

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium  
2007–2010

Kateřina Kaderová

**Vzdělávání dospělých ve skautingu**

**Adult Education in Scout Movement**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Praha 2010

**Vedoucí práce:** ..... PhDr. Martin Kopecký, PhD.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně  
a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

*Praha, 28.4.2010 Kadeřková*

# Obsah

Resumé.....	5
Summary .....	6
0 Úvod.....	7
1 Vzdělávání dospělých v neziskovém sektoru.....	10
1.0 Dospělí a volný čas.....	10
1.1 Vzdělávání ve volném čase.....	10
1.2 Vzdělávání ve volnočasových organizacích .....	11
1.2.1 Výzkum – vzdělanostní profil pracovníků s dětmi a mládeží.....	13
1.2.2 První společný standard.....	14
1.2.3 Dvě Koncepce .....	15
1.2.4 Klíče pro život.....	17
1.2.5 Kvalita v neformálním vzdělávání .....	19
1.2.6 Příklad vzdělávacích systémů v NNO.....	20
2 Představení organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR.....	22
2.1 Co je to skauting?.....	22
2.2 Junák – svaz skautů a skautek ČR.....	23
2.2.1 Historie .....	25
2.3 Vzdělávání ve skautingu.....	27
2.4 Organizační struktura Junáka.....	30
2.4.1 Orgány věnující se vzdělávání činovníků.....	30
3 Vzdělávací systém v Junáku.....	32
3.0 Úvod .....	32
3.1 Typy a náplň skautských kurzů.....	34
3.1.1 Zážitkové kurzy v kostce.....	36
3.1.2 Činnost instruktora .....	39
3.2 Čekatelská zkouška (ČZ) .....	40
3.2.1 Současné otázky .....	41
3.2.2 Zkouška vodáckého minima (ZVM) .....	43
3.3 Vůdcovská zkouška (VZ) .....	44
3.3.1 Klasická vs. nová VZ.....	44
3.3.2 Akreditace .....	45
3.3.3 Otázky k nové VZ .....	46
3.3.4 Kapitánská zkouška (KZ) .....	47

3.4	Instruktorské vzdělávání.....	48
3.4.1	Instruktorská kvalifikace (IK).....	48
3.4.2	Odborná činovnická kvalifikace (OČK).....	50
3.5	Manažerský kvalifikační stupeň.....	52
3.5.1	Otázky k MZ.....	53
3.6	Nekvalifikační akce.....	53
3.6.1	Lesní školy (LŠ).....	54
3.7	Obecné problémy.....	55
4	Závěr.....	58
5	Soupis bibliografických citací.....	61

## Seznam použitých zkratk

ČLK – čekatelský lesní kurz

ČZ – čekatelská zkouška

HKVS – Hlavní kapitanát vodních skautů

IDM – Institut dětí a mládeže

IK – instruktorská kvalifikace

ILŠ – instruktorská lesní škola

KD – klub dospělých

KLŠ VS – Kapitánská lesní škola vodních skautů

KZ – kapitánská zkouška

LŠ – lesní škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MZ – manažerská zkouška

NIMD – Národní institut dětí a mládeže

NNO – nestátní neziskové organizace

OČK – odborná činovnická kvalifikace

OS – občanská sdružení dětí a mládeže

ŘVČČJ – Řád pro vzdělávání činovníků a činovnic Junáka

SVČ – střediska volného času dětí a mládeže

VZ – vůdcovská zkouška

ZVM – zkouška vodáckého minima

## Resumé

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání dospělých v organizaci Junák – svaz skautů a skautek ČR v kontextu zákonných úprav pro pracovníky s dětmi a mládeží. Kromě rozboru českých právních úprav se zmiňuje i o situaci v Evropě. V České republice neexistuje komplexní zákon upravující oblast NNO pracujících s dětmi a mládeží, ale pouze dílčí závazky. NNO mají možnost nechat si své vzdělávací kurzy akreditovat, pokud splňují státem stanovené podmínky, čehož Junák využívá. Evropa klade důraz na kvalitu neformálního vzdělávání, jejímž zajištěním se zabývá projekt organizace Youth Forum Jeunesse.

Junák – svaz skautů a skautek ČR má vlastní několikastupňový systém vzdělávání svých dospělých členů. Jednotlivé kvalifikace odpovídají pozicím, které zastávají dobrovolníci. Postupně se prosazuje koncept kompetencí, který se snaží pro každou pozici stanovit všechny znalosti, dovednosti a postoje, které jsou nutné pro její úspěšné vykonávání. Kromě toho se Junák musí vypořádat s řadou problémů a otázek, které vyvstávají okolo jeho kurzů i kvalifikací. Junák pořádá i různé nekvalifikační akce, většího či menšího rozsahu.

## Summary

This Bachelor's Thesis deals with the questions of adult education in Junák – Association of Scouts and Guides – CZ in connection with state regularizations. Apart from the analysis of Czech regularizations, it also mentions the European situation. In the Czech Republic, there is not one law treating the area of non-governmental youth organizations but only partial obligations. Non-governmental organizations can accredit their courses if they observe the state requirements and so does Junák. Europe insists on the quality of non-formal education with which assuring is concerned the project of the organization Youth Forum Jeunesse.

Junák – Association of Scouts and Guides – CZ has its own multistep educational system for its adult members. Each qualification corresponds to the function executed by volunteers. The concept of competences is gradually gaining ground. It tries to lay down all knowledge, skills and positions needed for successful exercising of each function. Besides, Junák is obliged to tackle all problems and questions arising around its courses and qualifications. Junák also holds a number of non-qualifying courses of bigger or smaller extent.

## 0 Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání dospělých v organizaci Junák – svaz skautů a skautek ČR v kontextu zákonných úprav pro pracovníky s dětmi a mládeží. Jejím cílem je představit současnou podobu skautského vzdělávání, jež musí respektovat státem dané podmínky, definovat jeho problémy a nastínit možnosti řešení.

Do Junáka jsem vstoupila v roce 1996 a od té doby jsem tuto organizaci poznala z mnoha stran. Co se týče vzdělávacího systému, zkušenost z pozice účastníka mám s čekatelským a vůdcovským lesním kurzem, zdravotnickým kurzem, modulovou kapitánskou zkouškou a několika nekvalifikačními akcemi. Několik let jsem se podílela na přípravě a realizaci čekatelského lesního kurzu v pozici instruktora-eléva, takže jsem poznala, co obnáší práce instruktora. V této oblasti bych se ráda angažovala i nadále, chci se připravit na roli instruktora a dále působit na vzdělávacích akcích Junáka.

Výchovný program Junáka se v současnosti proměňuje, v návaznosti i jeho vzdělávání, proto jsou úvahy o jeho podobě, přínosech i problémech aktuální. Celá problematika mě velmi zajímá a ráda bych touto prací přispěla k tomu, aby bylo vzdělávání ještě kvalitnější a také známější mimo Junáka.

Život každého člověka je dnes do značné míry organizován. V organizacích pracuje, tráví volný čas, organizace ho léčí, když je nemocný, v organizacích se vzdělává a mnoho dalšího. Značná část organizací si klade za cíl tvorbu zisku, čemuž je podřízeno vše – všechny finanční prostředky musí být využity efektivně a tak, aby přinesly co největší užitek, naopak činnosti, které nepřinášejí zisk, většinou nejsou podporovány. Naproti tomu existují neziskové organizace, jejichž účel je jiný než kumulace peněz. Díky tomu se mohou věnovat nevýdělečným činnostem, které jsou pro společnost také prospěšné – např. výchova a vzdělávání, charita, péče o osamělá zvířata. Neziskovou organizací je i Junák – svaz skautů a skautek ČR – výchovné hnutí mladých lidí, které působí po

celém světě. Na jeho činnosti se podílí řada dospělých členů, kteří jsou pro své pozice interně vzděláváni.

Dospělí pracují v Junáku dobrovolně ve svém volném čase. Tento faktor je zásadní pro vše ostatní. Nejprve se tedy budu věnovat volnému času obecně a následně možnostem vzdělávání ve volném čase s důrazem na organizace pracující s dětmi a mládeží. Situace na tomto poli zajímá i stát, který se snaží zajistit co nejvyšší kvalitu pracovníků s dětmi a mládeží. Český přístup je odlišný od evropského. Junák samozřejmě musí brát ohledy na aktivity státu, projevuje se to mimo jiné akreditacemi jeho kurzů.

Ve druhé kapitole bude Junák krátce představen, neboť se jedná o organizaci nejen volnočasovou ale i výchovnou. Kromě historie tohoto hnutí, jeho metod a ideálů bude nastíněn i vývoj vzdělávání dospělých v celosvětovém měřítku.

V třetí kapitole se budu zabývat už konkrétně vzdělávacím systémem Junáka. Vzdělávací akce využívají metod zážitkové pedagogiky a i další rysy jsou jim společné. Kvalifikační kurzy připravují na splnění zkoušek – čekatelské, vůdcovské, manažerské, instruktorské kvalifikace nebo odborné činovnické kvalifikace. Složení těchto zkoušek opravňuje k výkonu různých funkcí v rámci Junáka. Jejich náplni a problémům se budu věnovat podrobněji. Obsah nekvalifikačních akcí není svázán předpisy, a proto je velmi rozmanitý. Celý vzdělávací systém se mění, což vypovídá o tom, že jeho stávající podoba, ač kvalitní, není plně vyhovující. Je tedy nutné zamyslet se i nad tím, kam by měl vývoj směřovat a jaké jsou slabiny stávajícího vzdělávání.

Literatura je početnější o obecnějších tématech – neziskové organizace, volný čas atd. Přímo o vzdělávání v Junáku jí mnoho není. V oblasti státní politiky vycházím především z dokumentů MŠMT. Co se týče skautského vzdělávání, základním zdrojem je Řád pro vzdělávání činovníků a činovnic, který upravuje vše podstatné. Literatura přibližující skautské vzdělávání



neskautům však chybí. Nicméně zainteresovaní lidé mi ochotně poskytlí případné chybějící informace.

Závěrem bych ráda poděkovala vedoucímu práce PhDr. Martinu Kopeckému, PhD. za veškerou pomoc a podporu, kterou mi během vypracovávání bakalářské práce poskytl.

# 1 Vzdělávání dospělých v neziskovém sektoru

## 1.0 Dospělí a volný čas

Množství volného času za poslední století rapidně vzrostlo. Práce mnoha dělníků byla nahrazena stroji, zkrátila se pracovní doba – „obvyklá pracovní doba dělníků na konci 19. století byla 14–16 hodin“ (Šerák, 2009, s. 25), přibýly nám volné víkendy a placená dovolená. „Pro volný čas je typická především dobrovolnost a možnost individuální strukturace vlastní disponibilní doby, tj. pružný časový režim a svobodná volba“ (Šerák, 2009, s. 27). S nárůstem času se zároveň otevírá otázka jeho využití. V dřívějších dobách byl volný čas výsadou vyšších, bohatších vrstev a ty ho využívaly např. k vzájemným návštěvám, vzdělávání (soukromí učitelé jazyků, tance...) nebo zábavě (bály, sport...). Pracující lidé mají v první řadě potřebu si odpočinout a nabrat nové síly. Často se ale věnují i různorodé zájmové činnosti, sami nebo v rámci nějaké organizace, která je vnitřně rozvíjí a dopřává jim pocit uspokojení, který se ne vždy dostavuje při výkonu povolání. Důsledkem je i ekonomický rozvoj odvětví volného času, který stále nabírá na síle. „Ve vyspělých zemích vynakládají občané v průměru 1/3 svých příjmů na činnosti ve volném čase. Hospodářství spojené se zábavou a volným časem tak pohlcuje 1/4 všech pracujících“ (Šerák, 2009, s. 43). Objevují se vysokoškolské obory zaměřené na pedagogiku volného času, řada firem se věnuje aktivitám, které slouží jako náplň volného času a v neposlední řadě i sem proniká reklama a propagace.

## 1.1 Vzdělávání ve volném čase

V dnešní době se předpokládá, že člověk se bude učit po celý život. „Celoživotní učení znamená souhrn všech vzdělávacích a rozvojových aktivit v průběhu celého života“ (Veteška, 2008, s. 13). Často se to spojuje s profesním vzděláváním nebo rekvalifikacemi, které bývají podmínkou dalšího pracovního zařazení. Nicméně ve volném čase se lidé věnují i rozvoji v oblastech jejich zájmu. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice* definuje takové

vzdělávání následovně: „Zájmové vzdělávání je souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických, ale i jednorázových činností a aktivit, směřujících k účelnému a efektivnímu naplnění volného času a umožňujících získat vědomosti a dovednosti mimo organizovanou školní výuku“ (MŠMT, 2001, s. 54). Z historického hlediska se u nás tento typ vzdělávání rozvíjel „v době národního obrození a především za první republiky, kdy se v této oblasti angažovaly nejen různé spolky a organizace, ale také stát“ (Šerák, 2009, s. 47). V současné době na tomto poli působí řada spolků a organizací, stejně jako celá oblast trávení volného času je však poznamenáno komercializací.

Někteří lidé se ve volném čase věnují práci s dětmi. Tato činnost je velmi potřebná, neboť i děti disponují v dnešní době značným množstvím volného času, který je potřeba nějak, nejlépe smysluplně vyplnit. Mnoho dětí trpí nedostatkem zájmu rodičů, kteří mají příliš mnoho pracovních povinností nebo příliš málo chuti trávit čas se svými dětmi. Televize, počítač a internet jim nabízejí zprvku lákavou náhradu, ale rozhodně nevynahradí přímý mezilidský kontakt, který potřebujeme všichni bez rozdílu. O to se snaží nejrůznější volnočasové organizace, které umožňují dětem trávit čas s vrstevníky při zajímavé činnosti. Zároveň fungují i jako prevence proti nejrůznějším sociálně-patologickým jevům. Chod takových organizací zajišťují z velké části dobrovolníci, tedy dospělí, kteří této aktivitě obětují část svého volného času.

Práce s dětmi je náročná a je celospolečenským zájmem, aby ji vykonávaly náležitě poučené osoby. Z toho plyne potřeba dobrovolníky vzdělávat ať už v rámci organizace, nebo mimo ni. Podívejme se tedy na tuto oblast podrobněji.

## **1.2 Vzdělávání ve volnočasových organizacích**

Děti a mládež jsou dnes ovlivňováni z mnoha stran. Vychovává je rodina, vzdělávají se ve škole, věnují se zájmové činnosti ve volnočasových organizacích, tráví čas s kamarády, ovlivňují je média a mnoho dalšího. Dle „všeobecně přijímané definice UNESCO, výchova a vzdělávání mladého člověka

závisí na všech třech pilířích – rodině, škole a nestátních neziskových organizacích“ (Trantina, 2003, s. 6). Přesto není u nás třetímu pilíři věnována dostatečná pozornost, je „na okraji zájmu, což se projevuje v nedostatečné společenské podpoře a prestiži“ (Trantina, 2003, s. 6). V zákoně č. 198/2002 o dobrovolnické službě je definován dobrovolník jako osoba, která „je vyslána vysílající organizací k přijímající organizaci, pro kterou dobrovolně pracuje bez nároku na odměnu“ (Dohnalová, 2004, s. 81), tedy člověk vně sdružení, ne jeho člen. Proto se tento zákon nevztahuje na dobrovolné pracovníky-členy organizací. Dobrovolný pracovník ale potřebuje ke své činnosti značný objem znalostí a dovedností, spoustu času a hlavně motivace, bez ohledu na to, jestli je nebo není uznáván zákonem.

Vzdělávání dospělých členů bylo pro organizace věnující se volnému času dětí a mládeže vždy důležité. Větší organizace si často vytvořily samostatný systém vzdělávání, menší jsou odkázány na kurzy pořádané jinými. Z pohledu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) se jedná o nestátní neziskové organizace (NNO)<sup>1</sup>, jejichž působení se snaží regulovat, nejjednodušším prostředkem jsou peníze, tedy dotace, které jsou pro mnoho sdružení životně důležité. Nicméně důležitý zákon o mládeži stále nebyl přijat. V platnosti jsou pouze dvě koncepce, které stanovují základní priority v této oblasti a dílčí úkoly, které by měly vést ke zlepšení situace, než bude zákon schválen. Jedná se o *Koncepci státní politiky pro oblast dětí a mládeže a Koncepci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času*. Dialog mezi MŠMT a neziskovými organizacemi stále trvá, pravidla už byla stanovena např. pro kvalifikaci vedoucích dětských táborů.

