

## **Příloha A**

### **Organizační struktura Junáka**

Základní struktura organizace je v následující kapitole popsána dle dvou interních předpisů organizace – *Stanov Junáka – svazu skautů a skautek ČR* (2001) a *Organizačního řádu a systemizace Junáka* (2012).

Prvky organizační struktury jsou:

- Junák (jako celek),
- vyšší organizační jednotky (VOJ),
- základní organizační jednotky (ZOJ),
- zvláštní organizační jednotky (ZvOJ).

Junák (jako celek) je spravován ústředními orgány – Valný sněm Junáka (VSJ), Náčelnictvo Junáka (NJ), Ústřední revizní komise Junáka (ÚRKJ), Rozhodčí a smírčí rada Junáka (RSRJ) a Výkonná rada Junáka (VRJ).

#### **Ústřední orgány – Valný sněm Junáka**

Valný sněm Junáka je nejvyšším orgánem. Je svoláván zhruba jednou za tři roky a účastní se jej delegáti všech organizačních jednotek, spolu s členy současného NJ, ÚRKJ a RSRJ. Sněm volí členy ústředních orgánů na další období, schvaluje zprávy o činnosti a hospodaření předložené NJ, bere na vědomí zprávy ÚRKJ a RSRJ a přijímá usnesení závazná pro všechny členy Junáka.

#### **Ústřední orgány – Náčelnictvo Junáka**

Náčelnictvo Junáka je nejvyšším orgánem v době mezi sněmy. V čele stojí náčelník chlapeckého kmene (skauti) a náčelní dívčího kmene (skautky). Členové náčelnictva jsou voleni VSJ. NJ hlídá, aby byla plněna usnesení VSJ, schvaluje strategie a záměry, určuje základní směry skautské výchovy (k tomu ustavuje metodické skupiny, které tvoří návrhy), projednává nálezy ÚRKJ a RSRJ, schvaluje řády (závazné pro všechny členy organizace), schvaluje rozpočet a plán činnosti ústředních orgánů, jmenuje starostu Junáka a VRJ, stanovuje výši odvodů členských příspěvků a rozhoduje o kolektivním členství (či jeho ukončení) Junáka v jakékoli organizaci (např. Česká rada dětí a mládeže, aj.).

### **Ústřední orgány – Výkonná rada Junáka**

Výkonná rada Junáka je podřízena NJ, je vrcholným výkonným orgánem. Má za úkol řídit činnost organizace. V jejím čele stojí starosta, který je statutárním orgánem Junáka (zastupován místostarostou). VRJ má právo vyloučit dospělého člena z organizace, pokud hrubě porušil stanovy. Dalšími členy jsou zpravodajové (zpravodaj pro vzdělávání, organizační, zahraniční, hospodářský zpravodaj a další dle potřeby).

### **Ústřední orgány – Ústřední revizní komise Junáka a Rozhodčí a smírčí rada Junáka**

Ústřední revizní komise Junáka kontroluje hospodaření uvnitř organizace a podává o své činnosti zprávy sněmu. Mezi sněmy podává zprávy NJ a VRJ.

Rozhodčí a smírčí rada Junáka řeší spory uvnitř organizace, vykládá stanovy a usnesení VSJ a přezkoumává vyloučení dospělého člena (není platné, dokud nevydá svůj posudek).

### **Vyšší organizační jednotky**

Vyššími organizačními jednotkami (VOJ) jsou junácké kraje a junácké okresy. Pod tyto Voj patří další organizační jednotky. Úkolem krajů a okresů je především zajistit podporu skautské výchovy mládeže v dané oblasti a poskytovat podporu organizačním jednotkám pod ně patřícím. Nejvyšším orgánem Voj je sněm Voj, rada Voj (mezi sněmy), v čele s předsedou, který je zároveň statutárním orgánem jednotky, a revizní komise Voj. Funkce těchto orgánů je obdobná jako funkce podobně nazvaných ústředních orgánů, akorát s platností pouze na danou Voj. Mají svou právní subjektivitu odvozenou od právní subjektivity svého zakladatele, tj. Junáka (jako celku).

### **Základní organizační jednotky**

Základní organizační jednotky (ZOJ) jsou zakládány a zodpovídají se Voj (nejčastěji junácký okres). Mají právní subjektivitu odvozenou od subjektivity svého zakladatele. ZOJ jsou „střediska“ a „přístavy“ (u vodních skautů). Pod tato střediska (přístavy) patří výchovné jednotky, kterým se říká oddíly, tyto přímo pracují s dětmi a mládeží a podílí se na její výchově a vzdělávání. Oddíl je řízen vůdcem, který může mít různý počet zástupců.

Podobně jako u Voj – nejvyšším orgánem ZOJ je sněm, mezi sněmy rada (v čele s vedoucím střediska/přístavu, který je statutárním orgánem jednotky a zároveň patří do rady nadřazené Voj), dále má ZOJ svou vlastní revizní komisi.

### **Zvláštní organizační jednotky**

Zvláštní organizační jednotky jsou zřizovány Junákem a každá má své specifické vlastnosti – jsou určeny jejím statutem, který schvaluje NJ (např. vzdělávání). Mají svou právní subjektivitu, opět odvozenou od subjektivity svého zakladatele.

### **Zdroje:**

**JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2001.** *Stanovy Junáka – svazu skautů a skautek ČR* schválené X. Valným sněmem Junáka ve Vsetíně dne 21. 10. 2001.

**JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2012.** *Organizační řád a systemizace Junáka* schváleno Náčelnictvem Junáka v Praze dne 15.9.2012.

## Příloha B

### Ukázka kompetenčního profilu ČZ

Kompetenční profil ČZ se skládá ze 42 dílčích kompetencí, které jsou rozděleny do osmi oblastí – skauting (I.), osobnost čekatele (II.), příprava programu a metodika skautské výchovy (III.), pedagogika, psychologie a komunikace (IV.), zdravotní péče a bezpečnost (V.), právo (VI.), organizace (VII.), hospodaření (VIII.). Zde vybráno několik pro ilustraci.

oblast	číslo	NÁZEV KOMPETENCE	POPIS A OBSAH KOMPETENCE
-	-	<u>závazný výklad kompetence tvoří její název i popis jako celek.</u>	
I.	1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi Principy a posláním skautingu.	Chápe, že podstata skautingu je vyjádřena v Principech, poslání a metodě. Rozumí těmto pojmům, ztotožňuje se s hodnotami prezentovanými Principy i s myšlenkou poslání. Chápe, jak skautský zákon a slib vyjadřují tři Principy, a snaží se podle nich žít.
	2	Zná historii skautingu a jeho vztahu ke společnosti.	Ví, z jakých kořenů skauting vychází, jaká je jeho historie a jaká byla a je jeho role ve společnosti.
II.	7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.	Uvědomuje si a hledá svoje silné a slabé stránky a všestranně se rozvíjí. Umí zhodnotit, na co stačí jeho schopnosti.
	8	Dokáže převzít roli vedoucího.	Přijímá svůj díl odpovědnosti za oddíl a je schopen a ochoten dočasně převzít roli vedoucího.
	9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.	Chápe, kdy je cílem kritiky poukázat na „prostor ke zlepšení“, umí posoudit oprávněnost vznesených námětů, přijmout je a vzít si z nich to nejlepší.
III.	12	Umí pracovat s krátkodobými cíli.	Umí formulovat krátkodobé cíle, nastavit jejich úroveň vzhledem k cílové skupině, je schopen je naplnit a zhodnotit, jestli cílů dosáhl a v jaké míře.
	13	Rozumí jednotlivým částem skautské výchovné metody i metodě jako celku.	Ví, jakou roli ve skautingu hraje skautská výchovná metoda. Ví, k čemu je dobrá, zná její části (umí je popsat a uvést na příkladu), vědomě umí části metody začlenit do práce s oddílem. Její jednotlivé prvky dokáže najít v programu oddílu. Přijímá skautskou výchovnou metodu.
	14	Umí vhodně volit prostředky a používá nástroje skautské výchovy.	Ví, co je to prostředek, umí ho odlišit od cíle. Umí ke svým cílům najít i vytvořit vhodné prostředky, které jsou přiměřené, atraktivní a efektivní. Ví, jaké prostředky používá při činnosti oddílu, a proč je zařazuje. Zná základní nástroje skautské výchovy a snaží se s nimi pracovat.
IV.	24	Umí jednat s dětmi i dospělými.	Při komunikaci s dětmi i dospělými respektuje jejich charakteristiky. Zohledňuje mj. to, zda jedná se skautem či neskautem. Umí jednoduše a jasně sdělit informaci. Podle konkrétní situace volí např. jiný slovník, skladbu vět, tempo řeči...
	25	Poznává jemu svěřené děti.	Všimá si svěřených dětí, zajímá se o ně, o jejich životní situaci i mimo skautský oddíl. Dokáže u nich pojmenovat jejich přednosti a možnosti dalšího rozvoje, respektuje jejich zvláštnosti.

