

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**  
**KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ**

Klára Škvorová

**Zhodnocení neformálního vzdělávání v organizaci Junák – svaz skautů a  
skautek ČR a zpracování inovačních návrhů pro přípravu instruktorů**

Evaluation of non-formal education in Junák – Association of Scouts and  
Guides of the Czech republic and processing innovative ideas for the  
preparation of instructors

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Praha 2013

**Vedoucí práce:**

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....  
datum

.....  
podpis autorky

#### Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce, panu doc. PaedDr. Ludvíkovi Egerovi, CSc., za pomoc a cenné rady, své rodině za podporu a pomoc, za konzultace T. Řehákovi, V. Růžičkovi, O. Pytelovi, R. Procykovi, B. Tichavové, M. Pilnáčkovi a J. Luckému. Dále bych ráda poděkovala E. Hanzlové za poskytnutí materiálů a ochotu poradit.

**Abstrakt:**

Bakalářská práce se zabývá zhodnocením současného stavu neformálního vzdělávání v organizaci Junák – svaz skautů a skautek ČR. Konkrétně je zaměřena na nejvyšší kvalifikaci, kterou je možno získat – instruktorskou. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V teoretické části je věnována historickému kontextu skautského hnutí v Čechách, principům a poslání skautingu a deskripci vzdělávacího systému s konkrétním zaměřením na instruktorskou kvalifikaci.

Empirická část práce se věnuje zrealizovanému šetření mezi frekventanty instruktorských kurzů a instruktory, které zjišťovalo vnímání instruktorské role a instruktorského vzdělávání z pohledu obou skupin. v závěru šetření jsou uvedena doporučení plynoucí ze získaných výstupů.

**klíčová slova:** instruktor, kvalifikace, skauting, role, kompetence, vzdělávání

**Abstract:**

This Bachelor thesis evaluates the current state of informal education in the organization Junák – Association of Scouts and Guides of the Czech republic. It focuses specifically on the highest possible qualification – the instructor qualification. The thesis consists of theoretical and empiric part. The theoretical part provides historical context of Czech scouting, scouting principles and mission; it also describes the education system with special focus on the instructor qualification.

The empiric part contains a survey conducted among the participants of instructor courses and instructors. The survey was aimed at the understanding and perception of the role of instructor and education of instructors from both points of view. The conclusion contains recommendations based on the results of the survey.

**Keywords:** instructor, qualification, scouting, role, competence, education

# Obsah

<b>OBSAH</b> .....	<b>6</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>8</b>
<b>0 ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>10</b>
<b>2 ORGANIZACE JUNÁK – SVAZ SKAUTŮ A SKAUTEK ČR</b> .....	<b>11</b>
2.1 PŘEDCHŮDCI ČESKÉHO SKAUTINGU .....	11
2.2 SKAUTING V ČESKÝCH ZEMÍCH.....	12
2.3 POSLÁNÍ A CÍLE SKAUTINGU .....	14
2.3.1 <i>Principy skautské výchovy</i> .....	14
2.3.2 <i>Skautský slib a zákon</i> .....	15
2.3.3 <i>Skautská výchovná metoda</i> .....	16
<b>3 ZHODNOCENÍ SOUČASNÉHO STAVU NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI JUNÁK</b> .....	<b>23</b>
3.1 KVALIFIKAČNÍ STUPNĚ.....	23
3.1.1 <i>Čekatelská zkouška</i> .....	24
3.1.2 <i>Vůdcovská zkouška</i> .....	25
3.1.3 <i>Činovnícké kvalifikace pro vodáckou činnost</i> .....	26
3.1.4 <i>Organizační a hospodářská zkouška</i> .....	27
3.1.5 <i>Odborné činovnícké kvalifikace</i> .....	27
3.1.6 <i>Instruktorská kvalifikace</i> .....	27
3.2 VZDĚLÁVACÍ KURZY .....	27
3.2.1 <i>Projekt vzdělávacího kurzu</i> .....	28
3.2.2 <i>Počty vzdělávacích kurzů (ČZ, VZ, IK) v Junáku v letech 2011 a 2012</i> .....	28
3.3 KOMPETENCE .....	29
3.3.1 <i>Kompetence a klíčové kompetence – vymezení pojmů</i> .....	29
3.3.2 <i>Práce s kompetencemi v Junáku</i> .....	30
3.4 INSTRUKTORSKÁ KVALIFIKACE.....	33
3.4.1 <i>Vstupní podmínky</i> .....	33
3.4.2 <i>Oprávnění držitele IK</i> .....	33
3.4.3 <i>Získání IK</i> .....	34
3.4.4 <i>Obsah IK</i> .....	35
3.4.5 <i>Kompetenční profil IK</i> .....	36
<b>4 VNÍMÁNÍ ROLE INSTRUKTORA A INSTRUKTORSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ</b> ... <b>38</b>	
4.1 CÍL ŠETŘENÍ.....	38
4.2 ŠETŘENÍ MEZI FREKVENTANTY KURZŮ.....	38
4.2.1 <i>Vyhodnocení dotazníků</i> .....	40
4.3 ŠETŘENÍ MEZI ZKUŠENÝMI INSTRUKTORY .....	46
4.3.1 <i>Vyhodnocení rozhovorů</i> .....	47
4.4 SROVNÁNÍ VÝSTUPŮ ZE ŠETŘENÍ MEZI FREKVENTANTY A VÝSTUPŮ ŠETŘENÍ MEZI INSTRUKTORY.....	51

4.4.1 Vnímání instruktorské role .....	51
4.4.2 Vnímání instruktorského vzdělávání .....	52
<b>4.5 ZÁVĚRY ŠETŘENÍ .....</b>	<b>52</b>
<b>5 ZÁVĚR .....</b>	<b>55</b>
<b>SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>

## **Seznam zkratk**

**ČZ** – čekatelská zkouška, kvalifikace dle ŘVČČJ

**IK** – instruktorská kvalifikace, kvalifikace dle ŘVČČJ

**ILŠ** – instruktorská lesní škola, typ instruktorského kurzu

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

**MŠMT** – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

**OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development

**ŘVČČJ** – Řád vzdělávání činovnic a činovníků Junáka, vnitřní předpis Junáka o vzdělávání

**VZ** – vůdcovská zkouška, kvalifikace dle ŘVČČJ



## 0 Úvod

Organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR si klade za cíl všeobecný rozvoj osobnosti mladého člověka. K naplnění svého poslání potřebuje vzdělávat dospělé členy, kteří poté pracují s dětmi a mladými lidmi.

Neformální vzdělávání probíhající v této organizaci se neustále vyvíjí, hledá nové metody a formy, mj. pracuje i s kompetenčními profily. Nejvyšším kvalifikačním stupněm je instruktorská kvalifikace, která držitele opravňuje k mnoha činnostem. Ve své práci se budu zabývat převážně touto kvalifikací – jakým způsobem je možné ji získat a k čemu držitele opravňuje. Role instruktorů v organizaci není nikde přesně definována. Též pohled na instruktorské vzdělávání nebyl zkoumán.

Cílem předložené práce je zpracovat deskripci systému instruktorské kvalifikace v organizaci Junák – svaz skautů a skautek ČR a zrealizovat šetření se záměrem získat zpětnou vazbu od aktérů instruktorského vzdělávání a případně zpracovat návrhy na zlepšení dosavadního systému přípravy instruktorů.

V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy použité v textu, aby bylo snazší se orientovat v předložené práci.

Druhá kapitola se zabývá historickým kontextem skautingu a jeho posláním a cíli, protože pro celkové pochopení tématu je potřeba náhledu na skauting jako hnutí – od jeho počátků v Anglii, přes rozšíření do českých zemí – a na jeho výchovný systém nazvaný „skautská výchovná metoda“, ze kterého vzdělávání v mnohém vychází.

V kapitole třetí je zhodnocen současný stav neformálního vzdělávání v Junáku a popsány jednotlivé kvalifikační stupně a práce s kompetencemi.

Kapitola čtvrtá se zabývá šetřením zjišťujícím vnímání instruktorské role a instruktorského vzdělávání. Je porovnáván pohled frekventantů v současnosti probíhajících kurzů s pohledem instruktorů s dlouholetou praxí.

# 1 Vymezení základních pojmů

V práci je použito mnoho termínů a výrazů spojených se skautským světem, pro lepší porozumění a orientaci v textu je proto důležité vymežit pár základních pojmů.

**Činovník/činovnice** – dospělý člen Junáka zvolený či jmenovaný do funkce dle vnitřních předpisů Junáka.

**Dekret** – písemný (tištěný) doklad o získání kvalifikace (tj. o úspěšném složení zkoušek).

**Instruktor/ka** – jedinec, který má instruktorskou kvalifikaci (udělovanou Junákem) a je oprávněn podílet se na vzdělávání v Junáku.

**Junák – svaz skautů a skautek ČR** – dobrovolné, nezávislé a nepolitické občanské sdružení ve smyslu zákona č. 83/1990 Sb. pracující s dětmi a mládeží.

**Odbor pro vzdělávání činovníků** – stará se o veškerou agendu spojenou se vzděláváním činovníků.

**Oddíl** – výchovná jednotka pracující s dětmi a mladými, podílející se na jejich osobním rozvoji, vedená vedoucím oddílu.

**Organizační jednotka** – část organizační struktury Junáka s právní subjektivitou (více v příloze A).

**Skaut/ka** – člen Junáka jakéhokoli věku. Dříve se používalo i označení junák.

**Středisko** – nejmenší organizační jednotka Junáka v organizační struktuře s právní subjektivitou. Řídí činnost několika oddílů a je vedena vedoucím střediska.

**Vedoucí oddílu** – vedoucí výchovné jednotky, který je oprávněn kvalifikací.

## 2 Organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR

*„Posláním Junáka je podporovat rozvoj osobnosti mladých lidí, jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností tak, aby byli po celý život připraveni plnit povinnosti k sobě samým, bližním, vlasti, přírodě a celému lidskému společenství v souladu s principy a metodami, stanovenými zakladatelem skautského hnutí, lordem R. Baden-Powellem a zakladatelem českého skautingu, prof. A. B. Svojsíkem.“*  
(Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 1)

### 2.1 Předchůdci českého skautingu

S myšlenkami, zabývajícími se výchovou mládeže, se setkáváme od počátků lidstva. Dva hlavní směry, které vznikly nedlouho před vznikem Junáka, a měly hlavní vliv na jeho podobu a formování, jsou reprezentovány E. T. Setonem a R. Baden-Powellem.

Ernest Thompson Seton byl americký spisovatel a přírodovědec, zakladatel woodcraftu – ligy lesní moudrosti. Inspirací mu byli indiáni, z jejichž životního stylu a postupů vycházel při práci s mládeží. *„Vytvořil zákoník a stanovy, ve kterých byla zakódována odvaha, čest, laskavost, samostatnost. Vymyslel systém udělování orlích per<sup>1</sup> a řadu dalších silně emotivních obřadů.“* (Nosek, 2012c, s. 15)

Robert Baden-Powell byl povoláním armádní důstojník. V průběhu búrských válek se mu podařilo ubránit pevnost Mafeking přes značnou nepřátelskou přesilu. Vytvořil v pevnosti speciální jednotku starších chlapců, kteří rozváželi, zbraně, zásoby a starali se o raněné – jejich zodpovědnost a přístup k celé věci na Baden-Powella silně zapůsobily a hodlal se prací s mládeží zabývat i nadále. Sepsal své názory na výchovu chlapců a, aby si své názory ověřil v praxi, uspořádal první tábor na ostrově Brownsea (1907). Sehnal skupinu různě starých chlapců z různých vrstev společnosti a vedl je podobně, jako byl spolu s bratry vychováván on – starší se starali o mladší (pomáhali jim, učili je věci, které sami uměli, atp.). Chlapci byli podporováni v zájmu o přírodu. (Nosek, 2012c, s. 15)

---

<sup>1</sup> Orlí pera – získávala se za splnění úkolu, kterým člověk překonal sám sebe (např. 24 h se obejít bez jídla, přespát nespátněn sám v lese, aj.)