---

<sup>1</sup> NNO vidí hlavní poslání „ve změně lidské bytosti a zlepšování mezilidských vztahů, v kultivování společenského života, ve smyslu demokratických idejí humanity, občanské solidarity a vzájemné úcty. Základem a nutným rysem ... je dobrovolná aktivita lidí ve vymezené oblasti společenského života a veřejný zájem na nevýdělečně poskytovaných službách“ (Křížovský, 1995, s. 101). Realita je však bohužel někdy odlišná.

Zastřešujícím orgánem pro všechny NNO je Rada vlády pro NNO. Zatímco jednotlivá ministerstva monitorují činnost NNO, které pod ně spadají, Rada vlády se zajímá o neziskový sektor jako celek. „Rada soustřeďuje, projednává a prostřednictvím svého předsedy/předsedkyně předkládá vládě materiály, týkající se NNO a vztahující se k vytváření vhodného prostředí pro jejich existenci a činnost“ (Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, 2009). V roce 2007 vytvořila Rada vlády *Koncepci podpory rozvoje neziskového sektoru*, která má 3 hlavní cíle: vnímat NNO jako rovnocenného partnera pro veřejnou správu, zlepšit zákonnou oporu pro NNO, podporovat financování NNO z různých zdrojů (Základní informace o koncepci, 2008). Tyto tři oblasti vystihují zároveň problémy organizací pracujících s dětmi a mládeží, potažmo Junáka.

### **1.2.1 Výzkum – vzdělanostní profil pracovníků s dětmi a mládeží**

Určitým východiskem pro další jednání MŠMT a NNO byl výzkum provedený v roce 1999 Institutem dětí a mládeže MŠMT ČR (IDM), dnešní Národní institut dětí a mládeže – *Vzdělanostní profil vybraných skupin pracovníků s dětmi a mládeží ve volném čase*. Výzkum není zcela reprezentativní, „nízký počet respondentů se projevil i v oblasti korelační analýzy, kdy z technických důvodů nebylo možno v řadě případů prokázat statistickou závislost“ (Pelka, 1999, s. 4). Dotazováno bylo necelých 600 dobrovolníků z občanských sdružení dětí a mládeže (OS), ředitelé a pracovníci, interní i externí, středisek volného času dětí a mládeže (SVČ) (Pelka, 1999, s. 4) a mapoval dosažené vzdělání pracovníků s dětmi a mládeží, jeho zdroje a zájem těchto lidí o další rozšiřování znalostí.

Ze závěrečné zprávy výzkumu vyplývá, že většina dotazovaných nabyla znalostí potřebných pro práci s dětmi na střední či vysoké škole, dále pak četbou odborné literatury a přímou praxí s dětmi. Co se týče zájmu o rozšiřování kvalifikace, „aktivisté OS zdůrazňují především psychologii a organizaci činnosti

s dětmi, soubor pracovníků SVC preferuje odbornou specializaci“ (Pelka, 1999, s. 7). Mezi podsoubory pracujících, pedagogové a studující se objevují určité rozdíly v typu chybějící kvalifikace. Pracujícím nejvíce chybí znalosti z oblasti organizace činnosti s dětmi, pedagogové by uvítali hlubší znalosti z psychologie, stejně jako studující, kteří navíc potřebují prohloubení odborné specializace. „Tyto rozdíly...by mohly být určitým vodítkem pro sestavování učebních plánů pro dané skupiny pracovníků s dětmi a mládeží“ (Pelka, 1999, s. 8). Co do formy je největší zájem o odbornou literaturu, samostudium a konzultace s odborníky, u studujících pak ještě o přípravu na střední nebo vysoké škole. „Celkově potřebu určité, systematictější přípravy pocítuje...70 % dotázaných“ (Pelka, 1999, s. 8). Respondenti by souhlasili se vzděláváním ve svém volném čase, případně i s vynaložením jistých finančních prostředků. Přibližně třicet procent dotázaných se nechce dále vzdělávat, důvodem je nejčastěji nedostatek času, někteří k tomu necítí potřebu. Většina ředitelů se domnívá, že jejich SVC není schopno samostatně zajistit další vzdělávání svých pracovníků.

Závěrem uvádí zpráva některé předpoklady, ze kterých je možné vyjít při další práci v této oblasti. Vzdělávací systém by neměl být příliš centralizovaný, spíše ponechaný v kompetenci jednotlivých sdružení. Dále vzhledem k faktu, že velká část pracovníků s dětmi a mládeží tak činí ve svém volném čase a bez finanční odměny, by vzdělávání nemělo být příliš časově ani finančně náročné. „Většina respondentů požaduje od budoucího systému vzdělávání i to, aby příliš nezatěžoval svou přílišnou institucionální povahou, nýbrž odpovídal praktickým potřebám, které ovšem mohou být příliš různorodé“ (Pelka, 1999, s. 11).

### **1.2.2 První společný standard**

Na potřebě odpovídající kvalifikace pro práci s dětmi a mládeží se shodnou představitelé MŠMT i NNO. Pro všechny zúčastněné je důležité, aby se dětem a mládeži věnovali odborně připravení dobrovolníci, kteří budou schopni je rozvíjet po všech stránkách. Za účelem sjednocení požadavků na tyto pracovníky byl v rámci Celostátních vzájemných výměn zkušeností mezi pracovníky s dětmi

a mládeží definován „neoficiální pojem ‚řidičák na dítě‘“ (Chour, 2003, s. 2). Jeho konkrétní podoba už je ale předmětem mnoha polemik. MŠMT již v roce 2001 stanovilo podmínku – „absolvování vzdělávacího kursu pro vedoucí na táborech – pro sdružení žádající o státní dotaci na tábor“ (Fryč, 2003, s. 2). Z určitého úhlu pohledu se jedná o ne zcela logický krok – jádrem činnosti většiny sdružení pracujících s dětmi a mládeží je totiž pravidelná činnost během roku, tábory jsou akcí navíc. Nicméně „v oblasti systematické celoroční práce s dětmi a mládeží zákonná povinnost prokazovat způsobilost k výkonu funkce neexistuje a nebude existovat, pokud nebude přijat zákon o práci s dětmi a mládeží“ (Kořínková, 2003, s. 3). Kurzy k získání kvalifikace hlavního vedoucího tábora mohou pořádat akreditované organizace – pro rok 2010 získalo akreditace dvacet devět subjektů (MŠMT, 2010). Bližší informace o podmínkách udělování akreditací poskytuje dokument MŠMT *Podmínky pro udělování oprávnění k odborné přípravě hlavních vedoucích dětských táborů a uznání kvalifikace „hlavní vedoucí dětských táborů“*. Rozsah kurzu Hlavní vedoucí dětského tábora „je stanoven závazně na minimálně 18 hodin výuky“ (MŠMT, 2004) a obsahuje následující výukové bloky: „práva a povinnosti provozovatele a organizaci tábora, základní právní předpisy, základní nástin pedagogicko-psychologických znalostí při práci s dětmi a mládeží, programová příprava tábora, organizační příprava tábora, hospodaření tábora, základní pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s dětmi a mládeží“ (MŠMT, 2004).

### **1.2.3 Dvě Koncepce**

#### **1.2.3.1 Koncepce dalšího vzdělávání pracovníků s dětmi a mládeží**

„V červnu roku 2002 přijalo MŠMT ‚Koncepci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času‘“ (Kořínková,

2003, s. 3)<sup>2</sup>. Koncepce zavádí do této oblasti pravidla. Cílovou skupinou Koncepce jsou pedagogičtí pracovníci školských zařízení pro zájmové vzdělávání a pracovníci s dětmi a mládeží v oblasti volného času (MŠMT, 2002).

Vzdělávat by se měl každý, kdo pracuje s dětmi průběžně během roku nebo nárazově, např. několik dní na tábore a to v akreditovaných střediscích. Podmínkou k absolvování čtyřicetihodinového kurzu *Výchovy vedoucích* je dosažení plnoletosti a ukončení střední školy. Jeho náplň je následující: „základy pedagogiky volného času, základy pedagogiky a psychologie při vedení skupiny dětí a mládeže, základní bezpečnostní předpisy vztahující se k vykonávané funkci, právní minimum, bezpečnost při práci, základy první pomoci, prevence negativních jevů, další speciální požadavky zadané, realizované a ověřované subjektem, který činnost organizuje“ (MŠMT, 2002). Dle *Příkazu ministryně školství, mládeže a tělovýchovy č. 6/2003 k ověřování odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času* mohou kurzy pořádat „Institut dětí a mládeže, Institut zájmového vzdělávání a Středisko vzdělávání, informací a služeb“ (MŠMT, 2003) a dále subjekty, které získají akreditaci od MŠMT dle podmínek stanovených tímto příkazem, pro rok 2010 jsou pouze dva (MŠMT, 2010).

### **1.2.3.2 Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže**

*Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007 – 2013*<sup>3</sup> je obecnějším dokumentem, který se zabývá nejrůznějšími aspekty života mládeže (bydlení, životní styl, kultura, národnostní menšiny,...). Pracovníků s dětmi a mládeží se nejvíce týká kapitola o dobrovolnictví. V rámci podpory dobrovolnictví je snaha o novelizaci „zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě ... aby se vztahoval i na tradiční dobrovolné práce v NNO na členském principu“ (MŠMT, 2006). Hlavním garantem Koncepce je MŠMT, spolupracuje ale i s dalšími ministerstvy. Jednotlivé závazky jsou postupně rozpracovávány do

---

<sup>2</sup> dále jen Koncepce

<sup>3</sup> dále jen Koncepce



dvouletých Plánů aktivit. Z *Plánu aktivit na období 2008–2009* vyplývá, že MŠMT nadále podporovalo „odbornou přípravu dobrovolných pracovníků s dětmi a mládeží“ (MŠMT, 2008). Jednou z forem bylo zavedení „Ceny ministra školství, mládeže a tělovýchovy pro dobrovolné pracovníky s dětmi a mládeží“ (MŠMT, 2008). Ministerstvo vnitra mělo v roce 2008 v plánu předložit novelu zákona o dobrovolné službě, což se nestalo.

Obě koncepce pouze určují, čemu by se MŠMT a další subjekty chtěly věnovat. Nemají váhu zákona, a tudíž nemohou stanovit právní postihy pro ty, kteří by se jimi neřídili. U vedoucích táborů je tento nedostatek částečně nahrazen zamítnutím dotací, ostatní oblasti ale zatím nejsou řešeny vůbec nebo nedostatečně. Při sestavování zákona o mládeži, který by situaci měl vyřešit, je však třeba vyvarovat se prostého přejímání evropských norem, jak se bohužel někdy děje. I u nás je na prvním místě blaho dětí, nicméně mnohé evropské normy stanovují z našeho pohledu přehnané bezpečnostní nároky, jejichž aplikace by znemožnila pracovat s dětmi a mládeží, tak jak je u nás zvykem. V naší kultuře je např. přirozené, že se volně chodí do lesa nebo že se děti učí pracovat s nářadím, což je jinde nemyslitelné. Obzvláště českému skautingu, jenž je v tomto ohledu specifický, by zavedení podobných pravidel velmi ztížilo činnost.

#### **1.2.4 Klíče pro život**

Významným počinem MŠMT společně s Národním institutem dětí a mládeže (NIDM) v oblasti vzdělávání pracovníků s dětmi a mládeží bylo spuštění projektu *Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání* v první polovině roku 2009. Informace o cílech a průběhu projektu jsou dostupné všem zainteresovaným na webových stránkách projektu<sup>4</sup>. „Cílem projektu je výrazné posílení celoživotního vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží a hlavně zkvalitnění systému podporujícího trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání“ (Klíče pro život, cca

---

<sup>4</sup> <http://www.nidm.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot>

2009). Na projektu se podílí řada odborníků ze státní i neziskové sféry, ke spolupráci jsou přizváni zástupci volnočasových organizací, tedy sdružení volného času, školních družin a klubů a neziskových organizací.

Zaměření aktivit projektu je velmi široké. V první řadě provádí různé výzkumy mezi dětmi a mládeží i jejich vedoucími, které následně slouží jako podklady pro další práci. Dále se věnuje standardizaci vzdělávání ve volnočasových organizacích, což by posléze mělo umožnit uznání neformálního vzdělávání. Projekt se také rozpracovává systém vzdělávání do následujících kategorií: „studium pedagogiky volného času, průběžné studium, průřezová témata..., funkční studium“ (Klíče pro život, cca 2009). Poslední oblastí je podpora informačního systému pro mládež.

Standardizace vzdělávání má za cíl učinit vzdělávání v různých organizacích porovnatelným. Mělo by k tomu sloužit definování jednotlivých pozic v rámci volnočasových organizací. Proces standardizace by měl být ukončen v květnu 2012 (Klíče pro život, cca 2009). Návazný krok „by měl vést k možnostem uznávání neformálního vzdělávání dětí a mládeže jako součásti počátečního vzdělávání“ (Klíče pro život, cca 2009). Zde jsou už vidět první výsledky – byly stanoveny kompetenční profily pro následující pozice: „manažer, projektový manažer, hlavní vedoucí zotavovací akce, ekonom, garant vzdělávání, lektor, samostatný vedoucí dětí a mládeže, laický zdravotník, bezpečnostní garant a průřezovou kompetenci prevence a první pomoc“ (Klíče pro život, cca 2009).

Náplň studia pedagogiky volného času by měla být aktualizována a přizpůsobena současné situaci. NIDM v této oblasti spolupracuje s Univerzitou Palackého v Olomouci. Pod pojmem průběžné vzdělávání se skrývá řada seminářů a dalších vzdělávacích akcí zaměřených na konkrétní témata, kterých se pracovníci účastní dle svého zájmu. Projekt chce v této oblasti „zvýšit kvalitu a inovovat nabídku zájmového vzdělávání“ (Klíče pro život, cca 2009) i za pomoci

legislativních změn. S těmi se počítá i v rámci funkčního vzdělávání, jehož cílovou skupinou jsou vedoucí pracovníci volnočasových organizací. Cílem je znovu inovace.

Ambice projektu Klíče pro život jsou nemalé, na výsledky si však budeme muset ještě nějakou dobu počkat.

### **1.2.5 Kvalita v neformálním vzdělávání**

Evropa prostřednictvím Youth Forum Jeunesse jde trochu odlišnou cestou. Nicméně cíl je shodný – zajistit uznání neformálního vzdělávání<sup>5</sup> vně organizací, které ho poskytují. K tomu je potřeba, aby jeho obsah i výstupy byly veřejnosti srozumitelné. Zatímco český projekt Klíče pro život (potažmo MŠMT) se snaží standardizovat pozice v NNO, stanovit jejich kompetence a tomu přizpůsobit vzdělávání, Youth Forum Jeunesse chce stanovit indikátory kvality, které umožní porovnávat existující vzdělávání v NNO. Standardizace se projevuje většinou akreditacemi, kdy žadatel musí doložit splnění určitých podmínek, není už ale kontrolováno, jak kvalitní je samotné vzdělávání. Na to se naopak zaměřuje Evropa, zajímá ji kvalita vzdělávání všech – dětí a mládeže i dospělých dobrovolníků; jak toho chce dosáhnout, se popisuje v dokumentu *Policy Paper on Non-Formal Education: A Framework for indicating and assuring quality*.