oblast	číslo	NÁZEV KOMPETENCE	POPIS A OBSAH KOMPETENCE
V.	28	Zná a zohledňuje doporučené limity pro práci s dětmi.	Ví, jaké psychické a fyzické limity jsou nastaveny pro činnost s dětmi. Zohledňuje je v činnosti oddílu s ohledem na aktuální situaci. Má přehled o omezeních jemu svěřených dětí a umí tomu vhodně přizpůsobit program.
	29	Zvažuje potenciální rizika a snaží se jim předcházet .	Zná rizika, která přináší pobyt v klubovně či v přírodě, ale i specifické činnosti zde prováděné (kolo, koupání, přesun po silnici, noční pochod, atd.). Zná požadavky na personální a technické zajištění rizikových aktivit (koupání, pohyb po silnici, cyklistika, lanové aktivity, vodácké akce, apod.).
VI.	34	Ví, kdo v Junáku může činit právní úkony.	Ví, kdo může činit právní úkony a v jakém rozsahu, zejména při běžné oddílové činnosti. Ví, jak může činit právní úkony organizační jednotka (statutární orgán, zastoupení). Ví, za jakých okolností může činit právní úkony jménem organizační jednotky (na základě zmocnění nebo při výkonu funkce).
	35	Ví, jaké důsledky má porušení práva.	Rozumí konceptu občanskoprávní, trestněprávní a správněprávní odpovědnosti za porušení právních povinností a zná praktické rozdíly mezi nimi. Ví, v čem spočívá odpovědnost za škodu. Ví, kdy může nést odpovědnost za škodu vzniklou při činnosti oddílu. Ví, kdo nese odpovědnost za škodu způsobenou nezletilými. Ví, že může být pojištěn na odpovědnost za škodu. Ví, za jakých podmínek ne/nese trestní odpovědnost. Ví, jak konkrétně se jej to týká, zejm. s ohledem na činnost oddílu.
VII.	37	Zná Stanovy Junáka.	Seznámí se se Stanovami Junáka, zná jejich stručný obsah.
VIII.	40	Dokáže pracovat s účetními doklady.	Zná náležitosti prvotních dokladů. Zná a umí vyplnit příjmový a výdajový pokladní doklad.
	41	Ovládá hospodaření malé akce.	Umí sestavit rozpočet malé akce, vést evidenci pokladní hotovosti a sestavit přehled příjmů a výdajů akce.
	42	Ví, jak se hospodaří s majetkem a financemi v jeho oddíle.	Ví, komu patří majetek používaný oddílem a jakými pravidly se řídí hospodaření s tímto majetkem a svěřenými financemi. Ví, jak majetek vzniká, komu patří, jak a kde se berou peníze v oddíle a jak se s nimi hospodaří. Zná středisková a oddílová pravidla pro nakládání s majetkem, materiálem a financemi.

### Zdroj:

**JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2013a. Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka**  
schválen Náčelnictvem Junáka v Praze 26.1.2013.

## Příloha C

### Kompetenční profil VZ

Kompetenční profil VZ se skládá z 227 dílčích kompetencí, které jsou klíčové (K), nezbytné (N) a dále se dělí na ověřované a neověřované. Detailněji popsáno v oddíle 3.2.1 Vůdcovská zkouška. Zde vybráno několik kompetencí pro ilustraci.

číslo		ověřovaná/ neověřovaná	kompetence	komentář
1	K	ne	Ví, proč se věnuje vedení skautského oddílu	
2	N	ne	Je si vědom, jaké nároky na něj osobně klade vedení oddílu a co mu přináší.	Chceme, aby tušil, co obnáší vedení oddílu po stránce přínosů i ztrát.
3	N	ne	Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá jej kladně či neutrálně.	Jinak by bylo lépe, aby se výchově dětí věnoval jinde.
4	K	ano	Umí charakterizovat základní znaky skautingu, ví, co dělá skauting skautingem.	Chápe poslání skautingu, rozumí jeho třem principům a ví, co je skautská výchovná metoda.
5	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.	Jde o hlubší zamyšlení, nejzákladnější znalost a porozumění obsahuje předchozí kompetence.
140	K	ano	Umí motivovat své spolupracovníky a členy oddílové rady k práci pro oddíl.	
141	K	ne	Uvědomuje si potřebnost spolupracovníků při vedení oddílu.	
145	K	ne	Chápe, že pro úspěšné trvání oddílu je nutné hledat si nástupce. Ví, jak si nástupce najít a jak ho připravit pro převzetí oddílu.	
152	K	ne	Je schopný argumentace. Umí argumentovat – zná prostředky argumentace.	
153	K	ne	Rozumí základům verbální a neverbální komunikace, zná a používá základní pravidla různých forem komunikace.	
154	K	ne	Své komunikační dovednosti umí využít při vyjednání podmínek pro oddílovou činnost (klubovna, dotace, tábor, apod.).	
155	K	ne	Umí připravit a přednést krátký proslov na zadané téma, má základní rétorické dovednosti.	

číslo		ověřovaná/ neověřovaná	kompetence	komentář
177	N	ne	Ví, jak při oddílové činnosti používat rituály, tradice a symboly tak, aby neškodily členům oddílu.	Chápe, že některé zvyklosti v oddílech mohou být některým členům (nováčkům) nepříjemné a mohou hraničit s šikanou či ubližováním dětem v oddíle (např. tradice házet nováčky na první výpravě do potoka nebo trestat vylitím ešusu studené vody za krk).
181	N	ano	Zná základní vývojové charakteristiky dítěte a dovede podle nich s dětmi pracovat, ví o fyzických a psychických hranicích dětí v různém věku a tyto hranice respektuje.	
182	K	ano	Ví, že je nutné volit odlišný program pro různé věkové kategorie, a uvědomuje si rizika, která přináší uvedení programu v nevhodném věku.	Ukáže a vysvětlí na příkladech.
183	K	ne	Chápe odlišnosti chlapců a dívek v různém věku a tyto odlišnosti respektuje.	
186	K	ne	Orientuje se ve světě dnešních dětí (škola, zájmy, hodnoty, zábava, kamarádi, parta, ...) Ví, kde hledat informace o dnešních dětech.	Součástí je i znalost, jaké mají děti zájmy a možnosti v místě, kde působí jeho oddíl.
226	K	ano	Umí vést děti ke vnímání a uznání hodnoty přírody. Umí rozvíjet jejich vztah k přírodě.	Osobní vztah a odpovědnost vůči přírodě. Příroda jako nenahraditelný zdroj poznání, poučení a setkávání se s opravdovostí. Příroda jako místo pro odpočinek a znovunabytí duševních sil.
227	K	ano	Ví, jak vést děti k šetrnému chování k přírodě a jak toto chování zavádět do oddílové činnosti.	Ví, proč je to důležité a umí to vysvětlit.

### Zdroj:

**JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2013b. Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka: Směrnice k vůdcovské zkoušce – příloha B.**

## Příloha D

### Kompetenční profil IK

Kompetenční profil IK je složen z 50 dílčích kompetencí, klíčových (K) a nezbytných (N), které jsou rozděleny do čtyř oblastí – lektorská činnost, osobnost, příprava a zajištění akce, tým.

