejvíce pozornosti a jsou na něj kladeny největší nároky. Potenciálních zájemců o vzdělání pro vedení oddílu je mnoho, v porovnání s ostatními dvěma oblastmi jde zde o záležitost masového charakteru. Určitý standard kvality se, podle pohledu Junáka, dá nejspíše nejlépe zajistit vzděláváním kvalifikačním, které v této oblasti velmi výrazně převažuje nad nekvalifikačním.

#### **4.1.1 Nekvalifikační vzdělání**

Nekvalifikační vzdělávání v této oblasti je zastoupeno především řadou metodických seminářů zaměřených na dílčí výchovné problémy (např. tematika odměn a trestů), aktuální témata (např. co baví současné děti, jak je zaujmout, aby začaly chodit do oddílu), nebo na rozvoj určitých dovedností (např. práce se dřevem, kůží, atp., spolu s náměty na využití v oddílové praxi) a zájmů (ekologické aktivity a jejich zapojení do programu). Významným prvkem nekvalifikačních kurzů jsou velmi často motivační programy, zaměřené na upevňování vědomí sounáležitosti a prohlubování duchovního rozměru skautingu.

#### **4.1.2 Kvalifikační vzdělávání**

##### 4.1.2.1 Čekatelská zkouška

Základním kvalifikačním stupněm je čekatelská zkouška. Ta je jakýmsi vstupním bodem celého systému, protože všechny ostatní kvalifikační stupně požadují přinejmenším právě předchozí složení čekatelské zkoušky. Absolvent čekatelské zkoušky, „čekatel“, je člen Junáka starší 15 let, je kvalifikován ke spoluúčasti na vedení oddílu či k vedení jednotlivé krátkodobé akce, není oprávněn k samostatnému vedení oddílu nebo tábora.

V průběhu zkoušky se ověřuje zralost uchazeče a jeho schopnost přispět k žádoucímu rozvoji dětí a zajistit přitom v co největší míře jejich bezpečnost. Obsahem zkoušky stanoveným v Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka (2009, s. 47-48) jsou Myšlenkové základy skautingu, Úvod do pedagogiky a psychologie, Bezpečnost, Zdravověda, Organizace a právo, Základy hospodaření a Metodika - především běžných oddílových činností a využití skautské výchovné metody. (Podrobnější obsah čekatelské zkoušky je součástí Přílohy B, str. 70 této práce.)

##### 4.1.2.2 Vůdcovská zkouška

Stupněm navazujícím na zkoušku čekatelskou je vůdcovská zkouška (VZ). Ta je povinná pro každého činovníka, jenž chce vést oddíl. Podmínkou absolvence VZ je složená

čekatelská zkouška s následnou praxí ve vedení oddílu po dobu minimálně jednoho roku, a dosažení kvalifikace Zdravotník zotavovacích akcí. Vůdcovská zkouška poskytuje kvalifikaci k samostatnému vedení oddílu nebo tábora, je kvalifikačním předpokladem pro výkon některých funkcí v Junáku, poskytuje kvalifikaci i pro vedení klubu dospělých.

Pro koho je vůdcovská zkouška určena? To je otázkou, kterou si klade spousta skautských vzdělavatelů, a na niž se odpovědi velmi různí. V ideálním případě by byl uchazečem již zkušený vůdce, pro něhož by zkouška byla pouze ověřením jeho kompetencí k vedení oddílu. V praxi jsou ale frekventanty vůdcovských kurzů především mladí lidé, studenti okolo 20 let, kteří mají s vedením minimální zkušenosti (jen povinný rok daný podmínkami v Řádu, navíc se množí žádosti o výjimky), ovšem „spadlo“ na ně břímě plné odpovědnosti za vedení oddílu, či se na kompletní převzetí oddílu v nejbližší době připravují. Průměrný věk vůdce oddílu se tak neustále snižuje, v současné době jsou vůdci především z řad studentů vysokých škol. Navíc se snižuje doba, po kterou vůdce svou funkci zastává, a je tak potřeba zapojit více lidí do vzdělávání, aby byly zajištěny personální náhrady. V České republice je v současné době cca 1 800 fungujících oddílů, z nichž každý potřebuje alespoň dva kvalifikované vedoucí – vůdce a jeho zástupce. Při průměrné délce vedení oddílu cca 3 roky tak vzniká potřeba zapojit do vzdělávání více lidí – ročně je potřeba kvalifikovat zhruba 1 200 lidí, aby se obměny ve vedení obešly bez nekvalifikovaných náhrad a nešvaru některých českých oddílů, které jsou zaštitěny osobami s kvalifikací, avšak oddíl fakticky vedou jiní.

V současné době jsou platné dvě podoby vůdcovské zkoušky. První z nich, klasická, která je používána po desetiletí, vychází z tradičního rozdělení témat a nutných znalostí vůdce oddílu do čtrnácti oblastí, jež pokrývají všechny oblasti oddílové praxe. Zahrnuje témata Myšlenkové základy skautingu a historie, Psychologie, Pedagogika, Metodika, Vedení oddílu, Organizace a právo, Hospodaření, Zdravověda, Příroda a ekologie, Táboření, příprava a vedení tábora, Kultura a estetika, Písemná práce a Mluvený projev. (Obsah klasické VZ je součástí přílohy B, str. 70 této práce.)

Nová verze zkoušky nerozděluje témata striktně podle obsahu, ale pracuje se souborem kompetencí. Pojmeme kompetence rozumíme „...žádoucí znalosti, dovednosti, postoje a

návyky...“ (Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky - příloha A, 2009, s. 1), které vycházejí z rozboru potřeb vůdců oddílů a které má vůdce oddílu mít, aby mohl zdárně pracovat ve výchově dětí a mládeže. „Kompetence jsou formulovány tak, jak by je měl ovládat úspěšný vůdce oddílu, tj. kompetence není koncipována jako požadavek ke zkoušce.“ (tamtéž) (Soubor kompetencí pro úspěšné zvládnutí nové VZ je uveden v příloze A, str. 53 této práce.)

Cíle nové vůdcovské zkoušky jsou shodné s klasickou, tedy „... zjistit, zda je kandidát schopen samostatně a úspěšně vést a vychovávat mládež podle skautských zásad. Zda zná cíle a základy skautingu, zda ovládá obsah a metody skautské výchovy a je schopen s nimi pracovat. Zda má potřebné osobnostní předpoklady, znalosti a dovednosti pedagogické a psychologické, organizační a právní. Zda je schopen reprezentovat skautské hnutí na veřejnosti a zda si je vědom odpovědnosti při výchově svěřené mládeže.“ (Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků, 2009, s. 11). Oprávnění absolventů klasické i nové podoby zkoušky jsou zcela shodná.

Nová vůdcovská zkouška začala vznikat jako experiment na několika Vůdcovských lesních kurzech a Vůdcovských kurzech v letech 2006 – 2008. Výstupem z těchto kurzů byl návrh kompetenčního portfolia vůdce, který byl zapracován jako novela do stávajícího Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka. Ten nyní povoluje pořádat a skládat vůdcovskou zkoušku do konce roku 2010 oběma způsoby – podle původních i podle nových pravidel. Od začátku roku 2011 bude v platnosti jen nová podoba vůdcovské zkoušky. Soubor kompetencí není konečný, je ponechán prostor pro jeho průběžnou úpravu a změnu na základě zkušeností instruktorů vůdcovských kurzů.

Hlavním důvodem pro změnu podoby klasické zkoušky v novou, bylo zvýšení efektivity vzdělávání vůdců. Je nepopíratelné, že práce vůdce oddílu je vysoce náročná a kvalifikovaná činnost, ale doba, kterou budoucí vůdci mohou strávit na kurzu, zdaleka nedosahuje rozsahu studia profesionálních vychovatelů, kteří se na svoje povolání připravují několik let na středních, vyšších odborných nebo vysokých školách. Přitom rozsah činností a odpovědností je srovnatelný, proto je důležité zajistit vzdělávání vůdců co nejefektivněji z hlediska času a co nejpečlivěji z hlediska výběru obsahu vzdělávání.

Dalším důvodem bylo usnadnit vůdcům vedení oddílu, „přitáhnout“ obsah zkoušky více k praktickým činnostem a dovednostem než znalostem. Důraz je kladen na schopnost vůdců stanovit si výchovné cíle pro práci s dětmi a hlavně odpovídající prostředky, jak cílů dosáhnout, a také jak řešit aktuální problémy ve svém oddíle.

V neposlední řadě bylo inspirací pro kompetenční model vůdcovské zkoušky fakt, že i nový výchovný program (tj. program pro děti) pracuje s kompetencemi a rozšiřuje tak původní zaměření od znalostí i k dovednostem a postojům. Vůdce by proto měl umět s kompetencemi nejen pracovat, umět si stanovit způsob jejich dosahování, ale především by měl být schopen dětem vysvětlit, co to kompetence jsou, jak si s nimi poradit tak, aby je jejich dosahování bavilo a přitom jim mnohé přineslo. Kompetencí by měl umět rovněž využít při vytváření cílů, kterých chce svou výchovou dosáhnout, a při realizaci konkrétních programů z cílů vycházejících. Další aspekt návaznosti vůdcovské zkoušky na „dětský“ výchovný program se projeví za pár let, kdy dnešní děti, které se právě učí pracovat s kompetencemi určenými pro svůj skautský věk, dorostou do věku budoucích čekatelů a vůdců. Bude pro ně snazší a přirozenější pracovat i ve své činovnícké přípravě s kompetencemi pro vedení a rozvíjet si z dětského věku již zavedené kompetence.

Z těchto důvodů vyplývají základní principy, podle kterých byl vytvořen obsah a struktura nové vůdcovské zkoušky. Těmito principy jsou (podle Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky, 2009, s. 2):

- Jednoznačná formulace kompetencí, tj. vzdělávacích cílů. Důraz je kladen na kombinaci znalostí, dovedností a postojů a schopnost prakticky je uplatnit.
- Zrušení duplicit. Každá kompetence se ve zkoušce vyskytuje pouze jednou, na souvislost s ostatními kompetencemi a tématy je upozorněno odkazem).
- Rozdělení kompetencí na nezbytné, klíčové a rozvojové (viz dále – Kategorie kompetencí) poskytuje lepší orientaci v posuzování důležitosti každé kompetence a pomáhá při stanovení minimálního nutného rozsahu jejího zvládnutí.
- Rozdělení kompetencí na ty, které se zkouší či jinak ověřují, a na ty, které se nezkoušejí. Toto rozlišení naznačuje budoucím vůdcům, že pro vedení oddílu potřebují i mnoho osobnostních předpokladů, které se na vůdcovském kurzu

nenaučí a které se nedají vyzkoušet, a také že řadu svých kompetencí mohou rozvíjet a zdokonalovat jen oni sami.

- Posun obsahu vůdcovské zkoušky od odborných znalostí k metodickým dovednostem a umění vést. Odborné znalosti ale mají svoji roli, jednak jako základní znalosti nutné pro chod oddílu (např. právní minimum), jednak jako znalosti, které pomáhají vůdci při tvorbě zajímavého a výchovně efektivního programu (např. znalosti o přírodě, kultuře, ...).
- Práce s vůdcovskými kompetencemi i po splnění vůdcovské zkoušky. Složení zkoušky zde již není chápáno jako vrchol vzdělávání vůdce, ale jako první krok na jeho cestě. Nezbytné kompetence by měl vůdce ovládat již u zkoušky v plné míře, naopak u klíčových a rozvojových kompetencí by měl u zkoušky ukázat, že ovládá základy a je v rozvíjení těchto kompetencí „na dobré cestě.“ Tento pohled otevírá možnost pro různé „postgraduální“ kurzy, pro rozvojové aktivity i pro sebevzdělávání vůdců.
- Variabilní část zkoušky. Zde se zohledňují specifika oddílu a individuální schopnosti budoucího vůdce. Každý vůdce by měl umět dát oddílu něco ze svého, využít svou odbornost a další zájmy pro činnost oddílu, naučit se lépe nějakou dovednost. Variabilní část zkoušky pak může být tvořena volitelnými rozvojovými kompetencemi či specializací na konkrétní obory skautské činnosti.
- Návaznost kompetencí na výchovný program dětí. Vůdce, který pracuje s výchovným programem, by ho měl umět dostatečně zvládat po obsahové i metodické stránce.
- Volná struktura kompetencí. Obsah zkoušky není detailně členěn na obory jako u klasické verze zkoušky, kde je oborů čtrnáct, např. Zdravověda, Myšlenkové základy skautingu či Kultura a estetika, ale jen do pěti orientačních oblastí (Osobnost, Organizátor, Vůdce, Vychovatel a Program). Toto pouze základní rozdělení umožňuje týmům vůdcovských kurzů i zkušebními komisím uspořádat si kompetence jedinečným způsobem, který jim vyhovuje a který odpovídá zaměření a odbornosti jednotlivých instruktorů.
- Věkové kategorie dětí. Vůdcovská zkouška je sice univerzální a dává kvalifikaci k vedení oddílu jakékoli věkové kategorie dětí, avšak zároveň platí, že k vedení



oddílů různých věkových kategorií jsou nutné částečně odlišné kompetence. Naprostá většina kompetencí je tak formulována bez specifikace konkrétní věkové kategorie, ovšem předpokládá se, že tato bude zohledněna při vzdělávacích programech i při následném ověřování kompetencí.

- Zdravotnický kurz. Podmínkou složení vůdcovské zkoušky je absolvence zdravotnického kurzu podle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a získání kvalifikace „Zdravotník zotavovacích akcí.“ Seznam kompetencí k vůdcovské zkoušce má popisovat úplnou kvalifikaci vůdce oddílu (tj. včetně zdravotnických kompetencí), proto jsou zde i kompetence, které pokrývá zdravotnický kurz, obsaženy. Tyto kompetence ale nejsou ve větší míře na vůdcovských kurzech ani přednášeny, ani ověřovány.