Základem je definice kvality: „Kvalita neformálního vzdělávání v nestátních organizacích mládeže je míra, do jaké jsou naplněny vybrané potřeby společnosti a učících se“ (Policy Paper on Non-Formal Education, 2008, s. 6, překl. K. K.). Potřebou společnosti je, aby se její členové aktivně podíleli na jejím chodu a sdíleli společné hodnoty demokracie, svobody, udržitelného rozvoje apod. Ve středu zájmu neformálního vzdělávání je učící se – může se podílet na obsahu i formě vzdělávání (Policy Paper on Non-Formal Education, 2008, s. 7). K určení kvality je potřeba stanovit kritéria, se kterými se mohou

<sup>5</sup> „Neformální vzdělávání je evropským Youth Forum definováno jako: organizovaný vzdělávací proces, který se odehrává po boku tradičních systémů výuky, obvykle není zakončeno osvědčením. Jedinci se účastní dobrovolně, tudíž hrají aktivní roli v procesu učení“ (Policy Paper on Non-Formal Education, 2008, s. 4, překl. K. K.).

výsledky poměřovat, Youth Forum Jeunesse navrhuje následující oblasti: „zdroje, vzdělavatelé, obsah a proces učení“ (Policy Paper on Non-Formal Education, 2008, s. 11, překl. K. K.). Důležité je i to, jak se bude kvalita kontrolovat. Youth Forum Jeunesse navrhuje, aby si kvalitu hodnotily nestání organizace navzájem. Zástupci se budou účastnit vzdělávacích aktivit v jiné organizaci a zhodnotí jejich kvalitu pomocí společných kritérií. Tento systém umožní výměnu zkušeností mezi jednotlivými organizacemi a zároveň se nebudou procesu účastnit lidé zvenku, kteří s tímto druhem vzdělávání nemají přímou zkušenost. Cílem je, aby stav v roce 2015 vypadal následovně: „organizace mládeže poskytující neformální vzdělávání jsou obecně uznávány jako kvalitní vzdělavatelé, podmínky nutné k poskytování kvalitního vzdělávání jsou naplněny, všichni významní investoři mají jasně stanovené role a odpovědnosti a souhlasí s nimi, vnější činitelé – např. potencionální studenti – mají snadný přístup k informacím o rámci zajištění kvality“ (Policy Paper on Non-Formal Education, 2008, s. 11, překl. K. K.). Evropský pohled je tedy odlišný a určitě by bylo užitečné se jím inspirovat i v českém prostředí.

## **1.2.6 Příklad vzdělávacích systémů v NNO**

### **1.2.6.1 Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska**

Jak vypadá vzdělávání v NNO v praxi? Pro začátek dva stručné příklady – mladí hasiči a Liga lesní moudrosti. Vzdělávání mladých hasičů je strukturované a má mnohé společné rysy se vzdělávacím systémem Junáka. Podle Moniky Homolkové Němečkové ze Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska probíhá vzdělávání vedoucích mladých hasičů ve třech stupních, které jsou od sebe časově odděleny dobou, kdy pracovník získává zkušenosti přímou prací s dětmi a mládeží. Obsahem prvních dvou stupňů jsou praktické dovednosti potřebné pro práci s kolektivem např. „hasičské minimum, hra Plamen, celoroční činnost dorostu, zdravotní péče, bezpečnost práce, hygiena, pedagogika, psychologie“ (Homolková Němečková, 2003, s. 9). Nejvyšší stupeň se koná centrálně a je určen pro budoucí vzdělavatele vedoucích. Objevují se tam proto oblasti jako

didaktika a organizace kurzu. Tento „vzdělávací systém se týká přibližně tři a půl tisíce pracovníků, kteří své dovednosti uplatňují při výchově 32 000 kluků a holek ve věku od 3 do 18 let“ (Homolková Němečková, 2003, s. 9).

### **1.2.6.2 Liga lesní moudrosti**

Vzdělávání vedoucích-náčelníků v Lize lesní moudrosti naopak není vícestupňové, zato využívá pobytu v přírodě, stejně jako lesní akce Junáka. Hlavní vzdělávací akcí jsou lesní školy Čotokva. „Během několika ... prodloužených víkendů se účastníci ... účastnili 16 přednášek, rozdělených do skupin základní znalosti (...kmenové zřízení, zdravotní péče), náčelnické zkoušky (... pedagogika, psychologie...) a woodcrafterské a tábornické znalosti (turistika, táboření, příroda...)“ (Macek, 2003, s. 13). Mladší členové, od patnácti let výše se mohou účastnit týdenní ‚Čotokvy Malé lóže‘, která je připraví na roli rádců.

Jak je vidět, vzdělávání dospělých je ušito na míru potřebám dané organizace a stanovit společné standardy bude nelehký úkol. Každá organizace má trochu jiný pohled na to, co je pro ni důležité, co by její vedoucí měli umět, aby při práci s dětmi naplňovali dané cíle. Konsenzus by měl obsahovat společné minimum, které nebude ani příliš vyčerpávající, aby nutilo část vedoucích učit se nepotřebné věci, ale zároveň ani příliš stručné, aby se nestalo, že nepostihne všechny nutné aspekty.

## **2 Představení organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR**

Následující kapitola je zaměřena na představení organizace, jejíž vzdělávací systém bude následně analyzován. Seznámit se se specifiky jejího fungování je jistě nezbytné pro lepší pochopení důvodů, jež vedly k vytvoření právě takového vzdělávacího systému, jaký v současné době existuje.

### **2.1 Co je to skauting?**

Skauting je celosvětové výchovné hnutí mladých lidí. Jeho počátky sahají až do roku 1907, kdy vznikly první skautské oddíly ve Velké Británii pod vedením lorda Roberta Badena-Powella. V českém prostředí je o něco málo mladší, byl založen v roce 1911 učitelem Antonínem Benjamínem Svojsíkem.

Od té doby prošel skauting zvláště v naší zemi pohnutým vývojem. Jeho základní myšlenky přetrvaly dodnes, ale mnohé se změnilo, aby to bylo lákavé i pro dnešní děti. V českém skautském prostředí se dnes používá definice, že skauting je parta a příležitost (Skauting, cca 2009). Skautský oddíl je především parta kamarádů, kteří společně podnikají zajímavé akce. Ve skautském oddíle nevadí, jaké je kdo národnosti, kolik peněz vydělávají jeho rodiče nebo jak se kdo obléká. Proto nabízí přátelské zázemí všem dětem bez rozdílu. Základní členění skautského oddílu na menší skupiny dětí, nazývané družiny, je k tomu dobrým základem. Malá skupina dětí, parta, je přirozenou dětskou jednotkou, která vzniká samovolně i mimo dětské organizace. V jejím čele stojí „o něco starší a schopnější chlapec, dobrého charakteru, jenž by se těšil obliby u ostatních“ (Hansen, 1994, s. 116). Tato definice pochází od samotného zakladatele skautského hnutí Badena-Powella. Je platná dodnes, jen s tím rozdílem, že si skautské myšlenky získaly oblibu i u dívek, vznikly oddíly skautek, a proto v čele družiny může stát samozřejmě i dívka. Skautský program je rozmanitý a je postaven tak, aby každý měl šanci v něčem vyniknout. Neúspěch v jedné oblasti tedy neznamená zavržení vrstevníky pro neschopnost.

Tento aspekt přátelského prostředí nabývá dnes ještě větší důležitosti vzhledem k tomu, že rodinné zázemí dětem ne vždy poskytuje potřebnou citovou oporu.

Druhým bodem úvodní definice je příležitost. Ve skautském prostředí se to chápe jako příležitost k smysluplné činnosti, která člověka obohatí po všech stránkách. Cílem skautské výchovy není specializovat lidi v jedné konkrétní oblasti, ale snažit se z nich vychovat všestranně zaměřené lidi, občany, kteří se ve svém budoucím životě dobře uplatní. Jednotlivé skautské dovednosti, jako například poznávání přírody, práce s GPS, přežití pod širým nebem, jsou tedy spíše prostředkem, pomocí kterého se děti učí vzájemné úctě, spolupráci, komunikaci a zodpovědnosti. Tento úkol je stejně jako kterýkoli jiný výchovný cíl dlouhodobého rázu a jeho výsledky nejsou hned znatelné. Jeho přínos do dalšího života je však nesporně významný.

## **2.2 Junák – svaz skautů a skautek ČR**

Junák – svaz skautů a skautek ČR (dále Junák) je největší skautskou organizací působící v České republice. Junák „je dobrovolné, nezávislé a nepolitické sdružení ve smyslu zákona č. 83/90 Sb. sdružující své členy a členky bez rozdílu národnosti, náboženského vyznání, politického přesvědčení, rasy nebo jiných rozdílů“ (Skauting, cca 2009). Je členem světových skautských hnutí WOSM (World Organization of Scout Movement), WAGGGS (World Organization of Girl Guides and Girl Scouts) a ISGF (International Scout and Guide Fellowship). Tyto organizace sdružují více než 40 miliónů skautů z „216 zemí a teritorií světa“ (Skauting, cca 2009). „Skauting neexistuje pouze v Andoře, Číně, na Kubě, v Severní Koreji, Laosu a Barmě“ (Skauting, cca 2009). V České republice je členy Junáka v dnešní době asi 45 000 lidí. Základní jednotkou je skautský oddíl, tedy skupina minimálně dvanácti dětí, které vede dospělý vůdce. Právě vůdci skautských oddílů jsou jednou z cílových skupin skautského vzdělávání. Při slavnostních příležitostech se skaut pozná podle kroje – skautská košile v barvě pískové, pak se jedná o suchozemského skauta, nebo

v barvě tmavomodré, pak se jedná o vodního skauta. Vodní skauti využívají ve svém programu námořní tradice a výcvik na lodi. Sjíždění řek je dnes populární nejen u nich. Kroj je ale pouze vnějším znakem příslušnosti ke skautskému hnutí. Daleko podstatnější je charakter, tedy hodnoty, myšlenky, ideje, které se skauting snaží mladým lidem předat.

Z ideového hlediska se český skauting od původního, anglického, liší. Český zakladatel Antonín Benjamín Svojsík se totiž inspiroval nejen myšlenkami Angličana Badena-Powella, ale také nápady zakladatele Ligy lesní moudrosti, Američana Ernesta Thompsona Setona. Anglický skauting v sobě obsahoval mnohé prvky vojenské tradice (Baden-Powell byl povoláním voják) a kladl důraz na náboženskou víru, což nebylo v českém prostředí postíženém násilnou rekatolizací příliš lákavé. Svojsík tedy použil z obou větví jen části, upravil je pro české prostředí a následně s úspěchem použil na české děti.

Základem skautingu jsou tři principy: povinnost k Bohu, k druhým a k sobě. V českém podání se v této souvislosti také používá výraz Bůh, ačkoli v jiných případech byl nahrazen jiným označením. Světové skautské organizace sice uznávají právo národů na přizpůsobení skautských myšlenek, ale jen za předpokladu zachování podstaty, čili těchto tří principů. Slovo Bůh je u nás většinou vykládáno jako uznávání hodnot vyšších než materiálních. Věřící skauti si pod tím samozřejmě mohou představit přímo Boha, ale není to jediná interpretace. Dále se skaut stará o lidi kolem sebe a v neposlední řadě je zodpovědný za svůj osobní rozvoj.

Tyto tři principy jsou obsaženy i ve skautském slibu, formulaci, kterou pronáší při slavnostní příležitosti každý, kdo chce být skautem. Zní následovně:

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



Slib se stává životním krédem skauta, nezapomínají na něj ani ti, kteří už aktivně ve skautském hnutí nepůsobí. Umožňuje člověku porovnávat své činy s ideálem a podle toho korigovat své jednání. Výraz nejvyšší Pravda a Láska je českou náhražkou Boha, protože slibovat věrnost Bohu by v českém prostředí pro mnoho lidí nebylo přijatelné. V původním anglickém znění se také objevuje služba králi nebo královně, což by narazilo na podobné problémy, a proto je v českém slibu řeč pouze o vlasti. Skautské zákony jsou návodem, jak by měl člověk žít. Říkají, jaký by skaut měl být v ideálním případě, i když je zřejmé, že tohoto ideálu pravděpodobně nedosáhne. Měl by se o to ale neustále snažit. Skautský zákon obsahuje deset bodů:

1. Skaut/ka je pravdomluvný/á.
2. Skaut/ka je věrný/á a oddaný/á.
3. Skaut/ka je prospěšný/á a pomáhá jiným.
4. Skaut/ka je přítelem/kyní všech lidí dobré vůle a bratrem/sestrou každé/ho skauta/ky.
5. Skaut/ka je zdvořilý/á.
6. Skaut/ka je ochráncem/kyní přírody a cenných výtvorů lidských.
7. Skaut/ka je poslušný/á rodičů, představených a vůdců.
8. Skaut/ka je veselý myslí.
9. Skaut/ka je hospodárný/á.
10. Skaut/ka je čistý/á v myšlenkách, slovech i skutcích.

### **2.2.1 Historie**

Skauting byl u nás založen v roce 1911, v příštím roce tedy oslaví své sté narozeniny. Jeho historie byla pohnutá, stejně jako historie českého národa v minulém století.

K založení samostatného spolku Junák – český skaut došlo ještě za doby rakousko-uherské monarchie. Počátky byly svízelné. Svojsík bral své svěřence do přírody, což bylo v té době nepřijatelné: „Školský řád zakazoval studentům provozovat sport, zejména kopanou, být členy Sokola, potulovat se volně po přírodě“ (Vosátka, 1995, s. 12). Z dnešního pohledu se jedná o poměrně nepochopitelné zákazy, nicméně dokladují tehdejší smýšlení. Kvůli nim byl

„Svojsíkův počin vyvést mládež do přírody pro tehdejší poměry u nás přímo revoluční“ (Vosátka, 1995, s. 12). V době první republiky si však skauti získali oblibu u nejvyšších státních představitelů zejména díky své oddanosti vlasti. „Nová vláda potřebovala spolehlivé doručovatele dopisů, zpráv a listin. Byli tím pověřeni Svojsíkovi junáci“ (Vosátka, 1995, s. 9). Skautská pošta, vybavená vlastními známkami, fungovala asi měsíc, do té doby, než byly státní instituce schopny fungovat samostatně.

Následující období už nebyla zdaleka tak radostná. Nedlouho po okupaci Československé republiky, v roce 1940, byl Junák nacisty zakázán. Mnozí dospělí skauti přešli do odboje, jiní pokračovali v činnosti s dětmi pod hlavičkou jiných organizací. Po válce se počet členů rapidně zvýšil, euforie však netrvala dlouho. Krátce po zavedení totalitního režimu byl Junák znovu zakázán a mnozí představitelé tvrdě stíháni. Snaha o výchovu mladých lidí odolala i komunistické zvůli, a tak oddíly pracovaly dál, ačkoli většinou ne zcela legálně. Období Pražského jara umožnilo skautingu, aby se na krátkou dobu vrátil zpět na výsluní. Naděje ale ukončila sovětská okupace v srpnu 1968. V roce 1970 byl Junák již potřetí zakázán. Přestože se jednalo o pouhé dva roky existence, jejich význam je nemalý obzvláště vzhledem k poslednímu obnovení činnosti Junáka, ke kterému došlo v roce 1989. Podíleli se na něm lidé, kteří se se skautingem seznámili koncem šedesátých let a uchovali si na něj kladné vzpomínky.

Od počátku 90. let se tedy skautská organizace, pod dnešním názvem Junák – svaz skautů a skautek ČR, rozvíjí relativně nerušeně. Do cesty se mu ale staví další problémy v podobě potřeby zaujmout dnešní mladé lidi. Dlouhé pauzy poznamenaly vývoj Junáka, který dnes hledá cesty, jak zachovat to podstatné ze svých kořenů a zároveň se přiblížit mladé generaci, která se v mnohém liší od dětí a dospívajících z první republiky.

Pohnutá historie skautingu v naší zemi je dokladem toho, že jeho myšlenky jsou spjaty s demokracií a svobodou, to proto byly trnem v oku oběma totalitním

režimům, které se u nás v minulém století vystřídaly. Ideály skautingu však odolaly všem zákazům, díky tomu může skauting i dnes pokračovat ve své činnosti.

