

# SKAUTING

*Jak si rozdělit  
práci v týmu?*

*Dvuměsíčník pro  
skautskou výchovu*

+ Co mají umět skauti a skautky  
+ Odvrácená tvář Česka: chudoba a exekuce  
+ Odborky fungují, zjistěte, jak na to



SKAUT

# SKAUTING

57. ROČNÍK / 3 – ÚNOR

Všechna čísla jsou ke stažení v archivu:  
[casopisy.skaut.cz/skauling](http://casopisy.skaut.cz/skauling)

## TÉMA

### VŠE KOLEM PRAKTICKÉ PERSONALISTIKY

- 3 *Editorial*
- 4 Kdo se rozdělí, má za tři
- 9 *Anketa*
- 10 Dělej méně a měj se lépe!
- 12 *Rozhovor: Z managementu se máme učit*
- 15 Proč oddíl nevést jako firmu
- 16 *Instant: Plnění úkolů začíná u motivace*
- 18 *Rozcestník*

## FÓRUM

### NÁZORY A KOMENTÁŘE K VÝCHOVĚ

- 19 *Úvaha: Soukromý pozemek, vstup zakázán*
- 20 *Očima dětí*
- 20 *Komentáře*
- 21 *Sloupek náčelníků*

## HORIZONT

### PODNĚTY A INSPIRACE PRO VÝCHOVU

- 23 Proč je tenhle úkol ve stezce?
- 26 Odvrácená tvář Česka: chudoba a exekuce
- 28 Žížaly do každé klubovny
- 30 Duchovní obnova skautského slibu
- 31 Odborky fungují, zjistěte, jak na to
- 34 *Světlušky-vlčata: Vedoucí jako parták*
- 35 *Recenze: Přírodní navigace v době GPS*
- 36 *Věrní v každé době: Na slib padly troje spodky*
- 38 *Nástěnka*



## REDAKCE



**TOMÁŠ ČAKLOŠ – TOM**  
šéfredaktor



**ONDŘEJ PRIKNER – TWIST**  
zástupce šéfredaktora



**JAKUB HOLOBRÁDEK – UČEŇ**  
zástupce šéfredaktora a editor



**MARIE REJŠKOVÁ – REJŽE**  
vedoucí názorové sekce



**EMČA ZEZULOVÁ**  
editorka světlušek a vlčat



**ANEŽKA FADRNÁ**  
redaktorka



**PETR NEUMAN**  
redaktor



**BERNY KUREŠOVÁ**  
vedoucí korektur



**KÁŤA PUCZOKOVÁ**  
redaktorka



**LIBOR BRZOBOHATÝ**  
redaktor



**PETRA HÖHNEOVÁ**  
redaktorka



**NOVÁ TVÁŘ**  
tady můžeš být i ty

### + EXTERNÍ REDAKTOŘI:

Anička Hubáčková, Klára Sucháčková –  
Suri, Jaroslav Rajl – Kaktus, Jan Bednář –  
Geralt, Tomáš Křenek – Tomek

## NAPIŠTE NÁM!

Budeme rádi za vaše příspěvky i zpětnou  
vazbu. Přijdou vám témata a články  
užitečné? O čem byste rádi ve Skautingu  
četli? Těšíme se na vaše podněty, dialog  
i budoucí spolupráci.

**Kontakt:** [skauting@skaut.cz](mailto:skauting@skaut.cz). **Grafika a sazba:** Jan Dočekal. **Foto na obálce:** Lubomír Znoj – Sokol, Středisko Bludov. Dále na tomto čísle spolupracovali autoři, oponenti, konzultanti a korektoři článků. **Vydavatel:** Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, z. s., Senovážné náměstí 24, 110 00 Praha 1, IČ: 64934926, telefon: 234 621 223, [tde@skaut.cz](mailto:tde@skaut.cz). **Tisk:** Triangl a.s. **Distribuce:** Send Předplatné, spol. s r.o. — Pro členy Junáka je předplatné řešeno v rámci on-line registrace. **Vychází 5× ročně.** Vyšlo 28. 2. 2019.

# Utopeni v úkolech

## Vedoucí má vést, ne pracovat za druhé

Vést oddíl či středisko není lehké – a občas si to děláme ještě těžší. Jako by nestačilo, že určíme všechny ty lidi a provázet je skautskou výchovou je pro jednoho dobrovolníka slušná výzva. Mnozí si na sebe nakládáme kopu další práce, kterou by šlo přitom delegovat na druhé.

Už jste také slyšeli ten vtip? Manažer, to je člověk trpící nedostatkem času, řídící lidi trpící nedostatkem práce. Pro zajištění skautské činnosti je třeba obstarat celou řadu úkolů – a ne, většinu z nich opravdu nemusí a nemá dělat vedoucí.

Je načase opustit představu, že vedoucí má být kluk či holka pro všechno, bájný Rikitan, který si vše potřebné obstará sám. Náš čas je omezený. Každou hodinu, kterou věnujeme jiným úkolům, nevěnujeme vedení lidí (dospělých i nezletilých). Tedy činnosti, k níž jsme ve vůdčí roli povoláni především.

Ne, nechceme vedoucí středisek, kteří tráví večery účetnictvím a evidencí majetku. Ne, nechceme vedoucí oddílů, kteří věnují táborové odpoledne vystřihování diplomů a přípravě her. Nechceme vedoucí utopené v úkolech jiných lidí.

Vedení je práce a žádá si svůj čas. Potřebujeme vedoucí, kteří mají čas na lidi v týmu, kteří věnují pozornost jejich potřebám a tužbám. Potřebujeme vedoucí, jejichž myšlenky se stáčí k rozvoji dětí a dospívajících v oddíle, a kteří jim jsou nablízku, když je to potřeba. Samozřejmě nestačí jen rozdělit úkoly a sednout do křesla, za šéfem musí být vidět práce a má vykročit jako první, když se zrovna staví tábor. Přesto potřebujeme vedoucí, kteří mají čas jen tak v klidu lelkovat, hromadit nápady, koukat na inspirativní videa, číst knížky o vedení lidí, podnikat dlouhé procházky, přemýšlet a růst.

Vedoucí, který pro všechnu práci na nákupech a papírování nemá čas vést lidi, sice možná zabezpečuje aktuální potřeby, ovšem z dlouhodobého hlediska kope oddílu hrob. Chceme-li oddíl rozvíjet, je načase najít si lidi, kterým lze práci delegovat. A vše, co delegovat lze, by ideálně delegováno být mělo. Vedoucí má dělat jen takové věci, které nemůže udělat někdo jiný – tedy hlavně vést tým a oddílovou výchovu a řešit situace, které přinesou den.

Jak toho ale dosáhnout? Často bychom se rádi věnovali vedení, na stole nám ale přistávají další a další úkoly. Byl jsem na tom před časem přesně takto. Chtěl jsem se věnovat lidem, ale pořád jsem vyřizoval drobné i větší úkoly, u kterých jsem tušil, že by je mohl dělat někdo jiný. A pak jsem objevil opičáky.

Naše činnost každou chvíli generuje nějaký drobný či větší problém. Tuhle je potřeba dokoupit mýdlo, tuhle připravit hru, tuhle vyřešit, co s našťvanou maminkou po poslední výpravě. Každý takový problém je jako opičák. Potkáte v klubovně Kačku, členku oddílové rady odpovědnou za materiální zázemí, která se na vás obrátí, že prý pekárna na vsi u vašeho tábora ukončila činnost a bude třeba sehnat nového dodavatele pečiva. V ten moment, kdy spolu rozmýšlíte, koho všeho se poptat, na ramenou vás obou posedává pomyslný opičák, kterého Kačka přinesla. Na místě to nevyřešíte a za chvíli se budete muset rozloučit. Opičák je ale jen jeden a otázkou je, kdo z vás si ho za krkem odnese domů.

Jsou úkoly, jejichž řešení musí převzít sám vedoucí, většina taková však není. Opičák je další krok v řešení problému. Tíží svého držitele – určuje, kdo z vás dvou má na věc myslet a dále ji řešit. Kolik zvířátek unese na ramenou jeden vedoucí? Kenneth Blanchar, který s metaforou opičáků přišel, radí: není-li to nutné, nenechme si jako vedoucí na ramena posadit opičáka, který patří nebo může patřit za krk někomu, kdo vedoucí není.

Seznámení s opičáky sice všechny mé problémy nevyřešilo, vyburcovalo mě však začít k úkolům přistupovat jinak. Dávám si na ně pozor a na mém stole toho dnes leží o poznání méně. Pokud si i vy chcete na vedení lidí vyšetřit více času a dál se rozvíjet v praktickém rozdělování úkolů a řízení práce, jste tady správně. Na následujících stranách vám k tomu nabízíme několik vodítek, pohledů a cenných rad.

Přeji vám všem mnoho sil a odhodlání být především dobrými vedoucími. ✕



**Tom Čakloš**  
šéfredaktor





**JANA JIRASOVÁ – PRCEK**

Zpravodajka VRJ pro dospělé. Dříve vůdkyně oddílu skautek, roverského kmene, výchovná zpravodajka, členka týmu kurzu FONS. Máma 4 dětí a dlouholetá HR manažerka.

## Kdo se rozdělí, má za tři

### Jak účelně rozdělovat práci v týmu

Připravit plán výprav. Směřovat ráde a rádkyně v jejich práci s družinami. Kdo zajistí opravu oddílových plachet? Hora úkolů, které se před vůdcem či vůdkyní oddílu kupí, je čím dál vyšší a může se zdát nedostupná. Tam na vrcholu hory jsou ale holky a kluci, kteří si z oddílu do života odnášejí zážitky a radost, samostatnost, sebedůvěru a pevné životní zásady. Na tu horu zodpovědnosti a úkolů nemá zůstat sám, sama.

Umět správně rozdělovat úkoly je jednou z podstatných dovedností vůdců a vůdkyň oddílů. Platí to stejně pro vedoucí středisek, kurzů i jiných týmů, dále však budeme pro jednoduchost mluvit jen o oddílové radě. Pojďme se nejprve zamyslet nad důležitými východisky dobré praxe ve svěřování práce druhým.

#### KOMU BUDEŠ PRÁCI ROZDĚLOVAT?

Potřebuješ akceschopnou oddílovou radu. Víš, na jak dlouho můžeš počítat se spoluprací jednotlivých jejích členů ve vedení oddílu? Přemýšlíš o tom, kdo by mohl nahradit končící členy? Do jaké míry jste navzájem v oddílové radě zastupitelní – co když někdo z vás bude nucen náhle na několik měsíců přerušit práci?

V případě chybějícího či končícího vedoucího mohou pomoci rodiče, bývalí členové oddílu nebo třeba roveři. Budou určitě ochotnější ke spolupráci, pokud budou průběžně informováni o oddílovém dění, motivací k pomoci může být i pozvání na otevřenou akci oddílu (např. promítání z tábora, drakiáda pro veřejnost, oheň u klubovny). A nezapomeň na samotné členy oddílu. Nemohli by některé z úkolů současně oddílové rady převzít sami (s tvojí případnou asistencí a podporou) a něco důležitého se přítom naučit?

Téma budování a rozvoje týmu je podrobněji rozebráno v dřívějších číslech Skautingu, např. v článkách „Cyklus skautského dobrovolníka“ ([∞ bit.ly/cyklussd](http://bit.ly/cyklussd)) a „Získávání nových spolupracovníků“ ([∞ bit.ly/ziskavanins](http://bit.ly/ziskavanins)).

#### CO OPRAVDU POTŘEBUJEME DĚLAT?

Při plánování nového skautského roku nebo při změnách v oddílové radě je třeba znovu přemýšlet, zda jsou konkrétní výpravy a aktivity pro oddíl skutečným přínosem. Je třeba se ptát: čím přesně přispějí k poslání vaší práce, tedy k výchově dětí a dospívajících v duchu skautských hodnot? Zvláště pokud chcete vyzkoušet něco nového nebo pokud je oddílová rada dočasně oslabena, je na místě se zamyslet: co se stane, pokud tuto práci nikdo neudělá nebo udělá jen malou, nezbytně nutnou část? Možná můžeme úkol odložit na příhodnější období. A naopak, pokud je oddílová rada plná energie a touží po tom vyzkoušet si něco náročnějšího, co by to mělo být?

Užitečným vodítkem pro rozhodování o tom, kam napřít síly oddílové rady, může být Hodnocení kvality ([∞ http://bit.ly/kvalitahod](http://bit.ly/kvalitahod)). Možná použijete Hodnocení kvality, které je k nalezení přímo ve SkautISu. Nebo si pro inspiraci vezmete k ruce při poradě vaší oddílové rady papírovou verzi „Vize a kritéria kvalitního oddílu“ ([∞ bit.ly/kvalitapap](http://bit.ly/kvalitapap)). V obou případech však získáte cenné zrcadlo vaší dosavadní činnosti.

Plány je třeba realisticky přizpůsobit možnostem oddílové rady a pro případné další úkoly a aktivity nejprve zajistit opory. Nebo se postupně zdokonalit v potřebných dovednostech prostřednictvím menších úkolů. Nadchla vás po přečtení článku o historickém táboře pražské Dvojky na Podkarpatské Rusi myšlenka tábořit v divočejším a neznámém prostředí? Pokud máte dosud zkušenosti pouze s táborem na předem vybaveném střediskovém tábořišti 30 km od vaší obce, možná na vás Podkarpatská Rus může ještě rok či dva počkat. Mezitím zkuste táboření na zelené louce někde v ČR a přivzte si k tomu na poradu někoho, kdo s podobnou akcí už má nějakou zkušenost.

Možná je však přece jen škoda nevyužít prvotního nadšení, tedy: nedokázali byste svůj vysněný tábor připravit už letos? Než padne rozhodnutí, přemýšlejte: Nebudete kvůli tomu muset omezit přípravu běžného oddílového programu? Jste schopni vynaložit dostatečnou energii bez ohrožení vašeho studia, pracovního nebo rodinného života? Dlouhodobější práce týmu s výrazným přepětím sil je známkou nezvládnutého řízení a ohrožuje do budoucna stabilitu týmu i jeho členy. Zvažovat možnosti jednotlivců v oddílové radě i týmu jako celku je úlohou vedoucích. Minimálně stejně důležitou jako jednotlivé „viditelné“ úkoly, které jsi rozdělil/a ostatním.

### Zohledňovat motivaci členů týmu je práce

#### MOTIVACE

Za jakých okolností se k nám nový člověk připojí? Co ho nejspíše na práci pro oddíl láká, čeho se může obávat? Zjednodušeně můžeme říci, že motivace člověka k práci se odvíjí od jeho vnitřního nastavení a potřeb. To si však často

neuvědomujeme – a ptát se: „Co tě motivuje?“ nejspíš nepřinese žádoucí výsledek.

Pozoruj cíleně druhé při práci, ptej se na jejich dřívější i současné zkušenosti. **Je důležité pokoušet se motivaci pro práci v oddílové radě u jednotlivých členů podle možností porozumět.**

Každý, kdo se rozhodne pro práci v oddílové radě, je na počátku pro tuto práci nějak vnitřně motivován. Tato motivace je nejsilnějším a přirozeným motorem pro práci. Tvým důležitým úkolem je **motivaci členů týmu nepotlačit** nevhodným jednáním a dále **na této motivaci podle možností stavět**, podpořit ji zvenku.

Uvedme si konkrétní příklady motivace zapojení se do vedení oddílu. Bývalá členka oddílu Alena má širokou pozitivní motivaci typu „zažila jsem v oddíle krásné chvíle, je teď mojí milou povinností umožnit totéž mladším“. Jiná členka oddílu, Klára, přichází s méně pozitivní motivací: „všichni ode mne očekávají, že po letech v oddíle budu pokračovat ve vedení, z toho se těžko vykroutím“. Kamarád zástupce vedoucího, Aleš, studuje pedagogiku na VŠ a vidí v práci pro oddíl možnost praxe pro svou budoucí profesi – možná je veden ještě konkrétnějším úmyslem: „vnést do rutinní práce v oddíle pokrokové pedagogické přístupy“. Každá z těchto pohnutek zřejmě ovlivňuje povahu budoucí spolupráce.

**V průběhu času se vnitřní hnací motor bude pravděpodobně proměňovat:** Alena třeba zjistí, že v porovnání se zbytkem oddílové rady postrádá výraznější vůdcovský talent. Těší ji ale věnovat se pro ostatní spíše nepopulárnímu vedení hospodaření tábora. Kláru čím dál více baví jak příprava programu, tak i řešení výchovných otázek v oddíle, při kterých dobře uplatní svou tvořivost a sociální dovednosti. Práce pro oddíl začíná být v jejím životě velmi důležitá. Aleš po prvním roce práce v oddíle zjišťuje, že jeho původní představy o skautingu byly neúplné. Některé snahy o změnu přístupu k práci s dětmi v oddíle narážejí na nepochopení ostatních členů rady – vyrostli společně v oddíle, a je pro ně těžké opustit jim známou tradici. Ve společenství kolem oddílu Aleš mezitím navázal nová přátelství a teď

proto přemýšlí, jestli a jak má v práci pro oddíl pokračovat.

Je důležité s druhými občas mluvit nejen o praktických úkolech, ale také o tom, co je na práci těší, co by si rádi vyzkoušeli a naučili se, případně z jakých úkolů mají obavy a proč. Osvědčuje se začít s rozhovorem o nedávné práci a o konkrétních pocitech a zkušenostech, které z ní vyplynuly. Je to účinnější než pokládání hypotetických otázek ohledně přání do budoucnosti.

Pro takovou diskusi je výhoda, pokud máte uzavřené dobrovolnické dohody s jednotlivými členy rady. Forma dohody není tolik důležitá jako její obsah – společně proberte, na jak dlouho se spoluprací počítáte, jaký je předpokládaný rozsah a povaha práce. Ať už se dohodu rozhodnete stručně sepsat, nebo ji jen prodiskutujete, pomůže vám zformulovat a vzájemně porovnat svá očekávání.

*Příklad obsahu takové dohody a přiblížení, v čem všem může pomoci, najdeš v článku na skautské webové Křižovatce: [bit.ly/dobdoho](https://bit.ly/dobdoho).*

U každého z členů svého týmu se snaž navázat na to, co ho na práci pro oddíl přitahuje. Přiděl každému alespoň některé úkoly, které jsou pro něj samy o sobě motivující – např. má dobré předpoklady v nich vyniknout, může se na nich naučit něco pro něj osobně významného. **Svěření práce v souladu s přirozeným zájmem člena týmu a také v souladu s jeho schopnostmi je výhra pro celý tým.** Mimochodem – je jednodušší a účelnější přizpůsobit úkoly lidem než lidi přesně stanoveným úkolům. Proto stojí za to přemýšlet nad rozdělením práce v radě nejen podle tradičního uspořádání rolí, ale také podle aktuálních schopností a možností celého týmu.

Někdy potřebuješ zadat úkol, o který nikdo nestojí. Vidíš opravdový přínos práce na tomto úkolu pro někoho z týmu? Zkus mu tento přínos vysvětlit. Nezastírej ale podstatu úkolu, nemanipuluj. Možná se ti žádný skutečný přínos nepodařilo nalézt. Pak je namíste požádat o převzetí úkolu toho, kdo má objektivně nejlepší předpoklady pro jeho úspěšné dokončení. Pokud jsi tím člověkem ty jako vedoucí, →



vezmi si ho na starost sám. Nemělo by se ale stát pravidlem, že většina nepopulárních úkolů zůstane tobě (třeba kvůli obavě z reakce ostatních na zadání takového úkolu). Jste tým, jde vám o společnou věc a ta stojí i za nějaké nepohodlí. Mimochodem, pokud si vedoucí všechno nepohodlí „rezervuje“ pro sebe, může to být vnímáno jako nedůvěra v odhodlání a schopnosti ostatních. Jak praví latinské přísloví: *per aspera ad astra* – přes překážky ke hvězdám. Zkus ostatním důvěřovat, umožníš jim tak vyrůst.

Všímej si i dílčích úspěchů, upřímně a viditelně se z nich raduj. Nezapomeň si najít příležitost poděkovat a před celým týmem zdůraznit, v čem vám daný úspěch pomohl. Učte se v oddílové radě oceňovat práci ostatních a děkovat si navzájem.

*Tip na poděkování najdeš v článku na Křižovatce: [∞ bit.ly/malickost](https://bit.ly/malickost). Nebo třeba využiješ grafický generátor poděkování ve skautském vizuálním stylu: [∞ bit.ly/sdiky](https://bit.ly/sdiky).*

Vhodně reaguj na nepovedenou práci. Včas zasáhni radou či pomocí, pokud možno nedopusť celkový neúspěch. Můžeš také dát najevo, s respektem vůči druhému, jak se opravdu cítíš (bojím se o celkový výsledek, jsem rozmrzelý/á z do datečně vzniklé práce, zlobím se za opakování stejné chyby apod.). Být stále jen pozitivní je nejen obtížné, ale může to být vnímáno ostatními jako neupřímné a znesnadňuje srozumitelnost zpětné vazby. O chybách je důležité podle možnosti věcně a otevřeně mluvit. Společně se zamyslete: můžete problému pro příště předejít? Jak? Namísto vzájemného obviňování se soustřeďte na řešení vzniklého problému. A také na to, co se můžete z dané situace naučit.

Nezapomeňme na to, že vedoucí i členové oddílové rady jsou jednoduše lidé. Mají svoje osobní radosti a starosti, silnější i slabší stránky. Opravdový zájem o druhé a lidský přístup k sobě navzájem je vždy důležitější než uplatňování jakéhokoliv principu vedení, techniky nebo metodiky.

*Tématu motivace při plnění úkolů se věnuje v tomto čísle Skautingu také rubrika Instant.*

## JSME SCHOPNI DOBRÉ A PŘÁTELSKÉ SPOLUPRÁCE?

K dobré práci a ke zvládnání kritických momentů je třeba si v týmu důvěřovat a respektovat se. Odpovědnost za budování otevřené atmosféry oddílové rady má celý tým. Role vůdce či vůdkyně je však důležitá. Především jdi příkladem tím, jak s ostatními jednáš, a tím, kolik prostoru dáš rozdílným názorům apod. Tvoji odpovědností je zasáhnout také v případě, pokud někdo z týmu jedná nevhodně. Pomlouvá člen oddílové rady jiného za jeho nepřítomnosti? Reaguje na rozdílný názor agresivně nebo zesměšňuje oponenta? Do otevřeného řešení takových situací se chce málokomu. Jejich přecházení bez výslovné a vážné reakce ale ohrožuje spolupráci týmu v budoucnosti. Přemýšlej, kdy je vhodné mluvit jen s jednotlivci a kdy s celou radou a jak, ale určitě nenechávej nevhodné chování druhých bez povšimnutí.

## Podporovat tým ve vzájemné spolupráci je práce

Společné zážitky mimo práci pro oddíl pomohou vytvořit z oddílové rady dobrou partu. Zkusili jste vyrazit o prázdninách společně na vandr nebo spolu jít na koncert? Užitečné je společně čerpání zkušeností – pokud ve více lidech vyrazíte na kurz, můžete už v jeho průběhu sdílet plány, jak nové nápady uplatníte v oddíle.