číslo	znění kompetence	vysvětlující komentář ke kompetenci	
<b>lektorská činnost</b>			
1	Umí naplánovat a zrealizovat zážitkový program.	Při plnění této kompetence není nutné, aby účastník dělal vše sám, ale je nutný většinový osobní vklad do programu.	K
2	Umí vhodně zvolit prostředí pro program.	Uvědomuje si význam správné volby prostředí či jeho přizpůsobení pro program a cíleně s tím pracuje. Zejména využívá vhodných přirozených podmínek v okolí.	K
3	Má odpovídající rétorické schopnosti.	Je schopen vystupovat a mluvit před lidmi na odpovídající úrovni s přihlédnutím k osobním předpokladům.	K
4	Umí posoudit co umí a co chce předat.	Je schopen kriticky posoudit čemu rozumí a je schopen to dále předávat. Z daného tématu je schopen vybrat vhodnou část s přihlédnutím k cílům programu a posluchačům.	N
5	Umí vhodně zvolit metodu předávání informací a zkušeností.	Umí vybrat vhodnou formu toho, jak něco naučit, nebo zprostředkovat prožitek (hra, přednáška, a pod.). Vhodnost dokáže posoudit zejména na základě vlastních dispozic, dispozic účastníků, technických možností, obsahu který má někomu předat/zprostředkovat.	K
6	Je si vědom dramaturgického vývoje programu a cíleně s ním dokáže pracovat.	Rozumí tomu, že dramaturgie kursu se může na místě měnit a dokáže s případnou změnou pracovat, upravit program kursu dle potřeb apod.	K
7	Má odpovídající prezentační schopnosti.	Ví, jak pracovat se základními prezentačními nástroji (flip, prezentace,...). Umí vhodně zvolit typ prezentace s přihlédnutím k tématu.	K
8	Ví, jak správně ověřovat znalosti a schopnosti účastníků.	K vybranému tématu umí sestavit konkrétní obsah, který chce vyzkoušet. Zná a umí používat různé formy zkoušení a ověřování a dokáže je volit vhodně s ohledem na svůj obor.	K
9	Umí ověřit kompetentnost účastníků.	Chápe zkoušku jako službu instruktora zkoušenému a jako jednu z forem zpětné vazby jak pro zkoušejícího, tak pro zkoušeného. Je schopen ověřit postoje, stupeň znalostí a dovedností u účastníků.	K



číslo	znění kompetence	vysvětlující komentář ke kompetenci	
10	Dokáže připravit kvalitní materiály pro účastníky.	Umí hledat potřebné poznatky a inspiraci v odborné a metodické literatuře i dalších zdrojích (internet, média, atd.) a dokáže doporučit a připravit vhodné materiály k programu (sylaby, poznámky, ...).	K
<b>osobnost</b>			
11	Cíleně pracuje se zpětnou vazbou.	Ví, jak zpětnou vazbu dávat, jak ji přijímat a je schopen ji odpovídajícím způsobem využívat k vlastnímu i cizímu rozvoji.	N
12	Připravuje se na zvládnutí zátěžových situací, vnímá své osobní limity při práci ve stresu a pod tlakem.	Nepodceňuje zvládnutí nenadálých zátěžových situací (přírodní pohromy, zranění, vyústění závažného problému v týmu, etc.). Prokáže schopnost se na ně přiměřeně teoreticky i technicky připravit. Zároveň ví, alespoň zhruba, jak osobně stráší stresové situace a kde jsou jeho limity (psychické i fyzické).	N
13	Je schopen řešit konfliktní situace a hledat kompromisy, včetně správné komunikace.	Chápe rozdíl mezi problémem na věcné úrovni a na úrovni emoční - je schopen přiměřeně reagovat. Ví, kdy je třeba oddělit podstatu problému od osobního pohledu (vlastních pocitů a postojů). Poznává, kdy je vhodné zapojení nezúčastněné osoby do řešení konfliktu.	K
14	Je schopen reflexe vlastního jednání a působení v týmu	Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním a to zejména jako člen týmu. Snaží se o nadhled a poučení z chyb vlastních i z chyb těch druhých.	K
15	Má představu o své další sebeaktualizaci tak, aby byl skupině dále prospěšný	Je si vědom, že získáním IK jeho vzdělávání nekončí. Aktualizuje si informace ve svém oboru a cíleně se v něm snaží dále zdokonalovat.	K
16	Uvědomuje si provázanost 3 skautských principů a vyrovnaně je všechny plní.	Není v rozporu se skautskými principy, žije podle jejich zásad a to jak v Junáku tak v rámci "civilního" života. Uvědomuje si provázanost všech třech povinností, ví, že jejich "síla" je ve vyváženém plnění všech současně.	N
17	Hlasí se k Junáku jako organizaci.	Nečiní mu problém se veřejně hlásit ke skautingu a Junáku. Ví, proč je členem Junáka. Ví, co mu to přináší. Vnímá silné a slabé stránky Junáka jako organizace. Ví, co mu dává a bere.	K
18	Má osobní žebříček hodnot.	Uvědomuje si žebříček svých osobních hodnot respektujících skautské zásady, který je aplikovatelný v osobní životě a zejména v roli instruktora.	N
19	Dokáže sdílet duchovní rozměr i s druhými.	Dokáže aplikovat osobní duchovní rozměr v jednání s druhými - pečuje o osobní přátelství. Pro svůj osobní duchovní růst získává podněty i mimo skauting.	K
20	Opora vlastního duchovního života.	Má osobní zdroje vnitřního života, přesvědčení a postoje.	K
21	Má shodu úmyslů a jednání.	Projevuje transparentní shodu úmyslů a jednání - vystupuje vstřícně, ale pevně. Tento zásadní rys instruktorova vystupování trvale kultivuje a šíří. Uvědomuje si, že je velkým vzorem pro účastníky.	N

číslo	znění kompetence	vysvětlující komentář ke kompetenci	
22	Plnění úkolů.	Je si vědom svých schopností, časových možností a zodpovědně přistupuje k přijímání dalších úkolů tak, aby neohrozil svoje zdraví, plnění stávajících povinností a důležitých aspektů svého osobního života. V plnění přijatých úkolů je spolehlivý a pracuje na nich s energií a vlastním důmyslem až do jejich úspěšného vyřešení.	K
23	Má smysl pro humor.	Dokáže brát věci s nadhledem a s úsměvem (s přihlédnutím k situaci).	K
24	Zodpovědně plní úkoly.	Je spolehlivý v plnění svých úkolů, na kterých pracuje s energií a vlastní důmyslem až do jejich úspěšného vyřešení.	N
<b>příprava akce a zajištění</b>			
25	Zná dramaturgická pravidla s přihlédnutím k jednotlivým typům akce.	Rozumí tomu, co je to dramaturgie, co ji před/na kursu tvoří a ovlivňuje. Dokáže uvést rozdíly v dramaturgii jednotlivých typů akcí.	K
26	Umí naplánovat akci velkého rozsahu.	Pochopení procesu plánování prokáže v praxi, tzn. v základních krocích naplánuje akci velkého rozsahu, kterou se rozumí lesní akce nebo min. třívíkendový kurs. Svůj plán dokáže vysvětlit a obhájit.	K
27	Zná zásady procesu plánování.	Jedná se o obecný proces plánování - jeho postup (vize, cíle, prostředky, realizace, zhodnocení).	N
28	Umí naplánovat a zrealizovat vzdělávací program.	Při plnění této kompetence není nutné, aby účastník dělal vše sám, ale je nutný většinový osobní vklad do programu.	K
29	Má v sobě dostatečnou dávku pokory a respektu		
30	Zná zásady sestavování denního režimu.	Při sestavování denního režimu vzdělávací akce uvažuje o potřebách účastníků a respektuje zásady dramaturgie.	K
31	Zná zásady sestavování harmonogramu akce.	Dokáže připravit relevantní a realistický harmonogram akce včetně příprav a dokončení.	K
32	Uvědomuje si důležitost širšího týmu pro komplexní zajištění akce.	Je si vědom potřeby podpůrných aktivit (servis) akce a dokáže si zajistit a pečovat o odpovídající část týmu, která se jim věnuje.	K
33	Umí si zajistit potřebné vybavení na akci.	Dbá na zajištění veškerého potřebného vybavení, zázemí na akci a základny.	K
34	Umí vhodně zařadit program z hlediska celkové dramaturgie akce.	Umí odhadnout, jak který program zapůsobí a na základě toho ví, kam je/není vhodné ho zařadit.	K
35	Zná základy propagace akce.	Zná základy marketingu a propagace vzdělávací akce. Ví, kde je možné akci v rámci Junáka propagovat.	K
36	Ví co je obsahem ŘVČČJ.	Je důležité vědět, co je součástí řádu, nikoliv konkrétní data. Ví, kde řád najít.	K
37	Zná relevantní ustanovení z občanského i trestního práva vztahující se ke vzdělávacím akcím.	Ví, jaká zákonná a jiná ustanovení se týkají činnosti Junáka. Zejména vzdělávacích akcí. Zná svá práva a povinnosti z toho vyplývající.	K
38	Má přehled o základních normách pro jednotlivé typy skautské činnosti.	Zná základní hygienické předpisy, zákony, příslušná ustanovení, ...	K