## **2.3 Vzdělávání ve skautingu**

Jak již bylo řečeno, skauting není jen náplní volného času. Klade si cíle podstatně vyšší, snaží se o všestrannou výchovu mladých lidí. Skautská idea je přidanou hodnotou k činnostem, které děti mohou zažít i jinde. Na pozadí všech aktivit je úsilí vychovat čestné občany a tím „přispět k tomu, aby byl svět lepší“ (Mission and Vision, About Scouting, 2010). K naplnění tohoto cíle je nezbytné, aby se o děti starali lidé, kterým budou skautské ideály blízké a budou vědět, jak je předat svým svěřencům. Skauting se také odlišuje specifickou metodou, která umožňuje realizovat kvalitní skautský program. Tato metoda zahrnuje: „skautský slib a zákon..., učení se prostřednictvím praktických činností a her, týmovou práci v malých skupinách ..., zájem a spoluúčast každého mladého člověka na jeho osobním rozvoji, symbolický rámec ..., pobyt a činnost v přírodě ..., podporu mladých lidí dospělými a vzájemnou spolupráci, službu společnosti, postupně stimulující programy, využívání skautské symboliky a výchovného prostředí“ (Šmajcl aj., 2001, s. 2). Uplatnění tolika zásad najednou vyžaduje pečlivou přípravu v rámci hnutí, neboť kurzy pořádané vně by nebyly s to tato specifika postihnout.

Bez náležitě vzdělaných a motivovaných dospělých, nutno také zdůraznit, že se jedná o dobrovolníky, kteří se práci s dětmi věnují ve svém volném čase, nebude toto úsilí úspěšné. Vzdělávání dospělých bylo součástí skautingu už od jeho počátku: „V roce 1919 dostali skauti od jednoho skotského venkovského šlechtice darem Gilwellský park u Londýna. B. P. zde zřídil vzdělávací středisko pro ‚scoutmastery‘, tedy pro dospělé, kteří se upsali skautingu a měli zaujímat v hnutí vůdčí postavení“ (Hansen, 1994, s. 129). Baden-Powell chtěl pomocí vzdělávání vůdců zachovat kontinuitu skautingu, rozšířit své myšlenky mezi více

lidí, kteří budou schopni pokračovat v jeho díle. „Výcvik byl prováděn za pomoci družinového systému a vyvážené směsi teorie a praxe“ (World Adult Resources Handbook, 2005, s. 9, překl. K. K.). Absolventi kurzů získali ‚wood badge‘ – dva kousky dřeva na koženém řemínku. „První pocházely z korálů náhrdelníku, který patřil zulskému náčelníkovi Dinizulu. B-P ho našel během svého pobytu v zemi Zulu v roce 1888“ (World Adult Resources Handbook, 2005, s. 9, překl. K. K.). Také zakladatel českého skautingu „Svojsík pamatoval i na to, že když bude růst členstva, je potřeba mít i vedoucí, a tak prováděl školení budoucích vůdců“ (Vosátka, 1995, s. 6).

V posledních letech se věnuje péči o dospělé členy hnutí čím dál tím více pozornosti. Aktivita začíná na světové úrovni, Světové skautské konference se dospělými ve skautingu zabývají. „V roce 1969 přijala Helsinská konference koncept Světové vzdělávací politiky“ (Hejna aj., 2000, s. 9). Tento koncept se dále upravoval, starost o dospělé členy a jejich rozvoj byla ponechána na národních organizacích místo regionů (region ve smyslu většího celku – Evropa, Arabský region...). „Když v roce 1988 stanovil WOSM své strategické priority, stal se program *Dospělí ve skautingu* jednou z nich“ (Hejna aj., 2000, s. 9). Cílem je „zajistit dostatečný počet odborně kvalifikovaných a motivovaných dospělých členů hnutí“ (Hejna aj., 2000, s. 9). Posledním krokem bylo přijetí Světové koncepce lidských zdrojů na konferenci v Bangkoku v roce 1993.

Tato koncepce využívá poznatků moderního personálního řízení ve skautském prostředí. Definiuje povinnosti skautských orgánů na národní, regionální i světové úrovni. Proces kvalitativního i kvantitativního zajištění dospělých pro obsazení potřebných funkcí zahrnuje získávání, vzdělávání a osobní rozvoj a řízení lidských zdrojů. Používání pojmů jako lidské zdroje či získávání lidí je mezi skauty poměrně neobvyklé, nicméně se předpokládá, že je nezbytné se jimi zabývat.

Velkou změnou je celosvětové uznání možnosti získat vhodného člověka mimo organizaci. Dodnes je mnoho skautů přesvědčeno, že např. vhodný vůdce musí pocházet zevnitř hnutí, že musí na vlastní kůži zažít skautskou výchovu, aby ji pak mohl předávat dále. Tento postup je funkční, ale není jedinou cestou. Druhou možností je postupovat obdobně jako kterákoli firma, od definování potřeb, přes nábor po jmenování.

Nábor může probíhat různým způsobem. Nejčastěji se pouze čeká, až se vhodný kandidát nabídne sám. Podstatou tohoto přístupu je víra, že k dobrovolné práci se člověk musí rozhodnout sám od sebe a nesmí k tomu být nucen. Někdy je tento postoj rozšířen o zveřejnění požadavků na hledané pozice. Důvodem je snaha probudit zájem pouze ve způsobilých uchazečích. Poslední přístup je neaktivnější. Jedná se o vytipování potencionálních kandidátů, jejich oslovení a přesvědčení, že oni jsou těmi pravými pro dané místo. Organizace založená na dobrovolnické práci samozřejmě nemůže lákat stejným způsobem jako komerční sféra, přesto však určité šance má. Důležitým prvkem je uzavření vzájemné dohody „stanovící délku funkčního období a vzájemné povinnosti organizace a příslušného činovníka“ (Hejna aj., 2000, s. 6). Taková dohoda může zamezit pozdějším nedorozuměním, zlepšit motivaci a výkonnost lidí, přesto např. v českém prostředí není obvyklým prostředkem.

Oblast vzdělávání a osobního rozvoje je založena především na předpokladu, že rozvoj schopností a znalostí je nezbytný pro kvalitní působení v dané funkci. „Vzdělávání by mělo být přizpůsobeno každé funkci a každému jedinci na základě důsledné analýzy jeho potřeb a předchozích zkušeností“ (Hejna aj., 2000, s. 6). Účastníci vzdělávání by se měli rozvíjet i nad rámec své funkce, což zjednoduší možný pozdější přechod na jinou. Tato přidaná hodnota vzdělávání je pro mnoho lidí také motivačním prvkem a určitou odměnou za vykonávanou práci. Přijatelné je i uznání kvalifikace získané jinde, pokud splňuje kladené požadavky.

Neméně důležité je řízení lidských zdrojů. Chápe se tím podpora lidí vykonávajících nějakou funkci, sledování jejich výkonu a zhodnocení jejich práce. Každý má někdy potřebu se poradit, postěžovat si nebo být pochválen. Z hlediska organizace je to i příležitost ke konstruktivní kritice vedoucí ke zlepšení výkonu. Zakončení funkčního období může mít podobu „prodloužení dohody, přeřazení na jiný úkol s novým funkčním obdobím, odchod činovníka z aktivní služby“ (Hejna aj., 2000, s. 7).

Světová koncepce lidských zdrojů navrhuje, aby národní organizace založily Výbor pro lidské zdroje, který bude „koordinovat získávání, vzdělávání, osobní rozvoj a řízení lidských zdrojů“ (Hejna aj., 2000, s. 7).

Je zřejmé, že realizace takto rozsáhlého projektu vyžaduje čas a podporu. Obě podmínky byly splněny, v České republice ale stejně všechny zásady ještě nezdomácněly. Oblasti vzdělávání stávajících dospělých členů je však věnována dostatečná pozornost.

## **2.4 Organizační struktura Junáka**

Junák potřebuje ke svému fungování efektivní řízení. „Nejvyšším orgánem je Valný sněm Junáka“ (Skauting, cca 2009), který se schází jednou za tři roky a zúčastnit se ho může každý dospělý člen hnutí. V době mezi sněmy řídí činnost Náčelnictvo Junáka. Jeho členové jsou voleni Valným sněmem, dále v něm má svého zástupce každý kraj. Podřízeným orgánem Náčelnictva je Výkonná rada Junáka (VRJ). Dalšími orgány jsou Ústřední revizní komise Junáka, která hlídá hospodaření a Rozhodčí a smírčí rada Junáka, která se zabývá neshodami v organizaci.

### **2.4.1 Orgány věnující se vzdělávání činovníků**

Výkonná rada zřizuje pro konkrétní oblasti specializované odbory, jedním z nich je odbor pro vzdělávání činovníků (dospělých členů Junáka). Má na starosti zastřešení všech vzdělávacích akcí Junáka zaměřených na dospělé. Náplní jeho práce je koordinace a podpora jednotlivých vzdělavatelů –

shromažďuje informace o pořádaných akcích, schvaluje projekty pro tyto akce, připravuje metodické příručky, v současné době pracuje také na celkové reformě vzdělávacího systému, zvláště náplně jednotlivých zkoušek a připravuje žádosti o akreditace skautských kurzů.

Druhým orgánem je Ústřední lesní škola, která „je koordinačním a konzultačním orgánem výchovy činovníků“ (ŘVČČJ, 2009, s. 41). Schází se na víkend, většinou jednou za rok až dva, a účastní se jí všichni, kteří se aktivně podílejí na zajištění vzdělávání činovníků – zpravodaj pro výchovu činovníků, výchovní zpravodajové, zástupci lesních škol a kurzů... Je to platforma názorů, jakým směrem se má vzdělávání ubírat, jaké jsou jeho problémy a co by se mělo zlepšit.

## 3 Vzdělávací systém v Junáku

### 3.0 Úvod

V oblasti didaktiky dospělých rozlišujeme následující témata: cíl, obsah, forma, metody, výukové technologie a logistika (Mužík, 2004). Platí to samozřejmě i pro skautské vzdělávací kurzy. Cíl a obsah se odvíjejí od toho, zda se jedná o kurzy kvalifikační (připravující k složení určité zkoušky) nebo nekvalifikační (sloužící jako rozšiřující vzdělávání). Obsah se dělí na dvě základní linie – část vzdělávací a část zážitkovou. Skautské kurzy kombinují obě dvě, liší se pouze vzájemný poměr, podle toho, jestli jsou to kurzy primárně zážitkové, nebo jestli připravují účastníky k složení určité zkoušky. O zážitkové části obsahu pojednává kapitola 2.1 Typy a náplň skautských kurzů, obsah vzdělávání se odvíjí od požadavků dané zkoušky, proto je uveden samostatně u každé z nich. Forma vzdělávání je ve většině případů prezenční, rozdílná je délka souvislé akce (víkendy, týdenní běh...). Někdy se využívá kombinované formy, kdy je část materiálů zadána k samostatnému prostudování a společně se pouze konzultují a zkouší jejich znalost. Metody a výukové technologie závisí na osobě lektora, obecně jsou zmíněny v kapitole 2.1.2 Činnost instruktora. Logistika je u skautských akcí individuální, každý kurz ji řeší po svém, a tudíž se nedá zobecnit.

Vzdělávání dospělých v Junáku vychází z potřeb organizace, je postaveno tak, aby zajišťovalo jejím členům všechny potřebné znalosti a dovednosti, které potřebují pro vykonávání určité funkce. Uplatnění pro dospělé dobrovolníky je velmi široké.

Základní funkcí dospělých členů Junáka je vůdce oddílu, člověk, který má na starosti skupinu dětí (dle pravidel minimálně 12člennou), se kterou pracuje během celého roku, připravuje pro ně schůzky, výpravy, tábory atd. První oblastí vzdělávání je tedy příprava kvalifikovaných vůdců a lidí, kteří jim budou pomáhat. K tomuto účelu slouží čekatelská a vůdcovská zkouška. Pro vedení



oddílů vodních skautů, které se věnují ve větší míře vodácké činnosti – sjíždění řek, plachtění apod. – je potřeba ještě nadstavba – kapitánská zkouška. Pro držitele čekatelské zkoušky je zde také možnost vodácké nadstavby – Zkouška vodáckého minima. Jedná se o nižší úroveň kapitánské zkoušky.

Ti, kteří už z různých důvodů nestojí o přímý kontakt s dětmi, se mohou uplatnit na úrovni středisek. Střediska sdružují minimálně tři oddíly, zastřešují jejich činnost a poskytují jim materiální, finanční a metodickou podporu. Disponují také právní subjektivitou, kterou oddíly nemají. Všechny akce tedy probíhají pod hlavičkou středisek, která také disponují finančními prostředky. V letošním roce je v Junáku registrováno 497 středisek, která působí po celé republice (Mesl, 2010). Pro činovníky středisek je určena organizační a hospodářská zkouška.

Jelikož je pro Junáka velmi důležité, aby byli všichni výše jmenovaní připravováni v souladu s cíli celého hnutí, působí na jeho kurzech vlastní instruktoři. Ti mohou získat dva druhy kvalifikace – instruktorskou, která je obecnějšího charakteru, a odbornou činovnickou kvalifikaci (OČK), která prokazuje specializaci v určitém oboru.

Kromě uvedených zkoušek, jež jsou kvalifikační, neboť jejich složení opravňuje k výkonu určité funkce, existuje v Junáku i vzdělání nekvalifikační. Cílem takových vzdělávacích akcí je rozšíření znalostí podle potřeb každého jednotlivce, účast nebývá nijak zvlášť podmíněna a časově se většinou jedná o krátkodobé akce.

V souvislosti s požadavky MŠMT na kvalifikovanost pracovníků s dětmi a mládeží se Junák snaží akreditovat své existující kurzy, aby jejich absolventi splňovali zákonné podmínky pro výkon své činnosti a nemuseli si vzdělání doplňovat jinde.

Celý vzdělávací systém dospělých se v současné době proměňuje. Změny navazují na inovaci výchovného programu Junáka, které probíhají už několik let.

Junák se snaží o zachování svých kořenů, zároveň je ale třeba reagovat na vývoj společnosti a potřeby dnešních dětí. Výsledkem této snahy je tzv. nový program (Nový výchovný program Junáka, cca 2009), který klade důraz na sebevýchovu dětí a získání dovedností a osobnostních kvalit užitečných v dnešním světě.

Nový program obsahuje řadu prvků, nejvýznamnějším z pohledu vzdělávání dospělých jsou stezky. Stezka je výchovný nástroj, který poskytuje celou řadu aktivit rozdělených do šesti oblastí (např. Příroda okolo nás, Svět okolo nás, Kdo jsem), ze kterých si skauti a skautky vybírají takové, jejichž splnění je rozvine. Zpracovány jsou stezky pro skautský věk (11–15 let), které dětem nabízí soubor aktivit vedoucích k všestrannému rozvoji, které plní v rámci činnosti ve skautském oddíle. Na pozadí nového programu je úsilí uvědomovat si cíle výchovného snažení – jací by měli být jedinci, kteří projdou skautskou výchovou. Tyto cíle byly popsány souhrnem kompetencí, které jsou odstupňovány podle věku – od nejmladších po dospělé.

Metoda kompetencí se začíná prosazovat i na poli vzdělávání dospělých. „Obecným cílem vzdělávání podle kompetencí (*competency-based education*) je, aby učící se jedince byl schopen úspěšně (efektivně a smysluplně) zvládat nejrůznější situace a úkoly ... a aby se postupně stával autonomnějším při dosahování různých osobních i společenských cílů“ (Veteška, 2008, s. 41). Pojetí kompetencí je různé, ve skautském prostředí jsou vnímány jako „znalosti, dovednosti a postoje ... či jejich kombinace a schopnost jejich praktického uplatnění“ (Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky, 2009, s. 1) Oficiálně se už kompetence používají u vůdcovských zkoušek, neoficiálně i u některých čekatelských zkoušek. Další stupně skautského vzdělávání budou pravděpodobně následovat.

