

SKAUTING

*Dvuměsíčník pro skautskou
výchovu — červen 2020*



SKAUT



Jak řešit nedostatek vedoucích?

*Přijímání dospělých nováčků
Práce s dospívajícími a s týmem
Efektivní spolupráce*

+ Soběstačné středisko

SKAUTING

58. ROČNÍK / 5 – ČERVEN

Časopis Skauting nabízí skautským vedoucím oporu a inspiraci pro rozvoj výchovy a vedení lidí. Vychází od roku 1919. Články jsou odborně recenzované a propojují myšlenky všech, kdo chtějí svými znalostmi a zkušenostmi proměňovat skauting a svět k lepšímu.

Vycházíme též na:

CASOPIS.SKAUTING.CZ

Redakce: Tomáš Čakloš (šéfredaktor), Jakub Holobrádek – Učeň (zástupce šéfredaktora), Kateřina Stoklásková – Blůďa (vedoucí vydání), Libor Brzobohatý – Boro, Anežka Fadrná – Ann, Martina Fidlerová – Plamy, Petra Höhneová, Milan Kollarčík – Pavouk, Tomáš Křenek – Tomek, Lada Matyášová – Laduš, Jakub Mrakava – Deyl, Markéta Mrázová – Vizuňa, Petr Neumann – Peťa, Martina Meiv Nyklesová – Hobit, Zdeňka Ouřadová – Táhle, Ondřej Prikner – Twist, Lubor Procházka – Hugo Boss, Kateřina Puczoková – Káťa, Marie Rejžková – Rejže, Karolína Solanská – Kára, Kateřina Večerková – Atlantida, Ema Zezulová. **Grafika a sazba:** Jan Dočekal – Lupen.

Prohlédni si nás na:

CASOPIS.SKAUTING.CZ/REDAKCE

Dále na tomto čísle spolupracovali autoři, oponenti, konzultanti a korektoři článků.

Kontakt: skauting@skaut.cz. **Vydavatel:** Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, z. s., Senovážné náměstí 24, 110 00 Praha 1, IČ: 64934926, telefon: 234 621 223, e-mail: tdc@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 4. 6. 2020.



TÉMA

VŠE KOLEM NEDOSTATKU VEDOUČÍCH

- 3 *Editorial*
- 4 Ale kdo to všechno odvede?
- 7 Čtyři cesty k řešení nedostatku vedoucích
- 8 Dospělý nováček
- 11 Nebuďme sekta
- 12 Kde vzít nové vedoucí?
- 13 Rovering se nevylučuje s vedením oddílu
- 16 Teenageři: skrytý poklad
- 18 *Rozcestník*
- 19 Musí vyrazit Honza do světa?
- 20 Co Tě přitahuje a co odrazuje?
- 22 Kdo to udělá
- 24 Pořád je vás málo?

FÓRUM

NÁZORY A KOMENTÁŘE K VÝCHOVĚ

- 27 *Úvaha:* Nabízet skauting co nejvíce dětem?
- 28 Výzva pro skautské vzdělávání
- 30 *Úvaha:* Koronavirus jako výzva
- 31 *Komentář*
- 31 *Sloupek náčelníků*

HORIZONT

PODNĚTY A INSPIRACE PRO VÝCHOVU

- 32 Soběstačné středisko
- 34 Vystřízlivění po návratu z kurzu
- 36 SkautAppka
- 37 *Stezka:* Den v naprosté tmě
- 38 *Nástroje:* Kompetence VaS
- 40 *Péče o sebe:* Jak relaxovat

Stopa ve společnosti

Zájem o skauting se zvyšuje. Jak na něj máme reagovat?

Za posledních deset let vzrostl počet skautů a skautek v naší organizaci o polovinu. Je nás 68 tisíc, jsme jednou z nejrychleji rostoucích skautských organizací na světě – a stále přitom nezvládáme uspokojit poptávku společnosti, která by nám ráda svěřila děti a mladých lidí ještě více.

Mnoho oddílů řeší převis zájmu stop stavem pro nováčky. Zájemci o skautskou činnost čekají, než se pro ně uvolní nějaké místo nebo než se kapacity místních středisek rozšíří. Tomu často brání chybějící klubovny a především chybějící vedoucí. Nedostatek vedoucích je pro nás čím dál palčivější a v oddílech a střediscích po celé zemi přemýšlíme, jakým způsobem mu nejlépe čelit.

Když jsme se do tohoto přemýšlení pustili v redakci, uvědomili jsme si, že nejde ani tak o jedno téma, jako spíše o komplexní výzvu, která prostupuje hned několika rovinaми naší činnosti.

Tomu odpovídá i poněkud atypické zpracování tohoto čísla. Zatímco běžně v tomto časopise rozvíjíme poměrně jasně vymezená témata, tentokrát jsme se pustili do řešení výzvy, jejíž kořeny jsou rozvětvené napříč personalistikou, prací s dospívajícími, organizací oddílů a celkovou týmovou kulturou.

Jen málokdy totiž naše nesnáze vyřešíme, zabýváme-li se pouze nedostatkem samotným. Řešení výzev si od nás naopak žádá překonání dosavadních přístupů, pokud ty k úspěchu zatím nestačily. Potýkáme-li se s nedostatkem vedoucích delší dobu, potom nejspíš potřebujeme jít hlouběji a místo hledání rychlých náplastí začít hledat skutečné příčiny, z nichž nedostatek vedoucích coby pouhý důsledek vyvěrá.

O načrtnutí takových příčin a cest k jejich řešení jsme se pokusili na následujících stranách. V úvodní reportáži přibližujeme, jak výzvě čelí nejrůznější oddíly. Jejich zkušenosti jsme dali dohromady a rozpracovali je do čtyř linek, jež na straně 7 otevíráme mapou tématu.

CHCEME VŮBEC RŮST?

Celá problematika rostoucího počtu členů nás kromě snah o zvládnání růstu vrací k otázce, jak velkou organizací vůbec chceme být.

Setkávám se s názory, že přílišný růst skautingu škodí. Že nabíráním dalších a dalších dětí či dokonce dospělých snižujeme naši laťku. Že slevujeme z našich nároků a kvalita skautingu pak uvažá. Z protější strany pak občas může přicházet odmítavá reakce postavená na opačném přesvědčení, že čím víc nás bude, tím přece líp.

Přijde mi, že oba tyto pohledy mýjejí podstatu věci. Ta se má totiž točit kolem jediné otázky, a sice, proč tu jako skautské hnutí vůbec jsme.

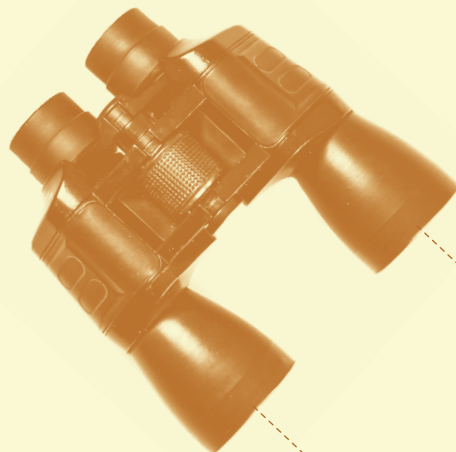
Odpověď na ni jsme si vepsali do bodu 1 našich stanov. Naším posláním je "podporovat rozvoj osobnosti mladých lidí; jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností tak, aby byli po celý život připraveni plnit povinnosti k nejvyšší Pravdě a Lásce; sobě samým; bližním, vlasti, celému lidskému společenství a přírodě".

Naším úkolem je prorazit s tímto posláním co největší díru do světa. Nejsme tu od toho, abychom se pouzdřili do elitního klubu – a nejde ani o to, aby nás bylo za každou cenu co nejvíc. Hlavní je, abychom české společnosti přinášeli co největší pozitivní dopad ve smyslu poslání, které jsme si vytyčili.

Přeji nám, aby pro nás byl každý nový člen, jehož život se stává bohatším, každý nový vedoucí absolvující naše vzdělávání a každý oddíl žijící skautské hodnoty důvodem k radosti – a povzbuzením do dalšího prohlubování naší stopy ve světě.



TOMÁŠ ČAKLOŠ
šéfredaktor





PETR NEUMANN – PEŤA

Rád si povídá o tom, co se děje v oddílech. Skautsky působí na Praze 8, kde rovněž pomáhá ve vzdělávacím týmu Srnky. Má rád tvůrčí samotu, vycházky po Letné. Sbírá neobvyklé hudební náměty a texty.

Ale kdo to všechno odvede?

Daří se nám a členská základna narůstá. Jak se zvládají střediska a oddíly vypořádat se stávající poptávkou – a s ní spjatým objemem práce? Na to jsme se zeptali v dubnové anketě některých vedoucích napříč organizací. Všichni se při tom mohli zamyslet nad vlastní personální situací a podělit se o své zkušenosti

Trpí nebo trpěl váš oddíl nedostatkem vedoucích a jak se to snažíte překonat? Přibližně tak zněla jedna z ústředních otázek ankety. „Trpí neustále, všichni vedoucí jsou na maximální kapacitě, všichni vedou schůzky a pravidelně výpravy. V blízké době není perspektiva, že vychováme další,“ odpovídal Špion, zástupce vedoucího oddílu Sršňů z Prahy. Rozhodně v tom není sám. S velkým vyčerpáním se potýkají oddíly na mnoha místech republiky. „U nás je to (nedostatek vedoucích pro zajištění například akcí, pozn. red.) převládající tendence. Zatím jsme to vždycky nějak zalepili. Ale někdy horko těžko,“ říká k aktuální situaci u nich v oddíle Šeherezáda, zástupce kapitána přístavu RETRA z Brandyse n. Labem.

Vedoucí oddílů a středisek plánují a řídí chod „celého skautského roku“. Potřebují dostatek vedoucích na výpravách, rádců na schůzkách, měli by sledovat vývoj svěřených dětí. Musejí zvládat administrativu, stíhat se vzdělávat, tmelit partu vedoucích, několik měsíců se věnovat táboru a tak dále. Někde to má na starosti jeden, někde jsou na to

dva. Jinde mají štěstí a je jich třeba deset na jeden, byť veliký, oddíl. Vystává otázka, jak vhodně a efektivně rozdělit všechnu práci mezi vedoucí. Tak, aby se stihla a aby nic důležitého nebylo zanedbáno. Aby toho na nikoho nebylo moc a aby každý dělal to, v čem se alespoň trochu vidí a co dává smysl s ohledem na jeho věk a schopnosti.

Ačkoliv vedoucí oddílu i jeho zástupce dřou na 100 %, na všechno mnohdy nestačí. Logicky se nabízí předat část práce někomu dalšímu. Popsat ji, ohraničit úkol a svěřit oddílovému rádcí nebo komukoliv jinému kompetentnímu. Jsou různé důvody, proč není komu. Všichni dělají na maximum, jako například u výše zmíněných Sršňů. Jak jenom si uvolnit ruce, komu svěřit vyúčtování výprav a středěční schůzku? „Snažíme se (delegovat), ale nad některými lidmi by musel člověk stát neustále, aby dokončili úkol a to bere nesmírné množství času a energie,“ líčí svou zkušenost Sníža, výchovná zpravodajka z Plzně. To je ostatně strašák všech, kteří delegují: obava, že to s úkolem dopadne špatně nebo „to nedopadne“ vůbec. Sníža z oddílu Ookenanis vnímá jako současný problém i to, že nemají dostatek rádců a na schůzkách tak často musí zaskakovat vedoucí. I Špion by uvítal do vedení posilu v podobě někoho, kdo by i jen občas mohl odvést družinovou schůzku.

KDO ZŮSTANE PO NÁS?

Nejobvyklejší skupinou pomocníků jsou mladí lidé z našich oddílů. Roveři a rangers, kterým je 15–20 let (pokud takové v oddíle nebo středisku vůbec máme) – naši přímí potenciální nástupci. Pokud takoví v oddíle aktuálně nejsou, jediná cesta, jak je získat, je jejich výchova od mladšího věku. A pak jejich udržení. Šance, že přijde celá skupina 15letých z vnějšího prostředí, je totiž mizivá. Proto je dobré myslet na to, aby dorůstající mladí chtěli se svými vrstevníky zůstat. O tom, jak toho docílili v Plzni, se podělil Marťan, vedoucí oddílu Jedenapadesátka. „Zásadní je, aby lidé v oddíle ve věku 15–20 let tvořili dobrou semknutou partu. To se nám naštěstí podařilo vypilovat již od skautského věku. Ale i přesto je třeba jim stále věnovat pozornost a ne na ně naložit vedení družin se slovy: ‚A teď pracujte.‘ Snažíme se i pro ně připravovat seberozvíjející i zábavný program. Stěžejní je podporovat tu partu a kamarádské vztahy mezi jejími členy, pak se v oddíle navzájem udrží,“ píše Marťan a připouští, že kdyby on sám mohl udělat něco navíc, že by se jednoznačně víc soustředil na program pro tuto skupinu a nenechal je jen vést mladší děti. Právě proto oddílová rada delegovala péči o tuto dospívající skupinu na jednoho ze svých členů.

Jak nepřijít o mladé vedoucí? Jako dobrá cesta se jeví udržení rovnováhy mezi věnováním se oddílovým povinnostem a programem vlastního seberozvoje. „Pokud mají roveři své vlastní vyžití, ale nemají své úkoly spojené s oddílem, jsou prý náchylnější k odchodu,“ míní Marťan. „Je důležité, aby měli nějakou činnost, ve které spatřují smysl. U nás dva roveři vedou skautské družiny, jeden pomáhá u smečky vlčat a jeden zajišťuje technické zázemí oddílu. Další dva žádnou obdobnou činnost nemají a cítíme, že i bez zázemí dobré party jsou oddílu trochu vzdáleni a do budoucna je můžeme ztratit.“

S neotřelým nápadem zaměřeným na udržení a seberozvoj rádců (který však dosud nebyl uveden v praxi), se nám svěřila Verča, vedoucí 23. smečky vlčat z Teplíc: „Aktuálně pracuji s myšlenkou ‚rádcovské akademie‘, v níž by

si rádci postupně prošli všemi oddíly ochotnými spolupracovat, v každém by byli třeba půl roku, aby neměli pocit, že uvízli u jednoho. Zároveň aby se naučili, že opustit oddíl není zrada. Kvůli tomuto bloku pak často odchází až ve chvíli, kdy už toho budou mít plné zuby. A vyhořelí už se zpátky nevrátí. Včasný oddech nebo změna prostředí by tomu mohla pomoci,“ domnívá se.

Zapojování mladších roverů – coby vedoucí síly – samozřejmě vyžaduje zvýšenou trpělivost. Platí zde dvojnásob, že se nedá počítat s tím, že bude každý z nich přistupovat k věcem jako my sami; že snad zastane práci jako zkušený vedoucí. Ale i to je součástí skautské výchovy: předat odpovědnost bez ohledu na jistotu výsledku (uvážlivost je však pochopitelně vždy na místě). Ostatně, pokud mají roveři zůstat, musejí mít naši důvěru. Že zvládnou vést družinovou výpravu. Že půjdou příkladem mladším. Že připraví program k dané oblasti stezky a tak dále.

O tom, že mohou působit jako platní členové týmů, není pochyb. Ohnivák, vedoucí střediska Jožky Knappa z Plzně, říká roveřech na středisku: „Někteří přebírají role vedoucích oddílů nebo jejich zástupců. Jiní se zapojují do přípravy tradičního závodu Malé mlsné opice pro světlušky a vlčata z celé Plzně, rádcovského kurzu nebo pomáhají s inventarizací majetku.“

SKAUTING I PRO DOSPĚLÉ NESKAUTY?

Ne každou činnost bychom však chtěli nebo mohli svěřit mladým roverům. Tím spíše, když je v oddíle zatím nemáme anebo když víme, jak důležité je, aby měli i svůj vlastní program. V takovém případě je dobré se poohlédnout po někom z okolí. V zaběhnutém středisku, okolo kterého žije vlastním životem širší komunita rodičů, přátel, bývalých členů, podporovatelů (viz článek *Jak budovat společenství* v únorovém vydání Skautského světa), nebude nejspíš o pomocníky nouze. Pokud však taková komunita teprve vzniká nebo ještě není, může být opravdu těžké sehnat správce klubovny, řidiče na převoz táborového materiálu, brigádníky na péči o pozemek, hospodáře, dva členy oddílové rady anebo nové rádce družiny.

V případě zapojení dobrovolníků zvnějšku hraje silnou roli mentální nastavení kolektivu, sdílené klima, aktuální společenské vazby a ochota vedoucích spolupracovat s externisty. Ne každý oddíl by přizval rodiče dětí k úkolům jako je péče o loděnici nebo stavba táborové kuchyně. Ne každý by do svých řad přijal vedoucího, se kterým předtím nevyrostal v partě. „Jsme dost specifický, uzavřený, konzervativní oddíl i v rámci Junáka a střediska, těžko si dovedu představit nějakého neskauta, který by mezi nás zapadl. Člověk, který neprojde naším oddílem, nás většinou příliš nechápe,“ říká Marťan. Něco podobného zmiňuje i Bloncka, vedoucí oddílu Slunečnic z Olomouce, když říká, že u nich chybí vůle pro to zkusit v tomto směru něco nového. „Možná i strach z narušení jakés takés stability, kterou teď máme,“ dodává.

Jinak to vidí Štůfi, vedoucí oddílu Letorost z Prahy 13, který má v týmu prvním rokem o sedm let staršího nováčka. Ten do oddílové rady zapadl výborně. „Obava, že nezapadne, se hned po první akci rozplynula. Navíc nám v jeho osobě přibyl do oddílu kytarista a muzikant, který nám chyběl, takže oddíl jeho příchodem posílil v oblasti, která nám dost zaostávala.“ O jeho „zaškolení“ říká: „Věci se učil za pochodu, nejdřív sledoval náš program, pak jsme mu



FOTO: PETR KALOUSEK

svěřovali část programů na schůzku. Myslím si, že po tom cca půl roce je schopen připravit celou schůzku sám,“ hodnotí. „Obecně si myslím, že je dobré dospělé nováčky přijímat. Tím, že jsou to lidé, kteří skautování nikdy nezažili, přinesou do oddílu úplně nový pohled a také novou energii. Když už nic jiného, člověka to donutí zamyslet se nad metodami, které používá, což není nikdy na škodu. My máme s integrací dospělého nováčka dobré zkušenosti, uvidíme co přinese první společný tábor,“ dodává.

NECHTE RODIČE DĚTÍ VYRŮST VE SKAUTU

I rodiče se samozřejmě mohou počítat mezi dospělé nováčky a mohou pomoci. Je to celkem běžný přístup řešení personálního nedostatku, zcela spontánní stav fungování v některých oddílech. Má to své limity, jak upozornila Myška ze střediska Stopaři Praha 8: „Bohužel je těžké navazovat spolupráci s rodičem, který má u nás dítě, protože sám chce, aby bylo samostatnější, tedy umělo fungovat bez jeho přítomnosti. A roli také hraje věkový rozdíl, který by sice nepůsobil problém mezi námi staršími vedoucími, zato mezi mladšími a méně jistými vedoucími ano.“

Ovšem praxe je samozřejmě nejrůznější a vesměs funguje. „Aktivně se zapojují do vedení; ačkoliv nejsou hlavními vedoucími, mají dětem co předat,“ hodnotí aktivní rodiče Šeherezáda, zástupkyně kapitána vodních skautů z Brandýsa nad Labem. Přístav se dlouhodobě potýká s nedostatkem mladších vedoucích na vedení schůzek i výprav, takže pomoc rodičů přichází vhod. „Jeden tatínek se nám nabídl s pomocí odvézt loď na plachetní závody. My jsme mu nabídli možnost si zaplachtit. No a jemu se to natolik zalíbilo, že chtěl plachtit závodně, takže si musel zaplatit registraci, složit slib a dnes má už hotovou čekatelskou zkoušku.“

Další maminka, kterou jsme „ulovili“ léta skautovala v jiném městě. Po přestěhování do našeho města začali →

její synové chodit do našeho přístavu a tak jsme s ní navázali kontakt. Nejprve nám začala pomáhat s účetnictvím, kterému rozumí, a když jsme se dostali do krize s nedostatkem vedoucích u jedné z posádek, tak se nabídla i tam," líčí Šeherezáda příběh „svých“ rodičů. Někteří z ostatních rodičů se zapojují do technických prací, například při péči o lodě nebo klubovnu. „Tuto zimu s námi dvě maminky jely na lyžařskou výpravu. Nedá se říct, že bychom někoho oslovovali cíleně. Ta spolupráce spíše vyplývá ze situace a momentálně máme už vypozařovanou skupinu rodičů, kteří se aktivně zapojují,“ pokračuje. Spolupráce může vyplynout spontánně z běžného hovoru nebo třeba cíleným dotazem zaslaným e-mailem či při společné akci. „Jeden víkend v roce sjíždíme vodu s rodiči a jednu klasickou výpravu máme otevřenou i pro hosty z řad rodičů, kteří nám na této akci pomáhají s vedením,“ píše k angažmá rodičů Verča, v jejímž oddíle mají aktivní tatínky ve vedení již několik let. Právě z podhoubí podobných akcí mohou přicházet nové nabídky pomoci a noví dobrovolníci. Navíc na pomoc s řadou věcí nejsou potřeba žádné zvláštní kvalifikace. „Mám pocit, že většinou stačí, aby byl člověk ochotný. Aby se chtěl zapojit. Pak se najdou lidé, kteří mu pomohou. Stačí malé poštouchnutí, nějaká iniciativa,“ říká k tématu zapojení ostatních Ohnivák z Plzně.

Zapojení proškolených dospělých majících naši důvěru má i organizační výhodu. Na některých malých akcích mohou působit jako dospělý dozor. I nemožnost zajištění přítomnosti z řad dospělých vedoucích bývá někdy ohrožující pro uskutečnění akce, jak nám sdělují někteří vedoucí. „Vzpomínám na mnoho výprav, kam jsem já nebo druhá plnoletá musely nevyhnutelně jet, protože jsme byly jediné dospělé. Pokud bychom se rozhodly nejít nebo bychom z jakéhokoliv důvodu jet nemohly, akce by se neuskutečnila,“ napsala Sníža.



Bloncka



Bohouš



Martán



Myška



Ohnivák



Šeherezáda



Špion



Štófi

UBRAT PLYN A S POKOROU

Představme si oddíl o 30 dětech, který vedou 2 vedoucí, jedna studuje na vysokou školu a druhý pracuje. Mají k sobě ještě dva 15leté rádce. Dokud není více rukou na pomoc, je třeba se spokojit s tím, co je. Nemusí to znamenat žádnou katastrofu. Položme si otázky: je třeba mít každý rok připravenou celoroční hru? Je třeba mít etapovou hru na táboře jako hlavní program? Nestačí nám na výpravě většinu času jen pobývat v přírodě na místo sofistikovaných programů? Anebo jiné: musím tuto věc dělat já, nemohl by ji zastat někdo jiný? A pokud nikdo jiný není, je ta věc opravdu nutná?

Rozhodnutí něco nedělat nebo se zbavit nějaké povinnosti nám může pomoci usměrnit myšlenky k tomu, co nás zajímá, baví nebo nám přijde opravdu důležité. Jak praví Sníža: „Na prvním místě je: sám/a dělat práci v oddíle rád/a.“ Položme si otázku: co na vedení oddílu máme rádi a co při tom místo toho skutečně děláme? Odpovědi se pravděpodobně budou lišit, ale mohou vyústit v pozitivní změnu. Třeba v ukončení neužitečných aktivit, předání činností, rozhodnutí o tom najít si nástupce.

ZÁVĚREM

Stejně tak, jako je těžké lidi pro práci při vedení oddílu získat, je těžké si je i udržet. Musí jim být přínosná, přiměřená jejich dovednostem a musí jim především dávat smysl. To je samozřejmě těžké, když lidem ve vedení a potenciálním pomocníkům z pozice vedoucího nevyhnutelně nabízáte „krev, pot a slzy“, jak říká Bohouš, zástupce vedoucího střediska v Břeclavi. A jaký má recept na to, aby v tom s námi dospělí nováčci zůstali? „Z pohledu střediska: podpora, podpora, podpora a zase jen podpora. Zkrátka to, co středisko dělat má. Žádná administrativní zátěž a „sekýrování“ dozorem, ale lidský přístup plný respektu, pokory a úcty vůči tomu, co dělají,“ svěřuje. ✖



Čtyři cesty k řešení nedostatku vedoucích

Jak jsme se mohli dočíst na předchozích stranách, různé oddíly čelí nedostatku vedoucích nejrůznějšími přístupy. Přinášíme shrnutí čtyř základních cest, které následně rozpracováváme v desítku navazujících článků.

Připravil Tom.

1

Chybí vedoucí? Najděme si nové!

NÁBOR DOSPĚLÝCH NOVÁČKŮ

První řešení se nabízí – nemáme lidi, tak si nějaké opatříme. Je pozoruhodné, kolik oddílů se přijímání dospělých nováčků brání. Tématu se věnujeme v článcích *Dospělý nováček* a *Nebuďme sekta*.

2

Chybí vedoucí? Udržme si dospívající členy!

PRÁCE S DOSPÍVAJÍCÍMI

Systémovou cestou k početným oddílovým a střediskovým týmům je dobrá péče o ty, kteří nám v oddílech dospívají. Jak s nimi pracovat, abychom si je udrželi, přibližují články *Kde vzít nové vedoucí?* *No přece ve vašem oddíle*, *Rovering se nevyklučuje s vedením oddílu* a *Teenageři: skrytý poklad*.

3

Chybí vedoucí? Možná je čas se zamyslet, jak s nimi zacházíme...