číslo	znění kompetence	vysvětlující komentář ke kompetenci	
39	Zná činnost ústředních orgánů Junáka v oblasti vzdělávání, zejména zpravodaje pro vzdělávání.		K
40	Je schopen reflektovat potřeby vzdělávání Junáka jako celku.	Reflektuje potřeby a poptávku po vzdělávání v Junáku - hledá vhodné způsoby, jak poptávku uspokojit.	K
<b>tým a účastníci</b>			
41	Dokáže rozpoznat problém ve skupině (účastníků, instruktorů) a má představu, jak s ním pracovat.	Je si vědom rizik práce ve skupině, umí řešit případné nastalé problémy. Cíleně pracuje s prevencí možných problémů.	N
42	Dokáže aktivně zjišťovat a formulovat potřeby účastníků i instruktorů a s poznatky umí vhodně pracovat.	Prokáže schopnost aktivně vnímat dění a náladu ve skupině i u jednotlivců. S tímto dokáže vhodně pracovat, v případě potřeby zjišťovat příčiny konkrétních jevů, získané poznatky je schopen formulovat.	K
43	Ví co je to skupinová dynamika a jak se s ní dá pracovat.	Osvojí si systém skupinové dynamiky (zákonitosti vývoje sociálních skupin), tak aby jej byl schopen zohlednit při práci se skupinou i ve skupině. Prokáže to zejména při práci na dramaturgii akce a přípravě programů.	K
44	Zná různé formy spolupráce ve skupině a dokáže to využít v praxi.	Dokáže vhodně využívat různé formy spolupráce ve skupině (tým, pracovní skupina, komunita,...) - má základní teoretické znalosti o struktuře a povaze takových skupin, až na úroveň jednotlivců (týmové a skupinové role,...).	K
45	Zná obecné zásady a chápe význam efektivní komunikace ve skupině.	Umí rozlišit sociální úroveň komunikace od úrovně věcné. Chápe důležitost komunikace ve skupině, umí sdílet informace. Tyto schopnosti prokáže v praxi.	K
46	Vnímá důležitý vliv duševní hygieny, správné životosprávy, relaxace na fungování skupiny.	Vnímá důležitost duševní pohody a zdraví při plnění instruktorských povinností. Umí použít různé formy prevence, které zamezí psychickému vyčerpání (cílená relaxace, odpočinek, rozvržení pracovní výkonnosti, etc.), ví, co má podstatný vliv na psychiku (vztahy, prostředí, etc.). Prokáže schopnost dbát na své psychické zdraví.	N
47	Je schopen kvalitně spolupracovat s jinými, má zkušenost s prací ve skupině.	V praxi prokáže schopnost spolupracovat ve skupině, plnit dílčí úkoly, podílet se na pozitivním sociálním klimatu ve skupině, koordinovat práci skupiny.	K
48	Zná své silné / slabé stránky z pohledu svého přínosu pro kurs/skupinu.	Je si vědom svých znalostí v příslušných tématech a naopak je schopen posoudit čemu dostatečně nerozumí a do čeho by se neměl pouštět.	K
49	Dokáže jasně formulovat úkoly skupiny i jednotlivce.	Při práci ve skupině je schopen popsat společný cíl/úkol na kterém spolupracuje a ví, jaká je jeho role/jaké jsou jeho osobní úkoly.	K
50	Ví jak postupovat při předávání role v týmu.	Je si vědom toho, že některé úkoly není schopen zvládnout sám a snaží se připravit si vhodného následovníka.	K

**Zdroj:** interní materiál Junáka – svazu skautů a skautek ČR

## **Příloha E**

### **Dotazník pro frekventanty kurzů**

Dotazník byl zpracován online pomocí Google Forms, zde jsou tedy jen otázky v pořadí, v jakém byly uvedeny.

### **Vnímání instruktorské kvalifikace**

Ahoj,  
jmenuji se Klára Škvorová a v rámci bakalářky zpracovávám tematiku vzdělávání instruktorů, získané výstupy budou též využity Odborem pro vzdělávání činovníků. Dotazník je zhruba na 5 minut a týká se vnímání instruktorské role a přípravy na ni – jak je toto vnímáno účastníky letošních instruktorských kurzů.  
Díky moc za Tvůj čas.

#### **Účastním se kurzu:**

- Collegium
- Gemini
- Sciens Vincit
- Stříbrná řeka

#### **Věk:**

(do rámečku prosím napiš celé číslo)

#### **Pohlaví**

- žena
- muž

#### **Proč ses rozhodl/a udělat si IK\*?**

(Jedná-li se o kombinaci důvodů, napiš prosím do „Jiné“ čísla možností.)

- 1. Jsem členem týmu vzdělávací akce a potřebuji kvalifikaci pro své působení.
- 2. Mám nabídku působit v týmu vzdělávací akce (až získám IK).
- 3. Rád/a bych se podílel/a na vzdělávání činovníků, ale ještě nevím, do jakého týmu se zapojím.
- 4. Konkrétní využití zatím nevím – kurz si dělám pro sebe (osobní rozvoj).
- Jiné:

#### **Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK\*) v Junáku důležití? V čem a proč?**

(otevřená otázka)

#### **Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?**

(otevřená otázka)

\*IK – instruktorská kvalifikace

## Příloha F

### Výstupy z dotazníku

Sloupce kopírují jednotlivé otázky dotazníku (viz. příloha E). V prvním sloupci jsou kódy přidělené respondentům pro jednoduchou identifikaci při citování v textu. U odpovědí neproběhla korekce, jsou převzaty doslova.

### Doplňující informace k jednotlivým sloupcům:

ILŠ – frekventant uvedeného kurzu

### Důvody pro získání IK:

1. Jsem členem týmu vzdělávací akce a potřebuji kvalifikaci pro své působení.
2. Mám nabídku působit v týmu vzdělávací akce (až získám IK).
3. Rád/a bych se podílel/a na vzdělávání činovníků, ale ještě nevím, do jakého týmu se zapojím.
4. Konkrétní využití zatím nevím – kurz si dělám pro sebe (osobní rozvoj).

### Vnímání role

Odpověď na otázku: Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK) v Junáku důležití? V čem a proč?

### Instruktorské vzdělávání

Odpověď na otázku: Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F1	Gemini	25	M	4	Slsk. ale ano aby sa to robilo poriade (kvalita).	Neviem posudit
F2	Stříbrná řeka	25	M	3	Ano. Nejvyšší z možných vzdělání včetně manažerské zkoušky. Toto by mělo vypovídat o kvalitě jedince a ten by měl být vzorem a přínosem pro svoji OJ.	Vzhledem k tomu, že tento proces nastane až v srpnu, kdy je letní běh, tak v podstatě nemůžu odpovědět. Vzdělávání na SŘ funguje trochu jinak, na rok jsme součástí týmu a to je vzdělávání samo o sobě.

