

SKAUTING

Dvoutměsíčník pro skautskou výchovu — červen 2024

Jak se mít v týmu dobře?

Dvě pasti, do kterých v oddílech padáme

Jak pečovat o vztahy v týmu

Dá se vůbec fungovat bez šéfa? Ano!

+ Sexuální ohrožení v oddílech



SKAUT

SKAUTING

62. ROČNÍK / 5 – ČERVEN

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

Vycházíme též na:

CASOPIS.SKAUTING.CZ

Redakce: Libor Brzobohatý – Boro (šéfredaktor), Klára Trávníčková – Arya (zástupkyně šéfredaktora), Kateřina Večerková – Atlantida (editorka), Pavlína Votřelová – Pája, Filip Komenda – Klacek, Kateřina Štěpánková – Káťa, Lada Matyášová – Laduš, Lukáš Kapinus – Luke, Jakub Holobrádek – Učeň, Lukáš Matějek – Panda, Václav Pisinger – VaPi, Kateřina Volková – Kačka, Karolína Janíková, Klára Nováková – Klárka, Barbora Pohorská – Hryzka, Jindra Hor. Grafika a sazba: Eliška Slavatová – Kory. Obálka: Eliška Lucáková, Kateřina Volková – Kačka.

Prohlédni si nás na:

CASOPIS.SKAUTING.CZ/REDAKCE

Dále na tomto čísle spolupracovali autoři/autorky, oponenti/oponentky, konzultanti/konzultantky a korektoři/korektorky 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 online registrace. Vychází 5× ročně. Vyšlo 5. 6. 2024.

Sledujte nás i na sociálních sítích:

 ČASOPIS SKAUTING

 CASOPIS_SKAUTING



SKAUT

TÉMA

JAK SE MÍT V TÝMU DOBŘE?

- 3 *Editorial:* Radost ze skautingu nemá být jen pro někoho
- 4 *Hlavní článek:* Parta skautů, nebo skautský tým?
- 6 Porada nemusí být sprosté slovo
- 9 Dohoda na míru
- 10 *Metodika:* Jak pečovat o vztahy v týmu
- 13 Dvě pasti, do kterých pravděpodobně v oddílech padáte
- 15 *Rozcestník:* Aby se nám dobře fungovalo
- 16 *Anketa:* Máte negativní zkušenosti s fungováním ve skautském hnutí?
- 18 *Rozhovor:* Dá se vůbec fungovat bez šéfa? Ano!
- 20 Síla dobrovolnictví

FÓRUM

NÁZORY A KOMENTÁŘE K VÝCHOVĚ

- 22 *Náčelníci:* O radosti z manuální práce na táboře i jinde
- 22 Kolik vedoucích na táboře je moc?
- 23 *Recenze:* Náčelník – Rozhovor Aleše Palána s Miloslavem Nevrlým
- 23 *Recenze:* Tajný život stromů
- 24 Proč je dobré zahrnovat aktivity na přežití v přírodě?

HORIZONT

PODNĚTY A INSPIRACE PRO VÝCHOVU

- 25 *Bezpečný skauting:* Sexuální ohrožení v oddílech
- 28 Schůzka v džungli a na paloučku
- 30 Družiny a samostatnost
- 32 Putování rovingem v šesti bodech
- 34 Znáš léky ve své lékárničce a víš, jak je používat?
- 36 *Mezinárodní:* Na stáži v Kuala Lumpur
- 37 *Oddílová poradna:* Jak rozdělit přerostlý oddíl

Radost ze skautingu nemá být jen pro někoho

Proč je důležité mít se spolu v týmu hezky

Jedním z nejoblíbenějších momentů tábora je pro mě už několik let poslední večer. Počkáme, až kluci usnou a dohoří závěrečný táborák a vydáme se s vedoucími a rovery na malý výlet. Za svítu měsíce se jdeme vykoupat do nedalekého rybníka. Po třítydenním táborovém shonu je to jeden z mála okamžiků, kdy se můžeme zastavit, neřešit úkoly na další den a jen tak být spolu. Ze všech je cítit velká únava, ale také radost z vydařeného tábora a spousty silných zážitků, které přinesl.

Na tábor už sice jezdím jen jako návštěva – podívat se, jak se klukům daří a aspoň trochu přiložit ruku k dílu. Jestli se ale někdy cítím být stále jeho pevnou součástí – podobně, jako když jsem ho vedl, je to právě nyní. Sedíme na kraji rybníka se starými i relativně novými kamarády, povídáme si, sdílíme dojmy z tábora, od úst nám jde pára a věkový rozdíl patnácti let jakoby nic nezamenal.

ČÍT SE JAKO DOMA, I KDYŽ JDU JEN NAKOUKNOUT

Vybabilo se mi ještě jedno místo, kam se rád vracím – letní běh *Lesních kurzů Velká Morava*. Během posledních let se stalo zvykem, že na Velkou Moravu přijedu na pár dní jako externista odvést několik programů. První rok jsem z toho byl vyloženě nervózní. Neměl jsem ještě moc instruktorských zkušeností a Učeň, jediný člen týmu, kterého jsem znal, měl být při mém příjezdu zrovna mimo tábořiště. O to větší bylo moje překvapení, když mě v tábořišti přivítala usměvavá instruktorka Woody (shodou okolností spoluautorka jednoho z článků v tomto čísle), provedla mě celým tábořištěm, ujistila se, že mám všechno, co potřebuji, a seznámila mě se zbytkem týmu. Od té doby se těším z každé možnosti se s kamarády z Velké Moravy vidět – ať už v létě na kurzu, na jiných skautských

akcích, nebo v užším kruhu jen tak, volnočasově (dnes večer jdeme zrovna s Woody a Učněm do divadla).

PĚČE (NEJEN O VZTAHY) JE TAKY PRÁCE

Přátelský a otevřený kolektiv, na kterém je vidět, že spolu jeho členstvo chce trávit čas. Ne pojí je pouze sdílený cíl / sdílená vize, ale také vzájemné přátelství a radost z možnosti být spolu. Zní to možná jako prázdné heslo nebo idealistické přání, které je ale často od skutečnosti na kilometry vzdálené. Udržení přátelské atmosféry a zdravých vztahů v týmu může být totiž pěkná dřina.

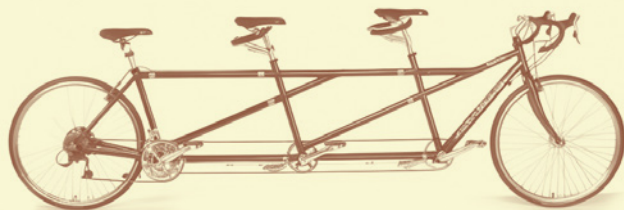
Možná si říkáte: „No to je novinka, jakoby všechny ostatní oblasti vedení oddílů byly procházka růžovým sadem.“ Ikdyž souhlasím, že se snahou vychovávat holky a kluky ve skautských oddílech se pojí spousta náročných povinností, dovolím si být trochu zkratkovitý.

Nikdo z nás nemůže vést oddíl sám. Bylo by ale opravdu naivní tvářit se, že se všemi členy a členkami oddílové rady můžeme (nebo dokonce musíme) být nejlepší kamarádi. Být spolu schopni otevřeně komunikovat a cítit se navzájem ve své přítomnosti bezpečně, je ale nutný základ, na kterém je možné budovat vzájemné vztahy. Důvěra v týmu je však nezbytná také k tomu, abychom se vedení mohli věnovat dlouhodobě. Ať už je pro nás poslání skautingu sebevětší motivací, pokud nás ta samotná činnost nebude bavit, dříve nebo později nám dojdou síly. Možnost navzájem si důvěřovat, dovolit si být sami sebou a díky tomu zažívat v oddíle chvíle sdílené radosti, je proto dle mě tou nejdůležitější motivací a prevencí vyhoření.

V závěru skautského roku i během táborek nejspíš nastanou chvíle, kdy si řeknete: „Teď musím zatnout zuby, udělat svoji práci a brzy budu mít klid.“ Upozadování vlastních potřeb a snížení skautské činnosti na „pouhou práci“ je však volba, která se v dlouhodobém měřítku nemůže vyplatit. Spokojenost nás vedoucích a naše radost ze skautingu je pro zdraví oddílu stejně důležitá jako spokojenost a radost mladších holek a kluků. Tak na sebe (nejen letos na táborech) nezapomínejte. ✕



LIBOR BRZOBOHATÝ – BORO
šéfredaktor





JANKA JIRSOVÁ – PRCEK
Práce s lidmi a organizací je její profesí. Zpravodajka VRJ pro dospělé a bezpečný skauting a dobrovolnický předsedkyně správní rady Skautské nadace JF.

Parta skautů, nebo skautský tým?

Je každá parta skautských vedoucích nebo skautská rada opravdu tým, který táhne za jeden provaz? Pojďte se na chvíli zamyslet nad tím, co hraje roli při budování a vedení dobrého týmu – v oddíle, ve středisku nebo v přístavu, na kurzu i jinde

CO TVOŘÍ ZE SKUPINY LIDÍ TÝM

Je to především jasně sdílený **společný cíl a účel** – třeba vedení střediska, smečky vlčat nebo tábora.

Podstatnou roli hraje také to, nakolik má každý člen skupiny vnitřně zformulovanou **společnou vizi, kterou skutečně sdílí**: Postavíme tábor na zelené louce, v chatičkách, nebo to bude puťák? Vytvoříme pracovní čety do kuchyně a na dříví z mladších táborníků, nebo plánujeme zaměstnat dospělé návštěvy? Přistavíme nové křídlo klubovny, nebo jinak zorganizujeme rozdělení oddílů v té současné?

Týmová vize je jakási sdílená mapa toho, kam společně jdeme. Bez srozumitelné a **napříč týmem sdílené vize** je těžké vydat se na cestu úspěšné spolupráce. Opakované vyjasňování, o co konkrétně spolu usilujeme, patří k jejím podstatným prvkům. Vhodnými okamžiky mohou být přelomové události (např. zakládání nebo rozdělování střediska), uplynutí určitého časového období (např. výroční výjezdní středisková rada) nebo při obměně složení týmu (např. po střediskovém sněmu nebo po jmenování nových členů).

Jsmo vnímáni jako tým ostatními? **Týmy mívají svou identitu**, lidé zvenčí jim přidělují různé výrazné charakteristiky: „Jsou to profíci“ nebo „Jsou to zálesáci a drsní“ nebo „Všechno je u nich na dlouhé lokty...“

Stejně jako vize, ani identita týmu není něčím neměnným. Utváříme ji především tím, co a jak s týmem skutečně děláme, prožíváme, jaká rozhodnutí vedou naši činnost. Často identitu týmu nahlížíme skrze oči lidí z okolí. Vnější projevy identity jsou různé symboly a označení, např. tradice a rituály, znak, vlajka, týmová trička nebo šátky,

nášivky apod. Znakem nebo šátkem identitu týmu nevytvoríme ani nezměníme, ale můžeme se jí jejich prostřednictvím pokusit zachytit a popsat. Zároveň právě tvorba podobných znaků, zvláště u nově vznikajících nebo výrazněji se měnících týmů, bývá dobrá příležitost pro ujasňování si konkrétních sdílených hodnot, směřování a pravidel. Nelze je ani podceňovat, ani do nich vkládat přehnaná očekávání.

Dobře fungující týmy dokáží vnímat jednotlivce jako svoji nedílnou součást, včetně jejich silných i slabých stránek. V takovém týmu vládne **otevřená komunikace se vzájemným respektem a atmosféra, ve které není třeba své slabiny skrývat**. Je tu možné se učit a posouvat – ostatní nám kryjí záda, váží si nás za naše dovednosti a schopnosti a dokáží jich využít pro náš společný prospěch.

A jak moc považuje každý člen skupiny svoje **zapojení do spolupráce za závazné**? „Už zase po mně někdo chce přípravu táborové olympiády. Je mi blbě říct ne, ale snad se z toho nějak postupně vykroutím.“ „Táborovou olympiádu s Krokodýlem připravím, pokud mi na to zbude ve zkuškovém čas.“ „Přesunula jsem si zkoušky tak, abych je v klidu udělala a zbyl mi čas s Krokodýlem pořádně pohnout s přípravou táborové olympiády.“ „Povedu přípravu táborové olympiády, kdo jde toho se mnou?“

Ve funkčním týmu se mohou vyskytnout všechny tyto přístupy, ale dlouhodobě budou převládat poslední dva, protože všem záleží na společném úspěchu.

TÝM JE ŽIVÝ ORGANISMUS

Každý tým má své vrcholy a propady. V průběhu času také náš tým s různým úspěchem dokáže naplňovat jednotlivé dříve popsané znaky – třeba je vedený silnou vizí, ale má nejasnou identitu. Anebo naopak. Tak jako můžeme a máme pracovat na dobrých vztazích s jednotlivci, je třeba průběžně pracovat na dobrém zdraví týmu jako celku. Je dobré nenechat se odradit, když to někde v týmovém soukolí skřípe, ale ani neusnout na vavřínech, když se nám právě hodně daří.

SPECIFIKA SKAUTSKÉHO DOBROVOLNICKÉHO TÝMU

Výše uvedené charakteristiky platí pro jakýkoliv tým. První odlišnost profesionálního a dobrovolnického týmu asi napadne každého – dobrovolníci **nedostávají za svou práci**



finanční odměnu. Přesto dává smysl uvažovat i u skautských týmů o finanční podpoře (např. o proplácení cestovného, příspěvcích na vzdělávání apod.). Ta nebude důvodem, proč se skauti rozhodnou přiložit ruku k dílu, ale může jim rozhodnutí usnadnit nebo umožnit.

Dalším specifikem je **výrazné sdílení hodnot ve skautských týmech**, spojují nás skautské ideje. Klíčovými prvky motivace jednotlivých členů i celých týmů jsou především smysluplnost společné práce a možnost být členem party podobně orientovaných lidí. Dalšími silnými prvky motivace pak bývají možnost podporovat rozvoj druhých i sám sebe, možnost zanechat svou činnost stopu, seberealizace. Míra motivovanosti skautských dobrovolníků je většinou vysoká, a to právě díky silně vnímané smysluplnosti práce a sdíleným hodnotám napříč celým hnutím. Úkolem vedoucích úspěšných skautských týmů je tak především tuto motivaci členů nechat přirozeně vyrůst, „oprašovat ji“ a „neubit“ ji.

Jako specifické riziko vedení skautských týmů vidím především **tendenci k neohraničování „dobrovolnických úvazků“**: v zaměstnání je daná pracovní doba a popis práce. Ve skautu ale nejednou dochází k tomu, že si nepromýšlíme a nepojmenováváme svoje očekávání, co se týče rozsahu, povahy a délky spolupráce. Spolupráce často začne i pokračuje živelně a probíhá s jediným nevysloveným očekáváním – práci dělat co nejdéle a udělat jí co nejvíc, často dokonce i na úkor svých rezerv. Spolupráce se pak odehrává s dobrými úmysly a mnoha smysluplnými výsledky, ale až „na doraz“. Opakovaně vidíme, že tento přístup se od počátečního nadšení může vyvinout v obtížně řešitelné osobní situace i problematické nástupnictví v týmu. Vyčerpání jednotlivců pak kalí i atmosféru v celém týmu a je v důsledku překážkou jeho hladkého fungování. Dobrou pomůckou, která může pomoci obejít tuto „past“ dobrovolnické spolupráce, je opakující se diskuze nad dobrovolnickými dohodami (viz bit.ly/dobrovolnicka-dohoda).

Sdílené obecné hodnoty skautingu někdy vyvolávají nerealistická očekávání, že není třeba v týmu opakovaně vytvářet a vyjasňovat společnou vizi, že není třeba žádným způsobem zohledňovat identitu týmu – vždyť „jsme přece skauti a děláme skauting!“ Vezměme si například střediskovou radu: její vznik a činnost jasně definuje organizační řád. Je zřejmé, že jejím cílem je vést a zajišťovat činnost střediska. Také je jasné, že má středisková rada jmenovat vedoucí oddílů a zajistit řádné vedení hospodaření střediska. Stačí toto všechno na vytvoření funkčního týmu? Spíše ne. Protože vést středisko v podhorské menší obci nebo v hlavním městě, v různém období, s různým složením rady, to může znamenat zcela jiné zaměření práce. Předpokládat, že si směřování a cíle všichni členové rady představují apriori stejně, může být kámen úrazu a příčinou rozporů.

Ještě o jednom specifiku skautských týmů se chci na tomto místě zmínit: mnoho skautů se v dospívání a dospělém věku stává **členy vícero skautských týmů**. Někdy postupně a mnohdy i souběžně. V takové situaci nebývá – na rozdíl od zaměstnání – zvykem určovat, který tým je pro člena primární (obdoba hlavní výdělečné činnosti) a které týmy jsou pro něj doplňkové (obdoba vedlejší výdělečné činnosti). Přitom takové ujasnění je podstatné pro fungování každého týmu, kterého je zmíněn dobrovolník členem.

A pak je tu ještě jedna otázka: s kterým z týmů se identifikuje člen výrazněji a s kterým méně? Obecně se skauti



FOTO: JAKUB KOZÁK – OZZI

mají **tendenci vztahovat především k celkům s výraznou přirozeně vzniklou identitou**, tedy tam, kde prožili nejvíce času, zážitků a nejvíce vztahů. Typicky skauti považují za svůj „skautský domov“ oddíl nebo kurzy. Méně se pak vztahují k různým pracovním a organizačním týmům, jejichž identita nevzniká tak spontánně a kde je pro její vytvoření třeba více cílevědomého úsilí: např. střediskové, okresní nebo krajské rady, pracovní odbory a skupiny atd.

PÉČE O TÝM: ZALOŽ A VYTRVALE ŽIV OHEŇ

Už jsme zmiňovali, že o zrození i zdraví týmu se musíme zasloužit cíleným úsilím. Kudy přibližně na to? Základem práce s týmem je přirozeně **péče o jednotlivé spolupracovníky**. Vedoucí týmu prostřednictvím svých spolupracovníků anebo sám*sama zajišťuje vyhledávání spolupracovníků, jejich začlenění do týmu a zaučení, přidělování vhodných rolí a úkolů, podporu dobrovolníků při samotné práci a v jejich rozvoji, poskytování zpětné vazby a v neposlední řadě hledání dalších možností uplatnění ve skautingu po ukončení spolupráce v původní roli.

Stejně tak je potřeba **zajistit péči o tým jako celek**. Nastavovat pravidla spolupráce a hlídat jejich dodržování, dbát o jasnou komunikaci a respektující atmosféru. Nezapomínat, že je třeba pracovat průběžně na aktualizaci a sdílení společné vize.

Pokud jsem vedoucím týmu, ve kterém se mnou spolupracuje pět skautů, pak **mám zajistit péči o sedm různých „osob“: o každého z mých pěti spolupracovníků, o tým jako celek** a také sama či sám **o sebe**. A mimo péči o sebe sama tuto práci opět mohu a mám alespoň z části delegovat ostatním. Jenom tak se stane dlouhodobé a úspěšné fungování týmu více než krajně nepravděpodobnou náhodou.

Péče o tým, o jeho členy i sebestpéče se podobají rozdělení a udržování ohně: podle okolních podmínek a mých zkušeností a dovedností to může být rozdílně náročný úkol. Více přípravy a soustředění vyžaduje rozdělení ohně (založení týmu, dohody s jednotlivými členy, ujasnění si své vlastní role a cílů...) než jeho následné udržování. Bez příkladání a určité míry pozornosti ale žádný oheň nehoří dlouho. Tak ať nám ohně v našich skautských týmech hoří jasným plamenem a vytrvale! ✘



KLÁRA TRÁVNÍČKOVÁ – ARYA
Vedla oddíl a působila jako instruktorka na ČLK. Aktuálně se v umění facilitace trénuje hlavně v redakci Skautingu a v rámci komunitního bydlení.

Porada nemusí být sprosté slovo...

... když nepodceníme přípravu a budeme dodržovat pár základních pravidel

Porady u nás v oddíle vždy facilitovala¹ vedoucí oddílu. Poslala hlasování o termínu, vyhodnotila ho, v den D všem napsala SMS s připomenutím, zajistila občerstvení, celou diskusi řídila a další den lidem připomněla jejich úkoly a poslala upravený zápis. Když jsem se do této role dostala já, tento model jsem automaticky převzala.

VEDENÍ ODDÍLU = MUČEDNICTVÍ, NEBO MULTITASKING?

Často jsem ale byla frustrovaná, že někteří potřebovali třikrát připomenout, aby vyplnili hlasování o termínu. A i když ho vyplnili a v daném termínu měli mít čas, nakonec se třeba bez omluvy neobjevili. Když jsem ohlásila, že porada bude krátká, téměř nikdy se nestihlo vše, co bylo v plánu. V opačném případě jsem se setkávala s otrávenými pohledy a poznámkami, že „vysedávat tak dlouho na poradě je otrava.“ V neposlední řadě mi vadilo, že lidé často utíkají od tématu, ve dvojicích či trojicích se baví a ruší tím celou poradu, případně jsou na telefonu a nevnímají. Ale neměla jsem sílu nebo odvahu je okřiknout, protože jsem chtěla, aby mě měli rádi a nevnímali mě jen jako tu nudnou a přísnou vedoucí.

JAK NA TO LÉPE?

Myslím, že se mi do praxe nepodařilo přenést dva velké úkoly vedoucí*ho: 1) Zodpovědnost vedoucí osoby je, aby se dané úkoly a kroky staly, ne aby je udělala ona sama. 2) Když lidé cítí, že jde o společné dílo, chovají se k péči o něj zodpovědněji.

V tomto článku jsem se pokusila dát dohromady tipy a techniky, jak kultury sdílené odpovědnosti dosahovat. Čerpala jsem hlavně ze zkušeností sebeřídících kolektivů²,

¹ Slovo *facilitátor*ka* používám v tomto článku pro člověka, který řídí a moderuje diskusi – částečně i proto, abych ho oddělila od vedoucí*ho oddílu nebo střediska. Tyto role sice možná často splývají, ale domnívám se, že to není nutné, a dokonce ani žádané.

² viz rozhovor „Dá se vůbec fungovat bez šéfa? Ano!“ na str. 16



FOTO: ŠIMON SCHIERREICH – ŠÍRA

kde je, kvůli absenci stálé*ho vedoucí*ho, nevyhnutelný důraz na funkční vnitřní procesy a kultivovanou a efektivní debatu. Hodně jsem se také inspirovala v příručce *Aktivismus udržitelně aneb Jak měnit svět a nezbláznit se z toho* ([☞ bit.ly/aktivismus-udrzitelne](https://bit.ly/aktivismus-udrzitelne)).

1) SDÍLENÁ ODPOVĚDNOST A STŘÍDÁNÍ

Slouží jednak k tomu, aby se vedoucí zbytečně nenadřel*a, a jednak pomáhá vtahovat ostatní do zájmu o společnou věc.

Je dobré se střídat jak v úkolech, které zvládnou udělat všichni – např. zajistit občerstvení nebo místo porady či psát zápis, tak i v úkolech vyžadujících zase trošku tréninku – např. dát dohromady agendu porady nebo ji facilitovat.