PŘÍSTUP K LIDEM V TÝMU

Vedle rozšiřování řad je dobré zvážit, proč vůbec někteří vedoucí odcházejí a jestli na tom nemají podíl přístup a prostředí, kterých se jim od nás dostává. Otázky, jak s lidmi obecně pracovat, rozvíjejí články *Aby tu všichni chtěli být i zítra*, *Musí vyrazit Honza do světa?* a *Co Tě přitahuje a co odrazuje?*.

4

Chybí vedoucí? Možná nechybí, jen stačí odhodit zbytečnosti...

EFEKTIVITA PRÁCE

Nakonec se nabízí ještě úplný myšlenkový obrat. Co když nám ve skutečnosti nikdo nechybí a pouze nedostatečně využíváme možnosti, které máme? Potřebujeme vůbec více lidí? Potřebujeme dělat všechno, co jsme si naplánovali? Cesty k efektivitě práce a většímu klidu prošlapávají články *Kdo to udělá* a *Pořád je vás málo*.



Abychom si rozuměli

Hovoříme-li v tomto čísle o nedostatku vedoucích, potom máme na mysli kondici celých oddílových a střediskových týmů – nikoli pouze jejich šéfy v užším smyslu slova *vedoucí*.


LUBOR PROCHÁZKA – HUGO BOSS

Bývalý vůdce oddílu a výchovný zpravodaj. Nyní předseda revizní komise. Lékař a lektor zdravotnických kurzů Andula.


JAROSLAV PETŘÍK – AUSTRALAN

Vede vlčata v nedávno obnověném oddílu v Mnichovicích. Je instruktorem Jesenické lesní školy a na ústředí Junáka se stará o projekty.



Dospělý nováček

aneb Jak se začíná v novém středisku v dospělém věku

Jmenuji se Hugo a před několika lety jsem se rozhodl přestoupit do nového střediska. Byl jsem těsně před vyhořením a rozhodnutím skončit se skautováním. Ale jelikož jsem z vůdcovského kurzu znal vedoucího střediska ze sousedního města, domluvil jsem se, že to zkusím u nich. I přesto, že skautuji přes dvacet let, byla pro mě spousta věcí nových.

Jednou z nejtěžších věcí bylo zapojit se do kolektivu. Většinu lidí ve středisku jsem neznal. Měl jsem pocit, že mě podezřívají a je jim divné, co tam vlastně chci. Proč měním středisko, co se ve starém středisku stalo? Bez společných zážitků, bez znalosti historie a tradic nového střediska či oddílu se orientuje velice špatně. Nevíte, na jaké akce můžete přijít. Když se přijedete podívat na schůzku družiny, rádce se ptá, co děláte v klubovně. Neznáte tradice, které ostatní berou automaticky. Špatně se orientujete ve střediskovém slangu. Zda říkáte uzlovačka, nebo uzlák je ještě celkem jedno, ale co nebo kdo je šuplíkový král či zelené známky, vůbec nechápete. Nerozumíte systému orlích per dle Setona, protože váš minulý oddíl používal stezky.

Začátky tedy byly náročné. Naštěstí mě vedoucí střediska usilovně zapojoval, informoval mě o akcích, neustále se mě ptal, zda něco nepotřebuji, celkově si mě vzal „pod křídla“. Díky tomu jsem se postupně zapojil do aktivit, poznal celý kolektiv, jel na tábor jako zdravotník a nakonec jsem byl členy střediska zvolen za předsedu revizní komise.

Při zpětném pohledu mě až překvapuje, kolik překážek jsem musel překonat, aby mě v novém středisku a oddílu skutečně vzali mezi sebe – a to jsem dávno znal skautské principy, zákony a skautské prostředí pro mě rozhodně nebylo nové. Nebyl jsem tedy úplným nováčkem ve skautu, jen ve středisku. O kolik těžší to mají úplní nováčci, kteří se rozhodnou stát se skauty až v dospělém věku?

DOSPĚLÍ VÍTĀNI

Aby to měli dospělí nováčci o něco jednodušší, vydává ústředí metodickou příručku pro zapojení dospělých nováčka do skautské činnosti nazvanou *Dospělí vítáni*. Ta poskytuje vedoucím oddílů a středisek rady a tipy, jak dospělého nováčka provést po cestě skautských začátků tak, aby jeho přerod ve skauta byl co nejhladší a nejpříjemnější jak pro něj, tak pro přijímající středisko.

Pět chronologicky řazených kapitol provádí čtenáře od hledání dospělých zájemců přes jejich oslovení, prvotní kontakt a postupné začlenění do života oddílu až k přijetí skautských principů a hodnot a složení skautského slibu. Nabízí i rady, jak je postupně zapojit do vedení a dovést ke skautské kvalifikaci.

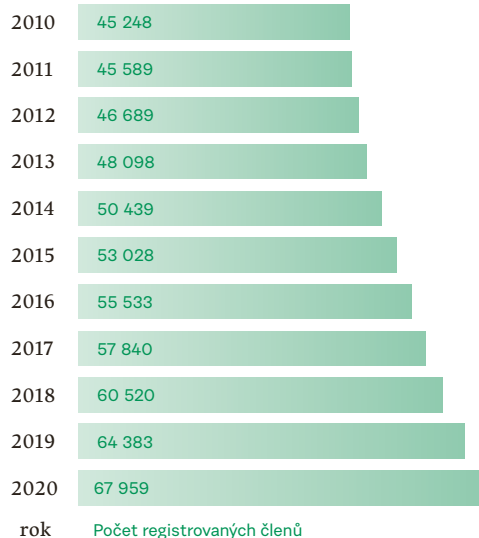
Text je proložen praktickými tipy, nápady a odkazy na další materiály s připomínkami, co neopomenout. Základní body jsou ještě shrnuty v samostatném Taháku. Ten slouží jako návod nejen doprovázejícím vedoucím, ale také samotným dospělým nováčkům: na jednom listu shrnuje hlavní kroky, kterými by měli začínající dospělí skauti projít.

Tento článek krátce představuje hlavní myšlenky z metodiky – pokud tě zaujmou, podívej se na Skautské křižovatce do sekce Dospělý nováček ([skaut.cz/DospelyNovacek](https://www.skaut.cz/DospelyNovacek)) – tam je metodika i s Tahákem k dispozici.

PROČ A JAK HLEDAT DOSPĚLÉ NOVÁČKY

Junák roste. Od roku 2012 každý rok přibýly průměrně 4 % členů, tedy téměř 2 500 holek a kluků, to je více než 62 oddílů o 40 členech. Jak to je ve vašem oddíle, roste také? Jak se s tím vypořádáváte? S růstem členské základny musí růst také kapacita vedení: buď se stávající oddíly zvětšují, nebo vznikají nové oddíly; každopádně je potřeba více vedoucích. Málomocný oddíl je však inkubátorem „volných vedoucích“, častokrát těžko pokrývají vlastní potřebu vedení. Dospělí zájemci, kteří chtějí po zaučení pomoci s vedením, tak mohou často vytrhnout pomyslný trn z paty v místech, kde je přetlak zájmu o skautování.

Nárůst členské základny



Toto se však může jevit jako sobecký přístup: potřebujeme především spolupracovníky do vedení a nezbyvá nám nic jiného, než vzít na milost i neskauty. Ale i dospělí se mohou chtít stát především skauty, nejen vedoucími. Skauting může oslovit lidi v každém věku: malou světlušku pošle do oddílu maminka, třináctiletého kluka možná nadchly folgarovky a do oddílu ho přivede spolužák, ale někoho toto všechno mohlo minout. Možná vyrůstal v obci, kde skautský oddíl nebyl nebo ve svém okruhu žádné skauty neměl. A teď zjistil, že má ke skautským ideálům blízko. Junák se prezentuje jako mládežnická organizace a on může mít pocit, že už mu takzvaně ujel vlak a svou příležitost skautovat propásl. „Proč bych jako dospělý vstupoval do dětského oddílu?“ kroutí hlavou. Ale to je velká škoda. My všichni dospělí skauti víme, že skauting nemá přínos jen pro oddíl a pro děti, ale také pro nás samotné. Skautská stezka nekončí v osmnáctém roce života, ale vede dál, výše k hodnotám, hlouběji do našeho nitra. Máme na ni proto zvat poutníky jakéhokoliv věku a provázet je tak dlouho, jak potřebují.

Zkus zapřemýšlet: nebylo by užitečné mezi sebou mít některého z rodičů stávajících či dřívějších členů oddílu nebo kamaráda, který vám občas pomůže s odvozem věcí na tábor či s údržbou klubovny? Možná by se někteří bývalí členové oddílu chtěli vrátit k činnosti. Nebo – znáš partu, které občas pronajímáte klubovnu?

Pro každou z těchto skupin jistě najdete vhodné nápady, čím je oslovit. Od rozdávání letáků na náborech či akcích pro veřejnost, přes výzvu na webových stránkách, oddílovém Facebooku, vývěsce u klubovny nebo v obecních novinách až po přímé oslovení vytipovaných zájemců. U nás jsme takto oslovili některé rodiče světlušek a vlčat z oddílu. Můžete využít *Informační list*, který na pouhých dvou stranách shrnuje základní informace o skautingu, popisuje možnosti zapojení dospělých a obsahuje i kontakty na konkrétní jednotku (ke stažení na [skaut.cz/](https://www.skaut.cz/) *DospelyNovacek*). Do hledání dospělých nováčků lze zapojit i holky a kluky: skautkami vytvořený plakát s nápisem *Oddíl Veverka hledá dospělou průvodkyni pro skautská dobrodružství* určitě upoutá.

JAK DOSPĚLÉHO ZÁJEMCE NEODRADIT HLED NA PRVNÍ SCHŮZCE

Že se někdo ozval ještě neznamená, že máme vyhráno. Jeho představy o skautingu budou jistě jiné, než jaká je naše oddílová realita. I dřívější skauti mohou mít jiná očekávání: za dobu, po kterou neskautovali, se skautská činnost proměnila, a to včetně jejich vlastního oddílu. Proto je třeba se vzájemně ořukat, sladit představy o činnosti i roli konkrétního zájemce.

Hledáme-li parťáka do vedení, musíme si dát pozor, abychom ho hned na začátku v dobré víře nezavalili informacemi (musí přece co nejrychleji porozumět skautingu) či požadavky (aby měl jasno, co ho čeká). Protože toto zájemce nejspíš vystraší, bude zdrženlivější a my ho ke spolupráci budeme přemlouvat, což nedopadá dobře. Lepší je mu informace dávkovat a vytvořit prostor pro postupné poznávání oddílového života. Skautským vedoucím se člověk nerodí, ale stává. To může trvat klidně rok, s potřebnou kvalifikací spíše dva až tři.

A hlavně nám nemá jít ani tak o to, jak rychle z něj uděláme vedoucího, ale spíš ho vzít do party a pomoci mu vykročit na skautskou stezku. Pokud se nám to povede, to „vedoucování“ pak přijde mnohem snáz.

DOSPĚLÝ NOVÁČEK POTŘEBUJE PATRONA

Přijímání dospělého nováčka má jednu důležitou zvláštnost: zatímco světlušku, vlče nebo nedospělou skautku či skauta může přijmout vedoucí oddílu, s přijetím dospělého člena musí souhlasit středisková rada. Proto je třeba si ujasnit, jak se její jednotliví členové staví k dospělým nováčkům obecně, a pak vymyslet vhodný způsob, jak dospělého zájemce všem představit. Jak bys to udělal tak, aby se necítil jako na pracovním pohovoru, ale jako když poznává nové kamarády?

I dospělý se na začátku může cítit podobně jako nové vlče, které neví, do které šestky patří a kam se má postavit na nástupu. Jen si vzpomeň, jak ses cítil první den v nové škole nebo v nové práci ty. Nováček potřebuje porozumět všemu, co se v oddíle děje, poznat holky, kluky i vedoucí a naučit se oddílovou hantýrku. Klíčovou postavou je v tomto procesu patron – v mém případě to byl vedoucí střediska. To je někdo, kdo si vezme nováčka pod křídla, pomůže mu porozumět zvláštnostem konkrétního oddílu a odbourat počáteční nedůvěru či ostych před ostatními. Patron může nováčkovi pomoci také s porozuměním skautským principům a hodnotám a vykročením na cestu ke složení skautského slibu. →



FOTO: PETR KALOUSEK



FOTO: PETR KALOUSEK

Měl by to být někdo, kdo zná dobře oddíl i středisko. Kdo rozumí skautským hodnotám, snaží se podle nich žít a dokáže je vhodnou formou předávat. A hlavně – kdo bude mít na dospělého nováčka čas a bude se mu věnovat. Nemusí to proto nutně být vedoucí oddílu nebo střediska, ale klidně někdo stojící v pozadí, třeba dřívější vedoucí. Výhoda je, když bydlí nebo pracuje poblíž dospělého nováčka a mohou se tak potkávat třeba ve vlaku po cestě do práce nebo o nedělních spolu s rodinami. Aby si rozuměli, pomůže, když jsou v podobné životní fázi, sdílejí společné zájmy.

Ne všechno však musí být na patronovi: skautskou symboliku („Proč levou ruku?“) umí vysvětlit i šikovně vlče. Vytvořit slovníček oddílového slangu může být zajímavý úkol pro družinu. A hádat význam oddílových signálů z pantomimy zase vypadá jako dobrá hra nejen pro nováčka, ale i pro všechny ostatní. Když holky a kluci dostanou roli v zaučování dospělého nováčka, vzniká zárodek vzájemné vazby, kterou pak mohou obě strany rozvíjet.

JAK DOSPĚLÉHO NOVÁČKA PŘIVÉST KE SKAUTSKÉMU SLIBU?

Holky a kluci často přistupují ke slibu především proto, že se to očekává: po složení nováčkovské zkoušky slibují všichni. Usilujeme, aby co nejlépe rozuměli významu slibu a rozhodovali se dle vlastního svědomí, nicméně formující roli prostředí a skupiny neodfiltrujeme. Než holky a kluky ke slibu pozveme, snažíme se porozumět jejich osobnosti, pozorujeme je na výpravách a na tábore. Dostáváme je do situací, kde se projevuje jejich vztah k hodnotám (Dodržují pravidla hry, i když je nikdo nevidí? Jsou věrní své družině, nebo ji za kus čokolády zradí a prozradí tajnou skrýš? Pomáhají ostatním umývat nádobí po obědě, nebo se sašíjí do stanu?). Skautský slib a zákon se tady stává formujícím prvkem, pomáhají utvářet vznikající osobnost.

U dospělých je to jinak. Jejich rozhodnutí přijmout dobrovolně závazek vyjádřený skautským slibem vychází především z vlastní vůle, nikoliv z formujícího prostředí. Potřebují prostor dobře porozumět principům skautingu a konfrontovat je s vlastními postoji. Nejde jen o hledání souladu a rozporů, ale také o poznání, jak může skautský slib obohatit hodnotový svět již dospělé duše, protože se skautskými principy je třeba se setkávat a přemýšlet o nich v kontextu vlastního jednání.

Metodika nabízí několik možností, jak tato setkání zprostředkovat. Třeba v příbězích skautů, kteří v těžkých obdobích našli ve skautském slibu kompas pro vlastní rozhodování. Mnoho takových příběhů je ve vzpomínkách téměř 500 skautských pamětníků na portálu pametnaroda.cz. Průvodcem dospělého nováčka v těchto úvahách by měl být někdo, kdo dokáže navázat vztah důvěry a zapříst opravdu otevřený a upřímný rozhovor. Dospělý nováček si také může sám vybrat, kde a s kým skautský slib složí. Jak by vypadal tvůj slib, kdybys ho skládal třeba letos?

JAK DOSPĚLÉHO NOVÁČKA ZÍSKAT KE SPOLUPRÁCI

Někdy můžeme nového vedoucího potřebovat tak akutně, že nelze čekat, až dospělý nováček dozraje ke slibu a projde kvalifikační přípravou. Je třeba, aby přiložil ruku k dílu hned. To nemusí být špatně. Pokud chce dospělý zájemce především pomáhat s vedením holek a kluků, mohli

bychom jeho zájem ztratit dřív, než by se k vedení propracoval. S podporou může plnit dílčí úkoly a postupně rozšiřovat svou odpovědnost.

Zásadní je si včas (po vzájemném oťukání se) ujasnit očekávání a možnosti obou stran: v jakém rozsahu se chce dospělý zájemce zapojit, za jakých podmínek a v jaké roli mu tuto možnost nabídneme a jakou podporu k tomu bude mít. K tomu pomáhá dobrovolnická dohoda, tedy strukturovaný proces vyjasnění očekávání a nastavení mantinelů spolupráce. Je popsán v cyklu dobrovolníka na skaut.cz/personalistika.

Zapojení člověka, kterého důkladně neznáme, s sebou nese i rizika. Může chtít dělat věci jinak a po svém, může snadno přecenit své možnosti, a my přitom musíme myslet především na zajištění ochrany a bezpečí dětí. Klíčem je tu opět postupné zapojování, rozšiřování odpovědnosti na základě pozitivní zkušenosti a zajištění dostatečného dohledu. Dohled při setkávání dospělého nováčka s nedospělými členy oddílu může zajišťovat patron. Pokud patrona nelze najít nebo takový dohled nezvládne vykonávat, musí jej zajistit středisko. To je také jeden z důvodů, proč o přijetí dospělého nováčka rozhoduje středisková rada. Přijímá tak odpovědnost prověřit, zda novému vedoucímu jde především o dobro holek a kluků a že je svým jednáním nijak neohrožuje. Více se tomuto tématu věnuje například *Skauting z února 2020*, lze také pracovat s projednávaným *Kodexem jednání dospělých* na skaut.cz/bezpeci.

Pokud máš vlastní zkušenosti s dospělými nováčky – ať už konkrétní tipy, jak jim usnadnit vstup do činnosti, nebo upozornění, co se nepovedlo, budeme rádi, když se o ně podělíš na adrese: kancelar@skaut.cz. Třeba tvé postřehy pomohou metodiku pro práci s dospělými nováčky vylepšit. ✕





JAROSLAV PETŘÍK – AUSTRALAN
Vede vlčata v nedávno obnověném oddílu v Mnichovicích. Je instruktorem Jesenické lesní školy a na ústředí Junáka se stará o projekty.

Nebudíme sekta

Vedu oddíl. Naberu spoustu vlčat, tucet nejvytrvalejších se stane skauty. Nejšikovnější z nich budou rádci. Jakmile složí zkoušku Tří orlích per, stávají se rovery a pomáhají mi s vedením oddílu. Připravují výpravy, celotáborovou hru, schůzky vlčat. Ten nejzodpovědnější se stává mým zástupcem, posílám ho na kurzy, stává se vůdcem. Po šesti letech nazrál správný čas a oddíl mu předávám.

Můj nástupce vede oddíl a koloběh začíná nanovo. Tak je to správně, tak by to mělo být, tak nás to učili. Vychovej si svého nástupce, jen ten, kdo vyrostl v oddíle od malička, může být hoden toho úkolu vést ho dál. Nikdy mě ani nenapadlo, že by to mohlo být jinak. Vždyť jen ti, kdo jednou byli vlčaty, šestníky, skauty, rádci, rovery, mohou být opravdovými skauty. Nepotřebují se učit o skautování, o skautské výchovné metodě a principech, protože je prožili, mají je v sobě.

A pak se nám na vůdcovský lesní kurz přihlásili dva dospělí chlapi, kteří nikdy nebyli skauty, a přece se chtěli stát vůdci. Rozhodli se založit oddíl v nedaleké obci, kde skauti nebyli. Nejdřív jsem kroutil hlavou: jak by neskauti mohli založit a vést oddíl? Brzy jsem ale poznal, že to jsou skvělí lidé, v mnohém skautštější než já sám. Na podzim nám i se svými ženami složili do rukou slib a všichni čtyři úspěšně absolvovali vůdcovskou zkoušku. Oddíl se rozběhl a my po několika letech začali na čekatelských a vůdcovských kurzech vítat jejich odchovance, mezi nimi někdy i jejich vlastní děti. Pochopil jsem, že někdy to je zkrátka jinak, a nemusí to být nutně špatně. Vždyť otevřenost vůči lidem zvenčí a prostupnost organizace je jedna z věcí, která nás odlišuje od sekty.

O pár let později jsem se přestěhoval do malého města a pomohl při obnově místního skautského oddílu, který tu naposledy fungoval v roce 1970 – po revoluci jej nikdo neobnovil. Až my před třemi lety. Sešli jsme se tu tři zkušení vůdci, každý z jiného koutu republiky, ale s řadou zářezů na pažbách našich vůdcovských pušek. Přípravy byly hotové raz dva, zbývala už jen drobnost – oddíl zaregistrovat. V historii spadl pod středisko v sousedním městě, proto jsme jej požádali, ať nás vezme pod svá křídla i nyní. Považoval jsem to za samozřejmost – tři zkušení a kvalifikovaní vůdci jsou přece zárukou dostatečné erudice, jistě nás vstřícně přivítají. Opět mě ani nenapadlo, že by to mohlo být jinak.

Jednání střediskové rady však nebylo tak hladké, jak jsem očekával. Ve vzduchu byla cítit nedůvěra, padaly otázky na naše porozumění skautským principům, na to, jak si představujeme skautování. Byla tu zjevná obava, že chod střediska narušíme, cítili jsme, že „lezeme do cizí party“, ve které nás nikdo nechce. Zachránil nás až moudrý vstup

bývalého střediskového vedoucího, mentora a rádce v pozadí, který sám nerozhoduje a vidí věci s odstupem a z nadhledu. „Vždyť tu máme tři zkušené vůdce, kteří chtějí přivést do skautu spoustu holek a kluků, kteří by jinak skautovat nemohli. Copak jim v tom budeme bránit?“

Středisko nás nakonec přijalo a my jsme moc vděční, že nás podporuje. Bez jeho pomoci a zázemí bychom velmi těžko organizovali první tábory. Stále se postupně poznáváme a vztahy se budují jen pomalu – zvláště, když jde o středisko v sousedním městě.

Já si díky těmto zkušenostem uvědomil, že skutečná otevřenost je obousměrná. Ve vztahu k lidem, kteří přicházejí k nám, se otevřenost projevuje zájmem o jejich osobnost, záliby, životní zkušenosti, postoje a názory. Otevřenost vyjadřuje také upřímná snaha poznávat je, vytvářet a budovat vztah, vzít je mezi sebe. Ve vztahu k lidem, ke kterým přicházíme my, se otevřenost projevuje pokorou a citlivostí k zaběhnutým pořádkům a vztahům v dané komunitě. Přijetí není automatické, žádá si čas a vzájemné poznání.

Náš mladý oddíl se hodně rozrostl a dnes do velké míry stojí na dospělých nováčcích – rodičích holek a kluků, kteří do oddílu chodí. Dva z nich kdysi dávno sami skautovali, ale dalších pět se skauty stává až nyní, v dospělosti. Každý z nich k nám přišel s jiným příběhem. S některými jsme si sedli hned, jiné blíže poznáváme teprve nyní. V každém případě ale díky naší i jejich otevřenosti u nás může skautovat už skoro 80 holek a kluků. K otevřenosti je třeba se propracovat, ale rozhodně se vyplatí. ✖



dospělí nováčci

11

nedostatek vedoucích

FOTO: ŠTĚPÁN HAŠEK — JMEJÍ



KAROLÍNA SOLANSKÁ – KÁRA
Vedoucí 1. oddílu Slivice,
programátorka. Nadšenec do
udržitelnosti, soběstačnosti
a využití přírody.

Kde vzít nové vedoucí? No přece ve vašem oddíle

Junáku se dlouhodobě daří likvidovat zažitý stereotyp teenagerů a adolescentů jako nezodpovědných přerostlých dětí s nosem přilepeným k sociálním sítím. Samotná skautská výchova stojí na zapojení mladých lidí do vedení oddílů a využití jejich bližšího vztahu k dětem a dětství. Přesto však v mnoha střediscích mladí lidé nejpozději po patnáctém roku věku takzvaně odpadnou. V době velkého zájmu o skauting, kdy se velké množství oddílů potýká s nedostatkem vedoucích, je takhle situace poněkud nešťastná. Není nejlepší způsob shánění nových vedoucích postupně si je vychovat? Vedoucí, kteří v oddíle vyrostli, jsou důvěrně seznámeni s jeho fungováním i specifiky. Když se s nimi pracuje průběžně, je jim možné svěřovat práci postupně a nedochází tak k jejich přetížení a znechucení hned na začátku jejich „kariéry ve vedení oddílu“. Skauti a skautky, ale i roveři a rangers, kteří jsou pravidelně zapojováni do vedení, pak také cítí, že jsou důležití pro existenci oddílu.

Junák je výchovnou organizací a výchova člověka v patnácti letech rozhodně nekončí. Ve věku, kdy si mladí lidé formují svůj hodnotový žebříček, je skautské výchovné působení na ně stále velmi důležité a nemělo by ustávat. Je dobré si také uvědomit, že stejně jako mladí vedoucí působí výchovně na děti, tak také děti a interakce s nimi působí zpět na vedoucí. Pro další život je to velmi obohacující zkušenost. V běžném životě se většina teenagerů i adolescentů setkává především se svými vrstevníky. Kontakt s mladšími dětmi, ale i se staršími vedoucími tak může být velmi důležitý při vývoji jejich osobnosti a pohledu na svět a přináší jim mnoho nových zkušeností, ke kterým by jinak přicházeli jen těžko.