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F3	Sříbrná řeka	28	Ž	Kombinace 3. a 4.	Ano, protože i když se nebudou podílet na dalším vzdělávání činovníků, jsou to lidé, kteří něco dokáží předat dál ostatním (i neskautům).	Z pohledu kurzu kterého se účastním, je to přínosné nejen pro mou další instruktorskou dráhu, ale i pro mě jako osobu. Je to příležitost pracovat s odborníky v oboru, kteří poznatky z tohoto oboru také umí předávat dál ostatním. Vidím je jak pracují a mám možnost s nimi svou práci konzultovat. Za takovýto "servis" bych ve vzdělávací agentuře dala hodně peněz a kvalita by byla srovnatelná. Navíc ještě mám možnost vidět pozadí celé přípravy kurzu a možnost zjistit jak pracuje instruktorský tým. Myslím, že je to dobrá zkušenost, která se mi bude hodit nejen ve skautu.
F4	Gemini	25	Ž	4	Ano, mohou posunovat, přes kurzy a působení na okolí, celý Junák.	Na Gemini mi přijde, že nás zatím připravují dobře. :) Chybí mi hlubší vzdělávání v jednotlivých oblastech - konkurence pro Mušku a další možnosti vzdělání se, například ve výchově, trendech mezi dětmi atp.
F5	Sříbrná řeka	23	Ž	2	Ano, vzdělávání činovníků je potřeba pojímat vážně a kvalitně, nikoliv jako formalitu. A kvalitního vzdělávání se dá docílit za pomoci kvalitních vzdělavatelů. Pedagogická činnost rozhodně není tak jednoduchá, jak se zdá.	Představu o celkové situaci rozhodně nemám. Na mém kurzu je vzdělávání instruktorů obecně postaveno na praxi. To je, dle mého názoru, nejlepší možná cesta.
F6	Sříbrná řeka	21	M	1	Ano, určitě jsou. Když budeme mít dost kvalitní instruktory, kteří budou dobře předávat své zkušenosti, znalosti a dovednosti na kurzech frekventantům a ti zase vše „prodají“ a předají ve svých oddílech, mohli bychom se těšit z lepší situace v Junáku.	Myslím, že model, který se praktikuje na Sříbrné řece, připravuje na budoucí roli instruktora velmi dobře. Velkou výhodou je začlenění malé skupinky frekventantů ILŠ do velmi zkušeného a sehraného týmu. Learning by doing, podílení se v podstatě na celé přípravě a průběhu čekatelského a vůdcovského kurzu je velkou přidanou hodnotou. Možnost toto všechno vidět a zažít připraví, dle mého názoru, budoucího instruktora kvalitně.

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F7	Sciens Vincit	23	Ž	3	Rozhodně jsou důležitou částí. Nejsou důležití pouze kvůli vzdělání činovníků, ale zároveň i motivují k další činnosti v junáku, zároveň působí jako vzor.	Ano připravuje, myslím, že většina z nás má spoustu zkušeností s přípravou a průběhem tábora, ale příprava vzdělávací akce je jiná. Můžeme si zde vyzkoušet komunikaci a práci s lidmi, které vidíme poprvé v životě. Zároveň zde najdeme nové přátele.
F8	Sciens Vincit	22	Ž	4	Jsou. Předávají dál nabyté informace. Posouvají dál celý Junák.	Ano připravuje. Zatím se mi zdá, že je vše, tak jak by mělo být.
F9	Sciens Vincit	35	M	Něco mezi 3a4, přece nemusím být stále v jednom týmu.	Podle mě, podle současného systému, nejsou. Lidé, kteří vystudovali vhodné obory na VŠ a VOŠ, a mají aspoň čekatelky by podle mě měli dostávat IK automaticky, příp. s nějakým víkendovým doškolením. Málo se využívají odborníci vzdělání jinde a zároveň se pracně dělají školení a kurzy v rámci organizace. Jako by se ignoroval akademický a odborný svět okolo a dělala se na všechno nějaká paralelní skautověda.	Naše ILŠ požaduje uspořádání motivačního kurzu, tedy získání jisté praktické zkušenosti. Ale i tak to nedovedu vůbec posoudit
F10	Gemini	22	M	Jsem členem týmu roverské akce, ale nepotřebuju instruktorské vzdělání.	Ano. Hnutí má kontrolu nad kompetencí svých vydělavatelů (za předpokladu, že tak má nastavený systém)	Ano. V případě Gemini se vytváří instruktor bez návaznosti na konkrétní kurs.
F11	Sciens Vincit	32	M	1		
F12	Collegium	27	Ž	Jsem členem týmu vzdělávací akce, ale kvalifikaci pro své působení přímo nepotřebuji, spíše si ji dělám pro vlastní sebevzdělání a rozvoj	Ano. Není nutné mít více teoretických znalostí z konkrétní oblasti, důležité je, že instruktoři pravidla mají větší schopnost s informacemi pracovat a umět je předávat. Také si cením na instruktorech, že na věci nahlíží konceptuálně a více ze široka. Umí pracovat s cíli a vizí.	Zatím nemohu posoudit

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F13	Gemini	27	M	3,4	Neviem ako u vas v Junáku, ale v Slovenskom Skautingu určite ano :) Lebo u nás sú braní ako kormidelníci, čo by mali ďalej smerovať vývoj našej organizácie.	To sa ťažko hodnotí, ale z hľadiska porovnania inštruktorského vzdelávania u nás a u vás a tiež podľa toho ako to v súčasnosti prebieha na Gemini by som povedal, že tá príprava je viac než dobrá. Vo všetkom, negatívne prvky som zatiaľ nepostrehol.
F14	Stříbrná řeka	28	M	2,4	Určitě ano, mají nezanedbatelný vliv na formování přístupu činovníků k jejich funkci a tím mohou zkvalitňovat práci s dětmi/oddíly.	To mohu zatím těžko posoudit. Z dosavadních zkušeností vnímám důraz na osobní zodpovědnost a iniciativu a efektivitu. Učení praxí je mi velmi sympatické a podle mně vede k cíli rychleji než studování stohů materiálů.
F15	Collegium	26	Ž	4	Myslím si, že setkávání a společné vzdělávání na všech úrovních udržuje kvalitu vzdělávání i kvalitu oddílové činnosti. Tedy povinnost instruktorské kvalifikace vnímám jako dobrou motivaci k tomu, aby se instruktoři vzdělávali, přemýšleli o sobě i čerpali motivaci a inspiraci od ostatních.	Přiznám se, kurs zatím začal jen internetovou komunikací, uvidíme se až příští víkend.
F16	Collegium	26	M	3	Ovšemže – vzdělávají vůdce, takže mají velký vliv na kvalitu činnosti v celém Junáku (přestože často nepřímý).	Je zatím brzo hodnotit. Myslím, že hlavní problém je v jednorázovosti, což je v kontrastu s faktem, že vzdělávání je celoživotní záležitostí – myslím, že instruktorské školy by měly být takovou dlouhodobější komunitou, kde se lidé postupně zlepšují ve svých instruktorských dovednostech.
F17	Collegium	32	M	3	Jsou důležití, nepochybně, neboť vzdělávají budoucí skautské vůdce a ti dále působí lokálně na střediscích a ovlivňují skauting. Bez vzdělávání, tedy bez instruktorů, se tento cyklus zastaví a stojící, nikam se neposunující skauting, je skauting mrtvý.	Ano. Dává jim autonomii, staví na duchovním rozměru. Nedělá z instruktorského vzdělávání školometský systém, ale "doluje" osobnost vůdce a ukazuje mu směr. Člověk nemá pocit, že sedí ve školní lavici.



