

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

## Diplomová práce

# Práce s mládeží ve Sboru dobrovolných hasičů

Vedoucí práce: PaedDr. Petr Bauman

Autor práce: Petra Tomášková

Studijní obor: Pedagogika volného času

Ročník: 6.

2011

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypouštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

31. března 2011

„Děkuji vedoucímu diplomové práce PaedDr. Petru Baumanovi  
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.“

# Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Historický vývoj práce s mládeží u SDH.....</b>	<b>8</b>
1.1 Historie práce s mládeží u SDH .....	8
1.1.1 Vznik organizace dobrovolných hasičů a její počátky práce s mládeží .....	8
1.1.2 Období práce s mládeží v letech 1918 až 1945.....	10
1.1.3 Mladí hasiči v letech 1945 – 1990 .....	12
1.1.4 Vývoj mladých hasičů od roku 1990 až po současnost .....	15
<b>2 Organizační struktura SH ČMS.....</b>	<b>17</b>
2.1 Vertikální a horizontální struktura SH ČMS.....	17
2.2 Organizační struktura SDH .....	20
2.3 Posloupnost práce s mládeží na jednotlivých úsecích SH ČMS.....	22
2.3.1 Organizační struktura mladých hasičů .....	23
<b>3 Materiální a finanční zabezpečení mladých hasičů .....</b>	<b>25</b>
3.1 Materiální zajištění mladých hasičů .....	25
3.2 Prostorové podmínky .....	26
3.3 Finanční zdroje mladých hasičů .....	28
3.4 Možnosti financování.....	28
<b>4 Vzdělávací systém dětí a mládeže v SH ČMS .....</b>	<b>31</b>
4.1 Cíle a zásady při práci s mládeží u sboru dobrovolných hasičů.....	31
4.2 Motivace .....	33
4.2.1 Motivace dětí k činnosti .....	34
4.2.2 Motivování ke vstupu do organizace .....	37
4.3 Systém vzdělávání mladých hasičů .....	42
4.4 Činnost mladých hasičů v průběhu roku .....	46
4.5 Metody práce .....	50
4.6 Náplň zájmových činností u SDH.....	53
4.6.1 Pravidelná zájmová činnost.....	53
4.6.2 Příležitostná zájmová činnost.....	55
4.7 Letní a prázdninová činnost .....	55
4.8 Hra Plamen.....	59

<b>5</b>	<b>Vedoucí kolektivu .....</b>	<b>66</b>
5.1	Osobnost vedoucího kolektivu mladých hasičů .....	66
5.2	Vedoucí kolektivu a jejich motivace k činnosti .....	67
5.3	Potřebná kvalifikace vedoucího a instruktora mládeže u SH ČMS.....	69
5.4	Materiály ze kterých vedoucí kolektivu vyhází .....	70
5.4.1	Dokumenty ovlivňující přímou pedagogickou činnost .....	72
5.4.2	Dokumentace potřebná k fungování kolektivu.....	72
<b>6</b>	<b>Spolupráce hasičů s jinými institucemi v rámci práce s mládeží .....</b>	<b>76</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>79</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>81</b>
	<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>84</b>
	<b>Abstrakt .....</b>	<b>85</b>
	<b>Abstract.....</b>	<b>86</b>

## Úvod

Při volbě tématu závěrečné diplomové práce jsem nemusela dlouho přemýšlet. Hasiči byli celkem logická volba. Během pětiletého studia oboru Pedagogika volného času, jsem se přirozeně zajímala o možnosti, které jsou poskytovány mladým lidem ve volném čase. V průběhu těchto let jsem měla možnost seznámit se s celou řadou organizací, které se věnují práci s mládeží. Pro mne bylo příjemným zjištěním, že těchto sdružení není rozhodně málo. Organizace, o které jsem se nakonec rozhodla psát, mi vstoupila do života nikoliv jako instituce pro děti a mládež, ale jako sdružení, které je určeno především dospělé populaci. Hovořím zde o Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. V roce 2007 jsem se stala členkou sboru dobrovolných hasičů Únanov. V této době jsem aktivně působila ve sportovní jednotce žen. V roce 2009 jsem se začala věnovat práci s dětmi v rámci SDH Únanov a pomáhala jsem se založením kolektivu mladých hasičů. V roce 2010 jsem složila zkoušky v kategorii „Minimum“ a oficiálně převzala vedení nad kolektivem mladých hasičů při SDH Únanov. Postupně jsem tak hasičům začala věnovat stále větší část svého volného času, a tak je pro mě přirozené věnovat i svoje bádání právě této organizaci, a to zejména její práci s mládeží.

Mým cílem při psaní této práce je s využitím vědních disciplín, jako je historie, obecná pedagogika, pedagogika volného času, obecná didaktika, psychologie a dalších vědních oborů, ukázat vliv hasičských sdružení na výchovu mladých lidí a přiblížit metody práce s mládeží, které sdružení dobrovolných hasičů používá. Práce je zaměřena teoreticky, proto jsem při psaní vycházela jednak z historických a současných materiálů, které se problematice věnují a jednak také z vlastních zkušeností. Úzce jsem také spolupracovala přímo s ústředím SH ČMS, jehož pracovníci mi byli při získávání potřebných informací nápomocni.

„Oheň je dobrým sluhou, ale zlým pánem.“ Tímto starým rčením můžeme zjednodušeně shrnout důvod existence profesionálních i dobrovolných hasičských spolků. Už od počátků civilizace je úzký vztah mezi člověkem a ohněm. Oheň byl nejdříve nepřítel, později nástroj a hnací motor dalšího pokroku. Avšak ve chvíli, kdy člověk začal oheň využívat, musel se zároveň začít zabývat i jeho kontrolou, ale ne vždy tyto snahy byly úspěšné a pak přišel na řadu i boj s tímto živlem. Nejdříve proti požárům bojovali lidé sami svépomocí, ale s rozvojem hasičské techniky rostly náklady

na její pořízení a také potřeba specialistů, kteří tuto techniku dokážou obsluhovat. Pro zajímavost uvedu, že první oficiální zmínky o první hasičské stříkačce se datují do 16. století. Vzhledem k vysoké pořizovací ceně této techniky musely obce mnohdy pořádat sbírky na zakoupení stříkaček a určovaly osoby zodpovědné za jejich provoz a údržbu a také to, kdo bude řídit hašení požárů. Protože lidé chápali užitečnost skupiny vycvičené k boji s ohněm, nebyl problém najít v jejich řadách dobrovolníky. Tak vznikly první spolky dobrovolných hasičů, které velmi záhy pochopily, že jejich budoucnost je ve výchově následovníků z řad mladých lidí. V první až třetí kapitole diplomové práce se proto budeme věnovat jednak historii a jednak organizační struktuře SH ČMS, která je pro chod sdružení dobrovolných hasičů nepostradatelná. Základním materiálem, ze kterého jsem při psaní této kapitoly čerpala, je především *Historie hasičského mládí* od *Václava Lišky*. Dále pak čerpám ze stanov SH ČMS a jiných primárních zdrojů uvedených v seznamu literatury.

Pokud chce člověk pracovat s mládeží, musí si stanovit metody a cíle, kterými se bude při výchově řídit, a proto je právě 4. kapitola diplomové práce věnována vzdělávacímu systému mladých hasičů v rámci SH ČMS a je zaměřena na práci sborů s mladými lidmi. Kapitola rozebírá, jaké cíle si hasičské sdružení při přípravě akcí a aktivit stanovuje a jaké metody při výchovně-vzdělávacím procesu používá. Popíšeme způsoby náboru nových členů, protože široká členská základna byla vždy předpokladem úspěšného chodu organizace. V České republice s mládeží pracuje více organizací, a proto může být užitečné jejich srovnání. Pokusíme se statisticky porovnat asi dvě největší volnočasové organizace na území ČR, a to SH ČMS s Junákem. Kapitola čerpá především z *výročních zpráv SH ČMS a Junáka*, dále pak ze *Směrníc pro celoroční činnost kolektivu mladých hasičů* a další literatury věnované volnému času.

Aby výchova hasičské mládeže měla patřičnou úroveň, musí i vedoucí kolektivu splňovat jistá kritéria. Proto je předposlední kapitola věnována vedoucímu kolektivu, požadavkům na jeho osobnost, kvalifikaci a dokumentům, které pro svou práci vedoucí potřebuje. Dobrý vedoucí kolektivu mladých hasičů pracuje nejen s tím, co má k dispozici v rámci SDH, ale dokáže využít i vnější zdroje. Proto pozornost věnujeme také spolupráci s ostatními subjekty v místě působení SDH. Při zpracovávání tohoto textu jsem využívala hlavně dokumenty určené přímo vedoucím mládeže v rámci SH ČMS, a to především *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*.

# 1 Historický vývoj práce s mládeží u SDH

Organizace Sdružení dobrovolných hasičů (dále jen SDH) stejně jako i jiné organizace má někde v minulosti svůj počátek. Proto se společně podíváme na historický vývoj tohoto sdružení a jeho práci s mládeží. Své studium budeme zpočátku věnovat období, kdy začínají vznikat první volnočasové organizace a to době od poloviny 19. století přes dobu protektorátu a komunismu až po současný vývoj. V textu se také seznámíme s významnými osobnostmi, které byly pro toto sdružení důležité při práci s mládeží a také se podrobněji podíváme na pedagogickou a organizační základnu sdružení dobrovolných hasičů.

## 1.1 Historie práce s mládeží u SDH

Jak jsme si řekli v úvodu této kapitoly, budeme se společně zabývat historickým vývojem práce s mládeží ve Sboru dobrovolných hasičů. Zejména se zaměříme na vyzdvihnutí důležitých momentů z minulosti, které byly pro práci s hasičskou mládeží významné a dále si společně představíme osobnosti, které k těmto momentům významně přispěly.

### 1.1.1 Vznik organizace dobrovolných hasičů a její počátky práce s mládeží

Dříve než se zaměříme na samotný vývoj práce s mládeží, považují za důležité se zmínit o historických faktech, které byly pro SDH v minulosti klíčové. První oficiální zmínka o činnosti hasičských sdružení je z roku 1850, kdy byl v obci Zákupy rytmistrem Ferdinandem Leitenbergerem založen první hasičský spolek na území někdejší Rakousko – Uherské monarchie a tedy i v celé střední Evropě.<sup>1</sup> Tento spolek byl také první oficiálním sdružením přímo určeným k boji s ohněm. První profesionální a placený hasičský sbor na území Čech byl založen později, a to v Praze roku 1853. Pro zajímavost můžeme uvést, že tito profesionálové zasahovali u asi nejslavnějšího požáru z českých dějin, a to požáru Národního divadla v roce 1881. Od roku 1853 pak můžeme v kronikách hasičských spolků sledovat zmínky o činnosti těchto sdružení i v mnohých

---

<sup>1</sup> ŠIMEK, J., M. *Historie a současnost Zákup* [online]. Zákupy: Město Zákupy [cit. 15. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.zakupy.cz/web/mesto-3/historie/>>.



dalších obcích po celé habsburské monarchii. Zejména pak byla jejich aktivita rozvíjena po roce 1867, kdy vyšel zemský zákon č. 135 o právu shromažďovacím a spolkovacím. Sbory byly v této době většinou zakládány při sokolských jednotách.

Na uvedených letopočtech lze tedy dobře vidět, že SDH má nemalou historii, která jí postupně rozvíjela a utvářela. Pro nás je však zajímavější zabývat se spíše tím, jak se historicky vyvíjela práce s mládeží.

Na přelomu století se objevily v hasičských sborech tzv. jinošské čtyry, ale již mnohem dříve můžeme nalézt zmínky o snaze organizovat mladé lidi. V roce 1836 sedlecký farář Jan Ceybka předložil biskupské konsistoři návrh, jak by si měla hasičská mládež počínat při ohni. O dva roky později pak toto nabádání vyšlo ve třetím ročníku časopisu „*Přítel mládeže*“.<sup>2</sup>

Vraťme se však k již zmíněným jinošským četám, které právem můžeme považovat za oficiální počátek práce s mládeží ve sborech dobrovolných hasičů. V hasičském kalendáři z roku 1905 nalézáme zásady k zakládání těchto jinošských družin. V tomto dokumentu se také vyskytují zmínky o tom, že krom jinošských družin při SDH byly zakládány na některých místech i žákovské družiny hasičské, které vznikaly při školách.<sup>3</sup> Přes iniciativu některých sborů a jednotlivců nedocházelo v tomto období k mohutnějšímu rozvoji tohoto hnutí. Navzdory tomu, že mezi hasiči působilo mnoho učitelů, nebyl vypracován celistvý systém výchovy a výcviku a také zde chyběl patřičný tlak na sbory, aby zakládaly kolektivy mladých.

Přesto existovaly snahy nějaký systém stanovit. Jednou z nejvýznamnějších osobností té doby byl Jan B. Hubálek, který působil jako člen hasičského sdružení v Dlouhé Třebové. Tento hasič se nejen aktivně práci s hasičkou mládeží věnoval, ale také se podílel na teoretickém návodu jak s ní pracovat. V roce 1910 byla publikována jeho práce ve Věstníku zemské ústřední hasičské jednoty Království českého. Jednalo se o článek „Otázka ochranná a hasičská ve škole obecné a měšťanské“. Hubálek se v této práci zaměřil především na školní výchovu dětí.<sup>4</sup>

V roce 1912 se zemská ústřední jednota zvonu vrátila k práci učitele J.B. Hubálka a vydala brožuru, která se jmenovala „Jinošské družiny při sborech dobrovolných hasičů“. Zde byl již patrný vliv anglického skautingu. Z dokumentu

---

<sup>2</sup> Srov. LIŠKA, V., KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. S. 3.

<sup>3</sup> Srov. Tamtéž, s. 6.

<sup>4</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivů mladých hasičů*. S. 9

můžeme poznat proměnu výchovy především v tom, že se již práce s mládeží nezaměřovala jen na hasičskou odbornost, ale i na sport, poznávání vlasti, kulturu a další. Do sdružení byli přijímáni chlapci ve věku od 14 do 17 let, a to s povolením otce. Tito chlapci se měli zdokonalovat v praktických dovednostech, a to například ve cvičení s krátkým žebříkem, obsluze čtyřkolové stříkačky, výcviku s hadicemi, v první pomoci a dalších disciplínách.<sup>5</sup>

Z doby první světové války nejsou k dispozici žádné materiály, které by vypovídaly o fungování SDH a jinošských skupin.

Jak můžeme na uvedených informacích vidět, v době Rakousko-Uherské monarchie byl položen velice dobrý základ pro práci s hasičskou mládeží.

### **1.1.2 Období práce s mládeží v letech 1918 až 1945**

Po skončení první světové války se pouze využilo mladých lidí, kteří byli cvičeni pro válečné účely, a hasičské sbory se doplnily z jejich řad. O další práci s dorostem v této době nemůže být řeč. Tato situace trvá téměř beze změn až do roku 1932, kdy publikoval svoji práci s mládeží v „Hasičských rozhledech“ věstníku zemské ústřední hasičské jednoty království Českého náčelník dorostu J. Procházka. Článek nesl název „Výcvik a výchova hasičského dorostu“. V textu popisoval svoji práci s mládeží ve své župě<sup>6</sup>. J. Procházka pracoval s chlapci ve věku od 8 do 14 a od 14 do 18 let. Především se zaměřovali na tyto oblasti: atletika, cvičení „hasičská“, teorie, zdravotověda, orientace, sport, kultura a na činnost výchovnou. Složení činností se příliš nelišilo od metodiky, kterou vydal v roce 1912 Hubálek.<sup>7</sup>

Na rozvoj mladých hasičů měl také vliv sjezd hasičských činovníků, který proběhl v roce 1934. Od tohoto roku můžeme sledovat patrný rozvoj dětských a dorosteneckých skupin u sborů. Tyto hasiče neovlivnil samozřejmě jen výsledek sjezdu, ale také celostátní požadavek na rozvoj branné výchovy, který byl zřejmě způsoben zvyšujícím se politickým napětím v Evropě.<sup>8</sup> V Hasičských rozhledech můžeme také nalézt rubriku „Hodiny zatímního programu výcviku dorostu“, která vycházela v jednotlivých číslech

---

<sup>6</sup> Oddíl SDH

<sup>7</sup> Srov. LIŠKA, V., KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. S. 13.

<sup>8</sup> Srov. Tamtéž, s. 15.

tohoto věstníku. Zmíněná napjatá politická situace z roku 1938 však neumožnila tento program dále rozpracovávat. Z článků je patrné, že výchova ve sborech byla v uvedené době zaměřena především na obranu státu. Tato výchova se týkala celého věkového spektra mládeže v SDH (chlapci a dívky ve věku 6 - 14 let a dorostenci/ky ve věku 14 – 17 let). Tento směr je poznat také z toho, jaké měla výchova složení (tělesná a branná výchova, hasičská a samaritánská výchova, rekreace).<sup>9</sup>

SDH se během svého fungování vždy snažilo o rozšiřování svých řad. Nové členy hledalo především mezi mladými lidmi, kteří byli pro SDH budoucností. Nebylo tomu jinak ani v době předválečného Československa. K získávání mládeže pomáhala také příloha Hasičských rozhledů „Jiskérky“. Zajímavou informací je pro nás také fakt, že byl se Svazem Junáka projednáván návrh na spolupráci o vytvoření „ohnových skautů“. Nepodařilo se mi však zjistit, zda byla tato myšlenka, byť jen na krátkou dobu, realizována.<sup>10</sup>

Další vývoj práce s mládeží byl ovlivněn rokem 1939, kdy Německo vyhlásilo Protektorát Čechy a Morava. Mnoho spolků a organizací, tak muselo svoji činnost ukončit. Mezi takové organizace patřil například Sokol, Orel, ale také Junák, který svým stylem práce s mládeží značně ovlivnil vývoj mladých hasičů. Skauting byl svými demokratickými postoji okupantům natolik trnem v oku, že byl zakázán již v roce 1940. Následně postihl jeho osud i další organizace, které jsme zmínili výše. Doba protektorátu ovlivnila i fungování hasičů. Sdružení hasičů žádala o povolení své organizace, stejně tak jako i jiné spolky. Fungování jim nakonec bylo povoleno, ale s určitými omezeními, jak bylo pro tuto dobu typické.<sup>11</sup>

Složité období protektorátu však nezapomínala ani na práci s dětmi. V roce 1938 vyšel ve Sborníku české zemské jednoty článek Hasičský dorost, který se zabýval problematikou množství mladých lidí u SDH a zejména pak motivací, jak získávat a motivovat nové členy. Dalším významným dokumentem z této doby je příručka pro vedoucí hasičského dorostu a žactva v zemi Moravskoslezské, která vyšla v roce 1939. Příručka se ve svém úvodu zabývá nutností dát vedoucím určité směrnice pro práci s mládeží. Dále v této publikaci nacházíme organizační řád odborů dorostu a žactva, výchovné cíle, cvičení a praktickou přípravu žactva. Pro náš přehled uvádím, že odbory

---

<sup>9</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 9

<sup>10</sup> Srov. LIŠKA, V., KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. S. 20.

<sup>11</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 9.

žactva byly organizovány od 8 do 14 let a odbory dorostu od 14 do 17 let, uvedené údaje platily, jak pro dívky, tak pro chlapce. Další významná pomoc vedoucím byly v tomto složitém období články, které vycházely v jednotlivých číslech věstníku Hasičské rozhledy, který vycházel i v průběhu 2. světové války.<sup>12</sup>

Během války se dobrovolní hasiči snažili vytvářet volnočasové aktivity, a to nejen pro hasičskou mládež. Jednalo se například o aktivní zapojení do ochotnického divadla, které mladé lidi nejen kulturně vzdělávalo, ale také rozvíjelo jejich vlastenectví. Tato činnost SDH nebyla sice primárně určená mladým lidem, ale svou otevřeností pro všechny věkové skupiny dokázala hodnoty hasičů předávat dalším generacím nenásilnou a zajímavou formou.

Jak můžeme vidět, doba Protektorátu nebyla pro SDH dobou „ticha“, ale obdobím, kdy se i přes náročné podmínky okupace hasiči snažili pokračovat ve své práci, jak jen to okolnosti dovolovaly. Ve své snaze nepolevovali navzdory tomu, že počet mladých hasičů nebyl za války nijak závratný.

### **1.1.3 Mladí hasiči v letech 1945 – 1990**

Poválečné období a období komunismu bylo dobou velice přínosnou pro další rozvoj dobrovolných hasičů v Čechách. Jedná se však o poměrně dlouhou etapu v historii českých hasičů, a proto si připomeneme jen ty nejdůležitější a nejzajímavější okamžiky, které měly vliv na práci s mládeží.

Po druhé světové válce se v Praze sešla Zemská hasičská jednota, která se dohodla na společném úkolu obnovení hasičstva v Čechách a na Moravě. Dále pak byl na shromáždění zvolen zpravodaj pro dorost a žactvo.

Rok 1945 byl především přínosem v tom, že byla zvolena dorostová komise, která své povinnosti charakterizovala tímto způsobem: starat se o administrativní záležitosti související s mládeží, vytvořit jednotný výcvikový program, zavést jednotný кроj, zabezpečit nábor nových mladých členů, postarat se o dostatečný počet vedoucích, a hlavně zpracovat cvičební a služební řád dorostu.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Srov. Tamtéž, s. 9.

<sup>13</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 9.

Od roku 1946 byla jednotlivá hasičská sdružení vybízena k tomu, aby mladé hasiče ve větší míře získávala ve školách z řad žáků. Děti byly zvány do hasičských zbrojnic, organizovala se veřejná cvičení, která byla ideálním místem k získávání nových členů. Dalším způsobem, jak získat nové členy, byla spolupráce se Svazem české mládeže (dále jen SČM), kde byla možnost vést mladé lidi k myšlenkám a cílům hasičstva.

Během roku 1949 byla ustanovena jednotná celostátní organizace **Československý svaz mládeže** a dětská jednotná organizace **Pionýr**. Na základě těchto skutečností pak vznikla i širší základna pro spolupráci hasičů s těmito organizacemi. Vzájemná spolupráce hasičů s ČSM a Pionýrem pak měla za následek nárůst nových členů v hasičských oddílech.

Významným milníkem pro práci s mládeží v poválečném období byl rok 1952, kdy se konala první celostátní konference hasičstva. Po této události byla vyhlášena soutěž pro mládež, která obsahovala tyto části: požární útok bez vody pro děti do 12 let a požární útok s vodou pro mládež od 12 let. Obě věkové skupiny se pak účastnily běhu na 60 m a požární teorie. Tato soutěž měla poměrně dlouhé trvání, a to až do roku 1971, kdy byla nahrazena hrou Plamen<sup>14</sup>, která je zaměřena na hasičský sport a brannou výchovu a je hlavní součástí práce s mládeží do dnes.