#### 4.1.2.2.1 Struktura vůdcovské zkoušky

Kompetence vůdce oddílu jsou rozděleny do 5 základních oblastí. V každé z těchto oblastí je pak možné najít kompetence, které mají spíše univerzální a obecný charakter (tj. jsou velmi dobře uplatnitelné i mimo skautské hnutí), tak kompetence, které jsou specificky skautské (tj. jsou formulovány v první řadě pro využitelnost ve skautském prostředí). Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky (2009, s. 3) vymezuje následujících 5 oblastí:

- Oblast Osobnost vůdce oddílu, která zahrnuje osobnostní předpoklady potřebné pro činnost skautského vedoucího a základní znalosti a potřebné postoje vztahující se ke skautskému hnutí.
- Oblast Organizátor – vůdce má být především schopen zajistit činnost oddílu, vytvořit pro chod oddílu dobré materiální zázemí, umět zajistit bezpečnost dětí, plánovat činnost i v dlouhodobějším časovém horizontu. Orientuje se v základních právních předpisech, které se vztahují k práci v oddíle. Rozumí organizační struktuře Junáka jako celku a využívá možnosti, které jemu a jeho oddílu členství v Junáku přináší.
- Kompetence v oblasti Vůdce se zabývají především uměním vést ostatní, komunikací s lidmi a řízením činností, vůdčími a manažerskými schopnostmi, autoritou a jejím budováním, nikoli však zneužíváním.

- Oblast Vychovatel charakterizuje vůdcovské kompetence jako kompetence pedagoga, který má didaktické dovednosti, ovládá výchovné metody, umí si stanovit vhodné výchovné cíle a najít relevantní prostředky k jejich naplnění.
- Oblast Program se pak zaměřuje na znalosti a dovednosti potřebné k tomu, aby vůdce mohl připravovat skautský program, rozuměl mu a věděl, k čemu své svěřence vede.

Kompetence ve všech oblastech jsou dále členěny na několik kategorií, které mají uchazečům o zkoušku usnadnit orientaci v rozsáhlém souboru všech kompetencí. Určují důležitost konkrétních kompetencí, a podle toho se dá snadněji odvodit i minimální rozsah jejího zvládnutí. Uvedené kategorie kompetencí se však nedají vnímat jako přímo na sebe navazující stadia, spíše se doplňují než rozvíjí. (Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky – příloha A, 2009, s. 3-4)

- Kompetence nezbytné jsou takové, jejichž zvládnutí je potřeba k tomu, aby vůdce ve své činnosti neškodil – svěřeným dětem, organizaci, dalším subjektům či přírodě. Jejich zvládnutí musí Junák bezpodmínečně vyžadovat, ale zároveň také poskytnout možnost k jejich získání. Zvládnutí jednotlivých znalostí, dovedností či přijetí postojů má vymezenou hranici, které je potřeba dosáhnout. Překročení této hranice, ač často snadno dosažitelné a nezávadné, už ale zpravidla nepřináší žádný výraznější efekt a není tedy ani prioritou vzdělávacího procesu. Rozpoznat nezbytné kompetence od ostatních se dá snadno pomocí otázky Je lepší oddíl zrušit, než ho nechat vést člověkem, který konkrétní kompetenci nemá? Pokud zní odpověď ano, je to kompetence nezbytná. Příkladem mohou být kompetence související s fyzickou i psychickou bezpečností dětí a s ochranou práv třetích osob.
- Klíčové kompetence představují kompetence, bez jejichž zvládnutí není možné příliš očekávat, že činnost vůdce bude pro svěřené děti, organizaci i celou společnost skutečně podstatným přínosem. Osvojení si klíčových kompetencí je proto vysoce žádoucí. Činnost vůdce, který těmito kompetencemi nedisponuje, může být akceptovatelná jen dočasně a pouze v případě, že je blížká vyhlídka na změnu k lepšímu. Součástí vůdcovské zkoušky je určitá míra dosažení těchto

kompetencí, zůstává zde výrazný prostor pro jejich další prohlubování, které je více než žádoucí. Dalším rozvíjením těchto kompetencí může vůdce podstatně zkvalitnit oddílovou činnost. Typickým příkladem jsou schopnosti stanovit si výchovné cíle a výchovný plán oddílu, psychologické schopnosti, znalost základních prvků oddílového programu a jeho přípravy, dramaturgie činností atd.

- Zvládnutí kompetencí rozvojových v podstatné míře přispívá k pozitivním efektům činnosti vůdce s oddílem. Je jich nepřehledná řada a vůdce rozhodně nemusí zvládnout všechny, ale je žádoucí, aby si osvojil dostatečně bohaté portfolio takových kompetencí, které mu umožní zkvalitňovat činnost oddílu a zaměřovat aktivity několika směry. Junák by měl dávat prostor k osvojení si širokého spektra rozvojových kompetencí a činovníky k jejich získávání motivovat. Do této kategorie spadají hlavně kompetence související s aktivitami, které oddíl dělat nemusí, ale které jsou významným výchovným prvkem pro jeho členy. Jedná se například o různé činnosti z oblasti sportovní, umělecké, ekologické, společenské atp. Soubor těchto kompetencí není nikde závazně stanoven, každý vůdcovský kurz si sám stanovuje portfolio těch, jejichž osvojení svým účastníkům nabídne a poskytne prostor pro jejich rozvoj. Každý kurz si tak vytváří svojí variabilní část zkoušky, kterou se odlišuje od ostatních. Rozvojové kompetence od klíčových rozlišujeme podle otázky Je možné tuto kompetenci nahradit jinými? Pokud odpověď zní „ne“, potom je kompetence klíčová, pokud „ano“, jde o rozvojovou kompetenci.

#### 4.1.2.3 Příprava na čekatelskou a vůdcovskou zkoušku

Budoucí čekatel nebo vůdce se na zkoušku může připravit dle svého rozhodnutí libovolným z následujících způsobů, nebo kombinací několika z nich.

Jednoznačně preferovány a doporučovány jsou čekatelské a vůdcovské lesní kurzy, které vždy zahrnují minimálně týdenní soustředění, jehož obsahem jsou nejen témata plánované zkoušky, ale také praktické dovednosti využitelné pro osobní rozvoj i práci s oddílem, prožitkové aktivity atp. Řád (2009, s. 26) klade na pořádání kurzů velmi přísné nároky z hlediska složení instruktorských sborů, forem, obsahu atd. Lesní akce vycházejí

z dlouholetých tradic výchovy a vzdělávání činovníků, přitom jsou schopny pružně reagovat na aktuální potřeby skautského hnutí a inspirují se i o poznatky ze zahraničních skautských organizací i dalších výchovných hnutí.

Cílem je motivace účastníků pro další aktivity v rámci hnutí, rozvoj osobnosti a sociálních dovedností, rozšíření obzorů např. pomocí výměny zkušeností mezi oddíly, navazování neformálních kontaktů v rámci regionu i na celostátní úrovni. Kurz rozvíjí vůdcovské schopnosti a podporuje setrvání a činnost jedince v oddíle, upevňuje vědomí sounáležitosti s hnutím, vychovává k sebevzdělávání a mnohému dalšímu. Složení kvalifikační zkoušky se pak zejména u čekatelů stává spíše příjemným vedlejším efektem.

Alternativou čekatelského/vůdcovského lesního kurzu je víkendový kurz, kde ovšem již není tolik prostoru pro témata mimo nejnужnější rámec zkoušky a pro vedlejší výchovné cíle, které jsou u těch, kteří se právě vydali na svoji činovníckou dráhu, tak důležité.

Dalšími, spíše výjimečnými, možnostmi je pak samostatná příprava a příprava v oddíle pod vedením zkušeného vůdce. Tyto formy přípravy na zkoušky jsou obvykle užitečným doplňkem předchozích dvou variant, jako samostatné je však vidím jako nedostačující. Zkušený vůdce může jistě jako tutor významně přispět k rozvoji kompetencí svého budoucího nástupce, avšak nezajistí mu takový pohled za hranice oddílu, který by měl budoucí čekatel/vůdce na kurzu, kde má možnost se seznámit se činností jiných oddílů, vyměnit si zkušenosti s ostatními účastníky a získat spoustu podnětů pro další aktivity svého domovského oddílu.

Varianta nové vůdcovské zkoušky přímo počítá s tím, že na vůdcovském kurzu nebudou přednášeny určité kompetence, které jsou ale obsahem ověřování, a jejich osvojení nechávají na účastnících. Jde například o některé postojoyé kompetence či naopak kompetence založené na znalostech, které je možno načerpat z literatury a jejichž rozsah je poměrně přesně definován. Na druhou stranu, každý kurz nabídne portfolio vůdcovských kompetencí, které nejsou obsahem vůdcovské zkoušky, ale jsou součástí kompetenčního profilu vůdce, svým účastníkům k osvojení si a rozvíjení těchto kompetencí. Jinými slovy, soubor všech kompetencí, kterými by měl vůdce oddílu disponovat, je mnohem širší než

soubor kompetencí, který je vůdcovskou zkouškou ověřován. Vzdělávací obsah kurzu se navíc odvíjí nejen od společné části zkoušky, která je vymezena v Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka, ale také od variabilní části, která je specifická pro každý konkrétní vůdcovský kurz.

Problematický je přístup některých činovníků ke kvalifikacím potřebným k vedení. I v dnešní době je nemálo těch, kteří potřebu získat čekatelské nebo vůdcovské oprávnění berou jako povinnost, kterou je Ústředí Junáka jen obtěžuje. Vždyť oni se na vzdělávacím kurzu nic nového nedozvědí, vše již umí, alespoň podle jejich současných měřítek – oddíl funguje, děti máme, tudíž neřešíme žádný problém. Jejich časté námitky „přece neobtěžuji 14 dní z léta, abych se učil něco, co nechci a nepotřebuji.“ Tato slova neslýchám jen z úst starších činovníků, kteří mají dlouholeté zkušenosti s výchovou dětí, a absence formální kvalifikace je u nich tudíž snadno akceptovatelná, ale bohužel tento postoj předávají i některým mladším činovníkům, kteří sotva odrostli skautskému věku a začlenili se do vedení oddílu teprve nedávno. V jejich případě může být veškerá vnitřní komunikace Junáka ohledně vzdělávacích akcí jen stěží efektivní, sebelepší „interní marketing“ nebude mít vyšší účinek než informace a postoje starších vůdců, kteří jsou pro mladší činovníky vzorem.

V souladu s touto nechutí se vzdělávat mnozí přistupují i k výběru kurzu – nejsou ochotni investovat do vůdcovské zkoušky více svého volného času, vítězí ty nejkratší, nejlevnější, nejméně náročné kurzy s minimem nadstandardních (nepovinných) požadavků, ideálně jednodenní či víkendové semináře. Tyto kurzy nemají ani prostor pro nic jiného než intenzivní soustředění se na co nejrychlejší předání obrovského množství informací, zůstávají v rovině znalostí, protože na rozvoj dovedností nebo změnu postojů zkrátka nezbyvá potřebný prostor.

Neříkám, že nutně všechny „rychlourky“ jsou nekvalitní, ale i sebelépe vedený kurz se zdatnými instruktory a skvělou metodikou jednoduše nemá časové kapacity na to, co by akce přípravy budoucích vůdců měla optimálně zahrnovat. Na krátkodobé akci chybí zejména prostor pro rozvoj praktických dovedností, o všestranném rozvoji osobnosti budoucího vůdce ani nemluvě.

#### 4.1.2.4 Zdravotník zotavovacích akcí

Kvalifikace Zdravotníka zotavovacích akcí podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, je povinná pro všechny zdravotníky letních i zimních táborů a dalších akcí a rovněž pro vůdce oddílů – je podmínkou pro získání vůdcovské kvalifikace. Jejím získání předchází zdravotnický kurz v rozsahu 40 hodin a závazném obsahu podle aktuální vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR. Je jedinou kvalifikací, která je v Junáku časově omezená, po vypršení platnosti po čtyřech letech je nutno si znalosti a dovednosti obnovit a prodloužit kvalifikaci účastí na doškolovacím kurzu v rozsahu 8 hodin.

Kvalifikaci zdravotníka lze získat v rámci zdravotnického kurzu pořádaného Junákem, Českým červeným křížem nebo v jakékoli jiné organizaci, která má k pořádání zdravotnických kurzů a udělování kvalifikace akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Kvalifikace vydaná v jakékoli organizaci s akreditací podle platných podmínek by měla být uznatelná i mimo rámec konkrétní organizace, avšak v praxi jsem se několikrát setkala s tím, že ke kvalifikaci z jiné organizace bylo přistupováno minimálně s nedůvěrou. Problém v Junáku je především s nedostatkem doškolovacích kurzů, a zúčastnit se doškolovacího kurzu v jiné organizaci, než ve které byla získána původní kvalifikace, není často možné, například Český červený kříž takto prodloužení kvalifikace neumožňuje.

## **4.2 VZDĚLÁVÁNÍ PRO OBLAST ORGANIZAČNÍCH JEDNOTEK**

### **4.2.1 Nekvalifikační vzdělávání**

Vzdělávací aktivity pro činovníky působící v organizačních jednotkách Junáka na manažerských, nikoli výchovných, pozicích jsou často – oproti vzdělávání pro vedení oddílu – spíše nekvalifikační. Většinou vycházejí ze vzdělávacích potřeb, nikoli z kvalifikačních nároků na zastávání určité funkce, protože pozic, které by v Junáku požadovaly manažerskou kvalifikaci, je naprosté minimum. Tito lidé však vytvářejí zázemí pro výchovné činnosti a z tohoto hlediska je jejich efektivní činnost velmi významná.

Nekvalifikačních kurzů a seminářů se nezřídka účastní také lidé, kteří naši organizaci zatím příliš neznají. Některé činnosti pro nás mohou totiž zajišťovat i „neskauti,“ obvykle jako hospodáři či účetní. Často se jedná o rodiče našich členů, kteří mají patřičné vzdělání nebo působí v příslušném oboru v zaměstnání, a jsou ochotni nám vypomoci s tím, na co naše znalosti a dovednosti nestačí. Druhou skupinou jsou pak zaměstnanci Junáka. Obě skupiny se potřebují seznámit se specifiky řízení a hospodaření jak obecně neziskových organizací, tak konkrétně v Junáku. Je velmi důležité, aby pro ně byla nabídka vzdělávacích kurzů otevřená, a byl jim částečně přizpůsoben i obsah – rozšířením o základní informace týkající se struktury naší organizace a zejména specifických pojmů a názvosloví, které jsou členům Junáka běžně známé.

Tématem seminářů bývají dílčí činnosti jako vedení účetnictví, dokumentace, komunikace a public relations, revize a inventarizace, řízení organizační jednotky a vedení lidí, aj.

#### **4.2.2 Kvalifikační vzdělávání**

„Cílem manažerské kvalifikace je ověřit, zda je kandidát schopen vést a řídit činovníky, organizovat a plánovat činnost skautských jednotek, zajišťovat úkoly v oblasti hospodaření, administrativy a vnějších styků.“ (Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků, 2009, s. 19) Manažerskou kvalifikaci tvoří dva typy zkoušek, které jsou vzájemně rovnocenné. Předpokladem pro obě zkoušky je složená čekatelská zkouška.