Také způsob, jakým se vedoucí a celá oddílová rada staví k odcházejícím členům, má dopad na další fungování týmu. Jsou odchody považovány za přirozenou součást života týmu, nebo spíše za zradu? Zvaž možnost využít odchodu člena týmu k malé oslavě, společnému poděkování za odvedenou práci. Zbylí členové uvidí, že jejich práce pro oddíl není jakýmsi vězením a zvýší se pravděpodobnost, že se v budoucnosti o jejich plánu ukončit práci pro oddíl dozvíš včas, tak, abys mohl/a zajistit jejich náhradu.



## JAKOU ČÁST PRÁCE ROZDĚLIT?

Součástí vůdcovské práce je, že se na tebe členové týmu často obrací pro radu a pomoc při řešení jejich úkolů. Řešit kritické situace a rozhodovat v nich je také především prací vůdce. Stejně jako reprezentovat oddíl navenek. I do těchto oblastí můžeš do určité míry zapojit tým, ale větší část zodpovědnosti tu zůstane na tobě. Na to všechno, i na svůj vlastní rozvoj, potřebuješ mít čas a volné ruce.

## Rozdělit úkoly a dohlédnout na jejich splnění je práce

Proto stojí za to předat ostatním v radě odpovědnost (i poměrně velkorysou pravomoc pro rozhodování při řešení úkolů) ve velké části opakujících se činností nutných pro chod oddílu. Je to např. příprava programu, technická a organizační podpora činnosti oddílu, zajištění zázemí tábora, údržba klubovny apod. Stejně tak doporučuji někomu svěřit vedení většiny jednorázových projektů, akcí, výprav atd. Svěřené úkoly mají být ale přiměřené zkušenostem a dovednostem jednotlivých členů rady: přitom platí, že když lehce přesahují úroveň dosavadních zkušeností daného člověka, podporují u něj učení. Pokud je však úkol příliš náročný, může to vést k frustraci a rezignaci.

Větší přímou účast při práci i v rozhodování si ponech, pokud jde o zásadní změny ve fungování a organizaci oddílu. A co řešení krizových situací? Může jít např. o zásadní výchovné problémy v oddíle, nefunkční topení v klubovně uprostřed mrazů, úraz na schůzce... Pokaždé bude třeba někoho, kdo bude řešit okamžitou situaci, někoho pro následnou potřebnou komunikaci s rodiči, úřady či dalšími zúčastněnými a někoho, kdo zajistí prevenci v budoucnosti. A ve většině případů bude potřeba tvoje rychlé rozhodnutí a alespoň z části i praktické řešení.

Z uvedeného plyne, že je důležité, aby ses nenechal/a zavalit opakujícími se úkoly. Tvoji klíčovou úlohou je bu-

dovat a vést tým rady a výrazně ovlivňovat směřování celého oddílu. Rozdělit co nejvíce práce druhým zní rozumně. Proč to někteří šéfové a šéfky nedělají? Možná se cítí nepatřičně, když rozdělí „všechnu“ práci a sami „nic“ nedělají. Možná si ani oni sami ještě neuvědomují, jak je „neviditelné“ vedení týmu důležité a nepostradatelné. Nebo nechtějí přidělovat práci, kterou sami dobře neovládají. Snad se jim zdá, že práci udělají sami rychleji, než když ji někomu vysvětlí. To může být pravda, ale pokud se práce opakuje, je jistě dobrou investicí naučit ji někoho dalšího a přenechat mu ji.

## JAK PRÁCI ROZDĚLIT?

Domluvíte se v týmu společně, jak si úkoly rozdělíte? Máš důvody některou práci přidělit přímo někomu konkrétnímu? Nalézt odpovědi na tyto otázky je tvůj domácí úkol před oddílovou radou. Měl/a bys mít plán. Jak budou jednotliví členové týmu vytíženi? Jak souhlasí dohodnuté rozdělení s jejich schopnostmi, ale také s jejich časovými možnostmi a s jejich dobrovolnickou dohodou? Další domácí úkol na rozmyšlení!

Při předávání úkolu je velmi důležité **ověřit si oboustrannou shodu v porozumění zadání**. Je dobré se jednoznačně dohodnout v těchto oblastech:

- cíl práce, co bude považováno za úspěch
- kdo nese za splnění cíle a jednotlivých mezikroků v průběhu práce odpovědnost a jakou samostatnost má v určení postupu (v jakých situacích musí konzultovat řešení s vedoucím)
- jak poznáte, jestli se práce daří, a jak budete průběžně kontrolovat postup práce (např. krátké shrnutí na každé oddílové radě, sdílené dokumenty apod.)
- jaké zdroje jsou pro práci k dispozici (dostupný rozpočet, materiál, další možní pomocníci, dostupné zdroje informací, na koho je vhodné obrátit se pro radu apod.)
- do kdy má být práce nebo její část hotova
- kdy a při jaké příležitosti se vrátíte ke zhodnocení průběžných a celkových výsledků práce (např. vyhodnocení v kruhu celé oddílové rady nebo samostatné pracovní schůzky s vedoucím či jiným zkušenějším členem)

## CESTA K DOKONČENÍ ÚKOLŮ

Každý člen týmu má svou práci a pustil se do ní. Teď je na tobě najít správnou míru a způsob kontroly. Jistě je namísto zajímat se, jak práce postupuje. Objeví-li se problém, ptej se nejdříve po nápadech na řešení oddílové rady, až po vyslechnutí přidej svůj názor. Podpoříš tím ochotu k řešení problému. Zároveň zamezíš tomu, aby z respektu ke tvé autoritě ostatní zamlčeli svoje nápady odlišné od tvého návrhu řešení.

Pokud práce vážne, je otázkou, kdy je třeba tvého záahu (např. přidělit k úkolu další členy týmu, slevit z cílů, zvýšit rozpočet). Jaký dopad bude mít na dlouhodobé fungování oddílu, pokud daný úkol skončí celkovým neúspěchem? Jsi znepokojen/a spíše zvoleným způsobem plnění úkolu (jiným, než jsi zvyklý/á), nebo je opravdu ohrožen výsledek práce? Převáží samotný úspěch nebo neúspěch práce možnost naučit oddílovou radu nebo jejího člena něčemu důležitému? →



Jen kdo nic nedělá, nic nezkaží... Tým bez dílčích proher si možná stanovuje příliš nízké cíle (takové cíle obvykle nepodporují motivaci a nevedou ani k udržení současné kvality práce). Nebo v týmu panuje nedůvěra vyvolávající zakrývání nezdarů. Pro dlouhodobý úspěch týmu to nevěstí nic dobrého.

K jednoduchému přehledu dohodnutých úkolů by měla mít snadný a průběžný přístup celá oddílová rada. Má být jasně patrné, kdo za úkol odpovídá, do kdy má být práce nebo její část dokončena. Můžete se dohodnout a před každou oddílovou radou si projít se smluveným předstihem každý své úkoly a krátce do přehledu poznamenat stav jejich plnění. Pokud někdo z jakéhokoliv důvodu na úkolu nepracoval nebo narazil na problémy, měl by to dát vědět přímo vedoucímu či vedoucí, a to co nejdříve; nejspíše před samotnou oddílovou radou. Na vedoucím je pak při přípravě na radu projít předem přehled úkolů a jejich plnění a uvážit, které je na místě probrat přímo s jednotlivým odpovědným členem rady individuálně. Předjedete tak situaci, kdy polovinu rady strávíte „odškrtáváním“ seznamu úkolů a navíc dáte možnost nápravy ještě před radou těm, kteří na některý z jednodušších úkolů třeba pozapomněli. Nestane se vám také, že se na radě neočekávaně „zaseknete“ u jednoho složitějšího úkolu – příprava před radou ti umožní o něco lépe plánovat a předvídat, kolik času a jaké dodatečné informace budou jednotlivé body programu potřebovat.

Nabízí se možnost vést podklady k týmové práci on-line, ve sdíleném dokumentu nebo aplikaci. Vždy prosím vezměte v potaz uživatelské preference a technické možnosti všech členů týmu. Použijte dokument či systém, který je dobře dostupný jak z počítače, tak z mobilních zařízení (pro všechny běžné operační systémy), nejlépe dobře využitelný pro vaše potřeby už v neplacené verzi. A především by vámi vybraný systém měl být opravdu jednoduchý: neměl by vás při nastavování a využití zaměstnat více, než samotné úkoly. **Žádný nástroj pak nemůže a nemá nahradit osobní setkání a spolupráci.** Tam, kde nefungují dobře lidské vztahy, není jasný společný cíl spolupráce, sebekvalitnější systém nebo aplikace situaci nezlepší.

## ZHODNOCENÍ DOKONČENÉ PRÁCE

Jste unaveni z organizace velké hry na okresním setkání oddílů? Nenechte si ujít příležitost se k akci vrátit, poděkovat za vše vydařené, poučit se a možná si udělat pár poznámek pro příští rok. A to i v případě, že jde o trvale svěřené zodpovědnosti – když skončí skautský rok nebo tábor, případně když dojde k výměně členů oddílové rady, je znovu namísto děkovat. Tyto okamžiky se přirozeně nabízejí také k ohlédnutí, vyhodnocení a k rozhodnutí, zda je potřeba nějaká změna v dosavadním rozdělení práce v týmu.

## PAMATUJ NA SEBE

Někdy potřebuješ radu a pomoc. Požádej o ni podle možnosti výchovného zpravodaje někoho z vedení střediska nebo třeba svého předchůdce či svou předchůdkyni. Pokud ještě nemáš svou vlastní dobrovolnickou dohodu, není čas aktivně usilovat o její vytvoření? Vyjasni si s vedoucím střediska vzájemná očekávání a možnou podporu. Pokud se ti podaří najít nestranného rádce, který je schopný ti skrze své zkušenosti pomoci v nasměrování, cestu ti to velmi ulehčí.

Takovému člověku se dnes často říká mentor.

*O tom, jaké zákonitosti má mentoring se můžeš dozvědět více na skautské Křižovatce ([∞ skaut.cz/mentoring](https://skaut.cz/mentoring)).*

Zkus mezi vedoucími jiných oddílů v okolí najít spřízněné duše, pomozte si vzájemným sdílením zkušeností. Nebo se vydej na kurz či vzdělávací akci. Také si například o problému, který tě právě zaměstnává, můžeš zkusit něco přečíst v dostupné literatuře.

*Pro řešení specifického problému ve vedení týmu nebo také v řešení vyvážení tvých různých životních rolí ti může být užitečná také nabídka profesionálních koučů z Koučink Centra, o které se dozvíš detaily na Křižovatce ([∞ bit.ly/koucinko](https://bit.ly/koucinko)).*

## STOUPÁNÍ NA HORU

Toho, co se potřebuješ jako vůdkyně či vůdce naučit, je hodně. Je to ale vlastně jednoduché, stejně jako při stoupaní na horu pokaždé uděláš jen jeden další krok.

Lídrem se člověk nerodí. V dovednosti účelně rozdělovat práci se můžeš zdokonalit vzděláváním se, zkoušením v praxi a učením se z úspěchů i chyb – vlastních i cizích.

Krok za krokem se blížíš k vrcholu a oddílová rada a celý oddíl s tebou. Nezapomeň po cestě odpočívat. Umožni odpočinek i ostatním. Tvým úkolem není odvést největší kus práce. Máš pomoci ostatním vytvořit podmínky pro jejich uspokojivou práci a spolupráci. Pokud se ti to povede, energie vložená tebou a oddílovou radou do vedení oddílu se promění v další generaci kluků a holek, kteří si do života ponесou nezapomenutelné zážitky z výprav, táborů, z oddílového života.

A až nastane správný čas, začneš připravovat svého nástupce nebo nástupkyni, pro které bude čest převzít výborně fungující oddíl. Hodně dobrých kroků na tvoji cestě! ✘







Řekl bych, že velice dobře. Být zapojen aktivně do činností střediska, a nejen u kmene, je dokonce podmínkou členství v kmeni. Kmen nabízí roverům a rangers možnost různého vyžití, které máme od střediska z části dotovány. Vyžitím zde myslím různé expedice, víkendovky nebo třeba mezinárodní akce a mohl bych jmenovat dál. Dle vytižnosti, mláďi, zkušeností pak jednotliví členové zastávají střediskové a oddílové funkce a dále dostávají skrze kmen různé úkoly, které byly kmenu svěřeny střediskem (garanování expedice, organizace akcí pro středisko, nákup vybavení, vedení stavěčky apod.). Všechny tyto úkoly si v kmeni rozdělujeme demokraticky, volbou nás všech. **Makča (stř. Křtiny)**



Členové našeho kmene vedou nebo pomáhají u družin napříč celým střediskem. Zároveň jsou členy oddílové rady v oddílu, pod který spadáme. Skloubit tak střediskové, oddílové a akce jednotlivých družin je opravdu oříšek. Samy schůzky problém nejsou, ty se nekryjí, ale u akcí se musí každý rover rozhodnout sám, co je pro něj prioritou. Samozřejmě záleží také na tom, zda je na akci potřeba a jestli jej oddílový vedoucí s rovery pustí. **Cvrček (stř. Český Lev Chomutov)**

## Jak se vám ve středisku daří skloubit pomoc roverů v oddíle s jejich aktivitami v roverském kmeni?



Spousta našich roverů, kteří jsou aktivní, jsou skoro až na roztrhání, protože v oddíle a středisku toho dělají tolik, že nevědí co dřív. Na druhou stranu máme i rovery, kteří nejsou moc aktivní a kdykoli je chceme nějak zapojit, oni odmítnou, že toho mají moc, tudíž se toho chytí ti aktivní, aby se to udělalo. Jenže aktivním na to začínají docházet síly. Jakmile se jedná o akci, kterou neaktivní nemusejí připravovat, tak tam jedou, ale nepodílejí se na přípravě. Takže respekt všem aktivním, že to i přes ten nátlak zvládají. **Šmudla (stř. Říp Roudnice nad Labem)**



Náš střediskový kmen tvoří z větší části aktivní družinové vedoucí, klíčové je tedy zejména myslet na to, aby se akce nepřekrývaly, už při tvoření plánu akcí – nejprve vytvoříme střediskový plán, který doplníme akcemi roverského kmene, a pak až oddílovými. Dalším vyzkoušeným trikem je vyčlenit pro roverský program nějaký blok přímo na akci s dětmi. **Ifka (stř. Kompas Brno)**



Já si myslím, že u nás je ta vyváženost opravdu dost vidět. Skoro celý kmen pracuje u oddílu a zároveň stíhají všechny akce, které připravím nebo vymyslím. Samozřejmě, že se někdy stane, že se některé akce překrývají, ale tomu se v tom počtu akcí, které za rok máme prostě nejde vyhnout. **Plamy (stř. Říp Roudnice nad Labem)**



Většina oddílů v našem malém středisku je vedena členy kmene Šťastná 13. Je tedy potom dosti složité domluvit společně kmenové schůzky, natož nějaké výpravy. Schůzky se snažíme mít jednou za čtrnáct dní v pátek, takže nikdy nejsme kompletní, ale lepší než nic. Akcí je u nás poskrovnu, ale vždy stojí za to. Jsme skvělá parta, která si dobře rozumí a na akcích někdy vypadáme víc jako děti než naši svěřenci v oddílech. A i když se třeba nevidíme víc jak měsíc, díky společnému chatu na sociálních sítích, které denně spamujeme zprávami, jsme stále v kontaktu. **Chrasťa (stř. Hraničář, Jirkov)**



**MARTIN KRIVÁNEK – SET**  
Člen Náčelnictva, podílel se na některých velkých akcích (KORBO, Obrok, CEJ, ...), občas lektoruje na skautských i neskautských kurzech, dříve byl ve vedení vodáckého oddílu.

## Dělej méně a měj se lépe!

### *Jak se nezbláznit z oddílové práce a věnovat se tomu, co je důležité*

Kolem oddílu je spousta práce. A každý z nás má jen omezené množství času, málokdy zvládneme dělat všechno. Jak vybrat, co je opravdu důležité a na co se soustředit? A co naopak omezit či přestat dělat úplně?

V následujícím textu budu předpokládat, že jste se sešli celá oddílová rada naživo a diskutujete o tom společně. Jistě můžete přemýšlet ale i sami – postupovat pak budete úplně stejně. Připadá mi dobré se při podobném přemýšlení držet následujících kroků:

1. posbírat a zapsat si všechny činnosti, které v oddíle děláte
2. znázornit si náročnost těchto činností a jejich přínos pro dobré fungování oddílu
3. přidat činnosti, které ještě neděláte, ale dělat byste je chtěli
4. říci si, co již dělat nechcete a na co se chcete naopak soustředit více

Další text popisuje jeden ze způsobů, jak nad touto problematikou můžete přemýšlet. Nebojte se ho upravit tak, aby vyhovoval právě vaší situaci.

#### CO VŠECHNO DĚLÁME?

Na začátku si zmapujeme, jaké všechny aktivity související s prací v oddíle děláme. Navrhuji nechat každého zamyslet se individuálně nad všemi činnostmi, které za poslední dobu pro oddíl dělal – každou z nich poté napíše na samostatný lepící lístek (post-it). Samostatné přemýšlení je důležité mimo jiné proto, abyste se navzájem neovlivňovali a vzpomněli si na širší škálu činností. Kdybyste chtěli být přesnější, můžete si po nějakou dobu vést zápisky a sledovat, čemu všemu se v souvislosti s oddílem věnujete a kolik času tomu dáváte.

Až všichni vypíší své lístky, navzájem si představte jednotlivé činnosti a nalepte všechny lístky na jednu velkou zeď či stůl. Lístky s aktivitami od různých lidí, které jsou podobné, můžete dávat blíže k sobě, aby vytvořily přirozené shluky činností. Pokud jsou lístky zcela stejné či velmi podobné, již tam druhý nedávejte.

Až všichni představí své činnosti, ještě jednou se podívejte na zeď a zamyslete se společně, jestli něco nechybí – možná někdo z vás na něco zapomněl a vy mu to můžete připomenout. Nyní bychom na zdi měli mít kompletní mapu všech činností, které jsou třeba pro chod oddílu.

Už samo zviditelnění činností může být přínosné – možná ne všichni členové oddílové rady tuší, které všechny činnosti jsou pro chod oddílu třeba.

#### JAKÉ DĚLÁME ČINNOSTI PRO CHOD ODDÍLU?



*krok 1: sepišete si  
činnosti na lístčky*

#### NÁROČNOST A PŘÍNOS

Nyní si potřebujeme ke každé činnosti říci, kolik nám bere času a jak moc je užitečná pro fungování oddílu.

Rychlým způsobem, jak to zjistit, je udělat dvojí hlasování. Napřed dejte každému možnost rozdělit 7 čárek (počet si případně upravte podle množství lístků) jedné barvy (třeba červené) na činnosti, podle toho, kolik kterými tráví času. Na každý lístek můžete umístit i více čárek – čím více čárek, tím více času. Například rádce Rákosníček může své čárky rozdělit třeba takto:

- 3 – chystání schůzek
- 2 – příprava táborové etapové hry
- 1 – účast na oddílových radách
- 1 – oprava střechy klubovny

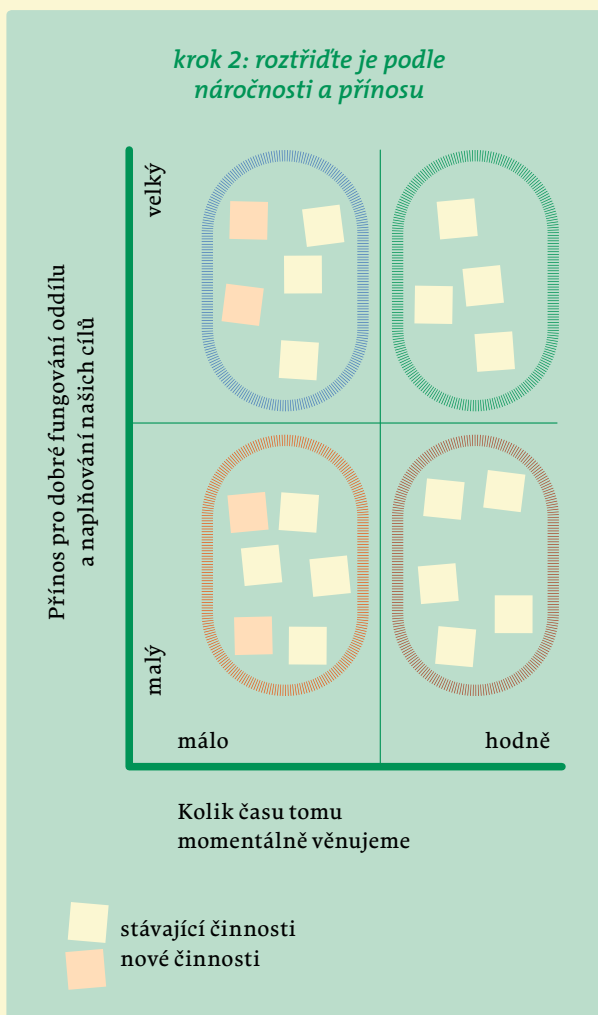
Následně udělejte stejné hlasování, opět se stejným počtem čarek pro každého, ale jiné barvy (třeba modré), při kterém bude každý hodnotit, jaký mají činnosti přínos pro fungování oddílu a naplňování vašich cílů.

Poté sečtete zvlášť modré a červené čárky na každém lístku.

Pěkným znázorněním může být například přesunutí lístku s činnostmi do plochy se dvěma osami, které vyznačíte opět na zdi či na stole. Na jedné ose budete mít, kolik času dané činnosti momentálně věnujete a na druhé, jak velký má daná činnost přínos pro fungování oddílu a naplňování vašich cílů (viz ilustrační obrázek).

Po umístění lístků můžete společně diskutovat, jestli umístění odpovídá skutečnosti. Právě diskuze vám může pomoci ujasnit si, co je danou činností myšleno a lépe pochopit, čemu se ostatní věnují. Nesnažte se však o velkou přesnost, důležité je spíše relativní umístění proti ostatním lístkům.

Je možné, že vás v průběhu diskuze napadnou i nějaké činnosti, které zatím vůbec neděláte, ale chtěli byste. Dobrým zdrojem nápadů na činnosti, kterým byste se mohli chtít věnovat, je například *Hodnocení kvality*. Napište si tyto nové činnosti také – doporučuji použít jinou barvu lístku, aby byly snadno odlišitelné od stávajících činností. A přidejte je také do prioritizační plochy.



## ČEMU SE CHCEME VĚNOVAT VÍCE A ČEMU MÉNĚ?

Když se podíváte na umístění lístečky, nejspíše se vám začne hlavou honit několik otázek.

Pokud budete mít lístečky v pravém dolním rohu (na obrázku v červeném rámečku), nejspíše vás napadne: „Proč věnujeme hodně úsilí činnostem, které mají malý přínos?“ Toto jsou kandidáti na činnosti, které nejspíše budete chtít omezit.

Pokud budete mít lístečky v levém horním rohu (na obrázku v modrém rámečku), nejspíše vás napadne: „Proč věnujeme málo úsilí činnostem, které mají velký přínos?“ Toto jsou kandidáti na činnosti, které nejspíše budete chtít posílit.

Činnosti, které jsou hodně důležité a již jim věnujete hodně času (v zeleném rámečku), jsou nejspíše v pořádku.