Pro nás je zajímavou informací i to, že existovaly takzvané žňové hlídky mládeže, které měly za úkol v období prázdnin preventivní hlídkování u výmlatových středisek, u tratí železnic, a když bylo potřeba tak samozřejmě i na jiných místech.<sup>15</sup>

V roce 1953 došlo ke změně názvu a to z původního „Československý svaz hasičů“ na „Československý svaz požární ochrany“. Změna názvu se projevila i na oslovení členů, nejednalo se již o hasiče, ale o požárníky.<sup>16</sup>

V roce 1957 Ústřední výbor Československé požární ochrany rozhodl zřídit při škole v Bílých Poličanech 1. běh letního tábora mladých požárníků. Na táboře byly odevzdány také první odznaky „Mladý požárník“. Pro získání odznaku musely děti splnit těchto sedm podmínek:

1. podílet se pravidelně na práci zájmového kroužku požární ochrany,
2. při akci „Jarní úklid“ být součástí preventivních hlídek,
3. účastnit se okrskové nebo okresní soutěže požárních družstev,

---

<sup>14</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů..* S. 10.

<sup>15</sup> Srov. LIŠKA, V., KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí.* S. 45.

<sup>16</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů..* S. 10.

4. zapojit se do žňových hlídek, které byly součástí akce „Ochrana úrody a lesů“,
5. dále se děti musely podílet na preventivních prohlídkách v topném období,
6. účastnit se dětské umělecké tvořivosti s požárními náměty,
7. splnit závěrečný pohovor ze základního učiva o požární ochraně.

Odznak mohly získat pouze ty děti, které byly členem kroužku, alespoň jeden rok a během roku splnily všechny výše zmíněné podmínky. Poprvé v době od druhé světové války byl těmito směnicemi vytvořen určitý celoroční systém práce s dětmi.<sup>17</sup>

Rok 1957 byl přínosný také tím, že se konalo celostátní školení vedoucích mládeže v Bílých Poličanech.

Od devětapadesátého roku byl do kroužků mladých požárníků zaváděn výchovný systém Pionýrské organizace.

Po více jak dvaceti letech v roce 1968 došlo k odloučení Mladých požárníků od Jednotné dětské organizace a vznikla samostatná organizace Mladý požárník ČSPO<sup>18</sup>. V Mladém požárníkovi ČSPO byly zřízeny dětské kategorie 8 – 13 let a 13 – 15 let a dorost 15 – 18 let.<sup>19</sup> Samostatná organizace neměla dlouhého trvání a byla opět zrušena v 70. roce.

Mladý požárník byl spojen s Pionýrskou organizací nově vzniklého Socialistického svazu mládeže. O dva roky později vznikla již výše zmíněná celostátní hra Plamen, kterou si v následujících kapitolách podrobněji popíšeme.

Po roce 1989 pak došlo především ke změně názvu organizace, a to z původního **Ústřední výbor svazu požární ochrany Československé republiky na Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska**, který je platný i v době psaní této diplomové práce. Změna názvu se pak týkala i základní organizace ze Svazu požární ochrany (SPO) na Sbor dobrovolných hasičů (SDH) a jednotlivá SDH se pak mohou stát zakladateli kolektivů mladých hasičů. V důsledku to znamená, že založení a provozování oddílů mladých hasičů již není povinností danou stanovami organizace, ale je závislé na dobrovolném rozhodnutí jednotlivých sborů pracovat s dětmi a mládeží.

---

<sup>17</sup> Srov. DR. ING. LIŠKA, V., DR. KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. S. 46.

<sup>18</sup> ČSPO – Český svaz požární ochrany

<sup>19</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivů mladých hasičů..* S. 10.

#### 1.1.4 Vývoj mladých hasičů od roku 1990 až po současnost

V prvních letech po sametové revoluci bylo zapotřebí obnovit fungování organizace pro mládež. SH ČMS se proto snažilo především navázat na tradice z let minulých a uzpůsobit je novým společensko-ekonomickým podmínkám. Cílem této snahy bylo přispět k výchově nové generace hasičů. Překážkou těmto snahám se však v této době stal velký odliv členů. Důvodem byla především větší nabídka volnočasových organizací, kterých vzniklo po roce 1990 mnohem více nežli v době komunismu. Jednalo se zejména o uskupení jako Skauting, Duha a samozřejmě i další. Dalším důvodem, proč nastával úbytek členů, byla lepší evidence v rámci SH ČSM, především pak zavedení členských průkazů a placení členských poplatků. To mělo vliv nejen na mladé kolektivy, ale také na dospělé hasiče. Díky těmto reformám se zjistilo, že mnoho lidí ačkoli byli vedeni jako dobrovolní hasiči, se jako členi necítí nebo již ani nemají povědomí, že jsou členy SDH.

Dalším změnami, které přinesly Stanovy SH ČMS, bylo schválení Statutu hnutí mládeže, jako základního dokumentu pro práci s mládeží v následujícím období. V roce 1991 vstoupil v platnost nový stejnokrojový předpis a symbolika hnutí a dále deset nových specializací Mladého požárníka a odznaku Připraven k požární ochraně. Změna symbolů a krojů se týkala především toho, že staré odznaky a symboly nesly signaturu socialistického zřízení, především obsahovaly rudou pěticípou hvězdu a zkratky bývalých označení ČSPO (Československý svaz požární ochrany), nebo SPO (Svaz požární ochrany) a další. Na základě dokumentu statut hnutí mládeže byly zakládány ORM (odborné rady mládeže), které pracovaly a dodnes pracují na základě schváleného plánu práce a rozpočtu. Některé ORM se zaměřily jen na organizování soutěží. Především je to pak vidět na poklesu zajišťovaných letních činností nebo na jiných aktivitách, které jimi byly dříve běžně zajišťovány.<sup>20</sup>

Změny v práci s mládeží přináší konference z roku 1995, která klade důraz na odborné vzdělávání vedoucích mládeže, dále se na ní projednávala úprava směrnic pro činnost dětí a mládeže a úpravy věkových kategorií v soutěžích. Konference přinesla také požadavek na změnu stanov SH ČMS pro úsek činnosti s mládeží. Například děti mohly soutěžit již od šesti let, na rozdíl od minulosti, kdy nejmladší kategorie začínala na věku osmi let. V činnosti vedoucích nastaly změny především v tom, že od

---

<sup>20</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 10.

zmíněného roku vedoucí musí procházet kvalifikací a výchova mladých hasičů byla upravena dle aktuálního vzdělávacího systému SH ČMS<sup>21</sup>

Od roku 1995 se v práci s mládeží v rámci SH ČMS příliš nedělo. Spíše organizace následovala celorepublikového příkladu ve vývoji práce s mládeží. Během uplynulých let tak především docházelo k menším úpravám v pravidlech hry Plamen a upřesňování směrnic pro kolektiv mladých hasičů.

Závěrem této kapitoly lze říci, že Sdružení dobrovolných hasičů je jednou z nejstarších organizací na území České republiky, která se věnuje práci s dětmi a mládeží. Činnost SDH není důležitá pouze v rámci ochrany zdraví a majetku, ale v průběhu dějin plní i významnou úlohu ve výchově nové generace.

---

<sup>21</sup> Informace získané na základě konzultace s ORM Znojmo



## 2 Organizační struktura SH ČMS

Shrnuli jsme historicky nejdůležitější okamžiky v práci s mládeží v rámci dobrovolných hasičů. Pro práci s mládeží však není důležitá pouze minulost, ze které mohou organizace čerpat, ale i jejich struktura, která se podílí na fungování organizace, tak aby práce s mládeží byla co nejefektivnější. Proto organizační strukturu SH ČMS věnujeme několik stran, na kterých se budeme zmíněnou záležitostí hlouběji zabývat. V následující kapitole si představíme hierarchii orgánů, které spolupracují a vzájemně reagují na své požadavky.

Sdružení hasičů, tak jak je známe v dnešní podobě, muselo projít dlouhým vývojem. Bylo by zajímavé sledovat jak se postupně z náhodných dobrovolníků, kteří se starali o bezpečnost v obcích, vytvořila tak velká organizace jako je Sdružení hasičů. Pro potřeby této práce postačí, pokud se seznámíme se základním rozložením organizace.

Pokud si máme společně představit současnou organizační strukturu SH ČMS, musíme vycházet ze stanov, které byly schváleny v roce 2005 na třetím řádném sjezdu, který proběhl v Klatovech. Jedná se tedy o informace, které ačkoliv jsou z roku 2005, jsou v době psaní diplomové práce stále aktuální.

### 2.1 Vertikální a horizontální struktura SH ČMS

Sdružení můžeme dělit jednak vertikálně a také horizontálně. V případě vertikálního dělení se jedná o pětistupňové dělení v rámci celé České republiky. Pokud budeme hovořit o horizontálním dělení, jedná se pak o rozhodovací, výkonné, kontrolní a poradní orgány na jednotlivých stupních vertikální struktury.

Úrovně základních článků struktury Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska se zpravidla shodují s územně správním členěním ČR. Tedy na úrovni republikové, krajské, okresní, okrskové a místní. Struktura samotná pak vypadá takto:

- **SH ČMS** (Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska) – SH ČMS je ústřední orgán celé organizace, jedná se o občanské sdružení, které má dále své

organizační jednotky. SH ČMS je zároveň součástí těchto organizačních jednotek.

### **Organizační jednotky v rámci SH ČMS:**

- **KSH** (Krajské sdružení hasičů)
- **OSH** (Okresní (městské) sdružení hasičů)
- **Okrsek SH** (Okrsek sdružení hasičů)
- **SDH** (Sbor dobrovolných hasičů)
- **ÚHŠ** (Ústřední hasičská škola) a **CHH** (Centrum hasičského hnutí)<sup>22</sup>

Orgány na úrovni jednotlivých organizačních jednotek jsou pak tyto:

### **Rozhodovací orgán**

V každém sdružení na všech úrovních nalzáme rozhodovací orgány. Rozhodovacím orgánem Sdružení hasičů je sjezd SH ČMS, jedná se o nejvyšší orgán sdružení. Na sjezdu se většinou projednávají změny stanov, symbolika, zprávy týkající se činnosti SH ČMS, zprávy ÚKRR<sup>23</sup> a další důležité informace pro fungování dobrovolných hasičů. Mezi sjezdy probíhá shromáždění starostů z Okresních sdružení hasičů (dále jen OSH), které je stálým rozhodovacím orgánem. Sjezd se koná jednou za pět let. Na krajské úrovni nalzáme jako rozhodovací orgán také Shromáždění starostů OSH, ale jedná se již pouze o působnost kraje. Okresním rozhodovacím orgánem je shromáždění delegátů sborů. To se koná také jednou za pět let a mezi shromážděními probíhá každoročně shromáždění představitelů sborů (většinou se jedná o starostu OSH a starosty jednotlivých sborů a okrsků). Na úrovni okrsků a SDH pak nalzáme valné hromady, které se schází jednou za půl roku, z nichž jedna bývá výroční. Valné hromady se schází za účelem zhodnocení uplynulého období a plánování další činnosti (hospodaření, soutěže, počet členů, zaměření činnosti atd.). Schvaluje materiály poradního orgánu pro práci s mládeží.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Srov. *Stanovy Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska*. S. 5.

<sup>23</sup> Ústřední kontrolní a revizní rada

<sup>24</sup> Srov. *Stanovy SH ČMS*, s. 6.

### **Výkonný orgán**

Každá z uvedených organizačních jednotek má svůj výkonný výbor nebo výbor sboru, za který jedná starosta nebo jím pověřený člen. Výjimku tvoří školy a CHH, kde je vedením organizační jednotky pověřen ředitel, náměstek ředitele nebo vedením určený jiný člen. Rozhoduje, zda se vůbec bude s mládeží pracovat a jakým způsobem. Přiděluje finanční prostředky na činnost MH. Plánuje činnost s mládeží a celého sdružení.<sup>25</sup>

### **Kontrolní orgán**

Kontrolní orgán nalézáme také na všech úrovních SH ČMS. Jedná se o kontrolní a revizní radu, která má na starost dodržování zákonů, stanov, směrnic atd. Dále kontroluje hospodaření sdružení a také se zabývá výdělečnou činností sdružení, zejména zdali nejsou porušovány stanovy nebo není ohrožen majetek sdružení. Kontrolní orgán na činnost mládeže nemá přímý vliv.<sup>26</sup>

### **Poradní orgán**

Dále se pak na jednotlivých úrovních organizačních jednotek setkáváme s poradními orgány, které budou pro nás důležité zejména proto, že se zde nachází odborná pedagogická rada, která se zabývá problematikou práce s mládeží. Samozřejmě zde můžeme nalézt i další úseky, kterými se odborné rady zabývají, ale pro potřeby této diplomové práce nejsou podstatné. Je důležité říci, že tento typ orgánů nacházíme pouze na ústřední, krajské a okresní úrovni. Úkolem poradních orgánů je poskytovat rady ve věcech organizačních, právních, odborných atd. Dále podávat návrhy na jejich řešení v oblasti, pro kterou byly zřízeny. V neposlední řadě také připravují metodiku k řízení konkrétních činností a starají se o výměnu informací.

K odborným radám mládeže se vrátíme v následující kapitole, kde si problematiku přiblížíme podrobněji.

Stručně jsme se seznámili s organizační strukturou SH ČMS, ale přesto, že představení bylo strohé, pro naše účely to je plně postačující. Dozvěděli jsme se o hierarchii hasičů, o orgánech fungujících na jednotlivých úrovních. Jediné, co jsme opomenuli zmínit, je složení členů SH ČMS. Proto je zde zmíníme alespoň na úrovni

---

<sup>25</sup> Srov. Tamtéž, s. 8 – 14.

<sup>26</sup> Srov. *Stanovy SH ČMS*, s. 9– 14.

SDH, neboť právě SDH jsou zakladateli kolektivů Mladých hasičů. Z toho důvodu je pro nás důležité znát jejich členskou základnu, a proto si podrobněji popíšeme organizační strukturu.

## 2.2 Organizační struktura SDH

V předešlé kapitole jsme se věnovali organizační struktuře SH ČMS. Nyní se podíváme blíže na vnitřní strukturu SDH. Především abychom lépe pochopili jednotlivé funkce členů. Nebudeme se opět vracet k organizační struktuře, ale představíme si sbor v podobě, která je známá i řadovým členům sboru.

**Sbor** se skládá z volených orgánů sboru a z členské základny. Hovoříme-li o volených orgánech, myslíme tím především: výbor sboru, starostu sboru, velitele sboru a vedoucí zájmových kolektivů, jsou-li založeny.

**Členskou základnu** pak tvoří jednotliví členové SDH. Jejich členství vzniká na základě dobrovolného vstupu a zaplacení členského příspěvku. Rozlišujeme zde dvě členství: hasiče a mladého hasiče. Hasičem (dále jen člen) se stává člen, který dovršil 18 let. Naopak mladým hasičem se stávají osoby starší šesti let a mladší 18 let. V případě nezletilých musí s jejich členstvím souhlasit jejich zákonný zástupce.<sup>27</sup>

### Výbor sboru

Výše jsme zmiňovali výbor sboru jako volený orgán. Výbor sboru rozhoduje o důležitých záležitostech týkající se SDH, pokud nejsou vyhrazeny valné hromadě. Jedná se například o zajišťování soutěží v požárním sportu, plesy, dětský den, dále patří mezi důležité úkoly výboru hledat sponzory pro činnost SDH. Jak je zřejmé, činnost výboru je pro fungování sboru velice důležitá. Výbor je složený ze starosty, z náměstků starosty, velitele sboru, vedoucího kolektivu a popřípadě dalších členů, které určí valná hromada.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Srov. *Stanovy SH ČMS*. S. 4.

<sup>28</sup> Srov. *Tamtéž*, s. 14.

## **Starosta SDH**

Kdo je to starosta SDH? Je to především člověk, který se stará o záležitosti, které mu svěřil výbor, vyřizuje běžné záležitosti řízení sboru, připravuje schůze výboru a zabezpečuje jeho rozhodnutí. Pokud je ustanoven náměstek případně náměstkové starosty, mohou ho zastupovat v době jeho nepřítomnosti nebo v záležitostech jím pověřených.

## **Velitel sboru**

Další funkce, o které jsme se již zmínili je velitel sboru, ten se stará především o záležitosti související s účastí SDH na požární ochraně a ohledně těchto záležitostí zastupuje sbor na jednáních s obcí a s fyzickými a právníckými osobami. Jinými slovy má velitel sboru na starost zabezpečení funkčního vybavení pro případ zásahu u ohně, povodně atd. Dále se podílí na protipožární prevenci.<sup>29</sup>

## **Vedoucí kolektivu**

Nemůžeme opomenout zmínit pro nás nejdůležitější funkci, a tou je vedoucí kolektivu. Vedoucí kolektivu se stará o organizaci a řízení činnosti mladých hasičů nebo zájmových kolektivů. Přednáší jejich zájmy a stanoviska na jednáních orgánů sboru a provádí rozhodnutí sboru, která se týkají činnosti kolektivu.<sup>30</sup>

## **Kolektivy v SDH**

Zmínili jsme funkci vedoucího kolektivu, měli bychom si také říci, jaké kolektivy můžeme nalézt v SDH. Jedná se o kolektiv mladých hasičů a zájmový kolektiv. Do kolektivů se mohou zapojit členové sboru, účast však není povinná.

- **Kolektiv mladých hasičů**, toto společenství se věnuje zájmům mladých hasičů především v oblastech požární ochrany a přípravě k hasičské činnosti. Členy kolektivu jsou mladí hasiči ve věku od 6 do 18 let.
- **Zájmový kolektiv**, který se věnuje zájmům členů ve vztahu například ke kultuře, vzdělávání, sportu a jiným oborům nebo činnostem<sup>31</sup> – např.: divadelní spolky a sportovní jednotky SDH.

---

<sup>29</sup> Srov. *Stanovy SH ČMS*. S. 14.

<sup>30</sup> Srov. *Tamtéž*, s. 14

<sup>31</sup> Srov. *Tamtéž*, s. 14.

### **JPO (jednotka požární ochrany)**

JPO, častěji známá pod neoficiálním označením „zásahová jednotka“, není součástí SDH, ačkoli je často za její součást veřejností nesprávně považována. Jejím zřizovatelem je obec, které zřízení jednotky ukládá zákon. Zřizovatelem může být i právnická osoba, která se pro zřízení vlastní JPO dobrovolně rozhodne. Reálně je však v protipožární ochraně nutná těsná spolupráce zřizujících obcí a SDH. Nepsaný model, že obec zajišťuje materiální zajištění činnosti jednotky a SDH zajišťuje vyškolené odborníky a dostatek personálních kapacit, se dlouhodobě osvědčuje a je přínosem pro všechny dotčené strany.<sup>32</sup>

### **2.3 Posloupnost práce s mládeží na jednotlivých úsecích SH ČMS**

Pokud mluvíme o práci s mládeží, je třeba se podívat blíže na pedagogickou strukturu SH ČMS. Usnesení týkající se práce s mládeží vynáší ústřední orgán SH ČMS. Konkrétní problematikou činnosti s dětmi a mládeží se zabývají poradní orgány a zejména pak odborné rady mládeže<sup>33</sup>, které slouží jako metodičtí rádci, koordinátoři a také organizátoři činnosti na úseku mládeže. Struktura odborných rad je obdobná struktuře celého SH ČMS. Dělíme je na:

- **ÚORM (ústřední odborná rada mládeže)** Na prvním místě zde nalzáme ÚORM, kterou tvoří volení zástupci krajů, náměstci starosty SH ČMS, odborný poradce a popřípadě tajemník. ÚORM pracuje a koordinuje svoji činnost s celorepublikovou působností.<sup>34</sup> Mezi dokumenty, které vydává, je především plán práce na každý rok. Plán vymezuje úkoly, které je potřeba zajistit, realizovat nebo se jimi alespoň zabývat. Většinou zde nalzáme školení vedoucích, činovníků a rozhodčích.
- **KORM (krajská odborná rada mládeže)**, která je tvořena vedoucími mládeže nebo zástupci z okresních odborných rad mládeže. Ze svých řad si pak zvolí svého vedoucího, který má na starost realizaci, koordinaci a organizaci činnosti pro mládež a to na krajské úrovni. Můžeme říci, že volený vedoucí má funkci řídicího pracovníka.

---

<sup>32</sup> Dle vyjádření starosty SDH Únanov, Ing. Lukáše Tomáška

<sup>33</sup> Dále jen ORM

<sup>34</sup> Soubor předpisů SH ČMS - I/7 – 2006. Čl. 1.

- **OORM (okresní odborná rada mládeže)** je posledním stupněm v organizační struktuře. Skládá se z volených zástupců z řad vedoucích mládeže z okresu. Mezi sebou si pak volí také svého vedoucího pro úsek mládeže a stejně jako dva předešlé stupně má na starost koordinaci, realizaci a organizaci práce na úseku mládeže s působností pro okres.

Odborné rady mládeže se především starají o tvorbu programů a principů činnosti mladých hasičů s celoroční působností, a to včetně nejrůznějších dodatků a úprav. Jako příklad této práce si můžeme uvést Směrnice hry Plamen. Dále se odborné rady starají o kvalifikaci vedoucích a instruktorů mladých hasičů a vytváří jim k tomu metodické pomůcky a učební texty.<sup>35</sup>

Jednotlivé odborné rady mládeže se scházejí několikrát ročně zejména proto, aby kontrolovaly svoji činnost, fungování nových opatření, ale zároveň se zde zabývaly aktuálními problémy při práci s mládeží.

Na úrovni SDH pak nalézáme rady kolektivu mladých hasičů nebo pouze vedoucí kolektivu, který se přímo podílí na volnočasových aktivitách mládeže. Může mít ku pomoci vedoucího družstva nebo instruktora. Vedoucí má na starost organizaci a koordinaci práce v rámci kolektivu mladých hasičů.

### 2.3.1 Organizační struktura mladých hasičů

Společně jsme si představili strukturu práce s mládeží v rámci celého SH ČMS. Nyní se podíváme na organizaci mladých hasičů ve sborech dobrovolných hasičů.

Každý SDH má pouze jeden kolektiv mladých hasičů, který musí mít nejméně pět členů ve věku do 18 let. Každý kolektiv se dále dělí na přípravku a družstva.

**Přípravka** je určená dětem předškolního věku a **družstva** se dále dělí dle následujícího schématu:

- **Družstvo mladších hasičů** s minimálním počtem 9 členů. Okresní odbornou radou mládeže však může být udělena výjimka, která snižuje počet členů až na pět pro účely celoroční činnosti mladých hasičů.

<sup>35</sup> Srov. Soubor předpisů SH ČMS - I/7 – 2006.

- **Družstvo starších hasičů** opět s minimálním počtem 9 a případně stejnými podmínkami, které jsme si již řekli v předchozím bodu.
- **Družstva dorostu**, kde je minimální počet stanoven na 6 členů.
- **Dorostenci jednotlivci.**
- **Dorostenky jednotlivkyň.**

Pokud se v SDH nalézá pouze jedno družstvo, považuje se za kolektiv. V rámci statistických údajů se pak uvádí, že kolektiv je v počtu jeden a družstvo je v počtu také jeden.<sup>36</sup>

Co se týká vedení kolektivu, již jsme zmínili funkce vedoucího mládeže, vedoucího družstva a instruktora. Tyto funkce jsou velice důležité pro fungování společenství mladých lidí v rámci SDH. Nejde však o funkce, ale o lidi, kteří věnují svůj volný čas práci s mladými a bez nich bychom nemohli mluvit ani o mladých hasičích. Každá z výše zmíněných funkcí má svá specifika a svoji důležitost v práci s mládeží.

---

<sup>36</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 20.



### **3 Materiální a finanční zabezpečení mladých hasičů**

Společně jsme si představili strukturu mladých hasičů. Řekli jsme si, že s kolektivem pracují členové SDH, kteří mají funkci vedoucího nebo instruktora. Nyní se společně zaměříme na problematiku materiálového a prostorového vybavení, které je pro fungování mladých hasičů naprosto nezbytné. Popíšeme si, jak by mělo prostorové a materiální vybavení v ideálním případě vypadat, ale také si ukážeme, jaká je ve sborech dobrovolných hasičů realita. Dále se zmíníme, jak hasiči řeší finanční stránku své činnosti.

#### **3.1 Materiální zajištění mladých hasičů**

Když se řekne materiálové vybavení mladých hasičů, myslíme tím kancelářské potřeby, oděv, různé druhy pomůcek s hasičskou tematikou atd. Můžeme tedy mluvit o velké materiálové náročnosti. Stejně jako u jiných zájmových činností je důležité si na začátku sezóny uvědomit, co bude pro práci s mládeží v průběhu roku potřeba a zajistit k tomu potřebný materiál.

Mladí hasiči potřebují ke své činnosti vhodné oblečení. Vhodným oděvem se má v tomto případě na mysli stejnokroj. Nemluvíme zde o uniformách, ale o dresech, které jsou potřebné dle platných směrnic na hasičských soutěžích. Každé družstvo, tak reprezentuje svoje SDH v konkrétním stejnokroji. Některé kolektivy, které mají dostatečnou sponzorskou podporu, si mohou dovolit špičkové sportovní oblečení, jiné si musí vystačit pouze s tričkem stejné barvy. Stejnokroj bývá buď ve vlastnictví SDH nebo dětí, které si je z vlastních financí zakoupí.

Mezi další vybavení patří také nejrůznější pomůcky, které jsou potřebné k přípravě na hru Plamen. Jde především o různé druhy lan, hadic, ručních džberových stříkaček, buzol, vzduchovek, proudnic, hydrantových nástavců a mnoho dalšího. Tento typ pomůcek je sice většinou součástí každé hasičské zbrojnice, ale bohužel v případě práce s dětmi je zapotřebí mít pomůcky, které jsou svým rozměrem a charakterem určeny přímo dětem. V praxi to znamená, že i když jsou potřebné pomůcky součástí zbrojnice, pro práci dětí nejsou většinou vhodné a musí se pro ně upravit. V případě, že úprava

možná není, pořizuje se náradí nové. Vše opět závisí na finančních možnostech daného sboru. Kolektiv, který má dobré finanční zázemí, může dětem pořídit vybavení kompletně nové. Pokud však sdružení peníze chybí, například z důvodu absence silného sponzora nebo kvalitní podpory obce, řeší se situace pomocí úprav na stávajících věcech (například zkracování starých hadic). Situaci lze řešit také nákupem pomůcek od sborů, které je již nepotřebují, a jsou tedy za zvýhodněnou cenu.

Součástí dobrého vybavení kolektivu mladých hasičů jsou překážky CTIF<sup>37</sup>, ty se využívají při tréninku na soutěže CTIF. Mezi takovéto překážky řadíme lávku, tunel, bariéru, kladinu a další. Pořizovací náklady na překážky nejsou malé, a tak mnoho sdružení využívá překážek jiného sboru, který je ve vlastnictví má.

Materiály, které se dají využívat při výtvarné tvorbě, jsou pro práci s dětmi také důležité. Máme tím na mysli většinou kreslicí kartony, barevné papíry, barvy, nůžky, lepidla atd. Výtvarné pomůcky mladí hasiči využívají například při tvorbě své kroniky nebo při výtvarných činnostech, které probíhají během celého roku. Kancelářské potřeby mohou hasiči využívat i při jiných příležitostech, například při práci s mládeží, která není součástí kolektivu (například dětský den).

Seznámili jsme se stručně s pomůckami, které kolektivy využívají při svých setkáních a při přípravě na soutěže v požárním sportu. Mezi základní vybavení mladý hasičů je nutné počítat i zařízení kluboven (židle, stoly, tabule, nástěnky atd.).

## 3.2 Prostorové podmínky

Kolektiv mladých hasičů ke své činnosti potřebuje mít i vhodné prostory. Jednou z nejvýznamnějších místností pro mladé hasiče je bezesporu jejich klubovna. Klubovny většinou vycházejí z možností, které dané SDH má, a proto potřebám mladých hasičů někdy vyhovují více, jindy méně.

Klubovna má být dostatečně velká, aby se do ní vešel celý kolektiv a přitom měl každý své pohodlí (co se týče prostoru). Prostory pro setkávání dětí by měly být vytápěny, aby se zde dalo pracovat i v zimě. Místo setkávání by mělo být vyhrazeno

---

<sup>37</sup> **CTIF** (COMITÉ TECHNIQUE INTERNATIONAL DE PREVENTION ET D'EXTINCTION DU FEU) světová organizace pro prevenci a hašení požárů založená v Paříži v roce 1900, zkratka se používá také jako mezinárodní označení pro hasičské disciplíny.

pouze mládeži, aby se nespojovala kultura dospělých s mentalitou dětí. Problém je, že mnoho hasičů nemá finance na přestavbu stávajících hasičských zbrojnic a děti jsou nuceny využívat prostory stávající. Mnohdy se z hlediska hygieny práce jedná o nevhodné prostředí, kde je málo místa a nábytek neodpovídá potřebám kolektivu. Takové prostředí vylučuje jakoukoliv větší pohybovou aktivitu nebo prostorově náročnější činnost. Kolektivy proto mnohdy sahají k náhradním řešením, kdy ke své činnosti využívají prostor škol nebo kulturních domů, jako je tomu například i u SDH Únanov (zdejší kolektiv si pronajímá sál jednoty Orla a tělocvičnu ZŠ).

Kromě klubovny patří do vybavení také hasičské hřiště, které je využíváno jak mladými, tak i dospělými hasiči k nácviku požárního sportu. Možnost užívání takového hřiště se opírá o zázemí, které SDH v dané obci má. Většinou se tréninky odehrávají na fotbalových hřištích. Rozhodující však je, jaké vztahy panují mezi hasiči a fotbalisty. Pokud vztahy nejsou dobré, může situace dopadnout i tak, že mladí hasiči trénují mezi panelovými domy, jako například v případě dívčího hasičského družstva v Miroslavi.<sup>38</sup>

Mezi prostorové vybavení také řadíme nejrůznější sklady, kde hasiči uchovávají svůj materiál (hadice, proudnice, sací koše atd.).

Nároky mladých hasičů oproti jiným zájmovým aktivitám tedy vyžadují mnohem náročnější prostorové podmínky. Srovnáme-li potřeby hasičů například s fotbalovými kluby, zjistíme, že těm stačí většinou udržované fotbalové hřiště a v zimě pak tělocvična. Hovoříme-li o hasičích, je zapotřebí klubovna, hasičské hřiště, hřiště s překážkami a v případě zimního období i tělocvična. Mnohé hasičské kolektivy přes zimu dokonce přerušují svojí zájmovou činnost, protože nemají s dětmi kde pracovat. V létě hasiči pak využívají pro svou přípravu hasičské (nebo jiná) hřiště a při nepřízní počasí uchylují do hasičských zbrojnic, kde mají v ideálním případě klubovnu. O těchto problémech se však z výroční zprávy SH ČMS nedozvíme, protože ta se nezaměřuje na podrobnosti práce jednotlivých kolektivů, ale pouze na statistická data.

---

<sup>38</sup> Informace získané na základě neformálního rozhovoru s trenéry družstev sportovních jednotek.

### 3.3 Finanční zdroje mladých hasičů

Při práci s mládeží je zapotřebí vždy pamatovat i na finanční zajištění. Nejinak je tomu i u kolektivu mladých hasičů. Podíváme se na finanční možnosti, které by měl mít k zajištění svého fungování každý sbor dobrovolných hasičů.

Pro zajištění potřebných financí je dobré znát plánovaný rozpočet na daný rok. Rozpočet mladých hasičů by měl v sobě většinou obsahovat finanční plány na příslušný kalendářní rok. Tedy jaké investice jsou na toto období naplánovány (nové hadice, didaktické pomůcky atd.) a jaké akce mladí hasiči absolvují (výlety, exkurze, soutěže atd.). Finanční rozvaha počítá s veškerou činností, která je zaměřená na práci s mládeží (např. dětský den).

Při plánování akcí si musí kolektivy vždy předem připravit finanční rozvahu, která počítá jak s výdaji, tak i s příjmy. Za výdaje označujeme nákup materiálu, občerstvení, nájemné, cestovné, odměny atd. Za příjmy potom zisk ze vstupného, sponzorské dary, dotace a další. Dobře připravený rozpočet by měl tedy obsahovat předpokládané výdaje, které bude potřeba zaplatit před, po nebo během akce, dále pak obsahuje předpokládané příjmy, ty charakterizujeme jako zdroje, které nám pokryjí finanční výdaje.

### 3.4 Možnosti financování

Mezi finanční příjmy MH řadíme dotace, sponzorství a poslední možností je čerpání z finančních zdrojů SDH.

**Dotace** – Dotace jsou přidělovány ministerstvy, úřady krajské, městské a obecní samosprávy. Nejběžnějším typem dotací, o které kolektivy žádají, jsou většinou dotace na obecní úrovni. Dotace jsou přidělovány na základě žádosti, kterou předkládají dobrovolní hasiči úřadům. Žádost musí být založena na finanční rozvaze, kterou předkládá sbor. Sbory především žádají o finanční podporu na provoz a fungování SDH. Součástí žádosti je i finanční rozvaha pro činnost mládeže v daném roce.<sup>39</sup>

Prostřednictvím celého SH ČMS jsou pak pro kolektivy mladých hasičů čerpány zejména dotace z ministerstva vnitra a z MŠMT. Dotace poskytované ministerstvy, jsou určeny zejména na realizaci táborů, na volnočasové aktivity a na materiálně-technické

---

<sup>39</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 141.

vybavení SDH. Finance z MŠMT nesměřují pouze do SDH ale i do okresních sdružení, kde jsou určeny na provoz a zajištění soutěží.

V roce 2009 poskytlo ministerstvo vnitra kanceláři SH ČMS dotace na činnost s mládeží ve výši **1 809 000Kč**. Ministerstvo školství pak vyčlenilo na činnost mladých hasičů **1 200 000 Kč**<sup>40</sup>

### **Dárcovství a sponzorství**

I když jsou dotace pro každé sdružení neodmyslitelnou součástí příjmu kolektivu mladých hasičů, nejsou jediným zdrojem financí. Hasiči se mohou také obracet na sponzory, aby finančně podpořili činnost SDH. Při finanční podpoře rozlišujeme dárcovství a sponzorství. Dárcovstvím rozumíme bezúplatný převod financí na darovaného. V našem případě na kolektiv mladých hasičů a dárce od nás neočekává protislužbu. V případě sponzorství SDH nabízí nějakou protislužbu, například propagaci firmy na soutěžích v podobě loga na dresech nebo v prostorách konání akce apod.<sup>41</sup>

### **Příjmy z vlastní činnosti**

Pokud se hasičům i přes dotace a sponzoring peníze nedostávají, nezbyvá jim jiná možnost nežli chybějící finanční prostředky získat svépomocí. Mezi činnosti, kterými SDH doplňuje svůj rozpočet, patří například prodej občerstvení na akcích pořádaných SDH nebo zápisné na soutěžích atd. Výdělečná činnost může být přínosem i pro MH, kdy je zároveň vede k pochopení hodnoty peněz a zároveň jim přináší užitek. Na společných brigádách, které jsou součástí jejich celoroční práce (např. sázení stromků, sběr železného šrotu apod.), si mohou mladí hasiči přivydělat prostředky, které lze později využít na financování jejich dalších aktivit (např. zájezd do divadla). Finanční možnosti dobrovolných hasičů se tedy neliší od jiných neziskových organizací. Pokud zhodnotíme finanční možnosti na úrovni SDH zjistíme, že rok 2009 byl pro mnoho sdružení finančně velice náročný. Vlivem hospodářské krize se sponzoři zajišťovali velice těžko.

Tuto situaci můžeme ilustrovat na příkladu z SDH Únanov. Pro místní hasiče je velkou výhodou, že obec má dostatečně velké příjmy z ekologické skládky nalézající se v katastru obce. Díky tomu se hasičům ani v době hospodářské krize dotace

---

<sup>40</sup> Výroční zpráva SH ČMS za rok 2009

<sup>41</sup> Srov. Srov. ORGONÍKOVÁ, K.. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 141

poskytované obcí nesnižují. V roce 2009 byla na činnost mládeže uvolněna částka **45 000 Kč**. Poskytované dotace, ať už jsou na jakékoli státní úrovni, nepokryjí celé náklady činnosti hasičů. Proto si i SDH Únanov musí pro některé aktivity zajišťovat sponzorskou pomoc (hasičské soutěže, plesy atd.). Oproti předešlému roku 2008, kdy sponzorská částka činila **28 000 Kč**, se finanční podpora získaná ze sponzorství snížila na částku **22 000 Kč**. Hasiči využívají i předvolebních kampaní politických stran. Stejně tomu bylo i v Únanově, kde proběhla prezentace TOP09 při příležitosti noční soutěže v požárním sportu o pohár koupaliště Pohoda.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Dle daňové evidence SDH Únanov za rok 2009

## 4 Vzdělávací systém dětí a mládeže v SH ČMS

Výchova mladého člověka je velice náročný a zdlouhavý proces. Na výchově se podílí hned několik výchovných činitelů, jako je škola, rodina, přátelé, volnočasová zařízení atd. Jedním z výchovných činitelů je i kolektiv mladých hasičů, který se soustavně snaží utvářet osobnost mladého člověka za pomoci metodiky, které se liší od té rodinné nebo školní. Kapitola by nás měla podrobně seznámit se způsobem práce v rámci MH a představit rozsah vědomostí a dovedností, které by si měl mladý hasič bez větších problémů na konci určitého období zvládat.

Každá organizace, která pracuje s mládeží, má k výchově svůj vlastní přístup, který ji odlišuje od ostatních volnočasových sdružení. My se pokusíme výsledky dvou takovýchto organizací porovnat. Bude nás především zajímat srovnání členské základny u SH ČMS a Junáka v průběhu posledního desetiletí. Zmíníme si i některé volnočasové aktivity organizované těmito sdruženími.

### 4.1 Cíle a zásady při práci s mládeží u sboru dobrovolných hasičů

Pokud pracujeme s mládeží, měli bychom si určit konkrétní cíle, kam s dětmi chceme dojít, co je chceme naučit, co by si měly během svého pobytu osvojit atd. V obecných didaktikách pak nalézáme doporučení, že by konkrétní cíle měly směřovat k obecným a naopak obecné ke konkrétním. Tak tomu je samozřejmě i u SH ČMS.

Sdružení si stanovuje tyto obecné cíle při práci s mládeží:

- Přibližovat mladým lidem zásady požární ochrany a utvořit v nich trvalé návyky k požární bezpečnosti.
- Motivovat mladé hasiče k rozšiřování osvojených znalostí mezi mládež, která není součástí SDH.
- Podílet se na kooperaci s jinými mládežnickými organizacemi nebo výchovnými institucemi.
- Vštěpovat dětem znalosti z oblasti přírody a vést je k její ochraně. Vést děti k poznávání sama sebe a k poznání svých kamarádů doma i v zahraničí.
- Kompletním výchovně-vzdělávacím systémem vychovávat mladé hasiče, ale i jejich vedoucí.

- Posledním cílem je zastupovat zájmy mladých hasičů a sdružovat podněty k jejich činnosti.<sup>43</sup>

Zabýváme-li se zásadami mladých hasičů, hovoříme o záměru SDH vštípit dětem snahu zdokonalovat se a být lepší. Mezi tyto zásady patří aktivně si prohlubovat znalosti i dovednosti v požární ochraně. Seznamovat se s historií naší země, ale i hasičského hnutí, poznávat krásy přírody a podílet se na její ochraně. Každý mladý hasič by měl vyznávat tato pravidla: aktivně pracovat v kolektivu MH, spolurozhodovat o jeho činnosti a pomáhat tam, kde je to zapotřebí. Samozřejmě, že každý hasič by měl být kamarádský, čestný a ukázněný. Poslední zásadou je pravidelně se starat o své zdraví a celoroční činností u MH si zvyšovat svoje fyzické i psychické schopnosti a prostřednictvím soutěží si je ověřovat.<sup>44</sup>

Představili jsme obecné cíle a zásady, které jsou stanoveny sdružením hasičů při práci s mládeží. Každé SDH by je mělo respektovat, vycházet z nich a směřovat k nim v rámci svých cílů v kolektivu mladých hasičů.

Když porovnáme cíle SH ČMS s cíli Junáka, které jsou: rozvíjet osobnost dětí a mladých lidí, starat se o jejich duchovní, mravní, intelektuální, sociální a tělesné schopnosti, tak aby po celý život byli připraveni plnit své povinnosti k sobě samým, bližním, vlasti, přírodě a celému lidskému společenství,<sup>45</sup> můžeme dojít k závěru, že cíle těchto dvou organizací se od sebe až tak příliš neliší. Hlavní rozdíl můžeme spatřovat v obsahu cílů, kdy skautům jde především o rozvoj plnohodnotné osobnosti a vztahu k přírodě. Hasiči se pak, krom zmíněného rozvoje člověka, snaží i o předávání znalostí z protipožární ochrany. Můžeme si říci, že cíle v jednotlivých organizacích se nám nebudou asi nikdy příliš lišit. Především z důvodů, že hasiči vycházejí ze skautingu, jak se o tom zmiňujeme v kapitole o historickém vývoji SH ČMS, kdy hasiči dochází k tomu, že při práci s mládeží nelze pouze předávat znalosti s hasičskou tematikou, ale že je potřeba rozvíjet celého člověka. Abychom toho dosáhli, potřebujeme, aby děti vykonávaly činnost, která je k vytyčeným cílům dovede. Protože pro všechno co děláme, potřebujeme nějaký důvod, musíme takový důvod dát i dětem v jejich cestě k osobnímu rozvoji. Proto se budeme věnovat v následujících dvou podkapitolách tématu motivace.

<sup>43</sup> Srov. Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů SH ČMS čl. 6

<sup>44</sup> Srov. Tamtéž, čl. 6

<sup>45</sup> Srov. Junák-svaz skautů a skautek ČR [online] poslední úpravy 16. 2. 2005 [cit 25. 2. 2010]. Dostupné na: <<http://verejnost.skaut.cz/skauting/poslani-a-cile>>.



## 4.2 Motivace

Motivace podle Doc. Dr. Jana Čápa vychází z latinského označení *movere* – hýbat, pohybovat, je tedy hybným faktorem v činnostech, v učení, a osobnosti. Hybným faktorem má pak na mysli takové situace, které člověka podněcují, podporují, nebo na druhou stranu tlumí, aby něco dělal nebo nedělal.<sup>46</sup>

Podmínkou každé zájmové činnosti je vyvolat nebo zvýšit zájem účastníků. To znamená uspokojit jejich specifickou potřebu například poznání, sebevyjádření, seberealizaci a další.

**Potřeba** je slovo, kterým lze asi nejpřesněji charakterizovat motiv, dále ji můžeme charakterizovat takto:

- Je to vlastnost s aspekty biologickými, psychologickými a sociologickými, která jsou vymezené jedinečným vztahem jedince k prostředí;
- je závislosti jedince na určitém druhu životních podmínek;
- projevuje se vyhledáváním těchto podmínek;
- a prožíváním jednak stavu jejich nedostatku, jednak stavu nasycení, popřípadě střídáním těchto stavů.<sup>47</sup>

Potřeby mají určitou hierarchii od základních, které jsou **fyziologické** (jídlo, spánek atd.) až po vyšší **psychické** potřeby, které jsou například seberealizace, prestiž atd.<sup>48</sup>

Psychická motivace je důležitým aktem při zvyšování zájmů o konkrétní činnost. Existuje řada možností, jak můžeme záměrně ovlivňovat výkon jedinců a kolektivů, a zvyšovat tak jejich zájem. U motivace můžeme rozlišit vnitřní a vnější sílu. Pokud hovoříme o **vnitřní motivaci**, tak jí většinou spojujeme s konkrétní činností (radost z činnosti, líbí se mi to, dělám to rád a podobně). **Vnější motivace** pak bývá ze zprostředkovaných motivů například vliv odměny, trestu, prestiže atd.<sup>49</sup>

Rozdílnost mezi vnější a vnitřní motivací musíme chápat jako relativní. Působí na nás oba typy motivace. Při práci s mládeží pak můžeme využívat, jak vnější motivaci, jako je například odměna za vítězství nebo vnitřní, kdy se děti sami nadchnou pro činnost, kterou jim nabídneme. Samozřejmě vždy musíme s konkrétní motivací

---

<sup>46</sup> Srov. ČÁP, J. Psychologie pro učitele. S. 66.

<sup>47</sup> Srov. Tamtéž. S. 67.

<sup>48</sup> Srov. HAJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. Str. 170

<sup>49</sup> Srov. Dle studijních materiálů pro vedoucí poskytnuté SH ČMS.

přístupovat s ohledem na věk účastníků a danou situaci.<sup>50</sup> Vzhledem k zaměření mé diplomové práce budeme motivaci rozebírat z pohledu dítěte a zájmových činností.

#### 4.2.1 Motivace dětí k činnosti

Pokud se zabýváme motivací dětí, měli bychom si nejprve charakterizovat lidské potřeby tak, jak bývají definovány v odborné literatuře. Především se jedná o potřeby, které naše konání ovlivňují nejvíce:

1. **Elementární potřeby** (fyziologické) – potřeba jídla, pití, spánek a odpočinek
2. **Potřeby sexuální**
3. **Potřeba jistoty** (pud sebezáchovy) - se projevuje v nebezpečí, při nepředvídatelných událostech, tedy nejen při fyzickém ohrožení, ale také během ohrožení sociálním či psychickým
4. **Potřeby podnětů, změny a činnosti** – pokud má člověk nedostatek podnětů nebo pokud je mu znemožněna činnost pocítuje to nelibě. Člověk se pak snaží vyhledávat nové dojmy, podněty, změnu atd. Pokud však situace bez podnětů trvá příliš dlouho, může člověk upadat do vzteku či zoufalství. Někdy se může dostavit přímo chorobný stav. Potřeba aktivity se projevuje ve „funkční libosti“ to znamená radost ze samého vykonávání činnosti bez ohledu na výsledek, uznání či pochvalu.
5. **Potřeba sociálního styku** – definicí této potřeby je příjem péče ostatních o mne a mé aktivní pečování o druhé.
6. **Potřeba výkonu a společenského uznání** – Potřeba dosáhnout dobrých výsledků v práci nebo při jiné činnosti a tím získat uznání svého okolí. Snaha vyrovnat se ostatním, vyniknout nad ně, získat prestiž, případně překonat pocit méněcennosti ve srovnání s druhými.
7. **Potřeby poznávací a estetické** – od základní zvědavosti přes touhu člověka poznávat svět, až po odborné vědecké zájmy.
8. **Potřeba uskutečňovat v životě určitý záměr nebo cíl** a podle toho směřovat své aktivity, život, formovat svou osobnost. Jako příklad si můžeme uvést cíl

---

<sup>50</sup>Srov. Dle studijních materiálů pro vedoucí poskytnuté SH ČMS.

stát se výborným sportovcem. Veškerá naše snaha se pak podřizuje tomuto cíli – dosahovat stále lepších výsledků, chovat se jako sportovec atd.<sup>51</sup>

Z uvedených základních lidských potřeb pak můžeme odvozovat motivaci, kterou využijeme v zájmovém vyučování.

Každý pedagog se snaží svým působením u mladých lidí vyvolávat (motivovat) potřebu něco znát, dokázat, naučit se atd. Při motivování se zaměřujeme na činnost, která vede k dosažení zamýšleného výsledku. Tím máme na mysli hlavně uspokojit vyvolané nebo navozené potřeby.<sup>52</sup>

Pokud chce vedoucí kolektivu navodit u dětí patřičnou motivaci, musí mít na paměti, že děti mají určité osobní vlastnosti. Každé dítě má své zájmy a zkušenosti, kromě toho by se měl vedoucí kolektivu také přizpůsobit jejich aktuálnímu psychickému stavu atd.<sup>53</sup>

Motivace má především za úkol aktivizovat činnost dětí. Snaží se o regulaci toho, co se děti mají naučit, co mají zvládnout a jak mají postupovat. V poslední řadě pak má motivace posilovat žádoucí chování a jeho směr.

Dospělý má za úkol po dobu schůzky udržet motivaci na patřičné úrovni. Musí se snažit užívat takové motivy, které jsou přiměřené věku a osobnosti mladého hasiče. Následující shrnutí vychází ze základních potřeb, které jsme uvedli výše.

Motivaci si můžeme shrnout do těchto bodů:

- Radost z činnosti - nová situace je pro mladé lidi přitažlivá a zajímavá. Motivem se stává sama činnost.
- Výsledek, který je viditelný pro mladého hasiče je zpětnou vazbou, která ho motivuje k jeho další činnosti.
- Úspěch je v rámci hasičů jednou z nejlepších motivací, který povzbuzuje a láká k jejich dalšímu úsilí.
- Zvědavost – většina dětí touží vědět, jak věci fungují nebo jak se to dělá.
- Nemůžeme zapomínat ani na odpovědnost dítěte, že spoluzodpovídá za činnost skupiny. Zde je výrazným motivačním činitelem participace.
- Výhra a soutěživost může být výrazným motivačním prvkem. Neměl by však být jedinou složkou motivace.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> Srov. ČÁP, J. *Psychologie pro učitele*. S.

<sup>52</sup> Srov. HAJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. S. 170.

<sup>53</sup> Srov. HAJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. S. 170.

Pokud hovoříme o motivaci ve sdružení dobrovolných hasičů, máme na mysli především činnost, která se během schůzek odehrává. Většinou je na programu protipožární výchova, která je i součástí hry Plamen. Očekává se, že by měla být tato problematika předávána zábavnou a hravou formou. Problém však je, že někteří vedoucí se uchýlí k rozdáání podkladů na papíře v očekávání, že si děti informace z těchto materiálů samy osvojí. Tento způsob předávání znalostí však není příliš úspěšný. Vzhledem k tomu, že informace nejsou dětem podávány zábavnou formou. Tato metoda spíše připomíná práci ve škole, od které si chtějí děti v zájmovém útvaru odpočinout. Výuku pomocí textových podkladů nemůžeme však úplně odsoudit. V případě dorostu je to i ideální způsob doplnění tréninku samostudiem, kterým se šetří čas, jenž je potřeba věnovat fyzické přípravě. Starší děti a dorost také zvládnou ve větší míře již pracovat samostatně, pokud je pro ně motivace dostatečně silná, prostudují si materiály i bez cizí pomoci. Naštěstí se mezi hasiči najdou i vedoucí, kteří si tento problém uvědomují a usilují o efektivnější způsob vzdělávání mladých hasičů. Využívají především formy příkladů, ukázek, soutěží a her, čímž se snaží dětem předat potřebné znalosti a povzbudit v nich chuť učit se stále něčemu novému. To děti motivuje, aby se látku sami doučily a byly na příští schůzce o něco lepší než jejich kamarádi. Snad právě díky těmto poctivým a připraveným vedoucím roste členská základna mladých hasičů., jak ukážeme v následující kapitole.

---

<sup>54</sup> Srov. HAJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. S. 172

## 4.2.2 Motivování ke vstupu do organizace

Zmínili jsme, jak práce vedoucích může ovlivnit nárůst nových členů k mladým hasičům. Každá organizace pracující s lidmi ve volném čase, aby mohla fungovat, potřebuje stále přísun nových lidí. V současné době, kdy je nabídka zájmových aktivit široká, není snadné získat nové členy právě do svého středu. Každá organizace se snaží vylepšit svůj program, zpestřit svojí nabídku činností, ale jen některým institucím se podaří zaujmout veřejnost. Pokusíme se nyní porovnat dvě asi největší mládežnické organizace v České republice, které díky své motivaci získávají největší počet mladých lidí. Jedná se o SH ČMS a Junáka.

Pro přehled uvedeme tabulku, která vychází z výročních zpráv těchto dvou sdružení. Z počtu členů můžeme usuzovat, jak byla motivace u jednotlivých organizací úspěšná.

Tabulka č. 1

<b>Junák</b>	<b>2008</b>
Světlušky a vlčata (6 - 11 let)	10 024
Skauti a skautky ( 11 - 15 let)	11 300
Roveři a rangers (15 a výše)	6000
<b><u>Celkem mladých členů</u></b>	<b>27 324</b>
<b>SHČMS</b>	
Přípravka (do 6 let)	1 109
Mladí hasiči (6 - 18 let)	43 727
Dobrovolní hasiči (18 - 26 let)	48 910
<b><u>Celkem mladých členů</u></b>	<b>92 637</b>
<b>Celkové porovnání dvou organizací v počtu mladých lidí od 6 do 18 let</b>	
	<b>2008</b>
Junák	<b>27 324</b>
SHČMS	<b>43727</b>

Tabulka č. 1 uvádí počet mladých lidí v organizacích a věkových kategoriích. Pro upřesnění ještě uvedeme rozmezí jednotlivých věkových kategorií. Světlušky a vlčata jsou ve věku 6 – 11 let. Skauti a skautky pak ve věku od 11 do 14 let. Poslední skupinou jsou roveři a rangers, těmto náleží věková kategorie 15 let a výš.<sup>55</sup> U mladých hasičů

<sup>55</sup> Srov. Výroční zpráva Junáka pro rok 2008. S. 7.

pak rozlišujeme tři věkové kategorie přípravku ve věku do 6 let, mladé hasiče a dorost v kategorii ve věku od 6 do 18 let a dobrovolné hasiče ve věku 18 – 26 let.

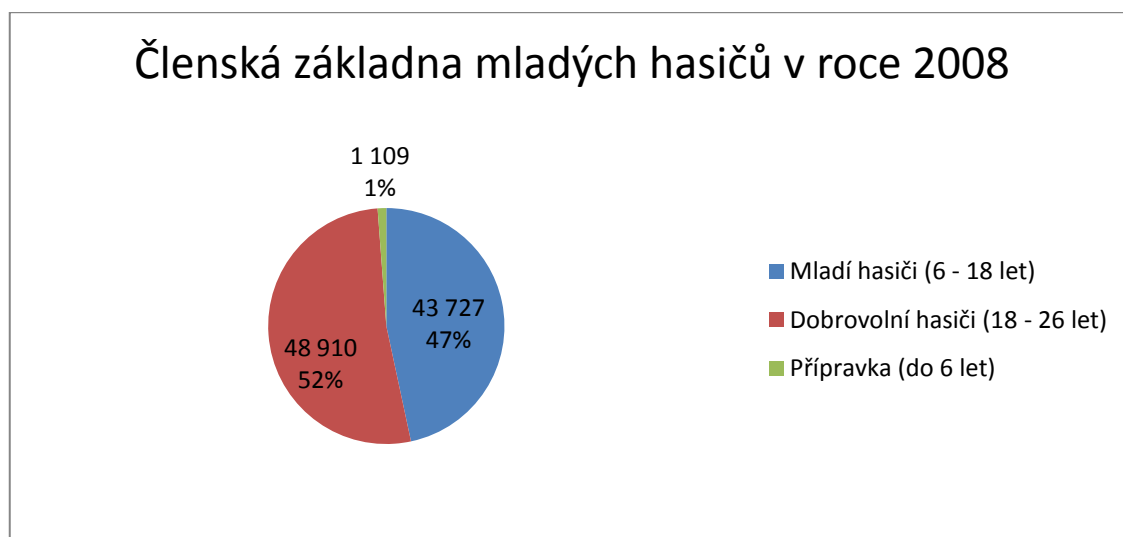


Graf č. 1

Graf č. 1 pro představení věkového rozložení v Junáku. Z grafu můžeme vyčíst, která z věkových skupin Junáka má největší zastoupení v rámci skautské organizace. Jedná se o věkovou kategorii skautů a skautek, což znamená 11 až 14 let. Když tuto skupinu srovnáme v tabulce s mladými hasiči ve věku od 6 do 18 let, můžeme vidět, že zastoupení mladých lidí, je u hasičů mnohem početnější. Ale tento údaj není zcela objektivní, vzhledem k rozdílnému věkovému členění ve výročních zprávách v těchto dvou organizacích. Při zkoumání možností motivace v rámci Junáka můžeme být velice mile překvapeni. Snaží se přizpůsobit době i za pomoci interaktivních prostředků. Na internetu můžeme nalézt hned několik her, které jsou typické pro činnosti Junáka. Můžeme zde nalézt potřebné informace o skautingu na území České republiky. Kromě internetu také využívají veřejných nástěnek, kde zveřejňují svoji činnost, a účastní se nejrůznějších projektů. Kromě již zmíněných pořádají pro své členy také soutěž obdobného rozsahu jako je hra Plamen, tzv. Svojsíkův závod. Myslím si, že v rámci motivace patří Junák opravdu mezi jednu z nejlépe připravených organizací, které pracují s mládeží.

Jak si oproti Junáku vede SH ČMS ukážeme na grafu č. 2. Musíme si uvědomit, že výroční zpráva hasičů neuvádí konkrétní počty v jednotlivých kategoriích tak jak je

tomu v případě skautingu, ale řadí je pouze do dvou základních skupin a to mládeže do 18 let a od 18 do 26 let. Dále pak uvádí i počty dětí v přípravce. Výroční zpráva hasičů totiž nerozděluje mladé hasiče na starší, mladší a dorost, ale řadí je do jedné skupiny mládež od 6 do 18 let.



Graf č. 2

Na grafu vidíme, kolik procent z každé skupiny mladých lidí je obsazeno v SH ČMS. Dále zjišťujeme, že mladých lidí nad 18 let je o něco málo více, nežli je dětí do 18 let. Přesto, že graf č. 1 a graf č. 2 nemůžeme přímo porovnat kvůli rozdílnostem v údajích, tedy že přípravka je součástí statistiky SH ČMS, ale Junák, ačkoli s předškolními dětmi také pracuje, je ve své výroční zprávě neuvádí. Uvedené informace nám mohou i tak sloužit k posouzení situace v jednotlivých organizacích. Na základě uvedených dat se SH ČMS jeví při získávání nových členů jako úspěšnější. Ale jak tato organizace motivuje mladé lidi ke vstupu při porovnání s Junákem?<sup>56</sup>

Hasiči využívají každé možné příležitosti k motivování nových zájemců ke vstupu do jejich organizace. Prostředky motivace se pak většinou stávají nejrůznější soutěže v požárním sportu, které jsou určitou kulturní akcí každé obce, kde SDH sídlí. Dále se snaží výsledky svých úspěchů zveřejňovat na svých webových stránkách. Stejně jako Junák využívá veřejných nástěnek, kde se mohou zájemci dočíst potřebné informace. Zde vzniká i motivování stávajících členů mladých hasičů, kteří se o nástěnku starají. Tento úkol bývá většinou součástí plnění odznaků odbornosti, jak v následujících

<sup>56</sup> Srov. Výroční zpráva SH ČMS 2008.

kapitolách popíšeme. Pro stávající členy je velkým hybatelem účast na hře Plamen. Ale asi největší motivací pro populaci mladých lidí je prestiž povolání profesionálních hasičů. Kdo by nechtěl být jako malý kluk nebo děvče právě hasičem?

Uvedli jsme si dva grafy jednotlivých organizací, pro lepší posouzení si ale výsledky z grafů nyní zhodnotíme společně. V roce 2008 členská základna Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska činí **43 727** mladých hasičů, naproti tomu Junák měl pouze **27 324** svých mladých členů. Zůstává otázkou, do jaké míry je počet členů ovlivněn motivací.

Junák, alespoň dle mého subjektivního posouzení webových stránek těchto dvou organizací, dělá pro propagaci své činnosti více. Na jeho domovských stránkách nalezneme hned v úvodu seznámení se s činností organizace. Dále jsou zde interaktivní hry s tematikou typickou pro skauting. Webové stránky SH ČMS jsou na druhou stranu určeny převážně dospělým hasičům a jsou uzpůsobeny tak, aby zde bylo možno nalézt potřebné informace. Tyto stránky se nijak nesnaží oslovit mladé lidi a žádné pobídky ke vstupu do organizace zde nenajdeme. Na rozdíl od Junáka se však hasiči více prezentují veřejnou aktivitou, jako jsou již dříve zmíněné soutěže, hasičská cvičení, maškarní plesy atd.

Tabulka č. 2

Celkový počet dětí od 6 do 18 let v posledních letech		
Rok	Junák	SH ČMS
2001	37 322	32 226
2002	35 654	35 090
2003	33 722	38 665
2004	33 563	39 575
2005	31 628	40 940
2006	28 844	41 230
2007	28 570	42 779
2008	27 324	43 727
2009	nezjištěno	45 232

V tabulce č. 2 můžeme vidět vývoj počtu členské základny od roku 2001 do roku 2008. V roce 2001 mělo hasičské sdružení členů méně než Junák. O rok později se již situace pro hasiče téměř vyrovnává. V následujících letech můžeme pak vidět, jak



postupně klesal počet mladých členů v Junáku<sup>57</sup>. U SH ČMS naopak členská základna roste.<sup>58</sup>

Jak je ale možné, že ve výroční zprávě Junáka z roku 2008 nalzáme zmínky, že jim jejich základna roste<sup>59</sup>, když údaje o počtu mladých lidí, jak vidíme v tabulce č. 2, tomu neodpovídají? Junák do své členské základny totiž započítávají i své dospělé členy. Potom můžeme opravdu tvrdit, že za rok 2008 jim mírně početně členská základna vzrostla. Celkový počet v roce 2007 byl **43 989** včetně dospělých členů a o rok později jich bylo již **44 016 členů**. Bavíme-li se však o práci s mládeží, musíme konstatovat, že členská mládežnická základna Junáka dlouhodobě klesá. Pokud bychom s Junákem porovnávali celou členskou základnu SH ČMS, zjistíme, že členská základna včetně dospělých a mladých lidí tvoří ve sdružení hasičů neskutečný součet, který je **334 987 tisíc dobrovolných hasičů** k 31. 12. 2008.

Počty mladých členů jsou však u SH ČMS ovlivněny zejména celkovou velikostí organizace. Téměř v každé vesnici nalzáme SDH a to je také důvod, proč je tolik kolektivů mladých hasičů. Sdružení hasičů není přímo mládežnickou organizací. Má oproti Junáku mnohem více dospělých členů, kteří ovlivňují vstupy dětí do mladých hasičů. Jedná se především o babičky, dědečky, tatínky, strýce a další členy rodiny budoucích mladých hasičů.

V případě skautů se objevuje také určitá dědičná posloupnost, ale rozhodně v menším rozsahu než je tomu u SH ČMS.

Závěrem můžeme již jen poznamenat, že tyto dvě organizace právem patří do čela mládežnických institucí a jejich motivace se vyplácí. Členské základny dle informací, které jsou běžně k dispozici, ukazují mírný nárůst členů v obou organizacích.

---

<sup>57</sup> Výroční zpráva Junáka 2001 - 2009

<sup>58</sup> Výroční zprávy SHČMS 2001 - 2009

<sup>59</sup> Výroční zpráva Junáka 2008. S. 7.

### 4.3 Systém vzdělávání mladých hasičů

V předešlé kapitole jsme se věnovali cílům mladých hasičů a také jsme zjistili určitou podobnost s Junákem. Znat cíle SH ČMS je pro nás důležité z důvodu lepšího pochopení práce s mládeží v SDH. Je nutné si uvědomit, že hasiči ačkoliv se snaží především o požární výchovu, nejedná se o jedinou oblast, kterou dětem vštěpují. Pro nás bude v úvodu směrodatná právě protipožární výchova, která utváří vzdělávací systém mladých hasičů v rámci SH ČMS.

Dříve než se budeme zabývat konkrétním vzděláváním mladých hasičů, měli bychom si mládež rozdělit do dvou základních skupin, se kterými se v rámci práce s mládeží u hasičů počítá. První skupinou jsou žáci ve věku od 6 do 15 let a druhou skupinu reprezentuje dorost ve věku 14 až 18 let. Skupinu žáků pak ještě rozdělujeme na mladší žáky od 6 do 11 let (mladší kategorii) a starší žáky od 11 do 15 let (starší kategorie). Takto tedy vypadá složení mládeže u SH ČMS a nyní se již budeme zabývat výše zmíněným vzdělávacím systémem.

Vzdělávací systém MH se dělí na tři části. Základním kamenem vzdělávacího systému je plnění odznaků odborností. Odznaky odbornosti se plní podle věku. Jedná se o vědomostní stránku vzdělávání, při které si děti osvojují znalosti z požární ochrany a na základě získaných znalostí pak plní tyto odznaky. V kategorii žáci nalézáme odznaky odbornosti: preventista junior, strojník junior, kronikář, cvičitel, velitel a instruktor. Dorost pak má odznaky stejné, ale již bez označení junior. Výchovný a vzdělávací obsah těchto odborností je následující:

**Preventista – junior:** měl by znát příčiny vzniku požáru, telefonní čísla tísňových volání, časté závady, které vedou k požáru, základy hoření. Aby dítě mohlo tento odznak získat, musí také nakreslit dva obrázky do soutěže Požární ochrana očima dětí. Odznak se získává ústní zkouškou a plní jej děti od 6 do 10 let.

**Strojník – junior** je určen dětem od 6 – do deseti let a je to předstupeň pro stupeň strojník. Děti musí zvládnout jednoduché hasební prostředky (voda, písek, sekera). Strojník také musí znát a hasící přístroje a jejich správné použití. Součástí vyžadovaných vědomostí je i znalost úlohy strojníka při zásahu.

**Preventista** by měl znát to, co zná preventista – junior, ale navíc ještě by měl mít znalosti o komínech, tedy jejich základní části a údržbu. Měl by zvládat pravidla evakuace, tedy umět se chovat při krizových situacích. Měl by znát záchranný

integrováný systém. Odznak se získává po písemném testu a praktických zkouškách a je určen pro děti od 8 do 15 let.

**Strojník** – Tuto odbornost si mohou splnit děti ve věku 8 až 15 let. Požadované znalosti: vědomosti z okruhu Strojník – Junior, nebo tento odznak vlastnit, dále druhy požární techniky, materiál a prostředky, které jsou potřeba při zásahu. Strojník také musí znát běžnou údržbu motorové stříkačky. Vyžadovanou znalostí jsou také optické signály požární ochrany (voda vpřed, voda stop, rozumím atd.) Odznak se získává po písemném testu a praktických zkouškách.

**Kronikář** by měl znát způsob, jak se do kroniky zapisuje, okruhy celoroční činnosti hry Plamen, historii hasičstva, místní historii hasičů a obce. Také musí znát základní strukturu SH ČMS. Odbornost se získává po písemném testu a praktických zkouškách a je určena pro děti od 8 do 15 let.

**Cvičitel** je nositelem odbornosti Preventista a Strojník. Musí zvládnout zorganizovat nástup kolektivu a podat hlášení. Vyžaduje se po něm znalost uzlů používaných v PO. A posledním požadavkem je znalost směrnic hry Plamen. Odbornost se získává po písemném testu a praktických zkouškách a je určena pro děti od 12 do 18 let.

**Velitel** je určen pro mladé hasiče od 12 do 18 let. Pro získání této odbornosti musí mít uchazeč splněnou odbornost cvičitel, dále musí znát hlavní zásady při výjezdu jednotky k zásahu, základní činnosti v průběhu a po ukončení zásahu a znát nebezpečí, která při zásahu hrozí. Odbornost se získává po písemném testu a praktických zkouškách.

**Instruktor:** je doporučen především pro věkovou kategorii 15 až 18 let, ale lze jej plnit již od 11 let. Podmínkou je dosažení odbornosti Cvičitel. Instruktor by měl ovládat základy pedagogiky a psychologie, měl by mít rozšířené znalosti hry Plamen. Dále by měla tato odbornost zvládat pravidla bezpečnosti práce při činnosti dětmi, základy zdravotní péče a znát základní dokumentaci kolektivu.

Druhou částí výchovy mladých hasičů je stránka dovednostní zaměřená více prakticky, ta směřuje u mladých hasičů k získávání odznaků specializací. Odznaky specializací se týkají pouze MH, dorostenci je neplní. Jedná se o tyto odznaky:

**Zdravotník** – měl by umět ošetřit běžná poranění. Zúčastnil se nejméně třikrát nějaké akce ve funkci zdravotníka. Vyžadována také znalost zdravotnické brašny.

**Zachránce** – musí mít splněný odznak zdravotníka, ovládá umělé dýchání a zvládá nepřímou masáž srdce. Ví, jak zastavit tepenné krvácení. Umí ošetřovat popáleniny, úpaly, úžehy a jiné.

**Spojka** – zvládne ujet na kole 5 Km, uplavat 25 m, zapamatovat si 8 z 10 předmětů po dobu jedné hodiny. Ovládá signalizaci. Umí vyhlásit požární poplach. Dokáže signalizovat v Morseově abecedě.

**Průzkumník** – orientuje se podle mapy a zná topografické značky. Ví jak se vhodně obléci. Ovládá nejméně tři tajná písma. Dokáže určit světové strany podle prostředí. Zná dvacet zvířat a pět stop. A musí přenocovat sám v přírodě. Tento bod je v současné době mnohými vedoucími považován za riskantní, proto se průzkumník příliš často neplní, a když, tak s patřičným zabezpečením.

**Radista** – musí znát zásady radiového provozu a obsluhu radiostanice. Musí umět Morseovu abecedu, orientovat se v jízdnicích řádech a zapojit polní telefon. Umí zašifrovat zprávu o třiceti slovech nejméně pěti způsoby. Vydrží nemluvit 24 hodin.

**Kuchař** – zná tři způsoby úpravy jídel doma i v přírodě. Určí v přírodě deset rostlin, nebo keřů, které se dají použít jako surovina při přípravě jídla. Ovládá správné stolování a zásady hygieny.

**Táborník** – umí udělat pět různých druhů ohnišť a zahladit po nich stopy, ví jak a kde postavit stan, zvládne přesekat se sekerou kůl o síle 20 cm. Táborník má také KPZ (krabičku poslední záchrany) Poznává deset ptáků, deset zvířat a pět stop. Rozpoznává turistické a pochodové značky. Umí se v přírodě uživit jeden den.

**Střelec** – ví jak bezpečně zacházet se vzduchovkou a jak o ni pečovat. Nastřílí na deset metrů v leže ze vzduchovky 25 bodů. Zasáhne míčkem z pěti hodů třikrát cíl na vzdálenost 15 metrů a průměru 3 metry.

**Kutíl** – umí si přišít knoflík a zalátat ponožku. Vyrobí nejméně tři modely. Zvládne poslat poštou balík a také ho zabalit.

**Technik** – ví jak se starat o požární čerpadlo pod dohledem dospělé osoby. Má znalosti o způsobu dodávky vody k požáru. Zvládne přípravu překážek pro hru plamen. Zná způsoby vázání hadic. V omezeném čase zvládne spojit deset šroubových spojů.<sup>60</sup>

Poslední součástí vzdělávacího systému jsou výkonnostní třídy. Výkonnostní třída se určuje dle dosaženého času v disciplíně 60 m běhu s překážkami v případě MH,

---

<sup>60</sup> Srov. Mladý rádce mladého hasiče str. 96 - 97

v případě dorostu se jedná o 100 m běhu s překážkami. Výkonnostní třídu plní vždy pouze jednotlivec na základě svého dobrovolného přihlášení. Měření výkonnosti mladých hasičů probíhá již na nižších stupních hry plamen, u dorostu se výkonnost může plnit až na krajské úrovni.

Toto byly tedy tři základní pilíře vzdělávání v rámci SH ČMS. Celý výchovně vzdělávací systém pak zastřešuje hra Plamen, které je později věnována samostatná kapitola. Pro lepší pochopení ještě celý vzdělávací systém znázorníme pomocí tabulky:

Tabulka č. 3<sup>61</sup>

### Vzdělávací systém dětí a mládeže SH ČMS

6 - 15 let (hra Plamen)			14 - 18 let (celoroční činnost dorostu)		
plnění odznaků odborností	Plnění odznaků Specializací	Výkonnostní třídy	plnění odznaků odborností	Výkonnostní třídy	Vzdělávání vedoucích a instruktorů mladých hasičů
Preventista junior	Např.: zdravotník	I. Třída	Preventista	I. Třída	III. St. MINIMUM
Strojník junior		II. Třída	Strojník	II. Třída	II. St. Vedoucí
Kronikář		III. Třída	Kronikář	III. Třída	
Cvičitel			Cvičitel		
			Instruktor		Letní škola instruktorů
			Velitel		

Jak můžeme vidět vzdělávací systém mladších hasičů je obdobný systému vzdělávání v případě dorostu. V tabulce č. 3 se také můžeme přesvědčit, že dorost má možnost se připravovat na funkci vedoucího mládeže a tato oblast je zahrnuta i do systému vzdělávání. Hasiči dobře vědí, proč tak činí, je to proto, že nejlépe se vedoucí vychovávají z řad vlastních mladých členů. Stejnou praxi jako u hasičů můžeme sledovat také v případě skautingu nebo i jiných organizací.

Pokud budeme porovnávat celkový vzdělávací systém SH ČMS s Junákem, nalezneme zde podobnou strukturu výchovy s tím rozdílem, že Junák pod pojmem

<sup>61</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K.. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 43.

vzdělávací systém rozumí pouze výchovu budoucích vedoucích. Ostatní činnost, která souvisí s výchovou, je zpracována do podoby výchovného systému.<sup>62</sup> Když jsme zmínili skautský vzdělávací systém, měli bychom si i říci, co je jeho obsahem. Mladí vedoucí si v rámci své přípravy osvojují základy z pedagogiky a psychologie, skautskou filosofii, metodiku práce s mládeží, základy hospodaření, organizaci, právo a bezpečnost. Mladí skauti podobně jako hasiči mají za úkol během roku získávat odborky. Odborky můžeme přirovnat právě k odznakům specializací, které hasiči plní jako součást vzdělávacího systému.

Junák má práce s mládeží mnohem propracovanější nežli je tomu u SH ČMS. Zejména metodická podpora skautských vedoucích a instruktorů je na vyšší úrovni. Pro toto tvrzení nám postačí pouhá návštěva některé z knihoven. Z vlastní zkušenosti mohu tvrdit, že o Junákovi zde nalezneme mnoho materiálů, ať už se jedná o nejruznější hry nebo rádce pro skautské vedoucí až po historii tohoto sdružení. V případě dobrovolných hasičů je situace mnohem horší, ale právě díky zmíněným materiálům od skautské organizace lze spoustu metodiky přebrat a přepracovat pro účely mladých hasičů, což valná část vedoucích také dělá. Přesto je nutno podotknout že v posledních dvou letech se situace u hasičské organizace lepší. Byly vydány dvě zásadní publikace pro práci s mládeží *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivů mladých hasičů* a *Průvodce plněním odznaků odbornosti*.

#### **4.4 Činnost mladých hasičů v průběhu roku**

Při práci s dětmi se hasiči neopírají pouze o předávání znalostí z protipožární ochrany, ale jde jim také o předávání dalších hodnot, které jim mohou být přínosem v budoucím životě. Především se snaží všestranně rozvinout osobnost mladého člověka. Během celého roku kolektivy podnikají společně nejruznější aktivity, které napomáhají utvářet osobnost dítěte, ale mají vliv i na funkci kolektivu. Obsahem celoroční činnosti, krom již zmíněného systému vzdělávání, jsou také námětové okruhy, ze kterých si kolektiv volí další aktivity. Z každého okruhu by měl být splněn alespoň jeden námět. Výjimku tvoří okruh třetí, kde je podmínkou získání alespoň pěti odznaků odbornosti nebo

---

<sup>62</sup> Informace založené na základě prostudovaných dokumentů, které jsou dostupné na <<http://verejnost.skaut.cz>>.

specializací. To můžeme označit za pochopitelné, vzhledem k tomu, že se jedná o součást výchovně-vzdělávacího systému mládeže u SH ČMS.

Náměty celoroční činnosti v případě MH můžeme rozdělit na čtyři základní okruhy:

- Okruh první nabízí vedoucím a mladým hasičům tyto možnosti k naplnění celoroční činnosti:
  - Uspořádat během roku alespoň tři výlety,
  - připravit minimálně dvě besedy,
  - pořádat letní tábor, nebo naplánovat tři společné akce, které nebudou v rámci pravidelných schůzek
  - a poslední možnost plnění tohoto okruhu je nabídnuta štábem hry v okresní nebo obvodové působnosti.
- Druhý okruh nabízí skupinové nebo individuální úkoly. Přičemž lze zvolit z těchto možností:
  - Mladý hasič odpracuje min. 2 hod, které budou sloužit ke zlepšení životního prostředí.
  - Všichni se zúčastní údržby hasičské výstroje, výzbroje nebo zbrojnice, a to v trvání opět min. 2 hod.
  - Každý člen odevzdá druhotné suroviny, nebo léčivé rostliny v množství alespoň za 5 Kč.
  - Další možnost se nabízí v podobě péče o starého člověka nebo pořádání soutěže pro ostatní kolektivy.
  - A i zde nalézáme jednu možnost nabídnutou štábem hry.
- Třetí okruh se zaměřuje na získávání odznaků odbornosti nebo specializací MH. Kolektiv musí během roku získat nejméně 5 těchto odznaků. Pro lepší pochopení odznaků odborností jsou zaměřeny především na stránku vědomostní, odznaky specializací pak na stránku dovednostní.<sup>63</sup>
- Poslední čtvrtý okruh můžeme nazývat kulturním nebo společenským. Mladí hasiči mají možnost připravit dva kulturní programy, nebo zhotoví tři nástěnky s požární tematikou. Mohou se také účastnit soutěží, které uspořádaly jiné kolektivy nebo se zúčastnit soutěže „Požární ochrana očima dětí“.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Srov. *Průvodce plněním odznaků odborností*, s. 5.

<sup>64</sup> Srov. *Směrnice hry Plamen*, s. 23 – 24.

Jak můžeme, při práci s hasičskou mládeží opravdu nejde jen o protipožární výchovu, ale i o řadu společenských a sportovních aktivit. Tato nabídka okruhů se však týká pouze dětí od 6 do 15 let.

Své okruhy činností plní i kategorie dorostu. Na rozdíl od předcházející věkové skupiny ovlivňuje činnost dorostenců 5 výchovných oblastí:

1. Výchovná – je zaměřena na výchovu k dobrovolné práci, samostatnosti, zodpovědnosti. Dále pak dorost pomáhá při práci s mladými hasiči.
2. Požární ochrana – cílem je osvojit si znalosti z požární ochrany, zúčastňovat se soutěží, kde si mohou ověřit své znalosti, vědomosti a dovednosti.
3. Sportovní – pomocí zájmové tělesné výchovy si dorostenci zvyšují fyzickou připravenost, vytrvalost a rychlost. Pořádají vlastní sportovní akce a účastní se akcí pořádaných jinými organizacemi.
4. Kulturně společenské zájmové činnosti – zahrnují pořádání kulturních akcí, pořádání her, diskoték, příprava vystoupení na významná výročí SDH (divadelní představení, sborový zpěv atd.)
5. Veřejně prospěšné činnosti – znamená podílet se na tvorbě a udržování životního prostředí, vytvářet vztah ke společnému i osobnímu majetku.<sup>65</sup>

Přesto, že MH a dorost mají své vlastní okruhy činností, které by měli v průběhu roku plnit, v konečném důsledku se od sebe příliš neliší, jen je vše přizpůsobeno konkrétnímu věkovému období a vše také na sebe výchovně navazuje. Stejně jako dorost, který je pokračováním mladých hasičů, mají i mladí hasiči něco, co jim předchází. Existuje totiž ještě jedna skupina, kterou jsme zatím nezabývali. Jedná o specifickou věkovou skupinu v rámci SH ČMS, a to skupinu předškolních dětí, kterým bude věnována následující samostatná podkapitola.

### **Možnosti práce s dětmi v předškolním věku v rámci SH ČMS**

Zvláštní skupinou v rámci celoroční práce s dětmi a mládeží je kategorie předškolních dětí v SH ČMS označovaná jako přípravka. Přípravkou se myslí děti ve věku od 3 do 6 let. Kolektiv přípravy může být doplněn až dvěma staršími dětmi, avšak maximálně do dovršení jejich sedmi let. Tyto děti jsou pak i ideálním náborovým materiálem pro

---

<sup>65</sup> Srov. *Směrnice pro celoroční činnost dorostu*, s. 24.



budoucí mladé hasiče. Děti se už od útlého věku vedou k protipožární výchově a zodpovědnosti, a také si vytváří vztah k požárnímu sportu a k požární tematice. Mnoho mladých hasičů přichází právě z řad přípravky. Nábor z přípravky ale nemůžeme označit za běžnou praxi, neboť mnoho kolektivů MH se práci s předškolními dětmi ani nevěnuje.

Vzhledem k tomu, že předškolní děti nejsou součástí vzdělávacího systému mladých hasičů, neexistuje pro ně ani celoroční plán práce. Přesto stejně jako u mladých hasičů je i práci s přípravkou poskytnuta ze strany SH ČMS metodická podpora. Především se jedná o materiály týkající se způsobu práce s předškoláky. Tyto přípravky také mohou vycházet z celoroční činnosti mladých hasičů.

V rámci kolektivu mladých hasičů je základem práce s předškolními dětmi docházení dětí přímo do kroužku mladých hasičů při SDH. Práce s přípravkou se pak v jednotlivých sborech liší.

Pro přehled uvádíme několik málo příkladů možné práce s přípravkou. Při práci s takhle malými dětmi je důležité pamatovat na jejich fyzické i psychické schopnosti. Pokud se přípravka účastní hry Plamen, musí pro ně odborná rada mládeže s okresní působností upravit i pravidla a překážky. Pravdou je, že některé OSH problematiku přípravek téměř neřeší, většinou se však snaží pro tuto věkovou kategorii nějaké soutěže uspořádat.

Jiný způsob, jak lze pracovat s malými hasiči je, že vedoucí kolektivu nebo jiný člen SDH dochází přímo do mateřských škol, kde vede mimoškolní kroužek. Při výchovném působení si malí hasiči pro veřejnost připravují malá představení a scénky s hasičkou tematikou.

Jako další variantu práce s předškolními dětmi lze zařadit požární výchovu přímo do pracovní náplně MŠ. Výhodou je každodenní výchovné působení na děti v mateřské škole, která je stylizovaná jako MŠ s hasičskou tematikou. Mateřské školy pak přímo spolupracují s vedoucím mládeže nebo členy SDH.

Poslední možností je vyhlášení soutěže s tematikou požární ochrany pro MŠ, nebo pořádat výchovné besedy, dělat dny otevřených dveří atd. Tato činnost je určena dětem, které nejsou organizovány v SDH, ale chceme je motivovat ke vstupu a další činnosti v rámci mladých hasičů.

Přípravky ačkoliv na ně pamatují směrnice činnosti s kolektivem mladých hasičů, bývají ve sborech spíše výjimkou. Práce s takhle malými dětmi je velice náročná

a mnoho vedoucích si na ni netroufá. Většinou funguje spíše spolupráce s MŠ. Pokud však kolektivy mladých hasičů mají ve své struktuře přípravku, pracují s nimi podobně jako s mladými hasiči.

SH ČMS jim k tomu pak poskytuje metodickou příručku Příběhy kočky Majdy, kde se děti učí základům požární výchovy. Předškoláci se učí základním pravidlům hry Plamen, trénují požární útok, ale vše je přizpůsobené jejich věku.<sup>66</sup>

## 4.5 Metody práce

Pro lepší pochopení práce vedoucích v kolektivu mladých hasičů vycházíme při popisu jejich metod z obecné didaktiky. Hasiči se snaží při své výchově mladých lidí respektovat odlišnosti mezi volnočasovými činnostmi a školním vyučováním. Tato odlišnost je patrná zejména ve způsobu práce s mladými lidmi. Při školním vzdělávání je žákům učivo předáváno zejména teoreticky a v hotové podobě. Hasiči se naopak snaží o předávání poznatků prostřednictvím praktických činností stejně jako některé jiné zájmové kolektivy. Jakých metod se při práci s hasičskou mládeží využívá, si popíšeme v následujících odstavcích.

Při volbě vhodných metod musíme mít vždy na paměti, aby jejich pomocí bylo dosahováno cílů, které jsme si na počátku roku stanovili. Způsob práce by měl krom celoročního cíle respektovat i specifiku jednotlivých schůzek, kdy je zapotřebí použít hned několika metod najednou (jako je výklad, diskuze, experiment.)

Vedoucí kolektivu se především neobejdou bez slovních metod. Při každé schůzce nebo tréninku je zapotřebí mladým hasičům vysvětlit, co budou v následujících okamžicích dělat nebo jakým způsobem mají to či ono provést. Krom vysvětlování používají také výklad, zejména pokud je MH potřeba obeznámit s novou látkou. Výklad probíhá trochu jinou formou, než je běžné při školním vyučování. Vedoucí během výkladu nepředává ucelenou informaci, ale pomocí dialogu se snaží děti přimět, aby k řešení došly samy. Uveďme si příklad z SDH Únanov: Vedoucí kolektivu děti nejprve seznámil s druhy hasičích přístrojů (sněhový, pěnový, vodní atd.), ale kdy se konkrétní

---

<sup>66</sup> Srov. Metodická příručka: Náměty činnosti s předškolními dětmi v oblasti požární ochrany v rámci SH ČMS [online] 2009 [cit. 21. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <[http://www.dh.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=438:metodicka-piruka-namty-innosti-s-pedkolnimi-dtmi-v-oblasti-poarni-ochrany&catid=40:ostatni&Itemid=56](http://www.dh.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=438:metodicka-piruka-namty-innosti-s-pedkolnimi-dtmi-v-oblasti-poarni-ochrany&catid=40:ostatni&Itemid=56)>

hasičí přístroj používá, si musely děti za pomoci dialogu s vedoucím a dostupné dokumentace odvodit samy.

Ze slovních metod se dále využívá především besed, diskuzí a brainstormingu (děti se například podílejí na přípravě dětského dne a předkládají své nápady).

Další u vedoucích velice oblíbenou výchovně-vzdělávací formou jsou metody praktických pracovních činností mladých hasičů (dále jen MH). Tím máme na mysli, že MH se učí konkrétně pracovat s určitým materiálem (např. se dřevem – děti se učí, jak správně rozdělovat oheň, jak protipožárně zabezpečit ohniště a mnoho jiného.) Vedoucí většinou činnost nejprve dětem předvede a následně si jí vyzkouší samy. Pro přehled uvedeme několik nejběžnějších činností, kdy je zapotřebí této vzdělávací formy. Jedná se například o používání náčiní při požárním útoku, při nácvičce uzlování, při namotávání hadic, střelbu ze vzduchovky a mnoho dalších.

Praktické činnosti doplňují ve velké míře metody názorně demonstrační. Pokud vedoucí po dětech chce, aby na řešení přišly samy, předkládá jim nejrůznější návody, schémata, mapy, obrázky, plakáty a jiná vodítka. Názorně demonstrační metody také dobře doplňují výklad vedoucího, který předává nové vědomosti z oblasti požární ochrany.

Tyto metody výuky jsou často používány při seznamování mladých hasičů s novou látkou, ale nejedná se rozhodně o jediné metody, které vedoucí při své činnosti s mládeží využívá, kromě zmíněných metod doplňují výuku i celou řadou metod výchovných, které si přiblížíme nyní.

Důležitou výchovnou metodou je povzbuzení. Povzbuzení je pro mladé lidi velice důležité zvláště v okamžicích, kdy potřebují pocítit uznání od svého okolí. Během svého působení u mladých hasičů, jako vedoucí této metody využívám zejména v situacích, kdy je na dětech vidět, že si příliš nevěří a chtějí svou snahu vzdát. Pro zajímavost uvádím příklad z podzimní části hry Plamen: *Ze zdravotních důvodů nám opadl člen družstva, který měl odpojovat hadici, jelikož je dán přesný počet dětí na plnění disciplín, museli jsme si vypůjčit člena z jiného kolektivu. Zastupující dívka byla vzhledem ke svému nízkému věku dosazena na nejsnazší úsek, což bylo obíhání mety, a odpojování hadice dostala za úkol naše metařka, která s tím neměla žádnou zkušenost. Mým úkolem tedy bylo povzbudit ji k činnosti, kterou si nikdy předtím nezkusila. Mladá hasička to nevzdala a bojovala za celý kolektiv, jak nejlépe to uměla.*

*Přesto, že jsme se neumístili v této disciplíně na prvních místech, úspěchem bylo už jen to, že jsme to zvládli.*

Při práci s hasičkou mládeží se nejčastěji využívá jako výchovně-vzdělávací metoda hra. Hra je nejen velmi přirozeným způsobem, jak si dítě osvojuje vědomosti, ale pomocí hry se také utváří jeho osobnost. Při pohybových hrách si MH rozvíjí svoji obratnost, sílu, rychlost a celkově zlepšuje svůj zdravotní stav. Hra dětem také dává možnost vyjasnění si sociálních rolí a postavení ve skupině. Při hře se také rozvíjí jejich psychické funkce (paměť, logické myšlení, sebeovládání atd.) Hra tedy dává vedoucímu kolektivu nekonečné možnosti využití, a pokud je dobře připravená, pomáhá v předání nejrůznějších vědomostí, zkušeností, morálních hodnot formou, kterou děti ani nepostřehnou.<sup>67</sup>

Při své práci s hasičskou mládeží se mi nejlépe osvědčili pohybové hry, kdy se děti snaží překonávat sami sebe. Při hrách tohoto typu rozvíjí své motorické schopnosti a učí se spoléhat na kamarády. Tento princip funguje zejména při přípravě na sportovní část hry Plamen.

Zahájení sezóny se vyznačuje převážně používáním sociálních her, které pomáhají dětem navázat vztahy v nově vznikajícím kolektivu, nebo usnadňují přijetí nových členů. Jedná se například o hru „Kolik rukou, kolik nohou“ – při této hře se děti dostávají do těsného kontaktu s vrstevníky a může tak mezi nimi vznikat sociální vazba v plnění úkolu. Hra spočívá v zadání kolik rukou se dotýkat země a kolik nohou. Situace většinou končí tak, že děti si musí lézt na záda, nosit se v náručí a podobně. Svě místo zde mají i seznamovací hry a mnoho dalších.

Hasiči během celého roku většinou využívají etapových her, které motivují děti k další činnosti. Jedná se o typ hry, která je na pokračování a v průběhu jejího plnění mají děti možnost získat body, které se většinou na konci hasičské sezóny vyhodnocují. Při tvorbě takovéto hry se mohou vedoucí inspirovat příběhy, filmy, jako je například Harry Potter nebo Indiana Jones. Etapová hra neslouží pouze k pobavení dětí, ale sleduje i svůj výchovně-vzdělávací cíl. Pokud je vedoucí šikovný, děti ani nepostřehnou, že se právě něčemu novému přiučily, nebo že právě prodělaly zkoušku. Další výhodou etapových her je, že děti mohou svou úspěšnost sledovat v průběhu určitého časového úseku.

---

<sup>67</sup> Srov. ORGONIKOVÁ, K. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 51 – 52.

Při volbě úkolů, které děti mají během etapové hry plnit, musí brát v úvahu schopnosti jednotlivých členů a nedopustit, aby některý z mladých hasičů utekl v hodnocení příliš dopředu nebo zůstal příliš pozadu za ostatními. Vedoucí hry musí pamatovat při sestavování programu na to, aby se jednotlivé činnosti střídaly. Myslí se tím, že součástí etapových her by měla být jednak pohybová část (soutěže, štafety, běh atd), jednak intelektuální část (v podobě testů nebo řešení logických úkolů) a měla by také obsahovat tvůrčí činnosti.

Volba metody práce, je závislá na úsudku jednotlivých vedoucích MH. SH ČMS pouze vydává doporučení pro práci s hasičskou mládeží. Metody práce se tak musí především řídit aktuálními potřebami. Potřebují-li děti něco konkrétního naučit je pro ně ideální kombinace výše zmíněných metod. Tak dosáhne nejlepších výsledků.

## **4.6 Náplň zájmových činností u SDH**

Ve vyhlášce č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání nalézáme informace o náplni činností, které jsou určeny střediskům pro volný čas dětí a mládeže. Náplň činností těchto středisek je obdobná náplni činností SDH, a proto i my budeme z této vyhlášky čerpat. Z činností uváděných ve vyhlášce do náplně SDH obvykle nepatří práce s talentovanou mládeží, garance a organizace soutěží a přehlídek vyhlašovaných nebo doporučovaných MŠMT. Nyní rozebereme jednotlivé obvykle realizované zájmové činnosti podrobněji.

### **4.6.1 Pravidelná zájmová činnost**

Pravidelná zájmová činnost je vyšší označení zejména pro různé kroužky, soubory, kluby, oddíly, případně kurzy atd. U hasičů se vžilo především označení družstvo nebo oddíl. Tyto dva pojmy naznačují, že se jedná o součást nějakého většího celku.

Činnost, která se v rámci mladých hasičů označuje za pravidelnou, je veškeré konání probíhající v rámci pravidelných schůzek. Mladí hasiči se jako družstvo schází zpravidla jednou týdně a časová dotace schůzky bývá mezi 1 a 1,5 hodinou.

Každá schůzka má určitou strukturu a průběh.

- Zahájení schůzky. Začíná se úvodní částí, která zahrnuje nástup, přivítání a kontrolu docházky. Tato část u dětí navozuje určité zklidnění a soustředění, protože jsou na podobný postup zvyklé i ze školy.
- Společná atmosféra. Protože děti přišly z různých prostředí, je třeba je naladit na stejnou strunu a vytvořit atmosféru, která je v další činnosti sjednotí, například nějaká krátká hra.
- Další částí schůzky je motivace, ve které jsou děti seznámeny s tím, co je čeká a jaký je účel schůzky.
- Vlastní činnost. Po motivační části následuje vlastní činnost. Jedná se o nejdelší časový úsek, který je vždy věnován nácvičce konkrétních dovedností, případně získávání nových vědomostí. Obsahem schůzek je většinou protipožární výchova, kde se děti učí, jak používat hasicí přístroj, jaké existují hasicí prostředky, jak zabránit vzniku požáru atd. Dále se připravují na soutěže. Součástí přípravy je teorie, kdy se učí například topografické značky, hasičské značky atd. nebo praktická část, kdy se učí zdolávat nejrůznější překážky, učí se navázat uzly, střelbu ze vzduchovky apod.
- Závěr schůzky zahrnuje zhodnocení výsledků a průběhu schůzky. Úklid prostor po činnosti a rozloučení. Případně může proběhnout motivace na další schůzku, aby se děti měli na co těšit.

Během schůzek se také většina vedoucích snaží vytvářet ve skupině dobré sociální vazby za pomoci nejrůznějších sociálních a pohybových her. Tuto skutečnost musíme zahrnout do obsahu pravidelného setkávání. Přesto že jsme si řekli, že schůzky probíhají jedenkrát týdně, velká část náplně schůzek vyžaduje například pohyb venku, který není v zimních měsících možný, a proto se v tomto období mnoho kolektivů uchyluje k menší frekvenci schůzek. Například jedenkrát do měsíce. V letních měsících mohou naopak schůzky probíhat i několikrát týdně.

Pravidelná zájmová činnost je samozřejmě jiná u mladých hasičů a jiná u dorostenců. Mladí hasiči se scházejí častěji a obsah schůzek se více zaměřuje na všeobecné hasičské znalosti a schopnosti. Schůzky dorostu pak mají obsah pojat více sportovně, u této věkové kategorie se již počítá s tím, že teorii si každý dostuduje zvlášť.

## 4.6.2 Příležitostná zájmová činnost

Charakteristikou příležitostných činností je, že většinou jsou to akce, které probíhají nad rámec pravidelného setkávání mladých hasičů. U příležitostných činností pak musíme rozlišovat, zda se jedná o příležitostnou zájmovou činnost v rámci MH nebo o činnost, kterou v rámci práce s mládeží připravuje SDH. Jedná se především o různé soutěže, výlety, besedy, víkendové pobyty, turnaje, divadelní představení a mnoho dalších činností, které pro ně nad rámec pravidelných schůzek připravují jejich vedoucí a výkonný výbor SDH.

Pokud však hovoříme o příležitostné zájmové činnosti pořádané v rámci dobrovolných hasičů pro mladé lidi, máme na mysli akce, které jsou určeny pro mládež z široké veřejnosti. Většinou se jedná o pořádání kulturních akcí typu pálení čarodějnic. Program je sice určen dospělým, ale většinou se myslí i na děti, pro ty bývá připraven program se soutěžemi. Den dětí je další akcí, kterou mohou hasiči pořádat. Pro děti je připraven bohatý program, jehož součástí bývá například ukázka hasičského sportu, různé soutěže, jako například skákání v pytli, nebo soutěž v přetahování lana. Program dětského dne doplňují hry, výtvarné činnosti a mnoho dalších aktivit.

Zájmové činnosti pořádané SDH pro širokou veřejnost se liší sbor od sboru. Některé sbory spolupracují s jinými organizacemi, a utváří tak širší nabídku aktivit pro mladé lidi. Jiné sbory se omezují pouze na finanční podporu aktivit druhých organizací.

## 4.7 Letní a prázdninová činnost

Pro lepší pochopení si vysvětlíme, co znamená prázdninová táborová činnost. Rozumíme tím především činnost organizovanou s dětmi, mládeží i s rodiči, která je provozována v době dlouhodobého volna. Především se jedná o vánoční, jarní a letní prázdniny.<sup>68</sup> Většina zájmových organizací během prázdnin pořádá letní pobyty případně příměstské tábory. Hasiči se v tomto od ostatních volnočasových organizací příliš neliší, rozdíl snad můžeme spatřovat v setkávání během prázdnin.

Pro hasiče je letní činnost velmi důležitá, protože právě v době prázdnin vrcholí veškeré hasičské aktivity. Jedná se především o soutěže v požárním sportu, které bývají pořádány zpravidla různými SDH a jsou označovány jako pohárové. Krom zmíněných

---

<sup>68</sup> Pedagogika volného času. 3. Aktualizované vydání. S. 124.

soutěží se mladí hasiči připravují během prázdnin také na hlavní část podzimního kola hry Plamen. Letní činnost je pro vedoucí kolektivu komplikovaná tím, že mnoho dětí odjíždí někam na prázdniny. Pro nás může být zajímavým faktem to, že v době prázdnin se mnoho kolektivů mladých hasičů i navzdory zmíněným komplikacím pravidelně setkává. Důvod můžeme spatřovat především v dobrých podmínkách pro trénink, neboť většina mladých kolektivů nemá kde během roku trénovat a musí čekat na příznivé počasí. Jako příklad můžeme uvést trénink v požárním útoku, kdy děti pracují se studenou vodou, což by bylo v zimním období zdraví nebezpečné.

Během prázdnin pak některé kolektivy pořádají letní nebo zimní tábory s hasičskou tematikou, které bývají shrnutím činnosti během roku. Zimní tábory jsou spíše ojedinělé, v roce 2009 bylo pořádáno pouze 24 akcí a účastnilo se jich 596 dětí. Letní tábory pak mají účast podstatně vyšší. Všechny tyto akce pořádají jen některé kolektivy, záleží to na jejich vlastní iniciativě a může být součástí plnění celoroční činnosti. Například Junák letní tábory pořádá ve velkém a jsou neodmyslitelnou součástí. Letní činnosti této organizace se v roce 2008 účastnilo 25 000 dětí naproti tomu hasičských táborů pouze 6471 dětí.<sup>69, 70</sup> Nyní si ukážeme, jak jsou na tom jednotlivé kraje při pořádání prázdninových pobytů pro děti a mládež, které organizovala SDH na území ČR v roce 2009.

---

<sup>69</sup> Výroční zprávy Junák 2008 a SH ČMS 2008

<sup>70</sup> Výroční zprávy SH ČMS 2008



Tabulka č. 4

<b>Letní tábory 2009</b>			
<b>KSH</b>	<b>Akce</b>	<b>Děti</b>	<b>Průměrný počet dětí na letních táborech</b>
Praha - město	6	213	36
Středočeský	36	846	24
Jihočeský	29	550	19
Plzeňský	32	964	30
Karlovarský	4	63	16
Ústecký	11	282	26
Liberecký	20	601	30
Královéhradecký	27	360	13
Pardubický	20	556	28
Vysočina	16	435	27
Jihomoravský	23	626	27
Olomoucký	21	593	28
Zlínský	23	396	17
Moravskoslezský	22	526	24
<b>Celkem</b>	<b>290</b>	<b>7011</b>	

Jak vidíme z tabulky č. 4 některé kraje se v pořádání letních prázdninových pobytů angažují více a jiné méně. Údaje v tabulce jsou ovlivněny dalšími fakty. Nesmíme zapomínat, že na počty táborů má vliv i počet jednotlivých SDH v kraji, množství mladých kolektivů atd.

Z údajů můžeme dále vyčíst, kolik mladých lidí se v jednotlivých krajích účastní prázdninových pobytů pořádaných SDH. Z tabulky také můžeme vyčíst, jaká je průměrná účast mladých lidí na akcích v jednotlivých krajích v období letních prázdnin. Tyto data se týkají pouze prázdninových pobytů a nikoliv počtu SDH atd.

Z tabulky č. 1 vidíme, že průměrná účast na akcích je vyšší v místech, kde se koná méně prázdninových pobytů. Je to dané zvýšeným zájmem o omezenou nabídku těchto akcí. Účast se tak zhustí do menšího množství termínů. Například Praha ačkoli má vyšší průměrnou účast na jednotlivých prázdninových akcích celkový počet zúčastněných dětí v kraji je nižší, než ve většině ostatních krajů.

Tabulka nám pomohla nahlédnout do stavu letní táborevé činnosti SH ČMS a ukázala nám, jak se kraje mezi sebou mohou lišit.

Složení činností na těchto prázdninových akcích se většinou neliší od aktivit na jiných letních táborech pořádaných jinými sdruženími a organizacemi. Tábory by měly

vycházet z metodiky, kterou vydalo SHČMS na podporu konání prázdninových pobytů. Příručka pomáhá s realizací tábora, podává doporučení, jak pracovat během pobytu. Většina SDH se zaměřuje především na získávání odznaků odbornosti a specializací během tábora, což je společný jmenovatel pro většinu táborů pořádaných SH ČMS. Podobný princip nalzáme také u Junáka, který plní podobné odznaky specializací jak je tomu na táborech SH ČMS. Zbytek činností, které probíhají v průběhu tábora, se řídí aktuálními potřebami kolektivu a organizátora akce. To znamená, že pokud organizátor uzná za vhodné předávat dětem například znalosti z oblasti historie, může je zařadit do svého programu. Samozřejmě, že se tato možnost týká i jiných oblastí nebo zájmů mladých hasičů.

Na závěr můžeme říci, že problematika pořádání prázdninových táborů nesouvisí pouze s počtem dětí nebo počtem SDH, ale závisí také na možnostech vedoucích kolektivů, kteří se táborovou činností zabývají. Většina vedoucích jsou dobrovolnými pracovníky SDH a práci s mládeží musí vykonávat ve svém volném čase. Komplikace nastává v okamžiku, kdy si vedoucí potřebuje vzít ve svém zaměstnání volno. Uvolňování bývá komplikované, a to i přesto, že tuto problematiku řeší legislativa. Konkrétně se jí zabývá zákon č. 262/2006., §203 Zákoníku práce, který říká v jakém rozsahu a za jakých podmínek je možné uvolnit zaměstnance za účelem výkonu funkce na táboře a také popisuje situace, kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy. To vše by mělo realizaci letních táborů usnadňovat, zaměstnavatelé však nejsou mnohdy tomuto postupu nakloněni. Jak je zřejmé, zaměstnanci DDM, kteří pořádají také tábory, mají svoji činnost o mnoho jednodušší především tím, že nemusí řešit své uvolnění z práce. Pokud se vedoucí kolektivu chce vyhnout komplikacím se svým zaměstnavatelem, je pro něho výhodnější zažádat o čerpání své dovolené.

Tabulka č. 5

Počet táborů v průběhu několika let		
	Akce	Děti
1999	434	9400
2002	357	7194
2004	289	6730
2005	294	6320
2007	282	6942
2008	326	6471
2009	290	7011

Tabulka č. 5 nám pak znázorňuje počty dětí a letní akce v průběhu několika let. Za poslední tři roky je patrný nárůst dětí, ale i klesající tendence v pořádání těchto pobytů během prázdnin. Na základně údajů můžeme usuzovat, že jsou období, kdy je o letní tábory SDH vyšší zájem nežli v jiných letech. Co za tím stojí, by muselo být předmětem hlubšího zkoumání.

## 4.8 Hra Plamen

Hře Plamen se krátce věnujeme v historické části této diplomové práce. My se k ní nyní vrátíme a podíváme se nejprve na její vývoj v průběhu dějin. Hra Plamen je celoročním vyvrcholením činnosti hasičů a vlastně veškeré aktivity, které hasičská sdružení v průběhu roku vyvíjejí, směřují právě k této soutěži. Snahou každého mladého hasiče je co nejlepší umístění v této soutěži. Hra plamen vznikla v roce 1972, a to za účelem lepší motivace mladých lidí k získávání znalostí, vědomostí a dovedností z oblasti požární výchovy. Hra měla sloužit k podpoře celoroční činnosti mladých hasičů a formou soutěží, pak jejich snahu během roku zhodnotit.

Od svého vzniku až po rok 1989 měla hra několik základních oblastí:

1. Ideově-výchovnou – ta zahrnovala test s otázkami z oblastí osvobození ČSSR, historie dělnického hnutí a budování socialismu, dále museli mladí požárníci znát historii dětského mládežnického hnutí.
2. Požárně technickou – Cílem bylo, aby si děti osvojovaly základní znalosti z bojového řádu požárních jednotek. Tato část zahrnovala nácvik shrnování a rozvinování hadice, správné zdvihání a nošení hadice, spojování dvou hadic,

připojování proudnice. Součástí také bylo rozpoznání grafických znaků technických prostředků a znalost historických prostředků v hasičské práci. Kromě jiného museli mladí hasiči znát také označení členů SPO. Znalosti se také ověřovali formou kvízu a příprava na ně probíhala v zimním období. Pro zajímavost, součástí byla také pořadová příprava, která původně byla dokonce samostatnou disciplínou. V průběhu vývoje tato disciplína postupně ztrácela na významu a nakonec se stala pouze součástí přípravy na danou disciplínu, ale již bez bodování. *Z vlastní zkušenosti mohu uvést jeden příklad, na kterém je dobře vidět, současné vnímání této disciplíny. Když při účasti na jarní části hry Plamen únanovští MH nastoupily dle platných předpisů, rozhodčí tehdy více překvapila znalost těchto postupů v případě únanovských hasičů, než nedostatek znalostí ze strany ostatních družstev.*

3. Preventivně výchovnou – Zahrnovala plnění odznaků zdatností (I. A II. Stupeň) a znalostí (preventista, strojník, instruktor a velitel) a dále pak odznaků Připraven k požární ochraně. Náplní pak byli nejrůznější preventivní aktivity, jako například malování plakátů o nebezpečích, která mohou způsobovat požár.
4. Branně-sportovní – V rámci této oblasti vyrážely do přírody, kde se učily zakládání ohnišť, vaření, využívání terénu k maskování, orientaci v terénu podle kompasu, hodinek a ostatních přírodních jevů a také v používání mapy. Děti se v rámci Branně- sportovní oblasti také učily dorozumívat pomocí nejrůznějších prostředků např. pomocí šifer.<sup>71</sup>

Součástí hodnocení hry plamen byla také oblast veřejně prospěšná, která obsahovala nejrůznější brigády a oblast kulturní činnosti se zase zaměřovala na pěstování estetického cítění a propagaci požárníků.

V roce 1980 došlo k určitým změnám v oblasti požárně technické, objevila se soutěž ve štafetě 4\*60 m a požárnickém dvojboji s disciplínami – zásah s ruční přenosnou stříkačkou, uzlová štafeta a kvíz z oblasti požární ochrany.

V roce 1985 se pak stala součástí hry Plamen v oblasti požárně-technických disciplín štafeta dvojic.<sup>72</sup>

Ukázali jsme počátky hry Plamen, proto abychom lépe pochopili, z jakých základů vyšla, a mohli tak posoudit, jak se od dob svého vzniku změnila. Nyní je čas přiblížit si

---

<sup>71</sup> Srov. LIŠKA, V. KOVANDA F. *Historie hasičského mládí*. S. 69 – 75.

<sup>72</sup> Srov. LIŠKA, V. KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. S. 69 – 75.

současnou podobu hry. Hra Plamen je upravována směrnicemi pro celoroční činnost mladých hasičů, které jsou platné od roku 2004. Dříve se směrnice k této hře vydávaly každoročně, ale od zmíněného roku 2004 jsou pouze doplňovány případné změny (většinou se jedná o technické parametry náčiní a nástrojů).

Smyslem hry Plamen je stejně jako v minulosti rozšiřovat u dětí jejich schopnosti, vědomosti a dovednosti. Pomocí hry si děti osvojují návyky z jednotlivých specifických činností, jako je například požární ochrana, nebo požární sport a hlavním cílem hry je pak soutěživou formou motivovat celoroční činnost dětí se zájmem o požární výchovu.

Vyhlašovatelem všech stupňů hry Plamen na území České republiky je SH ČMS. Organizátorem okresního kola bývají Okresní sdružení hasičů, krajské kolo zajišťuje Krajské sdružení hasičů a organizátorem republikového kola je SH ČMS. To jsou vyšší stupně soutěže, kterým by ještě mělo předcházet kolo obvodové. Není to však podmínkou, například ve znojenském okrese se koná pouze okresní kolo, což je dáno tím, že v tomto regionu není tak velké množství kolektivů mladých hasičů, aby se musela organizovat nižší postupová soutěž.

Obsahem hry Plamen jsou hasičské disciplíny, které musí mladí hasiči plnit jako kolektiv. Děti musí být ve věku do 15 let a v minimálním počtu 9. Mohou se však účastnit i pětičlenné družstva, avšak pouze na úrovni okresu, Tato družstva dále nepostupují do vyšších kol.

Nyní si stručně představíme disciplíny, které jsou součástí hry plamen:

1. Štafeta 4x60 metrů – typické pro tuto soutěž je to, že mladí hasiči krom předávání štafety (proudnice) musí překonat ještě různé překážky. Překážky tvoří bariera vysoká 80 cm, kladina, přenášení hasičího přístroje z místa A do místa B a poslední částí je napojování hadic na rozdělovač<sup>73</sup>.
2. Požární útok – děti se ho účastní v sedmičlenném družstvu a mají za úkol nasadit koš na savici<sup>74</sup>, rozvinout hadicové vedení, napojit jej na hasičskou stříkačku, která nasává vodu z kádě a čerpá ji do hadic a nakonec sestřelit vodním proudem dva terče. U dětí od 6 do 11 let čerpadlo obsluhuje dospělý strojník. Ve věku 11 až 15 let již mají mladí hasiči dvě savice a na rozdíl od mladších hasičů si také vedení sami spojují.

---

<sup>73</sup> **Rozdělovač** se používá k rozdělení vodního vedení. Přívod vody do rozdělovače je jednou hadicí a z rozdělovače pokračují již dvě hadice.

<sup>74</sup> Savice se používají pro dopravu vody z vodního zdroje.

3. Požární útok s překážkami CTIF– je mnohem komplikovanější než běžný požární útok. Během požárního útoku CTIF děti musí překonat bariéru, lávku, tunel, vodní příkop, džberovými stříkačkami sestřelit terč a pokračovat dál, kde musí prokázat své znalosti z uzlování a správného určení hasící techniky, což je součástí požární ochrany. Vše se musí plnit v řádné posloupnosti a bez mluvení. Opak se hodnotí trestnými body.
4. 400 metrů štafetový běh s překážkami CTIF – zde musí opět mladí hasiči prokázat své fyzické schopnosti. Štafeta obsahuje několik úseků a každý z úseků obsahuje jednu překážku, kterou představuje například bariéra žebříkového typu nebo lehká-atletická překážka a další.
5. Štafeta požární dvojic – děti mají za úkol rozvinout a napojit hadice na hydrantový nástavec<sup>75</sup>, oběhnout metu a předat štafetu, následně vybíhá druhá dvojice, která má za úkol opět oběhnout metu, rozpojit hadice, namotat je zpět do kluba a rychle se dostat do cíle.
6. Závod požární všestrannosti – zde děti nejlépe zhodnotí znalosti z požární ochrany, které získaly v průběhu roku. Děti plní zdravotní, určování hasebních prostředků, uzlování, topografii, orientaci v mapě, střelbu ze vzduchovek, ale také fyzicky náročné překonání vodorovného lana (přeručkování).

Kromě zmíněných disciplín se také při hře Plamen posuzuje celoroční činnost. Celoroční činnost, kterou jsme si v práci popsali již dříve, se hodnotí na základě zápisů v kronice, které by měly vypovídat o činnosti, která byla nad rámec pravidelných schůzek. Dále by se rozhodčí měli dočíst, zda byly plněny náměty celoroční činnosti (viz. kap. 2.3.1), které jsou součástí směrnic hry plamen. Za každý nesplněný okruh, získává kolektiv trestné body, které mu snižují konečné hodnocení.

Jak můžeme vidět ve výčtu disciplín, zahrnují širokou oblast znalostí a schopností, jejichž zvládnutí musí družstva během hry Plamen prokázat.

Z důvodu časové náročnosti na přípravu, je hra rozdělena na dvě části: **část podzimní a část jarní**. Každá část pak obsahuje jiné disciplíny.

Podzimní kolo hry Plamen probíhá v termínu od září do listopadu, jeho součástí bývá zahájení celoroční činnosti a závod požární všestrannosti. Někdy je zařazena do podzimní části štafeta požárních dvojic, a to z důvodu, aby v jarní části bylo disciplín méně. Proč vlastně obsahuje podzimní část oficiálně pouze jednu disciplínu? Důvodem

---

<sup>75</sup> Hydrantový nástavec – je nástavec pro napojení na podzemní hydrant

je především to, aby se kolektivy zvládly připravit. Sezóna pro mladé hasiče začíná od 1. 9. a podzimní část hry Plamen se koná většinou začátkem října, času na přípravu je tedy velmi málo.

Jarní část hry Plamen pak kromě plnění zbylých disciplín, popsaných výše, slouží k vyhodnocení celoroční činnosti. Součástí jarního Plamene je právě i zmíněné vyhodnocení kronik.

To bylo představení hry Plamen, která je určená pouze mladým hasičům, tedy dětem ve věku od 6 do 15 let. Dorost má téměř stejné disciplíny jako jsou ve hře Plamen jen uzpůsobené přiměřeně jejich věku.

### **Kategorie dorostu**

Tato kategorie již byla zmíněná v kapitole Organizační struktura mladých hasičů, ale pro přehlednější pochopení zařazení skupin v jednotlivých soutěžích si jí ještě zopakujeme. První část soutěžících tvoří dorostenecká družstva rozdělená zvlášť na chlapecká (Dorostenci) a dívčí (Dorostenky). Smíšená družstva jsou povolena pouze do úrovně okresních kol. Druhou skupinou jsou pak jednotlivci opět v kategoriích Dorostenci a Dorostenky.

Stejně jako kategorie mladých hasičů (6 - 15 let) plní i kategorie dorostu celoroční činnost, kterou pak dokládá kronikou při jarní části okresního kola. Celoroční činnost dorostu je popsána v kapitole č. 2.4. Pro připomenutí si řekněme, že se jedná o oblast výchovnou, oblast požární ochrany, sportovní oblast, kulturně společenské zájmové činnosti a poslední oblastí jsou veřejně prospěšné práce.

Jak už jsme si řekli, činnost dorostu se od činnosti MH zas až tak příliš neliší, ale rozdíly tu jsou. Disciplíny v požárním sportu jsou přizpůsobené právě věku dorostenců. Abychom lépe porozuměli problematice, aktivity si zde uvedeme:

1. **Požární útok** – jsme popsali v kategorii mladých hasičů. Tato disciplína je určená pouze družstvům nikoliv jednotlivcům. Dorostenci mají oproti mladým hasičům delší dráhu, která už odpovídá parametrům soutěže pro dospělé.
2. **Štafeta 4 X 100 m** – Disciplína je určená pouze družstvům dorostenek nebo dorostenců. Trasa je rozdělena na úseky 4 X 100 m, v každém úseku je nutné překonat překážku viz. tabulka č. 6:

Tabulka č. 6

	Úsek č. 1	Úsek č. 2	Úsek č. 3	Úsek č. 4
<b>Dorostenci</b>	<b>Domeček</b> 5 x 2,5 x 2,5 m	<b>Překážka</b> 2 x 2 m	<b>Kladina</b> 1,2 x 8 m <b>hadice</b> <b>rozdělovač</b>	<b>Přenosný hasicí přístroj</b> 0,8 x 0,8 x 0,03 m
<b>Dorostenky</b>	<b>Překážka s oknem</b> 2 x 2 m	<b>Nízká překážka</b> 0,8 x 2 m	<b>Kladina</b> 0,8 x 8 m <b>hadice</b> <b>rozdělovač</b>	<b>Přenosný hasicí přístroj</b> 0,8 x 0,8 x 0,03 m

- Běh na 100 m s překážkami** – Dorostenci překonávají překážku vysokou 2 m. Po překonání sbírají ze země dvě kluba hadic, se kterými přebíhají kladinu ve výšce 1,20 m nad zemí. Při zdolávání kladiny musí spojit dvě koncovky hadic. Dále soutěžící pokračují v trase směrem k rozdělovači a na rozdělovač připojí jednu ze zbývajících koncovek. Nyní už zbývá pouze napojit proudnici na poslední volnou koncovku a proběhnout cílem. Dorostenky plní stejnou trasu avšak s úpravou náradí, kdy překážka je vysoká pouze 70 cm a kladina je na výšce 80 cm.
- Test z požární ochrany** – Disciplínu plní celé družstvo nebo soutěžící z kategorie jednotlivců. Test obsahuje otázky z represe, prevence, techniky a technických prostředků PO, historii a legislativu SH ČMS a zdravotědu.
- Závod požárnické všestrannosti** – ten se příliš neliší od MH. Dorostenci jen musí navíc ovládat optickou signalizaci požární ochrany, přeskok přes vodní příkop (který je ve většině případů znázorňován pouze symbolicky například bílými lajnami na trávníku). Místo přeručkování vodorovného lana je u dorostenců součástí soutěže šplh po laně.
- Dvojboj jednotlivců** – soutěž probíhá v jedné nebo více dráhách současně. Dráha je 100 m dlouhá. Úkolem soutěžícího je proskočit dřevěnou stěnou, ve které je vyříznut otvor zhruba 0,6 X 0,6 m<sup>76</sup>. Po proskočení náčiním musí přenést hasicí přístroj z bodu A do bodu B. Hasicí přístroj přitom nesmí spadnout na zem, a to ani po položení na podložku.<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Jedná se o překážku z hasičského sportu, která nese název okno

<sup>77</sup> Srov. Směrnice pro celoroční činnost dorostu str. 31 - 58



Disciplíny 1 – 3 již odpovídají parametrům, které plní i dospělý hasiči během svých soutěží. Dorost se tedy připravuje na přestup k dospělým kategoriím v požárním sportu. Tím můžeme ukončit práci s mládeží v rámci SH ČMS a přistoupíme k lidem, bez kterých by se o činnosti dorostu a mladých hasičů nemohlo ani mluvit. K vedoucím mládeže.

## 5 Vedoucí kolektivu

Při práci s kolektivy, zejména s dětskými, je potřeba nějaké autority, která činnost usměrňuje a ovlivňuje její další vývoj. Společně si zanalyzujeme funkci vedoucího kolektivu.

V každé zájmové organizaci, ať už se jedná o školská zařízení nebo různá sdružení pracující s mládeží, je potřeba kvalifikovaných lidí pro činnost s dětmi. Některé vedoucí pro takovou práci kvalifikují střední a vysoké pedagogické školy. Zájmové organizace, které jsou založeny na dobrovolnosti, si pak tuto kvalifikaci zajišťují samy v rámci své struktury. SH ČMS ale i Junák jsou právě takovými organizacemi. Dříve, než se budeme zbývat kvalifikací vedoucích, zmiňme se o vlastnostech, které by každý volnočasový pedagog měl mít.

### 5.1 Osobnost vedoucího kolektivu mladých hasičů

Kdo někdy pracoval s dětmi, dobře ví, že pro tuto práci je potřeba mít určité předpoklady. Mám na mysli například komunikační schopnosti, trpělivost, schopnost vést jiné lidi atd.

Vlastnosti vedoucího kolektivu je možné rozdělit do tří skupin

- Pozitivní obecně platné lidské vlastnosti
- Vlastnosti důležité pro lidi pracující s mládeží
- Specifické požadavky na vedoucího kolektivu

Vedoucí dle prvního bodu by měl mít dobré poznávací procesy, dobrou paměť a ovládat své emoce. Dále by u něho měli převládat kladné charakterové vlastnosti (pracovitost, spravedlivost, sebeovládání atd.) Vlastností, které by měl mít, je celá řada, v konečném důsledku je však pouze člověkem, a proto jde spíše o snahu těchto vlastností dosáhnout, než o reálný model.<sup>78</sup>

Jaké vlastnosti by měl mít vedoucí, který pracuje s hasičkou nebo jinou mládeží? Především by se měl dokázat vcítit do potřeb dětí a mít dobré komunikační schopnosti. Vedoucí kolektivu by měl mít přiměřené dominantní postavení, které napomáhá vést druhé lidi. Měl by dobře zvládat náročné životní situace, být stabilní a nekonfliktní.

---

<sup>78</sup> Srov. Pedagogické ovlivňování volného času str. 132

Dále by se měl snažit o optimismus a zároveň si zachovat zdravý skepticismus. Především však vedoucí musí mít kladný vztah k lidem.<sup>79</sup>

Dle třetího bodu by měl vedoucí kolektivu umět rychle reagovat a přizpůsobovat se vzniklým situacím, být také aktivní, průbojný a umět prosadit svůj názor. Při práci by měl využívat tvořivosti, nápaditosti, fantazie. Každý, kdo pracuje s dětmi, by měl mít smysl pro humor a radost ze hry. Jak už jsme si řekli, každý člověk neobsáhne ze své přirozenosti všech vyjmenovaných vlastností, ale svým úsilím se může k mnohým z nich dopracovat.

Právě jsme si popsali obecně platné vlastnosti volnočasového pedagoga, které odpovídají nejen vedoucímu mladého hasiče, ale i vedoucím skautů a jiných organizací. Co se však bude lišit, je hlavní rozdíl v činnostech. Kromě toho, že hasičský vedoucí musí být dobrým vychovatelem, musí být také dobrým trenérem, neboť náplní činností hasičské mládeže je požární sport. Tato skutečnost není již tak typická pro skauting. Tím nechceme říci, že Junák se sportu nevěnuje. Tedy zatímco v případě skautů jde jen o jednu část z volnočasových nabídek, v případě mladých hasičů se jedná o jednu z hlavních činností, což lze vyvodit i ze složení činností na hře Plamen.

## **5.2 Vedoucí kolektivu a jejich motivace k činnosti**

Proč se hasiči starají o mládež a co je k tomu vede? Jedná se o jejich vnitřní potřebu nebo potřebu celé skupiny? To jsou otázky, na které se nyní pokusím odpovědět. Při zkoumání motivace vedoucích jsem čerpala z rozhovorů s lidmi, kteří se práci s hasičskou mládeží zabývají.

Když se nad problémem zamyslíme, dojde nám, že motivace se bude v různých věkových obdobích lišit. V případě mladého instruktora se bude jednat například o motivaci být lepší hasič a splnit si další bod ze vzdělávacího systému. V případě dospělého člověka a posuzují z vlastních zkušeností, je motivací samotná práce s dětmi, která přináší radost. Krom pocitu uspokojení z činnosti je zde i další vyšší potřeba a to pocit seberealizace. V dnešní době je mnoho pracujících lidí, které jejich zaměstnání vnitřně neuspokojuje. Práce s mládeží jim slouží jako kompenzace toho, co nemohou

---

<sup>79</sup> Srov. HÁJEK, B. HOFBAUER, B. PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*, S. 133

v rámci zaměstnání dělat, nacházejí zde prostor, kde mohou tvořit, sportovat, hrát si a dělat věci, které je baví.

U vedoucích ale můžeme nalézt i další motivy. Většina vedoucích chce při práci s mladými lidmi zhodnotit své fungování v rámci hasičů a snaží se předat své zkušenosti a hodnoty další generaci. Motivací může být i sama doba, kdy pohled na mladé lidi poflakující se bezúčelně po vesnici či městě, přiměje vedoucího k vytvoření kolektivu mladých hasičů, odměnou je pak uspokojení, že pomáhá mladým lidem vymanit se z nepříznivých vlivů.

Tak jako u dětí, tak i u dospělých funguje motivace vyzkoušet něco nového. Je mnoho vedoucích, kteří se právě z tohoto důvodu do práce s mládeží pouštějí. Takovou motivací může být účast na soutěžích požárního sportu, kde jsou i kategorie určené mládeži. Když dospělí vidí, co mladí hasiči dovedou, začne je tato práce lákat a chtějí si dokázat, že zvládnou děti na obdobnou soutěž také připravit.

To že je motivace vedoucích silná a uvedené principy fungují, lze doložit i v následující tabulce.

Tabulka č. 7

Počty vedoucích mladých hasičů			
	vedoucí	mladí hasiči	počet dětí na vedoucího
2001	3597	32 226	9,0
2002	3897	35 090	9,0
2003	4265	38 665	9,0
2004	4947	39 575	8,0
2005	5597	40 940	7,3
2006	5181	41 230	8,0
2007	5570	42 779	7,7
2008	6194	43 727	7,1
2009	5817	45 235	7,8

Údaje z tabulky č. 7 ukazují, že počet vedoucích s menšími výkyvy setrvale roste. Výkyvy můžeme vysvětlit především tak, že v některých SDH zanikají mladí hasiči a tím zanikne i funkce vedoucího. Zajímavou informací je fakt, že ačkoliv některé kolektivy mladých hasičů zanikají, nových členů stále přibývá. Výsledky svědčí o tom, že mnoho dospělých má zájem pracovat s mládeží.

### 5.3 Potřebná kvalifikace vedoucího a instruktora mládeže u SH ČMS

Na rozdíl od státních organizací nemusí mít vedoucí SH ČMS vzdělání pedagogické v rámci středních a vysokých škol, ale aby jejich práce byla smysluplná a plnila své poslání, musí se sami na tento úkol připravovat. Jejich příprava je rozdělena na tři stupně odborné kvalifikace, označované MINIMUM, VEDOUČÍ a ČINOVNÍK. Příprava probíhá v rozsahu učebních textů pro vedoucí a instruktory mládeže SH ČMS.

**MINIMUM** je kvalifikace III. stupně, tedy vstupní kvalifikace. Vedoucího kolektivu MH může dělat člověk starší 18 let, který má splněnu tuto kvalifikaci. Tento vzdělávací stupeň je předepsaný i pro pomocníky vedoucích kolektivů a družstev (instruktory) ve věkovém rozpětí 15 až 18 let. Kvalifikace je povinná pro všechny vedoucí, kteří pracují s hasičskou mládeží. Zároveň je stupeň MINIMUM možno plnit v rámci vzdělávacího systému MH ve věkové kategorii, kterou jsme uvedli výše. Kvalifikace se získává na základě absolvování vzdělávacího kurzu (školení) a následné zkoušky, na kterou se každý připravuje individuálně.<sup>80</sup> Obsahem vzdělání jsou základy z oblasti pedagogiky a psychologie, základy bezpečnosti při činnosti s dětmi, základy dokumentace kolektivu, základy zdravotvědy, směrnice hry Plamen. Školení pak opravňuje k práci s mládeží v rámci SH ČMS a je povinné do jednoho roku od započetí práce s mládeží.

Možnosti získání stupně MINIMUM:

- Letní škola instruktorů (LŠI) pořádaná ÚORM, je určen instruktorům od 15 do 18 let a jedná se o zhruba o desetidenní tábor během letních prázdnin.
- Základní kurz minima vedoucího kolektivu MH, pořádaného OORM dvoudenní kurzu (většinou během víkendu). Určeno pro instruktory a začínající vedoucí bez kvalifikace MINIMUM.
- Kurz minima pořádaný jinou OORM SH ČMS, která odpovídá vyhlášeným požadavkům pro získání kvalifikace minima.

Tuto kvalifikaci smí udělit pouze držitel I. stupně – činovník. Kvalifikaci MINIMUM si musí držitel jednou za dva roky obnovovat.

**VEDOUČÍ** je další, tedy II. stupeň kvalifikace, je předepsán vedoucím starším 18 let, kteří pracují s mládeží. VEDOUČÍ musí navazovat na kvalifikační stupeň MINIMUM a plní se nejdříve rok a nejpozději tři roky po získání předchozího stupně.

---

<sup>80</sup> Srov. Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů hl. IV, čl. 1.

Kvalifikace se splní absolvováním kurzu a složením zkoušky. Na zkoušku se opět každý připravuje samostatně. Tento typ kvalifikace je především závazný pro členy OORM<sup>81</sup>. Kvalifikaci druhého stupně může udělit pouze činovník.<sup>82</sup>

Držitel kvalifikace MINIMUM a VEDOUCÍ je oprávněn vést kolektivy mladých hasičů, podílet se na rozhodování a činnosti tohoto kolektivu, být volen do odborných rad mládeže. Dále mohou žádat SH ČMS o pomoc při řešení problémů a být přítomni na jednáních, která se týkají MH. VEDOUCÍ jsou pak po získání kvalifikace II. Stupně oprávněni pořádat a vést tábory mladých hasičů v souladu s právními ustanoveními a předpisy, které se vztahují k pořádání hromadných pobytů dětí a mládeže.

**ČINOVNÍK**, je nejvyšší kvalifikační stupeň. Činovník je povinou kvalifikací zejména pro vedoucí OORM a členy ÚORM, ale mohou ho získat i držitelé druhého vzdělávacího stupně VEDOUCÍ a členové OORM. Kvalifikaci je možné si doplnit nejdříve pět let od získání kvalifikace vedoucího. Kvalifikační stupeň činovník se získává absolvováním vzdělávacího kurzu.<sup>83</sup> Tuto kvalifikaci smí udělit vedoucí lektorského sboru pro školení kvalifikace ČINOVNÍK. Lektorský sbor a jeho vedoucí jsou jmenováni ÚORM.<sup>84</sup>

V případě vedoucího a minima zkoušky probíhají takto. Kandidát absolvuje písemný test, postoupí k ústní zkoušce a nakonec dělá praktickou zkoušku. Činovník musí absolvovat přednášky a cvičení a na závěr musí mít výstup na zvolené téma v rozsahu zhruba 15 minut.

Při získání kvalifikace se uděluje osvědčení o získání kvalifikačního stupně a provádí se zápis do průkazu člena SH ČMS. Při obnovování kvalifikace se pak pouze udělá zápis na druhou stranu tohoto osvědčení.

#### **5.4 Materiály ze kterých vedoucí kolektivu vyhází**

Na počátku historie práce s mládeží se vedoucí museli spoléhat pouze na svoje zkušenosti z požární oblasti. Nikdo jim nepředepisoval, čím se mají řídit, co dětem předávat atd. Jen místy se objevila doporučení, jak s mládeží pracovat. Díky vývoji celé

---

<sup>81</sup> OORM – okrsní odborná rada mládeže

<sup>82</sup> Srov. Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů hl. IV, čl. 1.

<sup>83</sup> Srov. Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů hl. IV, čl. 1.

<sup>84</sup> Srov. Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů hl. IV, čl. 1.

organizace se v průběhu let začala věnovat pozornost také kvalitě práce vedoucích. Odbočujeme však od současnosti, která je pro naše zkoumání mnohem důležitější.

Dnešní vedoucí musí respektovat nejen pravidla určená organizací, ale i pravidla všeobecně dána při práci s mládeží ve volném čase. Proto nyní představíme dokumenty platné pro fungování organizace, jako jsou směrnice, stanovy a vůbec vše, co by měl vedoucí mladých hasičů ovládat. Dále stručně představíme metodické dokumenty, ze kterých by měla práce vedoucího vycházet při plánování schůzek.

### **Základní dokumenty pro práci vedoucích**

Již dříve jsme uvedli, že vedoucí musí vycházet i z dokumentů organizace, proto si o nich něco málo řekneme. Jedná se především o stanovy, směrnice a nejrůznější statuty, které jsou listinou doplňující stanovy.

**Stanovy SH ČMS** jsou dokumentem objasňujícím cíle a zásady sdružení hasičů. Popisují její strukturu a organizaci. Dále se zabývá problematikou členství a vznikem SDH a mnoho dalších informací, které jsou důležité pro fungování tohoto sdružení. Stanovy pak doplňují směrnice, které se zabývají již konkrétní problematikou.

Pro práci vedoucího mládeže je především důležitým dokumentem **Směrnice činnosti s kolektivy mladých hasičů SH ČMS**. Tento dokument můžeme označit za jeden z nejdůležitějších. Obsahuje informace o složení kolektivu MH, podmínky členství, organizační strukturu MH, charakteristiku vedoucích, ale také jakým způsobem se vedoucí mají vzdělávat. Součástí dokumentu jsou i práva a povinnosti jednotlivých členů MH a mnoho dalších informací.

Dalším důležitým dokumentem je **Statut odborných rad mládeže**, doplňuje nejen stanovy SH ČMS, ale také směrnice kolektivu mladých hasičů. Zde se dočteme o tom, jakou funkci splňují odborné rady, ale také o jejich právech a povinnostech. Ze základních dokumentů, které potřebují vedoucí kolektivu, je to prozatím vše.

### **5.4.1 Dokumenty ovlivňující přímou pedagogickou činnost**

Každý pedagog ocení podanou ruku, která mu usnadní práci s mládeží. Za podanou ruku v případě hasičských vedoucích můžeme považovat didaktické a pomocné materiály, které vydává SH ČMS mnohdy za přispění MŠMT.

Důležitým pomocníkem při práci jsou Směrnice pro celoroční činnost mladých hasičů a Směrnice celoroční činnosti dorostu. Tyto dva dokumenty obsahují kromě pravidel hry i obsah vědomostí a schopností, které si musí mladí hasiči osvojit. Dalším pomocníkem vedoucích může být například časopis Hasíkovy noviny, které poskytují informace o důležitých akcích. Vedoucím nabízí možnosti, jak mohou s mládeží pracovat. Noviny mohou sloužit i jako didaktická pomůcka pro děti, neboť jejich součástí bývají nejrůznější úkoly pro mladé hasiče. Ke své činnosti dále využívají internetové stránky SH ČMS, kde se nalézají všechny důležité dokumenty, ale například i informace o soutěžích a mnoho dalšího.

Při své práci by měl každý vedoucí pracovat s celou řadou dokumentů. Je však pravdou, že mnoho těchto lidí ani neví o všech možnostech, které mohou využívat při své činnosti s MH. Při této úvaze vycházím především z vlastní zkušenosti, které jsem nasbírala během své práce s hasičskou mládeží v SDH Únanov a spolupráci s dalšími kolektivy na okrese Znojmo.

### **5.4.2 Dokumentace potřebná k fungování kolektivu**

Administrativa je strašák, kterého se obává většina pedagogů volného času, přesto jde o velice důležitou součást práce s mládeží. Obecně můžeme říci, že administrativa dělá práci přehlednější. Pokud hovoříme o dokumentaci, kterou si musí vést vedoucí kolektivu MH, je třeba ji rozdělit na povinnou a nepovinnou.

Povinná dokumentace vychází především ze stanov sdružení a ze zákona, nepovinná má pak funkci pomocnou a informační, slouží především pro účely kolektivu.



## **Povinná dokumentace**

Zabývat se veškerou dokumentací, která ovlivňuje činnost kolektivu je pro naše účely zcela jistě zbytečné, protože se převážně vztahuje k hospodaření SDH. My se z pochopitelných důvodů budeme zabývat hlavně dokumentací, která má přímý dopad na práci s mládeží. Mezi takovou povinnou dokumentaci řadíme přihlášku a evidenční kartu, členský průkaz, registrační list kolektivu, evidence členů kolektivu, docházku, plán činnosti a kroniku kolektivu.

1. **Přihláška a evidenční karta člena** – jedná se o dokument, který podává první informace novým členům a jejich rodičům, měl by obsahovat osobní údaje důležité pro členskou základnu. Přihlášku vyplní buď přijímaný nováček sám, nebo ji za něj vyplní jednatel SDH a přihlašovaný jí pouze podepíše. Svým podpisem, souhlasí s dodržováním stanov SDH, stvrzuje správnost údajů a dává souhlas ke zpracování svých dat v rámci SH ČMS.
2. **Průkaz člena SH ČMS** – průkaz je dokladem o členské příslušnosti každého člena. Součástí průkazu může být i příloha mladého hasiče, kterou si může člen dokoupit. Uvnitř přílohy pak nalezne informace například o získaných výkonnostních třídách, dosaženou specializaci apod. Průkaz musí být opatřený fotografií, dále je na něm uvedeno číslo průkazu, rodné číslo, datum vystavení, razítko OSH a podpis zástupce. Součástí průkazu je i kartička, ve které je veden záznam o zaplacení členského poplatku.
3. **Registrační list kolektivu** – obsahuje údaje o kolektivu, o vedoucím, případně o vedoucích družstev a instruktorech (kontaktní údaje, dosažená kvalifikace). Registrační list se vyhotovuje ve třech kopiích. Jedna kopie je určená pro administrativu OSH, jedna se ukládá u zřizovatele a poslední kopie se ukládá do archívu.
4. **Evidence členů kolektivu** – evidence vede jméno mladého člena, rodné číslo, zdravotní údaje, adresu, kontakt na rodiče, zdravotní pojišťovnu a některé další pomocné údaje. Součástí evidenčního listu by měl být i souhlas rodičů se členstvím v kolektivu. Vedoucím se pak doporučuje jednou ročně aktualizovat informace.
5. **Evidence docházky** - Je důležitou součástí dokumentace. Jednak slouží například při rozhodování v systému odměn (např. když dítě často chybí, nebude

zařazeno do družstva jedoucího na soutěži) a jednak může být ukazatelem atraktivnosti činnosti na schůzkách (pokud docházka slábne, znamená to pro vedoucího signál, že něco dělá špatně).