res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F18	Gemini	25	M	3. a 4.	Ano. Jsou to hlavní nositelé vzdělávání. Oni jsou ti, kteří umožňují kvalitní vzdělávání a postup ostatních dospívajících, nebo starších členů Junáka.	Zatím mám takový pocit / domnívám se, že ano, ale nemám srovnání s tím, jak to chodí na jiných kurzech a s tím, zda to co se naučím i prakticky při organizaci kurzu využiji, takže se mohu zatím jen domnívat.
F19	Sciens Vincit	32	M	1	Rovnájí se „osoby s IK“ „osobám s IK dekretem a odznáčkem“...?  Důležité jsou určitě osoby, které něco umí, mají znalosti, schopnosti, dovednosti a mají chuť se o to podílet s ostatními.  Osoba bez IK může být v tomto všem na lepší úrovni než osoba s IK. Z časových a dalších důvodů si nemyslím, že musí mít nutně IK. Větší důraz bych kladl na ty co se podílí na vedení oddílu ČZ, VZ, vodácká zkouška a tyto požadavky nesplňují – a to především formou lesních škol a kurzů.	Kompetence pro IK (stejně jako pro VZ) jsou postaveny hodně obecně, nemohu říci do jaké hloubky je příslušnou kompetenci nutné znát. Nemohu tedy vědět, co se přesně od nás účastníků očekává a tedy rozhodně říct, zda vzdělávání probíhá jak má.  Jako řešení bych navrhoval úpravu kompetenčního modelu (zde pro IK), pevně definovat požadavky pro získání IK, způsoby ověřování apod. Kompetenční model dává zelenou k širokému výkladu požadavků jednotlivých kompetencí a tím pádem každá škola produkuje účastníky s rozdílnými znalostmi, dovednostmi apod.
F20	Collegium	22	Ž	1	Jsou důležití, neboť jsou nositeli vzdělání, mohou ho předávat v organizaci dále. Je potřeba, aby naše činovníky učili vzdělání instruktory.	Myslím si, že kurz, kterého se účastním, se mě poměrně dobře snaží připravit na mou budoucí dráhu. Snaží se rozvíjet všemožné stránky osobnosti instruktora – praktické i duchovní.
F21	Collegium	22	M	4, potřebujeme to na středisku	Ano jsou. Předáváním myšlenek vůdcům a čekatelům docela výrazně ovlivňují jejich působení na skauty v oddílech.	Nemám zatím celý obraz, ale co jsem zatím viděl na Collegiu, tak ano. Důrazem na osobní rozvoj, rovný přístup a pokoru, v kombinaci s dobrým naučením dovedností můžeme získat maximum toho, co se bez zkušeností získat dá. Dál už nás snad připraví praxe.

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F22	Collegium	33	Ž	1	Předně považuju za instruktory i osoby bez IK, nemyslím si, že k dobrému instruktorství je kvalifikace bezpodmínečně nutnou podmínkou. Ale přesto má IK samozřejmě smysl, je to pro nás taková „kontrola kvality“ našeho vzdělávání, která je Řádem zajištěna stanovením počtu lidí s „papírem“ na kurz. A myslím, že je to tak dobře, v tak velké organizaci je to už asi jediná relevantní cesta, jak kvalitu zajistit.	To bych se zatím neodvažovala hodnotit, byla jsem jen na 1. víkendu Collegia a s ostatními kurzy účastnickou zkušenost nemám a z jiného pohledu to nemá smysl hodnotit, ale Collegium zcela jistě ano:-) neb se stará nejen o předání znalostí, dovedností, ale i osobnostní rozvoj svých účastníků...
F23	Collegium	24	Ž	1	Myslím si, že jsou velmi důležití. Zprostředovávají znalosti, vědomosti a dovednosti frekventantům jinou formou, než v klasickém vzdělávání. Navíc jsou to skauti, kteří předávají informace skautům, což se může odrazit v společenství na kurzu, individuální péči a v mnoho dalších specifik skautů.	Zatím jsem na začátku instruktorského kurzu, proto ještě nemám představu o celkové situaci, ale i tak si myslím, že mohou nabídnout tyto kurzy vzory v instruktorství pro každého jedince, mají velký potenciál ve sdílení zkušeností a hledání nových cest. Myslím si, že i ten čas, který každý z účastníků věnuje zamyšlením se nad instruktorství, jej posune dál. Samozřejmě jen toto nestačí, ale velmi podpoří celkový odraz po ukončení kurzu.
F24	Collegium	59	M	1, 4	Ano velice. Protože když někdo chce vést, měl by vidět...jinak oba padnou do jámy :-) A taky jako protiváha všem „hospodářsky“ vzdělaným a „důležitým“ manažerům.	Ano, ale na podrobnější rozbor je třeba si počkat do letního běhu.

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F25	Collegium	23	M	Objevování nové dimenze skautingu.	Ano! Je na nich, jakým způsobem bude předáván skautský odkaz. V dnešní době, kdy je způsob skautingu Zakladatele často opomíjen a záměrně přehlížen, je lehké zapomínat na tradice a to, co má smysl. Právě instruktor má za úkol nadšení ze skutečného skautingu ve svých svěřencích zapalovat a nasměrovat na správnou cestu.	Nevím, zatím jsem absolvoval pouze zahajovací víkend kurzu. Nicméně sleduji onen propastný rozdíl mezi myšlenkovými směry v rámci Junáka a trochu se jej obávám. Je více cest: jedna školí instruktory tradiční cestou skutečného skautingu, kde je na prvním místě člověk a jeho duše, další způsob se podobá manažerskému školení, kde se hledí na efekt, úspěšnost, ale člověk jako unikátní bytost, která třeba hledá jen odpověď je opomíjena, další z cest je cesta řecké univerzity... Způsobů je mnoho a díky Bohu za ně, jen nesmíme zapomínat na podstatu a kořeny, protože bez nich nelze stavět do nekonečna.
F26	Collegium	24	M	1	Ano, jsou to osoby plně kvalifikované.	Z úvodního víkendu na Collegiu mám pocit, že ano – ale ještě je příliš brzy na závěry.
F27	Collegium	29	M	2	Kvalitní instruktoři důležití určitě jsou, jen nevím jaký je vliv IK na kvalitu instruktora. Pokud ale Junák má zájem o kvalitní činnosti v oddílech, je potřebné mít kvalitně připravené vůdce oddílů, což se neobejde bez kvalitních kurzů (potažmo instruktorů).	netroufám si odpovědět

res p.	ILŠ	věk	pohlaví	důvody pro získání IK	vnímání role	instruktorské vzdělávání
F28	Collegium	31	M	1	Samozřejmě jsou důležití stejně jako ostatní role v hnutí, tvoří totiž součást uzavřeného kruhu. Jinými slovy, když bude dobrý instruktor, je šance, že posune účastníka (vůdce, čekatela atd.), který své kvality „přenes“ do oddílů, středisek atd.	Domnívám se, že záleží především na konkrétních kurzech a jejich realizace kompetenčního modelu. Samotný kompetenční model instruktorské kvalifikace samozřejmě nemůže obsáhnout celou šíři, jaký by instruktor měl být. Myslím si, že většina lesních instruktorek je na velmi dobré úrovni, problém pak mohou představovat víkendové, komisionální (rozuměj zkouškové) formy – případně ad hoc lesní školy. Poslední termín zahrnuje ty typy lesních škol, které se neopakují v nějakém cyklu, nebo jejich sbor je nevyvážený (například většina z jednoho střediska/okresu) atd. Velmi těžce se tato skupina definuje nějakými obecnými rysy.
F29	Collegium	29	Ž	1	Instruktory považují za velmi důležitou součást vzdělávacího systému v Junáku. Zprostředkovávají, přenášejí a předávají znalosti, dovednosti, ovlivňují (v pozitivním slova smyslu) naše postoje, předávají tradici, umožňují, aby naše hnutí Junáka pokračovalo stále dál.	Myslím si, že ano i když rezervy jakožto vzdělavatelé máme. Stále musíme na sobě pracovat a na podobě celého kurzu. Osobně se domnívám, že na našem kurzu chybí programy na více zamyšlení, diskuzní, ty, jenž by mohli účastníky posouvat v oblasti postojové.
F30	Collegium	23	M	3	Ano, IK považuju za jakousi „garanci zkušenosti“. Nemyslím si, že lidé s IK jsou nutně ti nejpovolanější ke vzdělávání, ale je u nich hmatatelná záruka, že něčím prošli a museli o své instruktorské roli přemýšlet. Junák by nicméně měl využívat dobrých lidí nehledě na to, jestli mají nebo nemají správný glejt.	Ano, byť samozřejmě ne dostatečně. Ale to ani není v možnostech jednoho kurzu. Důležité je, aby si instruktoři byli vědomi toho, že na sobě musí pracovat, čerpat ještě odjinud, vzdělávat se. Systém v rámci Junáka může k tomuto postoji maximálně nasměrovat a to podle mého dělá.