##### **4.2.2.1 Organizační zkouška**

Organizační zkouška je určena především pro předsedy a vůdce organizačních jednotek, tajemníky a ostatní organizační, řídicí a administrativní činovníky. Obsahem zkoušky je právo, komunikace, vedení, projekty, plánování, aj. Kvalifikace organizační zkoušky spolu s Instruktorskou kvalifikací také opravňuje k lektorské činnosti a členství ve zkušební komisi v oblasti organizace a práva na kurzech pro uchazeče o čekatelskou nebo vůdcovskou zkoušku.

#### 4.2.2.2 Hospodářská zkouška

Hospodářská zkouška je určena pro hospodáře, účetní a členy revizní komise. Obsahem jsou témata finančního řízení a finančních zdrojů, účetnictví, správy majetku, dokumentace, atp. Obdobně jako u organizační zkoušky, hospodářská zkouška spolu s Instrukorskou kvalifikací přináší oprávnění k lektorské činnosti a členství ve zkušební komisi pro čekatelské a vůdcovské zkoušky v oblasti hospodaření.

V praxi nejsou obě zkoušky příliš rozšířené, většina lidí, která manažerskou kvalifikací disponuje, ji má v podstatě navíc a oprávnění, které zkouška poskytuje, nepotřebují. Manažerský lesní kurz, který na složení manažerských zkoušek připravuje, je totiž určen všem, kteří částečné vzdělání z hospodářské nebo organizační oblasti potřebují pro výkon svojí činnostní funkce bez ohledu na to, zda kvalifikace chtějí dosáhnout či ne. Často ale, když už kurz absolvují, pak zkoušku rovnou složí.

### **4.3 VZDĚLÁVÁNÍ PRO SKAUTSKÉ VZDĚLAVATELE**

#### **4.3.1 Nekvalifikační vzdělávání**

Nekvalifikační vzdělávání v oblasti vzdělávání pro ty, kdo se podílejí na vzdělávání, téměř neexistuje. Jako akce výchovy činníků mohou být považovány metodická setkání instruktorů lesních škol a kurzů. Významnou akcí pro lektory a především pro instruktory je Ústřední lesní škola, která je koordinačním a konzultačním orgánem výchovy činníků. Jde o jednodenní setkání konající se jednou za jeden až dva roky, na kterém se řeší aktuální problémy ve vzdělávání. Instruktoři z mnoha především kvalifikačních kurzů představují své vzdělávací akce a debatují o jejich výsledcích, možnostech, problémech a překážkách, se kterými se setkávají. Ústřední lesní škola je zaměřena především na konkrétní prakticky využitelné výsledky a výstupy. Instruktoři si s instruktory ostatních akcí vyměňují zkušenosti, společně dávají podněty Ústředí pro změny v Řádu pro vzdělávání činníků a činníků Junáka i pro další změny ve skautském vzdělávacím systému, a mnoho jiného. Nejde tedy o typickou vzdělávací aktivitu ve smyslu rozvojové činnosti, ale i v komunikaci



s ostatními lektory a instruktory může vzdělavatel najít mnoho inspirace pro rozvíjení svých vzdělávacích i vzdělavatelských aktivit.

### **4.3.2 Kvalifikační vzdělávání**

#### **4.3.2.1 Odborná činovnická kvalifikace**

Jedním ze dvou kvalifikačních stupňů pro ty, kdo působí ve výchově a vzdělávání činovníků, je odborná činovnická kvalifikace. Tvoří celou skupinu různých, vzájemně rovnocenných kvalifikačních stupňů. Svým obsahem pokrývají celou škálu skautských oborů – za skautský obor se v tomto kontextu považuje vše, čím se skauting pravidelně a soustavně zabývá jak při práci v oddílech, tak při vzdělávání činovníků, správě a řízení organizace i jinde. (Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka, 2009, s. 20)

Obory odborné činovnické kvalifikace v podstatě kopírují obory klasické vůdcovské zkoušky, tedy Myšlenkové základy skautingu a historie, Psychologie, Pedagogika, Metodika, Vedení oddílu, Organizace a právo, Hospodaření, Zdravověda, Příroda a ekologie, Táboření, Příprava a vedení tábora, Kultura a estetika, Písemná práce a Mluvený projev.

Zvláštními případy odborné činovnické kvalifikace jsou Kapitánská zkouška a Činovnická zkouška kmene dospělých. Kapitánská zkouška se zaměřuje na schopnosti kandidáta vést vodácký oddíl, využít vodáckou činnost pro obohacení programu oddílu, zajistit bezpečnost a ovládat dovednost předávání svých vodáckých dovedností a znalostí svěřeným dětem. Činovnická zkouška kmene dospělých, která hodnotí schopnost kandidáta vést činnost klubu dospělých a rozvíjet činnost dospělých v rámci Junáka jako celku. (Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka, 2009, s. 22)

Cílem odborné činovnické kvalifikace je prokázat hlubší odborné znalosti v jednom oboru skautské teorie i praxe, a prokazuje i metodickou způsobilost, tedy ovládnutí metodiky konkrétního oboru, lektorské dovednosti a schopnost předávat své znalosti ve vzdělávacím programu pro děti, mládež i dospělé. Zároveň by měl být činovník schopen tvořit metodické materiály pro členy vedení oddílů, jak připravovat program z oblasti příslušného

oboru skautské činnosti apod. Všichni držitelé odborné činovnické kvalifikace pak v Junáku představují „odbornou veřejnost.“

Odborná činovnická zkouška poskytuje kvalifikaci pro členy zkušebních komisí čekatelských, vůdcovských, v příslušných oborech pak i organizačních a hospodářských zkoušek.

#### 4.3.2.2 Instruktorská kvalifikace

Instruktorská kvalifikace prokazuje schopnost vzdělávat a vychovávat činovníky, vést vzdělávací akce včetně lesních kurzů, předsedat zkušebním komisím atp. Obsahem instruktorské kvalifikace jsou vědomosti týkající se Junáka jako organizace a hnutí, schopnost plánovat a připravovat dramaturgii vzdělávacích akcí, základy pedagogických věd, sociologie a finančního řízení. V oblasti dovedností pak jde např. o dovednost připravit a vést program pro všechny věkové kategorie, o rétorické a debatní schopnosti, o schopnost hodnotit výsledky práce a používat různé techniky zpětné vazby, o dovednost týmové spolupráce, vytváření vlastní role v týmu. Žádoucí postoje instruktora představují především sebevýchova jako celoživotní proces, základní postoj instruktora jako člověka odpovědného za výchovu činovníků a hledání cest v této výchově. (Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka, 2009, s. 23-24)

Instruktorská kvalifikace rovněž opravňuje ke zkoušení některých oborů u vůdcovských zkoušek, konkrétně u Myšlenkových základů skautingu a historie, Metodiky, Kultury a estetiky, Rétoriky a Písemné práce.

Vzniká tak problém ve vyjasnění vztahu instruktorské a odborné činovnické kvalifikace a základního pravidla, že kvalifikace má jednoznačně vypovídat o kompetencích držitele.

Primárně je instruktor připravován na vedení lesních a jiných vzdělávacích akcí, zajištění dramaturgie programu vzdělávací akce atp. Měl by být zárukou udržení jakýchsi minimálních standardů vzdělávání. Instruktorská kvalifikace je zaměřena na způsob, nikoli obsah, jak je tomu u odborné činovnické kvalifikace, která obsahuje jak lektorské schopnosti, tak odborný základ. Není vyjasněno, která kvalifikace má vyšší hodnotu. Je pro

ověřování znalostí, dovedností či postojů důležitější způsob, nebo obsah? Má oblasti z Metodiky zkoušet instruktor, nebo lektor?

V souvislosti s kompetenčním modelem nové vůdcovské zkoušky se nabízí také otázka, zda jsou skautští vzdělavatelé připraveni na tak velký přechod od jednotlivých, oddělených oborů skautských činností ke komplexnějšímu pojetí, jakým kompetenční portfolio vůdce bezpochyby je. V tomto ohledu se na tak razantní změnu zdají být lépe připraveni instruktoři, obsahem jejichž kvalifikace je obecnější rámec znalostí, dovedností a postojů se schopností všechny tyto tři složky kompetence přiměřeně aplikovat. Na druhou stranu jsou to právě oni, kdo postrádají pro některé kompetence potřebný odborný základ. Držitelé odborné činovnícké kvalifikace jsou zase úzce zaměřeni na svůj obor, který odpovídá modelu klasické verze vůdcovské zkoušky. Kdo je tedy kompetentní k ověřování kompetencí? Domnívám se, že tato otázka zůstává nezodpovězena, zvláště při zjištění, že neexistuje jednotná metodika, jak rozdělit vůdcovské kompetence do určitých bloků, ať už tématických nebo spojených jiným logickým prvkem, a přidělit odpovědnost za ověřování určitých kompetencí jednotlivým skautským odborníkům – držitelům odborné činovnícké kvalifikace nebo instruktorům. Chybí dostatečné rozpracování forem ověřování kompetencí a kritéria hodnocení. Nyní je tedy čistě na týmech vůdcovských kurzů a zkušebních komisí vůdcovských zkoušek, jak si kompetence rozdělí do jednotlivých oblastí působnosti.

#### **4.4 POSTAVENÍ A MOŽNOSTI DALŠÍHO VÝVOJE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V JUNÁKU**

Kromě problémů a otázek, které jsem nastínila výše v textu, má skautský vzdělávací systém ještě několik dalších charakteristik, z nichž některé představují jeho silné stránky, nicméně další pak odhalují jeho slabiny.

- Časová extenzivita. České skautské vzdělávání je v porovnání s ostatními skautskými organizacemi ve světě jedno z nejlepších, drží si velmi dobrou pověst. Zároveň je také jedno z nejvíce časově náročných. Obvyklým standardem trvání lesních kurzů v České republice bývají dva víkendy a letní, zhruba desetidenní část, tj. celkem okolo 16 dní, ale některé náročnější kurzy, zejména instruktorské školy

nebo specificky zaměřené lesní školy, mají v součtu i víc než 21 dní trvání, což je jinde ve světě velmi neobvyklé.

- Marketing vzdělávacích akcí. Je velká škoda, že tak dobré jméno, které si Junák drží u zahraničních skautských organizací, neumí využít v českém prostředí. Marketing vzdělávacích akcí patří k jedné z největších slabin našeho současného systému. Nejenže o nás a naši kvalifikaci pro činnost s dětmi neví veřejnost, podstatně horší je fakt, že o našem vzdělání a vzdělávání neví rodiče našich současných i potenciálních dětí, členů. Je nesmírná škoda, že tyto naše znalosti, schopnosti a dovednosti neumí většina vůdců a dalších členů vedení oddílů patřičně prodat, využít je jako významnou konkurenční výhodu v boji o členskou základnu s ostatními organizacemi zabývajícími se výchovou a volnočasovými aktivitami dětí a mládeže.
- Uznávání kvalifikace. Mnoho skautských vzdělavatelů řeší problém či spíše požadavek uznávání kvalifikace odjinud, či uznávání naší kvalifikace mimo sféru Junáka. Skautské vzdělávání by mělo být kompatibilní s jinými vzdělávacími systémy a mělo by tak umožňovat účast nečlenům Junáka – členům jiných skautských organizací v ČR, zahraničním skautům, členům jiných organizací či zájemcům z řad veřejnosti. Sice se tak již v omezené míře děje, ovšem pro veřejnost, potenciální zaměstnavatele atp. je např. pojem „vůdcovská zkouška“ víceméně nicneříkající. Prvním, z našeho pohledu významným úspěchem, je akreditace vůdcovské zkoušky Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy jako kvalifikace Hlavní vedoucí dětského tábora a rovněž Pracovník s dětmi a mládeží ve volném čase. Takové kvalifikace jsou už veřejnosti srozumitelnější a konkrétněji vypovídají o kompetencích toho, kdo je držitelem patřičného oprávnění.
- Druhým způsobem, jak umožnit vzdělávacím akcím Junáka získat si uznání i mimo okruh jeho členů, je volba neformální cesty – nabídnout takové vzdělávací aktivity, které budou kvalitou srovnatelné s jinými a budou uplatnitelné i mimo oblast působení Junáka. Příkladem by mohl být seminář na téma „rozvíjení spolupráce v dětské skupině,“ v jehož závěru by účastník dostal osvědčení o absolvování. Takto tematicky zaměřené vzdělávací akce, jejichž obsahem není vyložene skautská tematika, budou pravděpodobně atraktivnější i pro neskauty.

- Současně jde však i o opačný pohled, tj. o využití vzdělávacích akcí pořádaných jinými subjekty. Typicky jde o absolventi kurzu Zdravotníka zotavovacích akcí především u Českého červeného kříže, který je stejně jako většina našich zdravotnických kurzů akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. V oblasti skautských vzdělávacích pak jde o uznání obsahové části Odborných činovníckých kvalifikací – např. u Psychologie se uznává státní závěrečná (magisterská) zkouška z psychologie, u Zdravovědy vysokoškolské lékařské vzdělání, středoškolské zdravotnické vzdělání s pětiletou praxí v oboru či instruktorská kvalifikace od Českého červeného kříže. V případě uznání odborné způsobilosti je pak potřeba už jen doplnit si metodické vzdělání, buď splněním zbývajících požadavků odborné činovnícké kvalifikace, nebo získáním instruktorské kvalifikace.
- Konec vesnického skautingu. V souvislosti s profilem typického vůdce oddílu – student vysoké školy, který oddíl přebírá a posléze i předává většinou v době studia, zde vyvstává další problém – hrozí, že oddíly přetrvávají pouze v blízkosti univerzitních měst, protože na malých městech a vesnicích nebude mít oddíly kdo vést. Řešením této hrozby by mohla být opětovná motivace a zapojení bývalých vůdců, kteří mají s vedením zkušenosti, nyní už mají vlastní děti (i to je jistě vhodná motivace vrátit se ke skautingu) a mají nyní relativně volný čas, který jsou oddílu ochotni věnovat. Skupina dřívějších vůdců, kteří oddíl předali, ale jednou se k vedení chtějí vrátit, rozhodně není malá. Tito lidé už obvykle vůdcovskou kvalifikaci mají, ale je potřeba jim nabídnout jistou formu koučování, možnost výměny zkušeností, debat a seminářů o aktuálních tématech a problémech skautingu atp.
- Získávání vůdců z vnějších zdrojů. Další možností je pak získávání (budoucích) vůdců zvenku, lidí, kteří v dětství a mládí skautingem neprošli, ale nyní cítí potřebu se angažovat, např. proto, že se v jejich okolí nenachází žádný skautský oddíl, který by mohly navštěvovat jejich děti. Naučíme-li je vést a nabídneme-li jim možnost vůdcovského vzdělávání, můžeme tak získat mnoho schopných vůdců. Tento model se osvědčil už před 2. světovou válkou.