### **3.1 Typy a náplň skautských kurzů**

Ke složení čekatelské a vůdcovské zkoušky se může adept připravit samostatně za pomoci svého oddílu nebo vyrazit na kurz. Tyto kurzy mají buď

víkendovou podobu se zaměřením převážně na získání odpovídajících znalostí, pak se označují čekatelské/vůdcovské kurzy, nebo se jejich hlavní část odehrává na minimálně týdenním letním běhu, pak mluvíme o čekatelských/vůdcovských lesních kurzech. Ideální přípravou na složení instruktorské kvalifikace je instruktorská lesní škola (ILŠ) a existují i další akce podobného rázu s různým zaměřením. Kurzy a lesní akce představují dva hlavní typy činovníckého vzdělávání. Pokud se zaměřují na přípravu k určité zkoušce, jejich náplň je do značné míry vzdělávací a odvíjí se od požadavků k jednotlivým zkouškám. Zvláště u lesních akcí je ale zastoupena i část zážitková, které se věnuje podrobněji následující kapitola.

„Termín lesní akce označuje souhrnně: lesní kurzy, čekatelské lesní kurzy, vůdcovské lesní kurzy, manažerské lesní kurzy, lesní školy s různým zaměřením, instruktorské lesní školy“ (Lesní akce, cca 2009). Účast na lesní akci může činovníka obohatit podstatně více než pouhé studování skript. Společným cílem všech lesních akcí je motivace k dalšímu setrvání v hnutí, formování osobnosti a v neposlední řadě příprava na pozici činovníka či prohloubení vědomí této pozice (ŘVČČJ, 2009, s. 26). V roce 2009 proběhlo celkem 942 lesních akcí a účastníci na nich strávili 7 935 osobodnů<sup>6</sup> (Kubeczková, 2010a).

Minimální počet frekventantů lesní akce je dvanáct, účastnit se mohou i nečlenové Junáka. Vůdce akce musí předem předložit projekt, který schválí zpravodaj VRJ pro výchovu činovníků. Kromě klasických prvků skautské metody využívají lesní akce ještě další: „osobní příklad a skautské společenství, výchovu prožitkem, ... aktivní přístup a týmovou spolupráci účastníků, ... přiměřenou tělesnou námahu a aktivitu, ... nové – pro účastníky překvapivé – programy a aktivity, ... novinky ze skautské teorie i praxe, cílevědomé a metodické využití her“ (ŘVČČJ, 2009, s. 31–32).

---

<sup>6</sup> Osobodny jsou přepočtem celkového počtu dní, po které trvaly dohromady všechny kurzy vynásobený počtem účastníků, kteří se jednotlivých dní zúčastnili. Např. pokud trvala akce 10 dní a po celých 10 dní na ní bylo 30 účastníků, pouze 8 dní další 2, je to celkem 316 osobodnů.

Největší výhoda lesních akcí, a to že mají delší souvislou část, se často mění v podstatnou nevýhodu. Týden až dva v létě si najdou vysokoškoláci, kteří mají prázdniny, ale u pracujících, kteří navíc třeba vedou oddíl a vezmou si kvůli tomu dva týdny dovolené na tábor, už je to o poznání těžší.

### **3.1.1 Zážitkové kurzy v kostce**

Skautské lesní akce tedy odpovídají obecné definici zážitkového kurzu: „pracuje s prožitkem jako prostředkem k ovlivňování klienta. Směr tohoto ovlivňování určuje cíl, se kterým kurz pořádáme. Práce organizátorů spočívá v záměrném vytváření situací, v nichž předpokládáme intenzivní prožívání, a následné pedagogické práci s těmito prožitky“ (Sýkora, 2006, s. 5). U kurzů kvalifikačních je samozřejmě nutné vyvážit vzdělávací a zážitkovou část.

Zážitkové kurzy obecně umožňují jedinci, aby lépe poznal sebe sama, své jednání v krizových situacích, které mohou být na kurzu nasimulovány, a rozvíjel svou osobnost. Pozitivní vliv mají i na úrovni kolektivu. Společný prožitek má výrazný stmelovací efekt, skupina se navzájem lépe pozná, nezanedbatelný je i vliv skupinové dynamiky, který se může v plné míře projevit až při delších, lesních akcích. V neposlední řadě spočívá přínos kvalitní zážitkové akce v tom, že činovník si vyzkouší na vlastní kůži, jak může vypadat program, který bude v budoucnu připravovat sám.

Zážitkové kurzy jsou specifickým typem akcí, jejich úspěch závisí na řadě faktorů. Následující výčet je pouze ilustrativní, k problematice existuje velké množství odborné literatury, kde lze najít podrobnější informace, např. Pelánek, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*, Franc, D. *Učení zážitkem a hrou*, Sýkora, J. *Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času* nebo publikace Prázdninové školy Lipnice.

#### **3.1.1.1 Bezpečnost**

Při zážitkových akcích je velmi důležitá bezpečnost, fyzická i psychická. Je žádoucí, aby účastníci pocítovali určité nebezpečí, které je bude stimulovat

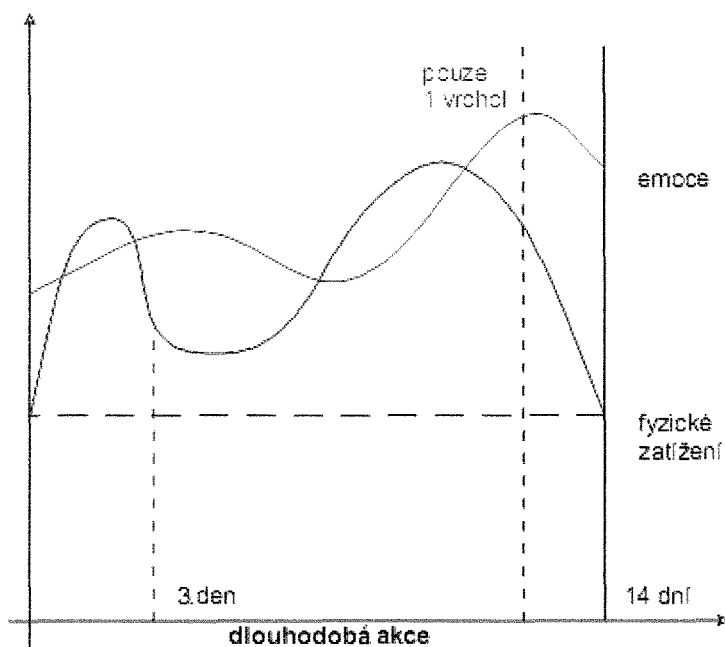
k vyšším výkonům, nicméně musí jít vždy jen o pocit a ne o reálnou hrozbu. „Pokud chceme zabezpečit klienty proti fyzickým zraněním vzniklým v průběhu provádění aktivity, je třeba zabezpečit aktivitu a připravit klienta“ (Sýkora, 2006, s. 12). Pro každou aktivitu je nutné vybrat vhodný terén, předem ji vyzkoušet, zjistit, jestli vše funguje tak, jak má, a také poučit frekventanty o možných rizicích, např. prevenci zahrnout přímo do pravidel.

Méně často zmiňovaná, ale o to podstatnější je psychická bezpečnost. Instruktoři účastníky lesních akcí ve většině případů předem neznají nebo jen povrchně, takže je obtížné odhadnout, jak budou reagovat. Každý by tedy měl mít právo nezúčastnit se aktivity, pokud k tomu má vážné důvody, a nikdo ho za to nesmí postihovat. Také je třeba pečlivě účastníky sledovat (jako jednotlivce i jako skupinu) a psychicky náročnější aktivity zařazovat až ve chvíli, kdy na to budou připraveni. „Podobně jako u ... dobrovolnosti je ovšem i míra bezpečnosti otázkou kompromisu“ (Pelánek, 2008, s. 36). Mnoho skautských vedoucích se domnívá, že bez rizika by program nebyl zajímavý, do jisté míry mají pravdu, hranice ale přesto musí být pečlivě stanoveny.

### **3.1.1.2 Dramaturgie akce**

Pro všechny lesní akce je důležité důkladné naplánování a příprava. Celý instruktorský sbor musí sdílet společné cíle a mít je na paměti při plánování programu. Celá akce může být tematicky laděna, výraznější a propracovanější příběhy se však používají častěji při akcích pro mladší (15–18 let).

Plán akce musí zohledňovat základní dramaturgická pravidla. U účastníků sleduje emoce a fyzické zatížení, měly by se vyvíjet podobně jako křivky v následujícím grafu:



Zdroj: (Valešová, 2002, s. 12)

Toho se dá docílit, pokud mimo jiné „na začátek akce plánujeme kolektivní hry, při nichž se vytváří skupina, uprostřed soutěživé hry pro týmy a ke konci upřednostňujeme hry orientované na jednotlivce. Na úplný závěr se vracíme ke kolektivním hrám“ (Pelánek, 2008, s. 71). Důležité je nezapomenout na třetí odpočinkový den a samozřejmě na emoční vrchol, který přichází ke konci, aby účastníci odjížděli z akce dobře naladěni.

Důležité je do plánu zahrnout i využití instruktorů a materiálu, aby se nestalo, že v jednu chvíli má být jeden člověk nebo určité vybavení na několika místech najednou. S tím souvisí i plánování času a lidí potřebných k přípravě dalšího programu.

### 3.1.1.3 Hry

Nejrozšířenějším prostředkem na zážitkových akcích jsou hry. I zde ale platí určitá pravidla, jejichž dodržení zajistí, že hra bude mít očekávaný účinek.

Předem je nutné si rozmyslet, s jakým cílem je hra zařazována, a podle toho ji zasadit do celkového programu. „Žádná hra není tak dobrá, aby mohla být

uvedena kdykoli. Zjednodušeně platí dokonce nepřímá úměra: Čím je hra silnější a zajímavější, tím specifičtější jsou podmínky jejího použití“ (Pelánek, 2008, s. 70). Dále je důležité vybrat pro hru vhodné prostředí a také brát ohledy na aktuální situaci (počasí, nálada, vyčerpání účastníků) a podle toho případně plán změnit, i pokud se při přípravě jevil jako naprosto vyhovující.

Výklad pravidel, a zvláště jejich pochopení, je zásadní pro úspěch každé hry. „Neměly by v nich chybět tyto údaje: přesný popis herního děje, rozdělení úloh a jejich obsah, úkoly jednotlivých družstev nebo hráčů, cíl činnosti (podmínky vítězství a porážky), rozsah herního území ..., způsob boje mezi soupeřícími stranami, časové údaje (začátek a konec hry ...), instrukce o řešení sporů, úloha rozhodčích“ (Zapletal, 1990, s. 12).

### **3.1.2 Činnost instruktora**

Každá skautská vzdělávací akce je zajišťována týmem instruktorů. Jejich počet se liší, minimálně je stanoven vůdce akce a dva až tři stálí instruktoři. Pojmenování stálí naznačuje, že se jedná o instruktory, kteří budou na vzdělávací akci přítomni po celou dobu. Instruktorův sbor mohou doplnit externisté, kteří odvedou jenom určitý program, a instruktoři elévové, kteří se na pozici instruktora teprve připravují.

Instruktoři mají na starosti logistiku – technické zabezpečení akce (od místa, přes stravování po materiální vybavení), a pak samozřejmě přípravu programu, zážitkového i vzdělávacího. Hlavní zásady tvorby zážitkového kurzu byly nastíněny výše. Co se týče vzdělávání, na skautských kurzech je kladen velký důraz na to, aby se lišilo od školního. Naprosto legitimním prostředkem je přednáška, nicméně zdaleka není jediným, ani nejdůležitějším. Využívají se diskuze, praktická činnost, simulace (např. oddílové rady) atd. Je snaha, aby prostředky byly co nejrozmanitější a umožnily účastníkům získat teoretické vědomosti, ale také si je vyzkoušet v praxi. Jeden z prvků skautské metody, učení se aktivní činností, je uplatňován i na dospělých.

Instruktoři samozřejmě využívají celou řadu výukových technologií. Lesní akce se většinou odehrávají ve stanovém táboře, což by mohlo znamenat, zjednodušeně řečeno, omezení technologií na tužku a papír. V dnešní době se ale tyto kurzy neobejdou bez elektřiny a zpravidla ani bez zděné základny. Šíře technologií je díky tomu obdobná jako na jiných kurzech, využívají se flipcharty, dataprojektory, kamery a jiné nahrávací pomůcky, tištěné materiály atd.

Na kvalifikačních kurzech se instruktorský sbor stává zároveň zkušební komisí a musí tedy zajistit zkoušky. Když je kvalifikace rozdělena do kompetencí (např. VZ), je možné větší část splnit už během kurzu, postavení zkoušek jako takových je pak oslabeno. Samozřejmě to ale nejde u všeho a kompetence se teprve začínají používat. Příprava na získání kvalifikace prostřednictvím kurzu navíc není povinná, zkoušky jsou tedy stále nezastupitelné pro ověření způsobilosti uchazeče.

Zkoušky mohou mít různou formu. Vždy musí být kombinovány alespoň dva způsoby zkoušení, z toho jeden ústní a jeden písemný, každý obor však může být zkoušen jinou formou (ŘVČČJ, 2009). Nejčastěji se používají písemné testy, ústní pohovory, písemné práce, mluvené projevy na určité téma, řešení modelových situací, v poslední době se prosazují i projekty (příprava víkendové akce pro oddíl apod.), jejichž vypracování prokazuje znalosti napříč několika obory. Předseda zkušební komise zodpovídá za to, že všichni úspěšní absolventi jsou náležitě kvalifikovaní, i když poslední slovo má samozřejmě přímý nadřízený (vůdce oddílu u čekatele, vůdce střediska u vůdce, vůdce vzdělávací akce u instruktora...), který se rozhodne svěřit nebo nesvěřit danému člověku určitou práci. Skautské zkoušky, které je možno získat, jsou rozebrány v následujících kapitolách.

## **3.2 Čekatelská zkouška (ČZ)**

Prvním stupněm skautského vzdělávání, jehož absolvování je předpokladem pro pokračování ve většině dalších kurzů, je čekatelská zkouška.



Složit ji může už patnáctiletý člověk, horní věková hranice není stanovena. „Cílem čekatelské zkoušky je prověřit zralost uchazeče a zjistit, zda je schopen svojí činností přispět ke zdárnému rozvoji dětí a v maximální míře zajistit jejich bezpečnost“ (Břicháček, 2003, s. 2). ČZ opravňuje k pomáhání při vedení oddílu, přípravě a zajištění krátkodobých akcí. Název ‚čekatelská‘ vychází z předpokladu, že čekatel se připravuje, tedy čeká, na složení dalších zkoušek, např. vůdcovské.

Obsah čekatelské zkoušky je oficiálně rozdělen do sedmi oborů: myšlenkové základy skautingu, úvod do pedagogiky a psychologie, metodika, bezpečnost, zdravotní věda, organizace a právo, základy hospodaření (ŘVČČJ, 2009, s. 47–48). Mnohé kurzy se už ale snaží o definování kompetencí po vzoru vůdcovské zkoušky. Na vlastních kompetencích pro čekatele pracuje např. ČLK Odyssea, v oblasti psychologie si definovali např. následující kompetence: „Zná vazby v oddíle a dokáže toho využít. Zná rizika dnešní doby, dokáže vysvětlit, proč jsou riziková“ (Odyssea, 2010).

U čekatele je podstatné zejména, aby si uvědomil, co je podstatou skautingu a uměl to předávat ostatním (myšlenkové základy skautingu), uměl využívat skautské výchovné metody (metodika, pedagogika a psychologie) a v neposlední řadě měl na paměti bezpečnostní rizika činnosti s dětmi – jejich prevenci a řešení, možné právní postihy, které se při dovršení patnácti let věku týkají i jeho (bezpečnost, právo, zdravotní věda).

### **3.2.1 Současné otázky**

Všechny znalosti jsou předávány úměrně věku a předpokládané pozici v oddíle (pomocník vůdce), nicméně tyto předpoklady nejsou vždy splněny. Čekatelských kurzů se většinou účastní mládež ve věku patnáct až osmnáct let, někdy se ale stává, že přijede účastník starší, např. někdo, kdo vstoupil do Junáka až v dospělosti a doplňuje si vzdělání. Také pozice v oddíle, kterou čekatelé

zastávají, je diskutabilní. V některých oddílech je čekateli svěřena příprava a vedení kratších akcí, někde působí pouze na úrovni rádce<sup>7</sup>.