2) VŠICHNI NEMUSÍME ŘEŠIT VŠECHNO

Porada celého oddílu se zdá být ideální příležitostí, aby se potkali všichni jeho členové a probrali vše, co mají na srdci. Ano, ale... Je skvělé říct si, že Filip a Terka zajistí nářadí na brigádu, ale už nemusí všichni poslouchat, jak si k tomu domlouvají čas srazu. Toto si mají garanti daného úkolu vyřešit sami, klidně bezprostředně po poradě, a pak ostatní informovat ohledně výsledku.

Na co se naopak setkání všech hodí dobře, je krátké reportování z jednotlivých družin, oddílů nebo subtýmů. Vedoucí*mu i všem ostatním členům oddílu, střediska nebo kurzu se může hodit vědět, jak to mají jinde a jaké řeší situace.

Předejít zahlcení můžeme i dělením práce mezi různé menší pracovní skupiny – např. finance, správu majetku, celoroční hru, oddílovou personalistiku... Plánovat a scházet se v menším počtu lidí je mnohem efektivnější a příjemnější.

3) PŘÍPRAVA A ČASOVÝ HARMONOGRAM

Všem ušetří čas, když se facilitující na poradu připraví. To hlavně tím, že dopředu sepíše probírané body a pošle je ostatním, kteří je můžou dál doplnit. K jednotlivým bodům se pak dá odhadnout jejich časová dotace a na základě ní sepsat přibližný harmonogram.

Pokud se nám stává, že se porady vlečou a zúčastnění jsou unavení a odchází dřív, stanovme si maximální dobu a tu opravdu dodržme a méně důležité body odsuňme na příště.

Jestliže se v diskusi vynoří téma nebo otázka, na něž momentálně není čas, ale nejde o něco banálního, co můžeme jen tak shodit ze stolu, můžeme použít „parkoviště otázek“ – papír nebo online dokument, kam si daný bod zapíšeme, a buď se k němu vrátíme na příští poradě, anebo facilitátor*ka vymyslí, co s ním dál.

4) ZÁPISY

Ujasněme si, k čemu nám slouží a jestli do nich nevkládáme zbytečně moc úsilí. Jsou diskuze, které chceme uchovat v takřka doslovném znění, ve většině případů jsou ale zásadní jen jejich výsledky a zadané úkoly. Těm se naopak hodí věnovat větší péči – jako třeba sepsat je po poradě na jedno místo (nahoru do zápisového dokumentu či společného online úkolníčku) nebo je barevně zvýraznit. Domluvené termíny můžeme rovnou zapsat do oddílového sdíleného kalendáře, ať s nimi všichni počítají.

5) HAND SIGNALS

Jde o gesta, která všem pomáhají rychle se vyjádřit a zároveň urychlí debatu. Signál, který všichni známe a používáme, je hlášení se do diskuze, abychom se nemuseli překřikovat. Stejně tak slouží i třepání rukama s prsty nahoru, když souhlasíte s tím, co je právě řečeno, nebo třepání dolů při nesouhlasu. To je extrémně užitečné, protože facilitátor*ka hned vidí, jestli je prezentovaný názor sdílený, anebo jde jen o postoj jednotlivce. Používá se také hlášení se oběma rukama (přímá reakce na někoho, kdo zrovna mluví – díky ní dostanete v diskuzi přednost), signalizace písmene T (technická poznámka – např. návrh na otevření okna, pauzu nebo prosba o ztlumení mikrofonu), dále písmena P (procesní poznámka – mám nápad na to, jak vést diskuzi lépe a efektivněji, a chci ho říct) nebo C (z anglického clarification, tedy vysvětlení – nerozumím něčemu, co se řeklo nebo stalo, a potřeboval*a bych to vysvětlit).

Na začátek vidím jako zásadní osvojit si souhlasy a nesouhlasy, poctivě dodržovat přihlášení do diskuze a jejich pořadí a zopakovat si na začátku schůzky význam jednotlivých signálů.



SOUHLAS



NESOUHLAS



PŘIHLÁŠENÍ
DO DISKUZE



TECHNICKÁ
PŘIPOMÍNKA



VETO



PROSBA
O VYSVĚTLENÍ

6) PAUZY A DROBNÉ AKTIVITY

Na první pohled se to může zdát nelogické – když do porady zařadíme pauzy, tak se nám protáhne a domů půjdeme později, nebo ne? Mozek ale dokáže udržet pozornost jen omezenou dobu. Stejně tak se může stát, že se debata natolik vyhroť, že je rozumné ji v danou chvíli utnout, dát si pár minut volna a vrátit se k ní po přestávce, na konci porady nebo ji třeba rozseknout online hlasováním.



FOTO: ADAM HOOPER – KLOK

Když se rozcházíme na pauzu, je vhodné si říct, v kolik hodin se zase potkáme. Za ideální dobu považuji 10–15 minut volna.

Vhodným zpestřením jsou drobné aktivity na začátku nebo v průběhu porady. Klasikou je úvodní kolečko – položíme otázku a pošleme slovo, aby všichni měli možnost se vyjádřit. Slovo kolující po celém kruhu zajistí, že se vyjádří opravdu všichni a těm nesmělejším to třeba dá větší odvahu mluvit i později. Zařadit můžeme také krátkou pohybovou nebo divadelní hru, případně aktivitu na bližší seznámení zúčastněných.

Mysleme na své fyzické potřeby (čerstvý vzduch, občerstvení, pohyb, toaleta) a nežeňme se přes jejich limity. Prázdné břicho nebo vydělaná místnost můžou do průběhu porady také (většinou negativně) zasáhnout. **Viz:** Hry na porady (Skauting, únor 2022, bit.ly/hry-na-porady)

7) DODRŽOVÁNÍ PRAVIDEL

Úkolem facilitující*ho není jen mechanicky vyvolávat přihlášené, ale i starat se o celkovou kvalitu diskuze. To může obnášet upozorňování těch, kteří se překřikují, odbočují od tématu, opakují argumenty nebo přemrštěně ventilují emoce. Všichni si musí uvědomit, že když jsou napomínáni za své chování, nejde o osobní útok, ale o snahu udržet diskuzi efektivní a zároveň příjemnou a přístupnou pro všechny. I z tohoto důvodu je vhodné se v roli facilitující*ho střídat. Je totiž poměrně náročná jak kvůli nárokům na pozornost, tak kvůli nutnosti napomínat a umravňovat ostatní.

Facilitátor*ka tedy udržuje diskuzi jasnou a věcnou, sleduje čas, vyvolává, klade přímé a konkrétní otázky a vede rozhodovací procesy (hlasování / snahu o konsensus / vyslechnutí a ošetření námitek...). Není proto vhodné, aby zároveň dělal*a zápis nebo měl*a další povinnosti.

8) PRAVIDELNOST

Pokud míváme porady v pravidelných intervalech, může nám hodně práce ušetřit stanovení si jejich termínů dlouho dopředu a ideálně ve stejný čas (např. první čtvrtěk v měsíci od 18 hodin). Pokud chceme udělat výjezdni poradu (typicky před začátkem školního roku nebo před plánováním tábora), naplánujme si ji klidně půl roku dopředu, vyberme a zamluvme nějaké hezké místo a zkontrolujeme, jestli se termín nekryje s jinou významnou akcí pořádanou střediskem, okresem nebo naším městem. →



9) PRŮBĚŽNÁ KOMUNIKACE

Některé záležitosti nepočkají tři týdny do další oddílové rady a je potřeba je řešit operativně, což v dnešní době znamená převážně online. Je dobré sjednotit si platformu, na níž se budeme pohybovat, a domluvu pak ctít – nemá význam zakládat si oddílový Slack nebo Discord, ale potom si se všemi psát přes Messenger.

10) DALŠÍ KROKY

Dvacetiminutová diskuze o tom, jak máme nepřehledné webové stránky, může přijít vniveč, když si nikdo nevezme na starost jejich nápravu. Proto je užitečné si na konci shrnout úkoly s jejich garanty a termínem, projít si všechny body porady a zda u nich víme, jak budeme dále postupovat (pokud samozřejmě záměrem nebylo jen informovat ostatní). A v neposlední řadě se máme domluvit, kde a kdy se potkáme příště. Od věci není zahrnout závěrečný „check-out“ neboli kolečko, v němž řekneme, jak se po poradě cítíme, s čím odcházíme, na co se dál těšíme...

JAKÉ OTÁZKY SI MŮŽE FACILITUJÍCÍ KLÁST:

- Jaký typ setkání je vhodný? (klubovna/čajovna, celá OR / jen někteří členové)
- Kdo a jací jsou zúčastnění? Jaké jsou vztahy a dynamika ve skupině?
- Které role potřebujeme?
- Jaké budou způsoby rozhodování u jednotlivých bodů porady?
- Co se na poradě opravdu musí stihnout probrat?
- Jaké jsou vhodné formy práce (ve skupinách, výměna informací v tematických skupinách, společná diskuze)?
- Kolik času potřebujeme na jednotlivé body? ✕

INZERCE ↓

SIRJOSEPH®
Established in 1974

Nejširší nabídka
pérových spacáků
– pro turisty
až po polárníky

sirjoseph.eu

K dostání u vybraných outdoorových prodejců



K dostání u vybraných
outdoorových prodejců



FILIP KOMENDA – KLACEK
Oddílový rádce, který považuje komunikaci za nedílnou součást spolupráce.

Dohoda na míru

Ve své skautské kariéře vystřídáme často spoustu rolí, u nichž se mění povinnosti a pravomoci, a očekávání mohou být také různá. Právě svá očekávání a náplň práce si můžeme společně ujasnit v dobrovolnických dohodách. Ale jak s nimi pracovat, aby nám byly k užitku?

CO JSOU DOBROVOLNICKÉ DOHODY?

Dobrovolnické dohody jsou jedním z nástrojů, které podporují spolupráci v týmu. Jsou postavené na dohodě mezi zadavatelem (to je např. vedoucí střediska, kurzu) a spolupracovníkem (což může být výchovný zpravodaj, instruktor na kurzu).

„Dohoda má stát na začátku každé spolupráce, u dlouhodobé role i jednorázového projektu,“ stojí v metodice. Smyslem dohody není sepsat detailní smlouvu, ale vědět, jaká jsou vzájemná očekávání a možnosti spolupráce. Také se naskytá prostor pro různé dotazy spojené s novou rolí – například sjednocení časových očekávání, aby se nestalo, že role spolupracovníka bude například o pět hodin týdně časově náročnější, než předpokládal. A jedním z bodů dohody může (a mělo by být), kdo z týmu a jak mě může podpořit, na koho z týmu se s čím mám obracet.

BAVIT SE JAKO PŘÁTELÉ

Uzavření dobrovolnické dohody má různou podobu. Někomu více vyhovuje sednout si v kavárně, někdo raději zasedne doma k (online) hovoru a někomu se bude líbit setkání v parku. Časová náročnost může být také různá. Pro roli kuchaře na vzdělávací akci bude potřeba méně času, než když se předává oddíl na tříleté období. Důležité ale je věnovat dohodě dostatek času a probrat vše, co obě strany potřebují. Proto by měla samotnému rozhovoru předcházet domluva ohledně formy dohody.

Existují dvě hlavní formy dohody – písemná a ústní. Můžete se tedy o vaší dobrovolnické spolupráci pobavit, abyste si sjednotili očekávání a předali informace. Bude to rychlejší a jednodušší. S dobrovolnickou dohodou však vyplouvá na povrch spousta postřehů a informací, které je důležité si

zapamatovat. Proto je lepší dohodu sepsat na papír nebo například do wordu. Tímto způsobem bude vše zaznamenané, budete se k obsahu moci vrátit a vyhodnocovat vaši spolupráci. Proto tedy raději upřednostněte písemnou formu.

Důležité je dohodnout se na rozsahu spolupráce, tedy co bude člověk dělat a za co je zodpovědný, na jejím časovém ohraničení a na potřebné podpoře. Diskuzi nad dohodou také pomůže, když se nad tématem obě strany zamyslí dopředu. Promyslete si otázky, nejasnosti a své možnosti, abyste při tvorbě dohody měli na čem stavět.

PODAT SI RUKU NAD ŠÁLKEM ČAJE

Představte si modelovou situaci. Ocitli jste se v roli vedoucího střediska a dobrovolnickou dohodu budete sestavovat s nynější členkou oddílu, která bude přebírat oddíl jako jeho nová vedoucí. Předem jste se domluvili, že se sejdete v čajovně a vše sepíšete. Také jste jí poslali čtyři otázky, nad kterými se má zamyslet předem: Jak dlouho chceš vést oddíl? Kolik času ti to asi tak zabere (kolik času tomu chceš/můžeš dát)? Čeho se bojíš a na co se těšíš? Jak ti jako středisko můžeme pomoci? Sama se potom zamyslela nad činností z pohledu vedoucí a z toho jí vyplynuly další otázky, na které dostane při diskuzi odpovědi.

V čajovně jste se hezky přivítali a začali si povídat. Když jste se ujistili, že oba dva chápete, že se nacházíte v otevřeném prostředí, kde je v pořádku říct cokoliv, aniž by vás někdo soudil, je čas začít se sestavováním dohody. Vše by mělo probíhat v přátelské náladě a otevřenosti. Myslete na to, že některé povinnosti, které navrhnete jako náplň její funkce, jí nemusí vyhovovat nebo mohou vypadat jako povinnosti někoho jiného. Nebojte se o tom mluvit.

Předali jste jí informace k roli vedoucí, zopakovali jste její pravomoci a odpověděli na dotazy. Také jste si sjednotili očekávání, abyste byli vzájemně spokojeni. Při diskuzi nad budoucností oddílu jste vymysleli nové programy a zjistili, že rádci v oddíle nemají moc podpory – na tom bude nová vedoucí pracovat. Dohodu jste si ještě prošli a odsouhlasili.

SEPSÁNÍM TO NEKONČÍ

Dohodě pomůže, když se k ní budete občas vracet. Takové setkání vám dá prostor mimo jiné k jejímu doplnění a k vyhodnocení spolupráce. Když najdete nefunkční části, upravte je, ať odpovídají aktuální situaci. Ptejte se, zda není potřeba s něčím pomoci, jaké vyvstaly problémy či zda se ve své roli spolupracovník cítí dobře.

Pokud již uplynula doba platnosti dohody, je vhodné finálně zhodnotit, jak byly její body naplňovány, a co spolupráce přinesla. Řekněte si, co se vám povedlo, co bylo dodrženo a co se nepovedlo. Pobavte se o budoucím působení člověka, s nímž byla dohoda uzavřena. Možná ji bude chtít prodloužit, vytvořit novou na jinou roli či ukončit spolupráci. Při ukončení se snažte přijít na důvody ukončení a nechejte dveře stále otevřené – nabídněte, že zůstanete dále v kontaktu.

DALŠÍ ZDROJE:

O dohodách obecně: [∞ bit.ly/kriz-dohoda](https://bit.ly/kriz-dohoda)

Článek ve Skautingu: [∞ bit.ly/skauting-dohody](https://bit.ly/skauting-dohody)

Více informací o skautské personalistice:

[∞ bit.ly/kriz-tym](https://bit.ly/kriz-tym) ✕



KAMILA NOVOTNÁ – WOODY
Na Velké Moravě se věnuje především oboru psychologie a psychickému bezpečí účastníků i instruktorstva.



JAKUB LEHKÝ – ROBBIN
Na Velké Moravě pomáhá týmu procházet procesem plánování kurzu. V Hranicích předal vedení oddílu celému týmu místo jednoho nástupce.

Jak pečovat o vztahy v týmu

Robbin: *V týmu na Velké Moravě se cítím moc dobře a mám radost, že se máme rádi a snažíme se fungovat demokraticky. Prací na kurzu trávím opravdu velké množství času a bez dobře fungujícího týmu si to nedovedu představit. Nedávno jsem si uvědomil, že kdyby smysluplnost naší práce byla jediným měřítkem mého zapojení do práce na kurzu, dělal bych toho mnohem méně. Naše činnost má obrovský smysl, to ano. Ale v partě kamarádů toho prostě chceme zvládnout a taky zvládneme víc.*

Woody: *Mé nejhezčí zážitky posledních let se často pojí s lidmi, které jsem poznala díky Velké Moravě. Stěny mého pokoje obklopují fotky, pohledy a různé upomínky pojící se k týmu. Velkomoravským instruktorům, ať už současným, nebo minulým, patří obrovské místo v mém životě. Ale čím to je? Co dělá tento různorodý tým, čítající přibližně 25 lidí, tak dobrým kolektivem?*

Mezi instruktorským týmem a třeba oddílovou radou jde určitě najít rozdíly. Jsme skupina mladých lidí s vysokoškolským vzděláním a s podobnými hodnotami, zatímco v oddílové radě se členové často liší životním obdobím, které



zrovna prožívají, nebo prostředím, ve kterém se pohybují. Většina příprav kurzu jde s trochou vypětí zvládnout online, třeba z Erasmu, a celá naše činnost se soustředí na realizaci přibližně tří víkendů a letního běhu. Naopak v oddílové radě je potřeba dělat akce pro členy celý rok a bez osobní přítomnosti to jde těžko.

Víme, že věci, které fungují nám, nemusí platit pro jiné týmy (třeba v oddílech). Ale myslíme si, že v těch důležitých věcech se náš tým neliší od jakéhokoli jiného týmu dobrovolníků, který pracuje s mladými lidmi. Pojí nás společné poslání, ale musíme se umět domluvit a řešit konflikty jako každý jiný kolektiv. Docela často se neshodneme a na společném díle nám sice všem záleží, ale každému trochu jinak. S tímhle vším se snažíme aktivně pracovat a péče o tým byla vždy jednou z našich priorit.

V tomto článku sdílíme své zkušenosti a snažíme se v nich najít principy, které jsou podle nás platné v jakémkoliv týmu dobrovolníků. Nemyslíme si, že předkládáme jediné správné řešení. Naše zkušenost obsahuje i spoustu omylů a chyb. Rádi se ale podělíme o to, co nám funguje a co se nám daří. Myslíme si, že tyto myšlenky mohou i ve vašich týmech pomoci otevřít diskuzi o tom, co dělat, aby vám spolu bylo dobře.

TÝMOVÁ KULTURA

Jsme relativně velký kolektiv s 25letou tradicí a uvědomujeme si, že pro nové členstvo může být zapojení do kurzu náročné, a to obzvláště pokud Velkou Moravu nezažilo na vlastní kůži. Zařadit se do tak početného týmu, pochopit kulturu, všechny interní vtipy a neztratit se v komplikované struktuře kurzu není vůbec jednoduché a snadno by to nováčky spíše odradilo, než motivovalo. Proto se s nimi snažíme pracovat specificky. Člověk, který se rozhodne zapojit do kurzu, si může z týmu vybrat tzv. Lepšího Kámoše. Tento Lepší Kámoš pak nováčka provází jeho prvním rokem na kurzu. Nováček se na něj může kdykoliv obrátit a Lepší Kámoš se vyptává, jak se na kurzu cítí, jestli všemu rozumí, dovysvětluje nejasnosti z porad nebo z průběhu kurzu. Nováčci také například obdrží odkaz na týmový playlist nebo Velkomoravský slovníček, kde jsou vysvětleny interní vtipy, ale i technické a organizační pojmy, které mohou být pro neznalé nesrozumitelné.

✿ V TÝMU NEMÁ BÝT NIKDO SÁM

Ať už nováček, nebo dlouholetý člen týmu, nikdo by se neměl cítit sám. Vědomí opory ve zbytku kolektivu a možnost kdykoliv si říct o pomoc dodává odvahu zapojit se i do věcí, na které bychom si jinak netroufli. V oddílové radě to může vypadat třeba tak, že každý nový rádce bude mít svého patrona, na kterého se bude moci obrátit.

✿ TÝMOVÁ IDENTITA NÁS TMELÍ

Pocit, že patříme k sobě, může posílit týmová symbolika jako třeba společné oblečení, šátky nebo rituály (např. přijetí do týmu). Mít vlastní slang, playlist na Spotify nebo vtipy, kterým jiní nerozumí, je jednoduchý a zábavný způsob, jak budovat neformální a přátelskou atmosféru. Pokud máme v týmu někoho nového, je důležité mu týmovou identitu otevřít a umožnit její spoluvytváření. Jinak se může stát, že se nováčci budou cítit vystrčení a vtipům, které nechápu, se budou smát jen proto, aby zapadli.

ČAS STRÁVENÝ SPOLU

Jak by napsali asi v každém článku o dlouhodobých vztazích, je důležité si na sebe najít čas. Přestože v kurzovním shonu může být náročné vyhradit si čas pro tým, vnímáme to jako důležité. Na každé poradě nás čeká minimálně jeden blok programu vyhrazený pro nás samotné. Ať už je to hra po městě, výlet po okolí, nebo večer s kytarou. Na letním běhu pak máme vyhrazený jeden večer jen pro sebe a po létě nás čeká afterparty.

✿ INVESTICE DO VZTAHŮ SE VYPLATÍ

Někdy je práce na vztazích v týmu ještě náročnější než samotná činnost. Přesto se asi všichni shodneme, že se vyplatí. Zajít spolu do čajovny, uvařit pro ostatní večeři, jít na výlet, kde neřešíme „práci“, nebo si udělat večer na táboře místo porady prostor pro hluboký rozhovor jsou věci, které se nám mnohonásobně vrátí. Nejen ve formě jednodušší práce, ale i ve formě přátelství.

✿ KAMARÁDI JSOU LEPŠÍ NEŽ KOLEGOVÉ

Všechny konflikty se totiž řeší mnohem lépe s lidmi, které dobře známe a máme je rádi. A také jich mnohem méně vzniká! Práce nám nepřipadá jako práce, ale spíše jako kvalitně a smysluplně strávený čas s přáteli. U kurzu nebo oddílu také mnohem déle vydržíme, pokud je nám s lidmi v něm dobře.

PSYCHICKÁ POHODA

Vliv na to, jak se v kolektivu cítíme, má kromě vzájemných vztahů spousta dalších věcí, které se naší práci zdánlivě vůbec netýkají. Může to být třeba náročné životní období, maturita nebo rozchod. Abychom na Velké Moravě měli přehled, jak se kdo během roku cítí, zavedli jsme několik nástrojů, které nám s tím pomáhají. Jedním z nich jsou statusy na Slacku. Každý instruktor si nastaví na určitou dobu status, což je způsob, jakým ostatní informuje o tom, že je tento týden na dovolené, cítí se zavalen prací a na kurz zrovna nemá čas, nebo naopak, že by si toho rád vzal na starost víc. Na letním běhu funguje podobně systém lepíků. Každý den, když jde instruktor na polední poradou, nebo z ní odchází, projde kolem tabulky, kde barevnou nálepkou zaznačí, jak se dnes cítí po fyzické a psychické stránce. Persotým (který má na starost péči o instruktory), ale i ostatní instruktoři tuto tabulku sledují a případně na ni reagují. Můžeme tak například rozhodit pár programů, aby si vyčerpaný instruktor stihl odpočinout. Také mezi sebou máme krizovou interventku, která je k dispozici nejen pro účastnictvo, ale i pro členstvo týmu.

✿ NĚKDO SE O POHODU V TÝMU MUSÍ STARAT

Přestože jednotlivci hrají velkou roli, řešit pohodu týmu jako celku je potřeba systematicky. Máte v oddílové radě někoho, kdo má za úkol hlídat, „jak na tom jsme“ a včas řešit případné problémy?