Zdroj: vlastní zpracování

## **Příloha G**

### **Rozhovory s instruktory – výstupy**

#### **Respondentka 1 – R1**

##### **Věk**

34

##### **Pohlaví**

žena

##### **Kdy a kde jsi získala IK?**

ILŠ Ejhle, 2001

##### **Jak probíhal kurz?**

Převážně přednáškově – odpovídalo to tehdejšímu ŘVČČJ. Neprobíhaly zkoušky, absolvence byla udělena za aktivní účast a bylo podmínkou, že účastník musí být aktivním členem reálného týmu vzdělávací akce. Měl ve svém týmu připravit vzdělávací program a vedoucí týmu pak napsal písemné hodnocení. Také jsme museli odvést program na ILŠ – nebyl vzdělávací, spíše zájmový – pro ostatní spoluúčastníky kurzu. Na programu byl přítomen někdo z organizačního týmu, který pak hodnotil.

Přednášelo nám mnoho externistů.

##### **Máš ještě nějaké jiné skautské kvalifikace?**

Ne.

##### **Kolik let praxe máš za sebou?**

8 let

##### **Jaké typy kurzů máš za sebou v roli instruktora? Kolik let zhruba na kterém?**

Na nekvalifikačních kurzech (FONS, rádcovské tábory, Svatoplukovy pruty) asi 6 let.

Na kvalifikačních kolem 2 let. Poslední dva roky jsem v organizačním týmu vzdělávacího kurzu VZ a IK (Gemini).

Občas jsem lektorovala v jihočeském kraji na kurzech pro ČZ a VZ.

##### **Jaké byly tvé role v organizačních týmech?**

šéf kurzu, instruktor (příprava programu – vzdělávacího i jiného), „tajemník“ (starost o zázemí)

##### **Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK) v Junáku důležití? V čem a proč?**

Ano, jsou, protože vzdělávání jako takové je důležité. Problém je, že nikde vlastně nemáme ujasněno, co to znamená „být vzdělavatel“. Bylo by dobré, aby se instruktoři dokázali „rozdat“ a „namotivovat“ sebe i účastníky – teoreticky to tak i je, ale občas to drhne.

Instruktor tvaruje a směřuje Junáka přes ty účastníky. Je za ním vidět konkrétní práce. Možná je dokonce důležitější než ústřední orgány, které mají tvořit pozadí a dávat podporu.

**Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?**

Přijde mi dobrý Gemini způsob vzdělávání – může hodně posílit lidi jako individuality – může je podpořit a ukázat jim v čem jsou dobří, ale nevím, zda jim dokážeme ukázat to, že odjezd z kurzu na konci neznamena, že nemají být aktivní dál ve svém instruktorském rozvoji.

Vidím rozpor v tom, že vyžadujeme kvalifikace, ale ti, co jsou pohlaceni přípravou kurzu (v týmu) nemají čas jet na další kurz získat kvalifikaci a ti, co jsou zodpovědní, a jdou nejdřív na kurz (IK), se nemají kde uplatnit – není funkční trh. Systém je papírově dobře vymyšlen, ale nejsem si jistá jestli odpovídá na poptávku a potřeby „trhu“, kurzy vznikají živelně a není to tak, že by různé kurzy měly snadnou kontinuálnost – tuto živelnost vzniku kurzů to nepostihuje.

Dlouhou dobu jsem byla přesvědčená, že si IK dělat nebudu, protože když jsem ty kurzy už dělala přišlo mi, že to není nutné.

## **Respondentka 2 – R2**

### **Věk**

35

### **Pohlaví**

žena

### **Kdy a kde jsi získala IK?**

Gemini, 1999

### **Jak probíhal kurz?**

Tři víkendy během jara a 14 dní v létě. V zásadě podobně, jako Gemini v současné podobě. Přednášeli jsme Castorům, ale měli jsme mnohem méně praxe než dnes – například, když jsme se učili plánovat – plánovali jsme imaginární akce ve dvojicích/trojicích. Současná verze plánování na Gemini je lepší.

### **Máš ještě nějaké jiné skautské kvalifikace?**

Ne.

### **Kolik let praxe máš za sebou?**

1999 – současnost, tj. 14 let.

### **Jaké typy kurzů máš za sebou v roli instruktora? Kolik let zhruba na kterém?**

Kvalifikační – ČZ, VZ, IK. Gemini (VZ a IK) asi 12 let.

Pár nekvalifikačních (GENS – 2 roky, Fonticulus – 3 roky).

### **Jaké byly tvé role v organizačních týmech?**

Gemini – subtým pro IK (2003–2010), zástupce vůdce školy (3x), zdravotník, příprava velké hry a malé hry, přednášení zdravovědy, táboření a uvádění her.

Fonticulus – 2x šéf a 1x kuchař (malý tým, cca 6 členů – týmová práce).

GENS – starost o zázemí a vaření, občas program (moderování).

### **Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK) v Junáku důležití? V čem a proč?**

To je složité. IK je v současnosti univerzální nejvyšší kvalifikace. Oprávnuje lidi k lecčemu – je to takový akademický titul, mi přijde. Když má někdo IK, tak může vlastně cokoli, bez ohledu na to, kdo to je, což je špatně, ale na druhou stranu nejde to vzdělávání rozštěpit nějak hrozně moc.

Člověk má spoustu možností, když má IK. Instruktoři, to jsou lidé, kteří by měli mít obrovskou zodpovědnost za hnutí jako celek – aby nedegenerovalo, aby se vyvíjelo a reagovalo na potřeby společnosti. Tohle by měli instruktoři zajišťovat jako taková, bez ohledu na to, zda jsou/nejsou na kurzech. Měli by cítit velkou sounáležitost s hnutím, mít vysokou míru odpovědnosti a touhu po celoživotním sebevzdělávání, které zároveň tlačí hnutí dopředu. Na instruktorech by měl stát vývoj

organizace – myšleno ten pozitivní – jsou to ti nejlepší, když mají tu nejvyšší kvalifikaci. Tedy, měli by být.

**Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?**

To je těžké. Jak které školy/kurzy. Instruktorské vzdělávání, pokud by se pojalo důsledně, je tak obsáhlé a rozsáhlé, že nejsme schopni ho pojmout v tom čase, kolik na to kurzy mají, v celé šíři. V současné podobě se počítá s tím, že ti lidé leccos znají. Počítá se se vstupní kvalitou těch lidí, která by měla být vysoká sama o sobě.

Můžeme je připravit? Myslím, že je můžeme nějak „nakopnout“. Nelze říci, že by se přihlásilo „vemeno“ a po absolvenci kurzu vypadne skvělý instruktor. Nikdo není nikdy 100% dokonalý a hotový instruktor. Můžeme akorát směřovat, ukazovat cestu – to se myslím děje a pak záleží na nich.



### **Respondent 3 – R3**

#### **Věk**

48

#### **Pohlaví**

muž

#### **Kdy a kde jsi získal IK?**

1991 letní část a 1992 víkendy

#### **Jak probíhal kurz?**

Probíhalo to způsobem, který téměř nesouvisel s instruktorskou praxí. Byla to náplní lesní škola – zaměření na praktické dovednosti (třeba vyřezání lžíce). A bylo tam pár přednášek – přednáška z psychologie a didaktiky, pak ještě Václav Břicháček na víkendy. Jinak tam moc užitečných přednášek nebylo. Týden věcí, které mohly být příjemné, ale už tehdy jsem měl velmi kritický pohled – když to s instruktorstvím nemělo nic moc společného. Věkový medián byl kolem padesátky/čtyřicítky – nebyli „vyskautovaní“, byla to první ILŠ po revoluci a celkově druhá nebo třetí v historii českého skautingu, proto to pro ně bylo super.