Jak pracovat s teenagery ještě ve věku skautů a skautek? Jak jim pomoci v růstu a budoucím směřování? Jak rozpoznat jejich potenciál a pomoci ho rozvíjet? Jak s nimi spolupracovat? Jak zapojit roveře a rangers do vedení oddílu? Jak to zároveň zařídit, aby se neutopili v oddílové práci a nebyli ve dvaceti na cestě k vyhoření? Jak zapojit ty roveře, kteří nemají talent k práci s dětmi, ale chtějí u skautingu setrvat? Jak si udržet kontakt s roveři, kteří odjedou studovat? A jak je namotivovat a pomoci jim získat pozitivní energii pro další práci v oddíle? To všechno a ještě mnohem více se dozvíte v následujících dvou článcích o práci s náctiletými a o rovingu ve spojení s vedením oddílu. ✕



FOTO: PETR KALOUSEK



FOTO: PETR KALOUSEK



FOTO: DAVID KOLÁŘ



FOTO: ŠTĚPÁN HAŠEK — JMEJÍ



MICHAL HOLOBRÁDEK – MAJKL
Vedoucí Roverského odboru, který se těší na letní putování se svým roverským kmenem, jehož vedení úspěšně předal.



JAKUB ZOBLIVÝ – MAKČA
Kmenový vůdce, Roverský odbor, Velká Morava, maté, Eva, medicína, to je Makča a jeho poslání.

Rovering se nevyklučuje s vedením oddílu

Jak nám může roverský program pomoci udržet mladé vedoucí v oddílech?

„Myško, je ti patnáct a na táboře bys měla přejít do vedení našich skautek. Stala ses však také s ostatními holkami z vaší družiny rangers. Ty už by měly vědět, jak si pro sebe připravit program a jak se má pomáhat s vedením oddílu. Takže po táboře bude vaše činnost jenom na vás. Jste už velké, takže byste měly vědět jak na to. Samozřejmě očekávám k tomu všemu pilnou práci při vedení skautek!“

„Robine, bohužel ti musím oznámit, že středisková rada nevyhoví tvému záměru a nezapůjčí tvé oddílové radě střediskovou chatu pro váš chystaný puták. Měli byste se radši jen věnovat oddílu!“

Možná jste i vy zažili situaci, kdy vám v patnácti letech vedoucí řekli, že nyní už jste v roverském věku a máte si vytvářet program sami pro sebe. Nebo vás potkala situace, kdy střediskový vůdce zakazuje vedoucím oddílů z vlastního střediska odjet společně na chatu, aby se jim společné akce náhodou nezalíbily a nesekli s vedením oddílů. Ač to někomu může znít přitažené za vlasy, i takové situace se někdy dějí.

Myška je patnáctiletá skautka, jež se se svou družinou chystá na letní tábor, na kterém má přecházet do vedení oddílu. Robin je osmnáctiletý zástupce vůdce vlčáckého oddílu. Domluvili se s oddílovou radou holek ze stejného střediska, že pojedou o pololetních prázdninách na střediskovou chatu, stráví společně prodloužený víkend a popovídají si o problémech, které obě oddílové rady řeší, a zkusí si vzájemně poradit.

Proč máme někdy obavu dopřát svým spolupracovníkům z vedení oddílů akci s jejich vrstevníky? A kde bereme

jistotu, že naši noví šestnáctiletí vedoucí najednou ví, jak pracovat na svém seberozvoji, aniž bychom jim v tom pomohli a ukázali jim možné cesty? I když se to často opomíná, roveři a rangers jsou stále výchovnou (od slova výchova) kategorií Junáka a měli bychom dbát na to, aby se i nadále skrze skautskou činnost rozvíjeli. Pojďme se společně podívat, jaké máme možnosti pro naše členy v roverském věku, kteří zároveň působí ve vedení oddílu mladších členů.

VEDENÍ ODDÍLU JAKO FORMA ROVERINGU

Často slyšíme, že práce ve vedení oddílu se vylučuje s roverským programem. Domníváme se, že skutečnost je jiná a že se roving s působením ve vedení oddílu skvěle doplňuje. Na roverský program se díváme jako na nástroje, díky kterým se *Myšky* a *Robinové* v našich oddílech zdokonalují, učí se nové věci a rozvíjí své znalosti, dovednosti i postoje. Podílení se na vedení oddílu bezesporu vede k němuž – rozvoji mladých lidí. Práce pro oddíl je nástrojem roverského programu stejně tak, jak jimi jsou například výzvy a projekty.

Jak nám tedy roverský program může posloužit při práci s naší oddílovou radou? Můžeme díky němu nabídnout našim *Myškám* a *Robinům* v mladším roverském věku příležitosti k rozvíjení se v oblastech, na které při práci ve vedení oddílu nezbývá prostor. Pracovat jako zástupce vůdce vlčáckého oddílu nepochybně Robina postaví před dosud nepoznané výzvy, bude mít příležitost zlepšit své organizační schopnosti a mnoho dalšího. Na některé jiné oblasti rozvoje však přirozeně nezbyde při tom všem čas. K tomu můžeme sáhnout po roverském programu. Díky němu je možné u našich členů objevit nové schopnosti a dovednosti, které mohou být prospěšné i pro náš oddíl. Musíme jim však dát prostor a nebat se toho, že nám například společná akce s oddílovou radou holčičího oddílu Robina odtáhne od vedení.

Pokud si tohle uvědomíme, bude jednodušší se zamyslet, jak můžeme podpořit Myšku a Robina v jejich rozvoji. Pokud se podaří připravit prostředí, ve kterém budou naši roveři a rangers cítit možnost všestranného rozvoje, zkoušení dosud nepoznaného a uvidí v tom smysl, zvýšíme tak šance pro jejich udržení v Junáku.

JAK NA TO?

Byl konec srpna a Robin šel na plánovací radu oddílu Tukanů. Vůdce jejich oddílu Mrož jim v informačním mailu psal, že na programu porady je kromě vytvoření půlročního oddílového plánu a rozdělení kluků do družin taky blok, v rámci kterého se budou bavit o jejich oddílové radě. O tom, co by mohli v průběhu roku společně zažít a co by se mohli naučit. Když nad tím Robin po cestě do klubovny přemýšlel, líbilo by se mu, kdyby společně s ostatními z vedení vymysleli program na kritické myšlení a vyhodnocování informací.

Oddílová rada skončila. Robin se svým vůdcem Mrožem a s ostatními členy oddílové rady strávili 40 minut tak, že si povídali o tom, v čem jim jejich působení ve vedení vlčat pomáhá a co se díky tomu naučí. Zároveň však přemýšleli nad věcmi, jež by chtěli zlepšit, a společně se domluvili na 5 tématech, kterým se v průběhu roku budou věnovat. Rozhodli se, že každý člen vedení si jedenkrát ročně připraví program a uskuteční ho na oddílové radě. Na následujících řádcích nastiňujeme, jak to u Tukanů probíhalo. Určitě se nejedná o jedinou možnou cestu, spíše se jí můžete inspirovat při rozvíjení myšlenek se svou oddílovou radou. →

Říjen

Na druhou polovinu říjnové oddílové porady měl vůdce oddílu Mrož pro ostatní připravený program na procvičení kritického myšlení a ověření relevantnosti informací. Kluci se rozdělili do dvojic a každá dvojice dostala na papíře napsané téma, jež se v uplynulém měsíci vyskytlo v médiích. Úkolem bylo téma zpracovat tak, aby jeden z nich na dané téma sepsal krátký článek jako by byl určen do zpravodajského deníku. Druhý z nich měl za úkol článek napsat jako by byl do bulvárních novin. Následně se všechny texty vyhodnocovaly a kluci se bavili o tom, jak je důležité v dnešní době kriticky přemýšlet nad informacemi, které čerpají z internetu. Na závěr kluci diskutovali, jak dané téma uchopit, aby mohli program upravit a použít jej pro svá vlčata na následující oddílovce.

Prosinec

Další z programů proběhl na silvestrovské akci. Chystal ho Robin a byl zaměřený na osobní cíle, které si každý člen stanovil a naplánoval kroky vedoucí k jejich naplnění. Robin si pro kluky připravil zajímavé tipy, na které je dobré myslet při stanovování svých cílů. Každý z členů oddílové rady si pak vytyčil 3 osobní cíle, na které se v následujícím roce zaměří ve svém osobním životě a taky 3 cíle, jež se týkají jeho osobního zapojení do chodu oddílu. Každý z nich si pak vybral jednoho člena OR, ke kterému má důvěru, a domluvili se, že na konci každého měsíce se sejdou a pobaví se o tom, jak se jim daří cíle naplňovat.

Únor

Byl konec února, ale sníh padal za celou zimu sotva 3 dny. Vedoucí oddílu Mrož se tak rozhodl, že pozve na jejich oddílovou radu pana Vorlíčka, který je členem místního zastupitelstva a pracovně se věnuje ochraně přírody. Ten si pro ně připravil program, během něhož jim povídal detailněji o tom, které faktory ovlivňují globální klima. Následovala diskuze s dotazy. Poslední část programu byla věnovaná společné přípravě aktivity, jež by pochopitelně představila dané téma i jejich malým vlčatům.

Duben

Téměř všichni kluci přišli s myšlenkou, že by v průběhu roku chtěli zažít pořádný puťák, na kterém by si sáhli na dno a posunuli své fyzické hranice. Prostor pro to při běžných akcích se svými vlčaty nemají. Oddílová rada Tukanů tak využila velikonočních prázdnin a vyjela na pořádný puťák do České Kanady. Denně ušli přes 30 kilometrů, vyzkoušeli si různé druhy přístřešků, způsoby vaření a taky to, jaké je putovat celou noc beze spánku. Po třech dnech se kluci vrátili domů naprosto vyčerpaní, avšak s vědomím, že si posunuli své fyzické hranice a vyzkoušeli nové činnosti.

Květen

Tentokrát si dali Tukaní za cíl se více zajímat o aktuální dění ve své obci. Na oddílovou radu měl každý z nich za úkol přijít s jedním nápadem, jak by mohli zlepšit život ve svém městě. Společně pak vybrali dva projekty, do kterých se ještě před letním táborem zapojí. Prvním z nich bylo uspořádání zábavného odpoledne na den dětí pro místní veřejnost. Druhý projektem bylo to, že se domluvili s vedením města na úklidu místních parků.

Oddílová rada v průběhu roku zažila něco, co by jen při vedení oddílu zažít nemohla. Co z toho ale byl roverský program? A co jednotlivé nástroje roverského programu mohou oddílovým radám přinášet? Pojďme si nyní jednotlivé kroky více rozebrat.

VÝZVY A PROJEKTY

Zásadní bylo rozplánování ročního programu a rozdělení jeho příprav mezi jednotlivé členy. Oddílová rada si analyzovala, co její členové získávají vedením oddílu a co vedením nedostávají. Když se snaží vychovávat další generace v rámci našich skautských ideálů, stojí je to čas a energii. Vedení oddílu je stejně prospěšné jako různé brigády, pomáhání v sociální sféře apod. Vedením rover rozvine např. svoje organizační schopnosti (např. pořádání výprav), dovednosti týkající se práce s dětmi, komunikační dovednosti (např. komunikací s rodiči nebo při předávání znalostí mladším). Složitější situací bude mít rover s oblastmi týkajícími se nacházení vlastních cílů a priorit v životě, posouváním fyzických hranic (rover/rangers je má jinde než vlče), budováním vztahů mezi svými vrstevníky (na výpravách a schůzkách se vedení plně věnuje dětem a na poznávání se navzájem moc prostoru nezbyvá) a nebo s rozvíjením abstraktního a kritického myšlení pro svůj věk. Pojďme se podívat na konkrétní nástroje, které roverský program roverům nabízí k rozvoji těchto oblastí.

Kluci zažili v říjnu program, jehož cílem bylo rozvíjet kritické myšlení v oblasti médií. Nutnost zamyslet se každého člena někam posouvala v tvorbě názorů na danou problematiku. Byla to pro ně jakási osobní výzva, se kterou se museli popasovat. Právě termínem *Výzva* je v roverském programu definován nástroj, který si dává za cíl rozvíjet jedince v konkrétní oblasti a individuálně ho posouvat v jeho vývoji (psychickém či fyzickém). Takové výzvy si v nejlepším případě vyspělý rover či vyspělá rangers klade a vytváří sám. Při přechodu do roverské věkové kategorie ale jedinec není zvyklý být aktivním tvůrcem svého programu. Proto je potřeba si tuto změnu uvědomovat a pomáhat výzvy mladším roverům a rangers hledat. Zpočátku je může tvořit samotný vůdce, potom si výzvy mohou členové oddílové rady tvořit samostatně dle toho, na čem se jako skupina domluví a v čem by se jakožto jedinci chtěli posouvat dál. Nakonec by si každý měl najít svoje cesty růstu sám.

V dubnu kluci vyrazili na puťák. Naplánovali si trasu, která odpovídala jejich fyzickým možnostem. Měli zde programy sami pro sebe, které upevňovali spolupráci v rámci jejich oddílové rady i jejich vzájemnou komunikaci. Strávili čas jen se svojí partou, kdy mohli diskutovat problémy, které mají při vedení oddílu, ale také mohli např. probírat holky, kam se chtějí hlásit na vysokou nebo co dělají ve volném čase krom skautu. Roverský nástroj *Projekty* nabízí možnost posunout celou skupinu skrze společně naplánovanou akci. Projektem může být již zmiňovaný puťák nebo třeba uspořádání veřejné sbírky pro podporu dětí s leukémií. Cíl (téma) projektu se vždy týká celé skupiny – např. zdolání nejvyššího vrcholu Beskyd, pomoc Matýskovi s finanční sbírkou na drahou léčbu jeho nemoci, pečení dortu skautkám ke Dni sterství... *Projekty* jsou skupinovou obdobou *Výzev*. Umožňují společně pracovat na větších úkolech a také vedle osobních dovedností rozvíjet i ty týmové. Projekty též mohou sloužit ke stmelování kolektivu a jako forma odměn pro radu.

ROVERING A STŘEDISKO

Středisko může oddílové radě přispívat nějakou finanční částkou, kterou mohou členové využít k proplacení nákladů spojených s různými puťáky či akcemi za odměnu. Středisko tím nepřímo potvrzuje fakt, že členové oddílové rady potřebují mít možnost zažít něco jiného než jen vedení oddílu. Podpora střediska v otázce roverské výchovy je leckdy zásadní. Hodně středisek se brání zakládání roverských kmenů či jiných uskupení, protože se bojí, že jim roveři „utečou“ od oddílů. Opak je však často pravdou. Roveři jsou poslední výchovnou kategorií, kterou naše organizace má. Primárním cílem střediska a všech vedoucích by mělo být dokončení této výchovy. Rover poznává svoji cestu osobním i skautským životem. V průběhu může dospět k názoru, že by vedení oddílu mohlo být to, co ho bude několik let naplňovat. Tím, že roveři uvažují o svojí budoucnosti v partě lidí, kteří buď oddíly vedou, nebo s vedením pomáhají, přijdou s myšlenkami ohledně vedení oddílu do kontaktu daleko častěji, než kdyby takové seskupení ve středisku vůbec nebylo. Vrcholem takového roverského společenství na středisku je roverský kmen.

ROVERSKÝ KMEN

Robin se toho nebál! Časem se doslechl o situaci, která v jeho středisku panuje u vedení skautek. Bezradné Myšce, která nevěděla, kde jí hlava stojí kvůli činnosti jejího oddílu, zjišťování informací, o čem je roverský program a jejím osobním povinnostem ve škole, podal Robin pomocnou ruku. Nabídl jí, aby oddíly uspořádaly společnou víkendovou akci. Myška s tímto návrhem přišla do své oddílové rady a holky naštěstí souhlasily. Díky společnému víkendů se totiž nakonec zrodil nový roverský kmen, do kterého se postupně přidaly všechny oddílové rady střediska.



FOTO: JAN DRÁPELA — JEDI



FOTO: JAN DRÁPELA — JEDI

Roverský kmen (RK) je také jedním z nástrojů roverského programu. Může existovat několik druhů RK – dle členů a dle zaměření programu. V Junáku můžeme najít například vysokoškolský kmen, koedukovaný kmen nebo právě kmen vytvořený z oddílových rad.

Narozdíl od oddílové rady nebo neformálního roverského společenství má roverský kmen tu výhodu, že se jedná o oddíl jako takový. Proto mohou jeho členové pracovat s kmenovou symbolikou nebo vytvářet jeho pravidla fungování. K registraci kmene do SkautISu stačí mít řádně zaregistrovaného jeho vůdce a poté dalších 7 členů, kteří se však mohou registrovat jen formou hostování. Což přímo svádí k tomu, aby byl kmen využit jako nástroj pro oddílové rady, skrze který můžou vzájemně komunikovat a pomáhat si se zasvěcováním nováčků do vůdcovského světa v rámci celého střediska.

Vznikem kmene zároveň středisko přímo podporuje potřebu dokončení výchovy roverů. Středisko tím může krom budoucích vůdců získat i členy do jiných funkcí. Díky kmenové identitě, roverskému programu a dobré partě lidí zůstávají ve středisku i lidé, kteří se nechtějí přímo podílet na výchově dětí. Středisko však může těmto lidem ukázat další funkce, které by mohli roveři vykonávat, a to především v technických sekcích (hospodář, revizní komise, správce klubovny...).

CO SI URČITĚ ZE ČTENÍ ČLÁNKU ODNĚST?

Mysleme tedy na to, že roveři a rangers jsou stále výchovná kategorie a je naším posláním je podporovat v jejich rozvoji. I když je práce pro oddíl baví, naplňuje a rozvíjí, tak bychom neměli zapomínat, že potřebují mít i svůj další program s vlastní partou vrstevníků. Tyto formy mohou být různé (oddílová rada, roverská družina u oddílu, roverský kmen...). Každá má své výhody a nevýhody. Vždy záleží na situaci v oddíle a středisku a je jen na vás, kterou zvolíte a která vám nejvíce vyhovuje. Cílenou prací s rovery můžete „zachytit“ odrůstající skauty, kteří pro skauting dýchají, cítí se dobře v partě, ale nemají předpoklady pro vedení oddílu.

Dejme roverům důvěru, podporu a vedení. A nezapomínejme na časové nároky. Ty budou nepochybně větší pro ně i pro nás, ale pokud to uděláme, dlouhodobě prospějeme nejen roverům a rangers, ale přispějeme tak i k naplňování poslání skautingu a také vytvoříme základ pro zdravý rozvoj oddílů a střediska do budoucna. ✖



JANA JIRASOVÁ – PRCEK

Zpravodajka výkonné rady pro dospělé a personalistiku. Ve svých -nácti založila oddíl skautek. Později vedla R&R kmen a byla instruktorkou kurzů FONS. Matka dvou teenagerů a dvou skoro-teenagerů.

Teenageři: skrytý poklad aneb tipy, jak pracovat v oddílové radě s teenagery

Máte oddílovou radu plnou teenagerů? Nebo naopak oddíl vedete už léta, jste zralými dospěláky, jen se vám zatím nepodařilo udržet na palubě dospívající členy a postupně jim předávat kormidlo? Pojďme se zamyslet nad tím, jak zapojit teenagery ku prospěchu oddílu, samotných teenagerů i dospělých vedoucích.

TEENAGEŘI JAKO SEMENÁČKY

Je jim přibližně mezi třinácti a devatenácti lety a hledají svou cestu životem. Teenageři jsou plni otázek a nejistot o sobě, o druhých, o světě. Jsou velmi vnímaví, bystří a kritičtí k autoritám. Mají chuť měnit zaběhlou rutinu, někdy ale z nedostatku zkušeností narazí a neuspějí. Jindy se staví do role lhostejných či jednájí destruktivně, možná i z vnitřní obavy, že na nic jiného nemají.

Dospívání je období změn. Teenageři si vybírají své další studium, připravují se na přijímačky a vstupují do nového kolektivu. Někteří poprvé dojíždějí dále nebo bydlí mimo domov, později někteří hledají pracovní uplatnění. Ať už teenageři zažívají první lásky nebo je teprve hledají, vypořádávají se s bouří pocitů a situací souvisejících s jejich nastupující sexualitou. Velmi důležité pro ně je **mít svou partu vrstevníků**, s kterými vše prožívají – a také probírají v nekonečných rozhovorech. Mívají střídavě potřebu oddálit se od své rodiny a zase se do jejího bezpečí vracet.

Ať už „vaší“ teenageři v oddíle vyrostli, anebo přišli později, mohou ještě z oddílového života vytěžit mnoho pro sebe a zároveň již mohou k činnosti velmi výrazně přispět. Jsou jako semenáčky připravené k růstu, pokud dostanou příležitost a dostatek „vláhy“. Stejně jako ze semenáček vyrostou různé rostliny, keře a stromy, bude i zaměření a nadání skautských teenagerů rozmanité. Některé rysy se projevují jasně už nyní, jiných si všimneme teprve později,

bude-li vhodná příležitost. Není ale pravděpodobné, že ze všech dospívajících v tvém oddíle vyrostou budoucí vedoucí.

Budeš-li dospívající ve svém oddíle dobře pozorovat, dokážeš určitě brzy odhalit, že Josef směřuje k vedení lidí. Vypozoruješ, s jakou věkovou kategorií Josef přirozeně snadno navazuje vztah a zda je schopný vymyslet, připravit a uspořádat smysluplný program. Všimneš si také, že Bětko je nesvá z komunikace s větší skupinou lidí a do vedení se nehrne. Přesto ji baví připravovat a organizovat zázemí výprav, a dáš jí proto příležitost v této oblasti. František je manuálně zručný a už dříve vynikal v konstrukci a zhotovení táborových staveb, také hraje na kytaru a pěkně zpívá. Kačenka se hluboce zajímá o přírodu a ekologii – zřejmě neumí sama dobře připravit a uvést program, ale ve spolupráci s někým dalším přinese obohacující programy v „jejích“ tématech. Zdeněk nemá žádné vyhraněné zájmy a výrazné talenty směřující k oddílové činnosti, oddíl ale má rád, cítí se v něm dobře a rád by v něm zůstal i nyní v dospívání – ochotně podá pomocnou ruku komukoliv z oddílové rady, vyřídí konkrétní dílčí úkoly podle přesného zadání.

Přestože je v oddílech přirozené zaměřovat pozornost na vůdčí talenty mezi dospívajícími, je dobré **nezapomenout ani na Bětky, Františky, Kačenky, Zdeňky a jim podobné** – cíleně s nimi pracovat a snažit se, aby v tomto přelomovém věku skauting neopouštěli. Především proto, že jim skauting nabízí dobré ukotvení pro náročné období dospívání a jejich vlastní růst – ať už se odehrává v rámci oddílové rady, v R&R kmeni nebo družině. (Více o vzájemném doplňování roverské činnosti s prací v oddílové radě v tomto čísle Skautingu na str. 13–15). Někteří z nich navíc budou mít chuť pokračovat ve skautingu i v dospělosti – a v našich střediskových radách i dalších skautských týmech je rozmanitost potřebná. A stejně jako u semenáčků, zatímco u některých roverů odhadneme předem docela dobře, jací dospělí z nich vyrostou, u některých budeme jistě překvapeni.

SOUČASNÉ KOMPETENCE A BUDOUCÍ POTENCIÁL

Nejen u dospívajících někdy směřujeme současné kompetence člověka s jeho potenciálem růstu. Samostatnou činností teď a tady můžeme dospívajícího často pověřit jen na základě toho, co už reálně zvládne a dokáže, jak je zodpovědný, popřípadě na základě dosažené kvalifikace. Při dlouhodobějším pohledu na rozdělování rolí, úkolů, či v úvahách o nástupnictví máme vzít v potaz také potenciál každého jednotlivce (kam sahají jeho možnosti). Máme cíleně vybírat a rozdělovat takové role a úkoly, které budou teenagery dále rozvíjet a posouvat, ať už s dopomocí nebo bez ní. Vždy spíše zaměřujeme více pozornosti na další rozvíjení silných stránek našich svěřenců a přiměřeně méně na zlepšování těch slabých. Důvod je jednoduchý – nejvýraznějších pokroků každý z nás dosahuje v oblastech, pro které jsme talentovaní. V těchto oblastech také všichni snadněji nacházíme a udržujeme svou motivaci pro další pokroky. Zvláště u dospívajících stojí za to vyzkoušet a vystřídat vícero směrů – **některé talenty a část potenciálu zůstávají zatím skryté**. Pokud to okolnosti v oddíle dovolí (s ohledem na výchovu a bezpečí svěřených kluků a holek), je přínosné hledat příležitosti pro posouvání individuálních hranic „vašich“ dospívajících – pro teenagery je to skvělá cesta k posílení jejich sebepoznání a motivace. Dospívající **rostou se svěřenou zodpovědností** a každou překonanou překážkou, a ty

pak zároveň podporují jejich další chuť pro setrvání v oddíle a skautingu. K osobnímu růstu je také nutné naučit se zvládat neúspěch, který chtě nechtě přijde. Počítej s tím, že dospívající se snadno nadchnou pro nové nápady, ale pokud se jim tyto nápady z jakéhokoli důvodu nepodaří uskutečnit, snadno rezignují nebo i sabotují společnou práci.

TEENAGEŘI ODJÍZDÍ STUDOVAT

Oddíly v menších obcích mají podobnou zkušenost: klíčoví roveři a rangers z nich odcházejí z důvodu studia na SŠ nebo VŠ a často se stává, že pak postupně utlumí nebo zcela přerušují svoji spolupráci s oddílem. Můžeme ale nalézt i **příklady z „neuniverzitních“ obcí**, kde se daří ve spolupráci pokračovat a udržet kontakty živé. Jaké možnosti se osvědčily?

1 *Plná činnost s podporou dojíždění zpět domů:* schůzky probíhají typicky v pátek nebo pondělí, tak aby mohli studenti víkendový návrat zpět domů spojit se skautskou činností. Některá střediska v těchto situacích finančně přispívají na cestovné. Pokud je však klubovna sdílená více oddíly, může být tato varianta náročná pro vytvoření časového rozvrhu všech schůzek v ní probíhajících.