Praxe oddílů je odlišná a jejich potřeby jsou rozmanité, proto by asi nebylo příliš šťastné jim předepisovat, že čekatelé mají zastávat tu a tu funkci a vykonávat ty a ty činnosti. Tím by se značně omezila autonomie oddílů a mnohým by to ztížilo fungování. Čekatelské kurzy by tudíž měly spíše zohlednit šíři uplatnění svých absolventů a umožnit jim adekvátní přípravu. Řešením by bylo i vyprofilování kurzů, z nichž některé by se zaměřily na čekatele-rádce, jiné na čekatele-členy vedení. Nicméně zásadní je patričná prezentace kurzů (což už je z velké části splněno) a její využití vůdci, kteří „vysílají“ své svěřence na čekatelský kurz a následně s nimi dále spolupracují v oddílech. Zde jsou pravděpodobně hlavní nedostatky, protože mnozí čekatelé přijíždějí na kurzy neinformovaní o tom, co je čeká, k čemu jim ČZ bude a proč ji chtějí složit. Role vůdce je zde nezastupitelná, měl by pečlivě zvážit, jestli jsou rover či roverka<sup>8</sup> vhodnými kandidáty pro ČZ, pomoci jim s výběrem nejvhodnějšího kurzu a mít představu o tom, jak je poté využijí v oddíle.

Starší účastníci mohou způsobit nesnáze spíše na lesních kurzech, protože program připravovaný pro skupinu dospívajících pro ně už nemusí být úplně přiměřený a lákavý. Hlavní díl odpovědnosti ale leží zase na nich, měli by si vybrat takový kurz, jehož koncepce jim bude vyhovovat, mohou zvolit například pouze čekatelský kurz, kde bude převažovat vzdělávací část nad zážitkovou nebo i samostudium doplněné o konzultace s činovníky ze svého skautského okolí. Přínos lesního kurzu mohou využít až při přípravě na vůdcovskou zkoušku.

Další nejasnosti jsou způsobeny faktem, že ČZ je povinná i pro uchazeče o organizační nebo hospodářskou zkoušku, kteří nepotřebují tak rozsáhlé znalosti metodiky nebo pedagogiky, protože nebudou pracovat přímo s dětmi. Nicméně

---

<sup>7</sup> Rádce má na starosti menší skupinu, zpravidla 5–8 dětí, se kterými se každý týden schází cca na hodinu a půl a připravuje pro ně program.

<sup>8</sup> označení pro věkovou kategorii 15–26 let

manažerského vzdělávání se mohou účastnit i lidé „zvenku“, pro ně je jistě žádoucí, aby se seznámili se základy skautské metodiky a idey, ČZ je však zbytečně rozsáhlá. Možná by proto bylo vhodnější pro ně stanovit jinou formu získání těchto znalostí.

Stanovení cílového profilu čekatele, od kterého by se měly odvíjet kompetence, je tedy obtížné. Přesto se dá očekávat, že v budoucnu budou kompetenční profily jednotlivých čekatelských kurzů sjednoceny a používány celoplošně.

### **3.2.2 Zkouška vodáckého minima (ZVM)**

Vodáckou nadstavbou ČZ je zkouška vodáckého minima. Vodní skauti jsou početnou skupinou českých skautů, vodácká činnost navíc představuje specifická bezpečnostní rizika, a proto je existence tohoto druhu vzdělávání nezbytná. ZVM předpokládá, že absolvent bude schopen vést krátkodobou vodáckou akci na vodě do úrovně WWI po stránce metodické, bezpečnostní i organizační. V současné době se jak pro ZVM, tak pro další stupně vodáckého vzdělávání (kapitánská zkouška, OČK divoká voda,...) připravují kompetence, které jasně určí, co by měli uchazeči zvládnout.

ZVM je určena i pro činovníky suchozemských skautů, kteří mají zájem o využití vodácké činnosti ve svých oddílech. Problémem je pro ně ale někdy přílišná časová náročnost kurzů (několik víkendů), což je leckdy nevyvážené vzhledem k jednomu nebo dvěma víkendům ročně, které chtějí s dětmi na vodě strávit. Cílem Hlavního kapitanátu vodních skautů (HKVS) – pořadatele ZVM – je však, aby všichni, kteří jezdí s dětmi na vodu, měli dostatečné praktické dovednosti ovládnání lodě, znali bezpečnostní rizika a základy záchrany na vodě. Junák jako celek by se tím vyhnul možným problémům, které na vodě mohou skončit podstatně tragičtěji než na souši. Do budoucna je tedy nutné stanovit vyhovující formu a rozsah kvalifikace, která bude splňovat požadavky HKVS i účastníků.

### 3.3 Vůdcovská zkouška (VZ)

VZ opravňuje držitele k vedení oddílu a pro celou organizaci je tedy zásadní zajistit, aby vůdci byli kvalitní a spolehliví. Uchazeči o VZ musí doložit následující požadavky, které by měly zajistit jejich způsobilost pro práci vůdce oddílu: „dovršený věk minimálně 18 let ..., souhlas vedoucího střediska..., vyjádření lékaře o zdravotní způsobilosti pro práci s dětmi..., čestné prohlášení o bezúhonnosti..., absolvence čekatelské zkoušky..., praxe 1 rok ve vedení oddílu nebo střediska po složení čekatelské zkoušky“ (ŘVČČJ, 2009, s. 15). Tyto nároky jsou odrazem zodpovědnosti Junáka vůči společnosti jako celku i konkrétním rodičům, kteří posílají své děti do skautských oddílů.

#### 3.3.1 Klasická vs. nová VZ

VZ je první součástí vzdělávání dospělých, která prošla inovací. „Po přechodné období do 31.12.2010 lze pořádat jak novou, tak klasickou vůdcovskou zkoušku. Od 1.1.2011 je možné pořádat pouze novou vůdcovskou zkoušku“ (ŘVČČJ, 2009, s. 11).

Klasická VZ byla založena na čtrnácti oborech, kromě oborů shodných s ČZ zde byla historie skautingu, vedení oddílu, příroda a ekologie, kultura a estetika, tělovýchova a sport, písemná práce a mluvený projev (ŘVČČJ, 2009, s. 48–54).

Nová VZ se dívá na působení skautského vůdce komplexněji. Více zohledňuje fakt, že pro vedení oddílu musí mít člověk i určité osobnostní předpoklady a postoje. Příloha B *Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky* stanovuje 227 kompetencí, které jsou rozděleny do pěti oblastí: osobnost, organizátor, vůdce, vychovatel a program (2009). Nejedná se ovšem o dovednosti, které by se daly naučit během čtrnáctidenního kurzu, ale o celkový přehled toho, co by měl úspěšný vůdce zvládnout a na jehož dosažení bude pracovat i po složení VZ. Ke zkoušení je určeno pouze 61 kompetencí, které mohou být doplněny o další dle uvážení zkušební komise. U ostatních

kompetencí se předpokládá, že je již uchazeč ovládá, popř. má minimální povědomí o dané oblasti a bude je dále samostatně rozvíjet. Metoda kompetencí umožňuje potvrdit zvládnutí jednotlivých kompetencí na základě praktické činnosti přímo na kurzu a vyhnout se tak klasickému zkoušení v závěru.

Kompetence jsou dále členěny do třech kategorií – nezbytné, klíčové a rozvojové. Osvojení si nezbytných kompetencí je bezpodmínečně nutné pro udělení VZ, aby „vůdce ve své činnosti neškodil – svěřeným dětem, organizaci, dalším subjektům, ... souvisejí s bezpečností dětí fyzickou i psychickou a s ochranou práv třetích osob“ (Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky, 2009, s. 3, příl. A). Klíčové kompetence jsou důležité proto, aby bylo působení vůdce přínosem pro všechny zúčastněné, např. umí si hrát, je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky, je schopen zajistit péči o oddílový majetek a vybavení (včetně klubovny), zná způsoby, jak vést děti k sebevýchově (Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky, 2009, s. 2–17, příl. B). Rozvojové kompetence nejsou definovány, jedná se o jakékoli další znalosti a dovednosti, kterou mohou obohatit činnost oddílu, např. sporty, práce s moderními technologiemi. Součástí kompetenčního profilu jsou i zdravotnické znalosti a dovednosti. Ty se však nevykládají ani nezkouší v rámci VZ, ale na zdravotnickém kurzu (skautském nebo od ČČK), jehož absolvence je povinná.

### **3.3.2 Akreditace**

Absolvent VZ získává kromě skautského dekretu i dvě další osvědčení. Prvním z nich je Hlavní vedoucí dětského tábora (platí od roku 2002) a druhým Pracovník s dětmi a mládeží ve volném čase (platí od roku 2008 do 2010) (Kubeczková, 2010b). Obě akreditace souvisí s požadavky MŠMT na to, aby se dětem věnovaly kvalifikované osoby. Vzhledem k tomu, že letní tábory jsou významnou součástí skautské činnosti, bylo nezbytné, aby Junák tuto akreditaci získal a jeho vedoucí mohli i nadále s dětmi na tábory jezdit. Vůdcovské kurzy jsou na to naštěstí dostatečně kvalitní.

Akreditované jsou i vybrané skautské zdravotnické kurzy, absolventi získají průkaz zdravotníka zotavovacích akcí (Kubeczková, 2010b). V tomto případě „ale akreditace není plošná, naopak: akreditované jsou pouze některé zdravotnické kurzy, které splní ... podmínky“ (Kubeczková, 2010b). Pro pořadatele to znamená byrokratickou práci nad rámec jejich běžných povinností. Podmínky MŠMT dále stanovují, že „kurz musí mít garanta z řad lektorů uvedených v akreditačním projektu“ (Kubeczková, 2010b). Více starostí je však vyváženo vyšším užitekem kurzu pro absolventy, kteří mohou s osvědčením z akreditovaného kurzu působit jako zdravotníci i na akcích mimo Junáka, kde pořadatel může „chtít potvrzení o absolvování ‚akreditovaného‘ kurzu, ačkoli zákon<sup>9</sup> mluví pouze o povinnosti absolvovat zdravotnický kurz, o akreditaci v něm není žádná zmínka“ (Kubeczková, 2010b).

### **3.3.3 Otázky k nové VZ**

Ačkoli byla nová podoba VZ schválena a od příštího roku bude závazná pro všechny, vyvolává stále řadu otázek. Formulace některých kompetencí není zcela jednoznačná a nechává příliš mnoho prostoru pro individuální vyložení. To ztěžuje práci instruktorům i zkoušejícím, nehledě na to, že současní držitelé instruktorské kvalifikace nebo OČK nebyli na práci s konceptem kompetencí připraveni. Metodické materiály, které by mohly tuto situaci vyřešit, chybí. Jejich zpracování by se však mohli ujmout instruktoři z několika kurzů, které novou VZ testovaly před jejím schválením, a tudíž už s ní mají zkušenosti. Přejít na novou VZ může být pro mnohé kurzy náročný, z toho důvodu by jim Junák měl poskytnout maximální možnou podporu, aby se zajistila kvalita vzdělání napříč hnutím.

Nová VZ také předpokládá, že vůdci budou s kompetencemi dále pracovat i po složení VZ. Jestli se to děje, už ale nikdo nekontroluje (není však stanoveno, že by to např. zkušební komise dělat měly) a lze se domnívat, že tomu tak spíše

---

<sup>9</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

není. Jistě není v možnostech instruktorských sborů, aby se takové kontroly ujaly. Vůdci jsou dospělí samostatní lidé, bylo by tedy vhodnější u nich posílit roli sebevýchovy uskutečňované mimo jiné další prací s kompetencemi.

Nezbytné je také stanovit, kdo může zkoušet jaké kompetence, což souvisí s reformou vzdělávání instruktorů.

VZ by měla kandidáty také připravit na práci s novým programem v oddíle, což se ne vždy děje v dostatečné míře. Současní adepti na vůdce oddílů ho na vlastní kůži nezažili, a to jim velmi ztěžuje pozici. Řešením by mohlo být rozpracování souboru kompetencí do stezky, která by fungovala na obdobném principu jako stezka pro skautský věk. Pro absolvenci VZ by se vyžadovalo splnění stezky, čímž by si budoucí vůdcové v praxi vyzkoušeli, jak se stezkou zacházet. Nicméně princip skautských stezek nelze aplikovat na kompetence VZ beze změny, a tudíž by to bylo velmi náročné.

#### **3.3.4 Kapitánská zkouška (KZ)**

Stejně jako u ČZ, i u VZ existuje vodácká nadstavba. Vůdci oddílů vodních skautů se nazývají kapitáni, odtud název kapitánská. Jejím cílem je zajistit, aby se činnosti vodních skautů věnovali kvalifikovaní kapitáni, kteří budou umět zohlednit specifika vodního skautingu a po všech stránkách zajistit vodáckou činnost.

V roce 2009 mělo KZ složeno pouze 46 ze 156 kapitánů, čili asi jedna třetina (Bár, 2010). Tento nevyhovující stav je zapříčiněn pravděpodobně značnou náročností zkoušky, časovou i odbornou, u starších kapitánů pak také neochotou jezdit na nějaký kurz a skládat zkoušky, když už vedou oddíl řadu let a bez problémů. HKVS se snaží vyjít vstříc potřebám kapitánů tak, aby se zvýšil podíl kvalifikovaných. KZ je v současné době možné skládat na Kapitánské lesní škole vodních skautů (KLŠ VS), která poskytuje dostatek prostoru pro praxi (jízda na divoké vodě, plachtění, činnost oddílu vodních skautů...).

Nově se testuje modulový způsob plnění (Cvrček, 2010). Jednotlivé teoretické části (vodní skauting, činnosti oddílu vodních skautů, bezpečnost, právní normy, teorie a metodika plavby, znalost lodí a vody) se plní formou přednášek a testů v rámci Ústředních srazů kapitánů, které se konají každého půl roku, pro některé oblasti je stanovena domácí příprava či samostudium. V praktické části byla zorganizována společná návštěva bazénu pod vedením záchranářů, plánuje se plachetní víkend, ostatní dovednosti budou nejspíše ponechány na vlastní iniciativě uchazečů (jízda na divoké vodě, vedení vodáckého putovního tábora). Splnění těchto podmínek jim mohou doložit krajské komisaři stanovení HKVS, jejich seznam se nachází v příloze č. 1 *Vyhlášky č. 7/10 o kvalifikacích vodních skautů* (HKVS, 2010). KZ by tímto způsobem mělo být možné získat přibližně za rok (čili tři Ústřední srazy, domácí příprava, samostatná praxe).

Do budoucna se počítá s rozšířením počtu krajských komisařů (Cvrček, 2010), kteří budou schopni hodnotit zájemce v rámci běžné činnosti, což by mělo snížit časovou zátěž KZ na minimum. Uchazečům to umožní plnit podmínky KZ postupně, vlastním tempem a dle svých možností.

I KZ v sobě obsahuje uznávanou akreditaci – Instruktor vodní turistiky (Kubeczková, 2010b). Složení KZ tím jistě získává na prestiži, protože její absolventi ji mohou využít i mimo skauting.

### **3.4 Instruktorské vzdělávání**

Junák zajišťuje vzdělávání svých členů kompletně z vlastních řad, tudíž připravuje i instruktory. Ti se podílejí na zajištění vzdělávacích akcí Junáka všech typů, jsou členy zkušebních komisí, lektory určitého oboru a také by měli metodicky působit v rámci své specializace (vydávat metodické příručky apod.).

#### **3.4.1 Instruktorská kvalifikace (IK)**

Obecnějším instruktorským vzděláním je IK. Klade důraz především na schopnost činovníků metodicky i organizačně zajistit akce vzdělávání dospělých.



Obsahem IK jsou tři oblasti – vědomosti, dovednosti a postoje, např. „základy andragogiky ... a životních etap dospělosti, ... základy hospodaření s důrazem na hospodaření na vzdělávacích akcích, ... rétorická a debatní dovednost ... dovednost týmové spolupráce a vytváření vlastní role v týmu, ... sebevýchova jako celoživotní úděl“ (ŘVČČJ, 2009, s. 23–24).