#### **Máš ještě nějaké jiné skautské kvalifikace?**

Formální kvalifikace: OČK metodika, OZ – OČK projekty, vedení lidí, plánování, a ještě asi něco. Neformální – účast na seminářích/školeních v zahraničí – komunikace a PR (Itálie, 1993), lidská práva a humanitární programy (Kanada), školení HR a Adults in Scouting (Kypr, asi 1998), management (Švýcarsko) a v roce 1991 také seminář od světového výboru WOSMu pro český a slovenský skauting (spojení managementu a skautingu), to byl významný kurz.

#### **Kolik let praxe máš za sebou?**

Plus mínus od získání. Hrál v tom roli i to, že jsem v roce 1995 nastoupil na pozici zpravodaje pro vzdělávání a na spoustě kurzů jsem přednášel. Zkoušelo se dělat kurzy jinak.

#### **Jaké typy kurzů máš za sebou v roli instruktora? Kolik let zhruba na kterém?**

ČZ – 2 roky, VZ a od 1998 šéfování a přednášení na ILŠ Gemini (VZ, IK).

#### **Jaké byly tvé role v organizačních týmech?**

Vedení týmu kurzu, přednášení, povídání (v roli zpravodaje pro vzdělávání), koučování při plánování projektu.

A v roli zpravodaje – objíždění kurzů a seznamování organizačních týmů s chystanou koncepcí nového vzdělávání v roce 1995.

#### **Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK) v Junáku důležití? V čem a proč?**

Ano. Jedním z úplně nejdůležitějších faktorů pro strategické směřování organizace jsou postoje lidí v organizaci, protože postoje se dají ovlivňovat. Organizační struktura dnes už nemá tak silnou

pozici jako dříve v ovlivňování postojů, ale roli hraje – sněmy a předsněmové diskuze. Na informování vedou média (časopisy, weby), ale na případné formování postojů má vzdělávání největší vliv.

Náš vzdělávací systém je nejextenzivnější vzdělávací systém ve skautských organizacích, co jsem se zatím se vzdělávacími systémy setkal.

Na kvalitu programu a činností v oddílech (u VZ vzdělávání) je podíl vzdělávání přeceňován. Málokdy někdo odjíždí připraven na vše, co ho může potkat. A spousta lidí přijíždí na kurzy už s nějakými praktickými znalostmi a dovednostmi, které za těch pár dní jen tak nezmění.

Instruktoři jsou „implementáři“ změny. Do budoucna mají zásadní roli, která je možná často podceňovaná.

Samozřejmě jsou také individuální školitelé, pomáhají připravovat činovníky na jejich budoucí roli a vzdělávají je.

### **Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?**

Tam, kde se to dělá dobře, tam ano. Na Gemini je vedeme k tomu, aby si uvědomili aspekty své role a co jsme v tom čase, který máme, schopni předat předáváme.

Problémem je, že jako houby po dešti rostou spousty ILŠ, které nejsou kvalitní. Školení instruktorů není jednoduchá disciplína a není to něco, co by člověk zvládl udělat poté, co roky dělá VZ kurz. Trochu absurdita. Je to vlivem prestiže, že tým musí připravit ILŠ, ačkoli zaměřený byl léta „jen“ na VZ?

Vzdělávání má být primárně směřováno k tomu, aby připravovalo činovníky pro výchovné jednotky. Bují nám „kurzovní skauting“ – spousta lidí jezdí na spoustu kurzů za zážitky a vlastním rozvojem, ale pak nezůstává u oddílů/středisek. Vzdělávání má směřovat k tomu, aby činovníci měli možnost se naučit, jak tvořit komunitu, spolupracovat a rozvíjet základní výchovné jednotky.

Základní teze „skauting pro život, ne skauting pro skauting“ – nemáme se snažit všechny za každou cenu udržet v hnutí, to není naším cílem.

Cíl vzdělávání instruktorů – připravovat činovníky pro jejich roli vzdělavatelů. Ano, připravuje. Existují samozřejmě i výjimky, které to nedělají dobře, ale to je jiná věc.

## **Respondent 4 – R4**

### **Věk**

34

### **Pohlaví**

muž

### **Kdy a kde jsi získal IK?**

Gemini, 2010

### **Jak probíhal kurz?**

Stejně, jako probíhá v současnosti.

### **Máš ještě nějaké jiné skautské kvalifikace?**

OZ, HZ, OČK organizace a právo, OČK právo pro OZ

### **Kolik let praxe máš za sebou?**

8 let – počítají-li se roky bez IK.

### **Jaké typy kurzů máš za sebou v roli instruktora? Kolik let zhruba na kterém?**

ČZ – 8 let a občas nárazové přednášení na dalších ČZ

VZ Ventus – (2 roky)

VZ – brdské lesní školy, pražský kraj (2x)

ILŠ Gemini – 3 roky

OZ – 3 roky

### **Jaké byly tvé role v organizačních týmech?**

Lektor organizace a práva, občas i hospodaření. Spoluzakládal jsem několik kurzů a byl jsem v užších týmech – tj. podílel jsem se na koncepci kurzu a přípravě nejen z hlediska přednášek.

### **Jsou podle Tebe instruktoři (osoby s IK) v Junáku důležité? V čem a proč?**

Držitel IK není Junáku na nic. Existence IK je důležitá – kvalifikace by měla být zárukou nějaké základní kvality u těch, kdo pak tu instruktorskou roli mají a zároveň je to požadavek na sestavení zkušebních komisí a komisí lesních akcí. Je vyžadováno, aby to dělali lidé kvalifikovaní – v tomto smyslu je důležité, aby IK existovala a měla smysluplnou náplň.

Je důležité, aby v Junáku byli lidé, kteří v tom týmu vzdělávacích akcí působí širěji, než jen jako lektoři/servis – někdo, kdo má globální pohled na ten kurz jako takový, kdo má globální pohled, nebo se aspoň pokouší mít, na Junáka jako celek ve společnosti a vytváří koncepci těch kurzů tak, aby připravovaly frekventy kurzů na plnění úlohy Junáka. To zahrnuje rozvoj přesahující klasické obory a zkušební kompetence. Frekventanty by vzdělávání mělo rozvíjet širším způsobem, eventuálně by mělo pomáhat ověřit, zda jsou pro svou roli dostatečně integrální a způsobilou osobností.

To, že má člověk IK má jen nepřímý vztah k tomu, zda umí a chce plnit roli instruktora – tu mohou plnit i lidé bez IK. A naopak IK samo o sobě nemusí vytvořit někoho, kdo umí plnit roli instruktora. Je to jako u řidičáku – autoškola nás naučí, jak máme řídit, může nám dát počáteční kvalitu v dovednostech, nabídnout pohledy na svět, které tomu prospívají, ale nemůže garantovat, že ten absolvent je pak dobrým řidičem. Neumí říct stane-li se z něj pirát silnic, nebo ustrašený řidič jedoucí po krajnici. Stejně tak to naše IK neumí u lidí garantovat. Vlastně si nedovedu představit vzdělávání, které by tohle umělo. Je to jeden z omylů Odboru pro vzdělávání činovníků/náčelnictva – jak je vyjádřena a uchopena IK v Řádu – omyl spočívající v představě, že tyhle dvě věci lze sloučit. Rozhodně to nelze v těch časových možnostech, které máme.

**Připravuje podle Tebe současné instruktorské vzdělávání své účastníky dobře na jejich budoucí roli instruktorů? V čem ano a v čem ne?**

Paradoxně si myslím, že ta lepší část instruktorských kurzů docela dobře připravuje na to, na co máme právo aspirovat, nebo lze smysluplně aspirovat, protože ačkoli vnímám velkou váhu zodpovědnosti za to, co ti účastníci na svých kurzech pak dělají – přesto si myslím, že moment toho dobrovolného (účastníci i tým) je důležitý. Globálním pohledem je přijatelné to dělat nedokonale – je lepší dělat to tak, jak to umíme se stávajícím rozsahem ILŠ. Je lepší dělat to tak, než vůbec. ILŠ, ty lepší z nich, v podstatě maximálně využívají časový a kapacitní prostor, který mají.

**Zdroj:** vlastní zpracování