2 *Vzdálená aktivní účast v oddílové radě:* student/ka se účastní všech víkendových a prázdninových akcí oddílu, je průběžně aktivní součástí oddílové rady, jejíž porady se přizpůsobují časovým možnostem studentů. Pokud probíhají schůzky přes týden, účastní se jich spíše výjimečně po předchozí dohodě.

3 *Vzdálená příležitostná spolupráce:* student/ka nárazově pomáhá s přípravou a organizací některých oddílových akcí. Do aktivní průběžné práce v oddíle se případně vrací až po návratu ze studia. K návratu pomáhají silné osobní vazby mezi vrstevníky, ať už v partě roverů, a nebo později v kolektivu vedení oddílu.

CO POTŘEBUJÍ K RŮSTU

Semenáčky potřebují především vhodnou půdu, světlo a vláhu; také naše dospívající můžeme podpořit v růstu (a zároveň zvýšit pravděpodobnost, že oddíl neopustí). **Pomoz jim v hledání společných zážitků v dobré partě vrstevníků** – a pamatuj, že dospívající holky a kluci potřebují být alespoň někdy spolu a prozkoumávat svou roli muže a ženy. Pokud u vás funguje roverský kmen nebo družina, umožni i ty svým teenagerům z oddílové rady, aby se zapojili do R&R činnosti a stali se tak součástí tohoto společenství. Pokud je teenagerů v tvé oddílové radě více, můžeš s nimi sám či sama podnikat občasné akce podle jejich zájmu a potřeb.

Zapoj teenagery do stanovování cílů oddílové činnosti, dej jim reálnou zodpovědnost na cestě k těmto cílům a možnost učit se nové věci i za cenu dílčích neúspěchů. Skutečné postupné předávání zodpovědnosti je klíčem k pozdější ochotě dospívajících chopit se formálních rolí ve vedení oddílu. Musí si být jisti, že s nimi ve vedení počítáte a že je **potřebujete**. Teenageři mohou „dělat ramena“, ale pod takovou slupkou bývají velmi citliví a nejistí – pomáhá jim **potvrzení, ocenění a uznání od těch, kteří jsou jejich vzory**. K zpracování všech bouřlivých změn a také k vnitřnímu přijetí narůstající zodpovědnosti mohou dospívajícím pomoci **různé přechodové rituály** – možná najdete i vhodné

oddílové rituály, které podpoří přechod z role dítěte do role dospívajícího (např. zvyklosti při přijímání mezi rovery či do oddílové rady) a později do role dospělého (tradice při předávání rolí mezi vedoucími v oddíle atd.).

RODIČE TEENAGERŮ

Dospívající se pokouší osamostatnit od rodičů, různě ostře se vůči nim vymezit a postupně se „postavit na vlastní nohy“. Nezapomínejme ale na to, že i když se teenager vymezuje vůči výchovnému působení rodičů a snaží se jednat nezávisle, jsou to většinou stále především rodiče, kdo poskytují teenagerovi podporu v jeho zájmech a aktivitách a významně formují jeho budoucí směřování. Navíc rodiče mají za dospívající hlavní odpovědnost až do jejich plnoletosti, a proto **bychom neměli rodiče opomíjet** ve svých plánech a zapomínat s nimi komunikovat. Spolupracujeme s rodiči nadále i při výchově dospívajících.

ROSTEME SPOLEČNĚ

Teenageři se připravují na vstup do dospělosti. Usiluj i ty o to, abys jim pomohl stát se dospělými s pevnými životními hodnotami. Máš k tomu ve svém oddíle výbornou příležitost. K podstatným prvkům skautské výchovné metody patří snaha nabídnout pestrý a přitažlivý program mladým lidem každé věkové kategorie tak, aby podporoval i všestranný individuální rozvoj každého člena založený na jeho vnitřní motivaci a její podpoře. Je tvou rolí dospělého průvodce podpořit také dospívající při vykročení do života. **Pokus se pro každého skauta a skautku najít vhodnou roli dříve než „přeroste“ skautský věk a program** – pokud to nejde přímo v oddíle, je na místě zvážit vznik roverské družiny nebo kmene. Podpoříš tak jejich další vývoj i setrvání v blízkosti oddílu a střediska. Někdy může být těžké překonat své vlastní hranice a nejistoty, které máme ve vedení teenagerů – a jejich kritičnost nebo bojkot našich snah tomu příliš nepřidá. Pokud se nám to však podaří, můžeme dát hodně jim, ale i sami sobě – pohledy dospívajících bývají nekonvenční a často velmi bystré. Pokud naložíme s jejich kritikou směřovanou k nám samotným konstruktivně, může nás velmi obohatit. A možná získáme celoživotní přátele – vždyť budou už brzy dospělí a věková i hodnotová propast mezi námi už nebude nikdy tak hluboká. ✖



FOTO: POŠTOLKY ŠVIHOV

Aby tu všichni chtěli být i zítra

Zdravý tým vedoucích je předpokladem zdravého oddílu. Najít a udržet si motivované vedoucí není lehké. Vyžaduje to neustálou práci. Proto zde přinášíme několik tipů, na co při práci s lidmi nezapomenout.

Připravila Laduš.

1

Zjišťujeme pravidelně **potřeby a motivaci** členů týmu pomocí zpětné vazby?

Tip na články: *Motivace oddílové rady (říjen 2017) a Zpětná vazba (únor 2012).*

2

Zajímáme se vzájemně o každého **jednotlivého člena** oddílové rady, nasloucháme si a individuálně se podporujeme v naší práci, abychom se všichni rozvíjeli a dosahovali maximálního potenciálu svého i dětí?

Tip na článek: *Starost o vedoucí šestek se vám vrátí (prosinec 2019).*

3

Navazujeme bezpečné a otevřené **vztahy** se všemi členy týmu, kde se každý bude cítit dobře a nebude se bát projevit?

Tip na článek: *Středisko není jen středisková kasa (duben 2017).*

4

Komunikujeme efektivně, bez komunikačních faulů, které byt' nezáměrně zraňují ostatní?

Tip na knihu: **U** *Efektivní komunikace pro manažery (Božena Jiřincová, 2010).*

5

Vytváříme **bezpečnou, kreativní a pro všechny naplňující atmosféru** v týmu?

Tip na článek: *Víme všichni, kam kráčíme? (říjen 2018).*

6

Přemýšlíme kriticky o **rituálech, tradicích a zvycích** běžně používaných v životě oddílu?

Tip na knihu: **U** *Kritické myšlení: dovednost (nejen) pro 21. století (Jan Gazda, Václav Liška a Bořivoj Mareš, 2019).*

7

Naplňujeme potřebné **týmové role** tak, aby byly funkční a vtahující pro každého člena týmu i pro jeho celek?

Tip na články a video: *Týmové role a jak s nimi pracovat (červen 2016) a Mít z koho vybírat (únor 2018) + Šípkovník č. 4: O týmových rolích (📺 youtu.be/h9VZAfmhmbc).*

8

Umíme si s vedením oddílu užít i **legraci**, ne jen práci?

Tip na článek: *Poděkujte zážitkem (prosinec 2018).*

9

Domlouváme **úkoly** tak, aby vyhovovaly všem zapojeným stranám a aby od nich všichni měli stejná očekávání?

Tip na knihu: **U** *Nenásilná komunikace (Marshall B. Rosenberg, 2016).*

10

Přemýšlíme v týmu o **nástupnictví** a jdeme mu naproti?

Tip na článek: *Jak předat oddíl (únor 2018). ✖*

Tip: Články můžete číst na [📄 casopis.skauting.cz](https://casopis.skauting.cz).





KÁŤA PUCZOKOVÁ
Čerstvá zástupkyně vůdce střediska Kompas Brno, iniciátorka a koordinátorka vzniku personalistické skupiny na středisku. Zakladatelka Roverského kmene Sürius.

Musí vyrazit Honza do světa?

Jak nám pomůže střediskový personalista s nedostatkem vedoucích?

V redakci Skautingu jsme se shodli, že práce s vlastními lidmi, která vede k předcházení jejich odchodu ze střediska, je jedním z nejjednodušších způsobů, jak mít dostatek schopných vedoucích. Kde na individuální práci s činovníky ale vzít kapacitu? Pomoci může střediskový personalista. Nemáte vlastního personalistu? Nevadí, můžete začít malými věcmi – podělit si práci ve více lidech a možná i zavedení této funkce udrží někoho z odcházejících činovníků právě ve vašem středisku.

Představte si, že jste oddílový vedoucí, třeba Honza, a už se těšíte, jak za rok předáte oddíl své nadšené zástupkyni, třeba Píďě, které ho už pomalu necháváte na starost. Netíží vás ani příprava tábora – vždyť příští tábor už jedete jen jako zástupce a snažíte se své nástupkyni Píďě do ničeho moc nemluvit, aby neztratila motivaci. Nebo jste bývalý hospodář, třeba Bagr, který již po pěti letech má plné kecky počítání peněz, a těšíte se, až nová hospodářka, třeba Brambora, konečně pochopí poslední část hospodaření, dejme tomu odpisy majetku, abyste mohli ukončit supervizi nad ní. Ideální situace?

No jasně, k tomu přece všichni směřujeme. Ať už jsme ti, co oddíl sami vedou, nebo jsme ti v týmu oddílové rady, anebo na oddíly koukáme z pohledu střediskové rady, všichni chceme, aby předávání hlavních funkcí probíhalo dlouhodobě a bezproblémově. V tomto článku se nicméně nebudeme věnovat samotnému předávání a trikům, jak na to. O tom si můžete přečíst třeba v čísle o nástupnictví (*Skauting*, únor 2018).

ALE...

Co bude s Honzou dál? Bavil se s Bagrem někdo ze střediska, jak by chtěl pokračovat dál? Nabídl jim někdo něco, co je láká? Nebo už je Honzovi s Bagrem jasné, že přerostli své středisko a teď je čeká skautská budoucnost maximálně mimo středisko – na kurzech, celorepublikových akcích a případně ve vyšších organizačních jednotkách?

V mnoha případech všechna personalistická práce závisí na vedoucím střediska, který pokrývá všechny důležité funkce, na které nenajde někoho jiného. Právě na něm tak často je, jestli s vedoucím oddílu či hospodářem zvládne

kromě předání jeho funkce zavést řeč i na ně samotné a nabídnout jim roli, která pro ně bude něčím novým, lákavým, v čem budou stále vidět smysl. U nabídky to ale samozřejmě měď nekončí. Následuje mnoho dalších kroků jako dohoda nad finální podobou funkce, přípravy na její převzetí, přehodnocení původních plánů... Může se dokonce stát, že bude celé zapojení odloženo a bude nutné udržovat kontakt do chvíle, než bude dotyčný připraven do funkce nastoupit. Kromě toho je potřeba myslet na dostatečné ocenění za dosavadní službu, navazování silnějšího vztahu s nástupcem původní funkce či jeho další vzdělávání a zvyšování kvalifikace pomocí skautských kurzů nebo programů pořádaných v rámci střediska. Nezapomínejme samozřejmě také na to, že vedoucích máme ve středisku mnohem více a tato situace je čas od času třeba řešit pro každého z nich. Lze předpokládat, že v rámci oddílů se o to samé postarají vedoucí oddílů, nicméně zodpovědnost za to, že to dělají a pomocnou ruku či radu jak na to, opět nese vedoucí střediska. A agenda vedoucího střediska samozřejmě neobsahuje jen samotnou personalistickou oblast.

Měl by být tedy superman (nebo superwoman)? Nemusí! Může se sám nebo se střediskovou radou zamyslet, jestli i personalistika není jedna z oblastí, které by šly částečně delegovat, a o které by mohl mít někdo zájem. Poradit se může s kýmkoliv, komu ve středisku v této otázce důvěřuje. Ideální mohou být například jeho zástupci či výchovný zpravodaj, kteří mohou sami tuto debatu iniciovat. Se samotným nápadem může přijít i někdo, koho by tato činnost bavila a nabídne se přímo vedoucímu střediska. Nebo potřeba takové funkce vyplyne, tak jako u našeho střediska, při tvorbě strategie a dlouhodobém plánování.

VÍME, ŽE NĚKOGO TAKOVÉHO CHCEME. KDE HO ALE VZÍT?

V první řadě je potřeba se zamyslet, jaké lidi máme k dispozici. Často to na první pohled vypadá bledě – všichni schopní lidi už funkci mají a nechceme je zatěžovat vlastními starostmi. Obzvláště tady ale platí, že pokud se má funkce dlouhodobě uchytil, je potřeba, aby hned první personalista měl opravdu chuť práci dělat a byla tak vnímána od začátku pozitivně.

A tady přichází na řadu Bagr s Honzou. Mezi našimi schopnými lidmi ve funkci, kteří sice ještě nemají čas, je určitě pár jedinců, kteří by se pro tuto roli hodili. A nebo jen pro část její agendy. Pobavte se s těmi, kteří již začínají přemýšlet o předání vlastních funkcí, co je láká a jestli by zároveň s předáváním své funkce nechtěli začít přemýšlet o jiné. (V tomto případě personalisticky zaměřené). K podobným záměrům lze dojít i ve kterékoli jiné oblasti. Například taková výchovná agenda je většinou rozdělena mezi vedoucího střediska a výchovného zpravodaje. Činnostmi, které ale lze dělat, je velké množství a pokud mezi činovníky předávajícími funkce máme zájemce, klidně i o malou část, můžeme tak ulehčit těmto dvěma a dát jim tak větší prostor pro zbytek agendy. Rozdělit můžeme agendu, která je pod hospodářem, inventárníkem nebo třeba správcem klubovny. Hledejme ideální průsečíky mezi záměry našich vedoucích a systémem, který máme.

Tito lidé tak nemusí projít bodem, kdy přijdou o svůj oddíl a najednou nemají nic. Vedoucí nechceme vyždímat a odhodit, ale pomocí různých funkcí můžeme nabízet jejich →

seberealizaci k oboustranné spokojenosti. Přece nechceme, aby nám utekli jinam právě ti nejschopnější, které zde máme.

PERSONALISTICKÉ TIPY ZE STŘEDISEK

Na sklonku skautského roku těsně před tábory organizoval vedoucí střediska výjezdní poradu, resp. zážitkový víkend pro vedení střediska a nejlepší družinu. Jeden rok proběhlo plachtění na vodě, další sjezd řeky Opavy. Povedla se i zimní varianta s běžkami a skialpováním. Celou akci středisko vždy finančně významně podpořilo. ♣ Jakub Lehký – Robbin; středisko Psohlavci Hranice



Že je lidí málo, slyším pořád dokola. Nabízím ti změnu tohoto pohledu. Vedoucích je tolik, kolik jich má být. Skauting je mnohem širší stezka, než si uvědomujeme, a možná naše utkvělá představa o tom, jaká by měla být, často brání ostatním vedoucím, aby se na ní našli. Oddíl nebo středisko má smysl, když to každému jednotlivci v jednotce dává smysl. Vést sami sebe k tomuhle uvědomění „Proč to dělám“. Pokud je tvoje Proč dostatečně autentický, pak: 1) budeš skautovat s láskou i sám a nebudeš potřebovat někoho přesvědčit, aby ti pomáhal; 2) přirozeně se k tobě přidají další nadšenci, kteří budou chtít tenhle postoj sdílet. Sdílet radost je lidský. Pokud tento odstavec čteš, protože toho máš moc a potřebuješ pomoci, radím ti, pomoz nejprve sám sobě a radikálně zjednoduš svou činnost natolik, aby ti činila čistou radost. Tu pak sdílej se svými blízkými. ♣ Mončičák – Jakub Holšán; středisko Střela Plzeň



U nás v přístavu funguje to, že dospělí činovníci pořádají s mladšími vedoucími vlastní akce a tvoří partu. Tím se eliminuje taková ta šedá zóna, kdy mladší činovníci ještě nemají věk a praxi na to být plnohodnotnými vůdci, ale zároveň jsou již staří na standardní skautský program, který je nebaví. V této skupině jezdíme do zahraničí, na vodu nebo na hory. Když už jsou pak starší, tak najednou zjistí, že pozice vedoucího není jenom o věcném patlání se s přihláškami, programem a výpravami, ale že jsou pořád členy party, kde se mohou „odvázat“. Má rada je tedy jasná: Zapojit dosluhující činovníky do speciálních akcí pro dospělé. Tím si je udržíte a nebudou vidět ve své aktivitě jenom povinnosti. ♣ Jaroslav Bureš – Zub; přístav Slanečci Kolín ✖



TOMÁŠ KŘENEK – TOMEK

Dřívější vůdce 53. oddílu Šedá střela a výchovný zpravodaj střediska Střela (Plzeň), nyní instruktor (aktuálně instruktorský kurz Ejhle).

Co Tě přitahuje a co odrazuje?

(De)motivátory pro práci ve vedení oddílu

Nikdo to zatím neřekl nahlas, ale všichni tušili, že vedoucí oddílu i celá oddílová rada by už rádi předali oddíl mladší generaci. S vedoucím oddílu jsme jeden táborový večer přemýšleli, jakým způsobem téma otevřít a zmapovat si sami v sobě i mezi sebou, jaký je v současné chvíli náš vztah k vedení oddílu. Oheň dohořival, když jsme dotvořili program, který jsme pro sebe nazvali *Křižovatky*. *Křižovatky* proto, že stojíme z hlediska vedení oddílu na rozcestí a řešíme, jakou cestou se vydat dál. Nejvhodnější čas nám připadal symbolicky přelom noci a dne, a tak jsme šli spát, abychom před východem slunce vzbudili možná budoucí oddílovou radu a vyrazili projít si naše *Křižovatky*.

Vybízím i Tebe, čtenáři, pojď projít těmi Křižovatkami s námi a zkus na rozcestích hledat svoje odpovědi, svoje cesty, a třeba i přemýšlet, jakou stezkou jde Tvá oddílová rada, Tvoji vedoucí (pokud jsi jím Ty sám, přemýšlej sám za sebe).

Vzduch už vibroval ranním zpěvem ptáků, kteří nás upozorňovali, že nejsme vzhůru první. Na prvním rozcestí vůdce roverům (16–18 let) vysvětlil, kvůli jakému putování jsme vstávali před rozbřeskem. V první fázi *Křižovatek* každý sám za sebe přemýšlel a pojmenovával klíčová témata, která ovlivňují jeho chuť podílet se na vedení oddílu. Názvy svých rozcestí jsme si zapsali a vhodili do kotlíku. Některé se opakovaly, což nám ukázalo, že prožíváme všichni podobné křižovatky. Jen na nich třeba stojíme v jiné situaci a s jiným dojmem. Z první fáze programu vyplynuly tyto klíčové oblasti: **parta, která mě obklopuje; práce s dětmi; osobní vývoj (seberealizace, výzva, podnětná zkušenost); činnost, která mi dává smysl; časové možnosti; současný stav oddílu**. S touto náloží témat jsme vykročili vzhůru na Vlčí horu. Na každé rozdvoje cest jsme otevřeli jednu z tematických *Křižovatek*. Naším cílem bylo ujasnit si, co z pojmenovaných námětů pro nás představuje **motivační (přitažlivý) prvek** pro práci ve vedení oddílu a co je pro nás naopak **demotivující (odrazující)**.

Na první *křižovatce* jsme otevřeli téma **party**, se kterou už vedeme, případně můžeme vést oddíl. Vyplynuly tyto varianty, jak z této křižovatky dál: s touhle partou chci určitě pokračovat; vnímám, že sem úplně nezapadám; beru jako

výzvu začít s touto partou vést oddíl; nejsem si jistý.

Na dalším rozdělení cest jsme řešili, zda nás baví, nebo nebaví **práce s dětmi**. Shodli jsme se, že bez toho, aby dostatečný počet z nás motivovala práce s dětmi, těžko můžeme vést skautský oddíl. Potěšilo nás, že většina roverů bez váhání pověděla, že je práce s dětmi baví a naplňuje. Někdo přidal, že ho zároveň unavuje, ale že ten pocit naplnění stojí za to. Jeden z našich roverů pověděl, že mu to s dětmi nejde a raději se věnuje jiné činnosti.

Dále jsme mapovali, kam chceme směřovat **naš osobní rozvoj** ve vztahu k vedení oddílu. Tady šly naše cesty poměrně rozdílnými směry v souvislosti s konkrétní situací každého z nás. Zatímco současný vůdce dal najevo, že považuje tuto cennou životní zkušenost za odžitou a méně podnětnou, většina našich roverů vnímala vedení oddílu jako výzvu a přitažlivý životní krok.

Na to navázala křížovatka: **práce, která mi dává smysl**. Z ujasnění si této oblasti vyplynulo, že pro většinu je smysluplnost vedení oddílu silně motivační a nebyl mezi námi nikdo, pro koho by to představovalo odrazující prvek. Překvapivé bylo přiznání jednoho tichého rovera, který se osmělil sdílet, že si vůbec nepřipadá jako vhodný k vedení oddílu ani pro práci s dětmi. Přesto však vnímá tu činnost za natolik důležitou a prospěšnou, že pokud by oddíl opravdu nikdo jiný nemohl vést, šel by do toho sám.

Následovala křížovatka na téma **času**, kde si každý zformuloval, jaké jsou pro vedení oddílu jeho časové možnosti. Právě časová náročnost byla pro většinu prvkem odrazujícím.

Naši poslední a asi nejdlejší zastávku jsme pojmenovali **současný stav oddílu**. Kdo chtěl, mohl nyní vyjádřit, jak současný stav vnímá, jak ho motivuje nebo odrazuje. Zazněla i řada dlouho nevyřčených a důležitých pozitivních i negativních dojmů, do kterých se promítala také osobní pozice jednotlivých kluků v našem oddíle. Sdíleli své pocity týkající se vztahů v oddíle, hledání jejich role, pochybnosti o svém osobním přínosu, někdo naopak prožíval nedostatečný prostor realizovat se.

Na Vlčí horu jsme vystoupali za rozbřesku. Beze slov jsme sledovali východ slunce. Každý si v sobě zpracovával, co důležitého vynesl před ostatními i sám před sebou na světlo.

Myslím, že **Křížovatky** byly jedním z programů, které nám pomohly vyjasnit a posunout situaci ve vedení našeho oddílu. A od září již vedou náš oddíl právě roveři, kteří tímto programem prošli.

Máš-li chuť, zkus i Ty projít Křížovatkami, které jsou pro ujasnění Tvého vztahu k vedení oddílu důležité. Nemusí se shodovat s těmi, které byly aktuální pro nás. Zkus si zmapovat ty své, odpovědět si na ně sám za sebe a přemýšlet také nad tím, jaké motivující i demotivující prvky prožívají Tvoji vedoucí (popř. Ty sám, pokud vedoucím jsi). Popsanou aktivitu můžeš vnímat jako inspiraci, jak podobné téma v oddíle otevřít. Sdílej své postoje s ostatními nahlas a udělej tak první krok k jejich zpracování.

I NAŠE CHOVÁNÍ MŮŽE DEMOTIVOVAT

Nad rámec uvedených přitažlivých a odrazujících motivů, které jsou součástí každé činnosti a zkrátka patří k životu, je třeba vzpomenout, že lidé v našem týmu mohou být motivováni – a demotivováni – též celkovým chováním a prostředím, kterého se jim od nás dostává. Nikdo nejsme dokonalí a všichni se ve vztahu k druhým občas dopouštíme nejrůznějších přešlapů. Podstatné je, aby přešlapem nebyl celý náš přístup, který lidem v týmu nabízíme. Zvláště ve vůdčí roli bychom se tak měli vyvarovat jakémukoli osočování, shazování či dalším projevům nedostatku vzájemného respektu, které mohou být pro druhé znejistující a zraňující. Podobně důležité je, abychom lidem v týmu nechávali dostatek svobody, neuzurpovali si všechnen prostor jen pro sebe a s pokorou naslouchali kritice a návrhům na změny. Bude-li k sobě vlídní a otevření, potom roste šance, že spolu budeme radostně spolupracovat i nadále.

Tip: Vodítkem pro udržování dobrého klimatu v oddíle může být též **Semafor**, který najdete na [skaut.cz/semafor](https://www.skaut.cz/semafor). ✖





JOSEF BOUBÍN

Koordinuje personalistické projekty na Ústředí, je členem persoodboru a vede středisko v Úvalech. Volné chvíle si zpestřuje studiem psychologie, hrou na housle a během.

Kdo to udělá Aneb jak si s úkoly nechat pomoci

Aktivních lidí ve středisku, stejně jako v oddílech, je vždy méně než úkolů, na kterých by byla potřeba pracovat. Často si představujeme, že by náš problém nejlépe vyřešil člověk, který by se do činnosti zapojil se stejnou chutí jako my sami. Taková představa však patří spíše do kategorie snů než reálných možností. S tvými úkoly ti přece nemusí pomáhat jen motivovaný superman. Můžeš se o ně podělit a nechat si pomoci od lidí okolo sebe. To, že máš na starosti výpravu, neznamená, že musíš jedinečně ty sám nebo sama zamluvit základnu, napsat všem rodičům a ušít kostýmy ke hře. Pojďme se podívat, jaké činnosti můžeme předat a jak to správně udělat.

ZKUS PRÁCI ROZDĚLIT

Jedno z řešení, jak zvládnout více úkolů, je říct si o pomoc. Je jistě spousta činností, které je potřeba udělat, ale nemusíš je nutně všechny dělat ty. Mnohdy nás nenapadne hledat pomoc v okruhu lidí, kterými jsme běžně na středisku obklopeni. Ani není nutné předávat pokaždé roli nebo funkci s všemi úkoly. Pomoc ti může někdo třeba jen s částí tvé práce či s jednotlivým, jasně ohraničeným úkolem.