U IK je asi nejvíce zohledněna možnost udělení na základě praxe. Způsobů získání je několik, svou cestu si může najít činovník na začátku instruktorské dráhy, který se chce nejprve naučit vše potřebné, ale i zkušený praktik, který už své kvality prokázal na několika vzdělávacích akcích.

Uchazeč musí mít splněnou vůdcovskou zkoušku, dále se zúčastnit instruktorské lesní školy (ILŠ), nebo se podílet na zajištění vzdělávací akce, nebo ji vést. Poslední podmínkou je písemný nebo ústní projev na odborné téma, nebo získání odborné činovnické kvalifikace, nebo členství ve zkušební komisi VZ (ŘVČČJ, 2009, s. 23).

Doporučeným způsobem získání IK je účast na ILŠ, v rámci které její instruktorský sbor ověří, zda uchazeč splňuje všechny podmínky. Je ale možné zúčastnit se samostatně pořádaných zkoušek. Udělení IK je pak podmíněné doložením následného aktivního působení na vzdělávacích akcích Junáka. IK je možno udělit pouze na základě praxe, pokud uchazeč předepsanou dobu vedl lesní akci nebo na ní působil jako stálý instruktor (ŘVČČJ, 2009, s. 24–25).

#### **3.4.1.1 Výhled do budoucnosti**

Podmínky IK vyhovují, počet i kvalita ILŠ je dostačující. Nicméně v souvislosti s novým programem Junáka a kompetencemi, které nahradily klasické obory u VZ, by bylo třeba to zohlednit i v instruktorském vzdělávání. Instruktoři by měli být schopni naučit frekventanty na svých kurzech pracovat s novým programem, což zatím leckdy neumí ani sami. Vzdělávací kurzy (stejně jako např. střediska) si však mohou objednat seminář od týmu nového programu. Někdo z jeho tvůrců přijede na akci a informuje je o všem podstatném. Nicméně

taková znalost je příliš teoretická a pro předávání dál nedostatečná. Bude ještě nějakou dobu trvat, než vůdci získají postačující zkušenost s novým programem ve svých oddílech a budou schopni se o ni podělit např. jako instruktoři vzdělávacích akcí.

Problémy s chybějící dovolenou na letní běhy jsou zde palčivější, protože by bylo vhodnější, aby se instruktorské činnosti věnovali zkušenější skauti, kteří už mají něco za sebou, jak v hnutí, tak v životě, a díky tomu mají co předávat ostatním. Čili vesměs starší pracující skauti.

Dle nastartovaného trendu se dá předpokládat, že budou stanoveny kompetence, které by zohlednily i rozdílnou pozici instruktora a vůdce vzdělávací akce. Zároveň by umožnily lepší průhlednost IK pro neskauty, což by mohlo vyústit v její akreditaci. Skautské kurzy už teď mají srovnatelnou úroveň s jinými.

### **3.4.2 Odborná činnostnická kvalifikace (OČK)**

OČK dávají činovníkům příležitost zdokonalit se v konkrétním oboru jejich zájmu. Zároveň slouží jako kvalifikace ke zkoušení ČZ, VZ, organizační a hospodářské zkoušky. Kromě znalostí prokazuje i dovednosti pedagogické, tedy schopnost svoje vědomosti předávat dál. „Držitelé OČK rovněž tvoří pro jednotlivé obory ‚odbornou veřejnost‘ v Junáku. Jsou to tedy ti, kteří danou disciplínu rozvíjejí, zajišťují ji po stránce metodické a publikační, vytvářejí pro ni odborné zázemí, prezentují ji ostatním činovníkům a propagují“ (ŘVČČJ, 2009, s. 21).

Tematicky OČK odpovídají oborům klasické VZ, existuje tedy OČK psychologie, OČK táboření, OČK kultura a estetika. Jejich počet není konečný, je možné je rozšiřovat o další obory. Přípravují se např. OČK divoká voda a OČK jachting.

Uchazeči musí mít složenou VZ a poté složit zkoušky, z nichž jim část může být prominuta na základě civilního vzdělání či praxe.

Zkušební komise musí mít nejméně tři členy, mohou to být činovníci Junáka i civilní odborníci. „Členové zkušební komise musejí mít zvláštní oprávnění, které vydává na dobu 4 kalendářních let“ (ŘVČČJ, 2009, s. 21) na základě dostatečné praxe, zkušenosti, publikační činnosti a celkově významného postavení v odborné veřejnosti.

I jedna z OČK získala akreditace uznávanou státem. Absolventi OČK zdravotní se stávají zároveň Členy první pomoci – Instruktory zdravotnických kurzů (Kubeczková, 2010b).

### **3.4.2.1 Aktuální otázky**

V současném ŘVČČJ je mezi OČK zařazena i KZ, což není plně vyhovující, neboť KZ vyžaduje spíše obecné schopnosti vést oddíl vodních skautů a zajišťovat činnost na vodě. Proto je i v této práci zařazena u VZ, kam patří. Stejně tak je tam jako zvláštní případ zařazena Činovnícká zkouška klubu dospělých (KD), která může být alternativou k VZ pro vedení KD, a tudíž také plně neodpovídá definici OČK.

Je také potřeba zapojit do OČK kompetence, ze kterých se skládá VZ, protože ty už neodpovídají oborům OČK. Navíc některé kompetence v podstatě nespádají do žádné existující OČK. Je na jednotlivých kurzech, aby rozhodly, které kompetence bude zkoušet který instruktor/držitel OČK. Další možností by bylo změnit současné rozdělení oborů OČK tak, aby lépe vyhovovalo kompetenčním profilům. Držitelé OČK také nemají zkušenost, ani teoretickou znalost, jak s kompetencemi pracovat, jak přesně si je vykládat.

Získání oprávnění ke zkoušení OČK není jednoduché, což je jistě správně s ohledem na udržení kvality, ale na druhou stranou získání některých OČK se kvůli tomu stává skoro nedosažitelným. V některých oborech (psychologie...) je zkoušejících málo, popř. nejsou dostatečně flexibilní a ochotní v pořádání zkoušek, což zamezuje rozšíření jejich počtu o další odborníky. Tento stav je nevyhovující, pomoci by mohl tlak ze strany vedení Junáka na to, aby existovaly

specializované LŠ pro jednotlivé obory a zkušební komise, které budou v pravidelných intervalech pořádat zkoušky. Důležitý je i zájem ze strany činovníků, který asi není dostatečně motivující, zde by byla na místě větší propagace odborného vzdělání. Mezi skauty je řada odborníků, kteří pracují v různých oborech, větší část zkoušek by jim mohla být na základě toho prominuta a oni by následně mohli své znalosti využít ve prospěch skautského hnutí.

### **3.5 Manažerský kvalifikační stupeň**

Manažerský kvalifikační stupeň obsahuje dvě zkoušky – organizační a hospodářskou, souhrnně označovány jako manažerská zkoušky (MZ), neboť se do značné míry shodují. „Cílem manažerské kvalifikace je ověřit, zda kandidát je schopen vést a řídit činovníky, organizovat a plánovat činnost skautských jednotek, zajišťovat úkoly v oblasti hospodaření, administrativy a vnějších styků“ (ŘVČČJ, 2009, s. 19). Slouží tudíž činovníkům, kteří zajišťují chod organizace na vyšších postech – vůdcům středisek a vyšších organizačních jednotek, hospodářům..., a také pro zkoušení příslušných oborů u ČZ a VZ.

Podmínkou složení MZ je věk minimálně 18 let, absolvence ČZ, čestné prohlášení o bezúhonnosti a souhlas vedoucího střediska (ŘVČČJ, 2009, s. 19).

Základ obou zkoušek (organizační i hospodářské) je shodný – myšlenkové základy skautingu, základy organizace, hospodaření, práva, vedení, personalistiky, P. R., sebevedení a plánování, komunikace, řízení porad a jednání, dokumentace činnosti, písemný a mluvený projev. Organizační zkouška dále obsahuje témata jako organizace, její formální struktury, registrace, detailní znalosti o vedení a plánování, problematiku projektů a právní povědomí (pozemkové právo, pracovní právo, občansko-právní vztahy...). Hospodářská zkouška vyžaduje znalosti finančního řízení, účetnictví, finančních zdrojů, správy majetku, inventarizace a práce revizních komisí (ŘVČČJ, 2009, s. 55–63).

### **3.5.1 Otázky k MZ**

MZ je velmi rozsáhlá a její zvládnutí není snadné. Přesto by bylo vhodné, aby její absolventka byla povinná od vedoucích středisek výš, čímž by se mohla zvýšit kvalita středisek. Ačkoli by střediska měla oddílům a jejich vedoucím poskytovat zázemí a podporu, v mnoha případech se tak neděje. Někde střediska skoro nefungují a oddíly řeší vše samostatně, jinde je činnost střediska vůdcům oddílů spíše na škodu a bere jim čas a energii, kterou by raději věnovali dětem.

Často se naráží i na mezigenerační konflikty mezi mladými vůdci oddílů a starším vedením středisek. Role středisek (podpora oddílů, právní a finanční zázemí, přirozená platforma pro výměnu zkušeností) není vždy dobře pochopena, a to ani těmi, kteří je řídí. Vedoucí činovníci se často zaměří pouze na jednu oblast a ostatní opomíjejí, velké nedostatky mívají i na poli jednání s lidmi. Absolventka MZ by určitě napomohla zlepšení této situace, nicméně v roce 2001 byli vůdci středisek kvalifikováni většinou VZ, dále ČZ a ILŠ. MZ zastoupena nebyla (Břicháček, 2000–2003, s. 19).

Přesto tento návrh bude narážet na řadu překážek. Vedení střediska je práce vhodná pro jiný typ lidí, než jsou aktivní vůdci oddílů (ale např. vysloužilý vůdce může být vhodným kandidátem), takoví se ovšem ne všude vyskytují. Funkci pak vykonává někdo nad rámec svých běžných povinností a složení MZ by pro něj bylo další přítěží.

### **3.6 Nekvalifikační akce**

Kromě výše zmíněných kvalifikací, na něž se zájemci mohou připravit na speciálně pořádaných kurzech, pořádá Junák i řadu kurzů nekvalifikačních. Bývají zaměřeny na výměnu zkušeností nebo na získání aktuálního přehledu, konají se často v nepravidelných intervalech a jsou kratšího trvání (zpravidla víkend). Nelze sepsat jejich kompletní výčet, neboť tyto akce více reagují na aktuální potřeby, a proto jsou proměnlivé, např. HelpDesk (pro činovníky středisek), Seminář pro vedoucí křesťanských oddílů, Krajské setkání vůdců a

výchovných zpravodajů Libereckého kraje, Seminář skautů brněnské diecéze, MeSeTa – kurz přípravy táborů.

V poslední době se často objevují semináře zaměřené na nový program Junáka, jejichž cílem je rozšířit ho do hnutí a naučit zvláště vůdce s ním pracovat. Dále se uskutečnilo setkání výchovných zpravodajů, které se snažilo dát této funkci konkrétnější charakter (mnoho výchovných zpravodajů přesně neví, co všechno by mohli dělat) a posílit její pozici. V únoru 2010 proběhlo setkání činovníků pracujících u středisek. Účastníci měli možnost vyměnit si zkušenosti a také se zúčastnit řady přednášek na různá užitečná témata (získávání dotací, personalistika, výchovná funkce středisek).

Slabinou podobných akcí je, že na ně většinou vyrazí aktivnější jedinci, kteří mají zájem na sobě pracovat a zlepšit svoje působení, zatímco jiní, kteří by rozšíření svých dovedností potřebovali podstatně více, se neúčastní. Vzhledem k dobrovolnému charakteru činnosti v Junáku je však obtížné s tím bojovat, k účasti na podobných akcích nelze nikoho nutit.

Na celostátní úrovni se pořádají i větší akce, např. Elixír. Cílem Elixíru, který je určen činovníkům a roverům pracujícím u oddílů, je poskytnout jim prostor pro výměnu zkušeností, rozšíření znalostí a také pro načerpání nové energie a motivace k činnosti.

Akce podobného druhu jsou nepochybně potřeba ve větším množství, i když se zaměří na konkrétní téma a budou počítat s menším počtem účastníků, jejich přínos bude významný. Pro většinu činovníků je podstatně jednodušší najít si čas o víkendu, než v létě na delší dobu, a tak další vzdělávání dospělých může probíhat touto formou úspěšně.

### **3.6.1 Lesní školy (LŠ)**

Nicméně existují i delší akce, které se zaměřují na nadstavbové vzdělávání – lesní školy. Velmi často jsou i tyto akce zaměřeny kvalifikačně – získání OČK, instruktorské lesní školy, ale jejich hlavní přínos je jinde. Lesní školy se snaží

rozdíjet osobnost účastníků, porozumění skautským ideálům, vnímání hnutí jako celku a vědomí, že mohou působit i mimo svůj domovský oddíl a středisko. Dále také „upevnit vědomí sounáležitosti, služby hnutí, závazku a nabídnout prožitek skautského společenství, motivaci k další službě“ (ŘVČČJ, 2009, s. 36).

V dnešní době ale LŠ bojují s nedostatkem zájmu ze strany účastníků. Jejich úloha pro ně pravděpodobně není dostatečně srozumitelná, když na konci nedostanou žádnou kvalifikaci, může se jim zdát, že jsou nepotřebné. Přitom sebevzdělávání a osobní rozvoj jsou velmi důležité pro každého. LŠ by se měly lépe prezentovat a asi i profilovat určitým směrem, ne nutně kvalifikačním. Existuje např. LŠ zaměřená na práci s vlčaty a světluškami<sup>10</sup>, podobně by mohl být zájem o roverskou LŠ. Určitě je však zásadní zjišťovat, jaká je poptávka, a zařídit se podle toho. LŠ je možná příliš, což jim v důsledku ubírá nejen účastníky, ale i kvalitu.

### **3.7 Obecné problémy**

Jedním z podstatných problémů skautského vzdělávání jako celku je nedostatečná poptávka. Většina kurzů vzniká proto, že skupina instruktorů má pocit, že by bylo potřeba něco naučit činovníky, a teprve následně hledají pro své vzdělávání zájemce. Z tohoto důvodu je nabídka poměrně široká, Junák ročně pořádá desítky vzdělávacích akcí, ale ne vždy se setkává s poptávkou. Velký zájem bývá o příležitostné akce typu Elixíru, obecně vzato krátkodobé (víkendové) s volitelným programem a dostatečným prostorem pro výměnu zkušeností mezi činovníky. Výjimečně se objevují konkrétní požadavky, např. na posledním Ústředním srazu kapitánů, kde se sešla skupina lidí, kteří začínají (nebo by rádi začali) se svými oddíly plachtit, chybí jim však potřebné znalosti a uvítali by víkendový seminář, kde by se základy naučili. Zde by se měla posílit role výchovných zpravodajů, kteří existují v každém středisku i na úrovni okresů a krajů, kteří by měli více zjišťovat, o jaké vzdělávání by měli činovníci u nich

---

<sup>10</sup> nejmladší věková kategorie, děti od 6 do 10 let

zájem a podle toho se ho snažit realizovat, nebo alespoň dávat podněty k jeho uskutečnění.

Cílem organizace jako celku je, aby všechny pozice zastávali kvalifikovaní lidé, nicméně zejména vzhledem k dobrovolnému charakteru všech činností existuje systém výjimek, které je možné udělit v případě, že někdo nemá potřebnou kvalifikaci, ačkoli splňuje ostatní předpoklady a je žádoucí, aby danou funkci vykonával. Leckdy se ale z výjimek stává pravidlo, což už není vhodné.