## 4.5 SHRnutí

Závěrem bych ráda poznamenala, že ač se v současné době vzdělávací systém nachází v procesu úprav a přepracování, i tak zůstává poměrně komplexní a oblast vzdělávání všech v Junáku participujících skupin pokrývá téměř beze zbytku, neopomíjí ve vzdělávání pro žádnou z klíčových cílových skupin. Spíše řeší problém opačný, jakým je překrývání se některých kvalifikací a nevyjasnění jejich vzájemných pozic. Systém se nyní, důsledkem zásahu přímo do svého středu v podobě nové formy vůdcovské zkoušky, ocitá na rozbouřeném moři, kde není zřetelná a jistá cesta od jednoho záchytného kvalifikačního bodu k druhému. Narážím tím na nevyváženost obsahu kvalifikačních stupňů, od čekatelské zkoušky ještě ve staré podobě, přes novou verzi vůdcovské zkoušky zpět ke starému modelu odborné činovnické kvalifikace. Instruktorové vzdělávání stojí v tuto chvíli trochu stranou, přesné vymezení jeho funkcí, kompetencí a našich očekávání od jeho pozice není zcela jasné.

Myslím si, že je potřeba tyto nejasnosti v blízké budoucnosti ukotvit, odpovědět si na otázky, co od jednotlivých prvků očekáváme, a podle toho k nim přistupovat. Zcela nezbytné je vymezit co nejdříve kompetence, které mají držitelé odborných činovnických kvalifikací ve vztahu k ověřování kompetencí vůdcovských. Doufám, že nastíněná vůdcovská cesta tvořená kompetenčním profilem bude i nadále rozvíjena a že ji brzy budou následovat podobné soubory kompetencí určující průběh čekatelského a následně i odborného činovnického vzdělávání. Instruktorové vzdělávání má v tomto směru už trochu nakročeno, může proto dle mého názoru zatím zůstat mimo hlavní zájem tvůrců nového systému skautského vzdělávání.

Oblast nekvalifikačního vzdělávání Junáka má před sebou, doufám, velkou budoucnost. Tvorba vzdělávacích programů, které se nebudou muset podřizovat kvalifikačním požadavkům, nýbrž „jen“ skutečně podstatným kompetencím, které jsou klíčové pro efektivní fungování všech součástí organizace, je vhodnou alternativou ke kvalifikačnímu vzdělávání.

## 5 ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se snažila shrnout a utřídit hlavní myšlenky o významu dobrovolnictví pro učení dospělých. Záměrem bylo představit poznatky o přínosech dobrovolnické aktivity pro jejího původce, tj. dobrovolníka, který vykonává určitou aktivitu bez nároku na odměnu. Je nepopiratelné, že význam dobrovolnických prací je v souvislosti s učením dospělých obrovský. Sami dobrovolníci pocítují efekty dobrovolnické práce, které se projevují především v rozvoji dovedností v konkrétních oblastech podle činnosti, kterou dobrovolník vykonává. Přínosná je především dlouhodobější činnost, kdy dochází k podnětům k rozvoji schopností opakovaně.

Dobrovolník si rovněž účastí v dobrovolnickém programu či jiné dobrovolné aktivitě utváří své hodnoty, resp. může jejich strukturu vlivem nových zkušeností, kontaktů a širšího rozhledu výrazně měnit. Zkušenosti a dovednosti získané v rámci dobrovolné práce pak může uplatnit ve vlastní profesní či studijní praxi, čerpat ze svých zkušeností i v běžném životě mimo sféru dobrovolnických aktivit. Dobrovolnictví tak není aktivitou, která by měla efekt jen pro příjemce dobrovolné pomoci, ze své dobrovolné práce si mnoho odnáší i sám dobrovolník.

Původní ideou pro zpracování této práce bylo porovnání několika vzdělávacích aktivit či systémů vzdělávání pro dobrovolníky pro výkon jejich dobrovolnické pozice, která by vyžadovala specifické či odborné vzdělání, jako je tomu v Junáku. Tyto požadavky či dokonce standardy vzdělávání pro funkce zastávané v rámci dobrovolné práce buď neexistují, ale spíše jen nejsou kodifikovány, nebo jsou součástí interních dokumentů konkrétních organizací a organizace nemá zájem poskytnout tyto materiály širší veřejnosti.

Rovněž v odborné literatuře jsou hojně vysvětlovány rozvojové efekty dobrovolnických činností, ale vzdělávání dobrovolníků je zmíněno jen okrajově, či spíše heslovitě.

V některých publikacích jsou zmiňována školení, výcvik a supervize dobrovolníků, nicméně už jen málokde je uvedeno podrobnější rozpracování obsahu a forem vzdělávání.

Z tohoto důvodu jsem nakonec věnovala větší pozornost vzdělávacímu systému Junáka, jeho možnostem, omezením a příležitostem dalšího vývoje. Vzdělávací efekty dobrovolnických aktivit v rámci jiných organizací jsem se pak snažila popsat alespoň v rámci oblasti informálního učení.



## 6 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

BRON, M., ed., MALEWSKI, M., ed. 1995. *Adult education and democratic citizenship*. 1. vyd. Wrocław : Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 1995 - 198 s. ISBN 83-229-1363-X.

CIHLÁŘOVÁ, Š. 2008. *Dobrovolnictví v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu*. Ved. dipl. práce Pavla Varvažovská. Praha : Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008 – 161 s.

FRIČ, P. a kol. 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a Agnes*. 1. vyd. Praha : NROS a Agnes, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2.

FRIČ, P. 2001. *Proletářský altruismus a dobrovolnictví v ČR*. [online] Příspěvek na konferenci Dobrovolnictví a dárcovství - Obnova občanských ctností, Kroměříž 7.- 9. června 2001. [cit. 2. 12. 2008]. Dostupné z: <http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik2001/fric.htm>

*Junák – česká skautská organizace*. [nedatováno] [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z: <http://verejnost.skaut.cz/skauting/cesky/>

O'Connor, D. 1999. *Adults in Scouting*. [online] [cit. 12. 8. 2008] Dostupné z: [http://www.scout.org/en/information\\_events/resource\\_centre/library](http://www.scout.org/en/information_events/resource_centre/library)

*O dobrovolnictví*. [online] Hestia – národní dobrovolnické centrum. [cit. 2. 12. 2008] Dostupné z: [http://www.dobrovolnik.cz/d\\_coje.shtml](http://www.dobrovolnik.cz/d_coje.shtml)

*O neziskových organizacích*. [nedatováno] [online] Informační centrum pro neziskový sektor. [cit. 2. 12. 2008] Dostupné z: <http://neziskovky.cz/cz/fakta/neziskovy-sektor-v-cr/co-to-je-neziskovy-sektor/>

*Pojďme si pomáhat (LETS)*. [online] Agentura Gaia. [cit. 2. 12. 2008] Dostupné z: <http://gaia.ecn.cz/projekty/lets.html>

RAKUŠANOVÁ, P. 2005. Třetí sektor a občanská participace v České republice. In Mansfeldová, Z., Kroupa, A. (eds.) *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2005 - 244 s. ISBN 80-86429-53-9.

*Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků*. 2009. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z: <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>

*Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky*. 2009. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z: <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>

*Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky - Příloha A*. 2009. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z: <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>

*Stanovy Junáka*. 2001. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z: <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>

ŠEBESTOVÁ, L. 2007. *Učení dospělých prostřednictvím organizované dobrovolnické činnosti: nezaměstnaný jako dobrovolník a dobrovolnická činnost zaměstnanců*. Ved. dipl. práce Martin Kopecký. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, 2007 - 74s.

ŠERÁK, M. 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠVEC, D., DÖRFLER, K., NAVRÁTILOVÁ, K. 2009. *Nevládní neziskové organizace – budoucnost občanské společnosti*. [online] Ústí n. Labem : Český svaz žen, 2009. 25 s. [cit. 25. 5. 2009] Dostupné z: [http://www.csz.cz/storage/1239385247\\_sb\\_publicace\\_ustecko.pdf](http://www.csz.cz/storage/1239385247_sb_publicace_ustecko.pdf)

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha : Portál, 2006 – 152 s. ISBN 80-7367-178-6.

## 7 BIBLIOGRAFIE

DEBBASCH, C., BOURDON, J. *Neziskové organizace* [dopl. stať KRÍŽKOVSKÝ, L. *Neziskové organizace v České republice*]. Praha : Victoria Publishing, 1995 - 127 s. ISBN 80-85865-78-5.

DOHNALOVÁ, M. *Antropologie občanské společnosti*. 1. vyd. Brno : Akademické nakladatelství CERM, Nakladatelství a vydavatelství NAUMA, 2004 - 164 s. ISBN 80-7204-339-0.

KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-96-3.

MANSFELDOVÁ, Z., KROUPA, A. (eds.). *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2005 - 244 s. ISBN 80-86429-53-9.

*Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky - Příloha B*. 2009. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z:

<http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>

*Statistika počtu nestátních neziskových organizací v letech 1990-2008*. [online] Informační centrum neziskových organizací. [cit. 25. 5. 2009]. Dostupné z:

<http://neziskovky.cz/cz/fakta/neziskovy-sektor-v-cr/statistika/>

## 8 PŘÍLOHY

### **Příloha A – Seznam nezbytných a klíčových kompetencí VZ**

**53**

**(zdroj:** *Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky - Příloha B.* 2009. s. 1-18. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z:

<http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>)

### **Příloha B – Obsah některých činovnických zkoušek (ČZ a VZ)**

**70**

**(zdroj:** *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků.* 2009. s. 47-57. [online] Junák – svaz skautů a skautek ČR. [cit. 19. 4. 2009] Dostupné z:

<http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>)

## Příloha A

### Seznam nezbytných a klíčových kompetencí VZ

Povinně zkoušené kompetence jsou označeny slovem **ano** ve sloupci ZK

#### Oblast 1 – Osobnost

č	o	k	ZK	Kompetence	Komentář
1	I	K		Ví, proč se věnuje vedení skautského oddílu	
3	I	N		Je si vědom, jaké nároky na něj osobně klade vedení oddílu a co mu přináší.	Chceme, aby tušil, co obnáší vedení oddílu po stránce přínosů i ztrát.
2	I	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.	Jinak by bylo lépe, aby se výchově dětí věnoval jinde.
4	I	K	<b>ano</b>	Umí charakterizovat základní znaky skautingu, ví, co dělá skauting skautingem.	Chápe poslání skautingu, rozumí jeho třem principům a ví, co je skautská výchovná metoda.
5	I	K	<b>ano</b>	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.	Jde o hlubší zamyšlení, nejzákladnější znalost a porozumění obsahuje předchozí kompetence.
6	I	K		Chápe skauting jako hnutí, které reaguje na potřeby dnešních dětí a současné společnosti.	Umí popsat, v čem je skauting moderním a pružným hnutím.
7	I	K		Nechápe skauting jako místo, kam utíká před vnějším světem.	Umí žít i v jiných sociálních skupinách než ve skautských. Ví, jak se realizovat (a realizuje se) v životě i jinými činnostmi než skautingem.
8	I	K		Ví, jak aplikovat získané vědomosti a dovednosti ze skautské činnosti v každodenním životě a naopak.	
9	I	K		Má představu o velikosti skautského hnutí a jeho možnostech ovlivňovat svět (jeho roli ve společnosti).	
10	I	K		Má základní přehled o historii skautingu v českých zemích. Rozumí tomu, jak je současná tvář českého skautingu ovlivněna historickým vývojem české společnosti a českého skautského hnutí.	Nejde o znalost dat, ale o porozumění událostem, které ovlivnily český skauting a které mají vliv i na skauting v současné době (zákaz skautingu, pronásledování a věznění skautů, obnova Junáka v 40., 60. a 90. letech).
11	I	N		Je normální slušný člověk.	Základní předpoklad, se kterým počítáme. Touto kompetencí se rozumí dodržování běžných občanských a mravních norem.
12	I	K		K lidem se běžně chová vstřícně a přátelsky.	

13	I	N		Umí přizpůsobit komunikaci situaci nebo osobě, s níž hovoří.	
14	I	N		Má přátelský a vstřícný postoj k ostatním v oddíle.	
15	I	N		Ví, jakým jednáním může odradit ostatní lidi od spolupráce.	
16	I	K		Umí si hrát.	Bez této dispozice těžko může rád a úspěšně být vůdce dětí
17	I	K		Zná a dodržuje zásady zdravého životního stylu a tyto zásady uplatňuje v oddíle.	Zdravé stravování, dostatečná tělesná aktivita, pravidelný denní režim, apod.
18	I	N		Vše, co dělá, dělá s vědomím odpovědnosti vůči členům oddílu.	Tato kompetence poskytuje vůdci základní vodítko např. pro řešení krizových situací – každou situaci řeší tak, aby vyloučil nebo minimalizoval nepříznivý vliv na členy oddílu.
19	I	K		Umí dobře nějaký obor skautské činnosti (táboření, znalost přírody, umění, ...).	Nejde o to mít detailní znalosti a dovednosti ve všech oborech, ale o to ovládat jeden obor dostatečně dobře, aby měl vůdce inspiraci pro program oddílu a zdroj autority vůči jeho členům.
20	I	K		Má znalosti a dovednosti, které může využít v programu oddílu.	
21	I	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.	Zde jde primárně o postoj, tj. o ochotu naslouchat zpětné vazbě a poučit se z vlastních chyb.
22	I	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.	Jde zejména o dovednost se ze zpětné vazby opravdu poučit. (Kompetence souvisí též se znalostí principů zpětné vazby a s dovedností dávat zpětnou vazbu druhým.)
23	I	N	ano	Je si vědom svých fyzických a psychických mezí, dokáže odhadnout své reakce ve vypjatých, nicméně pravděpodobných situacích.	Ví, jak se zbytečně nevystavovat těmto situacím, chová se tak, aby riziko minimalizoval. Má rozmyšlené a vnitřně přijaté „programy“ pro „krizové“ situace. Je si vědom „slabých stránek své psychiky“ (např. svých fóbii), snaží se s nimi vypořádat (a umí s nimi zacházet – co má udělat člověk, který má fobii z hadů, když dítě na výpravě uštkne had?)
24	I	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.	Umí nedestruktivně kritizovat a hodnotit sám sebe . Zná formy sebereflexe, které jsou tvůrčí, zajímavé a celkem příjemné.
25	I	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.	
26	I	K		Má vizi svého osobního rozvoje a snaží se k ní postupnými kroky směřovat, staví si stále nové cíle.	Uvažuje o svých životních prioritách. Zvládá základy plánování si svého času, umí si čas rozvrhnout čas (umí využít metody plánování, které používá pro svůj oddíl i k plánování svého života, rozhoduje se podle svých priorit).