Tábor se vydařil a Baden-Powell doplnil svou příručku o zajímavá vyprávění a hry a vydal poprvé základní skautskou knihu *Scouting for Boys*. Baden-Powell původně neměl v úmyslu založit organizaci, pouze přispět k výchově chlapců, nicméně jeho myšlenky získaly takovou oblibu, že do jednoho roku skautovalo v Anglii více než 100 tisíc chlapců a hnutí se začalo šířit po celém světě. (Nosek, 2012c, s. 17)

Sám Baden-Powell o myšlence skautingu říká: „*Z pohledu chlapců: skauting je sdružuje do skupin, což je přirozené, ať už pro hry, uličnictví, nebo povalečství; dává jim příhodné oblečení a vybavení; vyžaduje jejich představitivost a romantiku; a zapojuje je do aktivního života pod širým nebem. Z pohledu rodičů: zajišťuje zdravý pohyb a rozvoj; učí průbojnosti, vynalézavosti a zručnosti; vychovává je k disciplíně, kuráži, rytířskosti a vlastenectví; jedním slovem rozvíjí „charakter“, který je důležitější než cokoli jiného pro chlapce při jeho cestě životem. Skautský způsob života přitahuje chlapce ze všech vrstev společnosti, vysokých i nízkých, bohatých i chudých, dokonce láká i tělesně postižené, hluchoněmé a slepé. Povzbuzuje touhu k učení se. Princip, na kterém skauting funguje, je, že chlapcovy myšlenky jsou brány v úvahu a on je podporován, aby se sám učil místo toho, aby někdo rozhodoval za něj, co se naučí.*“ (Baden-Powell, 1920, s. 18, překlad autorky)

## 2.2 Skauting v českých zemích

Začátkem 20. století byla výchova především záležitostí rodiny a školy. Ve výchovném působení se angažovala též církev či tělovýchovné spolky (Sokol, Dělnická tělocvičná jednota, Orel). Do českého prostředí se skautské myšlenky poprvé oficiálně dostaly skrze nařízení Rakousko-uherského ministerstva kultu a vyučování, které knihu *Scouting for Boys*, v překladu Alexandra Liona s novým názvem *Das Pfadfinderbuch*, zařadilo do osnov pro tělocvik na středních školách před prázdninami roku 1911. (Nosek, 2012c, s. 19)

Jednotlivci, které myšlenka zaujala zhruba ve stejnou dobu, byli tři – František Hofmeister, Jan Hořejší a Antonín Benjamín Svojsík. První dva pánové začali myšlenky aplikovat po svém a založili organizační jednotky, které s větším či menším úspěchem fungovaly. Avšak A. B. Svojsík se o myšlenku začal zajímat více do hloubky. Dokonce se jel podívat na Baden-Powellův tábor do Anglie, aby viděl tyto myšlenky v praxi a získal jasnou představu o fungování. Svojsík byl pedagog – působil jako tělocvikář na žižkovské reálce a

později na gymnáziu. „*Zatímco v okolních zemích se skautingu chopili hlavně vojenští činitelé, pro český skauting je charakteristické, že u jeho kolébky stáli pedagogové. Svojsík ihned rozpoznal, že tu nejde jen o rozšíření tělesné výchovy, ale o zcela nový, zásadní systém výchovy mládeže.*“ (Nosek, 2012c, s. 19)

Tábor českých skautů (zatím pouze chlapců) se uskutečnil v létě 1912 na Vysočině v lesích nedaleko vorlovské hájovny<sup>2</sup> patřící Svojsíkovu tchánovi. (Nosek, 2012a, s. 35)

Český dívčí skauting následuje chlapecký velmi záhy, už v roce 1912 jsou zřejmé první náznaky – spisovatelka Popelka Biliánová uskutečnila letní prázdninový pobyt pro dívky, který sice nebyl v přírodě (spaly pod střechou), ale Biliánová využívala v programu různé skautské prvky (výlety do přírody, koupání v rybníce, cvičení, aj.). Na jaře roku 1915 vzniká oficiálně dívčí odbor Junáka. Do debat na téma dívčího skautingu se zapojuje také Biliánová, ale po názorových rozporech se dále neúčastní. Nově vzniklý dívčí skauting si klade za cíl „... *povznesení fyzických i morálních sil české ženy prostředky příbuznými skautingu chlapeckému.*“ (Nosek, 2012b, s. 54) První skutečně skautský dívčí tábor přichází v létě téhož roku.

Český skauting, ač loni (2012) oslavil stoleté výročí vzniku, za sebou nemá nepřerušené stoleté působení. Jako organizace, mající za cíl výchovu zodpovědného, samostatného jedince, nevyhovoval režimům a byl několikrát zakázán. Poprvé v době druhé světové války (podzim 1940 – po válce došlo k obnově), podruhé v roce 1948 po nástupu komunistů k moci. Vlivem pražského jara v roce 1968 se mohla organizace podruhé obnovit, ale s nástupem normalizace byl skauting opět zakázán (1970). V éře komunismu mnoho skautských oddílů působilo ilegálně, například pod hlavičkou organizace TOM<sup>3</sup>, riskujíc odhalení a přísné tresty. Počátkem roku 1990 Junák začíná znovu fungovat. Od té doby do současnosti pracuje bez přerušení. (Duchovní odbor Junáka, 2001, s. 17–19) Junák není jedinou skautskou organizací v České republice, ale má nejvíce členů – v loňském roce byl počet registrovaných členů 46 689 (Říha a kol., 2012) a v letošním roce (2013) je počet registrovaných členů 48 093. (Vaněk, 2013)

---

<sup>2</sup> Hájovna stále existuje, ačkoli přestavěna, a patří Junáku. Je nazývána „kolébkou českého skautingu“. Leží mezi Humpolcem a Světlou nad Sázavou, blízko vesnice Kejžlice.

<sup>3</sup> TOM – Turistické oddíly mládeže. Oddíly oficiálně působily v rámci Českého svazu tělesné výchovy.

## 2.3 Poslání a cíle skautingu

Skauting je ve světě velmi rozšířen. Po celém světě skautuje kolem 40 milionů lidí. Celé hnutí zaštiťují tři organizace – WOSM (World Organization of the Scout Movement) pro chlapecký skauting, WAGGGS (World Association of the Girl Guides and Girl Scouts) pro dívčí skauting a ISFG (International Scout and Guide Fellowship) pro dospělé členy skautských organizací. Junák je členem všech těchto organizací. Dále je Junák členem také ICCS (International Catholic Conference of Scouting) a ICCG (International Catholic Conference of Guiding), neboli mezinárodních konferencí pro věřící skauty a skautky – tyto konference sdružují skautské organizace po celém světě. Celé světové hnutí je postaveno na stejných principech a poslání a využívá stejných metod k práci s dětmi a mladými lidmi – skautskou výchovnou metodu, slib, zákon a tři hlavní principy. (Zahraniční odbor Junáka, 2005, s. 73)

### 2.3.1 Principy skautské výchovy

Tři hlavní principy jsou: povinnost vůči Bohu, povinnost vůči ostatním a povinnost vůči sobě. Všechny tři principy jsou stejně důležité.

**Povinnost vůči Bohu** není v českém skautingu striktně chápána tak, že všichni členové organizace musí být věřící, jako je tomu například v organizaci Boy Scouts of America, neboť Junák hned v prvním článku svých stanov říká: „*Junák - svaz skautů a skautek ČR je dobrovolné, nezávislé a nepolitické občanské sdružení ve smyslu zákona č. 83/1990 Sb. sdružující své členy a členky bez rozdílu národnosti, náboženského vyznání, politického přesvědčení, rasy nebo jiných rozdílů.*“ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 1)

Tato povinnost je chápána spíše ve smyslu hledání životního přesahu (nemateriálního) a zamýšlení se nad životními hodnotami. V samotném slibu (viz. dále) je tento princip formulován jako hledání nejvyšší Pravdy a Lásky.

**Povinnost vůči ostatním** je povinností vůči společnosti a druhým lidem – povinnost člověka chovat se tak, aby neporušoval práva ostatních, byl prospěšný společnosti a byl jejím právoplatným členem.

**Povinnost vůči sobě** je chápána jako povinnost pečovat o sebe – ať už po fyzické, tak i po psychické stránce.

### 2.3.2 Skautský slib a zákon

Skautský slib zní<sup>4</sup>:

*„Slibuji na svou čest, jak dovedu nejlépe:  
sloužit nejvyšší Pravdě a Lásce věrně v každé době,  
plnit povinnosti vlastní a zachovávat zákony skautské,  
duší i tělem být připraven/a pomáhat vlasti i bližním.“*

(„K tomu mi pomáhej Bůh.“ – dobrovolný dodatek pro věřící skauty)

(Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 2)

Skautský zákon:

*„1. Skaut je pravdomluvný.*

*2. Skaut je věrný a oddaný.*

*3. Skaut je prospěšný a pomáhá jiným.*

*4. Skaut je přítelem všech lidí dobré vůle a bratrem každého skauta.*

*5. Skaut je zdvořilý.*

*6. Skaut je ochráncem přírody a cenných výtvorů lidských.*

*7. Skaut je poslušný rodičů, představených a vůdců.*

*8. Skaut je veselý myslí.*

*9. Skaut je hospodárný.*

*10. Skaut je čistý v myšlení, slovech i skutcích.“* (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 2)

---

<sup>4</sup> Původní anglická verze zní:

„On my honour I promise that I will do my best —  
To do my duty to God and the King (or to God and  
my Country);

To help other people at all times;

To obey the Scout Law.“ (World Scout Bureau, 2011, s. 5)

Slib a zákon v sobě nesou smysl a poslání skautingu, jeho hodnoty. Jsou to stručné body nesoucí morální hodnoty, které ukazují správnou cestu. Jsou konkrétnějším vyjádřením tří principů.

### 2.3.3 Skautská výchovná metoda

Skautská výchovná metoda si prostřednictvím jednotlivých svých součástí klade za cíl „... *podporovat rozvoj osobnosti mladých lidí, jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností ...*“ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 1)

Skládá se ze sedmi bodů:

- slib a zákon,
- „learning by doing“ (učení se prostřednictvím praktických činností a her),
- týmová práce v malých skupinkách,
- symbolický rámec (motivace a inspirace zaměřená na danou věkovou kategorii),
- zájem a spoluúčast každého mladého člověka na osobním rozvoji,
- pobyt a činnosti v přírodě,
- podpora mladých lidí dospělými a vzájemná spolupráce.

(Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 2; World Scout Bureau, 1998, s. 13)

Český skauting si však přidal ještě tři další body:

- služba společnosti,
- postupně stimulující (rozvíjející) programy,
- skautská symbolika a výchovné prostředí.

(Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2001, s. 2)

Jednotlivé prvky se dají najít v činnostech různých organizací, které jsou na ten či onen bod více zaměřené – nejsou tedy ojedinělé a objevné. Nicméně když se je podaří dobře „namíchat“ do programu vzniká synergickým efektem přidaná hodnota, která dopad programu ještě umocňuje. (Voňavková, 2005, s. 27)



## **Learning by doing**

Learning by doing aneb učení se prostřednictvím praktických činností a her znamená rozvíjet lidský potenciál zkušeností. Učit děti a mladé lidi skrze zkušenost, kterou si vytvoří prostřednictvím procesu vykonávání nějaké činnosti. Neučit je teorii, ale nechat je všechno si vyzkoušet. Jedná se o aktivní přístup ke vzdělávání, jehož prostřednictvím získávají vědomosti, znalosti a dovednosti. Tento způsob učení není omezen jen na manuální činnosti, například postupným přijímáním zodpovědnosti se jí učí. Učí se zvládat konflikty, vést druhé nebo spolupracovat nikoli teoreticky či aktivitou, která je uměle vytvořená, nýbrž během své běžné činnosti a fungování ve skupině či týmu. Učení se zkušeností vede mladé lidi k aktivnímu přístupu k životu, podporuje je k tomu, aby se zapojili do společenského dění a aby dokázali reflektovat přínosy činností, se kterými se potkávají. V českém překladu je také zmíněna hra. Ta je použita především u dětí (ačkoli ne vždy jen u nich), které se prostřednictvím her snáze učí praktickým dovednostem, neboť, když si hrají, neberou to jako učení, snáze získají vztah a lépe se učí. (Voňavková, 2005, s. 17; World Scout Bureau, 1998, s. 21–23)

## **Týmová práce v malých skupinkách aneb družinový systém**

Mladí lidé si přirozeně vytváří malé skupiny, které mají určitou nepsanou hierarchickou strukturu. Jedná se o kolektiv, ve kterém se jednotlivci cítí dobře, mají prostor se realizovat a tráví čas se svými vrstevníky (nebo jen o málo mladšími/staršími). Stejně tak toto funguje i ve skautingu. Děti a mladí lidé jsou v oddílech rozděleni do menších skupinek (družin), v jejichž rámci se učí spolupráci, porozumění druhým, přebírají povinnosti a odpovědnosti (za úkoly, mladší členy, za vedení celé skupiny), učí se řešit konflikty a získávají partu kamarádů, která zpravidla vydrží celý život. Skupinka má formálního vedoucího (jeho určení se liší v tradici každého oddílu – vybírají členové mezi sebou nebo je zvolen vedoucím oddílu, atp.), který spolupracuje s vedoucím oddílu a svou funkcí se učí zodpovědnosti za druhé, vedení lidí a spoustu dalších „soft-skills“, ovšem více hierarchizované tyto skupiny nejsou – každý člen družiny má možnost podílet se na rozhodování a fungování. (Kupka, 2005, s. 6)

## **Symbolický rámeček**

Skautská výchovná metoda má člověka rozvíjet, kultivovat a vychovávat či učit nové věci a dovednosti. Ovšem nečiní to teoretickým výkladem, jak již bylo řečeno dříve, ale má k tomu i jeden mocný nástroj – symbolický rámeček. Symbolický rámeček dává všem aktivitám „obal“, je to jednotící prvek, který zároveň zapojuje a rozvíjí fantazii a když je dobře použit, přispívá k mnohem většímu prožití a ztotožnění se s danými aktivitami (resp. jejich cíli).

Co si konkrétně představit pod tímto slovním spojením? Naprosto jakýkoli příběhový „obal“, který se dá vymyslet – piráti, mimozemšťané, agenti, detektivové, čarodějové, atd. Legenda ke hře je také určitým druhem symbolického rámečku. *„Symbolický rámeček je postaven na představivosti, dobrodružství, tvořivosti a vynalézavosti. Používání symbolických rámečků podněcuje vývoj dětí v různých oblastech, pomáhá jim ztotožnit se s hodnotami skautingu, stimuluje hledání a rozvíjení vlastní identity, ale i soudržnost a sounáležitost oddílu.“* (Voňavková, 2005, s. 21)

Sám Baden-Powell použil skauting jako prvotní symbolický rámeček. Anglické slovo „scout“ znamená zvěd či průzkumník a právě proto použil Baden-Powell toto označení – chtěl chlapce vychovávat venku, podporovat je ve zvědavosti, objevech a učit je žít v přírodě. (Voňavková, 2005, s. 21) O tvorbě a nezbytných částech funkčního symbolického rámečku se rozepisují například Hořavová a Klápště v publikaci *Symbolický rámeček podle 3.B* (2006).

## **Program osobního růstu**

Každý má možnost rozvíjet svůj potenciál svým vlastním tempem. Skauting svým členům nabízí příležitosti k rozvoji prostřednictvím aktivit a jak již bylo zmíněno dříve – poutavou formou. Ovšem sama forma vybízí účastníky k tomu, aby vyvíjeli vlastní aktivitu. Aby nebyli pouze pasivními příjemci, nýbrž aktivními spoluvůdci. Není cílem, aby vedoucí dětem (resp. mladým lidem) „naservíroval“ program, oni ho vykonali, tím by učení se a rozvoj skončil a celé by to bylo vymezeno jen obsahem programu. Správně připravený program podněcuje, aktivizuje a povzbuzuje účastníky k tomu, aby se zapojili do svého vzdělávání a rozvoje a zkusili si sami něco vytvořit, sami se něco nového dozvěděli a

naučili. Případně pak své získané znalosti předali ostatním a podělili se o své „objevy“ – čímž přispívají skupině a jsou také skupinou oceněni.

Důležité je slovo *aktivizuje*, neboť aktivní účastník přejímá zodpovědnost za své činy, sám se něčemu učí a nepotřebuje pasivní příjem zábavy a vědomostí – dokáže si je sám získat. Tímto získáváním, které probíhá přesně v takovém tempu, jaké účastník potřebuje, jedinec sám pracuje na svém osobním rozvoji přirozenou cestou. Nejsou mu kladeny cíle s jasnou definicí úspěchu. Neexistuje stanovená hranice úspěchu, podle které by probíhalo srovnávání. Jedinec se poměřuje jen sám se sebou – každý nový krok je úspěch, ať je velký jakkoli, protože každý má jiné schopnosti a dělá různě velké kroky. (Voňavková, 2005, s. 23–24; World Scout Bureau, 1998, s. 47–51)

Skauting nabízí i rámce, které mohou pomoci při cestě k osobnímu rozvoji. Jsou to například stezky nebo odborné zkoušky

Stezky jsou nástrojem, který ukazuje možný směr rozvoje. Jsou rozděleny do několika stupňů (obtížnost dle věku) a obsahují kompetenční profil pro danou věkovou kategorii. Profil je složen z několika oblastí, které dané kompetence zastřešují (Co umím a znám, Kdo jsem, Můj kamarád, Můj domov, Svět okolo nás, Příroda kolem nás). Jedná se o kompetence z oblastí praktického života (všeobecně využitelné dovednosti), vnímání sebe samého, vztahů s ostatními lidmi (rodina, přátelé, společnost), členství ve společnosti a pobytu v přírodě.

Odborné zkoušky, neboli odborky, jsou konkrétněji zaměřené na jednu oblast a skládají se z několika úkolů (existují například „Táborník“, „Umělec“, „Literát“, „Technik“, aj.). Jejich prostřednictvím se může jedinec zdokonalit jak manuálně, umělecky, tak si může zlepšit organizační dovednosti. Každý si může vybrat z nepřeberného množství odborností tu, která ho zajímá nejvíce a prohloubit své znalosti a dovednosti.

Zatímco stezky usilují o všeobecný rozvoj jedince, odborky slouží k prohloubení dosavadních znalostí či dovedností. (Voňavková, 2005, s. 25)

## **Příroda**

Příroda nabízí nepřeberné množství možností využití. Může být místem pro hry a aktivity, může být místem pro objevování a učení se nových věcí, může být místem odpočinku a

relaxace. Příroda je nedílnou součástí skautské výchovné metody. (Voňavková, 2005, s. 22)

Prolíná se celým programem – krom výprav a výletů je ukázkovým příkladem skautský letní tábor, který se odehrává celý v přírodě. Zmíněný tábor si můžeme vzít za příklad a ukázat na něm využití přírody v programu. Hry a aktivity mohou být přímo zaměřené na poznávání přírody, její objevování nebo může přírodní prostředí být součástí legendy (symbolického rámce) a více ji dotvářet (cesta džunglí za pokladem, aj.). I samotné „bydlení“ na louce u lesa během tábora je prostředkem k poznávání přírody a k poznání, jak ji lze využít (topení dřevem posbíraným v lese, hry v potoce, atp.). Odtržení od civilizace, byť na pár dní, od jejího shonu a miliónů zpráv valících se z médií všemi směry, člověku dává možnost si odpočinout a přemýšlet o sobě, svém životě, má čas reflektovat. Mimo jiné je tábor uzavřeným malým společenstvím lidí, kteří se spolu učí každý den spolupracovat s vidinou stejného cíle, řeší konflikty, budují vztahy a rozvíjí si své sociální schopnosti. (World Scout Bureau, 1998, s. 41–46)

### **Podpora dospělými a mezigenerační spolupráce**

Skauting je založen na principu spolupráce různě starých lidí. Starší pomáhají mladším a zároveň se starší od mladších mohou učit. Celý tento bod je postaven na vzájemném respektu a porozumění. Je to odlišný způsob podpory než od rodičů a učitelů. (Voňavková, 2005, s. 26)

V rámci programů a projektů může docházet i k mezigenerační spolupráci. Nezřídka se stává, že tým vede člověk mladší, než jsou někteří členové týmu – důležitým aspektem totiž není věk, ale možnosti a schopnosti a ty nejsou na věku tolik závislé. V ideálním případě se při mezigenerační spolupráci doplňují zkušenosti starších účastníků a inovativní přístupy, elán a energie účastníků mladších.

### **Služba společnosti**

Prostředkem pro rozvoj sociálního citění a sounáležitosti se společností je „služba“. Konkrétněji to znamená pomoc v různých oblastech – pomoc starším, dětem, starost o prostředí, ve kterém člověk žije, pomoc při celostátních dobročinných sbírkách (Květinový

den, Postavme školu v Africe, aj.). Jedná se o rozvíjení sociálního citění a vztahu odpovědnosti za vlastní činy vůči společnosti, v zásadě i odpovědnost za společnost, ve které žijí a snaha ji zlepšovat, měnit k lepšímu. Záleží na každém oddílu, jakou činnost, naplňující tento bod, si do programu zařadí.

### **Postupně stimulující programy**

Tento bod souvisí s programem osobního růstu. Jedná se de facto o vyjádření formy, kterou se osobního růstu dá dosahovat. Jako konkrétnější příklad můžeme uvést již zmíněné stezky, které mají rozlišené úrovně obtížnosti přizpůsobené věku. Oblasti dovedností a vědomostí mají všechny stupně stejné, ale v každé úrovni se mění obtížnost, aby jedinec své dovednosti rozvíjel postupně ve správnou chvíli a aby byl přiměřeně motivován k neustálé činnosti pozvolně se zvyšující obtížností (byl-li by úkol příliš jednoduchý, nebo příliš těžký, motivace by postupně mizela).

### **Skautská symbolika a výchovné prostředí**

Skauting používá symboly obdobně jako například stát. Má vlastní znaky, vlajky a další. Tyto symboly tvoří jakýsi rámec existence organizace, využívají tradice a propojují minulost se současností. (Nosek, 2001) Výchovným prostředím jsou nejen klubovny a příroda, ale i divadla, muzea a jiné – výchova se totiž neodehrává jen na jednom místě, ale neustále.

### **Konkrétní příklad využití skautské výchovné metody v programu vzdělávací akce**

Skautská výchovná metoda (SVM) není využívána pouze při práci s dětmi a mladými lidmi. Ze SVM vychází i vzdělávání činovníků. Pro ilustraci je uveden konkrétní příklad práce se SVM na vzdělávacím kurzu Gemini (kombinovaný kurz připravující na získání VZ a IK). Gemini je tradiční vzdělávací akce, která vznikla v roce 1997 a od té doby funguje nepřetržitě až dodnes.

Při přípravě obsahu kurzu je dbáno na výběr správných metod a forem vzdělávání, které by nejlépe účastníky připravily na reálné využití nabytých znalostí a dovedností. Dbá se na praktický přístup a zkušenostní učení (learning by doing) – frekventanti VZ části kurzu

plánují víkendovou akci pro své oddíly a tím se učí plánovat a vybírat správné prostředky (formy) k plnění vytyčených cílů. Frekventanti instruktorské části kurzu si prakticky zkusí přípravu správného vzdělávacího programu – od cílů přes obsah až k formám.

Frekventanti obou částí kurzu plní zadané úkoly ve skupinách a učí se týmové spolupráci. Plnění úkolů mohou konzultovat nejen mezi sebou, ale mají vždy určeného mentora (člen organizačního týmu), který jim radí a pomáhá – podpora dospělými a mezigenerační spolupráce.

Prostřednictvím celkového vzdělávacího přístupu, který vychází z kompetenčních profilů, si účastníci postupně rozvíjejí své schopnosti a dovednosti (postupně stimulační programy) a cíleně jsou využívány prožitkové programy a programy zaměřené na přemýšlení o postojích jedince a hodnotách, jejich dopadech a významu (program osobního růstu).

Symbolický rámeček kurzu je dán samotným místem, na kterém se kurz odehrává – nedaleko místa prvního skautského tábora v českých zemích (příroda vorlovských lesů). Tradiční znaky, každodenní rituály (ranní a večerní nástup, aj.) dotvářejí prostředí.

Vzdělávání činovníků je v určitém smyslu službou společnosti, neboť tito činovníci pak mají zodpovědnost za výchovu a rozvoj dětí a mladých lidí, kteří oddíly projdou.

### **3 Zhodnocení současného stavu neformálního vzdělávání v organizaci Junák**

*„Organizace má pro každého svého dospělého či dospívajícího člena nalézt smysluplnou službu odpovídající jeho věku, osobnosti, schopnostem a možnostem a zajistit mu při jeho práci všestrannou podporu a odpovídající přípravu a vzdělání. Posláním výchovy činovníků je pomáhat členům Junáka rozvíjet jejich přirozené schopnosti a dovednosti tak, aby mohli a chtěli co nejlépe sloužit skautskému hnutí. Systém výchovy činovníků jim má nabízet nejen přípravu na činovnickou funkci, ale i uspokojení a celkový osobní rozvoj. Dověst je k tomu, aby byli schopni úspěšně se zhostit funkce jim svěřené; cítili spoluodpovědnost za celé hnutí; chtěli a uměli komunikovat v rámci hnutí i mimo něj a všestranně rozvíjeli svou osobnost.“ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s. 1)*

Vzdělávání činovníků slouží Junáku jako jeden z prostředků naplňování jeho hlavního cíle – rozvoje mladých lidí. Těž vychází z potřeby mít kvalifikované a prověřené lidi na místech, kde na tom záleží, například ve vedení oddílu, kde vedoucí má zodpovědnost za svěřené děti – jednak právní a jednak i výchovnou. Stejně tak je třeba splnit určité legislativní požadavky, neboť se skupinou dětí nemůže pracovat kdokoli. Systém vzdělávání v Junáku je proto nastaven tak, aby každý činovník, zastávající funkci s určitou zodpovědností, měl možnost získat potřebné vzdělání, přičemž určitý minimální rozsah tohoto vzdělání je povinný. I do vzdělávání činovníků se promítá skautská výchovná metoda, neboť ta není určena pouze dětem a mladým lidem, ale je rozvojovou metodou pro všechny věkové kategorie – jen se v každém věku projevuje jinými prostředky. Konkrétní příklad využití SVM ve vzdělávání je uveden výše na konci minulé kapitoly.

#### **3.1 Kvalifikační stupně**

V *Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka* (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a) je zakotveno 7 kvalifikačních stupňů, kterých lze dosáhnout:

- čekatelská zkouška (ČZ),

- vůdcovská zkouška (VZ),
- činovnické kvalifikace pro vodáckou činnost,
- organizační zkouška (OZ),
- hospodářská zkouška (HZ),
- odborná činovnická kvalifikace (OČK),
- instruktorská kvalifikace (IK).

Kvalifikaci pro práci s dětmi a mládeží dobrovolník získává čekatelskou a vůdcovskou zkouškou (rozdíly budou popsány dále). Pro pracovníky s mládeží vodáckého zaměření jsou určeny činovnické kvalifikace pro vodáckou činnost (tj. zkouška vodáckého minima a kapitánská zkouška). Činovníci, kteří se zabývají zajištěním organizačního a hospodářského zázemí organizace, prochází organizační či hospodářskou zkouškou (případně oběma). Instruktorskou kvalifikaci nebo odbornou činovnickou kvalifikaci potřebují ti, kteří se podílejí na vzdělávání činovníků.

Jednotlivé kvalifikační stupně jsou dále popsány dle ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a).

### 3.1.1 Čekatelská zkouška

Čekatelská zkouška (dále ČZ) je základní stupeň vzdělávání. Zkoušku mohou složit uchazeči starší patnácti let, se souhlasem vedoucího organizační jednotky (dále OJ) a vedoucího výchovné jednotky (oddílu)<sup>5</sup>, ve které je zájemce registrován. Uchazeč musí být zdravotně způsobilý (potvrzuje obvodní lékař) a bezúhonný. ČZ opravňuje ke spoluvedení výchovné jednotky (oddílu) či vedení krátkodobé akce (se souhlasem a dle pokynů vůdce oddílu).

V současné době existují dvě varianty obsahu ČZ – klasický model (používaný donedávna) a kompetenční model. Obsah klasického modelu (oblasti, které musí uchazeč znát a ovládat) je stanoven vnitřním předpisem. Obsah kompetenčního modelu je stanoven seznamem kompetencí<sup>6</sup>, které musí uchazeč splnit, aby zkoušku složil. Všechny

<sup>5</sup> Organizační struktura Junáka popsána v příloze A.

<sup>6</sup> Kompetence popsány v podkapitole 3.3 Kompetence.



kompetence jsou v tomto případě ověřované, neboť ČZ je brána jako základní kvalifikace – se složenou ČZ si člověk může vybrat z další nabídky kvalifikací.

Kompetenční model je použit i u vůdcovské zkoušky a instruktorské kvalifikace (ovšem vždy je model přizpůsoben věku, požadavkům a získávané kvalifikaci absolventa). Příklad kompetencí z profilu čekatele naleznete v příloze B.

### 3.1.2 Vůdcovská zkouška

K vůdcovské zkoušce (dále VZ) může přistoupit uchazeč, který má splněnou ČZ, je starší 18-ti let, bezúhonný, zdravotně způsobilý, má souhlas vedoucího OJ a vedoucího výchovné jednotky a má minimálně roční praxi ve vedení OJ nebo výchovné jednotky. Zároveň musí mít absolvovaný zdravotnický kurz – zdravotník zotavovacích akcí<sup>7</sup>. VZ opravňuje k samostatnému vedení výchovné jednotky (oddílu), ZOJ (střediska) i VOJ (krajské, či okresní rady), k vedení tábora (jakéhokoli dětského, tedy nejen skautského – akreditováno MŠMT<sup>8</sup>) a práci s dětmi ve volném čase (opět akreditace MŠMT), je vstupní podmínkou k získání instruktorské kvalifikace.

Obsah VZ je stanoven kompetenčním profilem, který je na rozdíl od ČZ rozdělen do tří oblastí kompetencí – nezbytné, klíčové a rozvojové.

**Nezbytné kompetence** jsou ty, které musí uchazeč mít, aby svou prací neškodil dětem, které dostává na starost. V případě, že uchazeč dané kompetence nemá, je lepší, aby oddíl neexistoval, než existoval se všemi riziky, která to přináší. Příkladem nezbytné kompetence je například „*Vi, při jakých oddílových činnostech v přírodě hrozí riziko porušení zákona.*“ nebo „*Vše, co dělá, dělá s vědomím odpovědnosti vůči členům oddílu.*“ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013b)

**Klíčové kompetence** zde mají odlišnou definici, než pod jakou jsou vnímány širokou veřejností (viz. například Belz, Siegrist, 2001 nebo Veteška, Tureckiová, 2008) – jsou to ty kompetence, bez jejichž vlastnění by činnost oddílu nemusela fungovat. Z krátkodobého

---

<sup>7</sup> Zdravotnické kurzy k získání kvalifikace Zdravotníka zotavovacích akcí organizují pobočky Českého červeného kříže a další externí subjekty, ale každý rok se koná i několik kurzů v Junáku – tyto však podléhají přímé akreditaci MŠMT a nejsou proto zařazeny do kvalifikačního systému Junáka.

<sup>8</sup> Pracovník s dětmi a mládeží ve volném čase a Hlavní vedoucí dětského tábora (čísla akreditací se každý rok mění).

hlediska to však není takový problém, jako u nezbytných, pokud na nich člověk pracuje, ale z dlouhodobého by mohl poškozovat oddíl. Příkladem klíčové kompetence je „*Vi, co zahrnuje hospodaření na úrovni oddílu, jaké jsou možnosti, povinnosti a odpovědnost vůdce oddílu v hospodářské oblasti.*“ nebo „*Program a činnost umí přizpůsobit počasí. Umí předem připravit variantu programu pro špatné počasí.*“ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013b)

A nakonec **kompetence rozvojové**, které přispívají k lepšímu programu oddílu, ale pokud je člověk nemá, ničemu to v zásadě nevadí – dají se nahradit (např. hraní na kytaru – může umět jiný člen vedení, nemusí nezbytně vedoucí sám). Rozvojové kompetence nejsou ve Směrnici k obsahu vůdcovské zkoušky uvedeny a nejsou závazné, pouze doporučené (jsou vydány jako součást metodických materiálů).

K přípravě na VZ slouží kurz – víkendový nebo vícedenní (zpravidla letní), který je zakončen zkouškami. Všechny kompetence v profilu (tj. nezbytné, klíčové), jsou rozděleny ještě do dvou kategorií – ověřované a neověřované. Ověřované jsou ty, které jsou sledovány v průběhu kurzu, případně zkoušeny při závěrečných zkouškách. Neověřované jsou ty, které si každý uchazeč „odškrtává“ sám podle svého nejlepšího vědomí a svědomí.

Více o vzniku kompetenčních profilů v podkapitole 3.3 Kompetence. Ukázka z kompetenčního profilu uchazeče o VZ v příloze C.

### **3.1.3 Činovnícké kvalifikace pro vodáckou činnost**

Pro složení kvalifikace „vodácké minimum“ musí uchazeč mít splněnou ČZ, musí umět uplavat alespoň 200 m, ovládat základy vodácké teorie a praxe ve stanoveném rozsahu a musí získat souhlas vedoucího OJ a vedoucího výchovné jednotky. Uchazeč o složení „kapitánské zkoušky“ musí splňovat obdobná kritéria jako u vodáckého minima a navíc musí být starší 18-ti let, mít složenou VZ a musí získat praxi během alespoň ročního působení u výchovné jednotky věnující se vodním sportům. Obsah obou vodáckých kvalifikací je opět stanoven kompetenčním profilem. Cílem těchto zkoušek je ověřit uchazečovu kvalifikovanost k bezpečné práci s oddílem zaměřeným na vodní sporty.

### **3.1.4 Organizační a hospodářská zkouška**

Tyto dvě kvalifikace jsou označovány jako manažerské zkoušky, neboť cílem je poskytnout uchazeči znalosti a praktické dovednosti, aby mohl zajišťovat bezproblémové fungování organizačních jednotek (po stránce personalistické, plánovací, hospodářské, aj.). Uchazeč musí splňovat následující podmínky: starší 18-ti let, splněná ČZ, bezúhonnost, souhlas vedoucího OJ.

### **3.1.5 Odborné činovnické kvalifikace**

Počet odborných činovnických kvalifikací (OČK) není uzavřen, mohou vznikat nové dle potřeb vzdělávání. OČK pokrývají jednotlivé obory VZ, organizační zkoušky (OZ) a hospodářské zkoušky (HZ). Uchazeč získáním OČK prokazuje, že má v dané oblasti hlubší odborné a metodické schopnosti a je schopen své znalosti předávat dále. Držitel OČK je oprávněn vzdělávat činovníky, v rámci oboru, ve kterém OČK obdržel a také je oprávněn zkoušet tento obor při ČZ, VZ, OZ a HZ. Uchazeči musí mít splněnou VZ, případně jednu z manažerských zkoušek – pokud chtějí OČK získat v rámci oboru OZ/HZ.

### **3.1.6 Instruktorská kvalifikace**

Protože hlavní těžiště mé práce je zaměřeno na instruktorské vzdělávání, není instruktorská kvalifikace popsána v tomto oddíle, ale šířeji v podkapitole 3.4 Instruktorská kvalifikace.

## **3.2 Vzdělávací kurzy**

Vzdělávání k jednotlivým kvalifikačním stupňům probíhá nejčastěji prostřednictvím kurzů různé délky, které jsou zakončeny zkouškou a udělením, nebo neudělením, dané kvalifikace. ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a) rozlišuje tři typy vzdělávacích kurzů – lesní<sup>9</sup> kurzy, lesní školy a ostatní kurzy. Lesní kurzy mají stanovený minimální počet dnů, který musí splnit a podmínku, že alespoň týden z celkového počtu

---

<sup>9</sup> Přídavné jméno *lesní* nutně neznamená, že se kurz musí odehrávat na louce u lesa, či v lese – může se odehrávat i ve zděných budovách, na tábořištích s budovami a zázemím, aj.

dnů musí probíhat souvisle, jinak kurz není považován za lesní. Podobně je to i u lesních škol. Hranice se určuje dle typu kvalifikace, na kterou daný kurz má připravovat. U ČZ je minimální počet devět dní, u VZ, OZ, HZ a IK se jedná o 14 dní. Nelesní forma je také možná a mnoho kurzů se v této podobě koná. Jedná se o víkendovou formu kurzu (např. tří-víkendový vůdcovský kurz).

### 3.2.1 Projekt vzdělávacího kurzu

Každý vzdělávací kurz má povinnost podat na Odbor pro vzdělávání činovníků projekt akce, jehož obsah je v ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a) definován specificky pro každý typ akce zvlášť – jedná se především o identifikaci akce (typ, název, termíny), identifikaci pořadatele, seznam jmen instruktorského sboru, cíle a formy vzdělávací akce a předběžný návrh rozpočtu. Odbor pro vzdělávání činovníků projekt posoudí a na jeho základě akci schválí, nebo neschválí. Po skončení kurzu je též nutné odevzdat závěrečnou zprávu s popisem průběhu a obsahu kurzu, případně výsledků (jednalo-li se o akci kvalifikační). Obsah závěrečné zprávy je též stanoven ve výše zmíněném Řádu.

### 3.2.2 Počty vzdělávacích kurzů (ČZ, VZ, IK) v Junáku v letech 2011 a 2012

Tabulka 1. Počet vzdělávacích kurzů v Junáku v letech 2011 a 2012

rok	2011			2012		
	kurzů	účastníků	dekretů	kurzů	účastníků	dekretů
<b>ČZ</b>	34 (13)*	812		31 (14)*	748	
<b>VZ</b>	22 (12)*	543	455	21 (10)*	391	335
<b>IK</b>	4	37	24	4	61	68

\* počet kurzů celkem (z toho v lesní formě)

Zdroj: interní dokument Junáka – Odboru pro vzdělávání činovníků

Určit přesný počet dekretů přidělených zkušebními komisemi není jednoduché, jednak vzhledem k možnosti nechat si kvalifikační dekreta vydat ještě před zkouškou a neudělené vrátit a jednak má účastník možnost, pokud při prvním pokusu u zkoušky neobstál, dokončit zkoušku a dekret získat v následujících 18 měsících ode dne zkoušky.

(Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a) Proto nejsou následující počty vydaných dekretů zcela přesné a minimálně data z loňského roku se ještě mohou měnit.

U ČZ počty dekretů nejsou evidovány na ústřední úrovni (tj. Odborem pro vzdělávání činovníků) – evidence vydaných dekretů spadá pod pořadatele kurzu.

### **3.3 Kompetence**

Junák v rámci své činnosti pracuje s kompetenčními profily. Ať už v rámci práce s dětmi a jejich všestranným rozvojem, tak při přípravě (vzdělávání) činovníků na jejich funkce.

#### **3.3.1 Kompetence a klíčové kompetence – vymezení pojmů**

Pojem kompetence může být chápán ve dvou významech. První význam, ve kterém se kompetence dá použít slouží k vyjádření něčí moci a autority – někdo je kompetentní (oprávněný) k učinění rozhodnutí, udělání činnosti. Druhý, a nyní častěji takto chápaný, význam slova kompetence je soubor určitých znalostí, dovedností, postojů, metod, aj., které jedinec využívá ke své práci. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 19)

Přesných definic pojmu kompetence je nepřeborné množství například Veteška a Tureckiová (2008), Kocianová (2010), nebo Belz a Siegrist (2001). Každý autor si vytváří vlastní definici, nicméně všechny se shodují v tom, že se jedná o soubor dovedností, schopností a vědomostí, který je dále rozvíjen.

Použijeme definici dle Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání, který definuje kompetenci jako: „... *souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti.*“ (Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání, 2007, s. 14)

Kompetence má dle Vetešky a Tureckiové další rovinu – jedná se o „... *jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného*

*souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.*“ (2008, s. 21).

Junák nemá standardní ustálenou definici kompetence, nicméně nejčastěji je tento pojem chápán jako soubor znalostí, dovedností, zkušeností a postojů, které činovník potřebuje a umí je prakticky uplatnit ve své funkci (rozhovor s T. Řehákem<sup>10</sup>). V zásadě je tedy kompetence v Junáku vnímána podobně, jako je zmíněna v definicích výše.

Kompetence má vždy charakteristické znaky (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 28):

- kontextualizovaná – zasazena do určitého prostředí či situace,
- multidimenzionální – skládá se z různých částí (znalosti, dovednosti, postoje, aj.),
- definovaná standardem – předem je definován soubor kritérií určující, zda byla zvládnuta,
- potenciál pro akci a rozvoj – získávána a rozvíjena v kontinuálních procesech vzdělávání a učení.

Slovo kompetence je dnes užíváno často společně se slovem „klíčové“. Klíčovými kompetencemi se do hloubky zabývá například Belz a Siegrist (2001).

Kompetence tedy není dovednost či schopnost, ale každá sama o sobě je celkem skládajícím se z určitých dovedností, schopností, znalostí a postojů, které jedinec potřebuje, aby mohl kompetenci „získat“ či lépe – rozvinout. Jedná se o komplexní soubor. Zároveň při získávání (osvojování) kompetence své predispozice rozvíjí a tímto procesem se stává kompetentním.

### **3.3.2 Práce s kompetencemi v Junáku**

První kompetenční profily v Junáku vznikly při tvorbě „Nového programu“ – výchovný program pro všechny věkové kategorie, jehož výsledkem jsou již zmiňované stezky. Nový program se inspiroval čerstvě vzniklým výchovným programem Slovenského skautingu.

---

<sup>10</sup> T. Řehák, Hostinné, 14. 4. 2013

Vznikal v letech 2005–2008 (Junák, svaz skautů a skautek ČR, 2009). V roce 2006 byla spuštěna experimentální verze skautských stezek a následovalo připomínkování a úpravy. Nyní se již skautské stezky používají ve finální podobě.

### **Vznik kompetenčního profilu pro vůdcovské vzdělávání**

Zhruba v době vzniku Nového programu (nezávisle na něm) se začíná pracovat na změně vzdělávání v rámci VZ. Dřívější model byl vyhodnocen jako nedostačující, neboť zkoušel účastníky pouze z různých odborností, ale nedalo se posoudit jak účastník zvládá (bude zvládat) komplexní činnost vedoucího oddílu. Vznikla pracovní skupina, složená z členů týmů tří vzdělávacích kurzů, která začala na novém modelu pracovat a vznikl zcela nový koncept.

Prvotní úvaha vedla od otázky „jak má vypadat reálný vedoucí oddíl“ (ne ideální) – co má umět, co potřebuje znát, jaké musí mít schopnosti, postoje a předpoklady. Z této úvahy pak vyšly čtyři základní oblasti, ke kterým se začaly vytvářet jednotlivé kompetence – osobnost (osobnostní charakteristiky), organizátor (plánování, rozvržení činnosti, aj.), vůdce (práce s týmem, vedení lidí, aj.), pedagog (práce s dětmi, výchova, aj.). Každá kompetence byla koncipována tak, aby ji už nebylo možno rozdělit na menší části. Kompetence musela být samostatným celkem – tj. jedinec ji buď má, nebo nemá, aniž by musel splnit dalších x kompetencí, které tato jedna „zaštiťuje“. Kompetence byly následně rozděleny do „balíčků“ – do oblastí, které je smysluplně propojily, aby to nebyly pouze věty bez kontextu – a všechny tři podílející se kurzy je odzkoušely v průběhu jednoho ročníku. Následovaly úpravy – přibyla oblast „program“ (navázaná na Nový program), připomínkování a finalizace. (rozhovor s T. Řehákem<sup>11</sup> a V. Růžičkou<sup>12</sup>)

V současné podobě je vůdcovský kompetenční profil složen z 227 dílčích kompetencí, které se řadí do nezbytných a klíčových (viz. 3.1.2 Vůdcovská zkouška). Jedná se o nástroj, který slouží k lepší standardizaci vzdělávání a jeho výstupů pro všechny vzdělávací kurzy, ovšem každý organizační tým kurzu si ho může částečně přizpůsobit svým potřebám.

---

<sup>11</sup> rozhovor s T. Řehákem, Hostinné, 14. 4. 2013

## **Vznik kompetenčního profilu pro instruktorské vzdělávání**

Následující informace o vzniku kompetenčního profilu pro instruktorské vzdělávání, jsem získala při rozhovoru s Radkem Procykem<sup>13</sup> – vedoucím pracovní skupiny, která se jeho tvorbou zabývala. V roce 2011 se začalo pracovat na kompetenčním profilu pro instruktorskou kvalifikaci. Důvodem byla jednak potřeba alespoň základně standardizovat požadavky na uchazeče o kvalifikaci, aby získání kvalifikace na jakémkoli kurzu zaručovalo stejnou úroveň znalostí a dovedností, a jednak fakt, že s kompetenčními profily se v Junáku postupně začíná běžně pracovat v různých oblastech.

Instruktorská kvalifikace je dosti specifická v tom, že po jejím získání má jedinec možnost vykonávat velmi širokou škálu činností – může nejen působit jako lektor a vzdělávat, ale také může „založit“ a vést vzdělávací kurz, k čemuž se váže spousta specifických znalostí a dovedností (např. vedení a personalistika týmů, znalost předpisů, lektorské dovednosti, didaktické znalosti na přípravu dobré vzdělávací akce, atd.). Navíc ještě záleží na zaměření daného kurzu a cílovou skupinu – může se jednat o vzdělávací akci pro jakoukoli kvalifikaci (tedy ČZ, VZ, IK, HZ, OZ, vodácké kvalifikace) – ačkoli u některých je potřeba mít ještě další vzdělání. Znamená to tedy, že rozpětí, které by měla kvalifikace pokrýt je nesmírně široké.

Pracovní skupina (složená z členů týmů kurzů, které poskytují vzdělávání instruktorů) došla k závěru, že je potřeba najít společný základ a na každém kurzu nechat specifickou profilaci, aby si uchazeči mohli vybrat kurz dle svého zájmu. Při tvorbě kompetencí se vycházelo z oblastí uvedených v ŘVČČJ, které existovaly déle, ale nebyly konkretizované a proto ponechávaly prostor k různým výkladům (co znamenají) a z kompetenčních profilů jednotlivých instruktorských kurzů (které si týmy kurzů samy sestavily). Po vytvoření seznamu opět následovalo připomínkování napříč „vzdělavatelskými kruhy“, které přineslo spoustu cenné zpětné vazby a dle toho byl profil upraven do dnešní podoby. Finální podobu má profil zhruba rok a je doporučeno, aby se s ním na instruktorských kurzech pracovalo, nicméně ještě není zcela schválen a zakotven v ŘVČČJ a tudíž není povinný.

---

<sup>12</sup> rozhovor s V. Růžičkou, Praha, 8. 4. 2013

<sup>13</sup> rozhovor s R. Procykem, Praha, 11. 4. 2013



## 3.4 Instruktorská kvalifikace

### 3.4.1 Vstupní podmínky

Uchazeč o instruktorskou kvalifikaci musí dle ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s. 24) splňovat následující vstupní podmínky:

- složená VZ,
- splnění jedné ze tří podmínek (druhé dvě podmínky se dají vzájemně kombinovat):
  - účast na LŠ (lesní škole)<sup>14</sup>,
  - podílel/a se na vedení, přípravě, nebo zabezpečení vzdělávacích akcí pro činovníky v rozsahu nejméně 18 dnů,
  - úspěšně vedl/a vzdělávací akce pro činovníky v rozsahu nejméně 9 dnů,
- splnění jedné ze tří podmínek:
  - zpracování odborného tématu písemně, nebo přednáškou,
  - získání libovolné OČK<sup>15</sup>,
  - nejméně dvakrát být členem zkušební komise<sup>16</sup>.

### 3.4.2 Oprávnění držitele IK

Instruktorská kvalifikace (dále IK) opravňuje držitele ke vzdělávání dalších činovníků. Je tedy jednou z nejvyšších kvalifikací vzdělávacího systému Junáka. Držitel IK může dle ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s. 23–24):

- být stálým instruktorem na libovolné akci vzdělávání činovníků,
- být vůdcem na libovolné akci vzdělávání činovníků,
- připravovat a vést programy ve zvoleném oboru (který ovládá),
- být předsedou zkušební komise (při splnění požadavků uvedených Řádem),
- být členem zkušební komise v oboru, který ovládá (při splnění požadavků uvedených Řádem),

---

<sup>14</sup> Lesní škola je kurz pro skautské činovníky, který je připravuje na jejich roli a vybavuje je vědomostmi, dovednostmi, návyky, atp.; také slouží k výměně zkušeností. (ŘVČČJ, 2013, s. 27)

<sup>15</sup> odborné činovnícké kvalifikace, viz. výše

- autorsky se podílet na tvorbě metodik,
- podílet se na činnosti orgánů zajišťujících výchovu a vzdělávání činovníků.

### 3.4.3 Získání IK

Získat IK je dle ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s.25) možné následujícími způsoby: bez absolvence<sup>17</sup> kurzu (ILŠ<sup>18</sup>), na závěr kurzu a na základě praxe. Doporučovanou formou, která je zároveň i formou nejčastější, je absolvence ILŠ a získání IK v závěru kurzu. Znalosti, dovednosti a postoje uchazeče jsou ověřovány v průběhu celého kurzu a absolvenci uděluje instruktorský sbor, který svým rozhodnutím potvrzuje, že uchazeč splňuje všechny požadavky.

IK ve variantě bez absolvence kurzu je podmíněna zkouškou před odbornou zkušební komisí (nejméně pětičlennou; všichni členové komise mají IK) a splněním následujících podmínek:

- písemné zpracování vzdělávacího programu ve zvolené oblasti (dle možností předvede ukázkou před komisí),
- písemné zpracování prožitkového programu; vysvětlení rizik a významu prožitkových programů (dle možností předvede ukázkou před komisí),
- zpracování podrobného projektu vzdělávací akce pro činovníky,
- písemná úvaha na téma „Proč jsem se rozhodl/a stát instruktorem?“,
- rétorický výstup v délce 30 minut,
- prokáže znalost jedné publikace zabývající se výchovou dospělých – vybírá po dohodě s komisí,
- absolvuje pohovor se členy komise.

Přiznání IK na základě praxe je podmíněno písemnou zprávou o působení na jednotlivých vzdělávacích akcích (1 normostrana/akce) a/nebo písemným hodnocením uchazečova

---

<sup>16</sup> Při zkoušení jiných kvalifikací – např. VZ, ČZ, atp.

<sup>17</sup> Absolvence – termín užívaný ve spojitosti se vzděláváním v Junáku; absolvence je udělena frekventantům, kteří úspěšně dokončí kurz.

<sup>18</sup> ILŠ – instruktorská lesní škola

působení na akci vydané vůdcem akce. Dále je potřeba splnit alespoň jednu z následujících podmínek:

- nejméně dvakrát být vůdcem lesní školy (LŠ)/lesního kurzu (LK),
- alespoň jednou být vůdcem LŠ/LK a alespoň dvakrát stálým instruktorem<sup>19</sup> LŠ/LK,
- být alespoň čtyřikrát stálým instruktorem LŠ/LK.

### **3.4.4 Obsah IK**

ŘVČČJ definuje tři základní oblasti, které musí uchazeč ovládat, aby mohl získat IK: vědomosti, dovednosti a postoje. Z těchto oblastí se vycházelo při tvorbě kompetenčního profilu IK (viz. 3.3.2 Práce s kompetencemi v Junáku a 3.4.5 Kompetenční profil IK).

#### ***„Vědomosti***

- 1. znalost základních platných dokumentů Junáka (Stanovy, strategie, řád vzdělávání činovníků) a aktuálních výchovných problémů hnutí,*
- 2. pravidla, plánování a dramaturgie vzdělávacích akcí,*
- 3. základy andragogiky (vzdělávání dospělých) a životních etap dospělosti,*
- 4. základy sociologie se zaměřením na teorii organizace řízení a na dynamiku malých skupin,*
- 5. základy hospodaření s důrazem na hospodaření na vzdělávacích akcích.*

#### ***Dovednosti***

- 1. dokáže připravit a vést program (přednášku, besedu, výchovnou hru, dílnu, ...) s ohledem na poslání akce a strukturu účastníků,*

---

<sup>19</sup> Stálý instruktor – člen organizačního týmu, který se podílí na celkové přípravě kurzu od začátku do konce (většinou v průběhu jednoho roku).

2. *ovládá výuku dospívajících a dospělých (teaching skills) s využitím různých forem (přednáška, beseda, ...),*
3. *rétorická a debatní dovednost, řízení debaty,*
4. *písemný projev, schopnost vypracovat výtah z rozsáhlého textu,*
5. *informatická obratnost – práce s literaturou a dokumentací,*
6. *dokáže hodnotit výsledky práce a využívat různé techniky zpětné vazby,*
7. *dovednost týmové spolupráce a vytváření vlastní role v týmu.*

### **Postoje**

1. *základní postoj vychovatele – ‚odpovědnost vychovatele‘ – ochota hájit principy a postoje obsažené v základních dokumentech Junáka,*
2. *sebevýchova jako celoživotní úděl,*
3. *hledání cest ve výchově. “ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s. 24–25)*

### **3.4.5 Kompetenční profil IK**

Jak již bylo popsáno výše, kompetenční profil pro instruktorské vzdělávání vznikl poměrně nedávno a ještě není povinné ho používat. Přesto se jedná o nástroj, který do určité míry standardizuje a zpřehledňuje podobu instruktorského vzdělávání, ukazuje základ, který je pro všechny závazný a organizátorům kurzů je doporučeno, aby ho využívali. Seznam instruktorských kompetencí viz. příloha D.

Stejně jako u kompetenčního profilu VZ jsou kompetence rozděleny na nezbytné, klíčové a rozvojové, s tím, že rozvojové nejsou v seznamu sepsány a jejich vytvoření je ponecháno na přípravných týmech kurzů, aby se v jejich rámci mohly kurzy profilovat. Seznam instruktorských kompetencí je kratší než seznam vůdcovských, má pouze 50 položek. Je to v zásadě možné proto, že uchazeč o IK už musí mít splněnou VZ, a tím pádem 227 vůdcovských kompetencí již prokázal a instruktorské jsou nadstavbou, kterou uchazeč získává. Primárně nejsou koncipovány tak, že by rozšiřovaly či prohlubovaly kompetence vůdcovské, protože se jedná o jiné zaměření, ale některé z vůdcovských vycházejí.

Kompetence jsou rozděleny do čtyř oblastí – lektorská činnost, osobnost, příprava a zajištění akce, tým a účastníci.

Kompetence v oblasti lektorské činnosti se týkají přípravy a realizace vzdělávacího programu. Instruktor musí umět zvolit správný obsah (skrže cíle), formu a prostředky, aby vzdělávací proces měl co největší přínos pro cílené publikum (lektorskou činnost důkladněji popisuje Mužík, 2011).

Od osobnosti instruktora se odvíjí jeho postoje, hodnoty a vzdělávací dovednosti. Osobnost instruktora ovlivňuje jeho přístup k účastníkům, sobě i vzdělávání samotnému. Osobnostní kompetence v profilu IK jsou tedy zaměřeny na postoje, sebereflexi a práci na svém rozvoji.

Oblast přípravy a zajištění akce se zabývá kompetencemi praktického rázu, jako například znalost relevantních právních předpisů vztahujících se k pořádání vzdělávacích akcí, jakým způsobem naplánovat vzdělávací akci (obsahově i dramaturgicky) a připravit harmonogram nebo orientace v systému vzdělávání a schopnost reflexe vzdělávacích potřeb Junáka.

Spolupráce v týmu (případné vedení týmu), personalistika týmu, vnímání skupinové dynamiky a umění komunikovat s lidmi jsou důležité prvky při přípravě jakékoli akce, nejen vzdělávací. Čtvrtá oblast kompetencí se tedy věnuje týmu a též účastníkům, neboť i ve vztahu k účastníkům musí instruktor umět použít správnou komunikaci, přístup a musí být schopen rozpoznat problémy, aby je mohl včas řešit.

## 4 Vnímání role instruktora a instruktorského vzdělávání

### 4.1 Cíl šetření

Instruktorské vzdělávání má v Junáku specifickou pozici. Jak již bylo zmíněno výše, instruktorská kvalifikace držitele opravňuje nejen ke vzdělávání (např. prostřednictvím přednášky), ale též k vedení kurzů pro různé kvalifikace, podílení se na přípravě programu, který není jen čistě vzdělávacího charakteru a podíl na celkovém směřování vzdělávání v Junáku účastí na Ústředních lesních školách (zpravidla víkendové setkání vzdělavatelů s diskuzemi o aktuálních tématech, koná se zhruba jednou za 1–2 roky). De facto se jedná o nejvyšší kvalifikaci, která v Junáku existuje, neboť žádné další „nadstavbové“ již neexistují.

Vyvstává tedy otázka, jaká je přesně role instruktora v Junáku. Přesná a jednotná definice neexistuje, kromě pár bodů z ŘVČČJ (Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2013a, s. 23–24), které však popisují spíše oprávnění k vykonávání funkcí spojených se vzděláváním než roli instruktora v organizaci. **Cílem realizovaného šetření tedy je zjistit, jakým způsobem je v Junáku vnímána instruktorská role a vzdělávání, které na tuto roli připravuje.** Budou srovnávány dva pohledy – pohled frekventantů právě probíhajících instruktorských kurzů a pohled aktivně působících instruktorů, kteří IK již mají.

### 4.2 Šetření mezi frekventanty kurzů

#### Tvorba dotazníku

Pro získání dat od frekventantů instruktorských kurzů byla vybrána metoda dotazování, formou polostrukturovaného dotazníku s uzavřenými a otevřenými otázkami (viz. příloha E). Dotazník byl zvolen dle zásady realizační efektivity (Reichel, 2009, s. 92) – z důvodu snadné distribuce k respondentům pocházejícím z celé republiky a předpokladu vyšší návratnosti.

Byly zvoleny dvě otevřené otázky, aby respondenti měli prostor vyjádřit své odpovědi dle libosti. Náročnost zpracování volných odpovědí byla pečlivě zvážena – pro potřeby

kvalitativního šetření však šlo o nejvhodnější metodu. První otevřená otázka zjišťovala vnímání instruktorské role, druhá názor, zda současná podoba vzdělávání na instruktorskou roli připravuje. Formulace otázek do dotazníku byly konzultovány s vedoucím práce a s instruktory s mnohaletou zkušeností se vzděláváním v Junáku. Srozumitelnost otázek byla pilotována s lidmi se zkušeností se skautským vzděláváním, avšak zatím bez IK.

Kromě dvou otevřených otázek, zjišťujících kvalitativní data, byly zařazeny i uzavřené otázky týkající se věku, pohlaví a důvodu účasti na instruktorském vzdělávacím kurzu.

Dotazník byl vytvořen v Google Forms, což umožnilo jeho snazší distribuci k respondentům a podpořilo to návratnost odpovědí. Zároveň zajišťoval respondentům anonymitu a nemohli být nijak ovlivňováni ke „správné“ odpovědi.

### Výběr respondentů

Každý rok se koná několik instruktorských kurzů, nejsou to, až na výjimky, vždy ty samé. V letošním roce se konají celkem čtyři instruktorské kurzy – ILŠ Collegium, ILŠ Gemini, ILŠ Sciens Vincit a ILŠ Stříbrná řeka. Dohromady se všech kurzů účastní 41 frekventantů. Dotazník byl zaslán všem frekventantům přihlášeným na letošní kurzy.

### Distribuce dotazníků

V každém organizačním týmu kurzu znám kontaktní osobu, kterou jsem požádala o zaslání krátkého e-mailu všem frekventantům – s informacemi a odkazem na internetový dotazník. Všechny kontaktní osoby tak učinily. Návratnost dotazníků z jednotlivých kurzů viz. tabulka 2.

Tabulka 2. Návratnost dotazníků

Název ILŠ	Termín konání*	Počet frekventantů	Počet vrácených dotazníků	Návratnost v %
Collegium	10.5. – 28.10.2013	20	15	75 %
Gemini	1.3. – 18.8.2013	8	5	62,5 %
Sciens Vincit	15.3. – 28.9.2013	7	5	71,4 %
Stříbrná řeka	8.3. – 6.10.2013	6	5	83,3 %
Celkem		41	30	73,2 %

\*datum prvního dne prvního setkání až datum posledního dne posledního setkání

Zdroj: vlastní zpracování

## Zpracování dotazníků

Všechny získané odpovědi byly shromážděny do tabulky (viz. příloha F) a každý respondent získal jasný identifikační kód (F1–F30), aby bylo možné na jeho odpověď odkazovat při vyhodnocování dotazníků. Po shromáždění všech získaných odpovědí následovala obsahová analýza a roztřídění do oblastí se společným jmenovatelem. U první otázky vznikly tři oblasti, u druhé otázky vzniklo pět oblastí. Tyto oblasti byly popsány a ke každé je uvedeno několik vybraných citací z odpovědí, které je dokládají. Citace byly převzaty doslova i s případnými chybami.

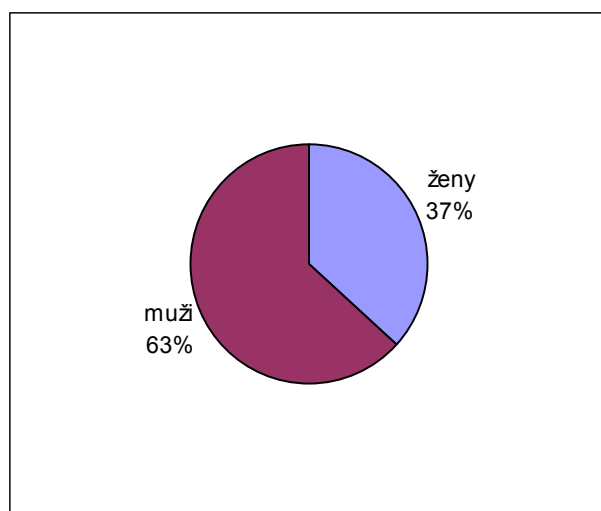
Menšinové odpovědi, které nespádaly do žádné z oblastí, byly vyřazeny a dále s nimi nebylo pracováno. Úplně byla vyřazena odpověď respondenta F11, u které nebyly vyplněny obě otevřené otázky.

Data z kvantitativních otázek Google Forms dokáže automaticky zpracovat do tabulek a grafů, které byly dále již jen zformátovány pro prezentační účely.

### 4.2.1 Vyhodnocení dotazníků

#### Počet mužů a žen mezi respondenty

Dotazník vyplnilo 11 žen (37 %) a 19 mužů (63 %).



Graf 1. Podíl mužů a žen mezi respondenty

Zdroj: vlastní zpracování



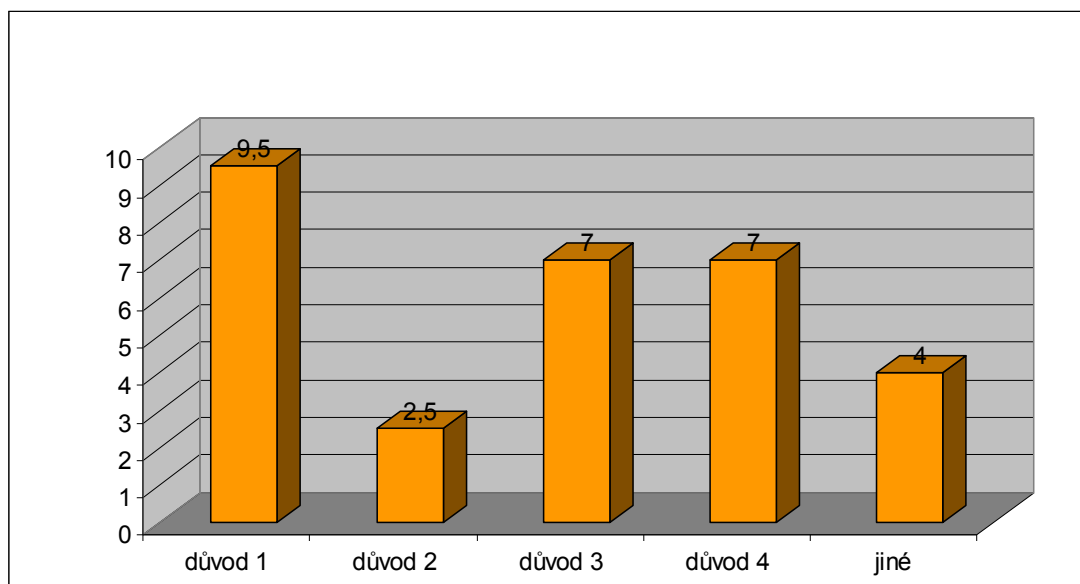
## Věk respondentů

Průměrný věk respondentů je 27, 5 roku, modus 25 let a medián 25,5 roku.

## Důvod pro získání IK

Nejvíce respondentů zvolilo odpověď první – již jsou členy organizačních týmů a potřebují si doplnit kvalifikaci. Důvody osobního rozvoje a zapojení se do vzdělávání činovníků jsou též časté.

Šest respondentů uvedlo kombinaci dvou důvodů. Ke každému jimi zvolenému důvodu tedy bylo přiděleno 0,5 hlasu. Zbylí čtyři respondenti uváděli různé důvody, například, že IK nutně nepotřebují, protože se angažují v týmu nekvalifikační akce<sup>20</sup> (tzn. nemusí mít IK).



Graf 2. Důvody respondentů pro získání IK

Zdroj: vlastní zpracování

Důvod 1 – Jsem členem týmu vzdělávací akce a potřebuji kvalifikaci pro své působení.

Důvod 2 – Mám nabídku působit v týmu vzdělávací akce (až získám IK).

Důvod 3 – Rád/a bych se podílel/a na vzdělávání činovníků, ale ještě nevím, do jakého týmu se zapojím.

Důvod 4 – Konkrétní využití zatím nevím – kurz si dělám pro sebe (osobní rozvoj).

<sup>20</sup> Nekvalifikační akce – akce, jejímž cílem není frekventanta připravit na získání kvalifikace, často se jedná o zážitkové kurzy.

## Vnímání role instruktora

Většina respondentů považuje instruktory za důležité osoby. Výjimkou jsou názory, které neříkají ani ano ani ne a respondent F9, který nepovažuje instruktory v Junáku za důležité, při současném nastavení systému. Nevnímá instruktorské vzdělávání jako jedinou cestu k získání IK a nelíbí se mu „uzavřenost“ organizace ohledně vzdělávání, doslova říká: *„Podle mě, podle současného systému, nejsou. Lidé, kteří vystudovali vhodné obory na VŠ a VOŠ, a mají aspoň čekatelky by podle mě měli dostávat IK automaticky, příp. s nějakým víkendovým doškolením. Málo se využívají odborníci vzdělání jinde a zároveň se pracně dělají školení a kurzy v rámci organizace. Jako by se ignoroval akademický a odborný svět okolo a dělala se na všechno nějaká paralelní skautověda.“*

Tři respondenti (F19, F22 a F30) nevidí instruktory s IK jako jediné oprávněné ke vzdělávání činovníků a poukazují na to, že v některých případech může i osoba bez IK být lepší než osoba s IK. IK je tedy pouze jakýsi formální doklad, že daný člověk může vzdělávat, který je však potřeba, aby byla zaručena jistá úroveň kvality (respondent F22). Též respondent F27 uvažuje, zda a jaký vliv může mít IK na kvalitu instruktora.

F19: *„...Důležité jsou určité osoby, které něco umí, mají znalosti, schopnosti, dovednosti a mají chuť se o to podílet s ostatními. Osoba bez IK může být v tomto všem na lepší úrovni než osoba s IK ...“*

F22: *„Předně považuju za instruktory i osoby bez IK, nemyslím si, že k dobrému instruktorství je kvalifikace bezpodmínečně nutnou podmínkou. Ale přesto má IK samozřejmě smysl, je to pro nás taková ‚kontrola kvality‘ našeho vzdělávání ... v tak velké organizaci je to už asi jediná relevantní cesta, jak kvalitu zajistit.“*

F27: *„Kvalitní instruktoři důležití určitě jsou, jen nevím, jaký je vliv IK na kvalitu instruktora ...“*

F30: *„... IK považuju za jakousi ‚garanci zkušenosti‘. Nemyslím si, že lidé s IK jsou nutně ti nejpovolanější ke vzdělávání, ale je u nich hmatatelná záruka, že něčím prošli a museli o své instruktorské roli přemýšlet ...“*

V odpovědích respondentů, kteří považují instruktory za důležité, můžeme vysledovat tři nejčastěji se opakující důvody:

- vzdělávání a formování dalších činovníků,
- kvalita (vzdělávání samotného i následné zlepšování celé organizace),
- vzory pro ostatní (směrování organizace).

Některé odpovědi patří pod více oblastí.

Většina respondentů zmiňuje jako důležitou součást instruktorské role ve **vzdělávání a formování činovníků**, převážně ve spojitosti s kvalitou činnosti v oddílech i Junáku, kterou pak odvádějí lidé, kteří vzdělávacím procesem prošli.

F6: „... Když budeme mít dost kvalitní instruktory, kteří budou dobře předávat své zkušenosti, znalosti a dovednosti na kurzech frekventantům a ti zase vše ‚prodají‘ a předají ve svých oddílech, mohli bychom se těšit z lepší situace v Junáku.“

F14: „... mají nezanedbatelný vliv na formování přístupu činovníků k jejich funkci a tím mohou zkvalitňovat práci s dětmi/oddíly.“

F16: „... vzdělávají vůdce, takže mají velký vliv na kvalitu činnosti v celém Junáku (přestože často nepřímý).“

F17: „... vzdělávají budoucí skautské vůdce a ti dále působí lokálně na střediscích a ovlivňují skauting ...“

F18: „... Jsou to hlavní nositelé vzdělávání. Oni jsou ti, kteří umožňují kvalitní vzdělávání a postup ostatních dospívajících, nebo starších členů Junáka.“

F27: „... Pokud ale Junák má zájem o kvalitní činnosti v oddílech, je potřebné mít kvalitně připravené vůdce oddílů, což se neobejde bez kvalitních kurzů (potažmo instruktorů).“

**Kvalita vzdělávání**, vedoucí ke kvalitně fungující organizaci, ve vztahu k roli instruktorů je vnímána jako podstatná. Neboť instruktoři mají vliv na podobu vzdělávání a jeho vlivu na účastníky, kteří pak nabyté informace uplatňují ve své činnosti a tím formují celou organizaci.

F1: „... aby sa to robilo poriadne (kvalita).“

F8: „... Předávají dál nabyté informace. Posouvají dál celý Junák.“

F5: „... vzdělávání činovníků je potřeba pojímat vážně a kvalitně, nikoliv jako formalitu. A kvalitního vzdělávání se dá docílit za pomoci kvalitních vzdělavatelů...“

Instruktoři by měli být **vzory**, které ostatní motivují a pomáhají jim – jsou hybnou silou organizace.

F2: „... Nejvyšší z možných vzdělání včetně manažerské zkoušky. Toto by mělo vypovídat o kvalitě jedince a ten by měl být vzorem a přínosem pro svoji OJ.“

F3: „... jsou to lidé, kteří něco dokáží předat dál ostatním ...“

F4: „... mohou posunovat, přes kurzy a působení na okolí, celý Junák.“

F7: „... Nejsou důležití pouze kvůli vzdělání činovníků, ale zároveň i motivují k další činnosti v Junáku, zároveň působí jako vzor.“

F13: „... u nás sú braní ako kormidelníci, čo by mali ďalej smerovať vývoj našej organizácie.“

F29: „... předávají tradici, umožňují, aby naše hnutí Junáka pokračovalo stále dál.“

### **Vnímání instruktorského vzdělávání**

Tříděním vzniklo pět oblastí odpovědí na otázku:

- dotazovaný neumí posoudit,
- dotazovaný neumí posoudit, ale má pocit, že ano,
- důraz na praktický přístup k instruktorskému vzdělávání,
- důležitý aspekt osobnostního rozvoje instruktora,
- problematika nahodile vzniklých kurzů.

Respondenti z větší části neumí posoudit, zda současný stav připravuje instruktory dostatečně na jejich roli, nicméně často dodávají, že z osobní zkušenosti na kurzu si spíše myslí, že ano.

F20: „Myslím si, že kurz, kterého se účastním, se mě poměrně dobře snaží připravit na mou budoucí dráhu. Snaží se rozvíjet všemožné stránky osobnosti instruktora – praktické i duchovní.“

F26: „Z úvodního víkendu na Collegiu mám pocit, že ano – ale ještě je příliš brzy na závěry.“

Často respondenti zmiňovali **praktický přístup ke vzdělávání** – learning by doing.

F5: „... Na mém kurzu je vzdělávání instruktorů obecně postaveno na praxi. To je, dle mého názoru, nejlepší možná cesta.“

F6: „Myslím, že model, který se praktikuje na Stříbrné řece, připravuje na budoucí roli instruktora velmi dobře. Velkou výhodou je začlenění malé skupinky frekventantů ILŠ do velmi zkušeného a sebraného týmu. Learning by doing, podílení se v podstatě na celé přípravě a průběhu čekatelského a vůdcovského kurzu je velkou přidanou hodnotou. Možnost toto všechno vidět a zažít připraví, dle mého názoru, budoucího instruktora kvalitně.“

**Osobnostní rozvoj** je vnímán jako důležitá složka ve vzdělávání instruktora, v odpovědích je zmiňován i v celoživotním kontextu rozvoje osobnosti jedince a tím pádem není možné všechny dokonale připravit pouze na kurzu.

F16: „... vzdělávání je celoživotní záležitostí – myslím, že instruktorské školy by měly být takovou dlouhodobější komunitou, kde se lidé postupně zlepšují ve svých instruktorských dovednostech.“

F23 „... myslím, že mohou nabídnout tyto kurzy vzory v instruktorství pro každého jedince, mají velký potenciál ve sdílení zkušeností a hledání nových cest ...“

F30 „... Důležité je, aby si instruktoři byli vědomi toho, že na sobě musí pracovat, čerpat ještě odjinud, vzdělávat se. Systém v rámci Junáka může k tomuto postoji maximálně nasměrovat a to podle mého dělá.“

Respondent F28 obecně považuje instruktorské kurzy za dobré, až na výjimky – **kurzy, které vznikají nahodile**, nebo nabízí frekventantům kratší formu (tři víkendy, nebo pouze zkoušky) s cílem získat IK samotné, nikoli průpravu pro dobrou práci.

F28: „Domnívám se, že záleží především na konkrétních kurzech a jejich realizace kompetenčního modelu. Samotný kompetenční model instruktorské kvalifikace samozřejmě nemůže obsáhnout celou šíři, jaký by instruktor měl být. Myslím si, že většina lesních

*instruktorek je na velmi dobré úrovni, problém pak mohou představovat víkendové, komisionální (rozuměj zkouškové) formy – případně ad hoc lesní školy. Poslední termín zahrnuje ty typy lesních škol, které se neopakují v nějakém cyklu, nebo jejich sbor je nevyvážený (například většina z jednoho střediska/okresu) atd. Velmi těžce se tato skupina definuje nějakými obecnými rysy.“*

### **4.3 Šetření mezi zkušenými instruktory**

#### **Tvorba osnovy strukturovaného rozhovoru**

Pro šetření mezi zkušenými instruktory byla zvolena metoda rozhovoru, konkrétně strukturovaný rozhovor. Závěrečné dvě otázky měly stejné znění, jako otevřené otázky položené frekventantům, z důvodu srovnatelnosti výstupů z rozhovoru s výstupy z dotazníku.

V rozhovoru bylo dále zjišťováno:

- kde a kdy získali IK a jak kurz probíhal,
- jaké další „skautské kvalifikace“ dotazovaný získal,
- typ a délka praxe.

#### **Výběr respondentů**

V současnosti není možné zjistit přesný počet aktivně působících instruktorů (tj. držitelů IK) – neexistuje metoda, která by umožňovala zjistit působení všech instruktorů v organizačních týmech vzdělávacích akcí v daném roce. Pro základní evidenci slouží projekt akce (viz. 3.2.1 Projekt vzdělávací akce), který každá vzdělávací akce odevzdává, nicméně tam nemusí být uvedeni všichni členové týmu a obzvláště externisté, kteří například přijedou odpřednášet pouze jedno téma, nejsou takto zaznamenáni vůbec. Na ústřední úrovni existuje evidence vydaných IK, protože však je IK vydávána s neomezenou dobou platnosti, není možné celkový počet vydaných IK vzít v úvahu při počítání aktivně působících instruktorů.

Výběr byl proto zúžen na instruktory kontinuálně fungujícího instruktorského kurzu Gemini. Všichni oslovení se v současné době na přípravě kurzu podílejí a aktivně se angažují v Junáku v oblasti vzdělávání. Ze šesti oslovených se podařilo udělat rozhovor se čtyřmi.

### **Zpracování výstupů z rozhovorů**

Rozhovory byly zpracovávány anonymně a respondenti byli s touto skutečností seznámeni před začátkem rozhovoru. Jednotliví respondenti byli popsáni ve vztahu k bodům osnovy rozhovoru (např. kvalifikace, praxe) a následovala analýza jejich odpovědí na otázky týkající se instruktorské role a instruktorského vzdělávání v Junáku. Každý respondent získal svůj vlastní identifikační kód, aby bylo možné na něj přímo odkazovat (I1-I4). Celé rozhovory jsou v příloze G.

Po obsahové analýze všech odpovědí byly vytvořeny oblasti (obdobně jako u frekventantů), krátce popsány a podloženy citacemi z odpovědí respondentů.

#### **4.3.1 Vyhodnocení rozhovorů**

Respondenty jsou dva muži (I3 a I4) a dvě ženy (I1 a I2) ve věku od 34 do 48 let.

##### **Získání IK a instruktorská praxe respondentů**

Kromě respondenta I3 se všichni účastnili instruktorských kurzů, které se svou formou podobají dnešním kurzům. Respondent I3 získal IK nedlouho po revoluci a v té době, jak on sám říká, byl kurz zaměřen spíše na skautskou praxi než na vzdělávání a s instruktorstvím to nemělo moc společného.

S výjimkou respondenta I4 všichni získali IK před více než 10 lety a praxi (po získání IK) mají shodně dlouhou nebo jen o málo kratší. Všichni respondenti mají zkušenost s různými druhy kvalifikačních kurzů (ČZ, VZ, IK), někteří i s řadou nekvalifikačních (zážitkové, aj.) a kromě přednášení plnili v organizačních týmech různé další role (zdravotník, vedoucí týmu, atd.). Respondent I4 uvedl, že instruktorsky působil na kurzech ještě před získáním IK (5 let) a získání IK pro něj bylo jen splněním formálního požadavku.

## **Další kvalifikace respondentů**

Respondentky (I1, I2) nemají žádné další kvalifikace (resp. mají ČZ, VZ a IK – bez prvních dvou se IK získat nedá). Oba respondenti, I3 a I4, disponují několika kvalifikacemi OČK (viz. 3.1.5 Odborné činnostnické kvalifikace) s různým zaměřením.

## **Vnímání role instruktora**

Odpovědi respondentů lze rozdělit do čtyř oblastí:

- směřování organizace,
- důležitost mít formálně zakotvenou kvalifikaci,
- IK sama negarantuje dobrého instruktora,
- vzdělávání.

Velmi důležitou rolí instruktora je, dle respondentů, **směřování organizace**, podíl na jejím rozvoji – ať už přímo vlastní prací, nebo nepřímo vzděláváním činníků. Instruktor by měl být vzorem.

I1: „... *Instruktor tvaruje a směřuje Junáka přes ty účastníky. Je za ním vidět konkrétní práce ...*“

I2: „... *Instruktoři, to jsou lidé, kteří by měli mít obrovskou zodpovědnost za hnutí jako celek – aby nedegenerovalo, aby se rozvíjelo a reagovalo na potřeby společnosti. Tohle by měli instruktoři zajišťovat jako takoví, bez ohledu zda jsou/nejsou na kurzech ...*“

I3: „... *Jedním z nejdůležitějších faktorů pro strategické směřování organizace jsou postoje lidí v organizaci, protože postoje se dají ovlivňovat ... Instruktoři jsou ‚implementáři‘ změny. Do budoucna mají zásadní roli, která je možná často podceňovaná ...*“

Existence IK má svůj smysl, neboť **kvalifikace by měla být zárukou základní kvality** společné pro všechny.



I4: „... Existence IK je důležitá – kvalifikace by měla být zárukou nějaké základní kvality u těch, kteří pak tu instruktorskou roli mají ... je důležité, aby IK existovala a měla smysluplnou náplň ...“

Samotná existence **IK a její získání negarantuje dobrého instruktora** – lidé bez IK mohou být lepšími instruktory než lidé s IK. Záleží na osobnostních kvalitách člověka.

I3: „... Když má někdo IK, tak může vlastně cokoli, bez ohledu na to, kdo to je, což je špatně, ale na druhou stranu nejde to vzdělávání rozštěpit nějak hrozně moc ...“

I4: „... To, že má člověk IK má jen nepřímý vztah k tomu, zda umí a chce plnit roli instruktora – tu mohou plnit i lidé bez IK. A naopak IK samo o sobě nemusí vytvořit někoho, kdo umí plnit roli instruktora ...“

**Vzdělavatelská role** instruktora byla uvedena jako základní instruktorská činnost.

I3: „... Samozřejmě jsou také individuální školitelé, pomáhají připravovat činovníky na jejich budoucí roli a vzdělávají je.“

Respondent I3 ovšem považuje přímý dopad vzdělávání na kvalitu programu a činnosti ve výchovných jednotkách za minimální.

I3: „... Na kvalitu programu a činností v oddílech (u VZ vzdělávání) je podíl vzdělávání přeceňován. Málodky někdo odjíždí připraven na vše, co ho může potkat. A spousta lidí přijíždí na kurzy už s nějakými praktickými znalostmi a dovednostmi, které za těch pár dní jen tak nezmění ...“

### **Vnímání instruktorského vzdělávání**

Odpovědi respondentů lze rozdělit do čtyř oblastí:

- během kurzu je frekventantům předáváno maximum,
- otázka kvality kurzů,
- IK sama negarantuje dobrého instruktora,
- potřeba být aktivní a pracovat na svém rozvoji i po skončení kurzu.

Respondenti se shodují, že není možné během kurzu kohokoli dokonale připravit na instruktorskou dráhu. Ovšem převažuje mínění, že vše, co je **možné předat frekventantům během kurzu, je předáváno**.

I2: „... *Instruktorské vzdělávání, pokud by se pojalo důsledně, je tak obsáhlé a rozsáhlé, že nejsme schopni ho pojmout v tom čase, kolik na to kurzy mají, v celé šíři ... Můžeme akorát směřovat, ukazovat cestu – to se myslím děje a pak záleží na nich.*“

I3: „... *Na Gemini je vedeme k tomu, aby si uvědomili aspekty své role a co jsme v tom čase, který máme, schopni předat předáváme ...*“

I4: „*Paradoxně si myslím, že ta lepší část instruktorských kurzů docela dobře připravuje na to, na co máme právo aspirovat ... ILŠ, ty lepší z nich, v podstatě maximálně využívají časový a kapacitní prostor, který mají.*“

Schopnost předávat během vymezeného času vše podstatné je pevně spjata s **kvalitou kurzů**. Respondenti tento aspekt zmiňovali jako důležitý.

I1: „... *Systém je papírově dobře vymyšlen, ale nejsem si jistá, jestli odpovídá na poptávku a potřeby ‚trhu‘, kurzy vznikají živelně a není to tak, že by různé kurzy měly snadnou kontinuálnost – tuto živelnost kurzů to nepostihuje.*“

I3: „... *Problémem je, že jako houby po dešti rostou spousty ILŠ, které nejsou kvalitní. Školení instruktorů není jednoduchá disciplína a není to něco, co by člověk zvládl udělat poté, co roky dělá VZ kurz ...*“

Obdobně jako v odpovědích na otázku vnímání instruktorské role se objevuje názor, že **IK samotná negarantuje, že bude člověk dobrým instruktorem**.

I2: „... *V současné době se počítá s tím, že ti lidé leccos znají. Počítá se se vstupní kvalitou těch lidí, která by měla být vysoká sama o sobě ... Nelze říci, že by se přihlásilo ‚vemeno‘ a po absolvenci kurzu vypadne skvělý instruktor ...*“

**Rozvoj osobnosti** instruktora je nekončící proces.

I1: „... *odjezd z kurzu na konci neznamená, že nemají být aktivní dál ve svém instruktorském rozvoji ...*“

I2: „... *Nikdo není nikdy 100% dokonalý a hotový instruktor ...*“

## 4.4 Srovnání výstupů ze šetření mezi frekventanty a výstupů šetření mezi instruktory

### 4.4.1 Vnímání instruktorské role

#### Shodné výstupy

Témata, která se objevila v obou dotazovaných skupinách:

- vzdělávání,
- vzory a směřování organizace,
- IK sama negarantuje dobrého instruktora.

Důraz na **vzdělavatelskou roli** kladou zejména frekventanti, kteří ji uváděli nejčastěji, nicméně instruktoři ji berou jako základní součást instruktorského působení a proto nebyla zmiňována tak důrazně.

Obě skupiny vnímají instruktory jako vzory, které by měly v rámci svého působení formovat organizaci a tím určovat její **směřování do budoucna**. Ať už se jedná přímo o vzdělávání, jehož prostřednictvím jsou ovlivňováni činovníci a skrze jejich následné působení se formuje a mění celá organizace, nebo o ovlivňování postojů lidí v průběhu vzdělávání. Respondent I3 ovšem pochybuje, zda není dopad vzdělávání na kvalitu programu a činnosti jednotlivých výchovných jednotek přeceňován.

V obou skupinách byl zmíněn názor, že **získání IK negarantuje, že bude člověk dobrým instruktorem**. Lidé bez IK mohou často být stejně dobří nebo lepší než lidé s IK. Na druhou stranu, v obou skupinách padl názor, že IK má smysl, protože je to záruka alespoň základní úrovně kvality a formálně je nutné kvalitu hlídat a zajišťovat.

#### Další výstupy

Frekventanti k samotnému vzdělávání často dodávali, že kvalitní vzdělávání vede ke kvalitnější organizaci.

## 4.4.2 Vnímání instruktorského vzdělávání

### Shodné výstupy

Témata, která se objevila v obou dotazovaných skupinách:

- osobnostní rozvoj,
- kvalita instruktorských kurzů.

**Osobnostní rozvoj** instruktora je nekončící proces, který by měl trvat celý život. Obě skupiny toto vnímají a pokládají za důležité. Pouze kurz nedokáže člověka plně připravit na jeho roli, může pouze ukázat směr.

**Kvalita instruktorského vzdělávání je různá**, nedá se zobecňovat, zda je instruktorské vzdělávání jako takové dobré, nebo špatné. Záleží na formě vzdělávacího kurzu a na složení organizačního týmu.

### Další výstupy

Instruktoři se shodují, že pouze kurz nemůže na instruktorskou roli připravit, ale může předat co nejvíce, což se v rámci časových možností daří. Naproti tomu frekventanti mají pocit, že je kurzy na jejich roli připravují dostatečně, nebo to neumí zatím sami posoudit. Můžeme tedy předpokládat, že náhled na toto téma se postupně mění praxí.

Frekventanti velmi přínosně hodnotí praktický přístup ke vzdělávání (learning by doing), který je praktikován na většině kurzů.

## 4.5 Závěry šetření

### Průběh šetření

Příprava šetření i jeho průběh byl bezproblémový. Frekventanti na základě přijatého e-mailu vyplnili dotazníky obratem, většina během jednoho týdne. Instruktoři byli ochotní a rozhovory probíhaly bez problémů. Při zpracování se nevyskytly potíže, prvotní zpracování dat prostřednictvím Google Forms práci usnadnilo.

## **Zhodnocení výstupů z šetření**

Pohledy frekventantů i instruktorů na instruktorskou roli se z velké části shodují – zejména v oblastech vzdělávání a směřování organizace. IK je vnímána jako potřebná, protože zajišťuje určitý stupeň kvality. Otázkou zůstává, zda se vždy daří udělit IK schopným lidem, neboť samotná IK nezaručuje, že budou dobrými instruktory, k tomu jsou potřeba osobnostní kvality. Frekventanti se navíc zabývají otázkou vlivu kvality vzdělávání na kvalitu organizace a vidí mezi nimi přímou spojitost. Instruktor I3 je však skeptický ohledně vlivu vzdělávání na větší změny ve výchovných jednotkách.

Pohled obou skupin na instruktorské vzdělávání se již částečně odlišuje. Instruktoři vnímají limity vzdělávacích kurzů a říkají, že na kurzu je možné předat jen základy a ukázat frekventantům směr a dále je na nich samotných, aby pracovali na svém osobním rozvoji. Příznivou zprávou je názor instruktorů, že v časových možnostech, které existují, se daří předávat maximum a instruktorské vzdělávání vnímají jako kvalitní – až na výjimky (kurzy, které vznikají nahodile pod vedením týmů bez předchozích zkušeností s instruktorským vzděláváním, resp. pouze v roli frekventantů). Frekventanti převážně vnímají instruktorské vzdělávání jako dostatečné a oceňují praktickou formu vzdělávání (learning by doing). Obdobně jako instruktoři vnímají instruktorské vzdělávání jako neukončený proces, ve kterém je potřeba pokračovat i po skončení kurzu a získání IK. Někteří se zamýšlejí i nad kvalitou kurzů samotných.

## **Doporučení pro instruktorské vzdělávání**

Vzhledem k výstupům z šetření vnímám současnou situaci instruktorského vzdělávání jako dobrou, ovšem je potřeba klást důraz na kvalitu kurzů a důsledně kontrolovat fungování a průběh jednotlivých kurzů – především nově vznikajících.

IK by měla zůstat zachována, protože je potřeba mít formálně zakotvené kvalifikace, které jedince opravňují k výkonu důležitých rolí, mezi které vzdělávání rozhodně patří. Jedná se však o kvalifikaci s opravdu širokým záběrem činností a je proto potřeba zvážit, zda současný způsob udělování je optimální a zda zajišťuje organizaci kvalitní instruktory, kteří plní svou roli dobře.

Organizační týmy kurzů by měly umět frekventantům vysvětlit důležitost jejich role v organizaci s důrazem na fakt, že jsou vzorem pro ostatní činovníky a měli by podle toho jednat. Frekventanti by rovněž měli kurzy opouštět s poznáním, že instruktorské vzdělávání je celoživotní proces a absolvencí kurzu jejich vzdělávání nekončí.

Výstupy a doporučení plynoucí z provedeného šetření budou předány Odboru pro vzdělávání činovníků, který je může dále využít při své práci.

## 5 Závěr

Neformální vzdělávání v Junáku využívá komplexní systém kvalifikačních stupňů připravujících dospělé členy na jejich role, které zastávají při výchově dětí a mladých lidí.

Instruktorská kvalifikace je nejvyšším kvalifikačním stupněm v Junáku a má specifickou pozici v systému vzdělávání, protože držitele opravňuje k mnoha činnostem – kromě vzdělávání též k vedení organizačních týmů vzdělávacích akcí či podílení se na vývoji vzdělávání a jeho systému v organizaci. V instruktorském vzdělávání se začíná pracovat s kompetenčním profilem vycházejícím ze čtyř oblastí činností, které instruktor vykonává – lektorská činnost, osobnost instruktora, příprava a zajištění akce, tým a účastníci. Kompetenční profil je zatím pouze doporučeno používat, nebyl oficiálně schválen.

Z provedeného šetření vyplynulo, že role instruktora je vnímána obdobně současnými frekventanty kurzů i aktivními instruktory s praxí. Hlavní přínos instruktorské role je viděn ve vzdělávání činovníků a podílu na směřování organizace. IK je vnímána jako důležitá, neboť by měla zajišťovat kvalitu vzdělávání. Je proto potřeba hlídat způsob udělování kvalifikace a neustále reflektovat, zda současný systém je optimální a zajišťuje organizaci kvalitní instruktory.

Úroveň instruktorského vzdělávání je považována za dobrou, až na výjimky – například kurzy, které vznikají nahodile, jejich organizační týmy nemají instruktory s dostatečnou praxí či jsou příliš krátké na to, aby se účastníci stihli naučit potřebné znalosti. V rámci časových možností, tj. délky kurzu, se daří předávat maximum informací, znalostí a dovedností, které instruktor pro své budoucí působení potřebuje. Osvědčuje se především praktická forma, při které si frekventanti zkoušejí přednášet či plánovat a připravovat (vzdělávací) akci.

Práce prezentuje několik doporučení, která vyplývají z výstupů šetření. Nejedná se o konkrétní a ihned aplikovatelná doporučení, k tomu by byl zapotřebí mnohem rozsáhlejší výzkum tematiky vzdělávání instruktorů zabývající se např. následujícími otázkami: jakým způsobem se čerství držitelé IK začleňují do organizačních týmů, jak vnímají přínos vzdělávání zpětně (tj. po několika letech praxe), jaký je počet nevyužitých kvalifikací (tj. držitelé nepůsobí v žádném organizačním týmu), aj.

Otázkou také zůstává, zda by IK měla být udělována pro tak široké spektrum činností a do jaké míry je vhodná současná praxe její neomezené časové platnosti.



## Soupis bibliografických citací

- BELZ, H., M. Siegrist, 2001.** *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7178-479-6.
- DUCHOVNÍ ODBOR JUNÁKA, 2001.** *Myšlenkové základy skautingu*. Druhé opravené a doplněné vydání. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. Edice vůdcovská zkouška, sv. 1. ISBN 80-86109-73-9.
- HOŘAVOVÁ, K., P. Klápště, 2006.** *Skauting – tématické číslo: Symbolický rámec podle 3.B*. První vydání. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. ISSN 1210-9827.
- JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2001.** *Stanovy Junáka – svazu skautů a skautek ČR* schválené X. Valným sněmem Junáka ve Vsetíně dne 21. 10. 2001.
- JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2013a.** *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka* schválen Náčelnictvem Junáka v Praze 26.1.2013.
- JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2013b.** *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka: Směrnice k vůdcovské zkoušce – příloha B*.
- KOČIANOVÁ, R., 2010.** *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KUPKA, Ondřej, 2005.** *Skauting – tématické číslo: Družinový systém ve skautských oddílech*. První vydání. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. ISSN 1210-9827.
- MUŽÍK, J., 2011.** *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. ISBN 978-80-7357-581-6.
- NOSEK, V., 2001.** *Skautská symbolika*. Vydání první. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. ISBN 80-86109-75-5.
- NOSEK, Václav, 2012a.** *Počátky junáctví v českých zemích*. In: NOSEK, V., S. JANOVA, V. DOSTÁL, R. ŠANTORA ed. *Skautské století: dobrodružný příběh 100*

*let českého skautingu*. Praha: Mladá fronta; Junák. s. 32–37. ISBN 978-80-204-2622-2, ISBN 978-80-86825-72-4.

**NOSEK, Václav, 2012b.** *První krůčky*. In: NOSEK, V., S. JANOV, V. DOSTÁL, R. ŠANTORA ed. *Skautské století: dobrodružný příběh 100 let českého skautingu*. Praha: Mladá fronta; Junák. s. 54–59. ISBN 978-80-204-2622-2, ISBN 978-80-86825-72-4.

**NOSEK, Václav, 2012c.** *Předchůdci a zakladatelé skautingu*. In: NOSEK, V., S. JANOV, V. DOSTÁL, R. ŠANTORA ed. *Skautské století: dobrodružný příběh 100 let českého skautingu*. Praha: Mladá fronta; Junák. s. 14–19. ISBN 978-80-204-2622-2, ISBN 978-80-86825-72-4.

**RÁMCOVÝ** *vzdělávací program pro základní vzdělávání: pomůcka na pomoc učitelům* (aktuální znění k 1.9.2012). Praha: VÚP, 2007.

**REICHEL, Jiří, 2009.** *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3006-6.

**VETEŠKA, J., M. Tureckiová, 2008.** *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-54-9.

**VOŇAVKOVÁ, Věra, 2005.** *Skauting – tématické číslo: Tichou poštou*. První vydání. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. ISSN 1210-9827.

**WORLD SCOUT BUREAU, 1998.** *Scouting: An Educational System*. Geneva: World Scout Bureau.

**WORLD SCOUT BUREAU, 2011.** *Constitution of the World Organization of the Scout Movement*. Geneva: World Scout Bureau.

**ZAHRANIČNÍ ODBOR JUNÁKA, 2005.** *Skauting – tématické číslo: Mezinárodní rozměr skautingu*. První vydání. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. ISSN: 1210-9827.

## Online zdroje:

**BADEN-POWELL, R.** *Aids to Scoutmastership: A Guidebook for Scoutmasters on the Theory of Scout Training* [online]. Lake Griffon Scouting Group. [vid. 30. dubna 2013, 15:10 SELČ]. Dostupné z:

[http://media.scoutwiki.org/images/c/cd/Aids\\_to\\_Scoutmastership.pdf](http://media.scoutwiki.org/images/c/cd/Aids_to_Scoutmastership.pdf)

**VANĚK, Petr, 2013.** *48 093 skautek a skautů v roce 2013* [online]. [Praha]: Junák – svaz skautů a skautek ČR [vid. 6. května 2013, 17:20 SELČ]. Dostupné z:

<http://krizovatka.skaut.cz/zpravodajstvi/8245-48.093-skautek-a-skautu-v-roce-2013/>

**JUNÁK – svaz skautů a skautek ČR, 2009.** *Časový harmonogram projektu Nový program* [online]. [Praha]: Junák - svaz skautů a skautek ČR. [vid. 16. dubna 2013, 10:05 SELČ] Dostupné z: <http://krizovatka.skaut.cz/novy-skautsky-program-3/3726-casovy-harmonogram-projektu-novy-program/>

**ŘÍHA, M. a kol., 2012.** *Analýza registrace 2003-2012: Fakta, trendy, prognózy* [online]. [Praha]: Junák – svaz skautů a skautek ČR.

## Seznam tabulek a grafů

### Tabulky:

Tabulka 1. Počet vzdělávacích kurzů v Junáku v letech 2011 a 2012.....	28
Tabulka 2. Návratnost dotazníků .....	39

### Grafy:

Graf 1. Podíl mužů a žen mezi respondenty .....	40
Graf 2. Důvody respondentů pro získání IK .....	41

## Seznam příloh

- Příloha A – Organizační struktura Junáka
- Příloha B – Kompetenční profil ČZ
- Příloha C – Kompetenční profil VZ
- Příloha D – Kompetenční profil IK
- Příloha E – Dotazník pro frekventanty kurzů
- Příloha F – Výstupy z dotazníku
- Příloha G – Rozhovory s instruktory – výstupy