Pro účast na většině kvalifikačních kurzů je nutný souhlas vůdce střediska. Ten by měl být jednak zárukou bezúhonnosti kandidáta na poli skautském, dále i stvrzením jeho schopnosti daný kurz absolvovat. V ideálním případě by se měl vůdce střediska (potažmo výchovný zpravodaj) zajímat o to, jaké jsou vzdělávací možnosti a sám kurzy svým činovníkům nabízet a tím je rozvíjet. Tento personalistický rozměr je velmi často opomíjen a doporučení k účasti na kurzu se omezí na podpis a tichý souhlas. Vůdci středisek jsou leckdy natolik pohlceni starostmi o materiální a finanční zabezpečení chodu střediska, že zapomínají na svou roli na poli výchovném a motivačním. Vůdce střediska by také mělo zajímat, jak kvalitní je kurz, kam posílá své činovníky, mohl by dokonce podávat kurzu zpětnou vazbu na základě zkušenosti s jeho absolventy.

Vzdělávání je součástí personalistiky, která se ve větší míře začala uplatňovat ve světovém skautingu, v českém prostředí se však zatím příliš neprosadila. Prvním krokem je zahrnutí personalistiky do činovníckého vzdělávání (což už se na některých kurzech děje) a dostat ji takto do povědomí dospělých. Dále by bylo užitečné popsat jednotlivé posty v skautské hierarchii, definovat jejich povinnosti a práva, aby měl uchazeč jasnější představu o tom, co ho čeká. U lidí zevnitř hnutí se dá předpokládat, že toto vědí, usnadnilo by to ale získávání lidí zvenku. Nedostatek vedoucích je v některých oblastech naléhavější, a když není možné získat je z vlastních zdrojů, jistě se vyplatí hledat i mimo Junáka. Personalistické dovednosti určitě jsou využitelné i ve skautském



prostředí, sami vůdci středisek považují za největší problémy „získávání vůdců a dospělých (59%), ... udržení dobrých vedoucích“ (Břicháček, 2000–2003, s. 23) a zároveň se domnívají, že Junák by se měl na tyto oblasti více zaměřit.

Z personalistického hlediska je zajímavé sledovat důvody, proč se dospělí vzdělávání neúčastní. Nejčastějšími důvody je „vše, co potřebuji, si přečtu (55,3 %)“ a „nemám čas (52,1 %)“ (Výzkum mezi vedoucími oddílů Junáka, 2001, s. 33). Od roku 2001 se na této situaci příliš nezměnilo. Nedostatek času je poměrně pochopitelný vzhledem k délce skautských kurzů, ale pocit, že stačí jen knížky, je na pováženu. Přitom 94 % účastníků vzdělávacích akcí považuje svoji poslední za užitečnou nebo spíše užitečnou (Výzkum mezi vedoucími oddílů Junáka, 2001, s. 34).

## 4 Závěr

Vzdělávání dospělých v organizacích pracujících s dětmi a mládeží je ve fázi změn, jejichž výstupem by mělo být uznání tohoto vzdělání veřejností. Cílem změn je zlepšení kvality práce s dětmi a mládeží a také to, aby lidé mohli využít své znalosti a zkušenosti z neformálního vzdělání např. v pracovním životě. K tomu je nutné, aby jeho obsah byl srozumitelný (např. název vůdcovská zkouška nezasvěcenému příliš nevypovídá o jejím obsahu). V tomto směru může pomoci koncept kompetencí, který se začínají používat ve větším měřítku ve formálním vzdělávání, a tudíž neformální vzdělávání vyjádřené v kompetencích bude jistě čitelnější.

Nicméně v zahraničí je skauting už dnes lépe situovaný v obecném povědomí, a když někdo u pracovního pohovoru řekne, že je skaut, svědčí to o určitých morálních hodnotách, které zastává a např. také o zkušenostech s vedením lidí a o organizačních schopnostech. České prostředí zčásti není dostatečně informováno, zčásti asi nemá postačující důvěru ve skautské ideály. Junáku se bohužel za dvacet let svobodné existence nepodařilo dohnat mezery způsobené několika násilnými přerušeními jeho činnosti, kdy se nemohl dostávat do povědomí společnosti. Zahraniční skautské organizace (např. v západní Evropě) fungovaly kontinuálně, a tak mají lepší výchozí pozici.

Stát samozřejmě má snahu část činnosti NNO regulovat, ale většina jeho aktivit začala v nedávné době. Stanovením kompetenčních profilů různých pozic v NNO se zabývá národní projekt Klíče pro život. Nicméně popsání stávajících pozic a nároků na ně pravděpodobně nebude stačit k tomu, aby neformální vzdělání bylo vnímáno jako kvalitní. Tento problém se snaží řešit evropské Youth Forum Jeunesse, avšak jeho projekt je teprve ve fázi testování indikátorů kvality, a tudíž zatím nelze soudit, jak úspěje.

Otázka kvality výstupů samozřejmě není plně vyřešena ani u klasických škol, v laické i odborné veřejnosti se objevují tvrzení o tom, že kvalita českého

školství klesá, ale jak ji měřit či zlepšit, už se neřeší tak často. Pro neformální vzdělání je prokázání kvality ještě důležitější. Mnohdy vůči němu panují určité předsudky, které často plynou z nedostatečné informovanosti. V českém prostředí se zatím projevuje značná důvěra vůči státním akreditacím, a proto akreditace kurzů NNO jistě mohou zlepšit situaci.

Rozvoj vzdělávacího systému Junáka se ale určitě nezastaví po naplnění státem daných požadavků. Kurzy obsahují i specificky skautské oblasti a těm snad nikdo nebude předepisovat jejich náplň. Junák by se měl zaměřit na pojetí vzdělávání jako jedné z částí personalistické práce. Nedostatek vedoucích i dalších činovníků je častý, zapojení kamarádů, rodičů či bývalých skautů může pomoci. Na to by pak muselo zareagovat i vzdělávání, bylo by potřeba vytvořit speciální kurzy pro tyto „nováčky“, kde by se seznámili se skautskou metodikou a získali další potřebné znalosti. Účast na stávajících kurzech pro ně může být frustrující, neboť to, co je pro ně úplně nové, je pro všechny ostatní obecně známé, z čehož mohou plynout různá nedorozumění a nespokojenost.

Většinu dalších problémů vzdělávání Junáka by mohla vyřešit lepší informovanost na všech stranách. Pro účastníky vzdělávání je důležité vědět, co je na kurzu čeká a proč se ho chtějí zúčastnit. Pořadatele zase zajímá poptávka po vzdělání a profil účastníků. Významnou roli zde hrají všechny informační kanály (web, informační balíčky rozesílané mailem, letáky apod.), ale i lidský faktor (předávání informací od ústředí až po střediska a oddíly), který se leckdy ovlivňuje obtížně. Ačkoli potřeba vzdělávání se vychází ze skautské výchovné metody, jejímž vrcholem je sebevýchova, ne všichni ji sdílejí – sami se ho neúčastní a nepředávají ani informace ostatním.

Struktura skautského kvalifikačního vzdělávání je podle mého mínění vyhovující, u některých konkrétních akcí by se mohly zlepšit obsah a forma, ale v zásadě se jedná o drobné nedostatky. Zato nekvalifikační vzdělání se koná spíše nárazově a určitě by mu prospěla větší systematičnost. Akce kratšího

rozsahu umožňují pokrýt rozmanité potřeby jednotlivců, když se na jedné akci shodne jen menší počet účastníků. Veškeré vzdělávání však musí být podřízeno hlavnímu cíli Junáka a tím je výchova mladých lidí. V tom musí všechny vzdělávací akce účastníky podporovat, ať už je forma jakákoli. Podpora znamená nejen získání nových znalostí a dovedností, ale i dodání energie a motivace k činnosti a přiměřenou časovou zátěž kurzů. Pevně doufám, že inovované skautské vzdělávání bude tento cíl naplňovat ještě lépe a zajistí fungování Junáka do budoucna. A tak jako jsme v roce 2007 slavili sto let od založení skautingu, budou moci naši následovníci oslavit dvě stě let jeho existence.

## 5 Soupis bibliografických citací

- BÁR, Pavel. 2010. osobní sdělení, výchovný zpravodaj chlapeckého kmene HKVS.
- BŘICHÁČEK, Václav a kol. 2000–2003. *Sondy do světa skautů*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2000–2003.
- BŘICHÁČEK, Václav a kol. 2003. *Čekatelská zkouška*. Praha: Junák - svaz skautů a skautek ČR - Tiskové a distribuční centrum, 2003. 3. opr. a doplň. vyd. ISBN: 80-86109-98-4.
- CVRČEK, Vladimír. 2010. osobní sdělení, Hlavní kapitán vodních skautů.
- DOHNALOVÁ, Marie. 2004. *Antropologie občanské společnosti*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, Nakladatelství a vydavatelství NAUMA, 2004. 1. vyd. ISBN: 80-7204-339-0.
- HEJNA, Luboš; ŘEHÁK, Tomáš; WOLF, Karel. [překl.]. 2000. *Dospělí pro skauting*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2000. ISBN 80-86109-31-3.
- FRYČ, Jindřich. 2003. Několik slov ke vzdělávání. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 2, s. 2.
- HANSEN, Walter. 1994. *Vlk, jenž nikdy nespí*. Praha: Scoutarch, 1994. ISBN: 80-901049-1-6.
- HKVS. 2010. *Vyhláška č. 7/10 o kvalifikacích vodních skautů – příloha č. 1*. [online]. Praha: Hlavní kapitanát vodních skautů, 2010. [cit. 02.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://vodni.skauting.cz/index.php?p=36>>.
- HOMOLKOVÁ NĚMEČKOVÁ, Monika. 2003. Školení vedoucích mladých hasičů. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 2.
- CHOUR, Jiří. 2003. Řidičák. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 2.
- Klíče pro život* [online]. Praha: Národní institut dětí a mládeže, cca 2009. [cit. 28.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.nidm.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot>>.
- KOŘÍNKOVÁ, Milena; TRANTINA, Pavel. 2003. Vzdělávání dobrovolných pracovníků s dětmi a mládeží. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 2.

- KŘÍŽOVSKÝ, Ladislav. 1995. Neziskové organizace v České republice. In DEBBASCH, Charles; BOURDON, Jacques. *Neziskové organizace*. Praha: Victoria Publishing a.s., 1995. 1. vyd. ISBN: 80-85865-78-5.
- KUBECZKOVÁ, Klára. 2010a. osobní sdělení, asistentka odboru pro vzdělávání.
- KUBECZKOVÁ, Klára. 2010b. *Jaké má Junák akreditované kurzy*. [online]. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 30.3.2010. [cit. 05.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://krizovatka.skaut.cz/zpravodajstvi/4866-jake-ma-junak-akreditovane-kurzy/>>.
- Lesní akce*. cca 2009. [online]. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, cca 2009. [cit. 03.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://krizovatka.skaut.cz/organizace/vzdelavani/lesni-akce/>>.
- MACEK, Jiří. 2003. Čotokva – Lesní škola Ligy lesní moudrosti. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 02.
- MESL, Jan. 2010. *Zpráva o využívání skautISu pro registraci 2010*. [online]. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 6.4.2010. [cit. 11.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dulezite-informace/registrace/4913-zprava-o-vyuzivani-skautisu-pro-registraci-2010/>>.
- Mission and Vision, About Scouting*. 2010. [online]. World Scout Bureau Inc., 2010. [cit. 16.2.2010]. Dostupné z WWW: <[http://www.scout.org/en/about\\_scouting/mission\\_vision](http://www.scout.org/en/about_scouting/mission_vision)>.
- MŠMT. 2001. *Národní program rozvoje vzdělávání, Bílá kniha*. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001. [cit. 21.03.2010]. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>>.
- MŠMT. 2002. *Koncepce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi*. [doc]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2002. [cit. 26.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.msmt.cz/HTM/Internetakt.htm>>.
- MŠMT. 2003. *Příkaz ministryně školství č. 6/2003 k ověřování odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží v oblasti volného času*. [doc]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2003. [cit. 26.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/mladez/prikaz-ministryne-skolstvi-mladeze-a-telovychovy-c-6-2003-k-overovani-odborne-pripravy-pracovniku-s-detmi-a-mladezi-v-oblasti-volneho-casu>>.

- MŠMT. 2004. *Podmínky pro udělování oprávnění k odborné přípravě hlavních vedoucích dětských táborů a uznání kvalifikace „hlavní vedoucí dětských táborů“*. [doc]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2004. [cit. 26.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/mladez/hlavni-vedouci-detskych-taboru>>.
- MŠMT. 2006. *Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007 – 2013*. [doc]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2006. [cit. 26.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/mladez/koncepce-statni-politiky-pro-oblast-deti-a-mladeze-na-obdobi-2007-2013>>.
- MŠMT. 2008. *Plán aktivit 2008 – 2009*. Praha, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2008.
- MUŽÍK, Jaroslav. 2004. *Androdidaktika*. Praha: ASPI, 2004. 2. přeprac. vyd. ISBN: 80-7357-045-9.
- Nový výchovný program Junáka* [online]. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, cca 2009. [cit. 11.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://krizovatka.skaut.cz/novy-skautsky-program-3/novy-vychovny-program-junaka/>>.
- ODYSSEA, ČLK. 2010. *Oblast psychologie*. [online]. [cit. 02.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://odyssea.skauting.cz/static/09-dokumenty.php>>.
- PELÁNEK, Radek. 2008. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008. 1. vyd. ISBN: 978-80-7367-353-6.
- PELKA, František. 1999. *Vzdělanostní profil vybraných skupin pracovníků s dětmi a mládeží ve volném čase – závěrečná zpráva z výzkumu*. Praha: Institut dětí a mládeže MŠMT ČR, 1999.
- Policy Paper on Non-Formal Education*. 2008. [pdf]. Youth Forum Jeunesse, 2008. [cit. 03.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.youthforum.org/en/node/218>>.
- Rada vlády pro nestátní neziskové organizace*. 2009. [online]. Praha: Vláda ČR, 2009. [cit. 09.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rnno/zakladni-informace-767/>>.
- Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2009.
- Skauting*. cca 2009. [online]. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, cca 2009. [cit. 12.02.2010]. Dostupné z WWW: <<http://verejnost.skaut.cz/skauting/>>.

- Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky.* 2009. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2009.
- SÝKORA, Jan. 2006. *Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času.* Hradec Králové: Gaudeamus Univerzita Hradec Králové, 2006. 1. vyd. ISBN: 80-7041-380-8.
- ŠERÁK, Michal. 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých.* Praha: Portál, 2009. ISBN: 978-80-7367-551-6.
- ŠMAJCL, František; PRANČL, Zdeněk; VOGELTANZOVÁ, Hana aj. 2001. *Stanovy Junáka – svazu skautů a skautek ČR.* Vsetín: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001.
- TRANTINA, Pavel. 2003. Situace organizací dětí a mládeže a jejich dobrovolných pracovníků v ČR. *Archa – zpravodaj o výchově a využití volného času dětí a mládeže*, 2003, č. 2, s. 12–16.
- VALEŠOVÁ, Radka. 2002. *Metodika.* Plzeň: Čekatelský lesní kurz vodních skautů, 2002.
- VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ, Michaela. 2008. *Kompetence ve vzdělávání.* Praha: Grada, 2008. 1. vyd. ISBN: 978-80-247-1770-8.
- VOSÁTKA, Mirko. 1995. *A. B. Svojsík, Náčelník zakladatel.* Třebíč: Přístav vodních skautů Třebíč, 1995.
- Výzkum mezi vedoucími oddílů Junáka.* 2001. Praha: Median, 2001.
- World Adult Resources Handbook.* 2005. [pdf]. [cit. 18.02.2010]. Dostupné z WWW: <[http://www.scout.org/en/information\\_events/library/managing\\_adults/world\\_adult\\_resources\\_handbook](http://www.scout.org/en/information_events/library/managing_adults/world_adult_resources_handbook)>
- Základní informace o koncepci.* 2008. [online]. Praha: Vláda ČR, 4.6.2008. [cit. 09.04.2010]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rnno/koncepce-neziskoveho-sektoru/zakladni-informace-o-koncepci-36077/>>
- ZAPLETAL, Miloš a kol. 1990. *Zlatý fond her.* Praha: Mladá fronta, 1990. 1. vyd. ISBN: 80-204-0120-2.