27	I	K	V oddíle i v běžném životě uznává stejné hodnoty a snaží se podle nich žít. Nevede dvojitý život, nepřetvařuje se.	Např. vůdce, který je kuřák, by měl otevřeně přiznat svůj zlovyk členům oddílu ( a nekouřit na táboře tajně). Současně však může kouřit jen tehdy, kdy to nepoškozuje jeho svěřence (tj. nebude kouřit na schůzce nebo na programu).
28	I	K	Umí být přiměřeně tolerantní k ostatním, přičemž chápe, že tolerance má své hranice.	Umí vysvětlit, kdy je vhodné být tolerantní a kdy ne a jaké následky z obou případů plynou.
29	I	K	Respektuje tradice, rituály a symboly ostatních (jiných oddílů, společenství, kultur, ...)	
30	I	K	Dokáže se zapojit do diskuse nad současnými tématy z různých oblastí, dokáže k nim zaujmout postoj.	Jde o <b>základní orientaci</b> a schopnost uvažovat o naznačených tématech. (má všeobecný přehled – kultura, politika, ekonomika, sport; základní fungování společnosti a životního prostředí).

## Oblast 2 – Organizátor

č	o	k	ZK	Kompetence	Komentář
31	2	N		Respektuje zákony a jiné právní normy.	Snaží se zákony neporušovat a vede k tomu členy svého oddílu.
32	2	K	ano	Zná základní právní předpisy (občanský a trestní zákoník).	Ví o existenci těchto právních předpisů, má základní představu o tom, čeho se týkají.
33	2	N	ano	Ví, kdo je nositelem práv a povinností (právní subjektivita).	Znalosti aplikuje i na své středisko a Junáka jako celek, ví, kdo má v Junáku právní subjektivitu a co to znamená. Ví, kdo jedná jménem organizační jednotky Junáka.
34	2	N	ano	Ví, jak zacházet s osobními údaji, a tyto zásady dodržuje.	
35	2	N	ano	Zná základy trestní odpovědnosti.	
36	2	N	ano	Zná základy občansko-právní odpovědnosti.	
37	2	N		Ví, jak řešit základní situace při porušení práv druhých.	
38	2	N		Zná práva dítěte a ví, kde jsou obsažena.	Úmluva o právech dítěte.
39	2	K	ano	Zná instituce, organizace, apod., které se zabývají porušováním práv dětí. Ví, kam se v případě porušování práv dětí obrátit.	Policie, linky bezpečí, sociální pracovníci, předpokládá se minimální znalost kompetence 31.
40	2	N	ano	Ví, při jakých oddílových činnostech v přírodě hrozí riziko porušení zákona.	Např. Zákon o ochraně přírody a krajiny, lesní zákon, stavební předpisy, vodní zákon, dopravní předpisy, apod. ...). Podstatou kompetence není znát přesná ustanovení zákona, ale vědět, že při určitých činnostech hrozí riziko porušení zákona a před jejich uskutečněním je vhodné příslušné zákony prostudovat nebo se poradit s odborníkem.
41	2	K	ano	Uvědomuje si přínos plynoucí z příslušnosti oddílu k Junáku a určité organizaci vůbec. Chápe, jaký smysl má pro oddíl jeho začlenění ve středisku a v Junáku.	Včetně výhod a přínosů, které z toho plynou jemu osobně.
42	2	N	ano	Ví, jak se jmenuje jeho středisko.	Přesný název střediska včetně čísla.
43	2	N		Dokáže na nutné úrovni zajistit agendu vedení svého oddílu (registrace, tábory, akce).	V první řadě zde jde o zvládnutí praktických dovedností, které jsou nutné pro vedení agendy oddílu.
44	2	K	ano	Zná základní prvky organizační struktury (středisko, okres, kraj, ústřední orgány) a jejich smysl pro Junáka a pro svůj oddíl.	
45	2	K	ano	Zná základní předpisy Junáka (Stanovy, Organizační a Volební řád, Hospodářský řád, Řád pro vzdělávání) a ví, proč je Junák má.	Ví, jakou problematiku jednotlivé předpisy řeší, zná jejich hierarchii, ví, kde najde jejich platné znění a umí se orientovat v jejich textu.



46	2	K	ano	Má základní představu o tom, jak jednotlivé orgány (sněm, rada, vedoucí střediska, revizní komise) ovlivňují chod střediska. Je mu zřejmé, že jeho středisko bude takové, jaké si ho on a další vedoucí udělají.	
47	2	K	ano	Ví, co může dělat, pokud není spokojen s nějakým nařízením, rozhodnutím či předpisem.	Chápe základní principy demokracie v Junáku.
48	2	K		Ví, jakým způsobem středisko řídí oddíly, zná práva a povinnosti vůdce oddílu ve střediskové radě.	
49	2	K	ano	Zná význam a možnosti pojištění při oddílové činnosti a ví, na co se příslušné pojištění vztahuje a za jakých podmínek.	
50	2	N	ano	Ví, jaké jsou povinnosti a odpovědnost vůdce oddílu z hlediska hospodářského zajištění oddílové akce.	
51	2	K	ano	Ví, co zahrnuje hospodaření na úrovni oddílu, jaké jsou možnosti, povinnosti a odpovědnost vůdce oddílu v hospodářské oblasti.	
52	2	N	ano	Zná nezbytné náležitosti dokladů tak, aby byly použitelné v účetnictví. Ví, jaké typy dokladů se používají k vyúčtování obvyklých výdajů (paragon, cestovní příkaz, smlouva, ...)	
53	2	N		Umí sestavit vyúčtování akce.	
54	2	N		Umí vést pokladní knihu (včetně pokladních dokladů).	Jde o základní praktickou dovednost.
55	2	K		Zná rozdíl mezi malou a velkou akcí a s nimi spojené povinnosti vůči středisku.	
56	2	K		Ví, co je to dar a co je jiný příjem (reklama).	
57	2	K		Ví, co jsou to členské příspěvky a kdo stanovuje jejich výši. Má představu, k čemu slouží členské příspěvky a co je z nich financováno. Ví, že může ovlivnit výši příspěvků pro svůj oddíl a jejich čerpání.	Dokáže srozumitelně vysvětlit členům oddílu, rodičům, apod.
58	2	K		Ví, že na oddílovou činnost potřebuje peníze a ví, že je i jeho starostí, zda oddíl bude mít dostatek peněz na svou činnost.	
59	2	K		Je schopen zajistit péči o oddílový majetek a vybavení (včetně klubovny).	
60	2	K	ano	Ví, kdo je vlastníkem majetku, který používá oddíl, ví, jak se tento majetek eviduje a proč.	

61	2	K		Ví, jaký je rozdíl mezi evidencí majetku a inventarizací.	
62	2	K		Umí používat obvyklé komunikační kanály.	
63	2	K		Zná obvyklé informační zdroje (např. Internet).	
64	2	K		Ví, kde hledat informace o možnostech získání finančních prostředků pro činnost svého oddílu a o pravidlech, jak s nimi nakládat.	Ví, jaké zdroje může očekávat od Junáka a kde jinde hledat možnosti získání peněz.
65	2	K		Umí najít a využít informace, které mu poskytuje Junák.	Dokáže používat skautskou křižovatku a časopisy jako zdroje informací, které potřebuje
66	2	K		Dokáže rozřídít a zhodnotit informace s ohledem na jejich relevanci a hodnověrnost.	
67	2	N		Umí si vést a zpracovávat informace o dítěti.	
68	2	N		Umí najít a zpracovat informace nezbytné pro činnost.	
69	2	N		Umí informace nezbytné pro činnost (pro potřeby výprav, schůzek, táborů atd.) poskytnout dál vhodnými informačními kanály.	
70	2	N		Dokáže poznat, které informace má předat dál a které ne – zbytečné informace, osobní informace atd.	
71	2	K	ano	Zvládá vnější komunikaci (mimo Junák - s rodiči, školou, veřejností, úřady, ). Ví, jaké formy, přístupy a postupy použít pro tuto komunikaci.	
72	2	K		Zvládá komunikaci s ostatními činovníky, orgány a jednotkami Junáka (s ostatními oddíly, střediskem, ORJ atd.). Ví, jaké formy, přístupy a postupy použít pro tuto komunikaci.	
73	2	K		Zná různé běžně dostupné komunikační prostředky a dovede je vhodně používat (dopis, e-mail, telefon, osobní rozhovor ...).	
74	2	N	ano	Ví, že je důležité komunikovat s rodiči, úřady, jinými oddíly, střediskem, školou, veřejností, a dokáže vysvětlit proč.	
75	2	N		Ví, co všechno je třeba pro zajištění a zorganizování oddílové akce (např. výpravy).	Např. připravit scénář akce, včas vydat potřebné pokyny a informace, řídit činnosti během akce, zajistit bezpečný průběh atd.
76	2	K	ano	Je schopen sestavit střednědobý plán oddílu (plán na rok nebo kratší období) podřízený dlouhodobé vizi.	Ověřování: závěrečná zkouška, vypracování konkrétního úkolu

77	2	K	ano	Umí připravit plán tábora (cíle, program, technické, organizační a hospodářské zajištění, rozpočet).	
78	2	K	ano	Umí metodicky správně sestavit plán pro dílčí akci podřízený střednědobému plánu.	Záměr - mantinely - cíle - prostředky - scénář - vyhodnocení
79	2	K		Umí sestavit plán řešení nějakého problému.	
80	2	K		Je schopen improvizovat, ale uvědomuje si meze plánování i improvizace.	Schopnost improvizovat souvisí s tvořivostí
81	2	N	ano	Umí vytvořit scénář pro dílčí akci (schůzku, výpravu, ...). Umí k tomuto scénáři stanovit jednotlivé úkoly pro zabezpečení akce.	
82	2	N	ano	Ví, co je to rozpočet a k čemu slouží. Umí ke scénáři dílčí akce sestavit jednoduchý rozpočet.	
83	2	K	ano	Ví, že má mít vizi.	Ověřování: uvede důsledky absence vize oddílu a vysvětlí je.
84	2	K		Zná metody, jak postupovat při stanovení vize (dlouhodobé, střednědobé), nebo ví, kde ji hledat.	
85	2	K		Umí analyzovat situaci ve svém oddíle. Ví, proč analyzovat situaci.	
86	2	N	ano	Ví, že by měl oddíl přijímat nové členy, ví, proč je to důležité.	
87	2	K	ano	Zná způsoby, jak doplňovat členskou základnu svého oddílu	
88	2	K		Za pomoci dostupných prostředků (mapa, GPS, internet, jízdní řád, dotaz u domorodců) umí najít cestu a spojení dopravními prostředky mezi dvěma libovolně zvolenými místy v ČR.	
89	2	K		Umí zvolit vhodnou trasu výpravy.	
90	2	K		Umí vybrat vhodné místo pro táboření.	Místo pro přenocování na jednu noc i místo na třítýdenní tábor.
91	2	K		Program a činnost umí přizpůsobit počasí. Umí předem připravit variantu programu pro špatné počasí.	
92	2	K		Umí sestavit správný jídelníček a pitelníček na akce různého typu.	Výpravy, tábor.
93	2	K		Umí zajistit přípravu letního tábora po technické a materiální stránce (vyhledání a zajištění tábořiště, vybavení, doprava, materiál, táborové stavby).	

94	2	K		Umí zajistit likvidaci tábora, zbourání staveb, úklid okolí, ošetření a uložení materiálu.	
95	2	N	ano	Umí zvolit vhodnou výbavu na akce různého typu a rozsahu.	
96	2	N	ano	Umí zajistit přiměřený režim aktivity a odpočinku (včetně spánku).	
97	2	N	ano	Umí zajistit jídlo a pití v přiměřeném množství a kvalitě.	
98	2	N		Ví, jak v případě potřeby děti v přírodě zahřát a usušit.	
99	2	N	ano	Umí zajistit přiměřenou míru osobní hygieny a hygieny při táboření, vaření, bydlení apod.	
100	2	N	ano	Pro oddílové akce umí vybrat vhodné prostředí z hlediska bezpečnosti a hygieny (čisté ovzduší, nízká úroveň hluku, dostupný terén, bezpečný zdroj vody, ...)	Podle programu a možností. Smyslem této kompetence je, aby vůdce nepostavil tábor pod dálničním mostem nebo vedle smetiště či prasečáku, na druhou stranu by tato kompetence neměla znemožnit oddílu udělat procházku po centru Prahy nebo strávit část schůzky na plácku ve městě.
101	2	K	ano	Dokáže analyzovat příčiny vzniklých krizových situací a poučit se z nich. Umí předcházet krizovým situacím.	Krizí se zde rozumí událost nebo situace, která nějak ohrožuje členy oddílu, program, majetek apod. (např. dopravní nehoda, povodeň, požár, vykradená klubovna, na výpravě ujede vlak apod.)
102	2	N	ano	Umí zajistit odpovídající bezpečnost prováděných činností. Zná bezpečnostní pravidla a řídí se jimi.	Ví, které činnosti může s dětmi provozovat sám, a které může vést jen vyškolený odborník s oficiální kvalifikací (slačování, jeskyně, divoká voda, apod.)
103	2	K		Má obecné znalosti a dovednosti potřebné pro poskytnutí včasné a účinné první pomoci.	Organizace první pomoci, na co nezapomenout, schopnost improvizovat, sebeovládání v krizových situacích. <i>Součást zdravotního kurzu</i>
104	2	K		Prakticky ovládá umělé dýchání a nepřímou masáž srdce a další život zachraňující úkony.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
105	2	K		Umí ošetřit lehká poranění (odřenina, řezná rána, podvrtnutí, klíště, ...).	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
106	2	K		Ví, jak postupovat při úrazech hlavy, hrudníku, břicha, končetin, zvládá první pomoc a základní ošetření těchto úrazů.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
107	2	K		Umí zajistit péči při náhlých onemocněních – např. bolesti břicha, cévní mozková příhoda, cukrovka, epilepsie, křeče.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
108	2	K		Umí zastavit různé druhy krvácení.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
109	2	K		Ví, jak postupovat při šoku, alergických stavech a bezvědomí.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>