✿ VÍM, CO POTŘEBUJI

Nástrojů na péči o psychickou pohodu můžeme mít nesčet, ale vše stejně začíná u nás samotných. Každý v týmu je zodpovědný za svou vlastní pohodu. A ta vychází ze znalosti svých potřeb. Když znám své potřeby, mohu je sdílet s ostatními a společně můžeme zařídit, že budou naplněné.



FOTO: ARCHIV LK VELKÁ MORAVA

Někdo opravdu potřebuje každý den 8 hodin spánku, někdo jiný zase obejmout, nebo naopak chvíli pro sebe, kdy na něj nikdo nemluví. Každý jsme jiný a je v pořádku své potřeby nahlas pojmenovávat. Jinak by totiž nemohly být naplňovány. Když jsem unavený, naštvaný a nevrlý na ostatní, často si za to můžu nejvíc sám. A týmu tím vůbec neprospívám. Z tohoto pohledu je péče o svoji pohodu zároveň péčí o pohodu druhých. Odpočatí instruktoři (nebo vedoucí), kteří zvládají svůj díl dobrovolně přijaté práce, jsou pro všechny ostatní mnohem příjemnější spolupracovníci než sebeobětaví hrdinové, kteří se v jednu chvíli zhroutí a jejich náklad přistane na zádech ostatním.

ODPOVĚDNOST

V týmu si odpovědnost za kurz dělíme. Vedoucí kurzu je spíš jedna z mnoha podobně důležitých rolí, než že by byl tím, kdo by celý kurz řídil a rozhodoval o většině věcí. Vedení kurzu jsme si rozdělili na „ministerstva“, která mají na starosti některou z oblastí. Každé ministerstvo má dva/dvě nebo tři ministry/ně, a tak se nakonec stalo, že kurz „vede“ vlastně většina z nás. Přináší to spoustu výhod, jako třeba snadnější nástupnictví nebo možnost dát si pauzu, ale způsobuje to i komplikace. Strávíme dost času koordinací mezi sebou a práce je rozdělena nerovnoměrně, takže někteří s ní stráví o dost víc času než jiní. Takový systém nám ale umožňuje fungovat demokratičtěji a dělat svoji práci kvalitněji, protože se od nikoho z nás nevyžaduje, aby byl zodpovědný tak trochu za všechno.

✿ ODPOVĚDNOST BY MĚLA BÝT PŘIJATA DOBROVOLNĚ

Jsme v dobrovolnické organizaci, i když to tak někdy možná nepůsobí. Oddíl občas přebíráme, protože nikdo jiný by to nevzal, a vždycky se najdou úkoly, které nechce dělat nikdo. Přesto je důležité, abychom svou odpovědnost přijali dobrovolně. Jedině tak můžeme svoji práci dělat za darmo, dlouho a spokojeně. Sepsat si, nebo alespoň ústně pojmenovat s každým členem a členkou týmu stručnou dobrovolnickou dohodu, v níž se domluvíme, jaký bude jeho/její „závazek“, a toho se držet, může hodně pomoci.

✿ ODPOVĚDNOST BY MĚLA BÝT POJMENOVANÁ

Závazek každého člena by měl být jasně pojmenovaný. Díky vyjasněným očekáváním předejdeme spoustě konfliktů. Pojmenování odpovědnosti člena týmu mu taky může pomoci nastavit svůj závazek tak, aby ho zvládal a nevzal si toho moc. →

✿ SDÍLENÁ ODPOVĚDNOST JE LEPŠÍ NEŽ KONCENTROVANÁ

Umožňuje dát si pauzu, když zrovna řeším státnice nebo osobní problém. Určitá nahraditelnost každého člena týmu je jistota, která hodně souvisí s pocitem dobrovolnosti naší práce. Mám totiž kdykoliv možnost skončit. Zároveň to znamená, že svou práci dělám, protože chci, ne protože musím.

✿ ODPOVĚDNOST BY MĚLA BÝT SPOJENA S DŮVĚROU

Chtít, aby rádci samostatně vedli schůzky, ale zároveň jim na každé z nich stát za zády a kontrolovat každou drobnost, nejde moc dohromady. Důvěra a odpovědnost jsou nerozluční parťáci. S důvěrou roste odpovědnost, se zvládnutou odpovědností roste důvěra.

KOMUNIKACE

I přes to, že se to může zdát jako disciplína, kterou ovládá každý z nás, naučit se komunikovat v týmu o více jak 20 lidech tak, aby se všichni chápali, je celkem umění. Proto v naší komunikaci existují různá psaná i nepsaná pravidla. Máme pravidla, jak si psát na Slacku, jako třeba co patří do kterého kanálu nebo jakým způsobem a do kdy budeme na příspěvek reagovat. Domluvili jsme se na pravidlech týmu, kde je třeba to, že když mě něco štvě, mám to řešit včas a s tím, koho se to týká. Stále se učíme jak dávat zpětnou vazbu. Snažíme se ji podávat citlivě, konstruktivně a jen tehdy, když s tím daný instruktor souhlasí. Vytváříme na ni prostor na konci každé porady nebo callu a zhruba jednou do roka tým nabízí dobrovolnou možnost každému svému členovi a člence, aby si poslechl zpětnou vazbu sám na sebe od všech ostatních.

✿ DOMLUVENÁ PRAVIDLA

Nadávat, že ostatní nekomunikují nebo komunikují špatně, nemá smysl, pokud jsme se všichni společně neshodli na pravidlech, která budeme dodržovat.

✿ KOMUNIKACE BY MĚLA BÝT ČASTÁ

Vyplatí se spolu komunikovat, i když zrovna není nic akutního k řešení. Jedním ze způsobů mohou být pravidelné porady. Často se tak včas dozvíme, že někomu v týmu něco



FOTO: ARCHIV LK VELKÁ MORAVA

vadí nebo že potřebuje s něčím pomoci. Pravidelnost pomáhá i v tom, že máme přehled o tom, jak se ostatní právě mají. Komunikace ale nemusí být jen formální, jak už jsme zmínili, je fajn si společně třeba zajít na večeři. V týmu se nám osvědčila i taková drobnost, jako je sociální síť Be-Real. Podívat se, co zrovna dělají členové týmu, nám může pomoci cítit se blízko, přestože jsme roztroušeni po republice, nebo dokonce po Evropě.

✿ KOMUNIKACE BY MĚLA BÝT OTEVŘENÁ A UPŘÍMNÁ

Když se musím dlouho přemýšlet, než někomu zavolám s žádostí o pomoc nebo zpětnou vazbou, často nezavolám vůbec. Cíleně odbourávat komunikační bariéry je proto rozhodně dobrý nápad. A je to také o zvyku. Pokud je normální, že rádci mohou kdykoliv zavolat vedoucímu oddílu, a pokud je normální, že do týmového chatu napíšu hned, jakmile se objeví nějaký problém, vše se řeší mnohem snáz.

✿ ZPĚTNÁ VAZBA JE ZÁKLAD

Bez toho, abychom si říkali, co děláme dobře a co naopak máme zlepšit, to prostě nejde. Naučit se dávat zpětnou vazbu tak, aby nezraňovala, a přijímat ji tak, aby mi ji příště ten druhý chtěl zase dát, nějakou dobu trvá. Může tomu pomoci, pokud se v týmu v této oblasti aspoň trochu vzděláváme (můžeme doporučit například workshop nenásilné komunikace, nenasilnakomunikace.org). Zpětná vazba potřebuje také svůj prostor. A to nejlépe pravidelný (vždy na konci schůzky nebo porady). Zpětná vazba, která je hodně osobní (třeba na to, jak se mi s někým konkrétním pracuje a co mi na něm vadí), si pak zaslouží speciálně vytvořený prostor, kde budeme dbát na to, abychom se cítili bezpečně a nikdo neodešel mrzutý nebo zraněný.

Možná vás teď popadla chuť všechno vyzkoušet, nebo naopak pocit, že toho tolik nejde zvládnout. Nejlepší bude začít tím, že se o tématu pobavíte ve svém týmu. Kdo jiný by měl rozhodovat o tom, jak o sebe budete pečovat? Stejně jako u všech změn, nejde všechno změnit najednou. Vybrat si jednu nebo dvě věci, které vám zrovna teď v týmu pomohou nejvíce, je dobrý způsob jak začít. Přejeme vám, ať se vám daří budovat týmovou kulturu, najít si na sebe čas, strát se o svoji pohodu a komunikovat často a s respektem! ✕



FOTO: ARCHIV LK VELKÁ MORAVA



DAN VYKOUKAL – ŽORŽA

Vedl chlapecký oddíl, teď se snaží vést sám sebe. Jsou mu blízké demokratické a sebeřídící principy ve vzdělávání, opravuje kola.

Dvě pasti, do kterých pravděpodobně v oddílech padáte!

O konfliktech v našich oddílech a o dvou principech, které mohou pomoci v jejich řešení

Zkuste se vžít do některé z navržených konfliktních situací. Nebo je propojte s těmi, které zažíváte v oddílech. Podle potřeby doplňte či pozměňte kontext, jména, detaily a motivace tak, aby odpovídaly tomu, co znáte. A s vlastní zkušeností vstupte do čtení tohoto článku.

- *V oddíle spolu Michal a Kaňa začali tajně randit, i když Michal už dlouho chodí s někým jiným z oddílu.*
- *Máta si často dobírá Rostu, k Máťovi se místy připojí další kluci. Dobírání někdy nabírá na intenzitě a jindy zase polevuje. Vtípky se postupně vyhrocují.*
- *Jasna se snaží vést oddíl tak, aby bylo vše co nejvíc demokratické a aby se při rozhodování na nikoho nezapomnělo. Často se hádá s Alicí, která věří, že se má oddíl vést pevněji, a která má pocit, že jsou všechna ta společná rozhodování děsně dlouhá a neefektivní.*

V článku budeme zkoumat dvě pasti, do kterých často padáme, když se snažíme konflikty řešit. Píšu jej jako osobní reflexi vedoucího oddílu a následně předsedy dvou pedagogických spolků. Vycházím ze zkušenosti svých i mých přátel.

PAST PRVNÍ: UHÝBÁNÍ KONFLIKTU

Vyhýbat se konfliktům v naději, že se konflikt postupem času uhladí a sám vyřeší (nebo jej vyřešíme později), **je past!** Jak by se mohla vyvíjet některá z následujících situací, pokud by se konflikt ignoroval?

Neřešené konflikty totiž oslabují vzájemnou důvěru členů, mezi kterými se konflikt odehrává. S nižší mírou důvěry se také zpomaluje skupinová dynamika a vzájemná ochota si vyjít vstříc, či společně vstupovat do rizika. V dlouhodobém horizontu se pak může snižovat chuť

mluvit otevřeně a projevovat se autenticky. V takové skupině bývá obtížné hledat kreativní řešení a zapojit vlastní intuici. Neřešené konflikty v dlouhodobém důsledku oslabují i pocit bezpečí a jistotu, kterou ve skupinách máme často právě ve vztazích. A protože bez jistoty se těžko funguje, skupina má pak více tendenci hledat útěchu v pevných pravidlech, systémech odměn a trestů a autoritách, u kterých doufají, že nesnadné situace vyřeší. Zažili jste něco podobného?

Kde najít odvahu se ke konfliktu přiblížit, porozumět mu, pojmenovat jej? Můj návyk se konfliktům vyhýbat má mnoho kořenů, ze kterých jsem vyrostl: narodil jsem se do trestající kultury. V dětství jsem měl často zkušenost s útlakem ze stran dospělých i svých silnějších spolužáků. V dospělosti jsem se cítil pod tlakem státu, velkých firem a jejich marketingu a lidí v silnější mocenské pozici (např. nadřízených). Ve všech těchto situacích znamenal vstup do konfliktu významné ohrožení. Není divu, že jsem se naučil konfliktům vyhýbat – a že to dělám pořád.

Avšak nyní, ve vedení oddílu a skupin, se chci tento návyk odnaučit. Navrhuji možné kroky, které lze podnikat ve chvíli, kdy máme tendenci se konfliktu vyhýbat:

- ✿ Zkuste si všimnout svých tendencí se od konfliktu vzdálit. Co cítíte? Ohrožení a strach? Rezignaci na možnou změnu nebo na své hranice? (Je užitečné si vůbec všimnout toho, že máme tendenci se od konfliktu oddálit, a toho, co za touto tendencí stojí).
- ✿ Hledejme v oddíle někoho, kdo je schopný nám nestranně a empaticky naslouchat a u koho víme, že by byl schopen naslouchat i druhé straně.
- ✿ Zkoumejme, proč je pro nás konflikt významný, emotivní a hledejme možnou příčinu toho, proč cítíme takové emoce, jaké cítíme.
- ✿ Mluvme s člověkem, s kterým jsme v konfliktu nebo který je s někým jiným v konfliktu a zeptejme se: „Chtěl bys se mnou o tom, co se děje, mluvit a společně konfliktu více porozumět?“ Ptejme se dále: „Co se děje?“ „Jaké to pro tebe je?“ „Co by sis přál/a, aby se stalo?“

PAST DRUHÁ: ŘEŠÍME KONFLIKTY TÍM, ŽE HLEDÁME VINÍKA, OBĚTI A ADEKVÁTNÍ TREST

Snažit se porozumět konfliktu tím, že pojmenuju, kdo je viník a kdo je oběť, **je past!** Dokážete v příkladech rozpoznat, kdo je viník a kdo je oběť? Naše předchozí zkušenost i náš současný právní systém nás učí se takto na konflikty dívat. V čem ale padáme do pasti?

Představme si sami sebe jako některou z postav v níže popsaných situacích. Koho je snadné si představit jako viníka – agresora? Či se propojme s vlastní zkušeností, kdy jsme někomu ublížili a nechme se provést otázkami: „Proč jsem jednal tak, jak jsem jednal? Snažím se chránit vlastní bezpečí, nebo některou z pro mě důležitých hodnot?“ Možná jsme zvolili nevhodné strategie, urážející slovník, možná až příliš mnoho síly. Možná jsme cítili hněv, který jsme nezvládli zpracovat. Možná jsme se dlouho cítili bezmocní a nyní jsme najednou měli pocit, že máme možnost situaci ovlivnit. A najednou BUM! Od někoho jiného dostaneme nálepku viník/utlačovatel/manipulátor (aj.). Namísto, aby nám někdo naslouchal a porozuměl tomu, →

co potřebujeme, přijde trest za to, že jsme se snažili chránit to, co je pro nás důležité. Jaké pocity přijdou pak? Budu se cítit, že mi bylo ublíženo, že jsem nebyl vyslyšen, že přišel neadekvátní trest a stigma?

Princip, který chci tímto podtrhnout: konflikty jsou natolik komplexními skupinovými jevy, že si se dvěma nálepkami (viník a oběť) nevystačíme. Pravděpodobně se ve stejné konfliktní situaci cítí více lidí zároveň jako oběti. Neznamená to, že potřebujeme více nálepek. Spíše potřebujeme přesměrovat naši pozornost a změnit otázky, se kterými ke konfliktu přistupujeme. Navrhují možné kroky, které podnikat, abychom se z pasti dostali:

- Všimějme si dopadu konfliktu na skupinu i na jednotlivce – namísto sledování toho, co je podle mě správné a špatné.
- Nabídněme podporu všem aktérům konfliktu, i když máme tendenci sympatizovat pouze s jedním z nich – namísto toho, aby konflikt vedl k polarizaci a k nutnosti „vybrat si stranu, se kterou souhlasím.“
- Ptejme se lidí v konfliktu na to, co si přejí, aby se stalo – namísto toho, aby za ně o situaci rozhodl někdo jiný.
- Učme se držet rozpory v konfliktu dohromady a zůstat trpěliví – může se zdát, že konflikt nemá řešení, protože každý aktér v konfliktu potřebuje něco jiného – neutíkejme tehdy do rychlého řešení (bolavého kompromisu), ale hledejme, jaké další potřeby lidí v konfliktu mají. Možná i potřebují čas, aby zvážili, co opravdu potřebují.
- Ptejme se se zvědavostí a s péčí na to, co se druzí lidé v konfliktu snaží chránit a co je pro ně důležité.

Jsme na konci. Přemýšlím, jak na Tebe článek působí. Doufám, že Tě příjemně znejstil v tom, jak se v konfliktech orientovat. Doufám, že nabídnuté principy, otázky a kroky aspoň trochu rozšířily představivost o tom, jak jinak se v konfliktech můžeme pohybovat. Stejně tak je ale možné, že článek vzbudil rozpaky, hněv, nepochopení. Je také možné, že Ti nabízené pohledy přijdou naivní. Prosím, zkoumej, proč se to tak děje – právě společně zažíváme konflikt!

Opravdu věřím, že konflikty jsou příležitostí k obnově a prohloubení důvěry. Prosím, buďme s nimi i s námi a vlastními návyky, trpěliví.

LITERATURA:

Byl jednou jeden konflikt, NaZemi, z.s., Brno, 2019, bit.ly/nazemi-konflikt

Kruh obnovy, Skauting, Eva Malířová, 2015, bit.ly/skauting-kruh-obnovy ✕

INZERCE ↓



Produkty nezatežující životní prostředí

Pro výrobce ekologické drogerie Frosch je udržitelnost na prvním místě, což dokazuje i řada ocenění a certifikátů – od EU Ecolabel až po EMAS. Ale jak to vypadá v praxi? Produkty jsou složené z přírodních, evropských a v přírodě snadno rozložitelných zdrojů. Díky tomu mohou výrobky využít i domácnosti s vlastní čističkou odpadních vod a jsou tak šetrné k vám i přírodě. Výrobky jsou nejen účinné díky tradičním a věky ozkoušeným recepturám, ale jsou také šetrné k pokožce a nevysušují ji.

Důležitý je ale i obal!

Výrobky Frosch jsou balené v recyklovatelných obalech, pro jejichž výrobu využívá plastový odpad, který z 75 % pochází ze žlutého kontejneru a zbylých 25 % je z odpad z výroby. Zároveň také představil revoluční 3R sprej, který je vyrobený z jednotného plastu a je tak první plně recyklovatelný sprej.



frosch-eko.cz

Aby se nám dobře fungovalo

Běžný skautský tým má mnoho specifík. Děláme svou činnost ve volném čase a kromě dobrých přátel jsme také kolegové, kteří se snaží, aby jimi vedená jednotka fungovala co nejlépe. Občas nám ale v týmu není dobře nebo se dostaneme dokonce do konfliktů. Jak tomu předcházet?

Připravila Pája.

ČLÁNKY Z ČASOPISŮ

SKAUTING

→ **Aby nám spolu v týmu bylo dobře** (prosinec 2022)

Co je nejdůležitější pro to, aby nám bylo dobře v týmu? Atmosféra. Když je totiž příjemná, tak se i na rady a plánování akcí můžeme těšit. V článku najdete několik tipů, které můžete jednoduše aplikovat do oddílových rad a jiných skautských týmů.

→ **Jak získat lidi pro práci v zázemí a jak o ně pečovat** (prosinec 2022)

Jedním z důležitých aspektů fungujícího týmu je jistota člena, že je potřebný a má své místo. Tomu může pomoci funkční rozdělení rolí, pro každý oddíl specifické. Užitečné nám může být i nakreslení mapy celého týmu.

→ **5 aspektů dobrého teambuildingu** (prosinec 2023)

Pro dobrou atmosféru na radách a pro prohlubování vztahů ve vedení je také důležitý strávený společný čas mimo formální setkání. Teambuildingové aktivity mohou být různé, od společného posezení v kavárně, přes reflexi týmového fungování, až po společnou výpravu.

→ **Občas spolu jen tak být a dělat chyby** (červen 2023)

Důvěra a pocit bezpečí jsou základními pilíři pro dlouhodobě fungující tým. Díky nim nám do týmu může přibývat



více nováčků a zároveň tam zůstane i více stávajících členů. Je potřeba tedy vědět, jak důvěru správně budovat.

ROVERSKÝ KMEN

→ **Kmen na bodu varu**

(říjen 2023)

I přes správné fungování se přirozeně můžeme dostat do konfliktů. Drobné hádky mohou být prospěšné pro ustálení týmu, ale je nutné myslet na to, aby se z malých nestaly velké a drasticky ovlivňující fungování. Těm je potřeba předcházet a popřípadě je i správně řešit.



METODY

✿ **Nenasílná komunikace**

Příčinou mnoha hádek je nedorozumění. Metodou nenásilné komunikace, při níž ukazujeme své potřeby a emoce, mu můžeme předejít. Americký psycholog Marshall B. Rosenberg ve svých knihách tuto metodu podrobně představuje. Do skautského prostředí se přímo hodí jeho *Nenasílná komunikace ve škole*. Pokud se ti nechtějí číst celé knihy, máme o tom i článek – bit.ly/casopis-skauting-jak-spolu-mluvit.

✿ **Autobus**

Jsme vychováváni k tomu, abychom se prezentovali slušně, chovali dobře a zároveň sami sebe vnímali jako nezávislé jednotlivce. Bohužel to často vede k neschopnosti věrně popisovat naše vnitřní pocity a my následně nesprávně popisujeme naše vlastní spory někomu druhému. To obvykle přináší nepochopení a nesprávné vnímání našich kolegů v týmu. Autobus je nástroj, který by nám měl pomoci v širším vnímání toho, co si můžeme v jeden okamžik myslet nebo prožívat. Konkrétněji je popsán v článku – bit.ly/casopis-skauting-autobus.

✿ **Argumentační fauly**

Můžeme je slyšet od našeho oponenta v diskuzi. Mají za úkol nás přesvědčit o pravdě našeho oponenta bez ohledu na pravdivost a logiku argumentu. Je důležité se jim v diskuzi vyhýbat, protože jediné tak spolu jednáme férově a na rovinu, snažíme se pochopit názor druhého a hledáme společně nejlepší řešení. Tímto fenoménem se zabývá web bezfaulu.net. Můžeme tam dohledat jak dělení faulů na skupiny, tak i jejich ukázky v opravdových diskuzích.

VZDĚLÁVACÍ AKCE

✿ **Víkend pro oddílové rady**

(VOR) – VOR je vzdělávací akce pro celé oddílové rady, včetně rádců od 15 let. Nejenže může fungovat jako teambuildingová akce, ale oddíly zde najdou i spoustu inspirace a podpory do svého fungování.

✿ **OIKOS** – Oikos je vůdcovský lesní týmový kurz, který je určený pro oddílové rady o 2–4 členech. Právě účastí v týmech kurz ukazuje, že člověk není na vedení oddílu sám a měl by si to plně uvědomovat, aby brzy nevyhořel. oikos.skauting.cz ✕

VOR



Máte negativní zkušenosti s fungováním ve skautském hnutí?

Spolupráce ve skautských týmech nemusí být vždy příjemná. O své negativní zážitky se s námi podělilo několik respondentů a respondentek

Připravil Klacek.

Pro zachování soukromí respondentů nezmiňujeme jejich jména.