Činnosti, které jsou málo důležité a věnujete jim málo času (v oranžovém rámečku), si zaslouží také zamyšlení – sice jim věnujete málo času, ale jistě znáte české přísloví „stokrát nic umožilo osla“. Možná i mezi nimi najdete kandidáty na činnosti, které by bylo na místě omezit.

## JAK NEDĚLAT TO, NA CO NÁM NEZBÝVÁ ČAS?

Z předchozího zamyšlení nejspíše vyloučilo několik věcí, kterým momentálně věnujeme více úsilí, než bychom chtěli. Co s tím můžeme dělat?

Některé věci, které bychom rádi omezili, možná dělat musíme – protože je po nás někdo vyžaduje – ať už stát (hosподаření, ...) či skautská organizace (registrace, přihlášky, ...). U takových činností má smysl se ptát:

- Nedokážeme podobného či jen o trochu horšího výsledku dosáhnout za výrazně menšího úsilí?
- Musíme to dělat my? Nedokážeme najít někoho mezi bývalými vedoucími či třeba rodiči, kdo by nám s tím byl ochoten pomoci?

Některé věci děláme jen proto, že chceme. Třeba je to oddílová tradice, že se vítězi celoroční hry předává dečka vlastnoručně vyšívaná vedoucím oddílu. Pak dává smysl se ptát:

- Je tato činnost opravdu tak přínosná? Nezvádl bychom ve stejném čase dělat jiné, užitečnější věci?
- Když ji dělat přestaneme úplně, bude to někomu či něčemu vadit?
- Pokud ji nemůžeme přestat dělat úplně, můžeme ji alespoň omezit či převést na někoho jiného?

## CO ZMĚNÍME?

„Definice šilenství je dělat stejnou věc znovu a znovu a očekávat jiné výsledky.“ Tento citát je připisován Albertu Einsteinoovi. Chcete-li mít více času na činnosti, které vnímáte jako přínosné pro chod oddílu, musíte omezit některé činnosti, kterým jste se věnovali dosud.

Zároveň je však změny dobré dělat postupně: zkuste na závěr vaší diskuze vybrat tři až čtyři konkrétní činnosti, které plánujete omezit. A po delším čase, třeba při čtvrtletním či pololetním plánování se k tomuto krátkému seznamu činností vraťte a ověřte si, že se vám podařilo je omezit. Pokud ano, můžete začít s omezováním jiné činnosti.

Věřím, že vám takové zamyšlení může pomoci s odstupem zhodnotit to, čemu se v oddíle věnujete a najít více času na činnosti, které jsou pro váš oddíl přínosné. ✕

## Z managementu se máme učit

*O paralelách mezi oddílem a firmou a o nutnosti učit se z poznatků druhých se skautským vzdělavatelem a ředitelem knihovny, Tomášem Řehákem – Špalkem*

*Rozhovor vedl Tom.*

### *Myslíš, že vedení lidí v oddíle a ve firmě si je spíše podobné, nebo odlišné?*

Určitě spíše podobné. V obou případech máš nějaké lidi a máš nějaký úkol, který potřebuješ naplnit a nemůžeš jej naplnit sám. Lidi si nesmějí překážet, musejí se doplňovat, musejí spolupracovat, musejí být schopní vytvořit společný výsledek. To je tak podobné, že se mi chce říct, že je to skoro totéž.

### *Nevidíš nějaké rozdíly?*

Rozdíly jsou dva. Ten první asi napadne každého, tedy že ve firmě za to lidi berou peníze. Daleko větší rozdíl je ale v intenzitě a objemu času. Když pracuješ jako zaměstnanec, děláš to typicky 40 hodin týdně. Velmi podobné je to na táboře, kde jsme do práce ponoření stejně nebo ještě víc. Ale během roku není pro většinu lidí práce v oddíle časová priorita.

### *Plynou z toho nějaké rozdíly v přístupu k lidem?*

To, jak vést lidi, je v obou případech skoro stejné. Jeden z rozdílů byl zapsán ve Strategii Junáka z roku 1995 a dodneska si myslím, že to byla hodně chytrá věta. Říkala, že organizace se má snažit najít uplatnění pro každého svého dospělého člena, který je ochotný jí svůj čas věnovat. Tohle tak ve firmě přece jenom není, majitel nebude investovat náklady do někoho, koho nepotřebuje. Ale v dobrovolnické organizaci je to možné, můžeme si říci: Tady máme ochotného člověka, jak bychom ho mohli využít?

### *Máš pocit, že to neumíme?*

Ano, proto jsme to před 25 lety psali do strategie. Myslím, že s tím neumíme dobře pracovat, a myslím, že je to velká škoda. Často jsme zaslepení potřebami. Potřebujeme někoho na vedení vlčat a vedle stojí Franta, který je hodně kreativní, má chuť se umělecky realizovat, ale fakt není vůdčí typ. A my si buď řekneme, že přece potřebujeme člověka na vedení vlčat, takže s Frantou se nedá nic dělat, anebo se pokusíme Frantu přesvědčit, aby ta vlčata vzal. V prvním

případě jsme ztratili člověka, v tom druhém pravděpodobně celou vlčáckou smečku. Chápu, že když člověk hledá vedoucího smečky, tak mu připadá, že nemá smysl řešit nic jiného, ale myslím si, že je to chyba. Že i v takový moment má smysl přemýšlet, jestli by nám Frantův potenciál nemohl přinést něco dobrého. Může to být skvělá investice do budoucna a děláme to málo.

### *Koho se to nejvíc týká?*

Řekl bych, že nejvýraznější je to v roverském věku. Čtyřicetileté většinou umíme zaměstnat, ale potenciál šestnáctiletých Frantů nám utíká mezi prsty. To, že má někdo chuť dělat umělecké projekty, může být přece velkým obohacením.

### *Co je ta bariéra, která nám brání?*

Myslím, že nejčastějším problémem je pouze to, že na to nejsme zvyklí, takhle se to u nás nedělá. Že tu ve skutečnosti žádná překážka není, je to jen problém kultury. Tam, kde to zvykem je, tam to funguje.

### *Pracuje se dnes v Česku lépe se zaměstnanci, nebo se skautskými dobrovolníky?*

#### *Jsmo napřed, nebo pozadu?*

U firem je ten rozptyl obrovský. Myslím, že opravdu dobře vedené firmy pracují s lidmi líp, než to umíme my. Na druhou stranu, existují firmy, které jsou vedené tak špatně, že je drží pohromadě pouze peníze, a kdyby tak někdo vedl skautské středisko, tak do půl roku přestane existovat.

### *Je něco, co bychom se mohli od zaměstnanecké sféry naučit?*

Zmíním své oblíbené téma motivace. Myslím, že velmi často nepracujeme s tím, co už dneska špičkový management ví z psychologie. Často vnímáme jako deficit, že lidem ne nabízíme mzdu, a lámeme si hlavu, jakými jinými benefity bychom mohli činovníky odměňovat. To se domnívám, že je nesmysl.

### *Jaké benefity máš na mysli?*

Myslím, že benefity mají smysl jako projev vděčnosti nebo pokud jsou prostě praktické, jako třeba skautská telefonní síť a energie. Nabídnout něco členům, to je fajn. Jen s tím nesmíme pracovat jako s cílovou odměnou a mávat někomu mrkvičkou u nosu, má to být k dispozici všem. Spíš si ale myslím, že náš hlavní deficit je, že dostatečně dobře nerozumíme vnitřní motivaci a neumíme jí vycházet vstříc.

### *Co bychom se měli naučit?*

Potřebujeme vědět, jaké jsou podmínky toho, aby fungovala vnitřní motivace jako motor vlastního snažení. Těžko se to ale zestruční. Mám o tom několik přednášek a tuším, že nejkratší verze je na hodinu a půl.

### *Slýchám obavu, aby se práce se skautskými dobrovolníky příliš nepřizpůsobovala korporátním trendům. Máš pocit, že ta obava je oprávněná?*

Já jí hlavně vůbec nerozumím. Samozřejmě, že v korporátním prostředí existuje celá řada faktorů, které bych nechtěl vidět ve skautské organizaci. Boj o peníze, boj o šplhání vlivovým žebříčkem. Ale to jsou věci, které vůbec nevím, jak by se k nám mohly dostat.

*Jde spíš o to, jestli je dobrý nápad, koukat se na práci ve firmách, přečíst si o tom nějaké knížky a snažit se to zavádět v oddíle.*

Jednoznačně. O tom není sporu. Tak jako skauting promluvil do pedagogiky a zároveň má dnes z moderní pedagogiky co čerpat, tak stejně tak máme co čerpat z managementu. Management je odborná disciplína. Do zkoumání toho, jak dobře vést lidi, se celosvětově investují astronomické částky. Velmi podobné problémy, s jakými se potýkáme my, řeší špičkové univerzity na celém světě. Samozřejmě, že stojí za to se z těchto věcí poučit a brát si je. Ze se dnes můžeme v Junáku poučit z výzkumů na Harvardu, to mi připadá jako úplně skvělá věc.

*Nevidíš v tom nějaká rizika?*

Kdykoli přejímám cokoli z jiného prostředí, samozřejmě existuje riziko, že to použiji blbě. Pokud nerozumím tomu, proč to bylo vymyšleno tak, jak to bylo vymyšleno, a jak to souvisí s prostředím, pro které to bylo vymyšleno, tak hrozí, že s tím napáchám nějakou škodu. Musíme si ujasnit, co je jinak.

*Představme si vedoucího, který se chce inspirovat knížkami pro manažery firem. Je něco, před čím bys ho varoval?*

Není přehnaně mnoho knih, které umím s klidným svědomím doporučit. Troufnu si dokonce říct, že většina manažerské literatury, která u nás za posledních 30 let vyšla, přináší velké množství škváru. Vzbuzují dojem snadných a rychlých vítězství, stačí přece dodržet tři jednoduché body a všechno už půjde samo. Kdykoli nějaká knížka slibuje něco podobného, tak ji navrhuji rychle odložit do toxického odpadu, protože takhle to nikdy není. Myslím, že stojí za to spíš sahat po seriózních vysokoškolských učebnicích od lidí vnímaných odbornou komunitou jako autority.

*A opravdu je to funkční pro skautské vedoucí? Představil jsem si před očima Řízení lidských zdrojů od Armstronga, které má asi 900 stran složitých systémů řízení korporátu. Rozumím pak obavě, že s takovou uděláme ze skautu tak akorát nekonečně technokratickou organizaci.*

Asi máš pravdu, to není úplně cesta. Není to lehké. Potřebujeme lidi, kteří dokážou relevantní zkušenosti překládat do skautského prostředí... Existují i populárně naučné knížky, které myslím, že se dají velmi dobře použít, ale není jich moc. Co bych však doporučil s poměrně klidným svědomím, jsou videa na TEDu. Udržují si vysokou kvalitu a nikdy jsem mezi nimi nenarazil na žádné, u něhož bych si řekl, co to ten člověk blábolí za pitomosti. K vedení lidí je na TEDu videí dost, často od špičkových expertů, kteří mají co říct a opírají to o zkušenosti i výzkum.

*Jaké nároky může mít vlastně vedoucí na lidi, které neplatí?*

Se slovem nárok bych šetřil. Kdysi jsem vedl oddíl a v jednu chvíli jsem tam byl jediný dospělý. Pomáhala mi parta roverů, ale jak už to s adolescenty bývá, spolehnutí na ně nebylo, dělali blbosti a vůbec nefungovali tak, jak bych si představoval. Radil jsem se s jedním starým skautským guru, stěžoval jsem si mu a on mi říkal: To je strašně jednoduché: →



*„ To je strašně jednoduché: buď máš pocit, že je to*

*lepší s nimi než bez nich – a pak se nerozčiluj, že nejsou tak dobří, jak by sis představoval. Anebo máš pocit, že bez nich by to bylo lepší. Potom je vyhod’.*



**TOMÁŠ ŘEHÁK – ŠPALEK**

Skaut se zálibou v managementu, manažer se zálibou ve skautování. Vystudovaný matematik, posledních 15 let ředitel Městské knihovny v Praze. Přednáší vedení lidí na skautských kurzech a na Univerzitě Karlově. Byl zpravodajem pro vzdělávání, místonáčelníkem a vůdcem lesní školy Gemini. Rád kouká na hvězdy.

buď máš pocit, že je to lepší s nimi než bez nich – a pak se nerozčiluj, že nejsou tak dobří, jak by sis představoval. Anebo máš pocit, že bez nich by to bylo lepší. Potom je vyhod.

### Vyhodil jsi je?

Nevyhodil a nikdy jsem toho nelitoval. A myslím, že je to velmi dobrý úhel pohledu na personalistiku. Je ten člověk přínosem? Ano? Tak buď rád. A nestěžuj si, že by mohl být větší. Práce dobrovolníka je dar a darovanému koni na zuby nekoukej. Pokud máš pocit, že benefity převažují, že je to v plusu, tak buď rád.

### To ale znamená, že na vedoucího oddílu může zbyť velké množství práce, kterou bude dělat sám, místo aby vedl lidi.

Myslím, že vedoucí nemá mít požadavky, ale má nabízet lidem příležitosti, jak uplatnit jejich talent a jejich čas. Řešení je často v tom, že nepracuji jen s několika málo lidmi, které se snažím vyždímat do mrtě, ale že mám mnohem širší záběr a dokážu čerpat z dalších lidí, kteří jsou k dispozici, a na ně přenášet to, co nemusí dělat ti v užším jádru. Lidi, kteří jsou ochotní dávat nejvíc, jsou nejcennější a neměli by dělat nic, co může dělat někdo, kdo je ochotný dát jenom trošku. Obrovský zdroj jsou rodiče dětí, bývalí členové, nejrůznější přívrženci a kamarádi kamarádů, na něž lze spoustu věcí přenést, jenom jim musím dát srozumitelnou nabídku. Třeba hledání nového tábořiště nemá vypadat tak, že vedoucí se svým zástupcem po sobotách a nedělích objíždějí širokou krajinu. To je zrovna věc, kterou lze delegovat na patnáct lidí kolem, kteří se po něčem podívají.

### Jaká je potom role vedoucího v oddílu? Personální manažer, který koordinuje desítky lidí?

To je jedna z nich. Zároveň je i vychovatelem. Lidé v nejužším jádru mají několik nezastupitelných funkcí, které se opravdu nedají delegovat dál. A jedna z nich je být individuálním průvodcem každému jednotlivci v oddíle. Musím členy oddílu dobře znát, musím znát jejich potřeby, talent, zájem, problémy, musím jim být dobrým průvodcem na jejich cestě. Tohle se moc delegovat nedá. Ale shánění materiálu, vymýšlení her, organizování výpravy, to se dá delegovat docela dobře. Já musím být jen tím dramaturgem, který říká: ne, teď nepotřebujeme takový typ programu, teď potřebujeme něco jiného. Ale nemusím být ten, kdo ten program připraví.

### Zní to jako náročný job. Umíme vedoucí vybavit dostatečnými schopnostmi pro personální práci, která se od nich žádá?

Těžké to je. Práce vedoucího oddílu je dneska hodně těžká. Zkouška, která je pro to zapotřebí, je také těžká. Zrovna nedávno jsem četl na Facebooku debatu, že naše kvalifikační požadavky jsou příliš vysoké a že bychom měli slevit, abychom měli víc vedoucích. Nemyslím si to. Chceme-li být dobrými průvodci skautům a skautkám, tak toho docela hodně musíme umět. A jelikož je to příliš velký úkol na to, aby to dělal jeden člověk, tak nedílnou součástí kvalifikace vedoucích je i personalistika, management, vedení lidí.

### A daří se nám těmito kompetencemi vybavit vedoucí?

Instinktivně mám pocit, že ne dostatečně, že problémů je pořád příliš mnoho, ale nemám to opřené o žádnou seriózní statistiku. Jen si povídám se spoustou lidí, poslouchám příběhy z jejich středisek a připadá mi to neradostné.

### Co nám nejvíc chybí? Které schopnosti skautských vedoucích by podle tebe stály za pozvednutí?

Znova zopakuji porozumění lidské motivaci a respekt k ní. Myslím, že to je to nejdůležitější. Myslím, že většina našich personalistických problémů má kořeny v motivaci.

### Doporučil bys vedoucím něco, co mohou udělat jako první krok k lepšímu zvládnutí všech těch věcí, které se na ně s vedením lidí valí?

Vždycky jsem velmi opatrný s doporučováním jedné věci. Vypadá to pak jako snaha najít univerzální všelék, což je přesně to, na co nevěřím. Kdybych měl říct jednu věc, kterou bych doporučoval, tak prostě učit se. Být si vědom toho, že vedení lidí je náročné. Být si vědom toho, že existují dobré teoretické poznatky, které mi mohou pomoci k tomu, abych to dělal dobře. Že jsem takřka povinen se vzdělávat – teoreticky, nápodobou i prakticky tím, že to dělám a zajistím si dobrou zpětnou vazbu a velmi pečlivě reflektuji, co jsem udělal a jaké to mělo důsledky, co fungovalo, a co nefungovalo. A že o tom zase přemyslím ve vztahu k nějaké teorii, kterou jsem si osvojil. Management je fakt odborná disciplína, fakt se to učí na vysokých školách a studují to špičkoví vědci po celém světě a z těch poznatků se máme učit, neboť jsme odpovědní za druhé lidi.

### Přijde mi, že tohle hodně lidí ví, ale už si možná nepřipouštějí, že poznatky z výzkumu platí i ve skautu...

Proč by proboha neměly? ✕



### TIP NA VIDEO

Špalek v rozhovoru zmiňuje, že na vyložení tématu motivace by potřeboval aspoň hodinu a půl. Chcete-li mu ji věnovat, pusťte si záznam přednášky z lednového semináře Ekumenické lesní školy: [youtu.be/MAyiSgOmidU?t=105](https://youtu.be/MAyiSgOmidU?t=105).

### NĚCO NA ČTENÍ

Je-li vám to pořád málo, doporučenou popularizační literaturu najdete v *Rozcestníku* na straně 18.



**LIBOR BRZOBOHATÝ – BORO**  
Vedoucí brněnské devadesátčtyřky.

## Proč oddíl nevěst jako firmu

### Cesta k demokratické oddílové radě po značkách vnitřní motivace

Ať už šlo o jakkoli závažný problém či rozhodnutí, každý vedoucí oddílu měl nejspíš někdy chuť bouchnout do stolu a říct „takhle to bude“. Pro dobro všech, samozřejmě. Diskuze jsou únavné, oddílové rady (dále OR) nesnesitelně dlouhé a někteří lidé se stejně nikdy neshodnou. Naším cílem je navíc výchova dětí, ne provozování debatního kroužku. Tak všechny ušetřím toho trápení a rozseknu to. Jenže taková rána z milosti může mít následky, které sice nějakou dobu nejsou vidět, ale svou závažností ještě předčí problém, kvůli kterému jsme se k ní uchýlili. Např. po půl roce můžeme zjistit, že „odsouhlasený“ výchovný cíl vůbec nefunguje – polovina lidí mu totiž nerozumí a druhá polovina s ním nesouhlasí. Nebo z oddílu začnou odcházet mladší činovníci, protože mají pocit, že jejich názor nikoho nezajímá a připadají si zbyteční. To jsou samozřejmě extrémní příklady, ale dospět k nim je snazší, než se může zdát. Rázná rozhodnutí jsou často nezbytná k řešení krizových situací nebo v okamžiku, kdy se zbytečně motáme v kruhu při vypořádávání méně podstatných věcí. Pokud jimi ale nahradíme diskuzi v OR nebo místo společného řešení problémů budeme přinášet předem připravené recepty, nejenže budeme nezdramě působit na motivaci ostatních vedoucích, ale také si zaděláme na problém, až budeme chtít oddíl předat. Kdo bude schopný stát se ze dne na den novým vůdcem, pokud jsme do té doby všechna důležitá rozhodnutí dělali sami?

Ve světě jedoucím na plné obrátky a posedlém efektivitou, kde je „cena“ člověka a jeho práce posuzována pouze podle výsledků, je snadné zapomenout na to, že smyslem lidské činnosti je v první řadě tvorba hodnot. V případě skautské výchovy jde o vytvoření zdravého prostředí pro všestranný rozvoj dětí a mladých lidí. Takové prostředí většinou stavíme na přátelských vztazích a pozitivní atmosféře – a něco takového nejde uspěchat.

Pojďme se tedy zamyslet nad tím, jak vést efektivní, tedy dobře fungující, oddíl a zároveň nezabýjet vnitřní motivaci vedoucích a rádců. Neměli bychom zapomínat na to, že jsme všichni dobrovolníci a kromě toho, že nám výchova kluků a holek v oddílech připadá smysluplná, by nás skautování mělo naplňovat stejnou radostí a nadšením, jako když jsme byli vlčaty a světlůškami.

### NEŽEŇME SE ZA DOKONALOSTÍ

Je nám k ničemu. Raději se inspirujeme písničkou od Mňágy a Žďorpa – v našem případě totiž cesta opravdu je cílem. Neexistuje žádný ideální stav, utopická vize skautského oddílu (i když nástroj *Hodnocení kvality* může tuto iluzi vytvářet), ke které až jednou dospějeme – můžeme v ní navěky spočinout. Každý oddíl bude mít vždy své „nedostatky“ stejně jako osobitý charakter a atmosféru. Před každým oddílem budou vždy stát specifické výzvy i překážky. To, co vypoví o jeho kvalitě a efektivitě, je způsob, jakým se s nimi vypořádá, ne schopnost vyřešit je všechny za týden. Nebo za rok. Budme tedy rádi, že má náš oddíl problémy, pouštějme se do jejich řešení s rozvahou i s chutí.

### ROZHODUJME SPOLEČNĚ

Jak už jsem zmínil, i když jsou jednoduchá a okamžitá řešení lákavá, většinou jsou jen odsunutím problému, na který se pak jako lavina začnou nabalovat další. Pokušení rozhodovat sám v přesvědčení, že vím nejlíp, co je pro oddíl dobré, je přesně takovým „řešením“. Žádný vedoucí se neobejde bez týmu spolupracovníků – od svého zástupce až po podrádce. Právě rádcové a podrádčové jsou většinou těmi, kteří naše rozhodnutí přenášejí z flipchartu do praxe. Proč by tedy oni neměli mít rozhodující slovo? I když se jako vedoucí snažíme trávit co nejvíce času s dětmi, naším hlavním úkolem je dohlížet na to, že vše funguje, jak má – že vedoucí a rádcové v našem oddíle svoje funkce plní dobře a rádi. Neměl by tedy vedoucí, stejně tak jako v běžném oddílovém životě, i při důležitých rozhodnutích zastávat spíše poradní funkci? →



FOTO: ANNA BĚLKOVÁ

Zkusme místo hledání odpovědi zajít v této úvaze ještě o kus dál, k další možnosti. I když je vedoucí v tradiční oddílové hierarchii na nejvyšší pozici, je možné (a ve skautském kolektivu by to neměl být problém) vytvořit alespoň v oddílové radě kulturu téměř úplné (s několika jasně vymezenými „krizovými“ výjimkami) rovnosti a otevřenosti – nehierarchii. Jednoduše prostředí, ve kterém má každý možnost se vyjádřit a podílet se na rozhodování bez ohledu na své postavení, dané třeba věkem, pohlavím nebo dosaženým stupněm skautského vzdělání. Není to lehký úkol a nese s sebou spoustu vlastních překážek a nedostatků – např. nemůžeme čekat, že se všichni okamžitě s chutí zapojí do otevřené diskuze a rozhodování. Nutně to ale neznamená, že o ně nemají zájem. Pravděpodobnější je, že se s takovým způsobem spolupráce nikdy předtím nesešli a musí si na něj jen zvyknout. Pokud se však podaří prvotní rozpaky překonat, je rozhodování založené na konsenzu – všeobecné shodě – nejlepší cestou k dlouhodobě udržitelnému a zdravému rozvoji oddílu.

### ZŮSTAŇME PŘÁTELI

Ať už se principy, které při vedení oddílu zastáváme, pohybují kdekoli na škále mezi direktivním rozhodováním a participací (a nejspíš nejsou pevně zakotvené v jednom bodě, ale mění se v každé konkrétní situaci), nezapomínejme na hlavní důvod, díky kterému kdokoliv od benjamínků po vedoucí skautuje: dělá mu to nějakým způsobem radost. K dětské radosti se s postupem věku čím dál silněji přidává pocit smyslnosti – přátelská atmosféra a dobré vztahy jsou však pro oba pocity naprosto nezbytné a troufám si říct, že ze všeho, co děláme, má na děti největší vliv právě náš postoj k druhým. Snažme se předcházet konfliktům, a když už se do nějakého dostaneme, ptejme se raději, jak k tomu došlo a jaký z toho máme pocit než jak z toho vyjít jako vítěz. Společné dětství a dospívání v kolektivu skautského oddílu mezi vedoucími vytvoří takové pouto, že by je žádný „pracovní vztah“ neměl zastínit. I když by se tomu, co v oddíle děláme, dalo říkat práce, stále je to práce dobrovolnická. A pro dobrovolníka je dobrý pocit tou nejlepší motivací i odměnou. ✘



FOTO: DAVID SOCHOR



### PATRIK PŮLPÁN – PAŤA

Vůdce slatiňanské smečky vlčat, zástupce vůdce oddílu, instruktor kurzů VLK Oikos, ZZA Cukříček a Víkendu pro oddílové rady (VOR).

## Plnění úkolů začíná u motivace

### Aneb vyložte si v oddíle karty na stůl

Každý z nás při svém zapojení v hnutí plní různé úkoly. Nezáleží na tom, zda jsou to úkoly oddílové, střediskové, kurzovní nebo jiné. Tyto úkoly většinou spojuje to, že vznikají, objevují se a plní na základě týmové spolupráce a shody.

Už jsi někdy přemýšlel nad tím, co je tvojí osobní motivací plnit úkoly v nějakém týmu? A co motivuje ostatní členy vašeho týmu? Kdy motivaci ztrácíte? A co se naopak dá dělat pro to, aby váš tým byl komfortním místem pro rozvoj jedince? Klást tyto otázky a nalézat na ně odpovědi je cílem následujícího programu.

Cíl	Rozvíjet schopnost vnímat osobnosti ostatních členů týmu a jejich individualitu a potřeby, sdílení motivace, hledání společné motivace, teambuilding
Účastníci	Tým (oddílová rada, tým kurzu, tým velké akce, ...)
Délka	Cca 2 hodiny (v závislosti na velikosti týmu a potřebě sdílení)
Prostředí	Libovolné
Materiál	Papíry s otázkami, papíry na odpovědi, tužky

### PŘÍPRAVA

**1** Zamysli se nad tím, které oblasti motivace týmu a plnění úkolů vás nejvíce pálí. Pokus se vymyslet vhodné otázky, které vám pomohou přijít na to, co vás zajímá (budou pro váš tým nejpřínosnější). Čím více času věnujete formulování konkrétních otázek a její precizaci, aby mířily na jádro problému, tím bude aktivita přínosnější.

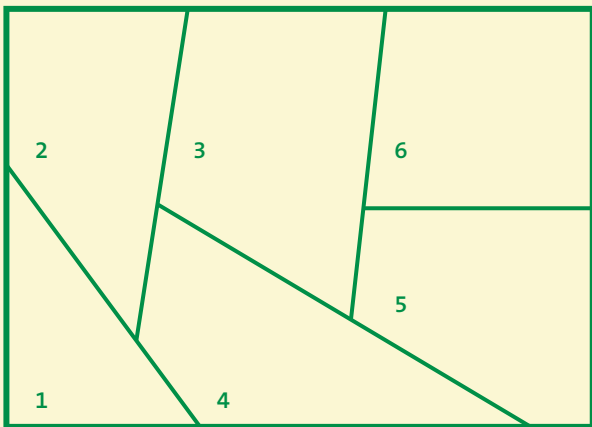
*Tip: Otázky nemusíš formulovat sám, porad se se svými spolupracovníky nebo se nad nimi zamyslete s celou oddílovou radou.*



### Příklad otázek:

- Jaké úkoly mě osobně baví?
- Jaké úkoly mě vůbec nebaví?
- Co mě osobně motivuje k plnění úkolů?
- Kdy motivaci ztrácím?
- Co se dá dělat pro to, abych byl motivovanější?

- 2 Jak vypadá zadání vhodné pro mě?
- 3 Až budeš mít otázky nachystané a prodiskutované, vyber jen ty nejlepší a nejpřínosnější. Na jednu realizaci aktivity doporučuji maximálně 6 otázek.
- 4 Otázky přepiš na velké papíry, aby byly vidět.
- 5 Vezmi tolik barevných papírů, kolik je účastníků aktivity. Rozstříhej je shodně, a to tak, aby ti vzniklo z každého papíru tolik dílků, kolik jsi formuloval otázek. Puzzle vzniklé z jednotlivých papírů musí být naprosto shodné. Stejně velké dílky označíme vždy stejným číslem.



- 6 Pokud jsi požitkář, nachystej drobné občerstvení a najdi příjemnou relaxační hudbu.

### REALIZACE

Sejděte se s týmem a navoďte příjemnou atmosféru. Rozdej každému vždy jednu stejně barevnou sadu očíslovaných puzzle. Rozmísti po prostoru otázky, o kterých chcete diskutovat, a nech členům dostatečný čas na jejich zodpovězení. Odpověď členové zaznamenávají dle čísla otázky na příslušný puzzle ze své sady. Během této části může hrát relaxační hudba a na chuť může být připravené drobné občerstvení.

Poté, co mají všichni odpovězeno, se potkejte opět dohromady v kruhu. Všichni roztrídí své dílky s odpověďmi na kupačky podle čísel. Jednotlivé kupačky zamíchejte. Následně si z kupačky každý účastník vezme novou různě barevnou sadu puzzle. Z každé kupačky si vezme jeden dílek, aby měl v ruce od každého čísla jeden kus.

Nyní přichází část sdílení. Procházejte jednotlivé otázky. Jeden účastník přečte otázku a také odpověď na jednom dílku puzzle, který má právě teď u sebe. Po přečtení se pokusí uhodnout, komu z týmu puzzle patří. Ten pak má možnost doplnit své vyjádření na puzzle a prodiskutovat ho s ostatními. Postupně projděte všechny otázky a všechna témata.

Záleží také na osobě, která program vede, do jaké míry nechá proudit debatu k daným tématům a zda nechá prostor pro nalézání řešení hned nebo až po skončení sdílení.

Kromě vzájemného bližšího poznání a získání cených informací pro lídra týmu může být výstupem aktivity také týmové předsevzetí (Kam se chce tým posunout? Jaká opatření přijme?)

Z dílků můžete poskládat obrazec, mozaiku nebo třeba společný erb týmu. Ten svou barevností ukazuje, že i když se tým skládá z různorodých členů, po jejich propojení vzniká jeden smysluplný celek.

### NA CO SI DÁT PŘI REALIZACI POZOR

Pokud se aktivita opravdu podaří a členové se dostatečně otevřou, dochází ke sdílení opravdu niterných pocitů. Právě z toho důvodu je nutné zajistit komfort jednotlivých členů. Úkolem lídra je tedy kromě získávání informací o svém týmu také řízení diskuze a předcházení případným narážkám, urážkám nebo snad výtčkáms.

*Tip: Předpokládáš-li, že by aktivita mohla vyvolat silné emoce, je dobré přizvat k realizaci nezúčastněnou osobu, která by mohla být mediátorem (moderátorem) případných sporů. Na kurzu tuto roli plní instruktor, u vás v oddíle to může být vůdce jiného oddílu, střediska nebo bývalý člen, ke kterému máte důvěru.*

### ZKUŠENOSTI Z REALIZACE

Aktivitu jsme dvakrát realizovali jako volitelný program v rámci Víkendu pro oddílové rady (VOR). Pokaždé sklídila velký úspěch, účastníci ji hodnotili jako jednu z nejpřínosnějších, což nejlépe vystihuje hodnocení jedné z účastnic:

*„Nikdy nás nenapadlo vzájemně sdílet odpovědi na tyto otázky i přes to, že je vnímáme jako velice důležité. Přítomnost nezúčastněného instruktora, který pokládá nové otázky a pokouší se nám otevírat oči v nových oblastech, byla přínosná. ✕*



FOTO: PETR KALOUSEK



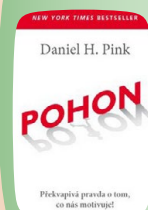
# A co když?

**Vedení oddílové či střediskové rady s sebou nese řadu překérných situací. Jak se na ně lépe připravit shrnuje náš rozcestník**

Sestavil Tom.



**Delegování. Jak dávat úkoly? A jak se v nich neutopit? Minutový manažer aneb Pochopte svůj problém** – někteří vedoucí stále trpí nedostatkem času, zatímco zbytek týmu trpí nedostatkem práce. Jak z toho ven? Odpovědnost je třeba vrátit ostatním. Kraťoučkový příběh a zásadní každodenní návyk. (📖 Kenneth Blanchard, 1996)



**Motivace. Chybí lidem nadšení pro práci? Co děláme špatně? Pohon** – vnější motivace neobstojí, potřebujeme podpořit tu vnitřní. Jak na to? Lidé potřebují autonomii, příležitosti k růstu a zejména pocit, že má jejich práce smysl. Jak to dělají úspěšné organizace a jak takové podmínky vytvořit v oddíle přibližují příběhy i poznatky výzkumu. (📖 Daniel Pink, 2011)



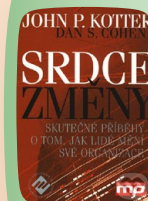
**Komunikace. Hádáme se? Neumíme si dát zpětnou vazbu? Nenásilná komunikace** – zbytečným sporům a nedorozuměním lze předcházet, umíme-li druhému říct, co skutečně potřebujeme, a naslouchat potřebám, které sděluje on nám. Místo bouřlivých emocí se pak můžeme soustředit na řešení problému. (📖 Marshall Rosenberg, 2013)



**Porady. Chceme je vést efektivně? Chceme je vůbec dělat? Vedení porad** – útlá a mimořádně přínosná příručka o děláni dobrých porad a vypuštění všeho, co na porady vůbec nepatří. Nabízí důkladné principy a studnici zkušeností k tomu, jak dosáhnout maximálního výsledku s minimem lidí, času a energie. (📖 Jiří Plamínek, 2012)



**Styl vedení. Jak zacházet s lidmi v různých situacích? Vedení lidí a strategie v nejistých dobách** – manažerské příručky překypují teoriemi, které z nich však stojí za to následovat? Jak v praxi zvolit styl vedení a jak zaučit nové lidi v týmu? Přivítejte asi nejlepší příručku managementu do dnešních dní. (📖 Sláva Kubátová a kolektiv, 2012)



**Změna. Můžeme pohnout ledem? Jak proměnit fungování týmu? Srdce změny** – rádi byste v oddíle něco změnili, ale oddíl je vůči změně dokonale rezistentní? Nejspíš vaši lidé změně neuvěřili a nepřijali ji. Kniha nabízí osmifázový model řízení změny, který vám může pomoci jít svému týmu naproti. (📖 John Kotter, 2003)



**Bonus navíc. Dva dřívější články. Jak zapojit dospívající? Příliš mnoho roverů na táboře** – reportáž oddílu, který se rozhodl netradičně naložit s rostoucími rovery, svěřit jim tábor a rozdělit práci mezi mladšími a staršími členy vedení. (Skauting, duben 2015: [casopisy.skaut.cz/skauting/689#p6](https://casopisy.skaut.cz/skauting/689#p6))



**Malý velký vedoucí** – sbírka dopisů nejisté rádkyně, doplněná vodítky, co můžeme udělat pro hladký přechod skautů a skautek mezi rádcem a do vedení oddílu. (Skauting, červen 2017: [casopisy.skaut.cz/skauting/843#p23](https://casopisy.skaut.cz/skauting/843#p23))



**KRISTÝNA KOUTENSKÁ – VILÍK**

Je dětská lékařka. Žije v Novém Městě na Moravě s Pudilem, Madlenkou a Mikuláškem. Vede oddíl světlušek Berušky.

## Soukromý pozemek, vstup zakázán

### Aneb kdy a jak vstupujeme do soukromí dětí

Soukromí je jedno ze základních lidských práv. Je ustanoveno nejen v *Listině základních práv a svobod*, ale také v *Úmluvě o právech dítěte*: „Žádné dítě nesmí být vystaveno svévolnému zasahování do svého soukromého života, rodiny, domova nebo korespondence.“ Jako dětská lékařka často vidím děti zbavené soukromí. V nemocnici odhalí nejen svoje tělo, ale i to, co je bolí a trápí. V nemocnici je ztráta soukromí nepříjemnou součástí dění. Jak je to ale se soukromím dětí v našich oddílech?

Jako skautská vedoucí se totiž také dotýkám soukromí našich holek a kluků. Dokonce jsem jeho součástí, jsem svědek vítězství i nezdarů. Holky a kluci mi vypráví o škole, o svých rodinách, o svých přáních do budoucna. Víím toho o nich spoustu. Proto se někdy dostávám do situace, kdy řeším, zda postoupit získané informace dál. O čem můžu mluvit s rodiči? Co musím a co nesmím povědět? Jak se zachovat, když mě dítě prosí, abych neprozrazovala počůraný spacák nebo vědomě pořezané ruce? Kdy je přednější důvěra dítěte a kdy si nelze to, co se stalo, nechat pro sebe? Je to vždy tak, že když jde o zdraví, tak to musí rodiče vědět? Nebo jsou situace, kdy to neplatí?

Podobné otázky může přinášet i materiální stránka soukromí. Moc dobře si pamatuju, jak jsem byla ráda, když už můj stan na táboře nebyl předmětem bodování úklidu a já jsem konečně nemusela ukazovat svoje věci. Také si vzpomínám na ostych, když jsem poprvé bodovala úklid svých o něco mladších kamarádek, a ten mi zůstal. Nerada hodnotím úklid stanů a upřímně to nedělám moc pečlivě, ale pak stojím ve stanu, kde je cítit plíseň a vlhko, přestože je venku krásně. Co teď? Tady se nemůžu jen rozhlédnout, je třeba najít, kde se skrývá zdroj. Tak se do toho pustím. Z kufru vytažu směs kalhotek, triček, ponožek, psacích potřeb, nějakých papírů, mokrých plavek a nakonec nacházím úplně vzhledu zastrčenou plesnivou svačinu. Nic moc – ta plesnivá svačina i to hrabání se v cizích věcech. Tak si příště k podobné situaci přizvu majitelku a stojím nad ní, když vyndává věci z kufru. Znovu vidím tu směšku, až konečně vytáhne, co jsme hledaly. Světluška po mě hodí zahanbený pohled. No, bohužel to pro mě nebyl o nic lepší pocit, ale snad to bylo správnější než minule. Příště to možná vymyslím ještě líp.

Pak je tu chrám soukromí, tělo, to se stává při skautské činnosti tak trochu věcí veřejnou. Hrajeme hry, kdy se po sobě válíme nebo se jinak dotýkáme. Za deště spíme namačkaní pod převisem. Převlékáme se do plavek u rybníka. Sprchujeme se po dvou či po více a ještě máme radost, že si děti zkontrolují, jestli nemají na zádech klíště. Nebo jim mám raději ta klíšťata na nedohlédnutelných místech zkontrolovat já? Možná je tu ale někdo, kdo nechce ukázat, jak vypadá bez trička, natož bez kalhot. Stydí se a je mu nepříjemné, že si ho ostatní mohou prohlédnout. Otázkou je, zda větičky typu: „Jsme tady sami kluci, ne?“ nebo „Nestyď se, stejně se na tebe nikdo nekouká.“ mohou pomoci ten stud překonat.

Pro mě jako lékařku je dalším silným tématem zdraví. „Proč Veverka nemusí na hlídku?“ Ptá se mě jedna ze světlušek a je evidentně nakrknutá. Veverka má totiž epilepsii, nesmím ji v noci budít na hlídku ani na hru. Jenže co můžu odpovědět: „Má epilepsii a nesmí hlídat.“ To asi ne, chci přece chránit její soukromí, tak raději: „Víš, ona to má zakázaný od doktora.“ To je trochu lepší, nebo možná spíš horší? „Co jí asi je?“ běží teď světlušce hlavou. Tak jo, poradím se s Veverkou, jak to řekneme ostatním. Skvělý nápad! Jenže Veverce je sedm a je hodně stydlivá, s nikým z vedoucích prakticky vůbec nemluví a já s ní teď mám probrat dost vážné téma. A vůbec, i když mi dovolí říct ostatním o epilepsii, co na to její rodiče a co na to Veverka za pár let?

Příklady zásahů do soukromí bych určitě mohla vyjmenovat další hromadu. Mohly by se týkat třeba focení, ošetřování zranění nebo zadržování dopisů. Jednoznačné hranice soukromí neexistují a pohyb v sedé zóně je ošemetný a může přinášet různé situace a nutit k různým rozhodnutím. Co si ale odnést? Za mě to, že každý zásah do soukromí má být zdůvodněný a domluvený s tím, koho se týká. Domlouvám si s dětmi, proč to je třeba, jestli můžu a jak to bude probíhat. Neznamená to, že se pokaždé musím ptát. Někdy si prostě jen všímám jejich reakcí a řídím se podle nich. Tak se to snažím dělat já. A co vy? ✕



FOTO: ŠTĚPÁN HAŠEK

## Co bys doporučila vedoucím?



**ÁJA HOLMANOVÁ (JELEN)**  
Desetiletá světluška z Hořic  
z oddílu Veverka.

Chtěla bych říct, že si moc cením toho, že si pro nás vedoucí připravují programy a hry a že si s tím dají tu práci každý týden a věnují se tomu ve svém volném čase.

Vlastně to u nás teď funguje vážně skvěle a nemám tolik co vytknout, protože jsme si minulý rok daly různá předsevzetí. Fungovalo to tak, že jsme každá na papírek napsaly, co bychom chtěly změnit, a to včetně vedoucí. Potom jsme vybraly věci, které by šly změnit. Pokusily jsme se to uzpůsobit tak, abychom s tím všechny souhlasily. A nakonec to svým schválením zpečetila vedoucí. Celý rok jsme se to pak obě strany snažily dodržovat. Takže teď se k nám naše vedoucí chová víc jako kamarádka než jako učitelka, za to jsme opravdu rády. Zavedly jsme také svačiny, což je super, když máme schůzky dvě hodiny. A hrajeme víc her a jen se pořád něco neučíme.

Jediné, co mně někdy vadí, je to, že například řeknou, ať na začátku schůzky dojdeme pro dřevo (topíme si totiž v klubovně dřevem) a vedoucí dodají, že to dělat nebudou, protože to je naše práce. Vždyť ony by taky mrzly, kdybychom to neudělaly. Tak by nám alespoň někdy mohly pomoci, pokud nemají zrovna nic na práci.

Starší vedoucí nás občas moc nechápu. Někdy hodnotí věci a situace podle toho, jaký byl skaut dřív, a tím se pak řídí, což je často docela blbě. Je už jiná doba a my už na to nejsme zvyklí. A občas jsou i dost přísní. ✘

*Ptala se Petra.*



### UŽ JSTE SE ZEPTALI VLASTNÍCH ČLENŮ?

Požádejte o zpětnou vazbu. Každý může přijít s dobrým nápadem či pojmenovat skrytý problém. Co by vám doporučil váš oddíl?

## KOMENTÁŘ

## Co když si nerozumíme?



**EMA ZEULOVÁ**  
Vůdkyně vlčácké smečky v Břeclavi.

Před dvěma lety jsem se nadšená vrátila z vůdcovského vzdělávacího kurzu s předsevzetím, že se ke všem svým povinnostem v oddíle postavím čelem. A že zúročím maximum nově nabytých dovedností a informací. Pustila jsem se do práce se značnou vervou. Nadšení se hodilo, protože mě čekala velká plánovací porada pro následující školní rok. Měla jsem v plánu ctít plánovací postupy, které jsem se naučila. Poradu jsem nachystala podle nových pravidel, která jsem členům vedení představila a vysvětlila.

Tedy jsme začali. Jenže k mému překvapení debata neprobíhala podle představ. Místo cílů někteří vedoucí hovořili už o konkrétních aktivitách, místo témat rovnou nabízeli symbolické rámce. Porada se velmi protáhla a než jsme se dobrali k požadovaným výsledkům, musela jsem hodně vysvětlovat. Tehdy jsem si uvědomila, že jsem přípravu porady podcenila. I když jsem proměnila proces plánování, členové vedení, částečně nejspíš kvůli nedostatečnému vzdělání, nový proces nechápali komplexně. Každý totiž měl za sebou jiné zkušenosti a znalosti. A na kurzu jsem přece byla bez nich. Poznatky, které mi do sebe zapadaly díky nastavení a dynamice kurzu, jsem jim musela předat jiným způsobem.

Od kritické porady se všichni v plánovacím procesu postupně zlepšujeme. Přeshlapy nebo nejasnosti už nejsou tak časté a od tématu méně odbíháme. Se svým týmem však nenarážím pouze v oblasti plánování. Někdy je potřeba přiblížit rádcům body skautské výchovné metody, vysvětlit pojmy či poznatky z pedagogiky, psychologie nebo myšlenkových základů skautingu.

Kromě výchovy dětí je dobré myslet také na vzdělání v týmu. Snažím se, a nejen já, nabízet členům nové podněty ohledně výchovy a přístupu. Značná část vedoucích totiž skončila čekatelskou zkouškou, ze které si příliš nepamatují, a na další kurzy jet nechtějí. Uvnitř týmu rádi sdílíme nejruznější poznatky z vlastní praxe nebo tipy na zajímavé články. Také debatujeme například o bodech skautské výchovné metody či nastavení fungování smečky. Nemusí to být nic velkého, ale snažíme se si navzájem rozšiřovat obzory a předávat si jinde získané poznatky. Dodatečnému vzdělávání se často věnujeme na výpravách, táborech nebo poradách. Bez společné shody nad přístupy a pojmy je obtížné hledat, kam oddíl směřovat. Porozumět si mezi sebou je často těžké. A ještě obtížnější to může být, když členové týmu nemají stejné skautské vzdělání a znalosti. ✘



KOMENTÁŘ

## Knihovnik a strojař



MARTIN VANČURA – ŽRALOK

Bývalý vůdce, student fyziky.

Asi se všichni shodneme, že skauting nestojí na perfektně vybavených klubovnách, podrobných dlouhodobých plánech a nádherných webových stránkách. Jeho těžiště je ve vztazích v oddíle, kráse přírody, jeho historii a myšlenkových základech. Technické vymoženosti nám zjednodušují život, pro nás nejhodnotnější jsou však ty hodnoty, jimiž se zabývají spíše humanitní obory.

Možná bychom mohli podlehnout dojmu, že to tak je všude. Když si ale vzpomeneme, co patří mezi velká témata našeho školství, vybaví se nám i volání po „podpoře technických oborů a omezení těch zbytečných humanitních“. Ale i v Junáku jsem zaznamenal tendence, ze kterých jsem cítil zdůrazňování až přetechizovaných metodických postupů nad obsahem.

Technika nám může šetřit nebo krást čas, pomáhat i škodit. Ostatně spousta vymožeností je výsledkem vojenského výzkumu. Nestačí jen vyvíjet, je potřeba i učit věci a znalosti používat. A právě učení je spíše úkolem pedagogů, spisovatelů, umělců, publicistů a psychologů než vědců a inženýrů. Ke spokojenosti nedojdeme tak, že se budeme honit za efektivitou a výkonem. Daleko více než na tom, jak rychle postupujeme, totiž záleží na tom, zda jdeme správným směrem.

Režimy, které omezovaly naše hnutí, také zdůrazňovaly techniku a humanitní směry spíše potlačovaly. Skauti jim nevdali proto, že uměli výborně budovat vázané stavby nebo slavnostní ohně, ale protože byli nositeli hodnot a myšlenek. I proto by nám tendence bagatelizovat význam humanitně zaměřených oborů neměly být lhostejné.

Skauting má důraz na to „očím neviditelné“ obsažené ve svých základech. Spoustu z toho okolí předáme už jen tím, že se jich budeme držet. Pokud navíc třeba na historii Junáka a na příbězích jeho členů dokážeme ukázat, že i lidé přímo nezvyšující HDP mají ve společnosti místo, můžeme některé tlaky objevující se ve společnosti vyvažovat. ✘

## Neviditelní činníci



MICHAL TARANT – MAJKL  
Místonáčeľník

Tentokrát navazuji svým sloupkem na ten minulý, který psala sestra místonáčeľní – Věňa. Zmiňovala často neviditelnou mezigenerační skautskou pomoc: neviditelné činníky. Znáte je? Jsem si jistý, že jsou všude nebo téměř všude. A přestože to nejsou ti „v první linii“, tj. ti u dětí v oddílech, u programu, ve vedení akcí nebo střediska, nebojím se říci, že jsou nepostradatelní. Mluvím o těch, kteří jsou částečně v pozadí dění. Tu něco opraví, přemýšlí o „materiálních“ věcech – o údržbě, rekonstrukcích, ekonomice, spolupracují na plánech a rozvoji. Jsou pro nás důležití v zázemí – někde něco přivezou, odvezou, zajistí, opraví, nakoupí. A v neposlední řadě jsem přesvědčen, že díky jejich práci, pomoci a šikovnosti ušetříme nemálo finančních prostředků. Jsou všude kolem nás, jaksí neoficiálně, případně i ve funkcích, např. jako hospodáři, předsedové či členové revizních komisí středisek či vyšších jednotek. Starají se také o mnoho dalších věcí, které souvisejí s přímou činností oddílů či střediska. Připraví hru, pomůcky, program, archivují, skartují, vedou účetnictví, starají se o majetek, jeho evidenci či opravy nebo renovace.

Jelikož mám zkušenosti jako vůdce oddílu, střediska, nepočtu střediskových a celostátních akcí a vzdělávacích a teď spravuji nový skautský dům, vím, jak jsou tito lidé nepostradatelní a že před nimi nezbývá než smeknout, protože: Kde bych mnohdy jako šéf toho či jiného projektu byl, kdybych je neměl? Kolik věcí se „stalo“, aniž bych na to musel myslet, a s čím vším mi tito činníci pomohli, abych se mohl věnovat „jen“ třeba vedení oddílu, akce či střediska. I nyní mi pomáhají krýt záda v revizkách nebo jako hospodáři, správci majetku, klubovny aj.

Naše hlavní činnost byla, je a bude vždy spojena s holkami a kluky v oddílech, budeme je bavit, vychovávat, pomáhat jim vynast se ve světě – ale bez těchto neviditelných rukou, nohou a hlav v týle se prostě neobejdeme.

Určitě jste v oddíle uspořádali večer, odpoledne nebo velkou víkendovku jako poděkování rádcům nebo dalším členům oddílové rady, střediskové rady, přípravnému týmu Svojsíkova závodu. Možná jste jim navrhli medaili díky nebo jiné oficiálnější ocenění... ale vzpomněli jste si někdy na ty, kteří jsou od výchovy trošku dál, na revizačky, skladníky, archiváře, hospodáře, opravářky lodí, řidiče, kuchaře, zedníky, pekačky buchet, nákupčíky? Věřím, doufám, že ano, možná to bylo „jen“ hřejivé slovo „díky“ nebo čokoláda, jindy pozvání na špekáček k ohni či na střediskový ples. Případně i něco většího. A to je fajn!

I já děkuji těm svým „neviditelným činníkům“.  
Udělejte to i vy. ✘

# Je skautský kroj dobrý výchovný nástroj?

Ptali jsme se skautských činovníků, jaký je jejich pohled na kroj. Přinášíme zajímavé argumenty, které se na obou stranách ohledně využívání kroje objevují

Na vzniku této polemiky se podíleli: Richard Křivánek – Krtek, Jakub Dvořák – Dubínek, Martin Černý – Modrák, Vítek Kozák, Libor Brzobohatý – Boro, Jakub Holobrádek – Učeň, Ema Zezulová.



## ANO

Vnější motivace má sice určité nedostatky, ve formě nášivky na kroji ale může být obzvlášť u mladších členů a nováčků důležitým startovacím motorem. Kovový odznak či látková nášivka jsou pro spoustu dětí ohromnou **motivací k rozvoji** nejen sebe, ale i okolního světa. Dědečka se v kůlně vyptávají, k čemu slouží jednotlivá nářadí, aby splnily odborku *Kutil*. S kamarády z družiny vyrazí ve volném čase na brigádu do Národního parku a zajímají se o ekologii, aby si splnili *Strážce přírody*. Nášivky na kroji motivují nejen k tomu vyrovnat se ostatním, ale také k tomu vážit si sebe sama. A i když zájem o nášivky a odznaky s postupem let opadne, **chuť rozvíjet sebe sama i měnit svět okolo k lepšímu zůstává**.

Skautský kroj také oživuje staleté tradice a pomáhá mladým lidem identifikovat se s našimi skautskými kořeny a hodnotami. Symbolický rámec kroje a jeho prvků nutí ptát se, co jednotlivé **symboly** znamenají. Tím elegantně vyvoláváme **zájem o historii a skautskou ideu**. Zvědavá otázka týkající se toho, co znamená to fialové nebo modré kolečko na pravém rukávu (nášivky mezinárodních skautských organizací WAGGS a WOSM), tak může odstartovat povídání o skautingu jako celosvětovém hnutí a o mezinárodních akcích.

Když si dítě kroj oblékne, na první pohled se stává **součástí velkého kolektivu**. To i z úplného nováčka udělá součást party, najednou je jednodušší se začlenit, protože sdílená symbolika vytváří **pocit sounáležitosti**. Určitě to znáte ze závodů nebo celostátních akcí.

Kroj má také jakousi „umravňovací“ funkci. Pokud mám na sobě nepřehlédnutelný symbol příslušnosti k organizaci vyznávající nějaké hodnoty, jeho nošení mě vybízí **tyto hodnoty naplňovat**. Člověk má pak pocit, že je vyslancem těchto hodnot a že je má ve společnosti reprezentovat nejlépe, jak dovede. Není potom náhoda, že se sem tam pár skautů sebere a jde v kroji tyto hodnoty reprezentovat (třeba na antifašistickou demonstraci).

## NE

Kroj **potlačuje vlastní identitu a odpovědnost**. Každý člověk, který si na veřejnosti obleče kroj, je vnímán jako člen dobře známého hnutí, jako někdo, kdo v tuto chvíli **jedná a mluví jménem tohoto hnutí**. Např. demonstrující skauti v krojích jsou pro tu chvíli vnímáni, jako jednající jménem Junáka, ať chtějí, nebo ne. Bez ohledu na to, jestli s jejich činem zbylých 60 tisíc skautů a skautek souhlasí. Podobně jsou veřejností vnímáni oni samotní jako symbol/maskot Junáka, se všemi stereotypy a předsudky.

I když se skautský kroj vydává za slavnostní kus oblečení, nemusí se líbit každému. Zvlášť na táborech a delších akcích se z něj snadno navíc stane neforemná, pomačkaná košile. Z toho důvodu ji někteří členové **neradi nosí**. Například v době puberty může být také pro někoho obtížné v kroji přejít sám přes město. Jelikož je kroj výrazný a nepřehlédnutelný, je jeho nositel ihned **vystaven na odív**. A ne každý člen našeho hnutí zvládá tento tlak ustát. A nedej bože, aby přišly dotazy, jestli patří k pionýrům.

V hnutí mají naše děti velkou svobodu vybrat si směr, kterým se chtějí ubírat. Mohou si vybrat, kterou odborku splní, na které úkoly se zaměří nebo v jaké oblasti se chtějí zdokonalovat. Dopřáváme jim velkou volnost jak ve výběru směřování, tak například ve vybavení nebo oblékání. Pokud je z jakéhokoli důvodu nutíme nosit kroj, **potlačujeme jejich individualitu**, kterou v nich při jiných příležitostech nadšeně pěstujeme. Často tak děti nedostanou možnost volby, jestli chtějí kroj nosit, nebo ne, a my sami nepřicházíme s možnými alternativami, ani se děti neptáme, co si o tom všem myslí.

Poslední argument není ani tak výtkou samotnému kroji, jako spíš chyba, které se můžeme v oddílech při používání kroje dopustit. V některých oddílech (a obzvlášť na táborech) můžeme vidět spoustu **bazírování na upravenosti**, až takové to „vojáckovské“ lpění na dodržení formy, které pak je vnucováno dětem, i když jde spíše o osobní (a v oddíle možná streotypizovaný) vkus a vytváříme tak na děti zbytečný nátlak, který jim **nošení kroje může znechutit**. ✖



**MARTINA ADAMCOVÁ**

Na ústředí „šéfuje“ týmu Revize stezky pro skauty a skautky. Vedla oddíl skautek v Kostelci nad Orlicí a nyní příležitostně pomáhá v pražských Modřanech. Ráda si povídá nejen o skautingu a usrkává kávu, nejlépe najednou.

## Proč je, u všech plantážníků, tenhle úkol ve stezce? Aneb co mají umět skauti a skautky

Stezka skautů a skautek prošla po 10 letech revizí. Na podzim 2018 skončilo testování její upravené experimentální podoby. Testovací oddíly stezku zapojily do běžného oddílového života a následně nám dávaly zpětnou vazbu. Kromě komentářů na vylepšení stezky jsme také dostávali řadu otázek, např. „Proč je tenhle úkol ve stezce?“ Stručnou odpověď na tuto otázku mnohdy bylo: „Protože úkol naplňuje kompetence skautské výchovy.“ Avšak tato odpověď budí ještě více otázek: „Co jsou to ty kompetence? Kde se vzaly? Kde je najdu?“ Pojďme si na ně popořadě odpovědět.

### CO JSOU TO TY KOMPETENCE?

Kompetence je souhrnné označení pro znalost, dovednost nebo postoj, kterého chceme ve výchově svěřených holek a kluků dosáhnout. Jinými slovy, zde pojem kompetence znamená výchovný cíl. Slovo „kompetence“ používáme, abychom uchopitelněji pojmenovali, čeho chceme dosáhnout při výchově v oddílech.

### KOMPETENCE SKAUTSKÉ VÝCHOVY

Aby každý oddíl nemusel složitě vymýšlet, čeho všeho by při výchově měl dosáhnout, formulovali jsme soubor dvacetí čtyř kompetencí. Věříme, že právě tyto kompetence jsou pro skautskou výchovu (od světlušky a vlčete až k roverovi a rangers) ty nejdůležitější. Najdeš je na [skaut.cz/kompetence-skautske-vychovy](https://skaut.cz/kompetence-skautske-vychovy). Jsou členěny do 6 oblastí výchovného programu, toto rozdělení už známe ze současných stezek a z metodik: **Co umím a znám, Kdo jsem, Můj kamarád, Můj domov, Svět okolo nás, Příroda kolem nás**. Stejně rozvržení se objeví i v podpůrných materiálech pro upravenou stezku, která vyjde letos před tábory.

Jak navazují tyto oblasti na skautskou výchovnou metodu, principy a poslání? Ukážeme si to na pěti kompetencích týkající se *Přírody kolem nás*.

Jedním z bodů skautské výchovné metody je *Příroda*. Pod tento bod spadá například přespávání v přírodě, ochrana vzácných druhů a mnoho dalšího. Kompetence jsou konkrétnější a zároveň nám říkají, na co všechno bychom neměli zapomenout. Konkrétně to je vidět v následující tabulce oblasti *Příroda kolem nás*.

podoblast	kompetence
Pobyt v přírodě	Rád pobývá v přírodě a umí se v ní chovat.
Vnímání přírody	Prožívá krásu a jedinečnost přírody, vnímá a poznává příběhy krajiny.
Poznávání přírody	Učí se porozumět přírodě a krajině kolem sebe.
Hodnota přírody	Uvědomuje si hodnotu přírody, rozvíjí a kultivuje svůj vztah k přírodě.
Šetrné chování	Chová se šetrně a ví proč.



Kompetence odráží vývoj kluků a holek. Co je přesně třeba zvládat v každé věkové kategorii definují tzv. projevy. Pro skauty a skautky lze jednotlivé projevy zvládnutí kompetence z výseku oblasti *Co umím a znám* shrnout pomocí tabulky:

		projevy pro skautský věk
Odoblast: Praktický život	Kompetence: V běžném životě je samostatný a zvládne se postarat o sebe i ostatní.	Umí si uspořádat a uklidit své věci. Má ve svých věcech pořádek a najde, co potřebuje. Udržuje své věci v dobrém stavu.
		Umí uvařit sobě i rodině/družině jídlo ze základních surovin a nakoupit si k tomu potřebné suroviny.
		Zvládá běžné domácí práce a jednoduché opravy v domácnosti.
		Učí se hospodařit s penězi.
		Používá dostupné komunikační a dopravní prostředky.
		Dokáže jednat s institucemi a má základní přehled o právech a povinnostech pro svůj věk. →



Fyzická zdatnost	Je fyzicky zdatný, pohyb ho baví.	Rozvíjí svou fyzickou zdatnost přiměřeně svému věku a dispozicím. Má fyzickou zdatnost na dobré úrovni.
		Pohyb ho baví, umí k sportování a pohybu podpořit ostatní.
		Uplave 200 m, zvládne pád do hlubší vody.

Projevy zvládnutí kompetence u skautů a skautek navazují na projevy zvládnutí téhož u světlušek a včlat, to si můžeme ukázat na projevech jedné kompetence z podoblasti *Praktický život*:

Kompetence: V běžném životě je samostatný a zvládne se postarat o sebe i ostatní.	projev včlata a světlušky	projev skauti a skautky
	Umí si po sobě uklidit věci, se kterými si hrál nebo pracoval.	Umí si uspořádat a uklidit své věci. Má ve svých věcech pořádek a najde, co potřebuje. Udržuje své věci v dobrém stavu.

### K ČEMU MŮŽU VYUŽÍT KOMPETENCE SKAUTSKÉ VÝCHOVY V ODDÍLE?

Pojďme se podívat na konkrétní příklady toho, jak nám mohou kompetence pomoci při práci v oddíle.

1

### Chcete si zkontrolovat, jestli ve vašem programu nechybí něco důležitého?

Pohledem na kompetence můžete zjistit, jestli je váš program opravdu všestranný.

→ Zkuste si to hned! Přečtete si všech 24 kompetencí a vyberte tři, které rozvíjíte v oddíle přirozeně (na tradičních akcích, oblíbenými programy apod.). Poté najdete tři, které se ve vašem programu vyskytují méně.

2

### Chcete zjistit, co mají skauti a skautky zvládnout?

Kompetence, přesněji jejich projevy, pro vás mohou být nápovědou. Ukážeme si to na příkladu ohledně krizových situací. Odpovědi najdete v podoblasti *Bud' připraven* u kompetence *Je připraven na různé situace včetně krizových*. Projevy kompetence pro věk skautů a skautek jsou:

- Orientuje se podle mapy a dalších pomůcek v neznámém terénu.
- Zná zásady první pomoci a dokáže je v případě potřeby využít.
- Ví, jak si poradit v různých situacích včetně krizových. Jednodušší nečekané situace již zvládá řešit.

### A JAK SOUVISÍ KOMPETENCE SE STEZKAMI?

Jak již ostatně napovídá úvodní odstavec, autoři a autorky výchovných nástrojů vycházejí z toho, co je obsaženo v kompetencích. Nejvíce jich najdeme právě ve stezkách – jde totiž o nástroj všeobecného rozvoje, a tak tam jsou kompetence ze všech oblastí. Kde se kompetence ve stezce nacházejí, nám může napovědět právě samotný název oblastí a podoblastí stezky. Ke každé podoblasti totiž přísluší právě jedna kompetence.

Příklad: Ve stezce v oblasti *Co umím a znám* najdeme podoblast *Praktický život*. Úkoly jsou vytvořeny tak, aby pomáhaly rozvíjet kompetenci „V běžném životě je samostatný a zvládne se postarat o sebe i ostatní“, která se v rámci Kompetencí skautské výchovy nachází také v podoblasti *Praktický život*.

#### Úkoly 1. stupně upravené stezky pro skauty a skautky

**Pořádek.** Po dobu 7 dní si budu udržovat co největší pořádek ve svém pokoji nebo na táboře ve stanu (nic nebude na zemi, bude ustláno, mokré věci na sušáku apod.).

**Informace.** Dokáži zjistit složitější informaci, o kterou mě vedoucí, rádce poprosí, nebo kterou naše družina potřebuje (kdy jede vlak, co tu roste za rostlinu, kdo je starostou, v kolik otevírají v obchodě, ...).

**Jídlo.** Nakoupím a chutně uvařím jídlo z těchto základních potravin: brambory, těstoviny, rýže. Můžu plnit i ve dvojici nebo s družinou.

Kompetence: V běžném životě je samostatný a zvládne se postarat o sebe i ostatní.



## JAK MI KOMPETENCE POMOHOU SE STEZKOU?

Když už víme, jak kompetence skautské výchovy souvisí se stezkami, můžeme se podívat na další tipy na to, jak nám mohou pomoci v oddíle:

### 3 *Jsem zvědavý/á, proč je úkol ve stezce.*

Pokud mě zajímá, proč zrovna úkol ve stezce vypadá tak, jak vypadá, podívám se do přehledu kompetencí. Pravděpodobně úkol pomáhá rozvíjet některou z nich a váže se i ke konkrétnímu projevu či projevům. Příklad z oblasti *Co umím a znám, Praktický život* –

- úkol zní: *Jídlo. Nakoupím a chutně uvařím jídlo z těchto základních potravin: brambory, těstoviny, rýže. Můžu plnit i ve dvojici nebo s družinou.* Tomuto úkolu odpovídá kompetence: *V běžném životě je samostatný a zvládne se postarat o sebe i ostatní.*
- Konkrétní projevy: *Umí uvařit sobě i rodině/družině jídlo ze základních surovin a nakoupit si k tomu potřebné suroviny; učí se hospodařit s penězi.*
- V úkolu se může zdát trochu nadbytečné sloveso nakoupím, ale toto je důležité z hlediska kompetence v podoblasti *Praktický život*. Konkrétně pro projev *učí se hospodařit s penězi*.

### 4 *Chci si trochu upravit úkol ze stezky, ale nechci minout nic důležitého.*

Nevyhovuje vám úkol ve stezce? Chcete si jej upravit a zároveň mít jistotu, že stále bude naplňovat cíle skautské výchovy? Mrkněte, k jaké kompetenci se váže! Použijte kompetenci jako tahák při úpravách.

- Příklad: *Chůze. Ujdu na výpravě s batohem alespoň 12 km během jednoho dne.* Přejde vám, že tento úkol je pro váš oddíl příliš snadný? Nebo naopak máte v oddíle někoho, kdo ze zdravotních důvodů nemůže chodit s batohem na zádech? Není problém, protože kompetence říká: *„Je fyzicky zdatný, pohyb ho baví,“* a její konkrétní projev: *„Rozvíjí svou fyzickou zdatnost přiměřeně svému věku a dispozicím. Má fyzickou zdatnost na dobré úrovni,“* neříká nic o počtech kilometrů a navíc hovoří o přiměřenosti věku a dispozicím. Pokud běžně pořádáte výpravy v délce 15 km, není problém úkol upravit na 15 km, stejně jako jej upravit na chůzi bez batohu pro člena se zdravotními problémy.

### 5 *Chci si upravit velký kus stezky, třeba celou oblast nebo dokonce celou stezku.*

Nebo dokonce vytvořit vlastní? I to je možné! Pomůžou vám kompetence. Pokud s nimi při tvorbě budete pracovat, pomůžou vám s tím, co by ve stezce mělo být.

## BUDOU KOMPETENCE PRO SVĚTLUŠKY, VLČATA, ROVERY A RANGERS?

Soubor dvaceti čtyř kompetencí je shodný pro všechny výchovné kategorie. Projevy kompetencí jsou v tuto chvíli hotové pouze pro skautský věk. V horizontu jednoho roku (spolu s revizí stezky pro vlčata a světlušky) vyjdou i projevy pro věk vlčat a světlušek. S revizí roverského programu budou následovat projevy kompetencí také pro rovery a rangers.

## SHRNUTÍ

Dobrý oddíl pochopitelně může fungovat i bez toho, že by vědomě používal kompetence. Všestranně rozvíjet kluky a holky je možné například pomocí stezek a ostatních nástrojů. Je však dobré vědět, že kompetence skautské výchovy existují a k čemu nám jsou dobré. Pojďme si to shrnout:

- Kompetence je znalost, dovednost nebo postoj daného člověka. Kompetence skautské výchovy používáme v naší organizaci, abychom si ujasnili, co je ve výchově důležité. Pomáhají zpřesnit to, co je ve skautské výchovné metodě, principech a poslání. Můžeme si je představit jako 24 velkých cílů, kterých chceme dosáhnout.
- Kompetence skautské výchovy existují pro všechny věkové kategorie. Projevy (konkrétní cíle) jsou zatím rozepsané jen pro kategorii skautů a skautek.
- V oddíle mi mohou pomoci, pokud si chci zkontrolovat, že v programu oddílu nic nechybí nebo zjistit, v čem mám vlastně skauty a skautky rozvíjet.
- Dále je můžu využít při práci se stezkou a ostatními nástroji. Například pokud si chci stezku upravit.
- Upravená stezka pro skauty a skautky vyjde před letními tábory tohoto roku a už teď se na ni můžete těšit. ✕



FOTO: PETR KALOUSEK



**ADÉLA SKOUPÁ**  
Redaktorka HN a Aktuálně.cz, podílela se na projektu Chudé Česko. Nastupuje do Deníku N. Vedla oddíl v Moravské Třebové, žila na Islandu.

## Odvrácená tvář Česka: chudoba a exekuce

*Skoro každý desátý člověk  
kolem nás je v exekuci. Mezi  
nimi jsou dokonce i děti,  
doplácející na chyby dospělých.  
Co o chudobě víme?*

Když bylo Kristýně Bandové osmnáct let, zjistila, že je v exekuci. O tom, že dluží peníze, neměla do té doby tušení. „Šla jsem si vybrat výdělek z praxe a bankomat jen naprázdno zapípal. V bance mi pak řekli, že si peníze vzal exekutor,“ vzpomíná na nepříjemné překvapení dívka, která nedávno vystoupila v projektu Aktuálně.cz nazvaném Chudé Česko mapujícím problém chudoby a exekucí v tuzemsku.

K dluhu Kristýna přišla vinou svých rodičů, když jí bylo jedenáct. Jako malá jezdila městskou hromadnou dopravou načerno, jelikož jí doma nedávali peníze na jízdenky. A když ji pak chytil revizor, rodiče za ni pětisetkorunovou pokutu nezaplátili. „Postupně dluh narůstal. No a v osmnácti letech spadl na mě,“ objasňuje souvislosti, které zjistila až v dětském domově. Tam se ocitla jako patnáctiletá potě, co ji rodičům úřady kvůli neuspokojivé péči odebraly. Jenomže na to nikdo nehleděl a Kristýna tak vstoupila do dospělosti obtěžkaná 24tisícovým dluhem. S pomocí zaměstnanců dětského domova, kde nyní pracuje v kuchyni, se jí naštěstí podařilo dluh splatit.

Její příběh není ojedinělý. Loni bylo podle Exekutorské komory vedeno proti nezletilým kolem osmi tisíc exekucí. „Z dětí se stávají dlužníci tehdy, pokud mají tu smůlu, že se narodí rodičům, kteří o ně řádně nepečují. To je společný prvek u všech zadlužených dětí,“ popsala v dřívějším rozhovoru pro Aktuálně.cz právnička Alena Vlachová, která pomáhá dětem dostat se z exekucí. Často se týkají právě těch z dětských domovů. Mezi další příčiny dětských exekucí patří pochybení soudů nebo některé právní předpisy. Ve většině případů, které právnička Alena Vlachová řešila, od začátku viděla, že soudci k případům nepřistupují z hlediska mezinárodní Úmluvy o právech dítěte, která říká, že předním hlediskem musí být zájem dítěte. „Pokud je dítě žalováno o zaplacení několikatisícových částek, soudce to nemůže vzít

jen mechanicky a formálně podle zákona stejně, jako kdyby na straně žalované byl dospělý. Musí se na to podívat optikou nejlepšího zájmu dítěte a musí uvážit třeba to, jestli se dítě do situace dostalo vlastním zaviněním, nebo jestli to zavinili jeho rodiče,“ upozorňuje.

Za zkratkovitým způsobem, jak se soudy rozhodovaly, ale často stála jejich přetíženost – žaloby kvůli podobným pokutám se tak opakovaly jako přes kopírák. Tím pádem soudy „kopírovaly“ i rozsudky. Kolotoč se rozjel po sérii politických rozhodnutí na přelomu tisíciletí – nejprve dala vzniknout soukromým exekutorům a exekutorskému řádu, poměrně tvrdý k dlužníkům, pak se taky například zvýšily paušální odměny pro exekutory a pro advokáty. Začal tak kvést byznys s malými pohledávkami.

### HYBNÁ SÍLA SKRYTÁ POD POVRCHEM

Zadlužené děti jsou jen malým dílkem skládačky chudoby v Česku, ale ilustrují závažnost celého problému, kterého už si všimla i zahraniční média jako třeba britský deník The Guardian nebo agentura Reuters. V Česku čelí téměř každý desátý člověk exekuci, skoro půl milionu lidí se navíc týkají tři a více exekucí naráz. To často znamená, že uvízli v dlouhové pasti, z níž není snadné se dostat. Když připočteme další členy rodiny, které dluhy jejich příbuzných v životě neměně zasahují, začíná se najednou problém chudoby v Česku rozkrývat ve svých mohutných rozměrech.

Jak dokládá Kristýnin příběh, do začarovaného kruhu dluhů ale lidé nemuseli spadnout jen vlastní neuvážeností, kdy si třeba půjčili nevýhodně peníze, protože si chtěli dopřát něco, na co jim plat nevystačil. Často jde o lidi, kteří doplácí na dluhy svých příbuzných, na nešťastné podnikatelské rozhodnutí nebo na to, že jim malý dluh, například pokuta, kvůli dalším poplatkům (advokátům, exekutorům...) a nákladům nabobtnal do obřího rozměru, třeba na dvacetinásobek.

Zasažení lidé se se svými problémy nechlubí a často na nich ani není na první pohled znát, že strádají nebo že se ocitli v patové situaci, která jim ubírá životní naději a sílu. Je to problém skrytý pod povrchem, ale dopadá na celou společnost. Sociolog Daniel Prokop z agentury Median pro britský The Guardian poznamenal, že zkušenost se zadlužením a s vymáháním dluhů je spojena s nižší důvěrou ve veřejné instituce a demokracii. To se může projevit například při volbách. Lidé rezignují a k volbám nechodí, ukazují se také, že v regionech zasaženějších chudobou, exekucemi (které lze vysledovat například díky projektu Mapa exekucí) více bodují antisystémové strany. „Lidé, kteří jsou pod hranicí chudoby, jsou často nevoliči, a pokud volí, tak nezřídka antisystémové strany, jako jsou komunisté či SPD. A když porovnáte počet exekucí v jednotlivých oblastech s počty lidí, kteří volí nějak extrémně, zjistíte, že exekuce mají také výrazný vliv,“ podotkl v projektu Chudé Česko sociolog Prokop.

Chudoba má mnoho vrstev a souvislostí, do jaké míry si ale uvědomujeme její blízkost? Chápeme, co lidé ohrožení chudobou prožívají? A jak můžeme předejít tomu, abychom se do podobné situace někdy dostali?



## Tipy na aktivity pro věkovou kategorii mladší skauti a skautky (11–13 let), program však lze použít i pro starší. Programy jsou seřazeny od jednodušších ke složitějším na provedení

### PŘÍBĚHY Z CHUDÉHO ČESKA I

Přečtěte dětem Kristýnin příběh z úvodu textu. Debatujte s nimi o tom, co by dělaly, kdyby se setkaly s podobným případem. Kam by se Kristýna mohla obrátit s prosbou o pomoc? Jaké organizace se například v Česku zadluženým lidem věnují?

### PŘÍBĚHY Z CHUDÉHO ČESKA II

Vytiskněte dětem příběhy z projektu *Chudé Česko* a rozdělte je do skupin. Každé skupině přiřadte jeden příběh, aby si ho přečetla. Pak jej odprezentuje ostatním. Pobavte se o tom, co byste na místě těchto lidí udělali jinak. **Pomůcky:** papír a psací potřeby, vytisknuté materiály.

### VLASTNÍ FINANCE

Povídejte si s dětmi o tom, jak hospodaří s vlastními penězi. Kolik peněz od rodičů dostávají? Za jakých podmínek? Jak často je dostávají? Za co je utrácejí? Kdyby si měly vybrat něco, co oželí, co by to bylo? Rozepište svůj osobní rozpočet na papír. Na co šetříte a jak vám to jde?

**Navazující body ze stezky:**

- 2. stupeň skautské stezky, oblast *Praktický život* – V průběhu období, které si určím, si zaznamenávám své peněžní příjmy a výdaje a s rodiči nebo s vůdcem/vůdkyní si promluví o tom, za co utrácím zbytečně moc peněz a jak bych mohl ušetřit.
- 3. stupeň skautské stezky, oblast *Praktický život* – Dokážu si ušetřit na věc, kterou si chci koupit.

### HOSPODAŘENÍ DOMÁCNOSTI

Zjistěte, jaké jsou nezbytné měsíční výdaje vaší domácnosti. Za co tví rodiče každý měsíc platí, kolik si tedy musí pravidelně odečíst ze svého příjmu? Jak to platí? Má vaše rodina nějakou finanční rezervu? Zkus vyjmenovat, bez čeho by ses v životě asi neobešel, a popros rodiče, ať ti pomůžou vyčíslit, kolik to měsíčně stojí. Dohledej si, jaká je v Česku průměrná měsíční mzda. Ze zjištěných informací vytvořte s dětmi plakát, třeba ve formě koláže, například s pomocí letáků ze supermarketů. **Pomůcky:** papír a psací potřeby, letáky, noviny, časopisy.

### MAPA EXEKUCÍ

Veźměte na schůzku notebook a promítačku a promítněte si mapu exekucí. Podívejte se na místo, kde žijete, a nechte děti, ať odpoví na následující otázky:

- Které regiony Česka jsou exekucemi nejpostiženější?
- Jaké místo v Česku je nejzadluženější?
- Kde jsou na tom naopak s exekucemi dobře?
- Jak jsou na tom místa, kde jste byli posledně na výpravě?
- Jak je problém exekucí závažný ve velkých městech?
- A jak je to na malých vesnicích?

Případně si promítněte i videa z projektu *Chudé Česko* a povídejte si o nich. **Pomůcky:** notebook, dataprojektor, wifi připojení.

### ODBOŘNÍK Z PRAXE

Podle odborníků mají Češi mezery ve vědomostech o osobních financích, hlavně o půjčkách. Pozvěte si odborníka, například z neziskové organizace, který vám o nich popovídá. Nebo se s dětmi pobavte o následujících otázkách: Proč si lidé půjčují? Co jsou to úroky a k čemu jsou dobré? Co se stane, když člověk nesplácí? Co je to bankovní účet, kreditní karta, internetové bankovníctví? K čemu slouží banky, pojišťovny?

### HLEDAČI PŘÍBĚHŮ

Vytvořte skupinky, které budou představovat novinářské redakce. Vaším cílem je přinést čtenářům co nejzajímavější příběh. Zapátrejte proto ve svěm okolí a popovídejte si s někým, kdo sám z různých důvodů bojuje s chudobou. Zjistěte podrobnosti o tom, jak se do situace dostal. Co pro jeho život nedostatek peněz, případně dluhy a exekuce, znamenají? S kolika penězi hospodaří, co si za ně může dovolit koupit? Jak třeba slaví Vánoce, narozeniny? Co by lidem poradil, aby se vyvarovali podobným problémům? Příběh sepište nebo natočte a předvedte na schůzce ostatním. Debatujte o tom, co jste se dozvěděli.

**Pomůcky:** Poznámkový blok a psací potřeby, případně nahrávací (diktafon na mobilu), foťáky, kamery. ✕



### UŽITEČNÉ STRÁNKY, KTERÉ VÁM MOHOU S PŘÍPRAVOU PROGRAMU POMOCI:

- Dluhové poradenství od organizace Člověk v tísni: [☞ bit.ly/2WG5r9O](https://bit.ly/2WG5r9O)
- Mapa Česka pohledem exekucí: [☞ mapaexekuci.cz](https://mapaexekuci.cz)
- Projekt *Chudé Česko*: [☞ chudecesko.cz](https://chudecesko.cz)



### SOŇA VALČÍKOVÁ

Pracuje pro podnik Kokoza, který se zabývá podporou pěstování a kompostování ve městě. Věnuje se v něm tématu třídění organických zbytků a kompostování.

## Žížaly do každé klubovny

### Proč a jak si založit v klubovně kompost

Třídění základních materiálů už pro mnohé není novinkou, ale samozřejmostí. Ale co organické zbytky, které tvoří až 40 % směsného odpadu? Ty často zcela zbytečně končí na skládce či ve spalovně. Přitom je velmi jednoduše můžeme přeměnit na kvalitní hnojivo pomocí kompostování a vrátit je vyčerpané půdě. Pozor, budeme se bavit výhradně o organických zbytcích rostlinného původu – o slupkách a odřezcích od ovoce a zeleniny, nikoli o mase, sýru nebo o zbytcích průmyslově vyráběných potravin.

#### PROČ MÁ SMYSL TŘÍDIT ORGANICKÉ ZBYTKY A KOMPOSTOVAT JE

Kompostování je výhodné jak pro nás samotné, tak pro společnost a životní prostředí. Tlející zbytky se podílejí na vzniku skleníkových plynů a nebezpečných výfuků. Kvůli bioodpadu je ve spalovnách zapálení odpadu složitější, což způsobuje plýtvání energií. Pokud začnete třídít organické zbytky, nebude se vám špinit odpadkový koš, bude méně zapáchat, a vy ho tak budete moci vynášet méně často. Organické zbytky lze přeměnit na kvalitní hnojivo – kompost. Když hnojíme kompostem, vracíme do půdy zpět, co jí patří. Tak pomáháme půdě, která je vyčerpaná a ztrácí sílu zadržovat vodu a stále plodit: bráníme tak její degradaci, která je v současnosti vážným problémem. Kompostování je přirozené a využívali jej už prastaré národy.

#### JAK SI ZALOŽIT KOMPOST V KLUBOVNĚ?

Na trhu v dnešní době najdeme několik typů kompostérů, které se mezi sebou liší mimo jiné i využitelností v různých prostředích. Kompostér si ovšem jednoduše můžeme vyrobit i svépomocí, což je o poznání větší zábava, u které se i můžeme něco přiučit.

Pokud máte klubovnu se zahradou, je nejlepší vyrobit si vícekomorový kompostér alespoň o dvou nebo třech komorách. Vícekomorové kompostéry mají tu výhodu, že vám jasně dají najevo (tím, že je komora naplněna a hned vedle čeká prázdná komora), když je čas kompost přeházet. Přeházení kompostu je klíčové pro mikroorganismy, které v něm žijí – dodá jim kyslík. Kompostér si můžete vyrobit např. z palet nebo ze starých trámů, dveří, upcycling (přeměna starých a nepotřebných produktů na nové,

užitečnější) je zde vítán. Spoustu inspirace ohledně toho, jaký design kompostéru zvolit, najdete na internetu, zkuste pátrat i na zahraničních webech a v obrázcích, které vyhledávač zobrazí po zadání hesla „DIY compost“. Kompost nevyžaduje denní péči, zvládne i nepravidelný provoz vaší klubovny. Je dobré zvolit správce kompostu, osobu, která bude mít kompost na starosti a hlídat, že se dodržují základní principy kompostování.

Pokud vaše klubovna nemá zahradu, můžete se pustit do kompostování pomocí žížal, tzv. vermikompostování. Vermikompostér si můžete jednoduše vyrobit ze 2–3 nádob s víkem, které se do sebe dají zaklesnout a postavit na sebe. Použít můžete např. 10litrové kbelíky od kečupu nebo mléka. Podrobné návody najdete na internetu (např. na [bit.ly/2Rku8iF](https://bit.ly/2Rku8iF)). Vermikompostér si ale můžete i koupit už hotový. Žížaly pak lze získat výměnou za něco dobrého na zub od chovatele, kterého najdete např. v žížalí online mapě [mapko.cz](https://mapko.cz). Pokud vás k vermikompostování napadají ještě nějaké další otázky, podívejte se na web sdružení Kokoza: [bit.ly/2Eag9yt](https://bit.ly/2Eag9yt).

Ty oddíly, které nemají prostor pro kompostér ani na zahradě, ani v klubovně, mohou využít veřejné komunitní kompostéry, pokud takové ve svém okolí mají. Další možností je zjistit, jestli obec zajišťuje svoz hnědé popelnice na bioodpad, případně se podívat, zda se poblíž nenachází volně stojící kontejner hnědé barvy, kam každý může bioodpad odložit. Pokud vám tato služba ve vaší obci chybí, neváhejte se obrátit na odbor životního prostředí.

#### JAK TŘÍDIT BIO NA TÁBORECH A VÝPRAVÁCH

Nejvíce odpadu často vzniká právě při výjezdech na nejrůznější výpravy nebo tábory. Tam nakládání s odpadem vždy záleží na možnostech, ale kdo se více pídí, lépe potom třídí. Ačkoliv větším problémem jsou plastové odpady, kterým je nejlepší zcela předcházet, můžeme při táboření myslet i na bioodpad. Na táboře je nejjednodušší organické zbytky shromažďovat na jedno místo do sběrné nádoby a tento materiál na konci každého dne zakopat někde dál od tábořiště tak, aby nelákal hlodavce. V praxi se na většině skautských táborů využívá odpadová jáma, do které se zbytky jídla umísťují a průběžně zasypávají. V tomto případě se nejedná o kompostování, není zde přístup kyslíku. Nicméně toto řešení se jeví jako nejšetrnější k přírodě v této konkrétní situaci. „Odpadovku“ zřizujte v dostatečné vzdálenosti od vody a vhadzujte do ní pouze rozložitelné materiály. Dalším řešením je podívat se do „kompostovací mapy“, jestli se v okolí nevyskytuje nějaký kompostér, kompostárna či někdo, kdo by váš bioodpad rád proměnil v kompost na své zahradě.



## ZÁKLADNÍ PRINCIPY KOMPOSTOVÁNÍ

Kompost není jen ledajaká hromada trávy a slupek od ovoce a zeleniny. Je to hromada, která má řád. Abychom sklízeli zdravý a kvalitní kompost je potřeba myslet na základní pravidla: správná skladba (poměr uhlíku a dusíku), dostatek kyslíku, optimální vlhkost, teplota. Více informací si můžete prostudovat v článku *Kompost = hromada, která má pravidla* na [bit.ly/2TmJvyz](https://bit.ly/2TmJvyz).

## JAK ZAČENIT TŘÍDĚNÍ ORGANICKÝCH ZBYTKŮ DO KAŽDODENNÍHO ŽIVOTA

Abychom si třídění organických zbytků udělali co nejpohodlnější, je vhodné zřídit na ně nádobu, kterou umístíme k dalším košům nebo na kuchyňskou linku, tak aby byla po ruce. Nádoba by měla být omyvatelná (třeba dóza, miska nebo malý kbelík). Lze používat také papírové pytlíky. Jakmile je nádoba plná, stačí ji odnést na kompost. Doporučuji udělat si analýzu a po dobu jednoho týdne až měsíce evidovat, kolik bioodpadu generujete (např. kolik 10l kýblů organických zbytků za týden naplníte).

Třídít organický materiál je jednoduché, na jeho proměnu v kompost nepotřebujeme žádné recyklační linky ani složité technologie, tak pojďme udělat tento první krok. Inspiraci pro skauty a skautky můžete najít v článku [Chceme vaše slupky](#) v únorovém čísle časopisu Skaut. Zavedení třídění bioodpadu v klubovně může nastartovat i změnu každodenních návyků členů oddílu. Jako u všeho je pak nejdůležitější začít u sebe. Půda a životní prostředí vám poděkují. ✖

Článek vznikl v rámci projektu EGO x ECO realizovaném Skautským institutem, který grantem podpořilo hlavní město Praha.



FOTO: KOKOZA

**JUN SHOP.CZ**  
100% NAŠEHO ZISKU VRACÍME SKAUTINGU  
WWW.JUNSHOPCZ

**NABÍDKA TRVÁ DO 31. 3. 2019 NEBO DO VYPRODÁNÍ ZÁSOB**

**Kulič Skaut 229 Kč**

**Mikina Jsem skautka / Jsem skaut od 399 Kč**

**Triko Jsem skautka / Jsem skaut od 179 Kč**

**Lowe Alpine Cloud Peak 35l původní cena: 1 999 Kč nová cena: 1 290 Kč**

773 294 840 (STS) OBCHOD@JUNSHOPCZ, HAŠKOVA 7, PRAHA 7

## 4600 m<sup>2</sup> CHYTRÉ ZÁBAVY PRO VÁS A VAŠE ODDÍLY

**ZÁBAVNÍ VĚDECKÝ PARK**

u brněnského výstaviště

[www.vida.cz](http://www.vida.cz)

INZERCE ↓

**VIDA!**



**FRANTIŠEK PRINZ – KAVKA**  
Podílí se nejen na duchovním rozvoji svého oddílu Plamen v Břeclavi.

## Duchovní obnova skautského slibu

### a závěr přípravy na slib v jednom

Mezi nejvýznamnější momenty skautské duchovní výchovy patří skautský slib. Samotný rituál je okamžik, na který mnozí skauti i skautky desítky let po jeho složení vzpomínají. Aby se slibujícím jeho význam skutečně zaryl pod kůži, předchází tomuto slavnostnímu okamžiku skautského života často příprava. Během ní slibující ukáže sobě i ostatním, že rozumí znění slibu, že tedy ví, co slibuje, a chce podle toho žít. Měl by také ukázat, že slib umí nazpaměť, nejlépe i se skautským desaterem.

Složením skautského slibu dává člen sobě i ostatním najevo, že skauting a jeho morální základy jsou jeho životní cestou a že se chce stát „opravdovým“ skautem. (Stanovy mluví o složení skautského slibu jako o jedné ze základních povinností členů Junáka. Zkuste se se svou oddílovou radou zamyslet, jak to vnímáte vy. Kdy se nováček opravdu stává skautem?) Skautské dobrodružství ani duchovní rozvoj tím však nekončí. Ba naopak, slib má člověku stále připomínat, aby vedl lepší život.

Je však otázkou, do jaké míry se se slibem v oddílech po jeho složení pracuje. Jak jsme v našem oddíle zjistili, mnoho členů již rok nebo dva po složení slibu nejenže nezná jeho přesné znění, ale někteří nedokážou ani vlastními slovy popsat, co že to vlastně slíbili. Proto jsme se rozhodli na letošním táboře uspořádat program, který by jim tento okamžik připomněl, pojmenovali jsme jej „obnova skautského slibu“.

Cílem programu bylo, aby si skauti připomněli skautský slib a skautské desatero. Program se konal ve večerních hodinách, za tmy. Jednalo se o cestu po svíčkách lesem kolem tábora, na kterou byli jednotliví členové postupně vypouštěni. Během putování potkávali stanoviště zaměřené na jednotlivé skautské zákony, případně na části slibu. Stanoviště měla různý charakter. Některá sloužila k zamyšlení (například úvodní vzpomínkové, kde měl každý za úkol se rozpomenout, jak sliboval, zkusit si vybavit znění slibu a uvědomit si, zda podle něho žije), jinde měli účastníci za úkol něco napsat (například na stanovišti věnovaném šestému bodu skautského zákona měl každý napsat na papír způsoby, kterým chrání či od teď bude chránit přírodu), případně na stanovišti byla osoba, se kterou si na dané téma pohovořili (např. „vyslavec“ nejvyšší Pravdy a Lásky, nejlépe

v převleku). Na posledním stanovišti hořel oheň a poblíž visela státní vlajka. Zde měl každý možnost sám, v tichu uprostřed lesa, „obnovit“ svůj skautský slib.

Protože byl program určen také slibujícím jako zakončení přípravy na slib den před jejich prvním složením skautského slibu, zařadili jsme na cestě křižovatky a odbočky, aby se nedostali na stanoviště určené jen pro děti se složeným slibem (např. vzpomínka na slib nebo stanoviště s obnovou slibu), na to je třeba při plánování trasy myslet. Chcete-li se inspirovat našimi stanovišti, najdete je na stránkách: [∞ bit.ly/2EaHd1z](https://bit.ly/2EaHd1z). Nebojte se je přizpůsobit podmínkám svého oddílu a svým členům.

Protože jsme se prvním pěti bodům skautského zákona věnovali již na oddílových schůzkách přes rok, nebyli již součástí „slibové stezky“. Pokud někdo program zrealizuje nebo třeba i doplní zbývající stanoviště, budeme rádi o sdílení zkušeností na [∞ kavka@skaut.cz](mailto:kavka@skaut.cz).

Po uskutečnění jsme na základě zpětné vazby dali dohromady výčet toho, na co je třeba si dát pozor:

- správné načasování programu, děti nesmí být již příliš unavené; večerní atmosféra však zároveň dodává programu to správné kouzlo
- cesta a cedulky na stanovištích musejí být dostatečně osvětlené, aby šlo vše přečíst; použití člověk (narušují atmosféru) je ke zvážení
- čas strávený na stanovištích musí být přibližně stejný, zejména u stanovišť obsazených osobou se nesmí povídání příliš natahovat, podle toho je třeba zvolit i intervaly vypouštění dětí na stezku
- pouštění dětí podle věku: nejmladší mohou jít ještě za šera, aby neměly strach a mohly se soustředit na úkoly
- děti by se neměly dohánět a mluvit spolu; když se dítě přiblíží ke svému předchůdci, musí počkat a dát mu klid na stanovišti
- na „samoobslužných“ stanovištích by nemělo být moc textu, aby to děti neodradilo – v ideálním případě by mohl být na každém stanovišti člověk, který úkol sdělí ústně

Program byl účastníky kladně hodnocen a mnozí ocenili, že měli možnost si „osvěžit“ skautský slib a znovu si „zaslibovat“. Pro úspěch zvažujeme zopakování programu v podobné formě i na dalších táborech. ✕



FOTO: LUCIE HORÁKOVÁ



### JANA KARAOVÁ – KULDA

Je čtvrtým rokem v týmu odborek, nyní pracuje na ústředí v programovém týmu. Zástupkyně hlavního kapitána vodních skautů a šéfredaktorka Kapitánské pošty.

## Odborky fungují, zjistěte, jak na to

### Tipy a zkušenosti z oddílů, kde se s odborkami pracuje

Jedním z výchovných nástrojů, které Junák svým členům a členkám nabízí, jsou odborné zkoušky – u skautů a skauetek tzv. odborky a u vlčat a světlušek/žabiček vlčci a světlýlka. Jejich cílem je podpora osobního rozvoje ve specializovaných oblastech (nadstavba ke všeobecnému rozvoji obsaženému ve skautské stezce) a poskytnutí příležitosti vyniknout v nějaké dovednosti, vzbudit zájem dětí o specializaci v konkrétních oblastech, pomoci jim poznat své silné stránky a dále je rozvíjet.

Veškeré informace o odborkách naleznete na webu [odborgy.cz](https://odborgy.cz). Najdete zde všechny odborkové listy, plakát, obrázky nášivek a také brožuru, která pomůže k základní orientaci mezi odborkami – jak vypadají a jak se plní nebo jak je to s věkovými kategoriemi. Obsahuje také odpovědi na časté otázky patronů. Dříve vyšlé články k tématu odborek najdete na: [casopisy.skaut.cz/skauting/tagy/odborgy](https://casopisy.skaut.cz/skauting/tagy/odborgy).

Míra a způsob plnění odborek v oddíle záleží vždy na vynalézavosti vedoucích i na tom, kolik prostoru a možností dětem poskytnou. Způsobů, jak je plnit, je mnoho a záleží i na konkrétním charakteru dané odborky – některé lze zařadit do běžného programu schůzek, jiné vyzkoušet na výpravách a letním táborech, další vyžadují úzkou spolupráci s rodiči, nebo naopak nabízí dětem možnost plnit je zcela samostatně i mimo oddílové akce. Zbytek článku nabízí detailnější pohled právě na různé přístupy k plnění odborek, navíc doplněné o zkušenosti konkrétních oddílů.

## PATRONI A PATRONKY

Nejčastějším způsobem plnění odborek je individuální plnění, ve kterém hrají zásadní roli patroni. Práce s odborkami vyžaduje individuální přístup a často není z pochopitelných důvodů v silách vedení oddílu, aby se plnohodnotně věnovali každému svému členovi či člence v plnění mnohdy specifických úkolů z rozličných oblastí. Tato nevýhoda může být i velkou příležitostí: možností zapojit další osoby do oddílové činnosti. Dospělými průvodci na skautské stezce osobního růstu nemusejí být jen vedoucí. Každý, kdo si plní odborku, má mít svého patrona či patronku, tedy někoho, kdo adeptovi pomůže, doladí s ním konkrétní podmínky při plnění úkolů, něco mu vysvětlí, naučí, usměrní, ukáže, odpoví na otázky týkající se dané činnosti. A to může být kdokoliv. Kromě vedení oddílu mohou dělat patrony a patronky **roveři a rangers, odrostlí členové oddílu**, kteří se dané oblasti nějak věnují, **rodiče, příznivci a přátelé oddílu** nebo třeba **učitelé z umělecké školy nebo trenéři sportů**, jimž se plnitelé odborky věnují.

Že **spolupráce s externisty** funguje, ukazuje i praxe dívčího oddílu Minetaka z Boskovic. „Zebra, která plní odborku Čtenáře, si vybrala za patronku svoji učitelku českého jazyka, Barča plnící výtvarníka učitelku ze ZUŠ a Štěpi má dokonce patrona z biologického ústavu na Přírodovědecké fakultě Masarykovy univerzity,“ říká Klárka, která má odborky v oddíle na starosti. „Patrony si hledají holky samy,“ dodává Liduš, vůdkyně boskovického oddílu. „Pokud neví, za kým jít, rády jim poradíme, ale hlavní krok, tedy jít za konkrétní osobou a domluvit se, necháváme na nich. Stejně tak si samy hlídají a připomínají plnění odborky.“ Nebojte se tedy požádat o patronování odborky externisty, odborníci většinou rádi pomohou, když jim vysvětlíte, o co jde a co přesně od nich žádáte.

Jedním z úkolů každé odborky na stupni R&R je „Jsem patronem/patronkou této odborky.“ Využívejte toho a zapojte jak **rovery a rangers**, tak odrostlé členy oddílu a udržujte tak s nimi smysluplný kontakt! Kromě toho, že si odborku mohou sami plnit, mohou se v oddíle věnovat činnostem, které jsou jejich koníčkem, při kterých získají pro práci v oddíle nové uplatnění. Patronovat jednodušší úkoly u mladších skautů a skauetek zvládne po náležité přípravě kdokoliv z vedoucích, zároveň i roveři a dospělí plnící si odborku mají svého patrona nebo patronku. V ideálním případě by to měl být někdo, kdo je v dané činnosti ještě dále posune. Mnohdy je potřeba nebo vhodné někoho takového najít mimo domovský oddíl, ať už z jiného oddílu nebo civilní sféry. Je to skvělá příležitost pro **mimoodílovou spolupráci**. Jak s ostatními skauty, tak s veřejností. A v neposlední řadě je to způsob, jak udržet **kontakt s bývalými členy oddílu**, kteří již nemají čas se zapojovat naplno a pravidelně – často se ukáže, že kromě toho zvládnou občas pomoci i při jiných příležitostech. Díky systému patronů není tedy potřeba, aby vedení oddílu „muselo vše umět“. Pokud se podaří zapojit do patronace mnoho roverů a oldskautů, vytvoříte tím síť, ve které se upevní vztahy napříč oddílem a střediskem; všichni na stejné vlně, starší jdouce příkladem mladším. Pokud se rozhodnete „sáhnout“ po patronech za hranice vlastního oddílové rady, můžete se sblížit s rodiči nebo jinými příznivci oddílu, kmenem dospělých... Stačí se chtít zajímat o to, koho co baví a lidi umět propojovat, aby si vzájemně něco předávali. Přehled o plnění →

odborek zvládne mít i jeden člověk z vedení, jako je tomu ve zmíněné Minetace.

Vždy je nutné, aby vedoucí oddílu nebo ten, kdo má oddorky na starosti, věděl, kterou oddorkou se dítě snaží plnit, kdo je patronem nebo patronkou a že vědí, jak přistupovat k plnění úkolů, což je přehledně sepsáno v brožurce k oddorkám. Ke každému adeptovi je při tom nutné přistupovat individuálně, důležité je přihlídnout k věku dítěte, jeho možnostem, schopnostem a talentu. Některé děti plní zkoušky snadno, jiné se musí naopak velmi snažit, a přesto nemusí vždy výsledku dosáhnout. Motivace a podpora je tak stejně jako pomoc s výběrem vhodné zkoušky další důležitou úlohou vedoucích a patronů. Pozor je také potřeba dávat na to, aby rodiče, učitelé aj. byli dobře informováni a uznávali a podepisovali dětem skutečně splněné úkoly bez snahy jim „zadarmo“ prospět.

### ZAPOJENÍ ODBOREK DO ČINNOSTI ODDÍLU

Vedle individuálního plnění oddorek je možné je několika způsoby zařadit i do programu oddílu. Následující řádky nastíní, jak na to.

Plnění oddorky může být zařazeno do programu oddílu tak, aby se jí **snažili plnit všichni**. Výhodou společného plnění je to, že je to společný program a že není vždy nutná individuální patronace. Pozor ale na to, že celoodílové společné plnění mírně popírá jeden z cílů oddorek – individuální rozvoj. Je proto rozumné tímto způsobem společně plnit maximálně jednu až dvě oddorky, aby byl v oddílové činnosti prostor i na ostatní aktivity. Tento způsob plnění oddorky je vhodný pro oddíly s určitým zaměřením (např. vodácké, křesťanské), v rámci delší výpravy (zimní tábor, cyklistický puťák) nebo přípravy na konkrétní akci (vánoční besídka, oslavy výročí, středisková akce apod.). Vhodnými oddorkami na společné plnění mohou být například Táborník/Tábornice pro oddíly, které si tábor stavějí samy „na zelené louce“, nebo Plavec/Plavkyně pro oddíly tábořící u vody a navštěvující běžné bazén. Nic vám ale nebrání si vybrat i něco jiného a zaměřit váš oddíl tímto směrem.

Ikdyž se v oddíle žádná oddorka „centrálně“ neplní, je vhodné na jejich existenci myslet už při sestavování plánu činnosti oddílu. Mnohé aktivity se dají zařadit jako „ochutnávková činnost“, kde si v rámci programu **všichni splní jeden úkol**, a koho daná aktivita zaujme, může pokračovat v plnění oddorky. Například Štíky z Hradce Králové takto vyráběly sněžnice, a někteří z nich teď pokračují v plnění oddorky Polárník/Polárnice.

**Tip:** Projděte si oddorkové listy, jistě najdete spoustu inspirace pro oddílový program, po zařazení aktivit – úkolů z oddorek můžete a nemusíte pokračovat v jejich plnění. Půjdete do bazénu a přemýšlíte nad programem? Chcete zařadit do oddílové činnosti téma Příroda a tápete, jak ho uchopit? Máte v plánu cyklovýpravu? Chystáte se v zimě na hory? Přemýšlíte, jak pojmut scénku na vánoční besídku? Úkoly z oddorek vám poskytnou námět na program, stačí po nich sáhnout.

Mnoho oddorek obsahuje úkoly cílené na starší skautky a skauty nebo rovery a rangers, kteří při nich **mají připravit pro ostatní program** různého rozsahu, například:

- Připravím exkurzi nebo brigádu do zvláště chráněného území. (Strážce/Strážkyně přírody)
- Uspořádám pro členy oddílu atletické závody. (Atlet/Atletka)
- Připravím pro družinu simulaci dopravní nehody, na konci s ní rozeberu správnost postupů. (Cyklista/Cyklistka)
- Připravím pro družinu/oddíl program na téma historie českého skautingu. (Skautský historik/Skautská historička)
- Připravím akci či oslavu ke Dni zamýšlení s využitím aktuálních materiálů WAGGGS a tématu pro daný rok. (Mezinárodní skaut/skautka)
- Připravím hru pro celý oddíl, která ostatní seznámí s pamětihodnostmi v okolí naší klubovny. (Turistický průvodce/Turistická průvodkyně)

Pro zařazení výše uvedených úkolů do plánu celoroční činnosti je zapotřebí včasná domluva. Pokud plnitel oddorky běžně program pro družinu nebo oddíl nepřipravuje, určitě lze jen doporučit konzultaci a případnou podporu od vedení oddílu předem. Na bedrech vedoucích pak leží dopad možného nesplnění, otázka, co dělat, pokud daný program starší skaut/ka nepřipraví. To je však pro mnoho vedoucích již důvěrně známé riziko spojené s každým předáním odpovědnosti, které je ve skautské výchově klíčové.

Zkuste při plánování výprav a táborů nezajišťovat automaticky vše sami, ale využít oddorky k tomu, aby byli členové oddílu zapojeni do přípravných činností co nejvíce. Možná nebude všechno vždycky úplně dokonalé, ale vedení k samostatnosti a zodpovědnosti je přece důležitější. Některé oddorky totiž obsahují **běžnou činnost**, kterou je tak jako tak potřeba zajistit, jedná se například o oddorky:

- Kuchař – služba v kuchyni, jídelníček na výpravě, jídelníček na táboře
- Táborník – balení na tábor, stavba stanu, nováček na táboře, táborová stavba

### JAK MOTIVOVAT K PLNĚNÍ ODBORKY?

Nejjednodušeji tak, že půjdete příkladem. Plňte oddorky s dětmi. Třetí stupeň oddorek není jen pro rovery, ale i pro dospělé, žádné věkové omezení shora zde není. Pokud se tedy chystáte s plněním oddorek v oddíle začít, jděte do toho všichni, můžete plnit nějakou vhodnou oddorku všichni společně, nebo si vyberte každý jednu oddorku dle svých zájmů a společně sdílejte, jak jste úspěšní, co vám nejde nebo jaké překážky musíte pro dosažení úspěchu překonat. Například kapitán Albatrosů z Prahy, Davídek, už má skoro splněného Deskovkáře a soutěží s Jupiterem, který si plní nižší stupeň, kdo to bude mít dřív. U Albatrosů se díky tradičnímu zimnímu přechodu hor na běžkách těší u kluků popularitě drsnější oddorka Polárník, kterou si plní i Cedník, organizátor těchto zimních výprav. „Narozdíl od kluků musím ale splnit i zapeklitější úkoly, které se v oddíle běžně nedělají – tak třeba vybrat si z biatlonu a krasobruslení nebo vymyslet, kdy a kde postavít iglú.“ Samozřejmě nezapomínejte využít výše uvedený nástroj – delegovat patronování na ty, co si plní třetí stupeň a dávat je za příklad.



**Tip:** Renča z královéhradeckého oddílu Štíky doporučuje nechat kolovat knížky s odborníky a pracovní listy například ve vlaku, „to je u nás nejlepší, jak vůbec začít. Děti často netuší, jaké odborníky existují a za co všechno je můžou získat, třeba i v rámci činnosti kroužku, na který chodí. Pak taky když už je odborník splněná, nezapomínat na nositele jako „odborníka“ a pokud se v programu objeví něco z jeho odborníky, zapojit ho do přípravy, kontroly apod. Někdy naschvál, když se mě někdo na něco ptá, dělám, že nevím, a pošlu ho za „odborníkem“. Když vidím, že někdo v něčem vyniká, nabídnu konkrétní odborníky k plnění.“

## JAK ZAČÍT?

Pár základních tipů, jak zavést odborníky do oddílu:

- Projít si pracovní listy odborníků a vybrat úkoly, které zařadíte do běžného programu oddílu s tím, že koho aktivita zaujme, může v plnění odborníky pokračovat.
- Každý včetně vedení oddílu si vybere odborníky a začne ji plnit, je potřeba nezapomínat na vzájemné sdílení svých zkušeností.
- Otevřít oči a monitorovat, koho máme kolem sebe; jak využít zajímavé lidi. Můžeme tak využít např. některého z rodičů, který se jezdí pravidelně potápět, bývalého člena oddílu, který volný čas tráví lezením po skalách, rovery, kteří hrají v kapele, nebo členku kmene dospělých pracujících v redakci místních novin. Mnozí nemusejí vědět, jak připravit jakýkoliv program pro děti, ale jakmile dostanou do ruky pracovní list odborníky, dají ihned a snadno do kupy osnovu toho, co dělat.
- Vybrat jednu odborníky a tu plnit v rámci programu oddílu všichni společně i s vedením.

A jaký je vhodný počet odborníků k plnění najednou? Mnozí vedoucí oddílů se shodují, že optimální počet odborníků, o které skautky a skauti nebo i roveři a rangers usilují, je jedna až dvě – kvalita plnění má jednoznačně přednost před kvantitou. Po splnění jedné odborníky si mohou vybrat k plnění další.

Plnění odborníků v oddíle se nesmí stát jen honbou za pěknými nášivkami. Pojďme si shrnout, co všechno tedy může do oddílu přinést. Odborníky jsou především nástrojem pro to, aby se každý mohl rozvíjet v oblasti svého zájmu, případně i tu svou oblast teprve objevit. Výhodou je obohacení programu oddílu o aktivity rozmanitého charakteru a díky systému patronů také kontakty s širokým okolím oddílu.

Plněním odborníků se děti už od útlého věku mohou učit zodpovědnosti – počínaje dotahováním věcí do konce přes přípravu jednotlivých dílčích aktivit pro družinu či oddíl v rámci plnění úkolů až po spoluvedení náročnějších akcí a výprav a patronování pro mladší členy. V neposlední řadě se plněním odborníků může stát účinným nástrojem podpory družinové činnosti – ať už pouhou inspirací pro program, tmelící prvek během společného plnění nebo společných programů nebo jako samotná výchova rádců v zapojování ostatních členů do tvorby programu. ✘

## PŘÍBĚHY KE SKAUTSKÉMU ZÁKONU A SLIBU

Praktický návod, jak vést skauty a skautky k výchovným hodnotám. Příběhy jsou se skautingem od počátku pevně spjaté...

98 Kč



## RÁDCOVSKÝ ZÁPISNÍK

Populární příručka pro naše rádky a rádkyně má za cíl co nejvíce usnadnit a zkvalitnit jejich práci.

199 Kč



## ŠIROKÁ NABÍDKA PROGRAMOVÝCH PUBLIKACÍ

na skautském online obchodu



[skaut.cz/obchod](http://skaut.cz/obchod)

## ODBORKY

Skautské Odborky pro skauty a skautky jsou jednoduchým a zdařilým pomocníkem v oddílové výchově. Mají ambice zprostředkovat dětem rozvoj ve specializovaných dovednostech, rozšířit jejich zájmy a nasměrovat je k výběru budoucího povolání.

200 Kč





**TEREZA JIRKŮ – TERMIT**  
Skautuje v Červených Pečkách a působí na kurzu SeLKa. Studuje v Brně speciální pedagogiku se specializací na logopedii.

## 5 největších nešvarů při vedení vlčat a světlušek – díl třetí

# Vedoucí jako parták


*„Poučování kráčí k úspěchu dlouhou cestou, příklady tam přivedou cestou krátkou.“ Seneca*

Malí sportovci se většinou chtějí podobat Sáblikové nebo Jágrovi, mladí obdivují třeba známé zpěváky nebo herečky. Všichni jsou pak ovlivňováni rodiči a oblíbenými učiteli. Jaké je ale postavení skautských vedoucích?

Nejsme ani fiktivní postavy z filmů, či hvězdy showbyznysu nebo internetu, ke kterým děti vzhlíží spíše platonicky. Nejsme ani rodiče, se kterými děti tráví nejvíce času a kteří mají na jejich výchově největší podíl. Jsme něco mezi tím vším a vlastně od všeho kousek. Jsme partáci, starší kamarádi, průvodci. Díky tomu máme k dětem neuvěřitelně blízko a často se stáváme jednou z nejvýznamnějších autorit a reálných vzorů dítěte. Proto bychom měli přemýšlet, co nám naše postavení přináší, a využít ho pro maximální výchovný potenciál. Každý z nás má nějaké neduhy nebo zlovyky, které by dětem předat nechtěl. Přestože s nimi nejsme každý den, máme možnost být pro ně dobrým vzorem. Na vytváření kladných vztahů a příjemné atmosféry v oddíle by se měla podílet celá oddílová rada. Uvědomujeme si své postavení vzhledem k dětem? Jak tento potenciál využít? Čím začít?

### STEJNÁ PRAVIDLA PRO VŠECHNY

Máme možnost děti ovlivňovat každý týden na schůzkách, výpravách a nejvíce na táborech. A protože společné soužití může být někdy náročné, je nejlepší nastavit si na začátku roku pravidla chování, o kterých by měli diskutovat všichni, kdo se jimi budou řídit. Právě tento krok je podle mě zásadní a měl by se opakovat na začátku každého školního roku. Zamysleme se také, jestli jsou naše pravidla splnitelná a jasná. V našem oddíle se řídíme zásadou, že pravidla by neměla začínat předponou ne-, tzn. místo „nemluvíme sprostě“ napíšeme „mluvíme slušně“.

**Tip na článek:**  **Porušované pravidlo je třeba změnit** – o nastavování pravidel s dětmi a návrhy aktivit, jak pravidla zavést (Skauting, prosinec 2018).

### NEKAŽ VODU, KDYŽ PIJEŠ VÍNO

Když jsem přišla mezi rovery a začínala pomáhat s vedením dětí, měla jsem dojem, že některé povinnosti už se mě netýkají. Například, že pro dřevo do dřevníku chodí jen děti

nebo že nádobí myjí pouze skautky. Reálné fungování v oddíle mě však rychle vyvedlo z omylu. Vše je totiž přesně naopak – vedoucí pracují společně s dětmi, jídlo máme až jako poslední (když vůbec nějaké zbyde) a když někdo nemá na schůzce rukavice, dáme mu ty naše. To vše jsou maličkosti, které děti vidí a následně je budou, ať už podvědomě či vědomě, napodobovat. Protože právě děti jsou na nápodobu nejnáchylnější, potřebují dobré vzory. Takové, které jsou hodné nápodoby. Aneb jak chceš, aby se chovalo dítě, chovej se ty sám.

Takzvaná neuroplasticita je schopnost mozku měnit svou strukturu na základě zkušeností nebo vlivem opakovaných podnětů. Mozek se sice vyvíjí celý život, nicméně jeho plasticita je nejvyšší právě v mládí. Proto se toho děti mohou spoustu naučit či pochytit a také si mohou zautomatizovat určitý typ chování. Proto bychom se jednoduše měli snažit řídit desátým zákonem skautů – čili být čistí v myšlenkách, činech a skutcích.

### CO DĚLAT, KDYŽ SE NEDAŘÍ

Do patové situace se ovšem dostaneme, pokud některý vedoucí námi nastavená pravidla nedodrží a nechápe, jak je důležité být dítěti vzorem. Pokud smečka uvidí nepořádek u vedoucího, proč by si oni měli uklízet? A kdo oboďuje vedoucí? Pokud vedoucí mluví sprostě, můžou i oni? A co když kouří, mohou to také zkusit? Vždyť je to jejich parták, který se vždycky chová správně. Světlušky a vlčata jsou náchylní nejen k dobrým vzorcům chování, ale bohužel také k těm špatným. Což bychom měli mít neustále na paměti.

Mlčeti zlato? To v tomto případě určitě neplatí. Nastavení důvěry není důležité jen pro děti, ale také pro vedoucí a jejich další spolupráci, proto je potřeba v takovém případě zasáhnout a vyjádřit svůj nesouhlas s jejich chováním.

Pro důležitý rozhovor nastavte příjemnou atmosféru a vyberte vhodnou chvíli. Rozhovor by měl být klidný, věcný, neměli bychom soudit, ale snažit se najít společné řešení situace. Někdy stačí kvalitní zpětná vazba na chování, aby si člověk uvědomil svou chybu, a mohl ji tak napravit.

Na závěr bych ovšem chtěla připomenout, že nikdo z nás není dokonalý. My sami se neučíme jen z vlastní zkušenosti, ale i ze zkušenosti druhých. Nebojme se tedy ukázat dětem, že ani my nejsme neomylní. Že někdy děláme chyby, ale dokážeme si je přiznat, přijmout za ně odpovědnost a postavit se k nim čelem. ✖





**BERNADETA KUREŠOVÁ**  
Korektorka a studentka češtiny.  
Podporuje čtení v rámci  
Čtenářské elipsy na SU v Brně.

## Přírodní navigace v době GPS

Od knížky *Orientace v přírodě*, která u nás nedávno vyšla, jsem nečekala o moc víc než pár tipů na to, jak se v přírodě neztratit. Ale to jsem se spletla. Podle Tristana Gooleye totiž umění orientace nespočívá ve znalosti několika triků typu „mech roste obvykle na severní straně kmene“. Klíčem k orientaci podle něj je naučit se v krajině číst, umět vydedukovat příčiny toho, co kolem sebe vidíme, slyšíme a cítíme.

Autor zdůrazňuje, že ke spolehlivé orientaci vede jediné takto hluboká reflexe vnímaného okolí. A navíc: jen takto uvědomělá přírodní orientace má v dnešní době GPS a dalších navigačních technologií smysl – proto, že nám může nabídnout daleko víc než pouhá znalost polohy vyčtená z displeje. Díky přírodní navigaci můžeme krajině kolem sebe skutečně porozumět a začít ji vědomě prožívat, vnímat a interpretovat. A to jsou přesně ty věci, o které se v našich oddílech snažíme.

Hlavní přínos knihy vidím právě v tom, že nabízí způsob, jak přestat vnímat krajinu jako *soubor náhodně rozmístěných rostlin, barev a tvarů* a začít ve všem kolem sebe vidět logiku a řád. Tato cesta podle mě může být pro nás i pro naše svěřence daleko dobrodružnější než učení nicneříkajících pouček, které navíc v různých prostředích mají různou platnost.

Praktických návodů na to, jak se zorientovat v krajině, konečně kniha nabízí bezpočet. Dozvíme se nejenom to, jak se neztratit v našem domácím prostředí, ale také tu najdeme instrukce pro orientaci v poušti, pro plavbu na moři nebo pohyb v arktických končinách. Gooley, který je uznávaným navigátorem a nezdolným dobrodruhem, navíc všechno, o čem píše, osobně vyzkoušel.

Velkým bonusem je forma, kterou autor pro předání svých poznatků zvolil. Spíše než učebnicí je knížka sérií příběhů a historek – jednak autorových vlastních, jednak těch prastarých, které se v souvislosti s navigací objevují například v mýtech. Čtenář tak jednotlivé znalosti vstřebává spíše mimochodem, zaujat zajímavým vyprávěním. Jednotlivé příběhy mohou také skvěle posloužit jako legenda k programu na orientaci v přírodě. ✕

Čtenář tak jednotlivé znalosti vstřebává spíše mimochodem, zaujat zajímavým vyprávěním. Jednotlivé příběhy mohou také skvěle posloužit jako legenda k programu na orientaci v přírodě. ✕

**Orientace v přírodě**  
(Gooley Tristan, 2018)



## VÝROBA PODSADOVÝCH STANŮ pro skautské oddíly



- jediný výrobce se silou prken 2,5 cm po úpravách
- doprava po celé ČR
- sestava na přání zákazníka



R+R Dřevos s.r.o.  
Dobrá 15, Dobrá, 739 51  
Telefon: 733 650 495  
558 641 141  
E-mail: info@drevos-dobra.cz

[www.drevos-dobra.cz/stany-s-podsadou](http://www.drevos-dobra.cz/stany-s-podsadou)



## Přijď se podívat, jak jezdil Prahou Jestřáb!

Máme otevřeno **o sobotách, nedělích  
a svátcích od 9 do 17 hodin.**

Pokud vám víkend nevyhovuje,  
můžete si objednat **exkurzi v pracovní dny  
na telefonu 296 128 900.**

Těšíme se na viděnou!

[www.dpp.cz/muzeum](http://www.dpp.cz/muzeum)



INZERCE ↓

INZERCE ↓



Následuje třetí díl seriálu příběhů – příběhů lidí tvrdě zkoušených minulým stoletím. Umožňují nám přiblížit dnešní mládeži, jak silné mohou být hodnoty skautského slibu. **Věrně v každé době**, ta slova zde nesou zvláštní poselství. Příběh můžete číst s oddílem a následovat jej programem na další straně.

## Na slib padly troje spodky. Bílé, červené a modré, abychom mohli mít vlajku

*Eduardu Markovi je 101 let. Věžnili ho nacisté i komunisté, inspiruje nás dodnes*

Eda se narodil v březnu 1917 na pražském Žižkově, po měšťance nastoupil do učení a aktivně skautoval v žižkovském oddíle Legio Angelica. Za protektorátu pracoval jako účetní až do února 1942, kdy mu přišlo předvolání na gestapo. Stanul před soudem, který ho shledal vinným ze zakázaného styku s Židy a odsoudil ho ke třem měsícům vězení. K tomu Eda říká: „Povinností skauta je pomáhat. A nejvíc potřebovali pomoci lidé, kteří byli pronásledováni. A to byli Židé“. Židovským rodinám nosil jídlo a hlavně peníze. Říká, že na to šly všechny jeho úspory.

### SKAUTING POD NACISTICKÝM KURATORIEM

Po návratu z vězení znovu začal pracovat jako účetní a přijal nabídku přítele, aby s ním vedl oddíl pod hlavičkou Dělnické tělovýchovné jednoty (DTJ). Nacisté zakázali skauting a nařídili, aby se všechny mládežnické, tělovýchovné a turistické oddíly registrovaly u tzv. Kuratoria pro výchovu mládeže. Mnozí skauti nařízení odmítali a raději se formálně rozpustili, úřady jim zabavily vybavení a klubovny. Jiné oddíly oficiálně fungovaly pod záštitou Klubu českých turistů nebo jako DTJ. Nad těmi měli dozor pověřenci Kuratoria. Markův oddíl kontroloval Josef Langhammer, bývalý skaut, který junácké party u Kuratoria kryl.

Po válce a komunistickém převratu v roce 1948 si Josef spolu s Edou a jeho ženou založili odbojovou skupinu, pojmenovanou po prezidentu Benešovi. Chystali přechody hranic, pomoc stíhaným lidem, vydávání letáků. Než se k něčemu většímu dostali, pozatýkala je začátkem roku 1949 StB.

„Bylo nás dvacet. Připltěl se mezi nás nějaký Lederer, který přijel z Francie. My ho znali ještě jako kluka ze Žiž-

kova. Prováděl špionáž. Setkali jsme se s ním a právě jeho chytili. Z toho usuzovali, že jsme o jeho činnosti věděli.“ Za pomoc agentu Ledererovi šli manželé Markovi do vězení, Eda dostal 10 let, jeho žena Helena 11 let. Jejich tehdy pětiletý syn Eduard putoval do ústavu v Počernicích.

### SKAUTING POVAŽUJE ZA CELOŽIVOTNÍ PRÁCI A BOŽÍ POŽEHNÁNÍ

Eda Marek byl vězněn v lágru Svatopluk v Horním Slavkově, na Borech a nakonec v lágru Mariánská na Jáchymovsku, kde třídil uranovou rudu. „I na Mariánské jsme ilegálně dělali skauting. I slib se tam skládal. Praskly na to troje spodky. Jedny bílé, jedny červené a jedny modré, abychom mohli mít vlajku,“ vyprávěl pro Paměť národa.

Eda vyšel z vězení po sedmi letech v roce 1956 na podmínku. Nastoupil k zedníkům u Pražského stavebního podniku, později pracoval jako správce vysokoškolské koleje a nakonec se opět vrátil do stavebnictví. Dál se vídal se skauty. Podílel se na obnově Junáka v roce 1968.

Po sovětské okupaci komunisté skauty opět zakázali. Eda se pohyboval mezi oddíly kryté jinými sdruženími, blízko mu byli ilegálně se organizující skauti ze střediska Maják, vedeného „Kimem“ Petrem Majšajdrem. Skautské hnutí obnovoval i po roce 1990: „Pro mě je celoživotní práce skauting. A mám radost, že nás přibývá. Je nás přes 50 tisíc. Je to Boží požehnání,“ říká Eda alias Hroznýš, který skautuje dodnes. Je členem čestného Svojsíkova oddílu a pyšní se mnoha vyznamenáními a medailemi.

Před několika lety přitom vyšlo najevo, že na začátku celého příběhu, za války, byl členem fašistického hnutí Vlajka. Později vyprávěl, že tak činil jako špion: „Ano. Jsem na seznamu Vlajkařů, měl jsem legitimaci, ale působil jsem tam jako agent pro židovskou obec. Všichni, kdo by mi to mohli dosvědčit, zahynuli v koncentračních táborech.“



FOTO: PAMĚŤ NÁRODA

**Poslechněte si celý příběh jako audio!** Vypráví a s Hroznýšem hovoří Mikuláš Kroupa na Českém rozhlase – [bitly/hroznys](https://www.ceskyrozhlas.cz/bitly/hroznys) (47 minut).

Seriál vzniká ve spolupráci s organizací **Post Bellum**, která pečuje o uchování a šíření vzpomínek generací žijících za minulých režimů. Na stránkách jejího projektu **Paměť národa** je k dispozici celá řada dalších vyprávění – [pametnaroda.cz](https://www.pametnaroda.cz).

**paměť  
národa**



**ŠTĚPÁN KÁŇA – KÁNĚ**  
Skautuje v Břeclavi a dokončuje studia v Brně.

## Ochránit kamaráda!

Nejen pro naše skautské společenství, ale i pro dobře fungující společnost jsou vztahy opřené o důvěru, vzájemnou pomoc a věrnost nezbytné. Bratr Hroznýš pomáhal za války židovským známým, byť věděl, že mu tím hrozí velké nebezpečí. Skautský zákon mluví o přátelství všech lidí dobré vůle, v programu se soustředíme na vztahy mezi kamarády. Níže popsany program se skládá ze čtyř částí: úvodní diskuze, Hroznýšova příběhu, herního úkolu a závěrečné reflexe.

Cíle	Účastníci vědí, co kamarádství obnáší, co vyžaduje, jak je rozvíjet, udržet, ale i ukončit. Upevňují si hodnoty jako věrné a oddané kamarádství a statečnost v nevhodné situaci.
Účastníci	Skautky a skauti (cca 20 účastníků) a 2–3 členná hlídka oldskautů
Délka	1 hod. v klubovně + 1 hod. mimo klubovnu (ideálně ve večerních hodinách) + ½ hod. reflexe
Pomůcky	Každý si přinese fotku kamaráda nebo příbuzného, ideálně ne z oddílu. Dále rozhlasová nahrávka, žluté pásky a obálky.

### O KAMARÁDECH A KAMARÁDSTVÍ

Posaďte se s účastníky do kroužku a nechte každého v krátkosti představit kamaráda nebo blízkého z rodiny (mohou si vybrat), jehož fotku přinesli. Pro následující diskusi mohou osoby na fotografiích sloužit jako konkrétní příklady, zkuste však povídání vést spíše v obecné rovině. Zaměřte se na to, jaké vlastnosti kamarádi mají. Co pro samotné děti kamarádství znamená? Jak vzniká? Za jakých okolností může skončit? Co znamená odpouštět kamarádům a co všechno jim lze odpustit? Je možné kamarádit nejen s vrstevníkem, ale i s výrazně starším či mladším člověkem? Čím lze kamarádské vztahy udržovat? A jak dlouho trvají? Jaké body skautského zákona jsou spojeny s kamarádstvím? V závěru vyberte od dětí fotografie a poznamenejte si, komu která fotografie patří.

### HROZNÝŠŮV PŘÍBĚH

Pusťte účastníkům rozhlasovou nahrávku nebo jim přečtete Hroznýšův životní příběh. Je dechberoucí, inspirující a plný motivů, které se dají využít při výchově. Akcentujte pomoc Židům během války. Hroznýš říká, že pomoc pronásledovaným lidem byla jeho skautskou povinností a že měl mezi Židy kamarády. Zkuste následně s účastníky popsat jeho charakter, jeho pozitivní vlastnosti.

### V ROCE 2038

U následujícího simulačního programu je důležitá především atmosféra, se kterou budete pracovat. Zkuste ji vytvořit co nejvěrohodněji, tak, aby nepůsobila na účastníky programu směšně. Vzbudit byste ji měli po klidnějším programu (např. po Hroznýšově příběhu). Použijte působivé rekvizity (vytvořte nahrávku rozhlasu), využijte externí (pro děti neznámé) pomocníky (třeba oldskauty ze střediska).

Přeneste se nějakým symbolickým úkonem (např. každý udělá krok vpřed) do budoucnosti, konkrétně do roku 2038. Je vyhlášena občanská válka, k moci se dostalo křídlo radikálů, kteří neuznávají demokratické principy řízení společnosti a chtějí vybudovat nové pořádky. Tito samovládci vyhlásili, že každý, kdo s nimi nebude souhlasit, půjde do vězení. Na černé listině se přitom ocitli i kamarádi účastníků z fotografií (toto se mohou dozvědět třeba z oné nahrávky). Nyní nastala jedinečná příležitost, kdy účastníci mohou své blízké (které symbolizují fotografie) ochránit před vězením.

Po okolí klubovny (k různým domům s adresami) pomocníci roznesou obálky s fotografiemi kamarádů, adresu si poznačí a před začátkem programu ji sdělí tomu účastníkovi, ke kterému dotyčný kamarád patří. A protože je vyhlášen zákaz pohybu ve městě, v ulicích se pohybují hlídky (pomocníků-oldskautů), označené žlutou páskou.

Úkolem je nepozorovaně se dostat k dané adrese, vzít obálku s fotografií kamaráda a s ní se zase nepozorovaně vrátit zpět do klubovny. Jedině tak kamaráda ochrání. Pokud se hlídka dotkne hráče, doprovodí jej zpět do klubovny a hráč hraje odznovu. Pokud u sebe přechovává fotografii, musí ji vydat hlídce, která ji vrátí zpět na adresu a sám je na krátkou dobu (5 min) uvězněn v klubovně. Hru časově omezte (třeba na 1 hodinu).

Už v rámci samotné hry se hráčů zeptejte, zdali jsou ochotni ochránit kamarády. Nechte je rozhodnout. Pokud by to z různého důvodu odmítli, přejděte na pozměněnou reflexi.

Během programu pamatujte na psychickou bezpečnost dětí, ideálně vyčleňte k 1–2 dětem známé vedoucí, kteří budou mít tyto záležitosti na starost. Účastníci by měli vědět, že mohou kdykoli hru přerušit a najít u těchto lidí útočiště.

### REFLEXE, DISKUZE A ZÁVĚR

Vystupte z rolí (učíte krok vzad) a důrazně účastníkům řekněte, že se zase ocitají v současnosti. Nejdříve je nechte popsat jejich emoce, pocity a zážitky, které během hry měli a zrekapitulujte celý program (co, kdo, kdy, kde a jak). Proč se rozhodli kamarády ochránit a jaké faktory hrály roli při rozhodování? Jaké vlastnosti se u nich projeví? Co pro účastníky znamená hrdinství a jak jej vnímají u sebe? A to i když třeba úkol nesplnili? Shrňte na základě předchozích otázek a odpovědí pojem věrný a oddaný kamarád v kontextu simulace (vlastnosti, chování, postoje). Jak jinak se může věrnost a oddanost promítnout – třeba v současnosti? Může vůbec takováto situace někdy nastat, anebo je to fikce? Je něčím věrnost a oddanost omezená a kde jsou pak její hranice? Jaká historická období jsou podobná situaci z roku 2038 a jak na hráče tato období působí?

Na závěr vraťte všem fotografie kamarádů a znovu připomeňte, že hra skončila a že se nyní opět nacházejí v současnosti, kde nikomu takového nebezpečí nehrozí. ✕

## Do čeho se pustit v příštích měsících

Sestavil Twist a Káta.

### Náměty na program

#### Společně proti leukémii!

Sbírka „Společně proti leukémii!“, kterou pořádá Junák – český skaut a Nadace pro transplantace kostní dřeně, se uskuteční v termínu 7.–9. června. Už teď je vhodná chvíle začít se na událost připravovat. Roverské kmeny, oddíly či družiny stráví den na benzinových pumpách, kde budou umývat auta a příspěvky, které jim věnují řidiči či poté budou putovat na konto Nadace pro transplantace kostní dřeně a pomohou rozšířit Český národní registr dárců kostní dřeně. Cílem sbírky je tedy pomoci lidem postiženým leukémií a dalšími nemocemi krvevorbí. Více na [skaut.cz/protileukemii](https://skaut.cz/protileukemii).

#### Skautský dobrý skutek

Jde o hlavní dobročinný projekt Junáka – českého skauta. Skautský dobrý skutek umožňuje družinám, oddílům, střediskům a dalším udělat něco pro své vlastní okolí. Stačí vymyslet a naplánovat projekt, který zrealizujete pod záštitou Skautského dobrého skutku, ať už půjde o program pro seniory nebo třeba opravu lavičky v nedalekém parku. Podstatný je zde nejen vlastní přínos něčemu dobrému, ale též výchovný efekt, který takový skutek zanechá v zapojených účastnících. Letošní Skautský dobrý skutek probíhá v období od 19. dubna do 19. května, můžete tak začít plánovat. Dělejte svět lepším. Více na [bit.ly/sdobrys](https://bit.ly/sdobrys).

#### Skautský Borec

Zvažte, jestli by pro vaše vedoucí a starší skauty bylo zajímavé zúčastnit se dvouměsíční individuální akce od skautského střediska Příbor. V rámci této akce budete rozvíjet svoji osobnost všemi směry a zároveň se můžete těšit na týdenní výzvy, které tomu všemu dávají šmrnc. Akce letos probíhá

po celý duben a květen. Pokud se vám podaří se umístit mezi třemi nejlepšími, můžete se těšit na zajímavé výhry. Více na [borec.skauting.cz](https://borec.skauting.cz).

#### Strategie v oddílech

Rozvíjejte středisko nebo oddíl novými nápady. Čtvrtý ročník dotačního programu Strategie v oddílech se otevírá 7. února. Žádat v něm můžete až o 30 000 Kč pro rozvoj strategického tématu ve svém oddíle či středisku. Příklady možného využití vycházející z konkrétních témat ve Strategii 2022:

- pomoc s inkluzí v oddíle
- podpora roverské věkové kategorie
- podpora společenství kolem středisek
- spolupráce mladších členů s kluby dospělých
- organizace setkání a výměn zkušeností

Více na [bit.ly/strategievoddilech](https://bit.ly/strategievoddilech).

#### Uklidíme Česko! Letos na lodích?

Již tradiční jarní akce, při které se lidé dobrovolně scházejí a uklízejí vybranou lokalitu, příp. likvidují černé skládky, které se v ní nachází. Pokud byste s oddílem např. rádi navázali větší kontakt s vaší obcí a okolím vašeho působiště, zapojením se do společného úklidu určitě nešlápnete vedle. Letos akce proběhne 6. dubna. Více informací získáte na [uklidmecesko.cz](https://uklidmecesko.cz). Pokud je vám voda milejší než zem nebo chcete vyrazit uklízet někam mimo vaši lokalitu, můžete se zúčastnit úklidů plující na lodi po některých řekách. Jde o vícedenní akce, které organizují sdružení kolem jednotlivých řek. Úklidy jsou vhodné spíše pro rovery a rangers, kteří jistě ocení, že dostanou možnost pomoci a zároveň si zdarma sjet řeku na půjčených lodích. Můžete se vydat například na Sázavu ([cistarekasazava.cz](https://cistarekasazava.cz)).

#### Peříčkový týden

Projekt Pomozte dětem je založen na principu solidarity a dárcovství a probíhá celoročně. V porovnání s dalšími charitativními projekty poskytuje nejširší podporu ohroženým a znevýhodněným dětem v České republice. Peníze jsou distribuovány do všech regionů ČR. A jak můžete přispět vy? Zaregistrujte se a spolu s oddílem se můžete zúčastnit peříčkového týdne. Více na [pomoztedetem.cz](https://pomoztedetem.cz).

## Články, které by se právě mohly hodit

■ **Ven do přírody** – blíží se jaro, co takhle sáhnout po čísle věnovaném přírodě? Průvodce výchovou k přírodě od benjamínků po rovery si o to přímo říká, doplněný je širokým výběrem tipů na aktivity v terénu. (Skauting, únor 2017)

■ **Vítání jara** – v dnešní době už naše životy mnohem méně než dříve tepou rytmem přírody. Tento článek nabízí další nápady na to, jak můžete probouzející se jarní přírodu přivítat s oddílem. (Skauting, únor 2017)

■ **Výpravy za mechy** – s jarem se ke skrytému, ale o to zajímavějšímu životu probouzejí také mechy. Jak je s dětmi vyrazit prozkoumat, se dočtete v témže čísle. (Skauting, únor 2017)

■ **Svojsíkův závod** – dobrý přehled základních informací o Svojsíkově závodě. (Skauting, listopad 2016)

■ **Táboření** – V říjnovém čísle našeho časopisu jsme se vám snažili ukázat, jak lze přemýšlet o táboření. Táboř se po Vánocích začínají chystat a doporučujeme proto říjnové číslo znovu otevřít. (Skauting, říjen 2018)

■ **Tábor v klidu** – Pokud byste ještě neměli dost, tak zde se můžete dočíst, na co byste neměli při přípravě tábora zapomenout. (Skauting, únor 2014) ✕



### Předávej zkušenosti v redakci časopisu Skauting

Pojď s námi tvořit tento časopis. Pro tento ročník máme místo pro několik nových redaktorů a zapojit se lze i do projektů rozvoje časopisu.

**Tábornické  
potřeby.cz**



**Váš největší dodavatel  
tábornického vybavení  
od roku 2008**



**Děkujeme a přejeme krásnou  
sezónu**

**2019**



**GRIZZLY  
OUTDOOR EQUIPMENT**

# SKAUTSKÁ KOLEKCE

Každý výrobek z naší brašnářské dílny je vyrobený tak, aby Vám vydržel dlouhé roky. Nová skautská kolekce je z prvotřídní přírodní kůže, s vyraženým skautským znakem a když budeš chtít, i s Tvým monogramem.



[www.brasnarstvitlusty.cz/skaut](http://www.brasnarstvitlusty.cz/skaut)