110	2	K		Umí poskytnout záchranu tonoucímu.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
111	2	K		Umí poskytnout první pomoc při úrazech elektrickým proudem, poleptání, otravách.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
112	2	K		Umí ošetřit popáleniny, omrzliny, úpal a úžeh.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
113	2	K		Zná základní infekční nemoci, rozpozná jejich příznaky a umí poskytnout základní ošetření.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
114	2	N		Umí poskytnout první pomoc se zaměřením na specifika dětského věku a táborovou kliniku - horečnaté stavy, drobná zranění, průjmy, alergie.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
115	2	N		Ovládá základy ošetřování nemocných, ví, jak postupovat při infekčním onemocnění na táboře nebo ve větší skupině lidí.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
116	2	N		Rozumí organizaci integrovaného záchranného systému, zná linky tísňového volání, umí zavolat záchranku a další pomoc.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
117	2	N		Ovládá polohování, transport nemocných, zvládá základní obvazovou techniku.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
118	2	N		Ví, jaké je povinné vybavení lékárníčky, zná základní skupiny léků a jejich použití.	<i>Součást zdravotního kurzu</i>
119	2	N		Umí zajistit, aby na každé družinové a oddílové akci (včetně tábora) byla přiměřeně vybavená lékárna.	Smyslem této kompetence je vědět, že jednou z povinností vůdce je zajistit správně vybavenou lékárnu na jakoukoli oddílovou a družinovou akci. Vůdce nemusí sám umět vybrat a sehnat správné léky a materiál, musí však umět sehnat lékaře nebo zdravotníka, který potřebné léky a materiál sežene. <i>Součást zdravotního kurzu</i>
120	2	N		Zná základní závazné zdravotnické předpisy týkající se činnosti oddílu.	Např. povinnosti zdravotníka tábora, znalost nutných dokladů k pobytu na akci (bezinfekčnost, posudek o způsobilosti dítěte, vedoucího, pracovníka v kuchyni), zdravotní deník, fyzická a psychická zátěž dítěte při pobytu na táboře, režim dne, osobní hygiena, stravování. <i>Součást zdravotního kurzu</i>
121	2	N		Je schopen zajistit potřebné lékařské ošetření dětí na táboře.	Ví, kde je nejbližší lékař, pohotovost a nemocnice v místě tábora, komunikuje s místním lékařem. <i>Součást zdravotního kurzu</i>
122	2	N		Při činnosti oddílu uplatňuje zásady prevence úrazů a onemocnění.	Např. vhodné vybavení, přiměřená zátěž, otužování, bezpečnost, apod. <i>Součást zdravotního kurzu</i>

### Oblast 3 – Vůdce

č	o	k	ZK	Kompetence	Komentář
123	3	K		Ví, jaké jsou hlavní zdroje autority. Umí si autoritu dlouhodobě budovat.	Např. ví, že autoritu narušuje nedůslednost, špatný osobní příklad, nadměrné používání autoritativních příkazů v nevhodnou dobu apod.
124	3	K		Umí vysvětlit, jaký vliv mají schopnosti vůdce na jeho autoritu. Uvědomuje si, které jeho vlastnosti a dovednosti mohou být zdrojem autority vůči členům oddílu.	
125	3	K		Chápe, že se bude dostávat do vnitřních konfliktů rolí, kdy působí jako autorita a současně má být vůči dětem otevřený a přátelský. Ví, jak tyto konflikty řešit.	
126	3	K	ano	Zná základní styly vedení a ví, v jakých situacích je vhodné je použít (umí rozpoznat, kdy je čas na diskusi a kdy je čas na rozhodnutí a následný „rozkaz“).	Ví, v jakých situacích může nechat rozhodovat členy oddílu, kdy s nimi o rozhodnutí diskutovat a kdy musí rozhodnout sám bez diskuze.
127	3	K		Ví, jaká rizika přináší autorita a moc, uvažuje nad možnými příklady zneužití moci a autority ve skautském prostředí.	
128	3	K		Ví, jak pomoci rádcům s budováním jejich autority vůči členům družin.	Podobně i u vlčat a světlušek, resp. v roverském věku.
129	3	N		Umí udržet přiměřenou kázeň v oddíle.	
130	3	N		Umí vydat příkaz (přiměřeným způsobem, tónem a hlasem), který dává minimum příležitostí pro neuposlechnutí.	Jde o praktickou rétorickou dovednost umět vydat dostatečně autoritativní příkaz v krizové situaci.
131	3	N		Umí rozpoznat situace, kdy je nutné použít autoritativní příkaz.	Např. v krizových situacích, v nebezpečí, když se schyluje k hádce mezi členy apod.
132	3	N		Uvědomuje si, že je v každé situaci vzorem (ať chce nebo nechce), a uvědomuje si důsledky svého chování.	Vyjmenuje příklady chování, kdy by mohl být špatným vzorem členům svého oddílu – v různých oblastech (mezilidské vztahy, vztah k přírodě, ke svému okolí, ...).
133	3	N		Nezneužívá své autority.	
134	3	K		Snaží se předcházet zbytečným osobním konfliktům.	
135	3	K		Ví, že v některých případech je konflikt nevyhnutelný. Ví, jak se v takovém případě zachovat tak, aby konflikt vyústil v řešení přijatelné pro obě strany.	
136				Umí řešit krizové situace, které souvisejí s mezilidskými vztahy a konflikty.	

137	3	N		Ví, co to je hygiena práce, a dbá na její dodržování, aby co nejvíce snížil riziko nehod a zkratových jednání.	Je si vědom toho, že nevyspalý a unavený vedoucí může udělat fatální chybu. Je si vědom i rizika alkoholu a dalších psychotropních látek. Dokáže odhadnout své možnosti a nenabírá si nezvládnutelné úkoly.
138	3	N		Zná a používá zásady slušné a situaci přiměřené komunikace.	
139	3	N	ano	Ví, jaké jsou možné chyby při komunikaci s ostatními (osobní útoky, pomluvy...), a snaží se jim vyhýbat.	
140	3	K	ano	Umí motivovat své spolupracovníky a členy oddílové rady k práci pro oddíl.	
141	3	K		Uvědomuje si potřebnost spolupracovníků při vedení oddílu	
142	3	K		Ví, jak hledat a získávat spolupracovníky (v oddíle i mimo něj).	
143	3	K		Dokáže si udržet kontakt s lidmi, kteří z oddílu odejdou, využít je např. jako „externisty“.	Snaží se rozcházet s lidmi v dobrém, pokud není možná spolupráce. Ví, jak minimalizovat riziko zbytečných nedorozumění ve svízelných situacích.
144	3	K		Dokáže spojit úkoly s nejvhodnějšími lidmi.	Umí pro splnění úkolu najít nejlepšího člověka. Snaží se pro každého svého spolupracovníka najít co nejlepší uplatnění.
145	3	K		Chápe, že pro úspěšné trvání oddílu je nutné hledat si nástupce. Ví, jak si nástupce najít a jak ho připravit pro převzetí oddílu.	
146	3	K		Umí podporovat soudržnost skupiny (v oddíle), ví, že je to důležité. Umí vytvořit ze skupiny partu (lidí se spolu cítí dobře, rozumí si).	Ukáže příklady, kdy svým aktivním chováním, programem, rituály apod. podporuje soudržnost skupiny a partu. Umí vysvětlit, které spontánní situace přispívají k budování party. Umí vysvětlit, jaké situace mohou dobré vztahy nabourat a jak se těmto situacím bránit.
147	3	K		Dokáže vést jednotlivce nebo skupinu k reflexi zážitku vlastního chování vedoucí k zobecnění a poučení.	Jde o elementární základy porozumění tomu, co je review, rozlišení review a zpětné vazby – prožít si review na vlastní kůži a umět ho ve velmi jednoduché formě použít v oddíle.
148	3	K	ano	Umí pracovat v týmu	Např. umí při vedení oddílu spolupracovat se svými zástupci a oddílovou radou.
149	3	N		Umí spolupracovat s ostatními.	
150	3	K		Umí zadat úkol, průběžně jej kontrolovat a na závěr zhodnotit.	
151	3	K		Umí vést porady v rámci oddílu.	
152	3	K		Je schopný argumentace. Umí argumentovat – zná prostředky argumentace.	

153	3	K	Rozumí základům verbální a neverbální komunikace, zná a používá základní pravidla různých forem komunikace.	
154	3	K	Své komunikační dovednosti umí využít při vyjednání podmínek pro oddílovou činnost (klubovna, dotace, tábor, apod.).	
155	3	K	Umí připravit a přednést krátký proslov na zadané téma, má základní rétorické dovednosti.	
156	3	K	Dokáže vysvětlit ostatním, proč se věnuje vedení oddílu	Dokáže to vysvětlit různým lidem (rodičům, kamarádům, dětem v oddíle apod.) Navazuje na kompetenci: <i>Uvědomuje si, proč se věnuje vedení skautského oddílu</i>



#### Oblast 4 – Vychovatel

č	o	k	ZK	Kompetence	Komentář
157	4	K		Ví, co chce děti naučit, umí si to rozmyslet a uspořádat.	
158	4	K		Umí vybrat a použít vhodné metody a prostředky, aby děti naučil, co potřebuje. Umí vysvětlit, co potřebuje.	
159	3	N		Umí sdělit dětem srozumitelně a zřetelně, co potřebuje, tak, aby to pochopily a zařídily se podle toho.	Priměřeně k věku dětí.
160	4	K	ano	Umí najít vhodné prostředky ke splnění určitého výchovného cíle	K cíli dokáže najít vhodné a atraktivní prostředky. Dovede s dětmi pracovat tak, aby je to bavilo, a přitom dokázal splnit své výchovné cíle.
161	4	K	ano	Dokáže analyzovat, jaké výchovné cíle může plnit určitým programem či aktivitou.	Umí vysvětlit, proč určitý program zařazuje tam, kam ho zařazuje, a dokáže si ho obhájit. Zná důsledky vytváření programu pro program.
162	4	K		Ví, kdy, jak a proč je nutné měnit vizi oddílu	Umí své vize přehodnotit. Ví, co se stane, když oddíl svoji vizi nedokáže změnit
163	4	N		Není ve vědomém rozporu se skautskou výchovnou metodou, nepopírá ji svou činností.	Kompetence nutně nevyžaduje, aby skautské výchovné metodě skutečně rozuměl. Naučit lze použitím programů typu řízená debata, modelové situace, motivační monolog, apod. a vlastním příkladem. Jde o postoj, ověřovat lze při různých programech nebo sebehodnocením.
164	4	K	ano	Ví, co je to skautská výchovná metoda. Rozumí jejím jednotlivým prvkům a ví, jak používat skautskou výchovnou metodu při své práci v oddíle.	Chápe, že skautská výchovná metoda je celek, kde jednotlivé prvky lze oddělit jen pro lepší pochopení ale ne pro praktické užití. Dokáže podrobně rozebrat a vysvětlit každý prvek skautské výchovné metody. Dokáže popsat provázanost a společné působení jednotlivých prvků skautské výchovné metody na příkladech z oddílové činnosti. Chápe družinový systém jako jeden ze základních pilířů skautské výchovné metody, umí vysvětlit jeho principy. Ví, jak pracovat družinovým systémem v oddíle s malým počtem členů.
165	4	K		Ví, jak využít skautskou výchovnou metodu při práci s věkovou kategorií, na kterou je zaměřen.	
166	4	K	ano	Umí využít skautskou výchovnou metodu ke splnění výchovných cílů.	Výchovné cíle si určí buď sám podle situace svého oddílu nebo je dostane jako součást zadání modelové situace. U každého cíle uvede, jaké prvky skautské výchovné metody pomohou k jeho naplnění, vysvětlí nejlépe na konkrétních příkladech.

167	4	K		Umí vysvětlit principy skautské výchovné metody a jejich použití rádcům družin. Umí je naučit s ní pracovat.	
168	4	K	ano	Umí metodicky pracovat se skautskou stezkou. Ví, proč a jak stezku použít jako východisko při plánování. Umí skauty motivovat k plnění stezek. Ví, jak ověřovat znalosti a dovednosti ze stezky. Ví, jak se stezkou nepracovat (frontální výuka, zkoušení).	
169	4	K		Umí metodicky pracovat s odborkami. Umí je využít jako základ pro individuální rozvoj svých svěřenců. Ví, kde a jak zajistit pro práci na odborkách spolupracovníky.	
170	4	K		Umí při výchovné práci účinně využívat nástroje, které mu poskytuje Junák – např. závody, časopisy, celostátní a regionální akce.	Vůdce umí posoudit, co je pro jeho oddíl vhodné, u každého z nabízených nástrojů uvažuje, co přinese jeho oddílu. Umí zdůvodnit, proč některý z nabízených nástrojů nevyužije.
171	4	K		Ví, co je nový výchovný program Junáka. Ví, jaké nabízí příležitosti jemu i jeho oddílu.	Chápe silné i slabé stránky nabídek nového skautského programu – zejména novou stezku – a je schopen k nim zaujmout zdůvodněný postoj (zda je bude či nebude používat a proč).
172	4	K		Umí vybrat a zorganizovat hru. Zná zdroje her a aktivit (knihy, internet). Umí hru výchovně využít.	
173	4	K		Umí hru upravit a přizpůsobit výchovným cílům, kterých chce dosáhnout.	
174	4	K		Uvědomuje si význam prostředí pro výchovné působení. Ví, jak různá prostředí působí při výchově.	Vysvětlí na příkladech.
175	4	K		Ví, jak využívat tradice, rituálů a symbolů v činnosti oddílu. Uvědomuje si, jaký mají smysl, co přinesou oddílu a jeho členům. Ví, jak je používat, aby členům oddílu neškodily.	Dokáže rozčlenit tradice, symboly a rituály podle cílů a smyslu. Nevnímá je jako cíl, ale jako prostředek naplnění určitých výchovných cílů. Umí se vzdát tradiční činnosti nebo rituálu, které nemají výchovný smysl.
176	4	K		Uvažuje o významu symbolů, rozumí funkci symbolů. Dokáže respektovat jak obecné zvyklosti, tak individuální přístup k symbolům.	Na příkladu ukáže, jak rozumí vybranému symbolu. Nejedná se jen o skautské symboly. Uvede příklady, jak členům oddílu přiblížit obecně sdílené symboly.
177	4	N		Ví, jak při oddílové činnosti používat rituály, tradice a symboly tak, aby neškodily členům oddílu.	Chápe, že některé zvyklosti v oddílech mohou být některým členům (nováčkům) nepříjemné a mohou hraničit s šikanou či ubližováním dětem v oddíle (např. tradice házet nováčky na první výpravě do potoka nebo trestat vylitím ešusu studené vody za krk)
178	4	N		Umí rozlišit, který program může určit jako povinný a kdy by měl program či rituál pojmout jako dobrovolný.	