6. **Plány činnosti** – u mnoha vedoucích je tento typ dokumentace neprávem zatracován a přehlížen. Plánování je u každé zájmové činnosti důležitou částí přípravy. Pokud si vedoucí zvyknou plánovat, zjistí, že se bez něho již neobejdou. I zde hasiči musí postupovat s didaktickou posloupností od celoročního plánu, přes plán měsíční až k přípravě konkrétní schůzky.

7. **Kronika kolektivu** – zaznamenává celoroční činnost kolektivu, ale více se jí budeme věnovat v následující podkapitole, neboť si díky své důležitosti zaslouží podrobněji rozebrat.<sup>85</sup>

### **Kronika kolektivu mladých hasičů**

Jak jsme si již naznačili, jedná se o jeden z nejdůležitějších dokumentů, které si kolektiv pro své účely vede. Mladí hasiči do ní zaznamenávají své zážitky, zkušenosti a soutěže, kterými společně prošli. Po letech je právě kronika dokument, který si každý z bývalých mladých hasičů rád vezme do ruky a zavzpomíná na léta prožitá u hasičů.

V případě kroniky se nejedná pouze o jakéhosi němého svědka let minulých, ale je důležitá i pro aktuální práci s mládeží. Během roku by měl každý kolektiv do kroniky zaznamenávat všechny činnosti, které proběhly nad rámec pravidelných schůzek. Tím máme na mysli například exkurze do muzea, účast na hře Plamen, společný výlet, společná oslava narozenin atd. Tyto zápisy pak slouží jako doklad při hodnocení kroniky celoroční činnosti mladých hasičů ve hře Plamen.

Aby kronika splnila svůj účel, měla by být připravována přímo dětmi za pomoci vedoucích. Vedoucí však pouze radí, co do kroniky zaznamenat a případně kontroluje úpravu. Tato kniha je také důležitá při plnění odznaků odbornosti. Zejména se to týká kronikáře, který, pokud chce odznak získat, musí mít kroniku na starost nejméně půl roku.

Jak má vlastně kronika vypadat? Sdružení hasičů, nikomu nepřikazuje přesný vzhled, pouze dává jistá doporučení, jak s kronikou pracovat a jaké způsoby tvorby se

---

<sup>85</sup> Srov. ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. S. 133.

osvědčily v některých SDH. Jedno z doporučení zní, že je vhodné pracovat na volné listy, které se v případě potřeby dají vyjmout a samostatně vystavit. Také v případě nezdaru je lepší vyhodit pouze list než celou kroniku. Do kroniky se doporučuje kreslit, psát, vlepovat fotografie atd. Zápis v kronice by měl mít určitou formu. U každého zápisu by mělo být uvedeno datum akce, kdo se jí zúčastnil, kdo zápis provedl a záznam úspěchů či neúspěchů. Kroniky by měla obsahovat i výsledkové listiny, diplomy, různé vstupenky, ústřižky z novin atd. Dále by měl kronikář dbát na celkovou úpravu vzhledu kroniky, pamatovat na číslování jednotlivých stránek, snažit se aby okraje byly vždy zhruba stejné a nezapomínat na čistotu práce.

### **Nepovinná dokumentace kolektivu**

Každý kolektiv si kromě zmíněné povinné dokumentace vede i další potřebné materiály pro svoji činnost. Především se jedná o didaktické materiály, které si ukládá do svého archivu, například o kartotéku her, uzlů, nebo jiných materiálů. Mezi nepovinnou dokumentaci můžeme počítat i bodovací systém, který je typický pro konkrétní činnosti a ukazuje, jak si mladí hasiči vedou ať už v průběhu roku nebo let.

Formou nepovinné dokumentace jsou také nástěnky a měly by mít své místo v každém kolektivu. Plní zejména funkci informační, mladí hasiči se z ní dozvídají o nadcházejících soutěžích nebo o výsledcích z her a zároveň nástěnka plní i funkci propagační. Pokud je nástěnka umístěna na veřejném místě, jako je například škola, poskytuje informace o mladých hasičích obecně a tím přispívá k širší informovanosti o kolektivu mladých hasičů a celého SDH v rámci dotyčné obce.

## 6 Spolupráce hasičů s jinými institucemi v rámci práce s mládeží

Jak jsme uvedli výše, výchovná činnost zájmových útvarů doplňuje funkci rodiny a školy. Výchovu samozřejmě ovlivňují i další subjekty, které na mladé hasiče působí (např. skupiny vrstevníků, sousedé atd.) Vliv mnoha činitelů je zprostředkovaný, působí na dítě nepřímo, např. Prostředí města, ulice, bydliště nebo masové sdělovací prostředky. Řada subjektů, jako rodina, škola, družina, či samotná obec umožňující činnost organizace má na život hasičské mládeže bezprostřední vliv a hasiči by s nimi proto měli spolupracovat. Do této kategorie lze zařadit i ostatní spolky a sdružení, se kterými SDH příležitostně spolupracují například myslivci, divadelní spolky, kynologické kluby.

Spolupráce se samozřejmě liší dle místa působení SDH. Jiná spolupráce bude fungovat v rámci města a jiná zase v rámci obce, kde jsou jiné možnosti. Je samozřejmé, že ve městě je mnohem větší koncentrace nejrůznějších sdružení, organizací a spolků, se kterými lze navázat spolupráci, zatímco na vesnici jsou možnosti omezené. Nyní blíže rozebereme hlavní subjekty, se kterými je možná spolupráce na výchovné činnosti.

**Spolupráce s rodinou** je důležitá v každém volnočasovém zařízení. Zejména z důvodů, že rodiče své potomky znají mnohem lépe, nežli vedoucí, který se s dítětem setkává jednou týdně v rámci pravidelné schůzky. Vedoucí může především s rodiči zkontrolovat chování dítěte a jeho specifické vlastnosti a přizpůsobit tomu styl práce s tímto konkrétním dítětem. Vedoucí MH pak může fungovat jako zpětná vazba, kdy rodiče informuje, jak si jejich dítě vede. Pokud si vedoucí všimne problémů a změn v chování dítěte, měl by rodiče upozornit na možný problém, se kterým se dítě potýká. Samozřejmě vedoucí při tom musí dbát na to, aby nebyla narušena důvěra mezi ním a dítětem. V případě, že se však jedná o závažný problém, je informování rodičů by mělo být jeho povinností.

Mezi SDH a rodiči dítěte ale nemusí panovat jen spolupráce v rámci výchovy dítěte. Rodiče totiž mohou být aktivně nápomocni i při organizaci nejrůznějších akcí pro děti pořádanými dobrovolnými hasiči. Jedná se například o dětský den, maškarní ples, pálení čarodějnic, drakiáda atd. Rodiče mohou v takovýchto případech pomáhat

například s přípravou výzdoby, doplňovat organizační složku, tedy třeba mít na starost stanoviště na dětském dni. Pak také mohou pomoci se zajištěním prostředků na organizaci, nebo zapůjčením pomůcek.

**Škola** ve městě i na vesnici je součástí kulturního a společenského života obce stejně tak jako hasiči. Obě instituce tedy mají velké zkušenosti s organizací různých akcí a zároveň každá s těchto organizací může nabídnout trochu něco jiného. Velmi dobře se tedy doplňují v tvorbě programu a mohou si také vzájemně vypomáhat. Z vlastních zkušeností mohu uvést pár příkladů. *Příklad první:* Žáci prvního stupně základní školy byli požádáni, aby namalovali obrázky s hasičskou tematikou a tyto práce pak byly použity jako výzdoba při příležitosti výročí 110 let založení SDH Únanov.

*Příklad druhý:* Každoročně únanovští hasiči pořádají dětský den. Pracovníci školy velmi rádi pomáhají a to nad rámec svých pracovních povinností a ve svém volném čase. Jedná se především o obsluhu jednotlivých stanovišť, kde pomáhají s jejich provozem podobně jako rodiče dětí. Nutno upřesnit, že dětský den je pořádán o víkendu.

*Příklad třetí:* SDH Únanov si připravilo ukázkou hasičské techniky, kterou pak prezentovalo na besedě pro děti v předškolním věku ve spolupráci s mateřskou školou, která v Únanově spadá pod základní školu.

To bylo jen pár osobních zkušeností, ale možností spolupráce je mnohem více. Škola může poskytovat SDH zázemí například v podobě zapůjčení tělocvičny, hřiště nebo učebny. Hasiči na oplátku mohou škole vypomoci se stěhováním při výmalbě, organizováním školních akcí, jako je sportovní den, nebo maškarní ples. Mohou také vypomoci technicky, tam kde prostředky školy nestačí. Kromě již zmíněného se mohou hasiči a škola vzájemně prezentovat a škola také může hasičům pomáhat s nábořem nových členů.

V obci pracuje řada **zájmových sdružení**, jako například myslivci, rybáři, kynologové, divadelní spolky a podobně. Jejich vliv na život v obci je neopomenutelný. Mnohé s těchto organizací programově pracují s mládeží, a hasiči tak s nimi mohou spolupracovat. Členové těchto sdružení mohou pro mladé hasiče organizovat nejrůznější besedy. Myslivci pak s mladými hasiči mohou podnikat přírodopisné vycházky, pořádat pro ně soutěže. V praxi se však spolupráce s těmito organizacemi většinou omezuje na pořádání dětského dne, kde tato sdružení vypomáhají s organizací.

Kynologové předvádějí ukázky práce se psi, myslivci si pak berou na starost poznávání zvěře, rostlin, případně střelbu ze vzduchovky. Divadelní spolky mohou poskytovat různé kostýmy, masky a také mohou zajistit část programu.

Ve městech a některých obcích se nabízí **spolupráce s domy dětí a mládeže (DDM), nebo stanicemi zájmových činností**. Vzhledem k tomu, že některé DDM provozují kroužky mladých hasičů, je spolupráce s dobrovolnými hasiči na místě. Konkrétně se mohou spojit při organizaci nejrůznějších soutěží s tematikou požární ochrany, hasičského sportu, nebo pro sebe vzájemně pořádat nejrůznější besedy. Případně se mohou hasiči s DDM doplňovat tak, že DDM poskytuje zájmový kroužek mladých hasičů, přičemž tyto děti jsou členy konkrétního SDH. V jednom kroužku se tak mohou setkat členové z několika různých SDH. Co se týká soutěží, mladí hasiči při nich pak nereprezentují své domovské SDH, ale kroužek mladých hasičů při DDM.<sup>86</sup>

Při práci s mládeží je důležitá i materiální pomoc, proto bychom v této kapitole neměli opomenout spolupráci s **obcí**. Obec může mladým hasičům vypomáhat finančně v podobě dotací, o které si sdružení žádají vždy začátkem kalendářního roku. Bez těchto financí, které obec sdružení hasičů poskytuje, by si museli členové sdružení aktivity financovat sami a tím pádem by byla práce s mládeží mnohem náročnější a nemohla by být realizována v takovém rozsahu. Obec také hasičům při pořádání pomáhá zapůjčením obecních prostor a pozemků. Například v Únanově je takovou pomocí zapůjčení koupaliště pro účely pořádání soutěže v požárním sportu, nebo pronajmutí obecního automobilu (za symbolickou cenu), který se využívá na přepravu dětí do místa pořádání soutěže. Hasiči pak pro obec pořádají nejrůznější kulturní akce, jako například masopust, pálení čarodějnic a výše zmiňovaný dětský den. Samozřejmě také zajišťují požární ochranu a další technickou pomoc, jako například odčerpání vody ze zatopených prostor atd.

Ze spolupráce s některými z výše zmíněných subjektů může také vyplynout sponzorské přispění na činnost.

---

<sup>86</sup> Informace získané na základě konzultace s OSH Znojmo

## Závěr

Smyslem této práce bylo prozkoumat rozsah výchovné činnosti hasičů a jejich vliv na mladého člověka. V první části jsme doložili, že sdružení dobrovolných hasičů má svou minulost a tradici. Zjistili jsme, že práce s mládeží v této organizaci sahá až k samým počátkům sdružení dobrovolných hasičů a postupně se rozvinula v propracovaný výchovný systém, jakým je dodnes. Ze studia také vyplynulo, že hasiči mají nejen rozsáhlý vliv na život v obcích, její kulturu a vnímání hodnot jejími obyvateli, ale také jsou svou strukturou velmi podobní další organizaci pracující s dětmi a mládeží, a to Junáku.

Vzájemným porovnáním jsme došli k poznání, že Junák je více mládežnickou organizací, oproti tomu sbory dobrovolných hasičů se více zaměřují na dospělou populaci. Dalším poznatkem byl fakt, že i přes své převažující zaměření na dospělé, mají hasiči ve svých řadách větší množství mladých lidí než Junák. Dopátrali jsme se i důvodu, kterým je četné zastoupení SDH v jednotlivých obcích. Zatímco dobrovolná sdružení hasičů jsou téměř v každé obci, Junák má své základny spíše jen ve větších obcích a městech.

Na základě vzdělávacího systému pedagogických principů a cílů SDH máme za to, že za více než stoleté působení sborů dobrovolných hasičů na území Čech, Moravy a Slezska se hasiči stali pevnou součástí života v obci, nositelem a udržovatelem kultury a morálním vzorem, který učí mladé lidi sebevědomí, zodpovědnosti a cílevědomosti. Z řad mladých hasičů často vyrůstají lidé, kteří se svým životem dokážou nakládat uvědoměle, a dobře se uplatňují ve společnosti. Bez působení hasičů by se v mnoha obcích nezachovaly místní folklórní zvyky, jako jsou například masopusty.

V našem výzkumu výchovných metod v rámci kolektivů mladých hasičů jsme se dobrali zjištění, že hasiči mají propracovaný systém motivace mládeže, dokážou stanovit dílčí cíle, kterých by měla mládež v průběhu roku dosáhnout. Hasiči také zvládli, dle našeho mínění, velmi vhodně zkombinovat zábavu se vzděláváním a sportem, což má spolu s atraktivitou hasičského povolání za následek poměrně velký zájem o participaci v tomto sdružení ze strany dětí a mládeže.

Tato práce pro mě měla i osobní rozměr. Pomohla mi s mými začátky jako vedoucí hasičské mládeže. Získala jsem kontakty na metodickou podporu v SH ČMS a seznámila jsem se s lidmi, kteří v této organizaci fungují.

Diplomová práce nám pomohla nahlédnout do způsobu práce s dětmi a mládeží v rámci SH ČMS. Tématem k dalšímu zkoumání může být provedení průzkumu ve sborech dobrovolných hasičů v různých okresech ČR a porovnání výsledků průzkumu s teoretickými předpoklady této práce.



## Seznam použitých zdrojů

- ČÁP, J. *Psychologie pro učitele*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983. ISBN neuvedeno.
- CRUMMENENERL, R. *Co, jak, proč, svazek 51: Hasiči*. Plzeň: Fraus, 2009. ISBN 978-80-7238-716-8.
- HÁJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času: Současné trendy*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-473-1.
- HÁJEK, B., PÁVKOVÁ, J. *Školní družina*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-268-3.
- LÍŠKA, V. KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. Praha: FUTURE 2000, s. r. o., 1998. ISBN neuvedeno.
- LÍŠKA, V. KOVANDA, F. *Historie hasičského mládí*. Praha: FUTURE 2000, s. r. o., 1998. ISBN neuvedeno.
- ORGONÍKOVÁ, K., HOMOLKOVÁ-NĚMEČKOVÁ, M., KLIGL, M. aj. *Učební texty pro vedoucí a instruktory kolektivu mladých hasičů*. 2. vyd. Nové Město nad Metují: SH ČMS, 2009. ISBN neuvedeno.
- PÁVKOVÁ, J. et al. *Pedagogika volného času: Teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-711-6.
- POŽÁR, J. aj. *Průvodce plněním odznaků odbornosti*. 2. vyd. Nové Město nad Metují: SH ČMS, 2010. ISBN neuvedeno.
- SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: ISV, 1999. ISBN 80-85866-33-1.
- ŠTIKA, A. *Mladý požárník*. 2. vyd. Praha: Naše vojsko, n. p., 1982. ISBN neuvedeno.
- Stanovy SH ČMS, ve znění přijatém III. Řádným sjezdem, konaným ve dnech 2. a 3. července 2005 v Klatovech.*
- Malý rádce mladého hasiče*. Nové Město nad Metují: HASIČI, 2000. ISBN neuvedeno.
- Soubor předpisů SH ČMS – I/7 – 2006.*
- Směrnice činnosti s kolektivem mladých hasičů SH ČMS.*
- Směrnice pro celoroční činnost dorostu SH ČMS*. Praha: SH ČMS, 2007. ISBN neuvedeno.
- Směrnice pro celoroční činnost kolektivů mladých hasičů SH ČMS*. Praha: SH ČMS, 2004. ISBN neuvedeno.

- Výroční zpráva 2009.* Praha: Česká rada dětí a mládeže, 2010. ISBN neuvedeno.
- Dvacet ...Výroční zpráva 2009.* Praha: Svaz Junák - svaz skautů a skautek ČR, 2010. ISBN 978-80-86825-46-5.
- Výroční zpráva 2005: na planetě zvané Skauting.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2006. ISBN 80-86825-13-2.
- Výroční zpráva 2004 ...skauting pro život.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2005. ISBN 80-86825-11-6.
- Výroční zpráva 2003: skauting pro život.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2004. ISBN 80-86825-03-5.
- Výroční zpráva 2002.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2003. ISBN 80-86109-95-X.
- Výroční zpráva 2006.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2007. ISBN 978-80-86825-22-9.
- Výroční zpráva 2007: 100 let skautingu.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2008. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva 2001.* Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2002. ISBN 80 86109-83-6.
- Výroční zpráva ČRMD 2009.* Praha: Česká rada dětí a mládeže, 2010. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2008.* Praha: SH ČMS, 2009. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2007.* Praha: SH ČMS, 2008. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS: 2009.* Praha: SH ČMS, 2010. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2006.* Praha: SH ČMS, 2007. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2005.* Praha: SH ČMS, 2006. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2004.* Praha: SH ČMS, 2005. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 2002.* Praha: SH ČMS, 2003. ISBN neuvedeno.
- Výroční zpráva SH ČMS 1999.* Praha: SH ČMS, 2000. ISBN neuvedeno.
- Daňová evidence SDH Únanov za rok 2009

Česká rada dětí a mládeže [online]. ČRDM, © 1999 – 2011. Dostupné na WWW: <<http://www.crmd.cz>>.

Junák-svaz skautů a skautek ČR [online]. Praha: © Junák - svaz skautů a skautek ČR. Dostupné na WWW: <<http://verejnost.skaut.cz>>.

ŠIMEK, J., M. *Historie a současnost Zákup* [online]. Zákupy: Město Zákupy [cit. 15. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.zakupy.cz/web/mesto-3/historie/>>.

Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska [online]. Praha: SH ČMS, © 1999 – 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.shcms.cz>>.

Metodická příručka: *Náměty činnosti s předškolními dětmi v oblasti požární ochrany v rámci SH ČMS* [online] 2009 [cit. 21. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <[http://www.shcms.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=438:metodicka-piruka-namty-innosti-s-pedkolnimi-dtmi-v-oblasti-poarni-ochrany&catid=40:ostatni&Itemid=56](http://www.shcms.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=438:metodicka-piruka-namty-innosti-s-pedkolnimi-dtmi-v-oblasti-poarni-ochrany&catid=40:ostatni&Itemid=56)>.

## Seznam použitých zkratek

CTIF	- (COMITÉ TECHNIQUE INTERNATIONAL DE PREVENTION ET D'EXTINCTION DU FEU) světová organizace pro prevenci a hašení požárů založená v Paříži v roce 1900, zkratka se používá také jako mezinárodní označení pro hasičské disciplíny.
CHH	- Centrum hasičského hnutí
JPO	- Jednotka požární ochrany
KORM	- krajská odborná rada mládeže
KSH	- Krajské sdružení hasičů)
MH	- Mladí hasiči
OSH	- Okresní (městské) sdružení hasičů
Okrsek SH	- Okrsek sdružení hasičů
OORM	- okresní odborná rada mládeže
SDH	- Sbor dobrovolných hasičů
SH ČMS	- Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska.
ÚHŠ	- Ústřední hasičská škola
ÚORM	- ústřední odborná rada mládeže.

## **Abstrakt**

TOMÁŠKOVÁ, P. *Práce s dětmi a mládeží v rámci SH ČMS*. České Budějovice 2011. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce P. Bauman.

**Klíčová slova:** Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, motivace, sbor dobrovolných hasičů, kolektiv mladých hasičů, vedoucí kolektivu, osobnost vedoucího, vzdělávací systém SH ČMS, výchovné a vzdělávací metody.

Diplomová práce se zabývá problematikou práce s mládeží v rámci Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. Úvodní část práce nám nastiňuje historii práce s mládeží v SH ČMS. Dále je také shrnuta organizační struktura SH ČMS, jednotlivé úrovně v rámci okrsků, okresů, krajů a celé republiky. Jsou zde rozepsány i organizační složky SDH a jejich rámec pravomocí při práci s mládeží. Závěrem první části jsou zmíněny i možnosti financování práce s mládeží. Druhá část práce je zaměřena na systém pedagogické práce v SH ČMS a seznamuje s celoroční činností mladých hasičů v rámci organizace, přibližuje metody práce s mladými hasiči v průběhu roku a také přibližuje hru Plamen, která je pilířem této práce. Kromě zmíněného se druhá část diplomové práce zamýšlí nad osobností vedoucího kolektivu, který s dětmi v průběhu roku pracuje. V závěru se pak zmiňuje dokumentace nezbytná pro práci s hasičskou mládeží a možnosti spolupráce s jinými organizacemi.

## **Abstract**

TOMÁŠKOVÁ, P. *Educational activities with children and youth in operation of SH ČMS.*

**Keywords:** Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, motivation, organization of volunteer firefighters, team of young firefighters, team leader, personality of team leader, education system of SH ČMS, pedagogic and education methods.

My diploma thesis deals issue of activities with children and youth in operation of Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. Introduction of this thesis describes past of operation of SH ČMS, especially its education activities in past. There is analysis of organizational structure of SH ČMS as well. Thesis describes all vertical levels of organization (headquarters, region, district, precinct and local level) and all parts of horizontal division of organization (mayor, executive committee, audit committee, other teams etc.). Conclusion of the first part of diploma thesis deals funding organization and educational activities. The second part of this work is focused on educational system in SH ČMS. It meets us with year-round activities of young firefighters, methods of working during whole year and describes “PLAMEN” game as main point in year-round activities of young firefighters. Very important is think about children team leader as well. In the conclusion of diploma thesis I mention little information about documentation necessary for working with young firefighters and cooperation with other organizations.