Proč je dobré si nechat pomoci? Vedoucí má kompetence a schopnosti řešit složitější úkoly, než mají jiní členové týmu. Svoji pozornost by tedy měl zaměřovat na náročnější práci, kterou za něj nikdo jiný dělat nemůže. Jedním z častých nešvarů bývá plnění snadných úkolů lidmi, kteří mají dovednosti k řešení náročných a komplexních problémů. Každou činnost by proto měla vykonávat nejméně kvalifikovaná síla, která právě může. Když část svých úkolů předáš, vytvoří se ti prostor pro řešení dlouhodobých cílů a koncepcí, ve kterých se skrývá cesta k dlouhodobě fungujícímu oddílu nebo středisku.

Začni tím, že se zamyslíš, které úkoly by bylo možné delegovat. Sepiš si seznam všeho, co ve středisku či oddíle děláš, a vyznač si, co by pro tebe mohl udělat někdo jiný. Zaměř se nejdříve na jednorázové úkony, později zkus předat

i dlouhodobější činnost. Úkoly, které se rozhodneš delegovat jako první, si více rozpracuj. Zkus si odhadnout, kolik času mohou zabrat a jak moc bude práce náročná. Splnění úkolu si rozčleň na jednotlivé kroky. Klíčové body, bez jejichž splnění by se úkol nepovedl, ti pomohou udržet si přehled na tým, jak se práce vyvíjí, a dají ti jistotu, že vše bude v pořádku a včas.

Tvůj druhý seznam bude obsahovat jména všech lidí, kterými jsi obklopena nebo obklopen a které by bylo možné požádat o pomoc. V jakých vodách lovit? Okruh je širší, než si myslíš. Kromě lidí, kteří s tebou skautují, můžeš ve vašem středisku oslovit i známé z okresu, rodiče vašich členů, bývalé či neaktivní členy, kamarády, kteří nejsou skauty, a další příznivce. Od každé skupiny můžeš očekávat jiné zkušenosti a dovednosti. Úkoly pro každého zvol podle toho, čím se zabývá a co by mohlo dotyčnému dávat smysl. Skaut bude vědět, co znamená „připravit stezkový program na téma“, rodič či kamarád ti zase mohou pomoci v oboru, v němž pracují. Zjisti si, čím se živí rodiče vašich dětí, jaké mají zájmy a co umějí. Pokud budeš oslovovat lidi, kteří nejsou aktivní členové střediska, snaž se jim nabídnout činnost, pro kterou mají předpoklady. Láká tě představa nových webových stránek? Pak hledáš webového designéra, který ti s takovým úkolem snadno pomůže.

Začni postupně, nesnaž se rozdat všechny úkoly hned. Oslovení, předání a pak i průběžná komunikace ti nějaký čas zabere. Rozdáním všech úkolů naráz by sis pravděpodobně vytvořila nebo vytvořil víc práce, než by bylo možné zvládnout. Proto si pro začátek vyber 2–3 úkoly a zkus vymyslet, kdo ze seznamu by ti mohl pomoci, jak dotyčného nejlépe oslovit a pak se do toho pusť.

Nejllepší způsob, jak někoho oslovit, je osobní kontakt nebo alespoň telefonní. A co vlastně chceš? No přece pomoc. Neboj se si o ni říct přímo, není na tom nic špatného. Lidé často pomohou rádi, když je o to někdo poprosí. Jistě i ty rád nebo ráda pomůžeš někomu, kdo tě poprosí, pokud jen trochu můžeš. Jestliže ti člověk, kterého oslovíš, pomoc odmítne, ať už z jakéhokoliv důvodu, je to v pořádku. Buď na takovou možnost připraven, připravena a nenech se jí zaskočit. Zbytečně by ti to sebralo chuť pokračovat. Vyber si někoho dalšího a zkus to u něj. Nikdy nemůžeš čekat, že ti svoji pomoc budou lidé nabízet sami od sebe. Takto to nechodí. Většina lidí má plnou hlavu svých povinností a netuší, že právě ty pomoc potřebuješ. Nesnaž se získat si pozornost tím, že budeš hlasitě vzdychat, kolik máš práce. Stavěl by ses do role mučedníka, který chce od druhých politovat.



FOTO: PETR KALOUSEK — ROBINSON

Politování možná dostaneš, nabídku pomoci však většinou ne. Pokud naopak požádáš o pomoc přímo, málokdy se ti dostane odmítnutí.

Předtím, než někoho oslovíš, si ujasni, s čím přesně chceš pomoci. Jak dlouho nebo jak často bude potřeba s úkolem pomáhat, kolik času činnost zabere a co je k tomu potřeba umět. Zkrátka, uzavři se svým pomocníkem dobrovolnickou dohodu. Jak na to se podrobně dozvíš na bit.ly/zacnisdohodu.

JAK PRÁCI PŘEDAT?

Může se stát, že budeš mít pocit, že někdo jiný práci neudělá tak dobře jako ty. Když ses činnost naučil ty, není důvod, proč by to stejně dobře nemohl zvládnout někdo jiný. Poprvé to nemusí být hned tak skvělé, jak sis představoval. Možná také úplná dokonalost není potřeba. Při delegování musíš dát lidem prostor a možnost úkol splnit třeba i jinak, než jsi byl zvyklý. Důležité je dát lidem důvěru, ocenit ji.

U komplikovanějších činností počítej s časem na za učení. Úkol musíš předat i se znalostí toho, jak jej splnit. Složitější úkoly, které se musejí učit delší dobu, má tedy smysl delegovat, jen pokud jste se domluvili na dlouhodobé spolupráci. Když předáš část agendy na dlouhodobém či pravidelně se opakujícím úkolu, ušetří ti to v součtu mnoho práce. Při předávání náročnější činnosti bys měl věnovat větší pozornost, komu takový úkol svěříš. Vybraný člověk může jednou převzít celou roli a ty ho tak na ni postupně připravuješ. Předávání komplexnější práce by mělo být v souladu s dlouhodobým plánem ať už oddílu, nebo střediska. U jednorázových projektů, například pomoci na akci, je pak lepší dávat konkrétní, přesně definované úkoly, které lze snadno vysvětlit.

DELEGUJ PRÁCI, NE ZPŮSOB JEJÍHO PŘEVEDENÍ

Svému pomocníkovu na začátku předej všechny potřebné znalosti, informace a materiál potřebný k vykonávání činnosti. Jak bude dále úkol plnit, již nech pouze na něm. Je samozřejmě dobré podělit se o vlastní zkušenosti, aby dotyčný nemusel opakovat stejné chyby, jako jsi na začátku dělal ty, ale formuluj své rady raději jako doporučení, aby tvůj pomocník stále cítil kontrolu nad provedením a možnost vlastní invence.

Při předání úkolu pomocníkovu ukaž, jak ho lze řešit, ale samotný způsob splnění bys měl nechat na něm. Každý z nás je trochu jiný a vyhovuje mu jiný způsob práce. Je možné, že ty sám jsi úkol neřešil tou nejlepší cestou. Poslední důvod, proč s úkolem nenařizovat i povinný způsob jeho plnění, je zkrátka fakt, že lidé si rádi dělají věci po svém. Má-li tvůj spolupracovník cítit zodpovědnost za svěřenou práci, pomůže mu, když ji bude moct vykonávat tak, jak to vyhovuje jemu.

PŘEDÁNÍM ÚKOLU TVÁ PRÁCE NEKONČÍ

Při předávání práce si domluvte průběžné termíny, kdy se spolu na úkol podíváte. Společná koordinace je nejdůležitější na začátku, tak aby se věc začala správně a všichni měli jistotu, že cíl bude splněn. Sejt byste se měli i na konci, kdy společně dolaďte detaily, dáte si zpětnou vazbu a spolupráci uzavřete, či domluvíte další. Je důležité, aby obě strany po celou dobu věděly, že jde vše správným směrem. Tím svého spolupracovníka ušetříš pocitů nejistoty, zda dělá

to, co dělat má. Ty sám pak budeš vědět, že se vše dobře vyvíjí a v případě potřeby budeš moct s úkolem pomoci. Podle druhu úkolů může stačit si v domluvený čas zavolat, u složitějších je lepší se občas osobně sejít.

Na klíčové body v plnění úkolu si stanovte deadlines, do kdy mají být splněny. Časový rámec pomůže tvému pomocníkovu lépe si práci strukturovat a ty budeš mít jistotu, že vše bude hotové včas.

V rámci uzavírané dohody byste si měli ujasnit, kdo nese jakou část zodpovědnosti. Přijetím úkolu na sebe tvůj pomocník bere odpovědnost za jeho splnění. Delegováním úkolu ses však odpovědnosti ty sám nezbavil. Tvoji povinností je být v kontaktu, konzultovat a podporovat svého spolupracovníka. Pokud si špatně ujasníte rozdělení zodpovědnosti, může být těžké říct „kdo za to může“, když se práce nepodaří. V případě neúspěchu je lepší si navzájem nic nevyčítat, ale raději společně probrat, kde nastala chyba, a poučit se z toho.

Proto buď se svým pomocníkem pravidelně v kontaktu. Zajímej se o to, jak se práce na úkolu posouvá a jaké tvůj spolupracovník řeší problémy, a buď připraven mu v případě potřeby pomoci.

A na co dalšího nezapomenout? Poděkovat! Nejen na konci spolupráce. Zda soukromě mezi čtyřma očima, dopisem, či pochvalou před ostatními, je na tobě. I obyčejné malé „děkují“ během telefonování je důležitá součást dobré spolupráce. Pomoc jsi nežádal pro sebe, ale pro svůj oddíl či středisko a při poděkování toto můžeš zmínit. Dotyčný pak může mít o to lepší pocit, že pomohl dobré věci.

Ochotných lidí okolo nás je více než dost a často stačí projevít o jejich pomoci zájem. Delegování úkolů tak může být jednou z cest, jak toho společně zvládnout více. ✕



FOTO: PETR KALOUSEK — ROBINSON



EMA ZEULOVÁ

Po čtyřech letech předává vlčáčkou smečku, ale výchovu dětí se chce věnovat i do budoucna. Pěstuje „pokojevky“ a popularizuje vědu v Brně.

Pořád je vás ve vedení oddílu málo?

Dělejte jen tolik práce, na kolik všichni stačíte

Jste na konci hlavního tématu tohoto čísla, které se věnuje nedostatku vedoucích. Na předchozích stranách jste si přečetli, kde a jak hledat nové vedoucí, jak přistupovat k dospívajícím v oddílech nebo zda v řadách oddílu přivítat dospělé nováčky. Co však dělat v situaci, kdy je vás ve vedení oddílu pořád málo a na všechny úkoly a činnosti zkrátka nestačíte? Jedno řešení tady pořád zůstává, ale neslibuji, že to bude snadné.

Recept, jak vyzrát na nedostatek vedoucích, je omezit to, co v oddíle děláte. Pokud vás dlouhodobě trápí podstav lidí a velké množství úkolů, které nestíháte plnit, je vhodné zvážit, zda raději neomezíte některé činnosti, které v oddíle pravidelně děláte, než náročněji a pracněji hledat nové vedoucí a zaučovat je. Ano, spousta z nás nerada slyší, že bychom měli něco vynechat či omezit. Samotné rozhodování, co a jak omezit či zrušit, je pro velkou část oddílů obtížné.

PROČ NĚCO OMEZOVAT?

Abychom se při vedení oddílu nestrhali, je dobré a také velmi často nutné nastavit si, co je potřebné dělat a co nikoliv. A jediným důvodem rozhodně nejsou personální kapacity vedoucích. Když budeme kriticky nahlížet na to, čím se vedení v oddíle zabývá, a některé činnosti třeba jen dočasně omezovat, uvolní se nám ruce. Znovu tak můžeme objevit radost ze skautingu, z vedení a rozvoje dětí nebo společného času stráveného s ostatními vedoucími. Získáme také čas a prostor pro objevení nových impulsů, jakým směrem oddíl rozvíjet, či si vyzkoušet něco nového mimo vyjeté koleje. Nebo jen zkrátka nebudeme veškerý volný čas věnovat oddílu a zbavíme se pocitu, že neustále nestíháme. Hlavní důvod, proč se do škrtání úkolů a činností pustit, je mít dostatek prostoru se věnovat těm aktivitám, které mají přírný a významný dopad na děti, jež do našich oddílů chodí.

Možná vám v přemýšlení o svých prioritách pomohlo končící krizové období, v němž se běžná skautská činnost zastavila, a jediné, co nám zbylo, byl vzdálený online kontakt s ostatními. Přesto se naše oddíly s omezením běžné činnosti nestaly náhle neskauskými. Držely si stále svého ducha, i když jsme se každý týden nescházeli v klubovně, neplnili jsme všechny úkoly či jsme neorganizovali veškeré běžné činnosti. Mimořádný stav nám tak mohl ukázat, že i když omezíme oddílové činnosti na minimum, pořád

zůstaneme tím skvělým skautským oddílem, kde je dětem i vedoucím dobře. A to i v případě, že nesplníme další velkou etapu propracované celoroční hry nebo vlastnoručně nepřipravíme dárky vítězům měsíčního bodování.

Podle mě je dobré pravidelně úkoly a činnosti v oddíle podrobovat kritickému oku a bavit se společně s ostatními, zda jsou nutné a potřebné, i když právě nečelíme žádné krizové situaci. Sama vím, že je těžké si vyhodnotit, co omezíme nebo zrušíme úplně. Pokud však síly a personální možnosti docházejí, je to dobrá cesta k tomu, aby vám nadšení a kladný vztah k oddílu a celkově skautingu přetrval.

JAK NA TO?

Způsobů, jak omezit skautské aktivity, je několik. Na začátku nebo v polovině skautského roku bych vám doporučila vyzkoušet instantní program na porady od Seta (■ *Dělejte méně, měj se lépe, Skauting, únor 2019*). Díky tomuto programu si komplexně zhodnotíte všechny oddílové úkoly a společně si je protřídíte. Tento program má několik výhod. Především si společně s vedením vyjmenujete všechny úkoly, které v oddíle děláte, následně si je roztřídíte podle toho, v jaké míře jsou pro chod oddílu potřebné. Poslední krok tohoto programu je, podle toho, jak jste si úkoly roztřídili, rozhodnout, které úkoly dočasně nebo úplně přestanete dělat. Detailní popis programu najdete ve zmiňovaném článku.

Nemusíte vždy dělat velkou analýzu. Je ale dobré se nad potřebností jednotlivých úkolů zamyslet pokaždé, když jej zadáváme, ať už sobě, nebo jiným. Vymyslela jsem tři jednoduché otázky, které si před začátkem přípravy každé oddílové činnosti pokládám. Odpovědi mi potom pomohou rozhodnout, zda se do úkolu pustit, nebo jej pro tentokrát vyřadit.

Jaké otázky si klást?

1. Nachází úkol oporu v některém z bodů skautské výchovné metody?
2. Jaký a jak velký má úkol přínos pro děti v oddíle?
3. Co se stane, pokud úkol nesplníme?

S těmito otázkami se mi dobře pracuje. Nebojte se případně si je upravit nebo vymyslet vlastní. Ale i tak bych doporučovala, aby tím hlavním kritériem zůstala přínosnost pro kluky a holky v našich oddílech. Držím vám palce v novém skautském roce a přeji mnoho odvahy, až budete omezovat či přímo rušit některé úkoly či činnosti, které měly ve vašich oddílech dlouhodobě neohroženou pozici. Nejlepší práce je totiž ta, která má smysl. ✕



**zaujalo tě
téma nedostatku
vedoucích a
přemýšlíš, jak jej
zprostředkovat
lidem u vás...**



... stačí sdílet odkaz – vše ostatní je připraveno



články za poslední roky

redakční výběr nejlepších
textů v 29 tématech

pohodlné čtení
na všech zařízeních

CASOPIS. **SKAUTING**.CZ



KÁŤA ZAVŘELOVÁ

Instruktorka VLK Oikos, bývalá vůdkyně oddílu, který se z 10 členek rozrostl na 50. Učí se španělsky a doufá, že to využije.

Je opravdu hodnotou nabízet skauting co nejvíce dětem?

Posláním Junáka je zlepšovat svět. Chceme tak činit skrze výchovu mladých lidí. Zjednodušeně bychom proto mohli na položenou otázku rychle a kladně odpovědět – vždyť čím více mladých lidí skauting vychová, tím lepší svět kolem nás bude.

Když se ale do úvah o kvalitě či kvantitě skautingu, jeho nepodkročitelných měřítkách a kapacitách organizace ponoříme hlouběji, vyvstávají před námi další otázky, které tak jasně odpovědi nemají.

Třeba co je to přesně ten **skauting, který dětem nabízíme?** Je všude stejný? Nenabízíme v jednom případě pohodovou atmosféru v oddíle, ve kterém jsou vedoucí s dětmi kamarádi a vedou je ke skautskému hodnotám, v případě druhém unavené vedoucí, kteří v zájmu rozšíření oddílu přecenili svoje síly, a v případě třetím jen sportovní kroužek pod hlavičkou lilie? A dost možná že všechny popisované případy nabízí skauting v jeho nejrůznějších podobách. Možná má cenu hrát fotbal raději ve skautském oddíle než v profi týmu, pokud mi spíše než o kvalitu hry jde o partu. Protože ve skautingu hledáme (byť v mladším věku nevědomky) hodnoty, které nás přitahují. Může se zdát, že děti nějaké hodnoty nezajímají, že hledají zábavu, rozptýlení, dobrodružství. Jenže zábava o samotě? Dobrodružství u počítače? Děti ve skutečnosti hledají přátelství, důvěru dospělého, opravdové dobrodružství, možnost spolehnout se na vlastní síly, víru v pravdu. A my bychom měli vědět, že neumožňujeme zábavu na úterní odpoledne, ale nabízíme právě tyhle hodnoty. Přítomnost či nepřítomnost hodnot se navíc hodně těžko prokazuje. Jejich vnímání i předávání je subjektivní. Na někoho působí víc atmosféra u skautského slibu, protože pocituje vzájemnou blízkost všech členů oddílu. Někdo jiný vidí hodnoty v příbězích, pro dalšího jsou ztělesněny v každodenním táborovém životě. Jejich předávání a vysvětlování je proto často jakousi vysokou školou skautingu. A přesto – nebo právě proto bychom v tom, jak je vnímáme a prožíváme, měli mít sami jasno dřív, než je budeme někomu nabízet. Abychom opravdu nabízeli skauting.

Další otázka, která mi vyvstává na mysli – co pro nás vlastně znamená **nabízet skauting?** Zakládat nové oddíly? Rozšiřovat stávající? Představovat skautský program ve školách či školních družinách? Přípravovat každoroční nábor? I způsob, jakým se děti o skautingu dozvědí či jak se s ním

seznámí, hraje roli v tom, zda výsledek přispěje k naplnění poslání Junáka.

Jsou informace, které se o nás veřejnost na různých místech dozvídá, opravdu autentické? Když se děti nebo dospělí dostanou ke skautskému časopisu, najdou na webu stránky vašeho oddílu či uvidí video z tábora, bude pro ně i takové náhodné setkání se skautingem užitečné? A co můžeme udělat pro to, aby bylo?

A na závěr ta nejtěžší otázka – jak poznáme, že je naše jednání **opravdu hodnotou?** Že je prospěšné a přínosné pro nás, pro organizaci, pro nováčky, které nabíráme? Myslím, že jasná sada kritérií, skrze kterou bychom takové hodnotné jednání poznali, neexistuje. Máme ale k dispozici náš vlastní pocit, který může s přihlédnutím k myšlenkám napsaným výše sloužit jako kompas toho, zdali mi skautování a nabízení skautingu pořád dělá radost a jestli je to pro mě smysluplně strávený čas. Často v diskuzích o nabízení skautingu narážíme na kapacitní možnosti. Jistě máme usilovat o nabízení skautingu co nejširšímu okruhu dětí – k tomu nás nabádá poslání Junáka a často i naše vlastní zkušenost, že být skautem je skvělé a přínosné. Co když ale cítíme, že nemáme sílu, chuť nebo klubovnu?

Možná že stačí změnit úhel pohledu: nemusíme rozšiřovat oddíl, pokud máme obavu ze ztráty blízkých vazeb mezi jeho členy. Můžeme se ale ptát, co lze udělat pro to, aby v sousední vesnici vznikl oddíl nový. Co třeba nabídnout dočasné dojíždění rádců nebo účast potenciálních vedoucích na našich oddílových radách? Nebo společně plánovat tábor či naopak zapůjčit vybavení na další běh?

A i v případě, že se nakonec rozhodneme nijak kapacity nezvýšit, můžeme zprostředkovat skauting dětem na „pořadníku“ i jinak. Pozvat je na tábor na dětský den. Udržovat komunikační kanály na dobré úrovni – ať už směrem k dětem, jejich rodičům nebo místní samosprávě. Možná že za rok či dva se kapacity uvolní a v tu chvíli můžeme být na nováčky připraveni a budeme vědět koho oslovit.

Domnívám se, že je cenné a hodnotné nabízet skauting co největšímu počtu dětí, musíme si ale být jisti, že jde opravdu o skauting a o opravdovou nabídku. ✖



FOTO: LUCIE HORÁKOVÁ — BASA



FILIP HLAVINKA – MUKÓKI
zpravodaj VRJ pro vzdělávání

Výzva pro skautské vzdělávání

Potřeba skautských kvalifikací v oddílech a kapacity skautského vzdělávání

Skautské vzdělávání v naší organizaci představuje rozvinutý systém s bohatou nabídkou příležitostí pro získání kvalifikací a především pro osobní rozvoj dospívajících a dospělých skautek a skautů. V posledních letech se koná průměrně čtyřicet lesních kurzů a škol ročně a k tomu na sto dvacet nejruznějších víkendových kurzů a seminářů. Přesto se zdá, že to nestačí. Obrazně řečeno, kurzy praskají ve švech. Zejména kurzy čekatelské a také vůdcovské. Vypadá to, jako by kapacity vzdělávání nestíhaly růst tak rychle, jak roste celá naše organizace.

Řada kurzů zaznamenává naplnění všech účastnických míst velmi brzy po otevření termínu přihlašování. Mnoho kurzů je v situaci, kdy počet náhradníků, tedy nepřijatých zájemců, je tak vysoký, že by dokázal naplnit celý další kurz nebo i několik kurzů. Někteří ze zájemců se bohužel v roce, kdy se na kurz hlásí, nedostanou ani na kurz jiný, náhradní. Na někoho to působí demotivačně, takže se už nechce pokoušet dostat na kurz v následujícím roce. Kvalifikovaní vedoucí jsou přitom pro fungování oddílů stěžejní a pořad tu bude významná potřeba organizace získávat pro tuto službu nové osobnosti a také jim nabízet a poskytovat kvalitní vzdělávání a podporu, tedy i dostatek míst na kurzech.

Situaci kolem vzdělávacích kapacit se nyní věnuje Odbor pro vzdělávání. Nejen v připravované analýze, kterou se snaží popsat okolnosti dnešního stavu a alespoň trochu odhadnout další vývoj, ale především v řadě konkrétních kroků. Pro řešení a posílení kapacit jistě nebudou stačit plány ústředí, ale bude potřeba širší spolupráce v celé organizaci.

Zájmem Odboru pro vzdělávání je, aby všichni byli informováni o připravovaných nebo už zahájených záměrech. Aby každý věděl, co může využít v konkrétní situaci svého střediska, aby se zájemci mohli zapojit do některých projektů, aby mohl přijít třeba ještě nějaký další nápad. Následuje přehled plánovaných nebo zvažovaných záměrů.



Změna pohledu na roli nekvalifikačních kurzů. Dnes jsou jako vhodná první zkušenost se skautským vzděláváním vnímány především čekatelské

kurzy. Střediska je doporučují svým členům a očekávají přitom jak podporu motivace účastníků, tak získání první kvalifikace, která se jim bude dříve nebo později hodit. Zájemci se pak hlásí na přeplněné čekatelské kurzy a na některé se nedostane místo. Podle informací ze středisek pak tyto neúspěšní zájemci ztrácejí motivaci k tomu, aby se snažili dostat na nějaký kurz v budoucnu. Popsaná situace jistě není jedinou příčinou přeplněnosti kurzů. Ukazuje ale na určitý myšlenkový vzor, který může mít docela rozumnou alternativu. Pravděpodobně není nezbytné, aby prvním kurzem, který absolvují patnácti nebo šestnáctiletí účastníci, byl právě kurz čekatelský. Významnou inspirační roli může velmi dobře sehrát i nekvalifikační kurz, zkušenostní nebo zážitkový, chcete-li. Nadšené skautky a skauti, podpoření takovým kurzem, jistě rádi v budoucnu získají i čekatelskou zkoušku, až to vzdělávací kapacity umožní. Rádi bychom tedy požádali výchovné zpravodajky a zpravodaje, ale i všechny ostatní činovnice a činovníky středisek, aby při doporučování skautských kurzů pracovali také s tou alternativou, kdy získání čekatelské zkoušky není hlavním motivem při výběru kurzu.



Výzva k navýšení kapacit stávajících kurzů. Vzdělavatele jsme již před časem vyzvali k navýšení kapacit existujících kurzů a některé kurzy svou kapacitu již mírně navýšily. Podporujeme vznik nových kurzů (bavíme se o možnosti, že by účastníci instruktorského vzdělávání směřovali k přípravě nových kurzů, vydali jsme metodickou publikaci zaměřenou na přípravu a organizaci vzdělávacích akcí *Pořádáme skautský kurz*). V době koronavirové krize, která kapacitám vzdělávání jistě nepomáhá, jsme vyzvali vzdělavatele, aby se snažili udržet svoje kurzy i ve změněných podmínkách. Výkonná rada (VRJ) k tomu přijala celou řadu opatření, která mají usnadnit vzdělávání po zbytek roku 2020 – mj. je možné významně využívat dálkové formy komunikace.



Možnost skládat současně čekatelskou a vůdcovskou zkoušku (ČZ/VZ). Starším a zkušenějším účastníkům doporučujeme, aby skládali současně ČZ a VZ. Máme za to, že pokud je někomu 20 a více let a je několik let aktivní u oddílu, nemusí skládat nejprve ČZ a po roce VZ. V odůvodněných případech dnes uděluje zpravodaj VRJ pro vzdělávání výjimku, která umožňuje složit obě zkoušky současně u kterékoli komise VZ (na kterémkoli vůdcovském kurzu) v případě předchozí vzájemné dohody. Respektive se k VZ ověří několik částí ČZ, které nejsou ve vyšší kvalifikaci zahrnuty. Do budoucna navrhujeme odpovídající úpravu do *Řádu pro vzdělávání*, aby tento postup byl možný bez výjimky zpravodaje. Pokud byste potřebovali využít tuto možnost, napište na vzdelavani@skaut.cz.



Vůdcovské zkoušky bez kurzu. Na podzim 2020 uspořádá ústředí vůdcovské zkoušky pro zkušenější zájemce s praxí ve vedení oddílu. Půjde o zkoušky pořádané bez přípravného kurzu. Proto bude vyžadovaná jak praxe z oddílu, tak pečlivá domácí příprava a včasné plnění úkolů zadaných před zkouškami. Zkušební komise má s tímto formátem opakovanou zkušenost. Jistě to nemá být hlavní proud v získávání kvalifikace, ale jde o významný doplněk využitelný pro zkušené uchazeče.



Čekatelská akademie. Zvažujeme uspořádání vzdělávací akce pro 100–150 účastníků, kteří by zde mohli získat ČZ. Hledáme způsob, jak udělat tak velkou akci, aby se nestala jen masovým setkáním, ale aby nabídla opravdu dobré a inspirativní vzdělání. Zatím předpokládáme, že by byla určena pro účastníky od 17 let. Máme za to, že mladší se mohou dostat na čekatelské kurzy v dalších letech, zatímco starší účastníci se mohou velmi brzy podílet na významné odpovědnosti za oddíly. Čekatelská akademie, pokud se uskuteční, nemá být pravidelným kurzem, ale spíše mimořádným krokem, který uvolní kapacity na standardních kurzech nebo nabídne kvalifikaci těm, kteří se na jiné kurzy nedostanou. Původní plány uvažovaly o čekatelské akademii na podzim 2020, ale situace kolem koronaviru ji odsouvá spíše na začátek roku příštího. Mj. předpokládáme, že na letošní podzim se přesune řada běžných kurzů a lektoři budou dost vytížení.



Nové kurzy jsou úkolem pro celou organizaci. Považujeme za důležité, aby vznikaly také nové kurzy. To není zcela v moci ústředí, je to spíše úkol pro regiony a vzdělavatele, začínající i zkušené. Pokud zvažujete uspořádání nového kurzu ve vašem regionu, rádi vás v tom podpoříme. Napište nám na vzdelavani@skaut.cz a budeme hledat, co pro vás můžeme udělat. Pro podporu kurzů jsme v posledních letech opakovaně navyšovali dotace na vzdělávací akce. Pro ty, kdo se chtějí pustit do přípravy nového kurzu a třeba si nejsou jistí, jsme vydali metodickou příručku *Pořádáme skautský kurz*, která popisuje postupné kroky od zvažování, jestli uspořádat kurz, až po jeho úspěšnou realizaci. Je dostupná zdarma v elektronickém formátu ([∞ bit.ly/prippravujeme_kurz](https://bit.ly/prippravujeme_kurz)). Pro ty, kdo by potřebovali poradit konkrétně, nabízníme kontakt na zkušené vzdělavatele s nabídkou supervize.



Spolupráce s kraji. S Odborem pro vzdělávání připravujeme oslovení skautských krajů s nabídkou pomoci se vznikem nových kurzů v regionech, které by o to stály.



Získávání odborných činnostních kvalifikací (OČK) a podpora vzdělavatelů. Vzdělavatelé někdy upozorňují na obtíže při získávání OČK, tedy kvalifikací nezbytných pro zkoušení u ČZ a VZ. Nejde přitom o obsahovou obtížnost OČK, ale o jejich dostupnost. U řady OČK se např. nedaří uspořádat semináře, které by nabízely vzdělání zájemcům o konkrétní OČK. Abychom podpořili větší dostupnost OČK, budeme pravidelně vyhlašovat společný seminář, pokud možno ke všem OČK. Poprvé pravděpodobně v únoru 2021. Vzdělavatelé pak budou moci počítat s tím, že přibližně ve stejném termínu budou mít příležitost pracovat na získání potřebné kvalifikace. (To neznamená, že se nemohou konat semináře jednotlivých oborů i jindy během roku.) Další podporu vzdělavatelů představují dvě aktuálně připravované publikace *Úvod do lektorství, didaktiky a ověřování* a *Kompetence ve skautském vzdělávání*. Obě budou k dispozici zdarma elektronicky. Stálým prvkem podpory vzdělavatelů zůstává každoroční Ústřední lesní škola, letos plánovaná na 20.–22. listopadu. Její přínos nespočívá jen v nabídce rozvojových programů pro vzdělavatele nebo v diskuzích o směřování skautského vzdělávání, ale má

význam také pro sdílení praxe a koncepcí mezi kurzy, pro vzájemnou inspiraci.



Nová databáze vzdělávacích akcí. Přípravuje se významná aktualizace *Databáze vzdělávacích akcí* – on-line přehledu vzdělávacích akcí, který je průběžně aktualizován na základě údajů ve *skautISu*. Nová podoba bude přehlednější a funkčnější.



Burza vzdělavatelů. Po návratu k běžné činnosti organizace vytvoříme cosi jako internetovou burzu, na které by bylo možné zveřejňovat inzeráty o tom, jaké kdo hledá vzdělavatele, ale také jaké kapacity mohou nabídnout jednotliví vzdělavatelé, budou-li chtít. Pokusíme se v té souvislosti oslovit také bývalé vzdělavatele, tedy ty, kteří se v minulosti aktivně podíleli na nějakém kurzu, ale v současnosti se takové službě nevěnují.

Se vzděláváním, ale i s celkovými kapacitami organizace, souvisí také péče o dospělé nováčky. Aktuálně vzniká metodický materiál, který by brzy měla mít k dispozici všechna střediska. Bude v něm popsána právě doporučená péče o dospělé nováčky včetně toho, co jim lze nabídnout. Velmi zjednodušeně se dá říct, že cílem péče o dospělého nováčka je doputovat v přiměřené době k tomu, že přestane být nováčkem, ale stane se skautem. Zásadní a ideální roli by v tom mělo sehrávat středisko a spolupráce s konkrétním oddílem. To pravděpodobně nenahradíme žádným kurzem.

Pokud jde o vstřícnost vzdělávání k dospělým nováčkům, v nabídce jsou i kurzy vhodné spíše pro starší účastníky, kurzy otevřené účastníkům s přítomností jejich dětí, ale také zkoušky skládané bez kurzu – tedy s menší časovou náročností. Doporučujeme, aby se dospělí nováčci nejprve seznámili se skautingem v oddíle a středisku, do kterého přicházejí, a teprve s nějakou zkušeností získávali kvalifikace, zejména pokud jde o účast na kratších kurzech. Lidem s menší zkušeností doporučujeme spíše delší kurzy. Stojí také za připomenutí, že pro zakládání nových oddílů je možné využít výjimku z kvalifikace vedoucího. I v tomto případě je nenahraditelná průběžná intenzivní komunikace se střediskem.

Pro shrnutí zopakujeme, že kapacity skautského vzdělávání nevyřeší samo ústředí. Je to úkol pro celou organizaci. Nepochybně bude potřeba pomoc a podpora vyšších organizačních jednotek (výše zmiňované kraje) a řady dobrovolníků. Oddíly a střediska mohou pomoci už tím, že budou zvažovat, komu doporučí kurz čekatelský a komu kurz nekvalifikační, zážitkový. Jde mj. o docenění velké inspirace, podpory osobního rozvoje a životní zkušenosti účastníků, které nekvalifikační kurzy nabízejí. Okresy a kraje mohou zvážít, jestli by v jejich regionu nenašel uplatnění nový kurz. Mohou vznik kurzu podnítit, ať už samostatně, nebo ve spolupráci s Odborem pro vzdělávání. Mohou nově vznikajícím týmům zprostředkovat kontakty na činovníky, kteří v jejich regionu mají vzdělávací kvalifikace (OČK a IK). Bývalí vzdělavatelé mohou nabídnout spolupráci dnešním kurzům nebo se zapojit do nově vznikajících týmů.

Pokud by někdo měl konstruktivní nápady k tomu, jak dál podporovat kapacity skautského vzdělávání, uvítáme je na vzdelavani@skaut.cz. ✖



TOMÁŠ KRÉNEK – TOMEK
Dřívější vůdce 53. oddílu Šedá střela a výchovný zpravodaj střediska Střela (Plzeň), nyní instruktor (aktuálně instruktorský kurz Ejhle).

Koronavirus jako výzva k prohloubení našich vztahů

... k sobě, k druhým, k hodnotám, které nás přesahují

Zaplavila mě vlna úlevy, když jsem se dozvěděl, že mezi omezující pravidla proti šíření covidu-19 nepatří úplný zákaz vycházení ven a že na procházky do přírody pořád můžeme. Jsou to nyní dny (po vyhlášení nouzového stavu v ČR 12. března 2020) plné nezvyklé nejistoty, kdy se na nás hrnou ze všech sdělovacích prostředků nepříznivé zprávy z Itálie, Španělska či Francie, a panují obavy, že u nás průběh epidemie může být podobně dramatický. Hned druhý den ráno s vděkem využívám možnosti pohybu v přírodě a jdu si zaběhat. Přes roušku se dýchá hůře, ale v tomto okamžiku prožívám hlavně radost z toho, že vůbec můžu běžet ven. Jak rychle může něco doposud přirozeného přestat být samozřejmostí. Přebíhám přes ztichlou hlavní silnici, která touto dobou bývá plná troubících aut. Po přechodu spolu se mnou směle přehupkal zajíc. Hlavou mi kmitlo, že zatímco my lidé jsme po dlouhé době něčím vystrašení, příroda, po dlouhodobém útlaku a vyděšení ze zásahů nás lidí, teď možná konečně prožívá uvolňování restriktivních opatření.

Doběhl jsem pod kopec na louku, kde snad nemůžu nikoho ohrožovat potenciální nákazou. Sejmul jsem roušku a nadechl se z plných plic čerstvého chladného vzduchu. Stačil jsem sotva vydechnout a chvíli klidu přerušil rachotivý rychle se blížící zvuk. Po pěšině z kopce sjížděla rozjetá cyklistka. Zautomatizovaně jsem si natáhl roušku a uskočil z cesty. Bohužel zrovna na tu stranu, kterou mě slečna chtěla minout. Ucítil jsem náraz do boku. Dívka i s kolem spadla na zem. „Potřebuješ pomoc? Jsi v pořádku?“ ptám se a zjišťuji, že mně se srážkou snad kromě modřiny nic nestalo. „Promiň já tě neviděla. Jo, díky, to bude snad dobrý,“ říkala nejspíše a zkoušela vstát. Při došlápnutí na levou nohu syknula bolestí. Možná má nohu zvrknutou, možná zlomenou? „Vážně nepotřebuješ pomoc? Máš něco s nohou?“ ptám se znovu, když vidím, že noha v pořádku není. „Fakt ne, díky. Já to nějak zvládnu. To nic nebude.“ Na chvíli se setkaly naše pohledy. Výraz očí se zintenzivňoval tím, že jiná část tváře vidět nebyla. Pochopil jsem, že slečna vnitřně bojuje s obavou, že bych jí mohl nakazit, a zároveň s tím, že pomoc asi potřebuje. Co teď? Zvláštní situace. Spatřujeme v sobě navzájem potenciálního přenašeče neznámého

viru, kdy naše nakažení se může mít dalekosáhlé důsledky nejen pro nás, ale i další naše blízké. Co je v takové situaci pomoc, co je v takové situaci odvaha? Napadá mě v tu chvíli jedno řešení. „Rozumím. Dobře, tak zkus jít a jestli ti to nevedí, já půjdu kousek před tebou a když budeš potřebovat, řekni a já ti pomůžu.“ Slečna zkouší, opírajíc se o svoje kolo, jít. Je vidět, že každé našlápnutí jí asi bolí. Po překonání zhruba 20 metrů za sebou slyším její hlas: „Mohl bys mi přeci jen pomoci? Já nechala doma mobil, mohla bych si od tebe zavolat?“ Po stručném telefonátu pro dívku přijel autem její přítel, naložil kolo, poděkovali a odjeli. Možná domů nebo k lékaři. Stihnul jsem, když odjížděli, ještě jednou zahlédnout její pohled. Obava zmizela a jakoby se očima usmála. To ráno už jsem neběhal a jen za chůze zpracovával tuhle nevšední pomoc.

Tato situace mě podnítila k přemýšlení nad tím, že neobvyklé situace, které kolem šíření neznámého viru prožíváme, mohou představovat výzvu k určité revizi našeho vztahu k lidem a hodnotám. Význam a smysl hodnot pro mě zůstává stejný, jen cesta k jejich naplňování se možná změní. Ještě před týdnem bych asi ve výjevu, kdy před zraněnou kulhající dívkou někdo jde v 5metrovém odstupu, nenacházel projev lidství a snahy pomoci. Zamýšlím se nad třemi skautskými principy perspektivou dnešních okolností. Jak se asi změní náš vztah k zodpovědnosti k sobě, k druhým, k Bohu (k hodnotám, které nás přesahují)?

Myslím, že ve vztahu a k zodpovědnosti k sobě a druhým prožíváme tyto dny ojedinělou zkoušku. V mnoha případech teď čelíme situaci, kdy se svými nejbližšími (samí se sebou, s rodiči, sourozenci, partneři, dětmi) izolovaně trávíme skoro veškerý náš čas a naopak s jinými blízkými (prarodiči, kamarády z oddílu i odjinud, spolužáky) nyní osobní kontakt nemáme. Jsme omezeni také v běžných interakcích s kolemjdoucími, které neznáme.

Vnímám, že nám všechny tyto případy přináší možnost více si uvědomovat a prožívat důležitost našich vztahů (k sobě, k druhým) v našich životech. Situace se zraněnou slečnou na kole mě zase upozornila, jak obtížné se naplňuje mezilidská blízkost ve chvílích ovlivněných strachem. A současně jak důležité je právě v takových chvílích snahu o zachování lidské blízkosti nevzdávat.

Podobně cesty k hledání a naplňování hodnot – např. svobody, pravdy, lásky – se danými okolnostmi mohou měnit. Mohou být jiné a složitější, než jsme byli doposud zvyklí. Prožíváme dny, které jsou, myslím, náročné na kritické myšlení. Je nesnadné rozlišovat, co je pravdivé a prospěšné pro naše zdraví, co naopak může představovat zneužívání situace a ohrožování svobody. Tím více ostražitosti a pozornosti si možná v těchto situacích náš vztah k hodnotám zaslouží. Věřím, že když přijmeme současně nevšední okolnosti jako výzvu, můžeme tím své vztahy k sobě, k druhým a k hodnotám, kterým věříme, více poznat, prohloubit a posílit. ✕



FOTO: DAVID KOLÁŘ

Krise nám svědčí



LIBOR BRZOBOHATÝ – BORO
dosluhující vedoucí oddílu

Píšu tento komentář a jsou to přesně dva měsíce od vyhlášení nouzového stavu. Četli jsme v oddíle o pozastavení skautské činnosti a netušili jsme, co dělat. Nedokázali jsme si příliš dobře představit, co to znamená: Jak dlouho to bude trvat, to se teď několik měsíců nevidíme? Co bude s dětmi v oddíle, s naším ročním plánem, s připravenými akcemi? Snášel jsem tuto nejistotu o to hůř s vědomím toho, že mám v červnu předávat vedení oddílu. Karanténa mě připravila o poslední měsíce, kdy jsem si mohl naplno užívat skautského dobrodružství s mateřským oddílem. Od léta už budu na výpravách a táborech vždy jen jako návštěva.

Neschopnost předvídat vývoj situace zažíváme dodnes. Ten pocit bezmocnosti, když jsme si nedokázali představit, jak bude náš skautský život vypadat, trval naštěstí jen chvíli. Rychle jej totiž vystřídal odhodlání a radost z hledání nových cest ke svým kamarádům z oddílu. Ale spousta práce, slepých uliček i konfliktů doprovázel pocit smyslnosti potvrzený vděkem dětí a rodičů. Pořádání online schůzek, vytváření programu na doma, nákupy seniorům nebo šití roušek nám všem dávaly pocit, že jsme pořád spolu, i když jsme se viděli jen přes videokameru.

Kdybych si měl vybrat, jak strávit poslední měsíce ve vedení oddílu, neměnil bych. Často mívám pocit, že jsou dnešní děti přehlcené desítkami hodin programu, který jim naplánoval někdo jiný. Obzvlášť u vřát a světlušek mnohdy rozhodnutí o vstupu do skautu učiní jejich rodiče. Teď byli zavření doma, rodiče v práci a rozhodnutí bylo jen na nich. Když jsme před koronakrizí vyráželi na víkendové výpravy, bylo někdy těžké odvést pozornost kluků od počítačových her k přírodě. Teď měli her všichni po krk nebo je ze sezení u obrazovek už bolely oči. Docházelo jim, jak důležitou roli v jejich životě hraje přátelství navázaná ve skautu, čas strávený v přírodě a společně prožívaná dobrodružství.

Koronavirová krize je první plošnou krizí v polistopadové historii Junáka. Minimálně v jednom je podobná těm minulým – vycházíme z ní stmelenější a odhodlanější. Jistě, jak psal José ve Skautském světě: „Z pohledu historie vlastně trochu nuda.“ Ale z pohledu generace, která vše dostala na stříbrném podnose, bych řekl: „Na zkoušku dobré.“ Krize jsou to, co mění skauting z volnočasové aktivity v životní poslání. Teď stačí jen být připraveni na krize, které budou následovat. ✘

Hurá na prázdniny



MAREK BALÁŠ – ČIČA
náčelník

Nevím, jaká je situace v době, kdy čtete tyto řádky, ale vězte, že situace v době, kdy je píší, mě naplňuje optimismem. Po několika týdnech přísných omezení, která mimo jiné způsobila pozastavení skautské činnosti v podobě, na kterou jsme byli zvyklí, dochází k postupnému rozvolňování. Vypadá to, že se co nevidět potkáme na schůzkách osobně, že spolu vyrazíme do přírody a že můžeme (byť s určitou mírou nejistoty a omezeními) směle připravovat tábory.

Současné ještě nevychladla vzpomínka na vypětí tisíců skautek a skautů, kteří v minulých týdnech dokázali české společnosti pomoci se zvládnutím krize vyvolané novým typem viru. Myslím všechny rouškařky, vařiče, nosičky, tiskaře stejně jako všechny rádce a vedoucí na dálku i všechny řidičky, pomocníky, diskutérky i ty ostatní, jejichž profese nyní nedokážu vyjmenovat. Už jsme se sestrou náčelní měli možnost poděkovat. Přesto bych rád, kdybyste si teď stoupli před zrcadlo, podívali se svému obrazu do očí, položili pravou ruku na levé rameno. Teď ruku lehce nadzvedněte a nechte dopadnout na rameno. Několikrát opakujte. Jste pašáci!

Myslím, že jsme takovouto lekcí živého skautingu vyvolanou krizí dlouho neměli, a doufám, že zase dlouho mít nebudeme. Věrní skautským hodnotám, pamětliví skautského slibu i hesla „Buď připraven!“ jsme dokázali dobře na situaci reagovat a nezištně naplnit povinnost k bližním vykonáváním potřebných služeb. Současné jsme v mezích našich možností neztratili kontakt se svými svěřenci z oddílů, podporovali je a nezřídká i dále rozvíjeli. Vedle toho jsme (alespoň doufám) nezapomínali také na povinnost k sobě a nešli příliš za hranice svých možností. Rozvíjeli jsme se, ale nevystavili jsme se nepřiměřenému riziku.

Sestry a bratři, čekají nás ale časy nejistoty, současná situace je sice lepší než před pár týdny, podle odborníků je ale předpoklad, že se obdobná situace bude v menší či větší míře opakovat. Buďme připraveni i na to. Dny minulé naznačují, že i možné budoucí nesnáze zvládneme se ctí. Teď se tím ale ne nechme sklíčovat a buďme optimisté. Čekají nás prázdniny – doba, kdy je možné se více toulat venku i v myšlenkách, zvolnit a nestresovat se. A tak pilně připravujeme tábory a vzdělávací akce, těšme se na osobní setkávání, vzájemné sdílení a noci pod hvězdnou oblohou. Ať se vám prázdniny vydaří.

Předpokládám, že toto je opravdu poslední sloupek, který jako náčelník Junáka píší. Jsem rád, že mi tato služba skautingu byla umožněna. Děkuji za možnost setkávání, diskuzí, vzájemného obohacování i společného díla. Přejí vám i českému skautingu mnoho radostných a smysluplných chvil při posouvání světa k lepšímu.

Nazdar! ✘



HANA BEJČKOVÁ – KARAMELA

Skautsky je doma na kraji Praha, který nedávno předala a na chlupatých kurzech (Plšík, MIŠ). Pomáhá s úkoly v rámci projektu Fundraising a soběstačnost a baví ji přemýšlet o dobrovolnické personalistice.

Soběstačné středisko

Je vaše středisko finančně a majetkově zabezpečeno?

Na střediskové radě jsme tentokrát většinu času věnovali výchově. Je to super, oddíláci si vyměňují zkušenosti a tipy, co a jak v oddíle řeší. Oba skautské oddíly teď zavádí nové stezky a odborky, takže jsme mluvili hlavně o tom, jak to jde. Program rad se totiž hodně změnil po tom, co jsme konečně našli klubovny pro všechny oddíly. Do té doby se řešil hlavně nájem kluboven a zda na něj budeme mít peníze.


Ráda bych s vámi popřemýšlela o tom, co dělat pro to, abyste se krizovým situacím s nájmem a chybějícími penězi vyhnuli. Jak dosáhnout soběstačnosti (tedy nezávislosti a zabezpečení) střediska, nebo se k němu alespoň přiblížit? Jak předejít náhlým situacím, které vyžadují velké finanční výdaje, a jak zajistit, abyste případně finance měli? Jaké kroky k soběstačnosti udělat? A co všechno pro vás vůbec znamená finančně a materiálně zabezpečené středisko?

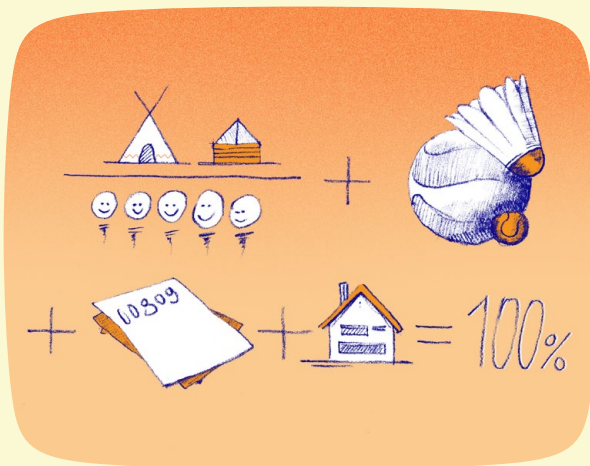
Pro mě to znamená, že máme dostatečné finance, materiál a zázemí pro naši činnost. To zní jednoduše a hned si můžete v checklistu na konci článku odškrtnout, jak je na tom vaše středisko a třeba i doplnit vlastní body. A pokud nemáte všude „fajfku“, pojďme se na to kouknout dál. Zkusím naznačit, proč si myslím, že jsou jednotlivé věci důležité a jak je případně řešit. Odškrťovací políčka nemají být hodnocením vašeho střediska, jen ukazují možnosti, co by šlo ještě posouvat.

FINANČNÍ REZERVA

Rezerva pro „strýčka příhodu“ se hodí. Je dobré vědět, jak vysokou ji chcete a z čeho ji tvoříte. Má to být strategická rezerva na nenadálé události, nebo šetříte na hangár? Rezerva je užitečná při výpadku některého zdroje nebo zvýšení nákladů. Například může stát uvolnit méně prostředků pro volný čas, protože budou peníze potřeba jinde, a jeliho se to dozvíme až v průběhu roku, nestihneme na to zareagovat jinak než sáhnutím do rezervy. Dalšími příklady, kdy možná budeme muset použít rezervu, je zvyšování cen energií nebo výrazné zvýšení nájmu při změně klubovny.

Jakou máte nyní finanční rezervu? A jak vysoká je ta správná? Za rozumnou výši minimální rezervy u střediska bych považovala jeden roční provozní rozpočet (lépe dva), včetně nákladů jednotlivých oddílů. Okresy a kraje by neměly zapomenout promítnout do výše rezervy i ručení za své podřízené jednotky do výše 100 tis. Kč (viz Stanovy Junáka – českého skauta, čl. 47).

Žádnou rezervu nemáte? Řekněte si se střediskovou radou, zda to nechcete změnit a jak to uděláte. Například si můžete dávat stranou 10 % rozpočtu, 200 Kč na člena ročně nebo si rozpočítat cílovou částku na počet let, za které ji už chcete mít. Pokud jste do teď měli vyrovnaný rozpočet, budete muset buď snížit výdaje, nebo zvýšit příjmy. Drobné tipy, jak byste to mohli udělat, najdete třeba v metodice *Začínáme s fundraisingem*  (bit.ly/prirucka_fdr).



KLUBOVNA

Mít vlastní klubovnu se jen tak někomu nepoštěstí, ale usilovat o to má určitě smysl. A i když nebudete hledat intenzivně, vyplatí se mít oči otevřené. Třeba budete mít štěstí. Naše vedoucí klubovnu vybojovala a hned jsme ji pojistili, protože bychom neměli peníze na její obnovu, kdyby třeba vyhořela. Jednoduše lze majetek i nemovitosti pojistit přes ústředí (informace hledej na *Křižovatce*).

Pokud si klubovnu pronajímáte, je dobré pokusit se domluvit si pronájem na co nejdelší dobu (ideálně 15–30 let nebo na dobu neurčitou). Zajistěte smlouvu s dobrou výpovědní lhůtou (minimálně tři měsíce) a vyvarujte se výpovědi bez udání důvodů. I v nájmu je dobré mít pojištění majetku, které vám pomůže s obnovou v případě nějaké nepředvídatelné události.

Když sousednímu oddílu ukončili nájem klubovny, hledat novou bylo obtížné a časově náročné, a navíc se ukázalo, že už ji nezískají za stejných finančních podmínek. I na to se může hodit vytvořená finanční rezerva. Pokud jste v nájmu s dobrou smlouvou, nezapomeňte občas komunikovat s pronajímatelem, abyste případně věděli co nejdřív, že se uvažuje o jiném využití nebytového prostoru nebo naopak že by byla možnost koupě. I kdybyste v té době ještě neměli našetřeno, může vám pomoci *Fond nemovitostí Junáka*. V takových případech určitě kontaktujte ústředí a dobré je zptat se i na skautském okrese či kraji, třeba vám nabídnou nějakou formu pomoci. Určitě je dobré v takové situaci informovat i okolí, často rádi pomohou i rodiče a obec.

TÁBOŘIŠTĚ A JEHO VYBAVENÍ

Vlastní tábořiště je jistota, která se hodí. Rádi střídáte místa a nechcete se vázat koupí konkrétní louky? To přece nevadí. Vlastnictví tábořiště neznamená, že na něj musíte jezdit každý rok. V poslední době se občas objeví případy, kdy majitel louky, na které táboříte, neumožní oddílu si ji znovu pronajmout. Je možné, že v budoucnu to bude stále častější. Zkuste se na to připravit a mít jistotu. Často majitele louky ani nenapadne, že by o ni někdo měl zájem, a až s vaším dotazem o tom začne přemýšlet. Tipy na pozemky na prodej můžete získat třeba na facebookové skupině *Skautská tábořiště – reality*. Zároveň následný pronájem vašeho tábořiště je jedna z možností, jak získat středisku další peníze.

Vybavení na tábor si málokdy kupujeme najednou, protože jde o velkou částku a protože většina oddílů už vybavení má. Dobré je mít přehled, v jakém je stavu a kdy ho budete muset obnovit. Když se mi například podsady rozpadnou všechny najednou, může se stát, že nebudu mít na nákup nových. Obnovujte je proto postupně podle jejich stavu a finančních možností, případně si vytvořte rezervu na obnovu tohoto materiálu, protože i jedno týpí může být pro tábor příliš velký náklad. Obnovu materiálu můžete započítat i při tvorbě táborového poplatku. Než začnete šetřit, koukněte se také, zda nelze peníze získat jinak, třeba jako grant od obce.

DALŠÍ VYBAVENÍ STŘEDISKA

O vybavení střediska pravděpodobně nepřijdeme najednou, ale postupně, jak se věci opotřebují. S tím je dobré počítat a zanést tyto náklady do plánu, obdobně jako u táborového vybavení. Nezapomeňte se vždy ptát oddílů, jaké jsou jejich potřeby, abyste koupili skutečně potřebné věci. Finanční plán se hodí zejména, pokud využíváme nebo plánujeme využívat dražší věci (např. dataprojektor, whiteboard, resuscitační andula, nová vybavená lékárna, stan). Jeden z mála případů, kdy středisko kupuje vše nové, jsou nešťastné situace jako požár v klubovně apod. Jak už bylo zmíněno, je dobré na to být připraven a pojistit se. Pokud zakládáte nový oddíl a potřebujete něco pro něj, můžete využít dotace na zakládání nových oddílů.

PLÁN NÁKLADŮ

Pokud jste zjistili, že vám něco chybí, nebo se chystáte obnovovat část majetku, udělejte si společně jednoduchý plán nákladů (nebo si poznámky udělejte v průběhu inventarizace), který vám pomůže při tvorbě rozpočtu nezapomenout na větší výdaje. Větší plán stačí udělat jednou za čas a každoročně do něj kouknout, zhodnotit aktuálnost a zanést do rozpočtu. Jak to může konkrétně vypadat, ukazuje tabulka na této straně.

FINANČNÍ ZDROJE

S finanční stabilitou souvisí i různorodost zdrojů peněz. Koukněte se na příjmy střediska. Jsou jen z členských poplatků a dotace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) rozdělované skrz skautské kraje a okresy, nebo máte i jiné zdroje? Může se stát, že některý ze zdrojů vypadne, v tomto případě by šlo nejspíše o peníze od MŠMT. Zatím je to snad nepravděpodobné, ale jednou to přijít může. Zkuste se zamyslet, zda nemáte na dosah ruky další zdroj, kterým byste stávající doplnili. Nemá třeba vaše obec či město svůj dotační program? Dále vás může inspirovat i zmiňovaná metodika k fundraisingu. Šetřit můžete z členských poplatků a darů, proto byste měli běžné náklady hradit především z dotací a grantů.

Máte pro ostatní ještě nějaký tip, aby jejich středisko bylo soběstačné? Napište nám, ať ho můžeme sdílet! Kontaktovat nás můžete na fundraising@skaut.cz. ✖

CHECKLIST STŘEDISKOVÉ SOBĚSTAČNOSTI

NAŠE STŘEDISKO MÁ

- finanční rezervu ve výši ročních provozních nákladů,
- vlastní tábořiště,
- zajištěnou klubovnu (vlastníme ji, nebo máme nájem s dobrou smlouvou),
- dlouhodobý plán nákladů,
- finanční rezervu, ze které pokryje dlouhodobý plán nákladů,
- více než dva finanční zdroje.

Rok	Co budeme asi pořizovat	Přibližné náklady	Poznámky
2020	3 podsady	15 000,-	Tým bude obnoveno všech 20 podsad a nejstarším bude 7 let.
2021	dataprojektor	10 000,-	Současný je starý 6 let, v tomto roce chceme mít k dispozici dostatečnou částku, možná se bude kupovat později.
2021	podsady	11 000,-	Je možné, že budeme muset dokoupit nové kvůli rostoucímu počtu dětí. Předběžně počítáme se dvěma a že budou zase dražší.
2022	týpí	26 000,-	Týpí se zebami už asi dlouho nevydrží (tyče máme).
2022	hangár	27 000,- + 10 000,-	Pokud budeme mít dost peněz, bylo by dobré vyměnit hangár, ideálně i s nástavcem. (Ale asi bude ještě funkční.)
2023	3 podsady	18 000,-	Předpokládáme začátek obnovy podsad.



MARTINA FIDLEROVÁ – PLAMY
Čerstvě přestěhovaná přes půl republiky, zabydlující se ve středisku Světla Blansko i v redakci časopisu Skauting. Dříve vedla kmen roverů a i nadále by chtěla ve vedení roverů a dospělých pokračovat.

Vystřízlivění po návratu z kurzu

Jak jsem se vrátila z kurzu a nestačila se divit

Seděla jsem ve stráni nad chalupou a na nebi už se začaly objevovat první hvězdy. Pode mnou se rozprostírala krkonošská kotlina. Už deset dní jsem byla dobrovolně odříznutá od civilizace i rodiny a vůbec mi to nevadilo. Jen dnes bylo to lesní ticho hlučnější než obvykle. Možná proto, že mě čekala poslední noc plná povídání s přáteli z kurzu a snů vonících senem.

Teď, na konci kurzu, jsem plná neskutečných a nezapomenutelných prožitků. Poznala jsem kousky sebe sama, o jejichž existenci jsem do nedávna neměla ani ponětí nebo jsem je nechávala dlouho spát. Cítila jsem, že jsem po velmi dlouhé době konečně našla svůj vnitřní klid a měla jsem pocit, že bych teď mohla rozdávat nově nabytá moudra všem a na potkání.

Pověstnou studenou sprchu jsem dostala hned při návratu z kurzu od mé drahé polovičky. Po pár větách, které jsme prohodili poté, co jsem sestoupila z hor do údolí a nasedla do auta, mi najednou připadalo, jako kdyby místo Martina za volantem seděl mimozemšťan. Ničemu nerozuměl a tvářil se, jako bych mluvila o obyčejných fádňích věcech. Ale to, co jsem v tu chvíli prožívala, pro mě mělo velkou váhu. Se stejnou reakcí jsem se setkala doma, ačkoli jsem očekávala, že alespoň od rodiny se dočkám pochopení. Marně. Oni si vás sice rádi poslechnou, ale v jejich očích prostě nevidíte ty odlesky, ty plamínky pochopení, které toužíte spatřit.

Člověk je totiž bezprostředně po tom, co kurz absolvuje, plný, možná až přeplněný, zážitky, pocity a dojmy. A to všechno se samozřejmě musí někde ventilovat. Ale okolí není naladěno na stejnou vlnu jako vy. Přirozeně a logicky. Nebylo totiž přítomno na kurzu, proto vám nemůže rozumět tak, jak byste chtěli. Uvědomila jsem si to hned po příchodu zpět do práce, kdy se mi rozhovory kolegů zdály natolik fádňní a naprosto o ničem, že jsem měla chuť utéct z místnosti.

Rozpravy u ohně pod hvězdným nebem se s tím nedaly vůbec srovnávat. Mladším účastníkům se může stát podobná situace se spolužáky.

Měla jsem pocit, že pokud to všechno ze sebe nedostanu, prasknu jako příliš nafouknutý balónek. Chtěla jsem všem okolo rozdat radost a klid, které jsem načerpala. Jiní by zase určitě řekli, že by okamžitě chtěli aplikovat triky a fígle, které se dozvěděli na kurzu, ve svých oddílech nebo střediscích. Já jsem se zprvu, při snaze rychle zavést v roverském kmeni některé aktivity, setkala s nepochopením. Mrzelo mě to a někdy jsem byla i naštvaná. Na tohle je potřeba se vždy připravit. Je totiž jedno, jestli se jedná o kurz vzdělávací, seberozvojový nebo jakýkoli jiný. Kurz jako takový bude mít vždy nejintenzivnější dopad na vás jako na jedince, jako na účastníka kurzu. Dopady na vaše okolí, např. družinu nebo oddílovou radu, musíte dávkovat po menších kusech a soustředit se jen na ty nejdůležitější věci. Jinak vaše snaha vše rychle předat ostatním vyústí ve zklamání.

Kurzovní realita se velmi liší od reality v oddílech, střediscích, zkrátka od „tam venku mimo kurz“. Kurzovní realita, ať se zdá jakkoliv krásná a zářivá, je jen bublina, do které jste pronikli, nechali se obalit jejím obsahem a zase vypluli ven. Bublina se neroztrhla a nezalila svým obsahem vaše okolí. Zůstala stále plně uzavřenou bublinou. A je jen jediný způsob, jak člověk pochopí obsah bubliny. Musí se také nechat obalit jejím obsahem, tedy proniknout do ní – stát se účastníkem kurzu.

CO DĚLAT, KDYŽ PO KURZU NEJSOU TVÉ NÁPADY ÚPLNĚ V KURZU?

Milí budoucí účastníci kurzů, po návratu to pro vás někdy může být těžké. A nejen pro vás, i pro vaše okolí. Není ale potřeba zoufat. Nic není tak černé, jak se na první pohled zdá. Mně se například osvědčilo jako výborný spojovací prvek se členy mého roverského kmene, přenášet na ně nadšení a zápal pro věc, které jsem si přivezla z kurzu. Takto jsem se je snažila motivovat. Pak pro ně bylo snadnější být přístupnější mým návrhům a připomínkám.

Doporučuji proto nehádat se s oddílovou radou nebo kýmkoli jiným, nesnažit se jim vnutit všechny vaše vylepšení násilím. Mělo by to pravděpodobně opačný účinek, než byste chtěli. Předložte nejdříve návrhy pro zlepšení, zkuste se dohodnout na jejich vyzkoušení nebo na realizaci určitého programu, který jste na kurzu zažili a o kterém si myslíte, že by váš oddíl mohl obohatit. Na druhou stranu musím říci, že jsem se setkala také s tím, že některé aktivity z kurzu nebyly pro můj kmen vhodné nebo je nebylo možné realizovat. Například aktivita, ve které má člověk být hodinu ticho a věnovat se jen svým myšlenkám, mě velice oslovila. Ale na schůzce kmene, kdy jsme se někteří měsíc vůbec neviděli a máme touhu si hlavně popovídat s ostatními, je tato aktivita naprosto nereálná. Podobně po návratu z čekatelského kurzu není úplně dobrý nápad realizovat se svými světluškami a vlčaty celonoční zážitkovou hru, kterou jste si na kurzu se svými vrstevníky moc užili. Zkrátka než zařadíte nějakou aktivitu z kurzu, pečlivě zvažte, jak se hodí pro danou situaci, prostředí a věkovou kategorii.

Nezapomínejte také na vytrvalost. Věci, které chcete nebo plánujete změnit, se budou určitě měnit pomalu. Například já jsem si vůbec neuvědomila, že v září po návratu z kurzu není prostor na plánování tábora nebo diskuzi

o jiném přístupu ke kmeni, protože se právě rozjíždí činnost všech oddílů a vedoucí mají práce nad hlavu. Místo zběsilých nápadů vsaďte na dlouhodobou a promyšlenou činnost. Ta totiž nejčastěji nese ovoce, ve vašem případě posouvá oddíl (a i vás) kupředu.

Podobné je to pro navrátilce ze seberozvojových kurzů. Bohužel se nedá očekávat, že po tom, co ve zkratce odvyprávíte, co jste na kurzu zažili, najde v sobě každý svého vnitřního Gándhího a bude s vámi souznít. Ale to nevadí. Právě tím jsou pro nás prožitky z těchto kurzů tak jedinečné, protože jsou jenom naše. Když jsem se nad tím zamyslela, uvědomila jsem si, že jsem jela na kurz hlavně kvůli sobě, abych se sama někam posunula, ať už v nahlížení na svět, skauting nebo na sebe sama. A ne abych pouhým vyprávěním o kurzu osvětlila mou rodinu, oddíl nebo přátele.

Jedna z dalších věcí, která mi velice pomohla při drsném kontaktu s realitou, bylo podzimní setkání s účastníky mého kurzu, při němž jsem měla šanci poznat i účastníky kurzů minulých. Bylo to přesně to, co mi po návratu chybělo. Většina vzdělavacích i seberozvojových kurzů tuto možnost nabízí. Považuji také za osvěžující přímo zorganizovat nějaké setkání účastníků, třeba ve spojení s nějakou aktivitou (výlet, úniková hra, šifrovaná apod.). Díky těmto možnostem se váš zážitek z kurzu ještě více zesílí a udržíte si kurzovní bublinu o něco déle. Účastníci vzdělavacích kurzů si mohou například mezi sebou zpětně vyprávět, jak se jim daří zavádět vylepšení ve svých oddílech, účastníci seberozvojových kurzů zase to, jak se jim daří dodržovat kurzovní rituály v domácím prostředí.



FOTO: ARCHIV FONSU BENIŠKY

Nejdůležitější a zároveň nejtěžší ze všeho pro mě bylo překonat fázi naštvání a smutku z toho, že mě nikdo nechápe a propracovat se do fáze uvědomění si, že já se cítím vlastně dobře. Měla jsem (a do teď mám) radost ze sebe sama a s nejlepším vědomím a svědomím dělám věci podle svého tak, jak si myslím, že jsou správně. To ale neznamená, že jsem zůstala uzavřená jiným názorům a pohledům na věc. Ono totiž ne vždy je kurzovní řešení ta správná cesta. ✘



FOTO: ARCHIV OIKOSU



ONDŘEJ BĚNEK – ENT
Vysloužilý mediální, roverský zpravodaj a vůdce oddílu, nyní se věnuje komunikaci a rozvoji SkautAppky.



LUKÁŠ HARAGA – LUKY
Kdysi výchovný zpravodaj a vůdce oddílu se zálibou v extrémních výzvách, nyní hrdý otec a jediný programátor SkautAppky.

Zrušili jsme výpravu – stačil klik a všichni rodiče to věděli

SkautAppka už dávno není (jen) nástroj na evidování docházky. Každý měsíc se učí nové funkce. Stará se o administrativní úkony v oddíle a dává ti tak čas, aby ses mohl/a soustředit na to podstatné. Už sis je zkusil/a?

CO JE SKAUTAPPKA?

SkautAppka je nástroj, který podporuje vedoucí oddílů a pomáhá redukovat čas strávený nudnými, opakujícími se administrativními úkoly. Není lepší vymyšlet propracovaný program, který skauty posune na jejich cestě a který jim netradičním způsobem předá nové informace, než přepsat docházku z nástěnky a trápit se malou účastí, protože se svěřenci zapomněli doma zmínit o výpravě a mají rodnou oslavu?

Aplikace funguje v prohlížeči, na Androidu i na iOS a můžete ji mít v oddíle nainstalovanou všichni – vedoucí, rádci a brzy i rodiče. Když někdo něco změní, rázem má přístup k aktualizovaným informacím celé vedení. Každý, ihned, ze svého displeje.

PROČ VZNIKLA A KDO JI TVOŘÍ?

Appka vznikla jako interní řešení jednoho střediska, původně jako systém kontroly docházky – aby bylo všechno na jednom místě. Postupně se ale přidávaly funkce, dnes jich má 10 a další rychle přibývají. O aplikaci projevil zájem přes 100 oddílů, proto byla po změnách technologie nabídnuta dál, což se pořádně rozkřiklo. Během půl roku se zaregistrovalo přes 60 % středisek a SkautAppku používá přes 490 oddílů. Někteří ji v jejich začátcích vyzkoušeli a odložili. A nemají tušení, co vše již umí.

Appku programuje Luky a komunikaci zajišťuje Ent, společně pak řídí její směřování.

JAK MI MŮŽE APLIKACE POMOCI?

Může ti zjednodušit život, ušetřit čas, přinést řízení oddílu na jedno místo a na dosah všech členů oddílové rady. Doby, kdy appka evidovala jen docházku, jsou dávno pryč, nyní nabízí hodně dalších užitečných funkcí. Na jeden klik můžeš zavolat rodiči, poslat všem e-mail o změně srazu ohledně výpravy nebo generovat kalendář pro členy i rodiče se všemi schůzkami, výpravami i radami. Dojde k nějaké změně? Upravíš to v appce a všem se kalendář upraví. S čím vším si aplikace poradí najdeš v bílém boxu. Ambice jsou ale mnohem větší.

JAKÉ JSOU VIZE DO BUDUOCNA?

Jednoduše velké. Omlouvání ze schůzek? Zpětná vazba po výpravě? Aktuální web podle toho, co nastavím v appce? Notifikace pro členy a rodiče? Pravidelné reporty pro oddílové vůdce, ale i pro střediska a ústředí? Analýza kvality schůzek? Napojení na SkautIS? To všechno máme v plánu. Dokonce bychom chtěli poslat appku na zkušenou za hranice...

JAK ZAČÍT?

Stačí registrovat své středisko na webu registrace.skautappka.cz. Luky s Ondrou ti rádi s čímkoli poradí, stačí poslat email na podpora@skautappka.cz nebo zprávu na Facebooku. Pokud váháš, mrkni na facebookovou stránku SkautAppky, tam najdeš nejvíce informací.

Už brzo se budeš moct těšit z ušetřeného času, který, věříme, strávíš přípravou peckovního programu a se skauty a skautkami. ✖

Co už SkautAppka umí?

- ✦ Plánovat celý skautský rok – schůzky, výpravy, porady.
- ✦ Sledovat docházku, sledovat trendy, ukazovat přehledy a exportovat do excelu.
- ✦ Bezpečně uchovat podrobné aktuální informace o členech a jejich rodičích – na dosah celé oddílové rady.
- ✦ Generovat synchronizované kalendáře akcí pro vedoucí, členy i rodiče – vždy aktuální.
- ✦ Plánovat program na schůzky a výpravy – ideální pro rádce a vůdcův přehled.
- ✦ Přidat podrobné informace k výpravám – sraz, co s sebou, podrobnosti, cena...
- ✦ Poslat e-maily o chystané výpravě rodičům, dětem, vůdcům.
- ✦ Plánovat střediskové rady včetně podávání námětů k diskusi a zobrazení zápisu.
- ✦ Přizpůsobit se pro tvůj oddíl – lze si vytvořit vlastní soupis všech odkazů, třeba na on-line fotoalbum.
- ✦ Zavolat nebo napsat e-mail rodičům na jeden klik.
- ✦ Vytvořit a spravovat různé členy a jejich role, podle oprávnění vidět/měnit data.



VÍT FOJTÍK – FOX

Výchovný zpravodaj Zlínského kraje, instruktor na kurzech ČLK Trinity a VLK Rovell+, v posledních letech se věnuje revizi a podpoře skautské stezky.

Den v naprosté tmě a další výzvy ze skautské stezky

Jedním z velkých lákadel táborového života mohou být pro naše skautky a skauty výzvy. Dobře, kdy se mezi takové výzvy řadila pouze Tři orlí pera, už dávno odzvonilo. Už před několika lety k nim přibýly další alternativy určené i pro mladší skautky a skauty. Které výzvy to jsou a jak plnění takové výzvy může vypadat, se dočtete níže. Nejdřív se ale pojďme podívat, co to ty výzvy vlastně jsou.

CO TO JSOU VÝZVY

Výzvy jsou, podobně jako třeba odborky, jedním z výchovných nástrojů, určených pro výchovnou kategorii skautek a skautů. Cílem výzev je především skrze překonání sebe sama vést k sebevýchově a také k sebepoznání. Mezi výzvy dnes patří například noční bdění, věčný oheň nebo již výše zmíněná Tři orlí pera. Výzvy mohou plnit jen skautky a skauti, kteří splnili daný stupeň skautské stezky, slouží tedy zároveň jako určitá motivace k plnění úkolů ve skautské stezce.

Cesta země	Noční bdění	Bosé nohy	Ranní svítání
Cesta vody	Život ve tmě / v tichu	Věčný oheň	Den cizím jazykem
Cesta vzduchu	Tři orlí pera	Pochod za sluncem	15 věcí
Cesta ohně	Osobní výzva		

JAKÉ JE PLNIT VÝZVU

Abychom si celou situaci kolem plnění výzev na táboře dokázali lépe představit, přiblížím vám ji krátkým fiktivním příběhem o skautce, která se jednu takovou výzvu rozhodla plnit.

Po roce se zase blíží tábor a protože pravidelně plním stezku, mám možnost si vybrat některou z výzev. Nejvíce mě zaujala výzva *Den ve tmě*. Zní mi to jako skutečná výzva strávit celý den bez toho, aniž bych viděla. Je ráno a po snídání se připravuji na nástup. Kromě skautského šátku si s sebou беру i druhý šátek, kterým budu mít po zbytek dne zavázané oči. Ke konci nástupu si zavazuji šátek kolem hlavy a okamžitě upadám do naprosté tmy. Na začátku ani nemůžu najít, kde mám stan. Už u oběda mám tendence si šátek sundat, je to nepříjemné, ale svou slabou chvilku překonávám.

Jdu si pro jídlo a pomalu se pohybuji po jídelně. Narážím do stolu a část polévky je všude po stole. Ostatní se lehce pochechtávají, ale v zápětí mi pomáhají stůl uklidit s nabídkou, že mi druhé jídlo přinesou. Pak přichází opravdová výzva, vyrážíme se totiž koupat k rybníku. S pomocí své spolubydlící si balím věci, aby mi nic důležitého nechybělo a vyrážíme. Po cestě mě vždy někdo vede a upozorňuje na překážky. Když už jsme skoro u rybníka, můj průvodce chvíli nedává pozor a já zakopávám o kámen. Bolí to, cítím, že mám rozbité koleno a teče mi z něj krev. Můj průvodce se mi hrozně omlouvá a zdravotník mi ošetřuje koleno. Přicházíme k rybníku a poté, co si s vedoucími stanovíme pravidla, můžu také do vody. Ve zbytku dne už to je lepší, postupně si na slepotu zvykám. Večer už mi ani nepřišlo, že plním výzvu, a do ranního nástupu to byl už jen kousek. Zvládla jsem to! Bylo zajímavé přijít na jeden celý den o tak důležitý smysl, jako je zrak. Uvědomila jsem si, jak je pro mě důležitý, co bez něj zvládnou a co ne, ale především, že bez ochotné pomoci druhých bych se ještě teď motala v kruhu na náměstíčku. Já jsem neviděla jeden den, musela jsem věřit lidem, na které jsem byla odkázána, dokonce jsem se zranila, a tak si říkám – jak to zvládají lidé, kteří nevidí celý život?

JAK NA VÝZVY

Výzvy jsou součástí skautské stezky a fungují na principu postupného odemykání. Po dokončení *Cesty Země*, *Cesty Vody* a *Cesty Vzduchu* následuje vždy nabídka tří výzev, které jsou svou náročností přiměřené věku. Je vždy možné plnit více výzev z nabídky splněných *Cest*, a to i zpětně (např. po *Cestě Vody* je možné plnit výzvy, které jsou spojené s *Cestou Země*). Doporučujeme však možnost plnění více výzev dobře zvážit, aby se nestalo například to, že se někdo kvůli plnění výzev nezúčastní velké části táborového programu. Po *Cestě Ohně* následuje jediná výzva, výzva *Osobní*, kterou si vytváří každý sám, podle návodných otázek, aby to pro daného jednotlivce byla vážně výzva šitá na míru. Osobní výzvu si tak jednotlivec vytváří ve spolupráci s vedením oddílu a má tak možnost přijmout větší odpovědnost za svůj sebezvoj. Výzvy mají sloužit jako nabídka individuálního rozvoje a motivace pro členy družin, není proto nutné se do plnění výzev pouštět, pokud o ně členové nejeví zájem.

Při plnění jednotlivých výzev vždy dbejte na bezpečnost a zvažte všechna rizika, která mohou nastat. Jako příklad můžeme zmínit výzvy *Život ve tmě/v tichu* (skaut/skautka nevidí nebo neslyší nebezpečí – srázy, silnice, oheň, práce s ostrými nástroji) nebo *Věčný oheň* (nevhodným umístění ohně může dojít ke vznícení okolí a ztráty kontroly nad ohněm). Rizika a jejich minimalizace jsou detailně rozepsána pro každou z výzev v celé kapitole brožury *O stezce skautů a skautek pro vedoucí*, která je součástí krabice se skautskou stezkou a je možné si ji prohlédnout také na: stezka.skaut.cz/viace-pro-vedouci. Na tomto odkaze najdete mimo to různé tipy a triky, jak s výzvami pracovat, na co si dát pozor a jak předcházet možným rizikům při jejich plnění.

Jak už jsme výše zmiňovali, výzvy slouží jako jeden z nástrojů individuálního rozvoje skautek a skautů. Motivují skautky a skauty k tomu, aby se překonávali, zkoušeli nové věci a vědomě se posouvali dál. Zároveň nám mohou sloužit jako inspirace nejen do skautského života. Svět je plný výzev, které čekají na své pokřítitele a tohle může být jeden ze způsobů a malý krůček k tomu, jak se naučit tyto výzvy přijímat. ✘



MONIKA ZÁRUBOVÁ – MÁŇA
Je členkou Odboru vlčat a světlušek, vede tým revize stezky pro vlčata a světlušky a zapojuje se i do dalších projektů.



MARTINA ADAMCOVÁ
Věnuje se kromě kompetencí také výchovným nástrojům, především stezkám a odborkám. Vedla dívčí oddíl, nyní objevuje roli instruktorky.

Co mají umět vlčata a světlušky?

Kompetence vám poradí

„Koukej, Blecho, toto bych chtěl s vlčaty zkusit na táboře. Zkoušeli jsme to na čekatelkách a byla to bomba!“ „Já ti nevím, Velbloude, není to spíše hra pro skauty a skautky? Nebo možná pro rovery?“

Kladli jste si už někdy podobou otázku jako Blecha? Táпали jste, jak poznat, který program se hodí pro vlčata a světlušky a s kterým je lepší počkat až pro skauty a skautky? Přemýšleli jste, podle čeho to rozlišit a zda není něco, co vám může poradit? Neobávejte se, pokud tápete, nejste v tom sami, podobné otázky si klade mnoho vedoucích. Právě proto jsou tu *Kompetence skautské výchovy*. Už jste o nich mohli číst v loňském únorovém čísle – tehdy jsme vám představili část pro skauty a skautky. Nyní zveřejňujeme další část, nově jsme totiž rozpracovali skautskou výchovu pro vlčata a světlušky.

CO JSOU TO KOMPETENCE?

Kompetence je souhrnné označení pro znalost, dovednost nebo postoj, kterých chceme ve výchově svěřených holek a kluků dosáhnout. Jinými slovy: **kompetence znamená výchovný cíl**. Kompetence používáme, abychom lépe pojmenovali, čeho chceme při výchově v oddílech dosáhnout.

Aby každý oddíl nemusel složitě vymýšlet, jak skautskou výchovu nastavit, vznikl soubor dvaceti čtyř kompetencí. Věříme, že právě tyto kompetence jsou pro skautskou výchovu (od benjamínků až k roverům a rangers) ty nejdůležitější. Jejich seznam a vysvětlení najdete na Křižovatce na 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, Moje kamarádství, Můj domov, Svět okolo nás, Příroda kolem nás*. Tyto oblasti se následně dělí do podoblastí. Jak to vše navazuje na skautskou výchovnou metodu, principy a poslání? Ukážeme si to na pěti kompetencích týkajících se 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 krajíně kolem sebe.
Hodnota přírody	Uvědomuje si hodnotu přírody, rozvíjí a kultivuje svůj vztah k přírodě.
Šetrné chování	Chová se šetrně a ví proč.

Jeden z bodů skautské výchovné metody je obecně *Příroda*. Pod tím si každý představí různé možnosti zapojení do programu, například přespávání v přírodě, ochranu vzácných druhů, poznávání rostlin a mnoho dalšího. Ale kompetence jsou konkrétnější a zároveň nám říkají, na co všechno bychom neměli zapomenout.

Kompetence odrážejí vývoj kluků a holek. Co je potřeba zvládat v každé věkové kategorii, vysvětlují tzv. **projevy**. Projevy zvládnutí kompetence u skautů a skautek navazují na projevy zvládnutí téhož u světlušek a vlčat. Některé projevy se také vyskytují jen pro danou výchovnou kategorii.

↓ Příklad z oblasti *Co umím a znám*

podoblast	kompetence	projevy u vlčat a světlušek	projevy u skautů a skautek
Tábornická praxe	Uplatní se při táboření oddílu.	Při táboření pomáhá s různorodými činnostmi při běžném chodu: jednoduchá práce s náradím, stavba jednoduššího přístřešku či stanu, úklid tábořiště...	Je platným účastníkem / platnou účastnicí tábora včetně jeho stavby. Zná různé praktické vychytávky.
		Umí připravit ohniště na určeném místě, rozdělat oheň a následně uklidit.	Umí ve ztíženějších podmínkách rozdělat oheň pro různé účely (teplu, jídlo).
		Zvládne jednoduchou činnost podle návodu (papírové skládky, uzlování, technické stavebnice apod.).	Umí si zorganizovat práci, vybrat vhodné nástroje a materiál, pracovat podle návodu. Nástroje umí bezpečně používat a postarat se o ně.



PROČ MÁME KOMPETENCE PRO VLČATA A SVĚTLUŠKY?

Projevy kompetencí nám pomáhají určit, co by dítě v daném věku mělo umět. Napovídají, co je pro vlčata a světlušky vhodné zařadit a co je naopak lepší nechat až na skautský věk. Kromě určení hranic nám ukazují šíři skautské výchovy a na co vše se v ní zaměřit. Zároveň nám projevy kompetencí napovídají, jaký program v průběhu roku pro děti chystat a čemu se věnovat.

Vyzkoušej si!

Podle projevů výše ke kompetenci *Uplatní se při táboření oddílu* rozhodni, která z činností se hodí pro vlčata a světlušky a kterou je vhodné připravit až pro skauty a skautky:

Činnosti: připravit na určeném místě ohniště na vaření oběda na výpravě, vymyslet a postavit ešusovník, uvařit na ohni ve sněhu čaj, shrbat posečené trávy na táborové louce, za pomoci rovera připravit dřeva do kuchyně

Zajímá tě, proč je vlastně některé činnosti vhodné ponechat až pro skauty a skautky? A co vlastně znamená tzv. vykrádání programu? Mrkni na články ze *Skautingu* Nevykradeš! (listopad, 2015)  *casopisy.skaut.cz/skauting/708#p24* nebo Háló, policie? Mám podezření na vykrádání programu (prosinec, 2018)  *casopisy.skaut.cz/skauting/931#p32*.

KDE VŠUDE SE S NIMI SETKÁME?

Na základě kompetencí a jejich projevů jsou postaveny všechny výchovné nástroje pro vlčata a světlušky. Můžete se tak s nimi setkat například ve stezkách, vlčích a světýlkách, ZVaSu, *Světýlku* nebo i v chystané příručce *Svět vlčat a světlušek* (vyjde na podzim). Každý nástroj pracuje s konkrétními projevy kompetencí.

K ČEMU JSOU A JAK JE POUŽÍVAT?

Kompetence nám pomohou při tvorbě programu. Díky nim máme jistotu, že je zahrnuto vše důležité a že děti všestranně rozvíjíme. Jak kompetence používat?

Na jejich základě si můžeme například sestavit celoroční plán tak, abychom do něj zahrnuli všechny oblasti a kompetence. Tak budeme mít jistotu, že bude program pestrý a bude děti rozvíjet.

Práci s kompetencemi nám usnadní výchovné nástroje. Například stezky zahrnují všechny kompetence a většinu jejich projevů. Usnadní nám tedy práci při vymýšlení, jak kompetence do programu zapojit. Ale čas od času se nám stane, že vymyslíme skvělý program, během kterého by si vlčata mohla splnit nějaký bod ze stezky. V tu chvíli si potřebujeme zadání proti stezce trochu upravit. Abychom si byli jistí, že i po změně úkol míří stejným směrem, je nejlepší porovnat úpravu právě s kompetencemi.

Např. úkol „Se zavřenýma očima si se šestkou poslechneme neznámou písničku. Řeknu, co se mi na ní líbí. Zkusím vymyslet její název.“ rozvíjí kompetenci „Dokáže vnímat krásu, nachází ji ve světě kolem sebe a chápe, že ne

všichni ji vnímají stejně.“ a takový úkol můžeme pak plnit i třeba poslechem zpěvu ptáků.

Schválně si zkuste projít seznam kompetencí se svým celoročním plánem nebo třeba programem tábora. Nezapomínáte na některou kompetenci či dokonce oblast? A která je vaší silnou stránkou? Kompetence vám pomohou identifikovat jak silné, tak slabé stránky a tím určí směr další cesty. Pokud objevíte prostor ke zlepšení, neváhejte chybějící projevy kompetence zařadit do programu. Přímým použitím projevů tak předejete vykrádání programu, o kterém jsme psali výše.

Objevili jste oblasti, ve kterých si nejste jistí? Využijte podporu v podobě nástrojů, které již existují. Hledejte v člancích či metodikách k jednotlivým oblastem nebo zkuste do programu zapojit *specialisty*. Můžete přizvat přírodovědce, který ukáže dětem zajímavosti v přírodě.

Shrnutí

Dobrý oddíl pochopitelně může fungovat i bez toho, že by kompetence vědomě používal. Všestranně rozvíjet kluky a holky je možné také 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 pro kategorii skautů a skautek a nově také pro světlušky a vlčata.
- V oddíle mi mohou pomoci zkontrolovat, že v programu nic nechybí, nebo zjistit, zda je program pro světlušky a vlčata přiměřený.
- Dále je mohu využít při práci se stezkou a ostatními nástroji. Například pokud připravuji program na stezku a chci si některý úkol trochu upravit.
- Kompetence si mohu stáhnout například na Křižovatce  *skaut.cz/kompetence-skautske-vychovy*. ✖



FOTO: JAKUB KOZÁK



**MARTINA FIDLEROVÁ –
PLAMY**

Čerstvě přestěhovaná přes půl republiky. Zabydluje se ve středisku Světla Blansko i v redakci časopisu Skauting.

Jak relaxovat

Odpocinek není lenošení, vůdce!

Je po sedmé hodině večerní, neděle. Rychle odemknu dveře, skopnu ze sebe boty, batoh odhodím do kouta a svalím se na pohovku. Mám pocit, že už zvládnou jen umřít. Tak vypadá můj klasický příchod z kmenové schůzky a následný odpocinek ve formě „blackoutu“ na gauči. Obdobně vypadá i můj příchod z práce. Ale mělo by to tak být, dělám to správně?

Po schůzce, práci nebo po jiné fyzicky či psychicky vysilující činnosti má člověk přirozenou potřebu odpocívat, aby načerpal energii a odboural stres.

AKTIVNÍ ODPOČINEK

Všichni víme, že je potřeba odpocívat. Ale v kolotoči svých povinností a aktivit na to hlavně my, vedoucí, zapomínáme. Stejně tak zapomínáme, že možností, jak odpocívat, je mnoho.

Chtěla bych vám tímto článkem připomenout, na co občas v dnešní uspěchané době není čas. Odpocinek může být a také by i měl být pravidelný. To znamená mít svůj režim nastavený tak, abych měl každý den alespoň nějakou chvíli pro sebe a dopřál si odpocinek podle svých potřeb.

Jedním z druhů odpocinku je aktivní relaxování, tedy činnosti, kterým se nevěnujeme každodenně, ale děláme je pro radost. Každý má svůj druh aktivního odpocinku, který se může časem měnit.

Pro mě například v dobách vzdoru (čti „náctiletý věk“) znamenala manuální práce (úklid, práce na zahradě) vždy něco stresujícího nebo nudného. Ale teď pro mě představuje úklid domácnosti nebo starost o zahradu něco osvěžujícího. Odpocívám tak od svého zaměstnání, ve kterém zapojuji především hlavu, stejně tak od přípravy schůzek a občas vysilujícího vedení kmene. Přes týden většinu času trávím v kanceláři, proto je pro mě osvobozující procházet se venku v přírodě, jít si zaběhat, podniknout přechod hor atd. Paradoxně to může být s partou těch samých roverů, kteří ze mě minulý týden na schůzce vytáhli všechnu energii.

Pro někoho může být aktivním odpocínkem tanec či jízda na kole, pro jiného lezení na stěně, běh, jízda na kolečkových bruslích, tenis nebo posilovna, prostě vše, co vás baví a není vaší denní rutinou. Patří sem tedy i různé formy zálib a koníčků.

Jednou z nesporných výhod některých druhů aktivního odpocinku je zlepšování fyzicky. Aktivním odpocínkem můžete ale i rozvíjet uměleckého ducha, například kreslením, hraním na hudební nástroj nebo zkuste trénovat zručnost a smysl pro detail skládáním puzzlí. Někteří z nás mají

také v oblíbené četění knih, které rozvíjí slovní zásobu, zlepšuje vyjadřování a v případě odborné literatury i vzdělává.

Ovšem pozor, stejně důležité jako odpocívat je i nic nepřehánět. Obzvláště u sportovních aktivit by měl člověk vnímat své tělo. Poznat, co ještě zvládne a co ne.

Aktivitou chceme odpocívat, ne se ještě více unavovat a stresovat. Chceme odpocívat tak, abychom si mohli vychutnat například okamžiky v přírodě nebo si užít tanec, jízdu na kole, lezení atd.

PASIVNÍ ODPOČINEK

Protikladem k aktivnímu odpocínku je pasivní relaxace, tj. vynechání většiny výše zmíněných činností. Pasivně odpocívat de facto znamená vypnout své tělo fyzicky. Tedy například ležet na gauči nebo sedět v křesle, snít, rozvíjet své fantazie a přání, být sám se sebou ve své vlastní hlavě.

Jediné, co bychom při tomto druhu odpocinku mohli dělat aktivně, je dýchání a soustředění se na něj. Mírná a nenáročná aktivita. Zkuste se někdy při pasivním odpocínku zaměřit na svůj dech, hluboce se nadechnout a následně vydechnout. Obnovíte tak svou rovnováhu těla. Ne nadarmo jogíni říkají, že žít znamená dýchat. Zajímavá je například *Wim Hofova metoda dechu*, která pracuje s kombinací dechu a velkého chladu.

Abychom si odpověděli na otázku položenou na začátku článku, ano, mé „svalení se“ na pohovku je adekvátní. Na chvíli si lehnout, zavřít oči, hluboce dýchat a „vypnout“ svět kolem, to vše je povoleno. Někdy je člověk tak dlouhodobě vyčerpaný, že potřebuje odpocívat celý den. Ale jak říká jedno dávné moudro – nic se nemá přehánět.

Myslete hlavně na to, že stejně jako je důležité se připravovat na schůzky svědomitě nebo se jakkoli jinak zodpovědně zapojovat do skautské činnosti, je také důležité odpocívat a nechat si prostor pro sebe. Když budete neodpočinutí, vaše výkony nebudou takové, jaké byste chtěli. V odpocátém těle zdravý duch!



FOTO: JAROSLAV ŠAFER



INZERCE ↓

CO DĚLAT, KDYŽ ODPOČINEK NEPŘICHÁZÍ

Máte návod a stejně se vám nedaří odpočívat? Základem všeho je nastavit si zpočátku odpočinek tak, abyste si na něj vybudovali návyk a odpočinek byl pravidelný. Například se půjdete projít do parku na 30 minut, přečtete 5 stránek z rozečtené knihy, najdete si recept, který si večer uvaříte, atd. Zkuste si třeba vést tabulku, ve které si budete zpočátku každý den odškrtnávat. Něco na způsob pověstného modrého života, tentokrát pro vaše duševní zdraví. Mně to pomohlo. Časem se z tabulky stane rutina a máte skoro vyhráno. Nebo zkuste odpočinek spojit s nějakou běžnou denní činností, která už rutinou je. Například po vyčištění zubů si přečtete kousek knížky nebo se jdete před večeří projít. Dalším dobrým způsobem, jak nezapomenout relaxovat, je najít si k odpočinku někoho dalšího. Třeba každé pondělí chodit s kamarádem do posilovny, každý pátek hrát volejbal s partou přátel nebo jednou za měsíc vyrazit s kamarády z oddílu nebo z kmene do přírody bivakovat. Možnostem se meze nekladou.

NEVYPUSŤ DUŠI ANEB NEZISKOVKA PRO ZDRAVÍ DUŠE

Pokud by se někdo chtěl o odpočinek a celkově o zdraví těla i duše zajímat více, vřele doporučuji neziskovou organizaci *Ne vypusť duši*. Pořádají informační workshopy v Česku i na Slovensku, spolupracují s *Národním ústavem duševního zdraví* a s organizacemi jako jsou *Green Doors*, *Práh* či *Anabell*.

Zkrátka věří, že duševní zdraví je důležitou součástí spokojeného života. Jejich heslo „Nezapomínejte na svou psychiku a spolu s námi nevypusťte duši!“ mluví za vše.

Více informací a hodně skvělých infografik nejen k odpočinku najdete zde: [∞ nevyputdusi.cz/infografika](https://nevyputdusi.cz/infografika).

A já už dlouho sedím za počítačem a píši tento článek, takže nastal čas se jít projít ven na zahradu... ✕

INZERCE ↓

NEVIDITELNÁ VÝSTAVA



PRAHA

Dobrodružná hodinová prohlídka v naprosté tmě za doprovodu nevidaného průvodce.

Skautská sleva!

Vstupné ve všední den i o víkendu za 150 Kč. Akce platí pro každého od světlušek po protřelé vedoucí. Stačí se na recepci výstavy dostavit s příkladně uvázaným skautským šátkem.

777 787 064

info@neviditelna.cz
www.neviditelna.cz

Rezervace místa nutná!



PEVNOST POZNÁNÍ

CENTRUM POPULARIZACE



MÍSTO, KDE VĚDA ŽIJE!

PODNIKÁNÍ POD SKAUTSKOU LILÍ

Projekt Skautské energie se od svého začátku setkává u řady skautů a skautek s pestrou škálou reakcí. Od nadšené podpory přes opatrnost až po odmítavý postoj, se kterým se často pojí kontroverzní otázky. Například: „Co má mít skauting společného s vyděláváním peněz?“ „Co přijde na řadu po elektřině?“ „Držíte se při podnikání etických zásad?“ Řada komentujících se také zajímá o to, zda v nabídce řešíme původ energie a zda je dlouhodobě udržitelná. Chceme být otevření a upřímní. Mnoho podobných otázek si v týmu Skautské energie opakovaně kládeme také. Víme, že nic není černobílé, že pochybnosti jsou namístě a budou nás provázet i v budoucnu. Dlouhodobě hledáme odpovědi, abychom si byli stále jistí, že Skautská energie jde ruku v ruce s etickými principy našeho hnutí a zároveň je skvělým podnikatelským záměrem, který může v moderním světě uplatnit skautské hodnoty. Jsme nadšení a pohání nás víra v to, že lze podnikat eticky a že tím vším můžeme nemálo podpořit i skautskou činnost.

Tomáš Slavík — Fred
vedoucí projektu SE



**Začali jsme
táborovými
základnami,
nyní oslovujeme
celé Česko**

Když se lidé vydávají na neprošlapanou cestu, potřebují odvahu a až s odstupem času zjistí, zda se rozhodli správně a má smysl pokračovat dál. Podobně se rodila i Skautská energie. Chytrá myšlenka zajistit stovkám skautských kluboven a základen po celém Česku výhodnější ceny elektřiny brzy vyrostla v projekt, který přináší užitek a úspory komukoli, kdo se chce připojit. Nemusí být skautem, ani nikoho ze skautů znát, a přesto má příležitost využívat výhodné podmínky spolu s námi. Třeba právě proto, že chce skauting podpořit. Podnikání nám dnes umožňuje investovat zisky do prospěšných záměrů. Zakládat nové oddíly, stavět klubovny nebo vzdělávat vedoucí. Stalo se tak jednou z nových cest, jak můžeme prakticky naplňovat hodnoty, kterým už víc než 100 let ve skautu věříme. Usilujeme o:

- Úsporné hospodaření — zlevňujeme provoz skautských aktivit
- Společenskou prospěšnost — z provize podporujeme skautskou činnost
- Aktivní přístup k výzvě — hledáme nové možnosti fundraisingu



To vše Skautská energie naplňuje, a díky rychle rostoucímu počtu zájemců se rozšiřují i naše plány, jak užitečný projekt směřovat dál.

Roční výnosy projektu
Skautská energie



**SKAUTSKÁ
ENERGIE**

**MÁME JIŽ
OKOLO 23 TISÍC
ODBĚRATELŮ**



***Dáváme
fakturám za elektřinu
nový smysl***

Jednou za čas dostáváme otázku, „proč spojujeme dobrovolnou skautskou činnost se ziskovým projektem“. Namísto rozporu v tom vidíme nový rozměr poslání skautské organizace. V době, kdy rostou státní dotační výdaje, jsme vybudovali jeden z nejrychleji rostoucích subjektů v oblasti zásobování energiemi a díky němu si na významnou část nákladů na provoz českého skautingu dokážeme vydělat sami.

Nejdeme totiž pouze po ceně: Jednak chceme hledat soběstačné zdroje fundraisingu na doby, kdy třeba nebude skautská činnost státem tolik podporována. Druhá chceme dát drobným odběratelům možnost spojit se pod jednou střechou a dosáhnout tak na výhodnější cenu energie. K hodnotám, které při podnikání uplatňujeme, patří i ochrana přírody. Proto jsme nově zajistili, aby Skautská energie zájemcům nabízela i elektřinu čistě z obnovitelných zdrojů.

Skautská energie není první ziskovou iniciativou naší organizace. Podnikání tradičnějšího typu provozuje Junák dlouhodobě – např. prostřednictvím outdoorového obchodu Junshop nebo kavárny ve Skautském institutu.

**OD SKAUTSKÝCH
HODNOT K LEVNĚJŠÍ
ENERGII**

**VÍCE NA ↓
SKAUTSKAENERGIE.CZ**

***Podnikání důsledně
oddělujeme od
činnosti oddílů***

Mezi zásady, kterými se v ziskových projektech řídíme, je jejich organizační i personální oddělení od skautských oddílů. Hlavním posláním skautingu vždy byla a zůstane výchova dětí a mladých lidí v duchu skautských zásad. Nikdy se nesmí stát, že by se propagace nebo prodej čokolí staly součástí programu našich oddílů. Oddíly pouze materiálně těží z výhod, které naše podnikání přináší – ostatně právě kvůli tomu jsme Skautskou energii zakládali.

Jako důležitou vnímáme i stránku společenské odpovědnosti. Skauti jsou lidé aktivní, kteří chtějí svět měnit k lepšímu. Nejsme spokojeni s tím, že energetika či zprostředkovatelství nemají v Česku dobré jméno. Chceme ukázat, že podnikat se dá férově a zodpovědně i u nás. A těší nás dělat dobré skutky – pomůžeme-li někomu snížit náklady na provoz domácnosti, pak už to samo o sobě má pro nás velký smysl.

Podnikání neziskové organizace je v Česku poměrně novým fenoménem. Jsme hrdí na to, že jsme našli odvahu být mezi jeho průkopníky, i na to, že jsme cestou neztratili zájem činit férově a transparentní kroky. Abychom se mohli dívat do očí těm, které potkáváme. Rádi vlastními zkušenostmi podpoříme i další organizace, které se chtějí vydat směrem k samofinancování a prospěšné službě ostatním.

4camping.cz

Největší nabídka outdoorového a turistického vybavení v ČR!
250 značek • 185 000 ks zboží skladem • 2 660 výdejních míst



Vítěz SHOPROKU 2019
sportovní vybavení

SHOWROOM 10 000 m²

VÝSTAVA STANŮ
29. 5. – 16. 8. 2020

VICE INFO

www.4camping.cz
www.vystavastanu.cz

PRODEJNY

Praha (4x), Brno, Plzeň, Bratislava,
Ostrava, Hradec Králové, Liberec,
Pasohlávky, Vranovská pláž

Prodejní Výstava stanů a vybavení do přírody

Výstaviště Praha Letňany
29. 5. – 16. 8. 2020

Nejširší nabídka turistického
a outdoorového zboží na jednom místě.
Největší akce ve střední Evropě!

- 250 outdoorových značek na ploše 10 000 m²
- Nejvíce stanů, spacáků, kempingového nábytku, karimatek, outdoorového oblečení a obuvi, batohů, doplňků ... na jednom místě
- 320 postavených stanů – turistických, expedičních a rodinných
- Velké VÝSTAVNÍ SLEVVY, dárky k nákupu
- Spacákové ležení – všechny spacáky a karimaty k vyzkoušení
- Soutěž o automobil a další ceny za 1 000 000 Kč
- Vyškolený personál, dobrá dostupnost, parkování a vstup ZDARMA



www.vystavastanu.cz | www.4camping.cz