179	3	K		Ví, jak si pěstovat přátelský vztah k dětem, a dělá to.	
180	3	N	ano	Ví, jak děti motivovat, rozlišuje a umí používat různé způsoby motivace.	
181	4	N	ano	Zná základní vývojové charakteristiky dítěte a dovede podle nich s dětmi pracovat, ví o fyzických a psychických hranicích dětí v různém věku a tyto hranice respektuje.	
182	4	K	ano	Ví, že je nutné volit odlišný program pro různé věkové kategorie, a uvědomuje si rizika, která přináší uvedení programu v nevhodném věku.	Ukáže a vysvětlí na příkladech.
183	4	K		Chápe odlišnosti chlapců a dívek v různém věku a tyto odlišnosti respektuje.	
184	4	K		Zná výhody a nevýhody koedukovaných a nekoedukovaných oddílů. Umí přizpůsobit oddílový program podle druhu svého oddílu.	
185	4	K		Zná výhody a nevýhody práce s více věkovými kategoriemi v jednom oddílu. Umí přizpůsobit oddílový program podle druhu svého oddílu.	
186	4	K		Orientuje se ve světě dnešních dětí (škola, zájmy, hodnoty, zábava, kamarádi, parta, ...) Ví, kde hledat informace o dnešních dětech.	Součástí je i znalost, jaké mají děti zájmy a možnosti v místě, kde působí jeho oddíl.
187	4	K		Ví, co dnešní děti zajímá, a na základě toho je dokáže zaujmout, získat a přivést do oddílu.	Jde zejména o to, umět oslovit a zaujmout děti a přivést je do skautského oddílu. Bez schopnosti získávat nové děti do oddílů nebude skauting existovat.
188	4	K		Dovede s dětmi pracovat tak, aby je to bavilo, a přitom dokázal splnit své výchovné cíle.	Skauting není hnutí, které by se mělo podbízet vkusu mladých lidí, na druhé straně je třeba „chytat ryby na to, co jim chutná“ (B.P.).
189	4	K	ano	Má přehled o rizicích, která ohrožují děti a mládež (závislosti, sekty, zneužívání, ...), ví, jak děti o těchto rizicích přiměřeně informovat, je schopen pomoci, když se na něho dítě obrátí s prosbou o pomoc nebo o radu.	Buď o věci ví tolik, že dětem vysvětlí vše potřebné, nebo umí sehnat odborníky, literaturu, instituce, na které je možné se obrátit.
190	4	K	ano	Ví, jak rozpoznat, že má dítě nějaký problém, a umí mu s ním pomoci.	
191	4	K		Dovede posoudit, co pro děti je užitečné a co není.	Předává dětem užitečné informace a dovednosti pro tento svět. Soudí na základě znalostí jejich potřeb i potřeb současného světa.
192	4	N	ano	Umí používat odměny a tresty.	

193	4	N		Umí komunikovat s dětmi přiměřeně jejich věku a vyspělosti.	
194	4	N	ano	Uvědomuje si, že každé dítě je jedinečná osobnost, a podle toho s ním jedná.	
195	4	N		Umí nacházet způsoby a hledat či vytvářet situace, ve kterých pozná osobnost dítěte.	
196	4	N		Umí zjistit, jaká je rodinná a osobní situace dětí v oddíle, a umí tomu přizpůsobit své chování a vystupování.	Zajímá se o svět dětí, které má v oddíle. Souvisí s kompetencemi, které se týkají komunikace a spolupráce s rodiči.
197	4	N		Umí poznat sociální vztahy v oddíle podpořit děti, které jsou v oddíle v sociálně nevýhodné situaci.	
198	4	N	ano	Ví, že v jeho oddíle mohou být děti se specifickými poruchami učení. Ví, jak se chovat, aby těmto dětem nevědomě neubližoval.	Specifické poruchy učení – např. dyslexie, dysgrafie, ...
199	4	K		Zná základní metody a přístupy, jak pracovat s dětmi se specifickými poruchami učení.	Má přehled o jednotlivých typech SPU. Zná specifika práce s nimi. Ví, jaká to přináší rizika, má základní představu, jak k těmto dětem přistupovat, co od nich očekávat, jaké na ně klást požadavky, tuší, kolik jich je v populaci. Ví, na koho se obrátit. Ví, že není v jeho silách a možnostech tyto děti léčit či napravovat.
200	4	K		Umí odpovědět na otázku „Kolik je to ještě kilometrů?“	Jde o dovednost motivovat děti k snášení určité míry nepohodlí a námahy. Vůdce by měl umět odpovědět na uvedenou otázku dětem různého věku.
201	4	K		Umí dát oddílu jeho vlastní tvář. Ví, co je skautským oddílům nutně společné a v čem se mohou a mají lišit a vytvářet tak jedinečná společenství.	Ví, čím je jeho oddíl specifický a zajímavý.
202	4	K		Umí připravit program oddílu tak, aby využil i své speciální a odborné znalosti a dovednosti.	Využití svých znalostí a dovedností vnímá jako jeden z prostředků, který přispívá ke splnění výchovných cílů, které si stanovil.
203	4	K		Uvědomuje si, že jeho znalosti a dovednosti jsou příležitostí a prostředkem rozvoje oddílu, nikoli jeho cílem.	

### Oblast 5 – Program

č	o	k	ZK	Kompetence	Komentář
204	5	K		Umí vést děti k tomu, aby měly ve svých věcech pořádek.	
205	5	K		Umí zjistit, co děti umí a co neumí, dokáže jim pomáhat v rozvíjení jejich schopností a dovedností	
206	5	K	ano	Umí děti připravit na zvládání a řešení různých krizových a obtížných situací	Klade před děti přiměřené překážky a pomáhá jim s jejich řešením (opak je, že před dětmi překážky odstraňuje)
207	5	K		Umí naučit děti v oddíle poskytnout první pomoc a přivolat záchranku.	
208	5	K		Umí vést děti ke kritickému výběru a posuzování informací	
209	5	K		Zná způsoby, jak vést děti k samostatné tvořivosti. Ví, proč a jak je samostatná tvořivost důležitá.	
210	5	K		Zná metody, jak vést členy oddílu k sebereflexi, umí pro to najít vhodné programy. Umí jim poskytovat správnou zpětnou vazbu.	
211	5	K		Umí děti učit komunikovat a vystupovat před ostatními.	
212	5	K		Umí rozvíjet manuální zručnost a dovednosti dětí, umí pro tento účel připravit vhodné programy	
213	5	N		Ví, že je třeba děti naučit činnostem potřebným pro život v oddíle (např. sbalení batohu, postavení stanu, vaření, úklid, ...), umí to děti vhodným způsobem naučit.	
214	5	K	ano	Umí u dětí rozvíjet hodnoty, svědomí a duchovní život. Podporuje děti jako jedinečné morálně silné jedince.	
215	5	K		Zná způsoby, jak vést děti k sebevýchově.	
216	5	N	ano	Ví, že je důležité děti vést k vytváření a prožívání hodnotných mezilidských vztahů a přátelství, umí pro to vytvořit v oddíle vhodné podmínky.	
217	5	K		Ví, že je důležité vést děti k aktivní službě okolí a umí v oddíle navodit vhodné podmínky a připravit programy pro vzájemnou službu jeho členů i pro službu okolí.	
218	5	K		Umí vést děti k odpovědnosti vůči společnosti.	

## PřílohaB

### Obsah některých činovníckých zkoušek

#### 1. Přehled témat čekatelské zkoušky

---

- 1.1 **Myšlenkové základy skautingu**
    - 1) Poslání Junáka, tři základní principy skautingu a skautská výchovná metoda.
    - 2) Skautský slib a zákon, jeho smysl.
    - 3) Cíle skautské výchovy.
    - 4) Světové skautské organizace - WAGGGS, WOSM, ISGF - mezinárodní rozměr skautingu.
  - 1.2 **Úvod do pedagogiky a psychologie**
    - 1) Cesty sebepoznání.
    - 2) Poznávání dětí.
    - 3) Základy vývojové psychologie.
    - 4) Rizika doby - alkohol, drogy, sekty, média...
  - 1.3 **Metodika**
    - 1) Slib a zákon.
    - 2) Družinový systém.
    - 3) Příprava programu, plánování akcí.
    - 4) Výchova dětí navzájem.
    - 5) Učení aktivní činností a práce s hrou.
    - 6) Charakteristika skautského vůdce.
    - 7) Odměny a tresty.
    - 8) Symboly a symbolika.
    - 9) Práce se skautskou stezkou.
    - 10) Práce s literaturou a tiskem.
    - 11) Družinové a oddílové písemnosti výchovného charakteru (kronika, docházka, stupně, zápisník, časopisy, výsledkové listiny, přehledy bodování,...)
  - 1.4 **Bezpečnost**
    - 1) Bezpečnost v klubovně, v tělocvičně, v terénu, na akcích, při koupání, atd.
    - 2) Zacházení s nářadím a elektrickými spotřebiči.
    - 3) Pohyb po komunikacích - pěší, na kole.
    - 4) Práce s ohněm.
    - 5) Chování v krizových situacích.
  - 1.5 **Zdravověda**
    - 1) Život zachraňující úkony.
-



- 2) Případy, kdy je nezbytné vyšetření lékařem přes absenci zjevných příznaků. (Např. úrazy hlavy, úrazy elektrickým proudem, otravy, alergie aj.)
- 3) Organizace předlékařské první pomoci.
- 4) Základy první pomoci a hygieny - zátěž na děti...

#### **1.6 Organizace a právo**

- 1) Systém práva a jeho definice.
- 2) Úmluva o právech dítěte.
- 3) Lesní zákon. Zákon o ochraně přírody a krajiny a prováděcí vyhláška k tomuto zákonu.
- 4) Trestněprávní odpovědnost - vymezení pojmu a její vznik, oznamovací povinnost vůči orgánům činným v trestním řízení.
- 5) Právní subjektivita.
- 6) Systém skautských předpisů, organizační úrovně Junáka a jejich úkoly.

#### **1.7 Základy hospodaření**

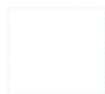
- 1) Systém hospodaření oddílu a střediska.
- 2) Vedení pokladny a vyúčtování malé akce.
- 3) Inventář ve správě oddílu.

## **2. Přehled témat vůdcovské zkoušky**

---

### **2.1 Myšlenkové základy skautingu, historie.**

- 1) Předchůdci a inspirace (antika, křesťanství, rytíři, Komenský, Rousseau, Thoreau,...)
  - 2) Zakladatelé skautingu. Dva základní směry v dějinách skautingu a jejich charakteristika. Historie světového skautingu.
  - 3) Vznik a historie dívčího skautingu.
  - 4) Historie skautingu v našich zemích, tradice skautingu v obci a v regionu.
  - 5) Principy, cíle a poslání skautského hnutí.
  - 6) Duchovní rozměr skautingu.
  - 7) Vyjádření principů v zákoně, slibu a hesle.
  - 8) Prostředky a metody skautské výchovy.
  - 9) Symbolika a tradice jako výchovný prostředek.
  - 10) Skauting jako životní styl, co může dát skauting dospělým.
  - 11) Skauting jako služba bližnímu.
  - 12) Proč jsem skautem, vůdcem, činovníkem. Činovnícký slib.
  - 13) Mezinárodní skauting.
  - 14) Skauting a veřejnost, postavení skautingu ve společnosti, vztah k podobným hnutím.
  - 15) Skauting a jeho role v dnešní době (výzvy a rizika dnešní doby...).
  - 16) Skauting jako výchova občana (obec, vlast, Evropa).
-



## 2.2 Psychologie

- 1) Osobnost dítěte (vlohy, schopnosti, inteligence, fantazie, zájmové zaměření, emocionalita, schopnost komunikace, morální a sociální zralost).
- 2) Pozorování a poznávání dětí, jejich hodnocení.
- 3) Věkové kategorie od narození do dospělosti. Podstatné psychické znaky u jednotlivých věkových skupin chlapců a dívek.
- 4) Různé sociální role jedince. Interakce dítě - družina - oddíl, sociální vztahy (podskupiny, dvojice, samotáři). Vztahy dětí různého věku. Respektování individuality dítěte ve skupině.
- 5) Koedukace - rizika a výhody.
- 6) Řešení konfliktů (dítě x dítě, dítě x dospělý, dospělý x dospělý).
- 7) Typy vedení oddílu. Kázeň, vztahy, nálada v oddíle.
- 8) Odměny, pochvaly a tresty, hodnocení, bodování. Motivace dětí.
- 9) Oddílové tradice a rituály, prostředí, romantika, příroda, jejich působení na psychiku dítěte a výchovné využití.
- 10) Výchova k partnerství, rodičovství.
- 11) Hendikepované děti, jejich začlenění do oddílu, rizika, spolupráce s rodiči a lékařem.
- 12) Osobnost vůdce, vůdkyně, sebepoznání a sebevýchova, sebevzdělávání.
- 13) Řízení týmu (zástupci, rádcové). Výchova nástupce, předání oddílu. Výběr rádců, jejich motivace, rizika.
- 14) Nejčastější chyby vůdce, jejich prevence a náprava.
- 15) Problémové děti a jejich začlenění do oddílu (neurotické děti, dislektici, děti s LMD, děti s problémy komunikace, týrané děti...)
- 16) Kouření, užívání alkoholu a drog, hrací automaty, počítačové hry. Nebezpečí sekt.
- 17) Poruchy v chování - lhaní, záškoláctví, útěky, krádeže, vandalismus, agrese, šikana.