Mám zkušenost se šikanou v jednom z odborů Junáka. Agresor mě urážel a ponižoval. Toto se dělo pouze mezi námi dvěma, většinou prostřednictvím elektronické komunikace. Také mě v rámci činnosti odboru cíleně vyčleňoval z kolektivu, například zařizoval moji neúčast v jednotlivých pracovních skupinách odboru nebo na teambuildinzích. Přesvědčoval ostatní členy o mé neschopnosti a nekompetentnosti, využíval manipulativní techniky, což mělo za následek, že mu většina členů týmu důvěřovala. Lidé se ode mě odvraceli, přestávali se mnou mluvit. Mé vysvětlování, že je to celé jinak, nepomáhalo, neboť mi nevěřili. Vedoucí odboru se přiklonil na stranu agresora, bylo pro něj jednodušší zblavit se mě než přiznat, že se v odboru dějí takové věci, a řešit je.

Když jsem dorostl do vedení a zapojil se do oddílové rady, začal jsem zjišťovat, že vztahy s oddílem a střediskem jsou jiné, než jsem si dříve myslel. Protože byl náš roverský kmen považován za outsidera, s ostatními ze střediska jsem se tolik nekamarádil. Ostatně bylo to těžké, neboť většina se setkávala mimo skaut v hospodě. Alkohol a pomlouvání se mi nezamlouvaly, tudíž jsem moc nezapadal, ale fungovat v oddíle šlo. Zklamalo mě tehdy, jak se chovala spousta vedoucích, a proto jsem postupně přestal v oddíle i skautu působit. Nyní vypomáhám na čekatelském kurzu a jsem aktivní v Křesťanské mládeži. Skaut mě už po popsání zkušenostech tolik neoslovuje.

V našem středisku se už několik let necítím zbytkem vedení úplně přijímána a doceněna. Mám pocit, že mi ostatní při snaze cokoliv změnit hází klacky pod nohy. Na něco jsem si už zvykla a například se smířila s tím, že můj názor nikoho nezajímá. Na akce vedení nejedním ráda. Neodpustím si taky komentáře o nevhodnosti alkoholu na akcích, což mou pozici v kolektivu nezlepšuje. Co mě ale asi nepřestane mrzet a často to obrečím, jsou chvíle, kdy se zbytkem vedení děkuje i za maličkosti, jako je uklizení vlastního ešusu, a já poděkování za celoroční práci ani za výkon funkce zdravotníka na táboře nedostanu (přestože v letech, kdy jsem ho vykonávat nemohla, se zdravotníkovi děkovalo i s diplomem). Loni nikdo nechtěl děti z naší družinky benjamínků do rojů a šestek. Letos už přestoupit musí. Právě ony byly jedny z posledních, co mě držely na středisku. Už nemám sílu ve vedení pokračovat.

Byla jsem aktivní v oddílové radě oddílu skautek a skautů. Oddíl vedla vedoucí, která celou dobu nadávala na středisko a jakoukoliv radu od nich ani nezvážila. Její zástupce měl na všechno svůj názor a silné argumenty. Ve chvíli, kdy měl někdo odlišný názor než oni, vznikaly konflikty. Došlo to až do fáze, kdy na mě vůdkyně před celou oddílovou radou křičela, protože jsem navrhla sestavení smíšených družin na táboře (přes rok spolu kvůli covidu-19 nefungovaly). Byl to jen návrh a ona s ním nesouhlasila, proto jej hned smetla ze stolu. Při plánování tábora se objevila další nepříjemná situace. Každý si měl připravit nápady na program, které potom vedoucí a zástupce hodnotili barvami na semaforu. Nezáleželo ale na tom, jak kvalitní daný program byl – pokud se jim osobně nelíbil, tak neprošel. Vydržela jsem tam dva roky. Odejít bylo asi to nejlepší rozhodnutí.



FOTO: ARCHIV ODDÍLU Á.A. CHAOS



Ve skautském prostředí se obecně setkávám s mnohem nižší četností negativních interakcí s lidmi než kdekoli jinde. Skautské oddíly považuji za částečně rezistentní vůči šikaně, a to především díky důrazu na vzájemný respekt, diverzité programů a vedoucím, kteří mají s členy oddílu velmi blízké vztahy, a tedy i přehled o dění v oddíle. Z mé zkušenosti jsou mezi skautskými vedoucími ti, kteří mají pocit, že jejich práce pro oddíl je nenahraditelná, a vedení je pro ně vlastně povinností. To vede nejen k rychlému vyhození, ale i k dlouhodobému poškozování oddílu. Negativní nálada mezi vedoucími se velmi rychle promítne do pocitů členů a oddíl přestane být tak odolný vůči šikaně nebo vzniku nepřátelských vztahů.

Měli jsme v oddíle jednoho vedoucího. Musí se uznat, že měl spoustu dobrých nápadů a hrnul se do nich. Problém byl v tom, že sice vymyslel nějaký program či akci, ale podnikl jen první krok. Dalším připravám se nevěnoval, a když už to opravdu hořelo, přehodil zodpovědnost na někoho jiného (většinou mě). Tenhle jeho přístup k práci nezůstal u většiny lidí bez povšimnutí (včetně mě) a ve středisku se z něj stala taková negativní celebrita. Bohužel jakožto zástupce vedoucího střediska byl ze své pozice nevyštitelný. Ostatním vedoucím navíc často komplikoval práci lpěním na pravidlech, která nám nedávala smysl. Například když nikoho nechtěl pustit z nádraží, jelikož se nezazpíval pokřik, který zná jen on. Nakonec ale středisko opustil a já doufám, že bude na novém místě spokojený.



Vedení v našem středisku je velmi věkově nerovnoměrné. Ve vedení střediska jsou hlavně oldskauti a družiny vedou roveři a rangers. Často tak dochází k mezigeneračnímu nepochopení. Když se na něčem domlouváme, málokdy probíhá diskuze, většinou se to přehoupne v hádku, kde každý shazuje názory ostatních. Když jsem poprvé připravovala celotáborovou hru, nedostala jsem od starších vedoucích žádnou podporu. Spíše mé nápady shazovali. Porady na táboře, kde se probíral program a zázemí, vůbec nefungovaly a vedoucí tábora mě na nich více shazovala, než podporovala. Bylo to stejné jako při jakékoli jiné diskusi. Na tom samotném táboře jsem málem vyhořela. Rok před maturitou jsem si od vedení družiny dala pauzu, ale začala jsem více skautovat mimo středisko. Středisku jsem napsala dopis, kde jsem problémy, hlavně ty ohledně komunikace, popisovala. Dala jsem možnost komentování v samotném dokumentu nebo případnou telefonickou či osobní schůzku. Někteří lidé se mi ozvali, ale bohužel to nebyli ti, se kterými bych to nejraději řešila. Na jedné střediskové radě jsme tento můj dopis řešili, ale pořádnou diskusi jsem měla jen se zástupkyní vedoucího střediska. Hlavní vedoucí se k tomu stále nevyjádřil.

Jsem teď nějakou dobu mimo oddíl, již jsem to nezvládala. S hlavní vedoucí si nedůvěřujeme a v takové situaci není možné se spolu starat o svěřené děti. Vedoucí v našem oddíle nejspíše nedovedou komunikovat se skauty, kteří mají jiné názory nebo jsou výrazně starší či mladší (mně je 19 let). Pokud má někdo jiný pohled například na skautskou myšlenku – že nejde jen o to, aby se děti učily skautský zákon nazpaměť, nebo chce řešit nebezpečnou situaci, která nastala na táboře, tak ho vyslechnou, ale vše obvykle zůstane při starém. Nevím, jak by se vedoucí dívali na to, pokud bych chtěla například vyrazit na vůdcovský kurz. Třeba by to brali jako zbytečnost, možná ale i jako ohrožení svých funkcí. Ve svém středisku nevidím budoucnost. Členství ve skautu si nechávám kvůli účasti na větších akcích. Možná někdy v budoucnu začnu pomáhat u některého jiného střediska, ale co jsem slyšela, tak to často bývá podobné jako u nás. ✘

Dá se vůbec fungovat bez šéfa? Ano!

Myška a Obr, instruktoři zážitkového kurzu Fons, mluví o tom, jak může fungovat sebeřízení a co na něm oni sami oceňují

Rozhovor vedla Pája.

Instruktorový tým zážitkového kurzu Fons funguje nehierarchicky, bez jednoho hlavního šéfa. Jak by se dal takový systém popsat? Kde jsou ty největší rozdíly oproti „běžnému“ fungování s jedním hlavním vedoucím?

MYŠKA: Základ je v tom, že tam není postava, která by měla dozor úplně nad vším a visela na ní ultimátní odpovědnost. Ta se štěpí mezi všechny a je sdílená. Každý má svoji trošku ve mlýně, každý má něco na starost, nějaké menší věci. V ideálním případě se všichni starají o to, aby bylo vše hotovo a kurz hladce proběhl.

OBR: I v normálních týmech mají dílčí úkoly nějakého šéfa nebo koordinátora. Když si na Fonsu vezmu úkol nebo se přihlásím do subtýmu, tak vím, že je to nejvyšší role, která v tu chvíli existuje. Musím na svůj úkol myslet, případně si říct o pomoc.

MYŠKA: Se sdílenou odpovědností jde ruku v ruce obrovská důvěra. Důvěřuji svým spoluinstruktorům, že své úkoly provedou podle sebe a jak nejlépe dokážou a že to společně zvládneme.

OBR: Tohle má zároveň ještě jeden dopad. Není jeden člověk, u kterého by se předpokládalo, že ví všechno a na všechno dokáže dohlédnout. Já mám zkušenost takovou, že všichni tak trochu přemýšlí, jestli jsme na něco nezapomněli. Nevnímám to jako negativum, ale je to v něčem trochu náročné. Na všechny to trochu klade odpovědnost mít myšlení šéfa a všechny to táhne, aby se o projekt více zajímali a starali.

Jaké věci se při takovém fungování dají označit za negativa?

MYŠKA: Trvá, než se lidé na něčem domluví. A to, na čem se domlouvají, může být „jenom“ to, že se daná věc probere jindy, v menším týmu, ale i to je třeba rozhodnout. Ale myslím si, že to není specifikum jenom nehierarchického týmu, tohle se může stávat v každém týmu.

OBR: Zároveň je to věc, která se dá hodně zlepšovat. Můžeme posouvat, jak rychle si někdo uvědomí, že je zbytečné, aby všechno řešili všichni. Máme pocit, že to tak musí

být, protože nejsme v tomhle sebeřízení zvyklí fungovat. Všichni si myslí, že by měli vědět o všem.

Nám se to nedělo nějak hrozně moc, protože jsme byli zvyklí fungovat hodně v subtýmech a společných porad nemáme moc, ale i tak se nám to občas stane. Je také důležité si umět říct, že ve chvíli, kdy si někdo bere něco na starost, já už o tom nemusím přemýšlet. Existují různé stupně, od „vůbec se toho neúčastním, protože mi to je jedno“ až po „jsem aktivní součástí rozhodovacího celku“.

Připadalo vám, že ona sdílená odpovědnost byla někdy při fungování týmu překážkou?

MYŠKA: Nenapadá mě příklad, kdy by to bylo na překážku. Dokážu si představit, že když má někdo hodně rád věci pod kontrolou, může mu dělat problém přenechat kus plánování někomu jinému. Ale myslím si, že takový člověk obecně sebeřízení nezvládne úplně lehce.

OBR: To hodně závisí na kontextu. Ve fonsím týmu dává sdílená odpovědnost velký smysl. Spíš když někdo v nějakém týmu tu odpovědnost nepřevzme, tak to pak prostě skřípe. Víc lidí z týmu zažívá spolupráci, která moc nefunguje, protože někdo nedělá, co se od něj čeká. Zároveň očekávání můžou být různá a jinak to můžou vnímat lidi, co u toho byli od začátku, a ti, co do toho přijdou později. Například náš tým funguje v sebeřízení čtyři roky. První dva roky se neměnil a pak jsme hodně podcenili to, jak nové lidi s tím fungováním seznámit. Oni byli skvělí, ale byla to pro ně úplně nová zkušenost a nám nedošlo, že je potřeba některé debaty s obměněným týmem vést znova. Udržovat nehierarchický tým je v tuhle chvíli těžší než při fungování se šéfem, tam je ten model samozřejmější, jednodušší pro nové lidi na začlenění.

Tys, Obře, zmiňoval, že sebeřízení není úplně ideální pro dlouhodobější fungování. Mohlo by to tedy fungovat v útvech, jako je například oddílová rada?

OBR: Nemyslím si, že při dlouhodobosti to nejde. Jenom se na to musí myslet a pracovat s tím více cíleně, než jsme dělali my. Může to být třeba těžké, když se velká část týmu obmění, což se třeba ve střediscích může dít, odejde jedna generace a přijde nová. V takovou chvíli by mohlo být problematické udržet takový model. A možná to ani není dobrý nápad – při velké obměně by si podle mě měl tým najít způsob, jakým chce fungovat.



MYŠKA: Mně nepřijde, že to je na překážku. Šlo by to používat jako nástroj vedení oddílu nebo střediska. Stále musí zůstat formální role, ale to je i na kurzu. Moje zkušenost z oddílu je taková, že lidi v oddílové radě byli věkově hodně daleko od sebe, což může být zdroj potíží, ale nic, co by se nedalo vyřešit. Když se pracuje s tím, že se všichni vzájemně respektují, důvěřují si a mají společnou vizi, tak by to mohlo být stejné jako fungování na kurzu.

Jak probíhalo zavádění nového systému přímo na Fonsu?

OBR: Nebyl jsem u celého procesu, ale řeknu, co vím. Asi dva roky o tom instruktor Aleš mluvil. Slyšel o tom od své kamarádky, která měla takovou zkušenost z organizace NaZemi. Lákal ho to na Fonsu zkusit. Další rok se o tom uvažovalo trochu víc, ale nakonec se role vedoucího přeci jen někdo ujal. To se další rok opakovalo. Sice se fungovalo se šéfem, ale ten neměl moc práv. Další rok byla chuť fungovat nehierarchicky ještě větší a z týmu odešla ta část lidí, kterou to nelákalo. Ze začátku jsme ani tolik problémů neměli, protože jsme měli zprostředkovanou zkušenost z NaZemi. Zároveň šlo o covidový rok, takže všichni měli čas si zkoušet nové věci. Zaváděli jsme úplně nové fungování týmu a do toho jsme tvořili kurz. Ten rok jsme věnovali přípravě kurzu asi dvakrát více práce než jindy.

A jak by se nehierarchické fungování dalo zavést do oddílů?

OBR: Člověk se do toho může snadno nadchnout a neuvědomí si, že se to může snadno rozbít. Je dobré se do revolucí nevrhat po hlavě. Požaduje to hodně dílčích částí, které se dají učit postupně. Od střídání se ve vedení porad až po změny způsobů rozhodování. Je na tom spousta práce, u které není na začátku jasné, jak bude složitá, jak dlouho bude trvat, než se vše vyladí, než si na to všichni zvyknou.

A nakonec: Co vám osobně dalo fungování v sebeřídícím týmu?

MYŠKA: Já mám díky tomu větší důvěru v lidi. Mívám tendenci všechno kontrolovat, radši to udělat sama, než abych to delegovala. Ve fonsím týmu se ale učím, že všichni jsou schopní. Jak jsou všichni spolu-vůdci kurzu, tak věci dělají pořádně a dobře vynikne to, v čem je každý úplně jiný. Nejraději pozoruji, když se rozeberou úkoly a po měsíci se prezentuje, co který subtým vymyslel. Já nejednou zjistím, jak obrovský kus práce je hotový. Je to až takové magické, ti lidi jsou skvělí. Mívám představy o tom, jak by mělo něco vypadat a až zpětně zjišťuji, že to druzí pojali úplně jinak a přitom úplně skvěle. Dá se na tom krásně kreativně vyběít. Miluju bezšéfovství a chtěla bych ho úplně ve všech kolektivech. Nechápu, proč tak nefunguje většina lidstva. Myslím, že by měla.

OBR: Když je nade mnou šéf a mně se zrovna nevede, tak mám tendenci odpovědnost zahodit. V tom jsem se díky sebeřízení hodně posunul. Když si něco vezmu na starost, je to moje zodpovědnost a je mnohem víc na mně si říct o pomoc, pokud nevládám.

Na takové obecnější úrovni mě baví, že tu zkusíme a žijeme alternativu... Myslím si, že toto fonsí fungování může být ve výsledku efektivnější, rozhodně příjemnější a dovednosti posilující.

Přijde mi, že tahle alternativa, kterou pořád zkoumáme a která může vypadat hodně různě, otevírá cesty k dalšímu přemýšlení.

FONS

Zážitkový kurz pro skauty i neskauty zaměřený na sebezpoznání a seberozvoj. Jde o deset dní na chalupě v Krkonoších nebo Tatrách, kde je každý hvězdám, horám, druhým i sám sobě tak nějak blíž. Historie Fonsu sahá do roku 1991 a od té doby nepřetržitě nabízí účastníkům možnost prožít neopakovatelné zážitky.

DALŠÍ ZDROJE

Web Fonsu: fons.skauting.cz

O hierarchiích, mj. s přispěním Aleše, bývalého člena týmu Fonsu, psal v říjnu 2023 i Roverských kmen, viz bit.ly/hierarchie-ve-skautingu

Kdo tady šéfuje? Příručka organizace NeseHNUTÍ o praktických zkušenostech se sebeřízením, viz bit.ly/kdo-tady-sefuje

Seeds for Change, britská organizace podporující hnutí za sociální spravedlnost a jeho praktické fungování; dohromady dala několik praktických příruček např. o rozhodování konsensem nebo spolupráci v nehierarchických skupinách, viz bit.ly/seeds-for-change ✖

MYŠKA –

MICHAELA GLOZLOVÁ (vlevo)

Myška je v týmu Fonsu druhým rokem a je velký nadšenec do sebeřízení. Vyrostla ve skautském středisku Prosek v Praze, kde kdysi vedla skautky a rovery. Povoláním je bioanalytička v laboratoři klinické biochemie.

OBR – JAN PETERKA (vpravo)

Obr chvíli vedl oddíl skautů v devickém Kruhu, pak chvíli středisko, vyzkoušel si instruktorování na rádcovském (a později čekatelském) lesním kurzu Sherwood a už osmým rokem je na Fonsu. Živí a baví ho programování a vzdělávání.





KAROLÍNA JANÍKOVÁ
Studentka mezinárodní
žurnalistiky v Británii. V současné
době skautuje spíše na dálku,
i tak ale nepohrdne probdělou
nocí u táboráku.

Síla dobrovolnictví

*Co spojuje dobrovolníky
v každém koutě světa?
Od pískových pláží Karibiku po
horské vesnice Evropy propojuje
dobrovolnictví lidi z celého
světa. I přes stejnou prvotní
myšlenku se může dobrovolnictví
a postoje k němu dost lišit*

Ať už se nacházíme kdekoli, všude se setkáváme s různými lidmi a odlišnými názory. Často můžeme vidět obdivné pohledy lidí, kteří dobrovolníkům zpovzdálí přihlížejí. Nebo lze naopak pozorovat i tváře plné nepochopení, které doprovází otázky, proč se asi někdo rozhodne věnovat hodiny svého času neznámým lidem, a to ještě zadarmo! Ať už zvenčí na dobrovolnictví dostáváme reakce jakékoliv, všechny se vlastně dají celkem pochopit.

Za posledních pár let jsem si uvědomila, jak je důležité někam patřit, mít kolem sebe komunitu, o kterou můžu společně s dalšími podobně smýšlejícími lidmi pečovat. A tím **nemyslím jen skauting** – může jít o práci se zvířaty, péči o životní prostředí, pomoc při povodních, v nemocnicích, s doučováním, o práci ve firmě nebo organizaci bez nároku



FOTO: PETR ČÍŽEK – PEŠL

na honorář... Protože ať už se bavíme o jakékoliv formě dobrovolnictví, všechny jsou propojeny společnou vírou – myšlenkou, že tato činnost má smysl. No, a když nás jsou třeba tisíce... panečku, to už se dějí věci!

KAŽDÉHO POHÁNÍ JINÉ PALIVO

Dobrovolnictví je krásné a pro společnost i nezbytné, protože ztělesňuje to **nejlepší z lidské povahy** – soucit, štědrost a solidaritu. Mění životy, ať už těch, co službu vykonávají, tak i těch, kteří ji přijímají, a občas i náhodným kolemjdoucím.

Dobrovolnictví může symbolizovat třeba hledání životního poslání, může jít o touhu přispět ke změně a být užitečný. Jindy je pro nás tím motorem třeba smysluplné trávení času s přáteli, naplňující pocit, že jsme někomu pomohli, dokonce může jít i o formu sebevalidace nebo o útěk z těžké reality. Ne vždy musí být důvody zrovna **vznešené**, ale ve výsledku může v dobrovolnictví každý z nás najít to, co zrovna **v životě potřebuje**. A nejvíce záleží právě na pozitivním dopadu, který dobrovolnictví přináší druhým bez ohledu na osobní motivaci.

JINÝ KRAJ, JINÝ MRAV

Ne všude na světě je dobrovolnictví vnímáno čistě pozitivně. Toto vnímání ovlivňuje řada kulturních, historických i ekonomických faktorů. V některých částech Asie je dobrovolnictví považováno **za ztrátu času**. Na druhou stranu v evropských zemích nebo třeba ve Spojených státech je dobrovolnictví hluboce zakořeněno ve společenských normách. Může jít o aktivity v církevních komunitách, ve školství, sborech hasičů nebo týmech dobrovolníků pomáhajících při přírodních katastrofách... Svoji roli hrají i sociálně sítě, a to tím, že napomáhají k rostoucímu povědomí o sociálních potřebách a problémech – jak v lokálním, tak globálním měřítku.

Důležité je nezapomenout, že dobrovolnictví je **velké privilegium**. Dát dobrovolně a nezištně kus sebe druhým, protože jsme si to my sami zvolili, není ani zdaleka samozřejmostí. Z politických nebo ekonomických důvodů si tuto volbu ne všichni můžou dovolit.

PODOBY DOBROVOLNICTVÍ V ZAHRANIČÍ

Kdo jiný by však mohl o našem tématu mluvit lépe a pomoci nastínit, jak to ve světě vypadá, než dobrovolníci z různých koutů země. Zeptala jsem se proto celkem šesti skautů na dvě stejné otázky:

1 *Co pro tebe osobně dobrovolnictví znamená?*

2 *Jak je dobrovolnictví vnímáno ve tvé zemi?*

**DÁNSKO: JON RASMUSSEN, 51 LET,
20 LET DOBROVOLNICTVÍ**

1 Dobrovolnictví je něco, čeho si velmi cením. Mám možnost podporovat mladé lidi a vrátit společnosti to, co mi druzí dali, když jsem byl mladý já. Pomáhá mi to udržovat mladou

a otevřenou mysl a taky prosazovat změnu, kterou chce naše mládež vidět ve své budoucnosti.

2

V Dánsku je dobrovolnictví vnímáno jako běžná součást života a taky nutnost při vytváření mírumilovné a aktivní společnosti. Řekl bych, že je vlastně až nepřírozené, když lidé vůbec nijak nedobrovolničí. Dobrovolnictví je podporováno na všech úrovních společnosti, od politiků přes naši královskou rodinu až po děti a mladistvé. Všichni se toho nějak účastníme.

RUMUNSKO: ANDRA-ELENA UNGUREANU, 32 LET, 5 LET DOBROVOLNIČENÍ

1

Dobrovolnictví je pro mě šancí být obklopena lidmi, kteří sdílejí stejné hodnoty jako já, mají podobný pohled na život a jsou pro mě inspirací tím, co každý den dělají. Ve skautingu se víc zaměřuji na mládež a děti, které jsou takové poklady samy o sobě, a mám radost, že s nimi můžu pracovat.

2

Dobrovolnictví je v Rumunsku stále teprve na cestě k ocenění ze všech stran. Ve velkých městech se z toho stává fenomén, dobrovolničení je čím dál více populárnější a zaměstnavatelé oceňují dovednosti získané prostřednictvím této činnosti. Každopádně pořád ještě pracujeme na přesvědčení širší veřejnosti, že být součástí společnosti znamená také podporovat ji vlastním přispěním.

BULHARSKO: ZHANINA TOPALOVA, 19 LET, 4 ROKY DOBROVOLNIČENÍ

1

Dobrovolnictví tvoří opravdu velkou část mého života. Je to touha pomáhat ostatním bez očekávání odměny. Vidět úsměv na tvářích lidí, jak se učí nové věci, jak se zlepšují. Postupně se stávám skautskou vedoucí. Je to velké dobrodružství, ale taky učení a neúspěchy.

2

Tohle je opravdu velké téma k diskusi. Ačkoli bych chtěla říct jen dobré věci, nebyla by to úplně pravda. Většina mladistvých považuje dobrovolnictví za ztrátu času, zajímají je hlavně párty, občas i drogy a alkohol a myšlenka, že můžou dělat něco dobrého pro druhé, je často podřadná. Pár mých spolužáků ve škole mi řeklo, že dobrovolnictví je blbost a že dělat něco zadarmo je plýtvání časem. To mě vážně mrzelo, protože já dobrovolnictví beru jako poselství.

DOMINIKÁNSKÁ REPUBLIKA: WILFREDO TAVAREZ, 39 LET, 18 LET DOBROVOLNIČENÍ

1

Pro mě je dobrovolnictví jednou z nejsilnějších věcí na světě. Mění životy, a to nejen těm, kteří pomoc přijímají, ale i těm, kteří ji dávají. Dělá nás to pokornými a laskavými lidmi. Učíme se poznávat potřeby druhých, být empatičtí. Nakonec dostaneme vždycky více, než dáme, protože naplníme svou duši a srdce laskavostí.

2

Dobrovolnictví v Dominikánské republice je činnost, která každým dnem přitahuje více lidí. Pomáhat a vykonávat službu zemi a společnosti

je pro Dominikánce přirozenou součástí života. A tohle nastavení jde cítit i v každodenním životě, i v malých gestech nebo v tom, jak spolu lidé mluví.

VELKÁ BRITÁNIE: IAN METCALFE, 52 LET, 10 LET DOBROVOLNIČENÍ

1

Pro mě dobrovolnictví představuje možnost předávat dovednosti a znalosti dalším generacím. Mám rád rozmanitost aktivit, které skauti podnikají, a motivuje mě možnost zapojit se do komunity a poskytnout mladým lidem příležitost k osobnímu rozvoji. Mně osobně dobrovolnictví přináší radost a naplnění.

2

Skauting v minulosti prošel obdobím poklesu oblíbenosti, ale v současnosti je to úplně jiné. Od té doby, co byl Bear Grylls jmenován hlavním vůdcem britského skautského hnutí, přineslo to organizaci novou popularitu, což vedlo k rekordnímu počtu mladých lidí na čekacích listinách. Ve Velké Británii je dobrovolnictví vnímáno pozitivně a je respektováno, a to zejména díky své dlouhé historii a pozitivním dopadům na mládež.

ČESKÁ REPUBLIKA: ONDŘEJ VALA (CHLUPÁČEK), 27 LET, 13 LET DOBROVOLNIČENÍ

1

Momentálně dobrovolnictví nevěnuji tolik času jako dříve, nicméně vždycky to pro mě byla jakási forma životního poslání. Se správnými lidmi dokážete kolem sebe změnit spoustu věcí i bez vidiny jakékoliv finanční odměny. To, co mi dobrovolnictví dalo, je pro mě mnohem cennější odměnou a žádné peníze to nedokážou nahradit.

2

Záleží, v jaké části společnosti se pohybujete. Pamatuji si, že na střední škole nikdo moc nechápal, jak můžu trávit tolik času něčím, za co nedostanu ani korunu. V dospělosti se naopak obklopuji převážně lidmi, kteří chápou, že dobrovolnictví přináší do života spoustu podnětů k seberozvoji a vynaložený čas není ani zdaleka ztracený. ✕



FOTO: ANIČKA BĚLKOVÁ – KLEA



ONDŘEJ VOKÁL – VOKIN
Náčelník

O radosti z manuální práce na táboře i jinde

V mé profesi mě většinou živí hlava, a ne ruce. Proto je pro mě manuální práce spíš nárazová forma odpočinku, způsob načerpání duševní energie.

Právě teď ale prožívám podruhé životní období, kdy se poměr intelektuální a manuální práce mění. Poprvé to bylo na začátku střední školy, kdy jsme se stěhovali do rodinného domu, který jsme celý postupně rekonstruovali. Já byl často k ruce a za pochodu se učil, jak obsluhovat míchačku, jaké jsou poměry přísad pro beton a maltu, co je štuk a jak ho brousit, jak vypadá pila přímočarka a tak dále. Teď je to, jako bych dřívější zkušenosti našel. Opět rekonstruujeme rodinný dům, jen jsem v rodině o generaci starší. Většinu svých volných dní trávím na stavbě, hraju si na amatérského zedníka nebo malíře a snažím se tu masu materiálu formovat.

Co mě na tom baví? Mám okamžitý výsledek svého snažení a můžu si na něj sáhnout. Hýbu se. Jsem celý den na vzduchu. Mám pocit, že si víc zasloužím oběd. Můžu se ušpinit a pustit se do něčeho po hlavě. V myšlích se mi uvolňuje místo na nové myšlenky a plány... Třeba o to, jak pomoci dětem, aby si vytvořily zdravý vztah k manuální práci. A jak k tomu využít letošní skautské tábory:

1. Dobře si rozmyslete, do jakých projektů se budete na táboře pouštět, a zvažte, jak děti zapojíte do rozhodování. Je v pořádku stavět dvoupatrovou pochozí bránu se strážní věží, když se na tom děti (tj. ti, kdo ji mají stavět) shodnou i s vědomím rizik a nástrah, které je pravděpodobně čekají. Zvláště když si třeba samy vymyslí, jak bude vypadat, z jakého bude materiálu a jak bude zdobená. Není v pořádku, když se dospělý vedoucí rozhodne, že se letos postaví dvoupatrová pochozí brána se strážní věží, protože se v oddíle přece vždycky stavěla, a pak polovinu tábora nutí starší skauty a rovery, aby s ním chodili do lesa pro dřevo a stavěli, třebaže je vidět, že se jim plnění cizího snu zajídá. Dost možná je otráví a odjedou po čase domů. A ještě hůř, může jim deformovat postoje k práci.

2. Nežeňte se zbytečně za konkrétním výsledkem. Jako může být pro poutníka cílem „pouhá“ cesta, může být pro pracanta a tvořitele cílem a dostatečným uspokojením samotný proces tvoření či stavění. Nechejte děti, ať si osahají náradí a nástroje a vyzkouší si, co se s nimi dá dělat.

3. Práce není trest. Užijte si tábory. A něco pěkného postavte! ✕



LUKÁŠ KAPINUS – LUKE
Vůdce smečky včel a instruktor vzdělávacích kurzů.

Kolik vedoucích na táboře je moc?

Každý rok při plánování tábora řešíme, co vše je potřeba zastat, jak bude vypadat etapová hra a další programy a kolik na to budeme potřebovat lidí. Selským rozumem bychom si mohli spočítat, že čím více vedoucích na táboře máme, tím lepší a jednodušší pro nás vedení bude. Ale je tomu opravdu tak?

Nejdřív si musíme položit otázku: „Proč vedoucí na tábor jezdí?“ Odpověď bude u většiny z nás obsahovat něco v duchu, že jsme si přijeli užít léto v přírodě se svým oddílem. Často máme pocit, že pro bezproblémové fungování tábora potřebujeme hromadu vedoucích jako takzvaný „servis tým“. Ti v průběhu toho, co si děti i většina vedoucích na louce v kostýmech užívají etapovku, připravují dřevo, vaří oběd, uklízí tábořiště či připravují pagodu na večerní oheň.

Práce servis týmu je sice poměrně náročná, ale nezabere celý den, na rozdíl od práce těch, kteří tráví čas s dětmi. Proto si servisáci zajdou v mezičase k rybníku, dají si kávu nebo se prospí – oproti upoceným vedoucím, kteří se celý den starají o děti, místo poledního klidu chystají další etapovku a večery tráví na nekonečných radách. Pokud aspoň v části tohoto příkladu poznáváte to, co jste sami na táboře prožili, asi víte, jak je tento stav demotivující a frustrující. A tím v tak velkém počtu vedoucích mohou vznikat různé nálady a rozpoložení jednotlivých skupin, které mohou vést k postupnému houstnutí atmosféry na táboře. To se nakonec projeví v celkovém zážitku nejen pro vedoucí, ale i pro děti, které umí dobře vycítit, že něco není v pořádku. V extrémním případě to může mít dopad i na celkový průběh tábora, a to například tak, že vedoucí, jenž má jít vést program, hraje po obědě karty s kuchaři, kvůli tomu rozbije celý harmonogram a leckdo je pak naštvaný.

Tento problém má jednoduché řešení. To ovšem nevyhnutelně spustí jistou kaskádu změn, které však ve výsledku povedou k lepšímu. Východiskem je **nemít na táboře vedoucí jako servisáky**. Kdo ty věci ale bude dělat za ně? No přece všichni ostatní a společně, tedy i s dětmi. Místo toho, aby bylo připravených pět programů, na nichž se všichni strhají, jich postačí polovina – a zbylý čas se stráví dostavbami tábora, děláním dřeva, společným vařením a... návštěvou rybníka nebo celotáborovým odpočinkem v hamace, a to vše v jednotném kolektivu účastníků tábora. Nemyslete si však, že vám to usnadní práci s plánováním programu. I takové aktivity je třeba dopředu naplánovat, vědět, kdo si je vezme na starost a co je potřeba k tomu, aby se do chodu tábora mohli zapojit všichni naráz.

Starého servis týmu, návštěv a starších vedoucích se ale samozřejmě nezbavujeme úplně. Podpořme je, aby ke své činnosti přizvali děti a ostatní vedoucí, předali svoje know-how a umožnili jim zkušenost mezigenerační spolupráce na společném cíli. ✕



TOMÁŠ KŘENEK – TOMEK
Rád se prochází lesem.

Tajný život stromů

Komiks *Tajný život stromů* vznikl podle knižní předlohy stejnojmenné knihy Petera Wohllebena. Toto zpracování ztvárnili Fred Bernard a Benjamin Flao. Kniha je členěna do čtyř částí podle ročních období, v nichž se postupně odkrývá fascinující vzhled do chování lesa a života stromů, který pro mnohé z nás zatím zůstává opravdu tajemstvím. Knihou se prolíná také osobní životní příběh Petera Wohllebena a jeho vztah k lesu.



Osobně jsem se s tímto komiksem důkladně seznámil tak, že jsem ho před spaním několik večerů četl a prohlížel se svým šestiletým synem. Kniha obsahuje místy velmi podrobné až vědecké informace, což ve mně budilo obavy, že to bude pro synka příliš složité a hůře stravitelné. Příjemně mě ale překvapilo, že nabízené informace přijímá s naprostou samozřejmostí a velkým zájmem. Už během odpoledne se na další čtení těšil a připomínal, že večer bude číst dál. Vysvětlování pro mne objevených až šokujících poznatků o tom, že existují živoucí letité pařezy, vyživované okolními stromy, zpráva o tom, že stromy si mezi sebou povídají, pomáhají si, že se dokáží pomoci různých vylučovaných látek bránit před škůdci, varují se navzájem před nebezpečím, nebo se dokonce mohou pomalu pohybovat – to vše přijímal s naprostou samozřejmostí. Ve mně naopak tyto informace podněcovaly kritické otázky, zda je to vše vůbec dostatečně vědecky podloženo. Ke svému překvapení jsem ale našel velké množství odborných článků, které tyto skutečnosti opravdu potvrzují.

Komiks se mi tak osvědčil pro ukotvení toho, co děti možná vnímají jako přirozené, ale my „dospělí“ už se to znovu učíme nebo odnaučujeme. Totiž, že les není továrna na dřevo. Že stromy nejsou bez vědomí rostoucí materiál pro budoucí prkna, ale naopak představují nesmírně inteligentní a moudré, avšak křehké bytosti, které pro zachování života na planetě vykonávají víc, než tušíme.

Rozličné bakterie, mikroby, měňavky, rozkládající se mrtví plži a další tvorové, kteří zůstávají lidskému oku naprosto skrytí, zastávají v celém koloběhu života nepostradatelnou roli. A tak jsou pro život mnohem více důležití než třeba krásné veverky nebo nádherní srnci. V porovnání s námi lidmi autor sděluje: „A stejně to funguje i v lidské společnosti.“

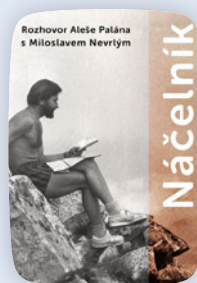
Skvělé jazykové i grafické zpracování knihy podmanivě a srozumitelně vábí k porozumění úžasným bytostem, kterým říkáme stromy, ale také k třibení pokornějšího přístupu k vnímání důležitosti nás lidí tady na Zemi. ✘



TOMÁŠ KŘENEK – TOMEK
Milovník hor a her (nejen karpatských).

Náčelník

Kniha *Náčelník* představuje bystrý, vtipný, hluboký a chvílemi až mystický rozhovor novináře Aleše Palána s Miloslavem Nevrlým (skautskou předzívku Náčelník). Kladené otázky a odpovědi chronologicky mapují devadesát let dlouhý příběh. Kniha odkrývá zajímavá historická připomenutí a porovnání, ale hlavně niterné vzpomínky a popisy radostné sounáležitosti Náčelníka k přírodě – horám (zejména Jizerským a Rumunským) a také ke zvířatům (ptactvu, které, jak odpovídá, „vyloženě miloval“ nebo netopýřům, které „měl celkem rád“). Rozhovor zrcadlí také jeho vztah k lidem a k samotě, do čehož se promítá i zkušenost ze skautského oddílu, který pomáhal vést Miloši Zapletalovi v Liberci. „Nebyl jsem obdařen sduřovacími pudem... Nevěděl jsem, jak a proč jednat s cizími dětmi, proč s nimi vlastně někam chodit a něco jim říkat. Naučil jsem se to...“ Tato část vystihuje upřímné svědectví Náčelníka o tom, jak se mu dařilo snoubit svůj vřelý vztah k samotě s vlídným vztahem k lidem, což může být inspirativní pro práci ve skautských oddílech, kde nezřídka také prožíváme nedostatek času stráveného sami se sebou.



Po přečtení ve mně zůstal pocit svěžího horského vzduchu a otisk opravdovosti a bohatosti prožívání. Z odpovědí číší vnitřní síly jitrící sklon k prožívání radosti, vděku za vše, co je, a také uklidňující jemné vědomí, že ve Vesmíru má vše své neopakovatelné místo, čas a význam.

Přirozené vnímání svobody a individuálního přístupu Náčelníka k hodnotám, které nás přesahují, je patrná z pasáže knihy, kde sdílí, že řeč, jíž promlouváme k Bohu, máme každý individuální a neopakovatelnou stejně jako otisk prstu. Jeho osobní cesta k vyšším hodnotám vede veselostí a láskou k přírodě. Ilustrativní je pro mne dotaz, zda kroužkování ptáků má opravdu smysl a zda je pro ptáky užitečné. Náčelník odpovídá, že ptáci slovo „užitečné“ neznají a že přímý užitek z toho jistě nemají. Ale že lidé se tak o ptácích dozvídají zajímavé a někdy i dojmavé věci, a tím je mají víc rádi.

V tomto čtu inspiraci ke skromnému a neškodnému poznávání, které v nás probouzí sblížení s přírodou a pěstování touhy po její ochraně. Zejména v dnešní realitě klimatických proměn vnímám prohlubování tohoto osobního vztahu jako velmi cennou, naději a snad i klid skýtající cestu. ✘

Nakladatelství KAZDA přináší výjimečné knihy o přírodě, udržitelnosti, netradičním cestování a umění. Filozofii nakladatelství je přinášet kvalitní tituly, které zajímavým obsahem čtenáře vnitřně obohatí, podpoří jejich vztah k přírodě a udržitelnější budoucnosti.

Proč je dobré v rámci skautské činnosti zahrnovat aktivity na přežití v přírodě a které by to měly být?

Text soutěžního příspěvku čtenářů o knihu *Zapomenuté dovednosti v přírodě*.

EVA DRDLOVÁ

ADÉLA ŠEMBEROVÁ – FÜL

Skaut musí být připraven – toto heslo znám i já, a to jsem skautem nikdy nebyla. A je to škoda. Tyto dovednosti, ať už se jedná o ty zapomenuté, nebo i o ty, které se snažíme udržovat, by měl mít každý – nejen skauti. Například já jsem se naučila rozdělovat oheň až někdy kolem 22. narozenin. Dodneška si živě vzpomínám na situaci, kdy jsme chtěli s partou přátel přespat v přírodě, jenže večer začala být zima a navíc mírně mrholilo. Zdálo se, že tam zůstaneme prokřehlí a potmě. Ovšem pak za námi dorazil kamarád, který se vydal jen tak pěšky, aby nás pozdravil. V mládí byl členem Skautu a nedělalo mu žádný problém rozdělat oheň v dešti. Fakt jsme koukali!

Mě později naučili rozdělovat oheň kamarádi trampové (co si budem povídat, tramping má ke skautingu dost blízko). Já měla tehdy problém i s malým ohýnkem v suchém počasí, takže se mi ti ortodoxní trampové trochu smáli, ale nakonec jsem na to přišla a časem byla ta, která zachraňovala smutné zelenáče, již se tuto dovednost ještě nenaučili. Pochopitelně to ale není jen o tom ohni.

Na táborech nás učili třeba uzlování. Ale k čemu mi je, že znám přes deset různých uzlů, když je v praxi vlastně neumím použít? A co třeba takový přístřešek v lese vhodný k přespaní? To je věc, kterou vlastně dodneška nesvedu. Neumím si postavit přístřeší tak, aby odolalo větru a dešti. Mám sice parádní stan, ale kdybych zůstala ztracená v lese, asi by moje přespaní za moc nestálo. Nemusíme ale zacházet do extrému; jen si přiznejme, kdo z nás se během tábora netěšil na přespaní v provizorním bivaku, který zároveň sloužil jako malé útočiště?

Nedílnou součástí je třeba i věda o bylinkách a jiných rostlinách, jež dnešní děti vůbec neznají – a to bohužel ani ty, které pochází z vesnice. Mě v dětství inspirovala kniha *Hoši od Bobří řeky* a se stejně nadšenou kamarádkou jsme založily jakýsi „tajný spolek“, v němž jsme se snažily i tuto dovednost vylepšit. Vytáhly jsme z knihovny publikace s obrázky, obcházely louky a snažily se určit rodová i druhová jména rostlin. Spoustu názvů si pamatuji dodnes. Ale je mi jasné, že takových nadšených dětí je jen velmi málo. Potřebují vést, což bezesporu Skaut dovede (a dovede mnohem víc, než jen učít o flóře, uzlech, přístřešcích nebo ohních). Zejména v dnešní době plné digitálních technologií pociťuju mnohem intenzivnější potřebu ukazovat dětem tradice a dovednosti a vést je k tomu. Je to jen o nás, dospělých, abychom (své) děti naučili dovednosti a tradice, které nemají upadnout v zapomnění. Každý z nás nese díl zodpovědnosti k další generaci, a proto nedopustíme, aby se na tyto hodnoty zcela zapomnělo. ✘

Představte si zemi, kde není k dispozici elektřina. Před dlouhou dobou přestal fungovat vodovod, obchody jeden po druhém zmizely, nebylo v nich co prodávat. Lidé museli postupně opouštět své domy, nebyly firmy, které by je opravily. Konzumní život, jak ho známe dnes, úplně zaniknul. Lidé se přemisťovali do lesů, kde ale nevěděli, jak žít.

To je všechno jen báčorka. Nic takového se přece nemůže stát... nebo snad ano? Zamysleme se podruhé. Kde bereme jistotu, že budeme navždy žít v blahobytu, na který jsme si během posledních dvou století zvykli? Jak jsme přišli na to, že se už nikdy nebudeme muset vrátit k primitivnímu způsobu života, jakým se žilo před několika sty, možná i tisíci lety? Může to potkat nás, stejně tak jako příští a přes příští generaci. Můžeme být téměř ze dne na den odkázáni jen sami na sebe, svoje znalosti a dovednosti. Skautský program by měl být uzpůsoben předpokladu, že i taková situace může nastat, a proto by měl rozvíjet manuální dovednosti i vědomosti ohledně přežití v přírodě. Nezahrnuje to snad právě heslo „Buď připraven“?

Co třeba takový puťák? Skauti si osvojí nejrůznější způsoby přespávání v přírodě, naučí se připravovat si jídlo, zjistí, kde lze doplnit pitnou vodu, a když budou mít trochu štěstí, dozví se zajímavé informace o některých z léčivých, nebo naopak jedovatých rostlin vyskytujících se v dané lokalitě.

Rostliny jsou kapitola sama o sobě. Na některých putováních bude potřeba doplnit potraviny z přírodních zdrojů. Jablň nebo třešeň pozná každý. Ale co takovou brusinku, medvědí česnek nebo špendlík? Předdejme znalosti o celém spektru jedlých rostlin a hub, ze kterých lze připravit řadu chutných a zdravých pokrmů. Zahrňme i toto téma do našich programů. Možná nás někteří členové překvapí svými znalostmi a třeba se sami také dozvíme pár zajímavostí.

Na táborech se přímo nabízí přizvat mladší členy oddílu k manuální práci. Ani programové bloky určené ke kreativnímu vyrábění nejsou na škodu. Skauti se naučí pracovat s pilou, se sekyrkou, s nožem a dalším náčiním, tyto dovednosti pak dozajista využijí v budoucích letech.

Naučme skauty a skautky přežívat v přírodě. Buďme jejich průvodci při osvojování dovedností, pomozme jim budovat si kladný vztah k práci, ukažme jim, jaké dary nám může příroda nabídnout, a zároveň vysvětleme, jak se o ni starat, aby byla zachována i pro další generace. Nenechme naše zkušenosti zaniknout. ✘



**KRISTÝNA
KOUTENSKÁ – VILÍK**
Členka Odboru pro bezpečný
skauting, středisková vedoucí
z Nového Města na Moravě,
povoláním dětská lékařka,
manželka a máma 3 dětí.

Sexuální ohrožení v oddílech

*Abychom před ním členy
našich oddílů ochránili, je
třeba si přiznat, že vůči němu
nejsme přirozeně imunní a že
je přítomné i u nás*

Sexuální zneužívání není příjemné téma. A pomyšlení na to, že by se nás mohlo týkat ve skautských oddílech, je příjemné ještě méně. Vždyť jsme přece složili skautský slib, vždyť dodržujeme skautský zákon, vždyť jsme skauti, vždyť u nás se takové věci nemohou stát. U nás nikdo neznásilňuje, neosahává, neubližuje, nezneužívá... Jenže ani my skauti/skautky nejsme dokonalí. Stejně tak jako lžeme, myslíme na zlé věci, něco rozbijeme, nepomůžeme, když bychom mohli, tak někteří z nás někomu sexuálně ubližují.

Prostředí našich oddílů je pro sexuální přečiny příhodné. Jezdíme společně na delší čas někam, kde přespáváme. Tvoříme společenství, kde si důvěřujeme, a neočekáváme, že by nám někdo chtěl ublížit. Lidé, kteří sexuální



přečiny dělali, dělají a budou dělat, na nás nevyskakují z křoví, ale jsou součástí naší komunity (např. z průzkumu organizace *proFem* vyplývá, že 90 % obětí znásilnění znalo pachatele). Mohou to být naši kamarádi, se kterými jsme vyrostli a vážíme si jich. Jedinou možností, jak ochránit oběti před takovými činy, je o tématu vědět, aktivně ho řešit a vybudovat systém prevence a podpory. Tématem sexuálního bezpečí se zabývá *Odbor pro bezpečný skauting* a bude ho dále a šířeji zpracovávat.

Příklady uvedené v textu jsou sice hypotetické, ale jsou postavené na upravených a zjednodušených skutečných událostech.

FORMY SEXUÁLNÍHO ZNEUŽÍVÁNÍ

Forem sexuálního násilí je mnoho. Mezi nekontaktní formy zneužití patří např. zapojení obětí do prohlížení nebo vytváření sexuálních obrázků, sledování sexuálních aktivit, nabádání obětí k sexuálně nevhodnému chování. Kontaktní formy zneužití mohou zahrnovat napadení penetrací (znásilnění, orální sex...) nebo nepenetrační akty, jako je masturbace, líbání, tření a doteky.

MOŽNÉ PŘÍKLADY Z ODDÍLOVÉ PRAXE

- Mladší skauti mají ve stanu pornografický časopis. Společně při prohlížení masturbují. Jeden z nich se pak svěří vedoucímu a uvádí, že ho ostatní k takové činnosti nutili.
- Mladý dospělý vedoucí se zajímá o třináctiletou skautku. Společně zůstávají u ohně dlouho po táborové večerce a objímají se. V noci spolu mají sex, se kterým dívka souhlasí.
- Po noci na výpravě roverů se jedna z rangers svěří vedoucí kmene, že ji jeden z roverů v noci osahával. Ona nebyla schopná se bránit, úplně zamrzla.
- Vedoucí střediska a mladá hospodářka se po společném řešení střediskového účetnictví odměňují sexem. Mladá činovnice bere vztah vážně, ale následně se dozví, že střediskový vedoucí má sex s dalšími činovnicemi a všechny vztahy udržuje v tajnosti.

Záměrně uvádím příklady, které by mohly být brány jako situace na hraně, a pokud by dopadly jen trochu jinak, tak by se o sexuální zneužití nejednalo. Ukazují ale, že sexuální ohrožení existuje a může vypadat různě. U všech příkladů se mohla situace vyvinout tak, že se oběť nebude cítit jako oběť, nebude mít žádné psychické ani fyzické následky a u některých by se ani o sexuální zneužití jednat nemuselo. Mladší skauti se mohli skupinové masturbace zúčastnit všichni dobrovolně. Mladý vedoucí a třináctiletá skautka mohli se sexem dva roky počkat, za pár let se třeba vzít a prožít společně celý život. Rangers se mohla po noci, kdy ji osahával její kamarád, zamilovat. Mladá hospodářka mohla sex s vedoucím střediska brát jen jako odměnu za práci s účetnictvím a necítit se zneužitá. Přesto se v těchto příkladech jedná o sexuální zneužití a není na místě ho bagatelizovat.

Z příkladů také vyplývá, že zneužití mohou být děti, dospívající i dospělí a sexuální zneužití nemusí být násilné. Často oběť se sexuální aktivitou souhlasí, ať už pod nátlakem, nebo dobrovolně. To, že oběť souhlasí a/nebo prožívá během zneužití příjemné pocity, ale neznamená, že se o zneužití nejedná. →



NÁSLEDKY ZNEUŽÍVÁNÍ

Následky sexuálního zneužívání jsou celoživotní. Z průzkumu *proFem* (bit.ly/profem-vyzkum) také vyplývá, že dopadům čelí 74 % obětí kontaktních forem sexuálního násilí, které ho zažily ve věku do patnácti let. U obětí se mohou rozvíjet závažné psychické poruchy (např. akutní a posttraumatická stresová porucha, deprese, úzkosti), problémy s důvěrou ve vztazích, pocity méněcennosti a bezmoci, potíže se soustředěním a poruchy spánku, promiskuita, nebo naopak striktní vyhýbání se partnerským vztahům, sebepoškozování, sebevražedné myšlenky, sebevražedné pokusy i dokonané sebevraždy. Oběti mohou trpět i různými chronickými bolestmi a mít zvýšenou tendenci k užívání návykových látek s rizikem vzniku závislosti.

PACHATELÉ JSOU ZŘÍDKAKDY SEXUÁLNÍ DEVIANTI

Jak už bylo řečeno v úvodu, pachatel sexuálního deliktu na své oběti ve většině případů nevyskočí z křoví, neboť patří k lidem blízkým oběti. Pachateli bývají rodinní příslušníci oběti, učitelé/učitelky, faráři/farářky, ale také skautští/skautské vedoucí, jiní blízcí dospělí, dospívající nebo děti. Pachatel často nemá žádnou sexuální deviaci (není pedofil, voyeur apod.). Jeho motivem není sexuální uspokojení, ale potvrzení si svého postavení, moci či autority. Pro sexuální zneužití je typický nerovný vztah mezi pachatelem a obětí.

Pachatelem sexuálního deliktu ve skautském prostředí nemusí být někdo, kdo do oddílu přišel zvenčí, ale může to být (a ve většině známých případů také je) člověk, který do oddílu patří od dětství.

Typicky si pachatele představíme jako muže, ale sexuální zneužívat mohou také ženy, dospívající nebo děti. Mohou to být oblíbení a schopní vedoucí, nicméně pachatelem může být i outsider oddílu nebo někdo, kdo je normální a průměrný.

K rozpoznání pachatele je důležité se seznámit s formami, scénáři a příklady sexuálního zneužívání. Můžeme si všimnout rizikových situací, rizikového chování a aktivně jednat (např. nedovolíme mladému vedoucímu z příkladu výše fyzicky projevoval náklonnost ke třináctileté skautce).

JAK VYPADÁ SCÉNÁŘ SEXUÁLNÍHO ZNEUŽITÍ

Opět se vrátíme k tomu křoví, ze kterého pachatel nevyskočí. Jak to tedy pachatel provede, že dokáže svou oběť zneužít a pak ji ovlivnit natolik, že o situaci vůbec nepromluví?

Některé kroky, které pachatel podniká, můžou být považovány za normální chování. Ve skautském oddíle navazujeme vztahy s mladšími lidmi, kteří uznávají naši autoritu. Panuje mezi námi vzájemná důvěra a máme se rádi, i proto je jednání pachatele tolik zraňující.

Nejde pouze o vztahy ve fyzickém prostoru. Kyberprostor je místo, kde je poměrně jednoduché získat důvěru oběti a komunikace s pachatelem probíhá často přes chatovací služby. Velmi rizikové jsou aplikace, kde mizí obsah konverzací a ty pak nemůžou sloužit k důkaznímu řízení (např. Snapchat).

Různé formy sexuálního zneužití můžou mít podobný scénář, a to s několika fázemi:

1. VÝBĚR A PŘIVÁBENÍ OBĚTI

Pachatel si vybírá oběť, začíná se o ni zajímat a navazuje s ní důvěrný vztah.

Příklad: Začíná skautský rok a čerstvě dospělý rádce Michal dostává na starost družinu mladších skautů. Kluci si ho oblíbí, připravuje jim bezva program. S jedním z chlapců, Radkem, se Michal více přátelí a na společné cestě domů si povídají. Rádce Michal zjistí, že Radka zajímá parkour.

2. PŘIPOUTÁNÍ OBĚTI, TAJNŮSTKAŘENÍ

Pachatel si k sobě oběť připoutává. Může si vyzkoušet, zdali oběť udrží první společné tajemství. Probíhá první fyzický kontakt, který se jeví jako přirozený.

Příklad: Rádce Michal si začne s Radkem psát na Snapchatu. Posílají si zábavná videa z parkouru. Koncem října Michal pozve Radka na parkourové hřiště a prosí ho, aby o tom ostatním klukům neříkal, protože by je všechny neuhlídál. Cestou domů vezme Michal Radka kolem ramen: „Jsi skvělý kamarád, Radku, moc mě to s tebou dnes bavilo.“ Radek se cítí velmi šťastný a vyjímečný, má Michala rád.

3. ZNEUŽITÍ

Pachatel poprvé oběť zneužije. Forem zneužití je mnoho, jak je uvedeno výše.

Příklad: Na únorové výpravě rádce Michal v noci Radka vzbudí a odvede do vedlejší místnosti. Radek si myslí, že se jedná o noční bojovku, ale Michal ho začne hladit, říká mu, že se do něj zamiloval a že Radek ho určitě taky miluje. Radek se nedokáže bránit. Neví, co má dělat, protože nechce Michala ranit a stydí se. Ráno Michal dělá, že se nic nestalo.

4. HROZBY A VÝSADY

Pachatel potřebuje, aby oběť nepromluvila. Dál využívá své moci nad ní i jejího citového připoutání. Používá hrozby a výsady.

Příklad: Rádce Michal dál udržuje vztah k Radkovi. Na Snapchatu mu píše milostné zprávy. Pokud jsou sami, tak Michal Radka začne osahávat. Radek se na jaře skautským akcím vyhýbá a snaží se vztah přerušit. Michal mu vyhrožuje, že když se s ním přestane vídat, tak se zabije, a upláčí ho kupováním telefonního kreditu.

PREVENCE SEXUÁLNÍHO ZNEUŽÍVÁNÍ

Prvním krokem prevence je, že si riziko sexuálního násilí uvědomujeme my, vedoucí:

- ✿ Jsme k tématu citliví a automaticky nepředpokládáme, že nikdo nemá špatné úmysly.
- ✿ Přemýšlíme nad rizikovými situacemi a vhodně je ošetřujeme (např. společné spaní; situace, kdy je pouze jeden vedoucí s jedním dítětem; táborové sprchování; pozvání k vedoucímu domů; milostné vztahy mezi členy mladšími a staršími patnácti let apod.).
- ✿ Mluvíme o riziku sexuálního zneužívání v oddílech s ostatními vedoucími a informace o něm předáváme i všem mladým a nově příchozím vedoucími.
- ✿ Dodržujeme *Kodex jednání dospělých* (bit.ly/kodex) a předáváme dál informace z něj.
- ✿ Druhým krokem prevence je informování holek a kluků z našich oddílů o tom, že riziko sexuálního zneužívání existuje.

- ✿ Zařadíme do skautského programu sexuální výchovu (můžeme čerpat z článků: Sexuální výchova ve skautu – Skauting 2/2023, bit.ly/skauting-sexualni-vychova, Učíme holky a kluky říkat NE Sexuální výchova ve skautu – Světýlko, bit.ly/svetylko-slusne-odmitnout a Skaut 4/2024, bit.ly/skaut-rikat-ne).
- ✿ Pomáháme holkám a klukům hledat svoje hranice a udržovat si je.
- ✿ Učíme holky a kluky, že udržování tajností nemusí být vždy v pořádku.

POKUD SE NÁM NĚKDO SVĚŘÍ...

... má k nám velkou důvěru. Pro oběť je zásadní, aby jí někdo uvěřil a stál při ní. Po vyslechnutí toho, co nám chce oběť říct, bychom se měli společně dohodnout na dalším postupu. Je možné, že se oběť nyní situaci řešit nepřeje, že se v této chvíli potřebuje jen svěřit. Oběti se mohou svěřit i po dlouhé době (měsíce, roky, desetiletí), kdy najednou cítí, že potřebují situaci řešit, je tedy důležité na ně netlačit.

Pokud je to možné (a je to i vhodné):

- zapíšeme informace, které nám oběť dává (přesné a věcné informace o tom, kdo a co přesně dělal, kdy a kde se to stalo, s uvedením správných anatomických názvů a forem zneužití – např. místo „sexuálně zneužil svoji oběť“, uvedeme „vytáhl ztopořený penis a začal se jím třít o stehna oběti“);
- zajistíme možné důkazy (např. konverzaci s pachatelem, fotografie);
- zabráníme opakování zneužití (např. zamezení kontaktu oběti s pachatelem).

Nejdůležitější ale zůstává, že oběť vyslechneme a uvěříme jí. Důležité je zvědomovat, že za násilí je vždy odpovědný pachatel. Oběť nenese vinu. Ani pokud se opila. Ani pokud byla jen v plavkách. Nikdy.

U některých činů platí ohlašovací povinnost, ale u mnoha případů neplatí, nebo je sporná, proto je třeba pečlivě a v klidu uvážit a ověřit, zda se vztahuje na náš případ. Doporučte oběti obrátit se na specializované krizové centrum či na linky uvedené níže.

MYSLEME NA SEBE! NEJSME NA TO SAMI!

Situace spojená s řešením sexuálního zneužití může i u nás vyvolat psychické a fyzické potíže, hněv, nutkání pomstít se pachateli, pocity viny, vtíravé myšlenky o sexuálnímu zneužití, problémy se spánkem apod. Proto je důležité nastavět se do role terapeuta, ale pomoci oběti s vyhledáním odborné pomoci, a v případě, kdy oběť další řešení odmítá, vyhledat pomoc alespoň pro sebe. Může to být jiný vedoucí, vedoucí střediska, známý psycholog, krizová linka Junáka nebo Linka bezpečí. O závažných případech je vždy třeba informovat vedoucí/ho střediska a/nebo krizovou linku Junáka.

SHRNUTÍ

- Sexuální ohrožení je v našich oddílech přítomno.
- Pachatel často nemá žádnou sexuální deviaci, ale může to být náš kamarád nebo oblíbený a schopný člověk, kterého si vážíme.
- Průběh sexuálního zneužití má často podobný scénář.
- Důležité je všimnout si rizikového chování a jednat.
- O závažných případech je vždy třeba informovat vedoucí/ho střediska a krizovou linku Junáka.

ZDROJE

Sexuální zneužívání (nejen) v církvi – příručka o sexuálnímu zneužívání (bit.ly/zneuzivani-cirkev).

Psychické reakce dětských obětí sexuálního zneužívání a znásilnění – článek s případy sexuálního zneužívání z psychiatrické nemocnice (bit.ly/psychicke-reakce).

Data z průzkumu o sexualizovaném násilí společnosti proFem (bit.ly/profem-vyzkum).

TIPY NA DALŠÍ ČETBU K TÉMATU SEXUÁLNÍHO ZNEUŽÍVÁNÍ

Kodex jednání dospělých – pro vymezení hranic mezi žádoucím a nežádoucím chováním dospělých v Junáku (bit.ly/krizovatka-kodex).

Klubovna Naděje – pro oběti sexuálního zneužívání (klubovnanadeje.cz)

Linka bezpečí – návody, otázky a odpovědi k sexuálnímu zneužívání (linkabezpeci.cz).

Bílý kruh bezpečí – poskytuje odbornou, bezplatnou a diskrétní pomoc obětem trestných činů (bkb.cz).

ProFem – pomáhá obětem domácího a sexuálního násilí s návratem k plnohodnotnému životu (profem.cz).

Příběh Piškota a Meluzína – dokument o případu zneužívání ve skautském oddíle (bit.ly/dokument-zneuzivani). ✘



FOTO: UNSPLASH – PAWEL CZERWINSKI



JAN SCHOVÁNEK – GROSS
Vedoucí koedukovaného oddílu
v Suchdole nad Odrou a vedoucí
Odboru vlčat a světlušek.



DANA TARANTOVÁ – KOMTESA
V oddíle Sedmikrásky v Mostě
vede světlušky. Členka OVaS
a vedoucí Ústředního týmu ZVaS.

Schůzka v džungli a na paloučku

*Vydejte se s námi na schůzku
vlčat nebo světlušek*

Příběhy jsou důležitou součástí života holek a kluků. Díky nim mohou prožívat dobrodružné výpravy do světa fantazie a přitom být po celou dobu v bezpečném prostředí skautského oddílu. Příběhy o Lucince a o Mauglím nám nabízí spoustu inspirace na atraktivní program a nechat vlčata a světlušky prožívat podobná dobrodružství jako postavy z příběhů.

Teorii k symbolickým rámcům si můžete přečíst ve starších článcích Skautingu: **Symbolický rámec je pilířem** (červen 2018, bit.ly/symbolicky-ramec-1) nebo **Symbolický rámec vlčat a světlušek v oddílové praxi** (červen 2021, bit.ly/symbolicky-ramec-2). V tomto článku si ukážeme praktické příklady aktivit na schůzky. Jednu pro světlušky, druhou pro vlčata.



FOTO: PAVEL PRIESSNITZ – TOR

Schůzka pro vlčata s Knihou džunglí

Pro schůzku vlčat využijeme příběh *Ká na lovu*, který je zpracován také v komiksové podobě v *1. stezce vlčat Mauglí mezi vlky*. Příběh je o Mauglím, kterého unese opičí národ Bandarů, a o jeho zachráncích - medvědu Balůvi, černém panteru Baghírovi, hadu Ká a luňáku Čílovi.

1. BANDAŘI UNÁŠEJÍ MAUGLÍHO (POHYBOVÁ AKTIVITA)

30 minut

Bandaři unášejí Mauglího v korunách stromů, kam jeho kamarádi nemohou. Zvládnete vytrhnout Mauglího z jejich spárů?

Vlčata rozdělíme na zachránce a Bandary. Bandarů je o poznání více (např. 2–6). Úkolem Bandarů je dostat Mauglího (míč) do chladných doupat (kruh z lana). Chladná doupata jsou od sebe vzdálená cca 30–50 metrů. Pokud Bandar drží Mauglího (míč), nesmí chodit – může udělat maximálně jeden krok. Hra končí ve chvíli, kdy je Mauglí v chladných doupatech, nebo když jej chytí někdo ze zachránců.

2. CESTA DŽUNGLÍ (POZNÁVÁNÍ PŘÍRODY)

30 minut

Kamarádi Mauglího stopují Bandary ze země, jelikož je větve stromů neunesou. Jak půjde stopování vám?

Po předem připravené a vyznačené trase, která nemusí být nijak dlouhá, stopují Bandary menší skupiny vlčat (2–3 děti). Vlčata předem dostanou sadu úkolů: např. nakreslete a pojmenujte tři rostliny, dva stromy a jedno zvíře, které cestou uvidíte. Na konci cesty mohou ukázat, jak se jim podařilo nakreslit ušlou trasu a zda zvládli splnit úkoly. Na závěr si můžete ukázat další rostliny a zvířata, která mají vlčata znát.

Stezka: 1. stupeň – Nástrahy lesa (str. 42) a 1. stupeň – Zvířata (str. 44), 2. stupeň – Stromy (str. 42), 3. stupeň – Květina (str. 42)

3. MLUVÍCÍ KAMENY – ZÁKON (IDEA)

20 minut

Bandaři jsou národ bez zákonů, vlčata však svůj zákon mají. Jak se jim daří se podle něj chovat?

V okolí jsou ukryté kameny (nebo dřevěné placky, papírky), na kterých je část zákona vlčat (jedno až dvě slova). Úkolem vlčat je zákony najít a poskládat. Poté následuje diskuze, k čemu máme zákon vlčat a jak se nám daří jej dodržovat – co znamená, že se budou snažit chovat podle zákona vlčat? Kdy se dětem nedařilo chovat se podle zákona?

Stezka: 1. stupeň – Něco navíc (str. 47), 2. stupeň – Jak se zachovat (str. 19), 3. stupeň – Chci se zlepšit (str. 21)

4. TANEC HADA KÁ (RITUÁL)

15 minut

Těžké boje Balůa s Bandary ustaly až ve chvíli, kdy se připlazil had Ká. Toho se bojí každý Bandar, jelikož je umí zhyponotizovat a pojídá je jako jednohubky.

Lze navázat na aktivitu se zákony – Bandaři totiž žádné zákony nemají a včata si zkusí, co to obnáší. Na začátku vytvoří včata hada – drží se za ramena nebo boky, v čele s vedoucím jako hlavou. Jakmile vedoucí vykřikne: „Bandaři!“, včata se rozutečou kolem něj a představují Bandary. Skáčou, pokřikují, utíkají atp. Předem je třeba vymezit území, kde se smí včata pohybovat, aby neutekla moc daleko. Jakmile vedoucí zavolá podruhé: „Bandaři!“, včata zamrzou na místě a čekají, dokud je hlava nesežere – podlézají pod nohama vedoucího a dalších včat, která se po sežrán stávají součástí hada. Jakmile had sežere všechna včata, ukládá se ke spánku – stočí se do klubíčka a všichni si společně dřepnou.

Schůzka pro světlušky a Kouzelnou lucernou

Příběh, který využijeme na schůzku světlušek, pojednává o přátelství Lucinky a Honzíka, společných hodnotách a usmíření. Nalezneme ho v knize *O Lucince a kouzelné lucerně, nové vydání str. 127, kap. 13: Znovu objevené přátelství, Měsíční lucerna*. Na počátku schůzky je vhodné přečíst příběh nebo jeho část.

1. LUCINKA HLEDÁ JITROCEL K OŠETŘENÍ (POZNÁVÁNÍ PŘÍRODY)

20–30 minut

Poznáte rostliny či léčivé byliny? Najděte dvojice obrázků a dle klíčů k určování rostlin je společně pojmenujte. Pozor, palouček hlídá několik havranů. Světlušky hledají páry rostlin na kartičkách a u toho rychle běhají, jelikož je chytají havrani. Pokud jsou chyceny, je jim ztěženo pohyb: nesmí používat jednu ruku, skáčou... Poté, co světlušky nasbírají potřebné kartičky, určí názvy rostlin. Černobílé obrázky mohou vybarvit.

Cestička: 1. stupeň – Nástrahy lesa (str. 42), 3. stupeň – Květiny (str. 42)

2. DÁREK PRO KAMARÁDKU – DENNÍ PŘÍKAZ (IDEA)

20–60 minut (dle času výroby)

Lucinka si váží kamínku od Honzíka. Jsou pro vás důležité dárky od kamarádů? Společně vyrobte dárek pro někoho, na kom vám záleží.

Světlušky se zamýšlejí nad situací, kterou Lucinka v kapitole řešila. Proč se Lucinka s Honzíkem nepohodla? Stalo se to dětem někdy také? Umí se kamarádům omluvit? Dostaly světlušky někdy dárek od kamaráda/kamarádky?



FOTO: DANIEL JÓN – TULÁK

Druhá část je samotné vymýšlení a tvoření dárku. V činnosti můžete pokračovat i na další schůzce.

Cestička: 1. stupeň – Společně vyrábění (str. 31), 2. stupeň – Dělam radost (str. 25), 3. stupeň – Naučím něco užitečného (str. 23)

3. DĚDA PÍŠE DOPISY DÁVNÉMU KAMARÁDOVI (ROZVOJ DOVEDNOSTÍ)

20–30 minut (dle počtu dopisů)

Napište dopis jako Lucinčin dědeček. K němu připojte obrázek z dobrodružství, která Lucinka prožívá. Dopis můžete poslat jinému roji světlušek. Aktivitu dokončíte vhozením dopisu do schránky.

Cílem je vyzkoušet si psaní dopisu, napsat adresu odesílatele a příjemce a nalepit známku. Druhým záměrem je potěšit osobu na druhém konci dopisu (jiný roj, bývalá vedoucí, oldskautka...). Z psaní dopisů se může stát tradice.

Cestička: 2. stupeň – Spojení na dálku (str. 14)

Na konci schůzky můžeme zařadit zpětnou vazbu, nejlépe s lucernou uprostřed kruhu. Zajímá nás, jak světlušky prožily příběh a která z aktivit jim přišla nejzajímavější. Kdy naposledy psaly světlušky dopis? Měl někdo s poznáváním rostlin obtíže? Jaká byla společná práce na výrobku? Uměla se šestka domluvit?

ZÁVĚR

Všechny aktivity lze najít nově na webu chystamprogram.cz, kde jsou také více rozepsané včetně metodických poznámek a potřebného materiálu.

V rámci aktivit je možné využít kostýmy a další rekvizity. Důležitá je zároveň motivace a případná „teatrálnost“ vedoucích při uvedení programu, která včata a světlušky vtáhne do příběhu.

Podobně lze pracovat i s jinými příběhy a hledat v nich více či méně důležité části, které ovlivnily další průběh nebo samotné postavy. Ty pak můžeme využít v programu na nejrůznější typy aktivit od zamýšlelých programů přes rukodělnky až po pohybové hry.

Pokud máte své osvědčené aktivity na některý ze symbolických rámců nebo jiných příběhů, můžete inspirovat ostatní vedoucí jejich umístěním na webové stránky

chystamprogram.cz. ✖



ANEŽKA BEDNÁŘOVÁ
Vedoucí oddílu Ještěrky
v Domažlicích. Působí
v programovém týmu na Ústředí
Junáka, kde mj. pomáhá s podporou
družinového systému.

Družiny a samostatnost

Díky družinovému systému má každý skaut a skautka příležitost růst, učit se a stát se skutečně samostatným. A právě samostatnost je jedním z cílů skautské výchovy, který formuje nejen jednotlivce, ale ovlivňuje celý oddíl a skautskou komunitu.

Družinový systém není jen o pořádání schůzek. Je především o svěřování zodpovědnosti, o chybách, z nichž se učíme, a o tom, jak být lídrem i týmovým hráčem. V družinách se skauti a skautky učí plánovat, organizovat a realizovat aktivity. Vytvářejí si tak nejen pevné přátelství, ale získávají i životní dovednosti.

JAK DRUŽINOVÝ SYSTÉM PODPORUJE SAMOSTATNOST

Důležitým krokem je postupně předávání zodpovědnosti členům a členkám družiny v rámci jejich možností. To znamená, že skauti a skautky dostávají příležitost vést malé projekty, organizovat aktivity nebo se podílet na rozhodování v rámci družiny. Klíčové je nechat mladé lidi dělat chyby a učit se z nich, což je zásadní pro budování jejich samostatnosti a sebedůvěry.

Pro skauty a skautky je silným nástrojem rozvoje parta a vrstevníci. Chtějí realizovat své nápady a dostávat prostor. Družinu si mají skautky a skauti vést sami, bez dospělých, zato s rádcem či rádkyní. Zpravidla se jedná o nejzkušenějšího člena družiny, kterého ostatní respektují a který dokáže být tahounem. Rádcí a rádkyně fungují jako most mezi vedoucími a členy družin. Jejich úloha není připravovat veškerý program, ale spíše koordinovat družinovou činnost,



FOTO: KARLA JANATOVÁ – KOTĚ

sám přicházet s nápady, ale zároveň dávat prostor všem členům, aby sami přišli s aktivitami pro ostatní. Sami tím rozvíjejí své vůdcovské schopnosti a zodpovědnost.

Základním kamenem je důvěra vedoucích ve schopnosti svých skautů a skatek, respektive jejich rádců. Efektivita družinového systému také uvolňuje ruce vedoucím, mohou se více soustředit na mentorství a rozvoj osobnosti rádců a rádkyň, jejichž podpora je klíčem k samostatnému fungování družin. Práce s rádcí může probíhat na oddílových radách, kde lze věnovat blok inspiraci pro vedení družin, nebo na schůzkách rádcovských družin, případně formou patrona, kdy se vedoucí s rádcem scházejí jeden na jednoho.

PŘÍKLADY A TIPY

Tábor je ideální příležitostí pro praktické učení a posilování samostatnosti. Družina má dostatek času a prostoru pro stmelení a prožití společných dobrodružství. Jak na to?

VYHRAĎTE NA TÁBOŘE ČAS JEN PRO DRUŽINY

- **Mini projekty:** Družiny si naplánují mini projekty, od stavebních aktivit po programy pro mladší. To podpoří týmovou spolupráci a samostatné rozhodování.
- **Čas pro družiny:** Dejte družinám prostor si naplánovat a zrealizovat vlastní aktivity bez přímého dohledu vedoucích. Můžou se pustit do plnění stezky či odborek nebo si tvořit družinový zpěvník, vyrábět trička nebo plánovat další výpravu. Je však důležité, aby vedoucí věděli, co družina dělá, a myslel na jejich bezpečnost.
- **Vaření a táborové práce:** Zapojte družiny do přípravy jídla a organizace táborového života. Nechte je, aby si samy plánovaly jídelníček, nakupovaly potraviny a připravovaly jídla.
- **Stavba a údržba tábora:** Družiny můžete nechat, aby samy navrhovaly a budovaly táborové stavby, jako jsou brány, sprchy a společné prostory. To nejen rozvíjí praktické dovednosti, ale také posiluje pocit zodpovědnosti a pozitivního vztahu k práci.

PRÁCE S DRUŽINOU BĚHEM ŠKOLNÍHO ROKU

Není to jen o každotýdenních schůzkách, ačkoli ty jsou nepochybně základ. Dávají jistotu a průběžně posilují pospolitost družiny. Správná skautská družina potřebuje také svoje tradice nebo vlastní výpravy za dobrodružstvím.



FOTO: DANIEL JÓN – TULÁK

- **Společné plánování:** Na začátku školního roku si s rádcem či rádkyní sednete a společně stanovíte cíle, kterých má družina v průběhu roku dosáhnout. Nechte na rádcí a samotné družině, aby naplánovali, jakým způsobem cíle naplní. Družina se zvládne sama dohodnout, kam pojedete na výpravu a jaké jídlo si na ní uvaří nebo kdo si připraví který program na schůzku. Stejně jako se dokáže domluvit na tom, na jaký film se půjdou společně podívat a jestli půjdou bruslit nebo do bazénu.
- **Družinové funkce:** V rámci družiny si každý zvolí družinovou funkci a úkoly, které se k ní vážou. Každý člen a každá členka družiny by měli mít jasně definovaný úkol odpovídající jejich schopnostem a zájmu. Kluci a holky se přirozeným dělením rolí učí hledat silné a slabé stránky sebe i ostatních. Funkce upozadí ty slabé, protože ty k funkci nevyužijí. Družiny můžou mít pokladníky, fotografy, kronikáře a správce družinového vybavení nebo sociálních sítí. Ale funkce se mohou odvíjet i od měkkých dovedností, například tahoun, hláškomet, starostlivec nebo empaťák.
- **Družinové projekty:** Družina se například může starat o květiny v klubovnách, může se pustit do výzdoby jedné z kluboven nebo vytvořit oddílové video z výpravy. Oddíl, do něhož sami investují energii a snahu, budou i v budoucnu rádi navštěvovat a možná i vést.
- **Vedení aktivit:** Zajistěte, aby rádcí vytvářeli prostor členům svých družin k vedení dílčích aktivit. Jejich zapojení může zahrnovat vše od přípravy programu po jeho realizaci. Může jít o novou neobvyklou hru, nácvik tábornické praxe nebo třeba družinovou soutěž v uzlování či stavbě stanu na rychlost. Postupně se tak učí dovednostem, které mohou později využít jako rádcí nebo vedoucí. Současně na vlastní kůži poznají, jak je nepřijemné, když někdo vyrušuje nebo odvádí pozornost ostatních. Po realizaci aktivity je třeba dát organizátorovi zpětnou vazbu buď jen od rádce, nebo od celé družiny.

PROSTŘEDKY A NÁSTROJE

S podporou samostatnosti v družinách mohou pomoci i nástroje (vše najdeš na radce.skaut.cz), jako jsou skautské stezky, odborky, rádcovský zápisník nebo družinový kalendář. Zdrojem inspirace je i *Rádce skautské družiny*, kterého se může držet nejen začínající rádce.



FOTO: PROKOP HAVRDA – ČMELÁK



FOTO: ARCHIV ODDÍLU ÁLA CHAOS

Hodně úkolů ze stezek nabádá k zapojení skautů a skautek do chodu družiny i oddílu. Při družinových schůzkách mohou skauti a skautky plnit úkoly ze stezek a využít je jako inspiraci k programu. Například v *Cestě země & vody* je úkol *Družina v oddíle* věnovaný družinovým funkcím. Tvoření může vést k tvorbě dekorace do společných oddílových kluboven nebo k tomu, aby se pustili do jejich opravy.

Odborky u skautů a skautek podporují rozvoj speciálních dovedností. Prohlubují a rozšiřují zájem o konkrétní oblast. Povzbuzují je v hledání individuálních zájmů. Každý v družině si může vybrat odborku, kterou chce plnit. Nebo si družina může vybrat odborku společnou. Motivujte je v plnění vlastním příkladem a nebojte se vrhnout do plnění odborek s nimi. Odborky lze plnit v každém věku.

Rádcovský zápisník 2.0 je primárně nástrojem pro rádce a jejich vedoucí. Mohou s ním společně pracovat, předávat si zkušenosti a budovat vzájemný vztah, což vede i k dobrému fungování družin. Společné vyplňování pracovních listů podpoří stmelení skupiny. Do *Zážitkovníku* si družina může sepsat, co chce během roku společně zažít. Naplánovat konkrétní aktivity na schůzku nebo pro svůj volný čas na táboře může družina spolu s listy *Příprava programu*.

S plánováním pomůže taky družinový kalendář. Zanechte si do něj společné výpravy, speciální schůzky nebo narozeniny. Pověste si ho v klubovně, ať máte všechny své plány na očích a na nic nezapomenete. Kalendář nabízí také inspiraci na témata a aktivity, které můžete ve své činnosti využít.

ZÁVĚR

Samostatnost není pouze o individuálním růstu, je to klíčová součást skautského ducha, která obohacuje celý oddíl. Skauti a skautky, kteří se naučili být samostatní, jsou lépe připraveni převzít vedení, čelit výzvám a přispívat k pozitivním změnám ve svém okolí. Naše společné cíle v družinovém systému proto nejen podporují osobní rozvoj, ale tvoří základ pro silnou skautskou komunitu. ✖



ANEŽKA BEDNÁŘOVÁ
Vedoucí oddílu Ještěrky
v Domažlicích. V programovém
týmu na Ústředí Junáka se podílí na
podpoře roverského programu.

Putování roveringem v šesti bodech

*Roverský program je od letošního
Obroku oficiálně uveden. Jsme
na začátku cesty péče o rovering,
ale už na ni vykračujeme
s výbavou v podobě připraveného
rámce roverského programu*

Rovering je velká záhada a v konkurenci s vedením oddílu pak dostává na mnoha místech v naší republice na frak. Tak tomu aspoň bývalo. Svědčí o tom i velký průzkum, který se mezi rovery dělal před pěti lety. Mimo jiné z něj vyšlo, že rovering není intuitivní. Po dovršení skautské stezky chybí další jasný krok, kam dál. Roveři postrádají inspiraci a konkrétní náměty na činnost a připadají si v roveringu neukořtení. Neznají jeho začátek ani jeho konec a co obnáší být roverem. Kdo vlastně zodpovídá za rozvoj RS? Rover sám, jeho oddíl, středisko, nebo nějaký průvodce? Jaký je cíl roverské výchovy?

Po průzkumu z roku 2015 a následné revizi roverského programu, kterou jsme na podzim 2023 završili testováním navržených nástrojů a diskuzemi se zapojenými rovery, můžeme konečně představit koncept programu, který snad reaguje na nedokonalosti toho předchozího.



FOTO: ŠTĚPÁN FILIP – SVĚTLUŠKA

**Podívej se na plakát
Putování roverin-
gem, který najdeš
na přiloženém QR
kódu.**

Cesta se dělí na dvě základní části, které představují dvě etapy roveringu. Mladší RS (cca 15–19 let) jsou označeni termínem *Putující*, který odkazuje k významu slova *rover*, a tím i k základu roverské činnosti – putování. Starší RS (cca 20–24 let) nazýváme *Provázející*, kteří ve svém věku vedle putování přebírají větší odpovědnost také tím, že se stávají průvodcem např. mladšímu (putujícímu) roverovi.

Nový program dává roveringu rámec v podobě **pěti oblastí roverské cesty**. Ty přímo navazují na oblasti skautské výchovy a vymezují prostor pro všestranný rozvoj RS.



PĚT OBLASTÍ ROVERSKÉ CESTY A JEJICH TÉMATA:

- ✿ objevování vlastních fyzických a duševních možností,
- ✿ hledání pravdy,
- ✿ navazování dobrých vztahů,
- ✿ hledání vlastního místa ve společnosti,
- ✿ nalézání vlastního vztahu k přírodě.

Každá oblast se rozvíjí do témat, kterých je dohromady šestnáct a pomáhají lepšímu pochopení toho, kam jako rover/rangers směřuju a čeho chci dosáhnout.

Více o oblastech a tématech roverské cesty si přečteš na skautské Křižovatce (bit.ly/roversky-program).

Časový rámec a snazší identifikaci s identitou rovera pomáhají tvořit **rituály**. Uvědomění si okamžiku vstupu do roverského věku a poté i opuštění roverské cesty jsou jedny z základních pilířů nového programu jak pro RS, tak i pro jeho/její okolí. Inspirace pro podobu rituálů je součástí nástrojů, které pro roverský program ještě připravujeme.

VSTUPNÍ RITUÁL

Vykročením v podobě rituálu *uzavíráš svou cestu skauta/skautky a vstupuješ na cestu roverskou, přijímáš její výzvy a jsi na ně připraven/a*. Touto větou začíná **Roverský kompas** (bit.ly/roversky-kompas), příručka pro všechny začínající rovery, která jim představí rovering a roverský program a je jednou z věcí, kterou může RS získat při rituálu. V ten moment RS dostávají také roverský šátek a šňůrku, jsou přijati do nového společenství, mezi další RS v kmeni nebo družině (jednotce). Součástí rituálu je i výroba vlastní malé symbolické hole, kterou si RS umístí na svůj kraj.

PROČ HŮL?

Roverská hůl je tradiční symbol RS. Jakožto opora poutníka na jeho cestě, jako ukazatel směru i jako vyjádření možnosti volby a rozhodování v podobě rozdvojené vidlice na holi, které před RS na jejich cestě stojí.



FOTO: ANIČKA BĚLKOVÁ – KLEA

Bude ukazovat, kde na své roverské cestě jsou – zda jsou putující RS s jedním zářezem na holi, nebo provázející RS se dvěma zářezy. Vybarvený zářez pak poukazuje na to, že RS splnil všechny doporučené podmínky pro svůj věk. Na konci své cesty hůl odloží během závěrečného rituálu.

DOKONČENÍ KOMPASU

Po splnění deseti aktivit z Roverského Kompasu už RS ví, jak může roverská cesta vypadat, a vydávají se na tu svou. Důležitou součástí při plnění Kompasu a v prvních letech na roverské cestě je role průvodce, který pomáhá roverům nastavit směr cesty a odhadnout jejich vlastní možnosti. Průvodce/průvodkyně může být tím, kdo pomáhá RS naučit se dobře si nastavit osobní cíle a následně je vyhodnotit. Role průvodce v rovingu sice není nová, ale vnímáme, že potřebuje konkrétní podporu, s níž do budoucna počítáme.

PRŮVODCE

Průvodcem/průvodkyní může být starší rover nebo rangers, vedoucí roverského kmene, vedoucí oddílu či instruktor/ka z kurzu. Nejde o jasně definovanou funkci, ale klíčovým faktorem je, aby RS měli k průvodci/průvodkyni důvěru. A aby pro ně byl/a přirozenou autoritou, od níž se chce učit.

PUTUJÍCÍ ROVER/RANGERS

Cílem putujících RS je naplno prožít roving se svými vrstevníky, rozvíjet sebe sama skrze projekty, výzvy a další roverský program (velkou roli v něm hraje vlastní roverská činnost a zvyklosti daného společenství) a postupně se učit přebíráni odpovědnosti za svou další cestu.

Jako putující rover / rangers má před sebou **šestnáct témat**, která by měl/a poznat pomocí plnění výzev, projektů nebo odborek. Těchto šestnáct aktivit může být kostrou roverské činnosti pro putující.

PROJEKTY A VÝZVY

Základními kameny roverského programu jsou projekty a výzvy. Výzva je osobní zkouškou, která vede k poznání sebe sama, překonání se a k dalšímu osobnímu rozvoji. V projektech lze společně pracovat na větších úkolech. Kromě osobního rozvoje skrze různé nové role cílí na osvojení týmové spolupráce, efektivní komunikace, ale také přátelských vztahů. Pro konkrétní aktivity a inspiraci existuje **Databáze projektů a výzev** na Rovernetu (rovernet.cz/projekty-a-vyzvy).

Nedílnou součástí této roverské etapy je samozřejmě putování. Každý putující RS by tak měl vyrazit aspoň na **tři víkendové puťáky**. A rozhodně není na škodu uspořádat putování delší, nebo i vzdálenější od rodné krajiny.

O KROK DÁL

Přechod z putujícího na provázejícího rovera nenastává v jediný moment. Může se skládat z vícero událostí – například takových, že se rozloučí se svým průvodcem, splní si všechny úkoly putujícího RS, že se sám chce stát průvodcem někomu mladšímu, nebo mu v přerodu pomohou jiné životní změny (třeba konec SŠ a nástup na VŠ nebo do práce). Je jen na samotném RS, aby si určil čas, kdy se z něj stane provázející. Zpravidla to bude kolem 19–20 let věku.

PROVÁZEJÍCÍ ROVER

Cílem provázejících RS je postupně plně převzít odpovědnost za svůj osobní rozvoj a držet ho ve svých rukou, ale také **být průvodcem** na cestě někoho jiného. Tím může být mladší rover/rangers, holky a kluci v oddíle nebo i někdo jiný mimo skautský svět. Tuto roli by si měl zkusit aspoň na půl roku. Rover/rangers se v této etapě má také dostat do role **vedení týmu** při práci na projektu. Na konci roverského období vstupuje provázející RS na stezku dospělého skauta, skautky a je zcela na něm/ní, jaký další směr zvolí, řízená skautská výchova zde končí.

ZÁVĚREČNÝ RITUÁL

Konec roverské cesty není koncem skautským. Nese v sobě uvědomění, že od teď je život rovera jen v jeho vlastních rukou a má veškeré předpoklady se dál rozvíjet jako dospělý. Vykračuje do života obohacen o skautskou výchovu a její hodnoty. Opuštění roverské cesty je moment, kdy RS odloží hůl z kroje, přijme činovnícký fialový šátek a začíná pro něj nová skautská etapa.

Nový roverský program je nabídkou pro ty, kteří možná s rovingem začínají a potřebují se něčeho chytit. Hřiště vymezené pro všechny RS by mělo tvořit pět oblastí roverské cesty (viz výše), ale pokud si ho RS chtějí plnit vlastními aktivitami, tak je to jediné dobře. Nepředpokládáme, že naplní roverské činnosti bude pouze takto nastavený roverský program s jeho nástroji. Čím aktivnější a tvůrčí RS budou, tím lépe. Roving stále nabízí i další aktivity a nástroje, například desítky roverských akcí, táborů a kurzů, odborky nebo časopis Roverský kmen.

Během následujícího roku připravujeme představení nového programu všemi směry. Nabídneme kurzy, stream, workshopy pro střediska a vyvíjíme nový Rovernet (rovernet.cz). Do té doby najdete informace a předešlým databázi projektů a výzev na Roverském rozcestníku (rovernet.cz/projekty-a-vyzvy). ✖



LUKÁŠ KAPINUS – LUKE
Student farmacie na Farmaceutické fakultě Masarykovy univerzity, vůdce vlčácké smečky a instruktor vzdělávacích kurzů.



KAREL VAŠUT
Vedoucí lékárník a odborný asistent na Farmaceutické fakultě Masarykovy univerzity, kde se zabývá poskytováním farmaceutické péče, komunikací s pacientem a farmakoepidemiologií.

Znáte léky ve své lékárnice a víte, jak je používat?

Máte na oddílových akcích nebo táborech lékárníčku? Pokud ano, máte ji dobře vybavenou? A pokud si myslíte, že ano, víte, jaké přípravky v ní máte a jak je správně použít?

V lékárnice běžně najdeme dva typy přípravků, které se od sebe liší funkcí, použitím, ale i prodejem nebo dostupnými informacemi. První kategorií jsou tzv. **léčivé přípravky**, zjednodušeně léky. Slouží k léčbě probíhající nemoci a ovlivňují fyziologickou funkci lidského těla. Proto je často nutné dodržovat různá opatření, jakými jsou změny režimu, nemožnost kombinování těchto přípravků s jinými přípravky nebo s určitými potravinami apod.

Druhou kategorií jsou tzv. **doplňky stravy**, které jsou často s léky zaměňovány. Důležitá je však jejich odlišná funkce a podstata. Neslouží k léčbě onemocnění, ale k posílení lidské imunity nebo k podpoře lidského těla. Jde například o různé krémy, masti, spreje nebo třeba aktivní uhlí. Od léčivých přípravků je poznáme podle nápisu „doplňek stravy“ na etiketě.

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ LÉKY V LÉKÁRNICE

Ve správně vybavené lékárnice bychom měli nalézt řešení pro všechny akutní zdravotní situace, na něž stačíme sami. Vždy je ale nutné důkladně zvážit situaci, a pokud si nejsme jisti, kontaktovat lékaře. V následující části uvádíme nezbytné skupiny léků a základní informace k jejich použití.

LÉKY NA ZVÝŠENOU TEPLOTU (ANTIPYRETIKA) A PROTI BOLESTI (ANALGETIKA)

Léky na zvýšenou teplotu mají zpravidla i protibolestivé účinky, a proto stačí mít v lékárníčkách pouze tyto. Použijete je při neustupující horečce vyšší než 38 stupňů Celsia. Druhou možností je jejich použití na bolest (bolest zubů, hlavy, menstruační bolesti, při úrazech...). Tyto léky nemá smysl podávat preventivně, aby nám teplota náhodou „nevyskočila“. U horečky je vždy nutné podávat dostatek tekutin, abychom zabránili dehydrataci. Léky proti bolesti podáváme běžně po šesti hodinách, nebo v případě nouze po čtyřech hodinách, maximálně pak 4× denně.

Léky na zvýšenou teplotu řazené dle účinné látky:

- Účinná látka paracetamol: Paralen, Panadol.
- Účinná látka ibuprofen: Ibalgin, Brufen, Nurofen.
- Účinná látka kyselina acetylsalicylová: Acylpyrin, Anopyrin.

Léky se silnějším účinkem proti bolesti:

- Ataralgin (paracetamol, kofein, guaifenesin) – při bolestech a duševním a emočním napětí s pocitem úzkosti, lze použít i při bolestech svalů, zad apod.
- Acifein (acetylsalicylová kyselina, kofein) – při středně silných bolestech hlavy, zad, zubů a menstruačních bolestech.

Jednotlivé léky proti horečce a bolesti s rozdílnými účinnými látkami máme možnost pro trvalejší pocit úlevy v krajních případech, kdy jsou užívány po čtyřech hodinách, střídát. Nikdy však déle než jeden den.

Všechny tyto léky se podávají individuálně, ale je nutné hlídat si maximální dávku. Měly by být podávány po jídle, protože mohou dráždit žaludek, a důkladně zapíjeny, ideálně čistou vodou. Jejich účinek by měl nastoupit do třiceti minut po podání. S výjimkou paracetamolu bychom je nikdy neměli podávat u průjemových onemocnění nebo na bolesti břicha!

LÉKY PŘI PRŮJMOVÝCH ONEMOCNĚNÍCH

Průjemová onemocnění mohou mít různé příčiny, na jejichž základě je třeba zvolit vhodný lék. Pokud příčinu neznáme, je nejlepší volbou živočišné uhlí. Zde je nutné dodržet dávkování uvedené v příbalovém letáku, tedy pět a více tablet třikrát až čtyřikrát denně. Pokud do dvou dnů průjem nezmizí, můžeme použít některou ze střevních dezinfekcí (Endiaron, Ercefuryl).

Živočišné uhlí se prodává pod různými názvy (Carbosorb, Carbo medicinalis...). Při použití střevních dezinfekcí je nutné přesně dodržovat doporučené dávkování, jelikož si na ně viry a bakterie mohou vypěstovat odolnost. Proto je nutné s léčbou pokračovat zhruba další tři dny po odeznění příznaků pro zničení veškerých virů a bakterií a zamezení návratu nemoci.

Je také vhodné podpořit obnovu bakteriálních kultur, které se ve střevech běžně vyskytují. K tomu slouží probiotické doplňky stravy (probiotika), které doporučujeme nasadit během nemoci a užívat je i několik dní po uzdravení.

Léčiva na průjemová onemocnění:

- Střevní dezinfekce: Endiaron, Ercefuryl.
- Léčiva pro ostatní příčiny průjemových onemocnění: Smecta, živočišné uhlí (Carbosorb, Carbo medicinalis...).

LÉKY PROTI KAŠLI (EXPEKTORANCIA A ANTITUSIKA)

- Léky proti kašli rozdělujeme do dvou základních kategorií, a to na léky pro podporu odkašlávání a léky na tlumení kašle.

Léky na tlumení kašle (antitusika) jsou léčiva obecně podporující vykašlávání. Nutí zbavovat se zahlenění a po jejich podání mohou i více dráždit ke kašli. **Léky podporující vykašlávání** (expektorancia) užíváme při zahlenění, a to ve dne, kdy nám odkašlávání nečiní problém. Na večer a přes noc, nebo v případě, že již nemáme co odkašlávat, užíváme antitusika neboli léky na tlumení kašle. Ty snižují dráždivost sliznice a umožní si nerušeně v noci odpočinout bez potřeby odkašlávání.

Základem léčby kašle je vždy hydratace, ideálně ve formě čajů (průduškové, na kašel...). Při kašli, který trvá déle než tři dny, nebo je provázen teplotou přesahující 38 °C, je vhodné konzultovat stav s lékařem či lékárníkem, aby se případně odhalilo závažnější onemocnění.

Léky proti kašli:

- Léky podporující odkašlávání (expektorancia): Mucosolvan, Bromhexin, Acetylcystein (ACC).
- Léky na tlumení kašle (antitusika): Tussin, Sinecod, Levopront.

LÉKY PROTI ALERGIÍ (ANTIHISTAMINIKA)

Alergie je nepřiměřená reakce imunitního systému na látky, se kterými se běžně setkáváme – tzv. alergeny (pyly, některé potraviny, prach, roztoči...). V lékárnice často najdeme starší přípravky, např. Dithiaden tablety. Ten má sice silný účinek, ale zároveň je velmi utlumující, způsobuje ospalost a únavu. Po jeho užití se nesmí např. řídit auto.

Pro použití ve formě tablet nebo kapek se doporučují novější léky obsahující cetirizin (Zyrtec, Zodac) nebo loratadin (Claritine), bilastin (Xados) či levocetirizin (Analogin Neo, Xyzal). U těchto přípravků se užívá jen jedna tableta denně a neměly by způsobovat únavu a ospalost.

Mezi lokálně aplikované léky patří dimetinden (Fenistil gel a kapky, které se používají např. při bodnutí hmyzem proti svědění nebo při popáleninách). Ve formě očních kapek nebo nosního spreje jsou pak dostupná antihistaminika azelastin (Allergodil) nebo levocabastin (Livostin). Aplikují se dle doporučení výrobce, většinou dvakrát až třikrát denně.

Léky proti alergii:

- Mírně utlumující léky pro celkové použití: Zyrtec, Zodac, Claritine, Xados, Analogin Neo, Xyzal.
- Léky pro lokální aplikaci: Fenistil gel a kapky, Allergodil, Livostin.

NOSNÍ KAPKY

Nosní kapky bývají často používány nevhodně, jelikož je nevnímáme jako léky na rozdíl od tablet, sirupů apod. Špatnou praxí při užívání nosních kapek bývá časté prostříkávání nosních dutin v momentě, kdy máme obtíže s dýcháním a ucpané dutiny. K tomuto účelu může na rozdíl od léčivých nosních kapek sloužit mořská voda, Vincentka ve spreji nebo voda smíchaná se solí, kterou můžeme aplikovat buď stříkadlem, nebo nosní konvičkou. Oproti tomu níže zmíněná léčiva nesou riziko vysychání nosní sliznice, její naleptání, nebo dokonce vybudování návyku na jejich užívání. Proto je třeba přistupovat k těmto lékům stejným způsobem jako k jiným lékovým formám a dodržovat dávkování dle příbalového letáku.

U nosních kapek a léků proti bolesti doporučujeme zamezit volnému užívání přípravků dětmi, které může vést k jejich nadužívání s negativními dopady, jako jsou zdravotní obtíže nebo vybudování odolnosti vůči těmto látkám.

- Kapky / spreje do nosu se solí: přípravky s mořskou vodou, Vincentka, roztok slané vody; mohou být užívány téměř bez omezení.
- Léčivé kapky / spreje do nosu: Otrivin, Nasivin, Sanorin; dlouhodobé užívání (déle než čtrnáct dní) při chronických obtížích vede k vysychání sliznice a hrozí riziko návyku.
- Kapky / spreje pro alergiky: Livostin, Allergodil, Vibrocil.



FOTO: LUKÁŠ KAPINUS – LUKE

MASTI

Každá lékárníčka by měla obsahovat několik mastí, které poslouží jako řešení základních potíží, jako jsou různé typy bolesti, kožní záněty, popáleniny drobného rozsahu, vyrážky a alergické reakce.

- Masti tlumící bolest: Ibalgin krém, Dolgit krém.
- Masti na vyrážky s protizánětlivým účinkem: Ichtoxyl.
- Na popáleniny: Panthenol, Bepanthen.
- Na alergii / po bodnutí hmyzem: Fenistil gel, Psilo-Balsam.

DEZINFEKCE

Asi nejhorněji využívaným obsahem táborových a oddílových lékárníček jsou dezinfekce. Nejdůležitější je zvolit vhodný přípravek pro danou situaci. Hlavním kritériem je, zda můžeme sáhnout po dezinfekci jodové, či nikoli. Hodně lidí trpí alergií na jód a použití jodových přípravků může způsobit alergickou reakci. Zde je jednoduchý klíč, podle kterého zvolit vhodnou dezinfekci.

Jodové dezinfekce:

- Jodisol – silná dezinfekce na kůži.
- Jox – dezinfekce ústní dutiny (afy, bolest v krku apod.).
- Betadine – silná dezinfekce na kůži.

Nejodové dezinfekce:

- Septonex – středně silná dezinfekce na kůži.
- Ajatin – slabší dezinfekce na kůži, která neštípe.
- Peroxid vodíku – dezinfekce vhodná na rány s cizími částicemi (kousky štetku, prach apod.).

LÉKY NA NEVOLNOST PŘI PŘEPRAVĚ

U některých lidí se může při cestování projevit nevolnost. Je vhodné preventivně zamezit čtení, používání mobilních telefonů apod. Mnoho lidí však nevolnostmi trpí i bez toho. Pro tyto případy je často využíván Kinedryl, který má silně tlumivé účinky a způsobuje ospalost a malátnost.

Poznámka autorů: Některá léčiva uvedená v článku můžeme v lékárně najít jako tzv. generika – léčiva se stejnou účinnou látkou a účinkem s totožným, či velmi podobným složením, avšak pod jiným komerčním názvem. ✘



LUKÁŠ MATĚJEK – PANDA
Člen Náčelnictva a vedoucí
Skautského odboru.

Na stáži ve Světové skautské kanceláři

Osm měsíců v Malajsii

Už od doby, kdy jsem chodil do vlčácké smečky, mě velmi fascinuje skauting. Když se v červenci minulého roku otevřela ve Světové skautské kanceláři v Malajsii stáž v programové oblasti, tak jsem neváhal a přihlásil se. Po úspěšném výběrovém řízení jsem se začal chystat na odjezd. V Kuala Lumpur, hlavním městě Malajsie, mě čekalo osm měsíců, a to od října 2023 do června 2024. A jak to funguje?

Světová skautská kancelář (World Scout Bureau) je sekretariát Světové organizace skautského hnutí (World Organisation of the Scout Movement, WOSM), která sdružuje všechny národní skautské organizace na světě. Světová skautská kancelář podporuje funkce Světové skautské konference (World Scout Conference), období Valného sněmu na světové úrovni, a Světového skautského výboru (World Scout Committee), období Náčelnictva na světové úrovni. Společně s dobrovolnickými týmy realizuje plány související se Strategií světového skautingu (Strategy for Scouting) (bit.ly/scoutstrategy). Také nabízí národním skautským organizacím podporu v různých oblastech (např. program, komunikace, růst) a zasazuje se o rozšíření skautingu ve státech, kde zatím neexistuje. Světová skautská kancelář má pět regionálních poboček, ústředí se nachází právě v Kuala Lumpur.

Práce probíhá v několika týmech – rozvoj skautingu, rozvoj národních skautských organizací, komunikace, externí vztahy, administrativa a finance. Já, jako člen týmu rozvoje skautingu (Scouting development team), jsem podporoval zapojení skautského programu do Cílů udržitelného rozvoje (SDGs, Sustainable development goals). Celkem 17 SDGs tvoří páteř programu rozvoje OSN, který si klade za cíl vytvořit mír a prosperitu pro lidstvo a planetu. Společně s kolegy z různých regionů jsme rozvíjeli Scouts for SDGs Hub (sdgs.scout.org) – platformu pro mladé lidi, na které se mohou dozvědět více o SDGs a zapojit se do komunitních projektů. Spouštěli jsme nové programy WOSM zaměřené na užitečné dovednosti pro život (jako emoční inteligence, kritické myšlení, kreativita, podnikání), zdraví a well-being. Dále jsem pracoval na Scouts of the World Award – výchovném nástroji, který vyzývá rovery a rangers, aby zkoumali globální problémy světa a vedli konkrétní lokální projekty k jejich řešení.

Díky osmi měsícům ve Světové skautské kanceláři jsem se dozvěděl, jak WOSM funguje. Světová skautská kancelář



FOTO: ARCHIV LUKÁŠE MATĚJKY – PANDY

je velmi mezinárodní prostředí. U sousedního stolu seděl kolega z Peru, naproti mně Švéd. Vedl jsem hovory se skauty a skautkami z Bhútánu, Fidži, Keni nebo Kostariky. V jedné zemi je možné, aby měl vedoucí skautské organizace detailní přehled o všech oddílech, jinde zase není zaveden v dostatečné míře internet, často neexistují zpevněné silnice mezi vesnicemi a předávání informací vážně. Někde je zase skauting součástí škol a má svoji pobočku na ministerstvu školství. Bylo velmi zajímavé pozorovat, jak lidé z různých kultur diskutují a dochází ke shodě. V kanceláři jsme si připomínali svátky hinduistů, křesťanů, muslimů i buddhistů. Tato velká diverzita mi dává mnoho podnětů. A o ty není nouze ani ve velmi pestré Malajsii.

Hned po příjezdu jsem začal objevovat Kuala Lumpur. Bylo úžasné, jak mi všichni z kanceláře vždy rádi pomohli, když jsem si nevěděl rady. Poradili mi, abych u sebe neustále nosil deštník, každý den je totiž bouřka. Před ní i po ní je velké dusno a teplota se pohybuje okolo 30 °C. Součástí hotelové rezidence, kde jsme byli s ostatními stážisty ubytovaní, byl i bazén. Do toho jsem chodil každý den plavat. Párkrát mě tam překvapily opice, jak skákaly z jednoho stromu na druhý.

Osmiměsíční stáž v Kuala Lumpur ve Světové skautské kanceláři pro mě byla velká příležitost. Podporovat Cíle udržitelného rozvoje, koordinovat programové projekty a spolupracovat s kolegy z celého světa byla velká radost. Pobyť v Malajsii mi otevřel nové obzory a posílil mé porozumění skautingu jako celosvětovému výchovnému hnutí. Moc bych si přál, abychom podobnou možnost měli všichni.

JAK SE DO PODOBNÉ VÝZVY ZAPOJIT?

Nabídky stáží jsou pravidelně zveřejňovány na stránkách scout.org/careers nebo na sociálních sítích WOSM. Často je dobré mít skautskou zkušenost z národní nebo mezinárodní úrovně a povědomí o tom, co WOSM dělá. Kromě toho je stáž výbornou příležitostí si vyzkoušet život v zahraničí a zdokonalit si angličtinu. ✖



JAROSLAV PETŘÍK – AUSTRALAN
Koordinátor výchovných zpravodajů
v Kanceláři ústředí Junáka.

Jak rozdělit přerostlý oddíl?

Jeden z našich oddílů přerostl, už má více než 80 členů. Kluci sami cítí, že by se měli rozdělit, jenže se jim do toho stále nechce. Jak jim pomoci?

Tato otázka zazněla na březnové výchovné poradně. Připoj se i ty každou první středu v měsíci od 20:00 přes odkaz bit.ly/vychovnaporadna.

SEŽEŇTE VEDENÍ NOVÉHO ODDÍLU

Oddíl má dost mladších členů i roverů, ale nemá silnou dvojku kvalifikovaných vedoucích, kteří by nový oddíl vedli. Šikovnější rovery však můžeme na vedení připravit. Budovat nový oddíl a vymýšlet pro něj nové tradice a rituály pro ně může být lákavá a kreativní činnost. Má smysl se poptat v jiných oddílech na středisku, zda nemají potenciální volné vedoucí. Můžeme také oslovit bývalé vedoucí, jestli nemají chuť se vrátit, a rodiče členů – třeba je mezi nimi někdo se skautskou zkušeností nebo alespoň touhou. Obracet se na dospělé však není dlouhodobě udržitelné, je potřeba se naučit oddíl postupně předávat mladším (k tématu nedostatku vedoucích doporučujeme číslo Skautingu *Jak řešit nedostatky vedoucích?*, bit.ly/skauting-cerven2020).

ROZHODNĚTE, JAK SE ROZDĚLIT

Stávající oddíl je věkově smíšený. Je čas na rozhodnutí, zda budou nové oddíly oba věkově pestré, nebo se vlčácká smečka oddělí od skautů. Obě varianty mají své pro a proti. Ve věkově pestrém oddílu se mladší přirozeně učí od starších. Odrostlá vlčata se nebojí přestupu ke skautům a vedení oddílu se přirozeně obnovuje. Je ale náročnější připravovat program, který by vyhovoval všem.

Oddíl skautů může program lépe zacílit na skauty, plně rozvinout družinový systém a podporovat samostatnost členů. Samostatná smečka si užije vlčáckých her a přestupující vlčata pak čeká nová skautská etapa. Oddíly však musejí úzce spolupracovat, aby se vlčata nebála přecházet a aby odrůstající roveři pomáhali obnovovat také vedení vlčácké smečky.

STAŇTE SE KOUČI

Stávající vedení si možná těžko umí představit, že by oddíl fungoval jinak. Může pomoci klást si otázky: Jak si představujete ideální oddíl? V čem se liší od toho stávajícího? Co vám brání jej změnit? Jak můžete tyto překážky odstranit? Zkuste vedoucí citlivě dovést k vlastnímu uvědomění, proč a jak by se věci daly měnit. Půjdou do toho pak s mnohem větší chutí, než kdyby dostali rozdělení nařizované shora. ✘

INZERCE ↓

INZERCE ↓

SAMBA

PŮJČOVNA-LODI.CZ

SLEVA PRO SKAUTY:

10%

PŮJČUJEME LODĚ
NA ŘEKÁCH:

SÁZAVA
OTAVA
LUŽNICE
OHŘE
MORAVA

Tel: 604 904 737

www.PUJCOVNA-LODI.cz

JUREK

DREAM WELL, ANYWHERE!

**CHYBÍ VÁM STANY,
PLACHTY DO PŘÍRODY?
MÁME PŘEDLETNÍ SLEVOU.**

Stačí jen od 1. 6. do 20. 6. 2024
na eshopu www.jurek.biz
vybrat z našich outdoor výrobků
a použít v košíku Slevový kupón:

TJPLN4 = SLEVA 10 %

KAZDA



ISABEL
MINHOS
MARTINS

MADALENA
MATOSO

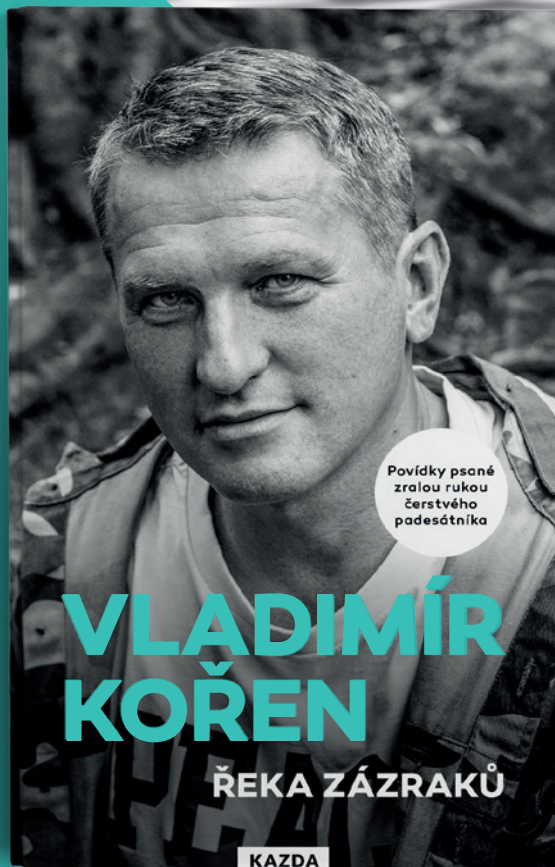
JAK VIDĚT NEVIDITELNÉ

Průvodce krajinou představivosti a kreativity



hlubiny mozku
tajemství přírody
krajiny představivosti
a tvořivosti

Zveme do našeho on-line knihkupectví, kde si můžete vybrat i knihy, které už jinde nenajdete a navíc ke každému nákupu dostanete dárek!
www.baobab-books.net



Novinka s tváří oblíbeného moderátora

PŘIPRAV SE NA LÉTO NAPLNO A S PEČLIVĚ VYBRANOU NABÍDKOU



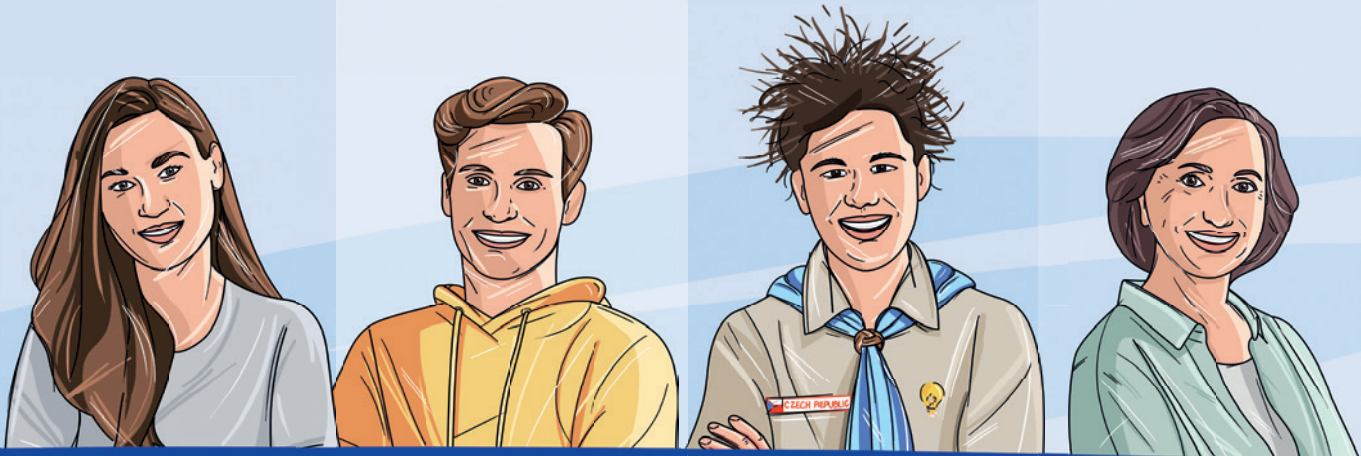
Objev nezbytnosti, co tvůj táborový zážitek rozjedou naplno. Nečekej do poslední chvíle. Mrkni do JUNshopu ještě dnes a sežeň kompletní skautskou výbavu.



junshop.cz

Spojili jsme síly!

Nabídku obou skautských obchodů teď najdeš na junshop.cz.



SKAUTSKÁ ENERGIE OPĚT SOUTĚŽÍ!

Přihlaste se do nezávazné soutěže dodavatelů
o nejuhodnější ceny elektřiny a plynu

Vysoutěžené ceny získají pouze přihlášení

www.skautskaenergie.cz

Přihlášky sbíráme
do 31. července

Chci se přihlásit >



SKAUTSKÁ
ENERGIE