## 2.3 Pedagogika.

- 1) Cíle a prostředky skautské výchovy vcelku i v jednotlivých oblastech (duchovní, mravní, citová, estetická, sociální, rozumová, ekologická, výchova k občanství, k toleranci, k tvořivosti, výchova vůle a odolnosti,...)
  - 2) Charakteristika skautské výchovy, její tradiční prostředky a metody (aplikace skautských a mravních norem - slib, zákon, přátelství, hra, malá sociální skupina, role vůdce - vůdkyně)
  - 3) Stanovení výchovných cílů (dlouhodobých, krátkodobých, všeobecných, v jednotlivých oblastech) v činnosti oddílu.
  - 5) Hledání nových cest ve skautské výchově. Inspirace jinými organizacemi a zahraničním skautingem. Metody neslučitelné se skautingem.
  - 6) Rozdíl ve výchově chlapců a dívek.
  - 7) Rozdíly ve výchově jednotlivých věkových kategorií.
  - 8) Význam, vytváření a využívání skautského výchovného prostředí.
-





## **2.4 Metodika.**

- 1) Metodika používání skautského slibu a zákona.
- 2) Metodika výchovného využití tradice, státní a skautské symboliky, kroje.
- 3) Roční program oddílu. Využití stezky jako osnovy programu. Motivace celoroční činnosti oddílu.
- 4) Stezka - Jak naučit a jak vyzkoušet. Motivace - proč chci, aby uměli to či ono.
- 5) Literatura a práce s ní (sebevzdělání, výchova ke čtenářství). Oddílová knihovna, její využívání.
- 6) Hry, zásady přípravy a vedení her. Typy her a jejich výchovný účinek. Etapové hry - výhody a rizika.
- 7) Rukodělné práce, zručnost, tvořivost. Metodika nácviku jednotlivých dovedností. Práce s nástroji.
- 8) Odborky, zájmová činnost. Zařazení odborek do programu oddílu.
- 9) Výchova prožitkem, využití dobrodružství a romantiky.
- 10) Výchovné použití odměny a trestu.

## **2.5 Vedení oddílu.**

- 1) Vedení oddílu - funkce vůdce, oddílová rada, práva a povinnosti každého člena, demokracie vs. nekázeň, omlouvání. Plánování činnosti oddílu.
- 2) Družinový systém - jeho význam, příprava rádců, jejich činnost, sestavení družin, jejich obnova.
- 3) Doplnění oddílu nováčky, jejich příprava, začlenění do oddílu.
- 4) Klubovna - funkčnost, prostředí, výzdoba, vybavení, pořádek.
- 5) Péče o oddílové vybavení (uskladnění, půjčování, údržba, evidence).
- 6) Kronika, oddílový a družinový časopis, dokumentace, fotografie. Prezentace oddílu na veřejnosti.
- 7) Schůzky - družinové, oddílové - příprava, obsah, dramaturgie, vedení, doba.
- 8) Výpravy - četnost, cíl, námět, program, typy, dramaturgie, bezpečnost, příprava, doprava, výstroj, táboření, stravování.
- 9) Další oddílové akce (brigády, akce ve městě a obci, sport, kultura, závody...). Veřejně prospěšná činnost oddílu, pomoc potřebným.
- 10) Spolupráce s rodiči - schůzky rodičů, písemné informace, návštěvy táborů, pomoc rodičů oddílu (peníze, práce, chalupa...).
- 11) Zpětná vazba, hodnocení činnosti oddílu.
- 12) Oddíl a veřejnost (akce pro veřejnost, náborové akce, prezentace činnosti).
- 13) Založení nového oddílu.

## **2.6 Organizace a právo**

- 1) Stanovy Junáka.
  - 2) Organizační struktura, volební řád Junáka.
  - 3) Struktura skautského střediska, střediskový sněm, středisková rada, právní subjektivita.
-



- 4) Všeobecný přehled o řádech a předpisech Junáka.
- 5) Krojový řád Junáka. Všeobecná znalost odznaků a vyznamenání.
- 6) Světové organizace WOSM, WAGGGS, ISGF.
- 7) Význam, cíl a obsah organizování.
- 8) Co je to projekt, jak se připravuje a řídí.
- 9) Administrativa a dokumentace oddílu, registrace, hlášení táborů.
- 10) Právní odpovědnost vůdce oddílu, jeho zástupců a rádců.
- 11) Nejdůležitější právní předpisy, které se týkají činnosti oddílu.
- 12) Mimořádné a pojistné události.
- 13) Deklarace práv dítěte a Úmluva o právech dítěte.

## **2.7 Hospodaření**

- 1) Hospodaření střediska, majetek, právní subjektivita.
- 2) Hospodářské předpisy Junáka.
- 3) Základy účetní evidence, pokladní knihy a doklady.
- 4) Evidence majetku.
- 5) Zdroje financování činnosti a jejich získávání.
- 6) Hospodaření, rozpočet a vyúčtování akcí (včetně akcí s rozpočtem nad 10.000 Kč).

## **2.8 Zdravověda.**

- 1) Odpovědnost za vlastní zdraví a život. Zdravý životní styl - strava, pohyb, otužování atd. Negativní vlivy (kouření, přejídání,...)
  - 2) Zdravotnické zajištění skautské činnosti během roku a na tábore. Vybavení, lékárna, pomůcky.
  - 3) Druhy léků a jejich využití, zásady užívání léků. Použití základních léků ve skautské praxi. Základní farmakologické termíny potřebné pro skautského zdravotníka.
  - 4) Předcházení úrazům a onemocněním. Sledování zdravotního stavu dětí, spolupráce s rodiči a lékaři.
  - 5) Základní zdravotnické předpisy a administrativa. Zdravotní deník, očkovací průkaz, prohlášení o bezinfekčnosti, lékařské prohlídky, zdravotní karta, pojišťovny, placení, průkaz pojištění.
  - 6) Hendikepované děti - druhy hendikepů a z nich plynoucí omezení. Zařazování hendikepovaných dětí do skautských oddílů. Spolupráce s rodiči a lékařem.
  - 7) Hygiena při oddílové činnosti během roku a na tábore (potravin, vaření, záchody, koupání, odpady, pitná voda ...). Hygienické předpisy.
  - 8) Vliv zátěže na lidský organismus, vhodná míra zátěže - Žfyzické náročnosti činnosti pro chlapce a dívky různých věkových kategorií. Zajištění dostatečného času na odpočinek, spánek. Režim dne.
  - 9) Metodika zdravotního výcviku v oddíle (roji, smečce, kmeni). Využití skautské stezky a odborek. Simulované situace a zdravotnické hry v programu oddílu.
  - 10) Konzumace alkoholu a omamných látek. Problematika kouření, drogové závislosti. Sexuální výchova - zdravotní aspekty (pohlavní nemoci, AIDS).
-



- 11) Metodika nácviku život zachraňujících úkonů (zástavy dýchání a krevního oběhu).
- 12) Všeobecné zásady první pomoci (organizace činnosti, pořadí úkonů, polohy pacienta, tísňové volání,...).
- 13) Záchrana tonoucích a zasažených elektrickým proudem.
- 14) Nácvik obvazové techniky, znehybnění zlomenin.
- 15) Nebezpečí ztráty krve, první pomoc při krvácení (zevní, vnitřní - hlava, hrudník, břicho) u šoku a těžkých stavů - návaznost na rychlou zdravotnickou pomoc. Dárcovství krve.
- 16) První pomoc u ran, cizích těles, popálenin, omrzlin (sterilita, infekce), úrazy horkem, chladem.
- 17) Základní postupy u nakažlivých nemocí (prevence, očkování, izolace, dezinfekce), zdroje infekce, šíření. Nebezpečí pokousání hmyzem, zvířaty.
- 18) Postup při otravách, horečnatých onemocněních na táboře, nebezpečí náhlých břišních příhod.
- 19) Ošetřování běžných onemocnění a poranění v táborových podmínkách, rozlišení případů, které může vyřešit zdravotník tábora a kdy je nutno zavolat lékaře.

## **2.9 Příroda a ekologie**

- 1) Vztah člověka a přírody. Význam přírody pro člověka. Význam pobytu v přírodě a jejího poznávání. Estetická hodnota přírody.
- 2) Význam ochrany přírody a životního prostředí. Ekologické problémy a možnosti jejich řešení. Trvale udržitelný rozvoj.
- 3) Smysl a cíle ekologické výchovy ve skautingu.
- 4) Ekologicky šetrné chování doma, v klubovně, v přírodě, na táboře.
- 5) Poznávání přírody - poznávání jednotlivých organismů, vztahů v přírodě.
- 6) Hry s ekologickou a přírodovědnou tematikou.
- 7) Ochrana přírody a krajiny. Chráněná území - jejich výchovné využití. Chování v jednotlivých typech chráněných území. Lesní zákon.
- 8) Metodika přírodovědné části stezky a odborek.
- 9) Přírodovědná a ekologická činnost během roku (využití stezky, plánování, roční období, dlouhodobé akce).
- 10) Projekty, dlouhodobé akce a brigády s přírodovědnou a ekologickou tematikou, jejich začlenění do programu oddílu, výchovný význam.
- 11) Region - místní problémy životního prostředí, přírodní zajímavosti, zdroje informací, možnosti spolupráce, využití regionálních podmínek pro činnost oddílu.

## **2.10 Táboření, příprava a vedení tábora.**

- 1) Bezpečnostní a zdravotní zásady přenocování v přírodě.
- 2) Podmínky pro táboření z hlediska legislativy a ochrany přírody (tj. co se smí a co se nesmí).
- 3) Vybavení a výstroj jednotlivce, družiny, oddílu. (Batohy, spací pytle, stany, oblečení, boty,...)



- 4) Táboření na výpravách, spaní pod širákem - zásady, podmínky, bezpečnost, vybavení.
- 5) Zimní tábor - zásady, podmínky, bezpečnost, vybavení. Zimní táboření.
- 6) Putovní tábor - zásady, podmínky, bezpečnost, vybavení.
- 7) Typy táborů (letní, zimní, stálý, putovní), rozdíly v jejich organizaci a výchovném využití.
- 8) Vyhledání vhodného tábořiště. Jeho vlastnosti, způsob nalezení, získání informací.
- 9) Organizační příprava tábora (místo, povolení, hlášení, harmonogram přípravy...).
- 10) Výstroj, materiál (příprava, balení, doprava, uskladnění, údržba).
- 11) Hospodaření tábora - rozpočet, vyúčtování, dotace, účastnický příspěvek.
- 12) Stravování (nákupy, jídelníček). Vaření v přírodních podmínkách.
- 13) Postup při stavbě tábora, pořadí staveb. Způsob staveb táborových objektů (kuchyň, jídelna, záchody, umývárny, stany,...).
- 14) Zajištění tábořiště a okolí z hlediska ochrany přírody. Pořádek, hygiena, uskladnění potravin, odpady.
- 15) Bezpečnostní, požární a hygienické předpisy na táboře.
- 16) Zacházení s ohněm.
- 17) Organizace tábora - denní rádece, denní režim, táborový řád, služby.
- 18) Program tábora - výchovný cíl, účastníci, formy činnosti. Dramaturgie tábora.
- 19) Rituály - nástupy, táborový oheň, duch tábora, symbolika.
- 20) Tábor v nepříznivém počasí (deště, extrémní horko).
- 21) Likvidace tábora.

#### **2.11 Kultura a estetika.**

- 1) Základní znalosti v oboru hudby, literatury, výtvarného a dramatického umění.
  - 2) Kultura regionu (architektura, památky, divadla, výstavy, historie, slavné osobnosti). Jak získávat informace (knihovny, školy, muzea, pamětníci).
  - 3) Význam estetické činnosti pro rozvoj osobnosti.
  - 4) Zapojení estetické činnosti do programu oddílu během roku a na táboře.
  - 5) Výtvarná činnost, rukodělné práce, výchova k tvořivosti, estetika v přírodě, přírodní materiály.
  - 6) Hudba a zpěv v oddíle.
  - 7) Dramatická činnost - scénky, pantomima, divadlo, tanec.
  - 8) Výchova ke čtenářství, umění psát, poezie.
  - 9) Výzdoba klubovny, nástěnky, kronika a zápisník z estetické stránky. Estetika doma, v osobním vzhledu.
  - 10) Společenské chování.
  - 11) Program táborových ohňů.
  - 12) Vnímání krajiny, estetika a architektura tábora.
  - 13) Skauting a masová kultura (televize, reklamy, populární hudba,...).
-



## 12 Tělovýchova a sport

- 1) Význam tělesné výchovy pro fyzické i psychické zdraví.
- 2) Zásady přípravy a vedení tělovýchovných činností (místo, pomůcky, bezpečnost, rozcvičení, délka, denní doba).
- 3) Tělesná výchova v různých podmínkách (klubovna, město, hory, příroda, hřiště, tělocvična).
- 4) Tělesná výchova na výpravách a na táboře.
- 5) Tělesná výchova v zimě a příprava na ni. Bezpečnost při zimním pobytu na horách.
- 6) Sportovní činnosti v oddíle (např. sportovní hry, orientační běh, závody, soutěže...)
- 7) Rozvoj pohyblivosti při rozvíčkách.
- 8) Povinnosti vůdce při pořádání pěší, vodácké, cyklistické nebo lyžařské výpravy.
- 9) Bezpečnost při plavání, dopomoc unavenému plavci, záchrana tonoucího
- 10) Relaxace, zásady správného držení těla

### 2.13 Písemná práce

- 1) Uchazeč zpracuje písemnou práci na téma dohodnuté s pověřeným členem zkušební komise (který mu také poskytuje případné konzultace).
- 2) Rozsah práce je alespoň 4 strany textu normalizovaného strojopisu formátu A4 (tj. 30 řádek o 60 úhozech).

#### Doporučená osnova písemné práce:

**Titulní list:** Název, jméno autora, oddíl a středisko, adresa, podpis.

**Úvod:** Proč jsem si zvolil dané téma, jaký je cíl mé práce.

**Přehled problematiky:** Co o tom napsali jiní, aktuální stav problému, obecný přehled, apod.

**Vlastní příspěvek** (klíčová část práce): Mé řešení problému, moje návrhy, konkrétní projekt, apod.)

**Závěr:** Shrnutí problematiky, výsledků, závěrů, rekapitulace.

**Seznam použité literatury.**

**Příklady témat:**

Funkce a způsob práce oddílových rad.

Nebezpečné drogové závislosti a zneužívání dětí

Ochrana přírody jako odpovědné rozhodování člověka v jeho prostředí.

Estetická výchova jako systém rozvíjení smyslu pro krásu.

Význam tradic pro život oddílu a hnutí

Co znamená rozvoj individuality členů oddílu a co rozumíme hledáním vlastní identity.

Zapojení hendikepovaného dítěte do života oddílu.

### 2.14 Mluvený projev

- 1) Předem připravená veřejná obhajoba vlastní písemné práce.
- 2) Improvizovaný projev před skupinou na vylosované téma.
- 3) Rétorická úroveň všech ústních částí celé vůdcovské zkoušky.

Bakalářské práce se půjčují

pouze prezenčně!

---

U Ž I V A T E L

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

**Grieslerová, Z.: Učení dospělých v neziskových organizacích**

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis







