UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2020–2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Turečková

Kompetenční model lektora v organizaci Junák – český skaut, z. s.

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2020–2023

BACHELOR THESIS

Petra Turečková

Competency Model of a Lecturer in Junak – Czech Scouting

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 6. března 2023 Petra Turečková

Poděkování

Děkuji Mgr. Janě Neusarové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, trpělivost a individuální přístup při konzultacích.

Anotace

Cílem práce je analyzovat kompetenční model lektora v organizaci Junák – český skaut, z. s. a identifikovat klíčové kompetence lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků. V teoretické části práce jsou definovány základní odborné pojmy jako je zájmové a občanské vzdělávání dospělých, dobrovolnictví, kompetence. Praktická část práce se věnuje organizaci Junák – český skaut, z. s. a systému vzdělávání v této organizaci. V praktické části práce je využit smíšený výzkum – dotazníkové šetření kombinované se strukturovanými rozhovory.

Klíčová slova

Dobrovolnictví, Junák, kompetence, kompetenční model, lektor, občanské vzdělávání dospělých, skaut, skauting, zájmové vzdělávání dospělých.

Annotation

The aim of the thesis is to analyse the competency model of a lecturer in Junak – Czech Scouting organisation and to identify key competences of a lecturer in education of adult volunteers. The theoretical section of the thesis defines key technical terms such as interest-based adult education and civic adult education, volunteering or competence. The practical section is dedicated to Junak – Czech Scouting organization and the education system within the organisation. It employs mixed methods research – a questionnaire combined with structured interviews.

Keywords

Civic adult education, competence, competence model, interest-based adult education, Junak, lecturer, scout, scouting, volunteering.

OBSAH

ÚVOD ... **9**

TEORETICKÁ ČÁST ... **10**

1 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ... **10**

1.1 Vybrané typy zájmového vzdělávání ... 11

2 OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ... **14**

2.1 Vybrané typy občanského vzdělávání ... 16

3 DOBROVOLNICTVÍ ... **19**

3.1 Historie dobrovolnictví ... 19

3.2 Základní aspekty a oblasti dobrovolnictví ... 21

4 KOMPETENCE ... **23**

4.1 Kompetence lektora vzdělávání dospělých ... 27

PRAKTICKÁ ČÁST ... **29**

5 ORGANIZACE JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. ... **29**

5.1 Historie ... 29

5.2 Organizační struktura ... 30

5.3 Skautská výchovná metoda ... 32

6 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI ... **35**

6.1 Kvalifikační stupně ... 35

6.2 Vzdělávací akce ... 38

6.3 Skautský kompetenční model ... 39

7 VÝZKUM ... **43**

7.1 Přípravná fáze ... 43

7.2 Fáze sběru dat ... 45

7.3 Analýza získaných dat ... 46

7.4 Interpretace výsledků ... 54

ZÁVĚR ... **56**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 58

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ 61

SEZNAM PŘÍLOH 63

ÚVOD

Junák – český skaut, z. s. je nejen dětskou výchovnou organizací s více než stoletou tradicí, ale sdružuje i dospělé členy a věnuje se také jejich vzdělávání pro práci s dětmi a mládeží. Za dobu existence organizace (i když během historie několikrát potlačené) vznikl propracovaný systém skautské výchovné metody složený z několika navzájem provázaných prvků. Pro andragogy mohou být zajímavé zejména prvky princip učení se zkušeností, program osobního růstu, zapojení do společnosti, a především dospělí průvodci. Neoddělitelnou součástí aplikování skautské výchovné metody je fakt, že převážná většina dospělých členů, která na mladší členy výchovně působí, má se skautskou výchovnou metodou vlastní zkušenost ze svého členství v organizaci v dětství.

Organizace se však nespoléhá jen na přímý přenos zkušeností získaných v dětství, ale soustředí se také na vzdělávání svých dospělých členů. V rámci vzdělávacích kurzů jim umožňuje zkušenosti prohlubovat, rozšiřovat, ale také podrobit reflexi poznáním fungování jiných výchovných skupin a navázáním vztahů s dalšími dospělými členy organizace. Některé ze vzdělávacích kurzů, které organizace pro své členy pořádá, byly akreditovány ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Z toho lze usuzovat, že na organizaci můžeme pohlížet nejen jako na tradiční volnočasovou instituci, ale že léty prověřené poznatky o výchově a vzdělávání přesahují rámec této organizace a mohou být vzorem a inspirací i pro další, nejen neziskové organizace.

Tato práce, která představí část komplexního vzdělávacího systému organizace Junák – český skaut, z. s., je věnována problematice kompetenčního modelu lektora. Nezbytnému ukotvení tématu a termínů se věnuje teoretická část práce v prvních dvou kapitolách o zájmovém a občanském vzdělávání dospělých. Třetí kapitola pojednává o tématu dobrovolnictví a ve čtvrté kapitole je vymezení problematiky kompetencí. Následující praktická část se zabývá organizací Junák – český skaut, z. s. z hlediska historie a organizační struktury. Stručně popsána je i skautská výchovná metoda. V další kapitole je popsán systém vzdělávání v organizaci, který je tvořen kvalifikačními stupni a vzdělávacími akcemi. Dále je popsán skautský kompetenční model. Následuje výzkumná část týkající se kompetenčního modelu lektora, který je zkoumán prostřednictvím dotazníků a rozhovorů s lektory vzdělávání dospělých dobrovolníků.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Zájmové vzdělávání dospělých tvoří kategorii dalšího vzdělávání dospělých, která má ve společnosti významnou integrativní funkci. Ačkoli jde o poddimenzovaný subsytém, co se týká financování, má nezastupitelnou roli vedle profesního vzdělávání (Neusarová, 2019, s. 47).

Zájmové vzdělávání dospělých spadá do kategorie neformálního vzdělávání (Šerák, 2009, s. 52).

Definici uvádí Šerák (2009, s. 50), který zájmové vzdělávání vymezuje jako *„souhrn krátkodobých i dlouhodobých forem, které umožňují edukační, tvůrčí i organizační volnočasové aktivity účastníků, směřující k saturaci jejich zájmu“*.

Kupcová (2014, s. 13) vymezuje zájmové vzdělávání dospělých jako systém *„krátkodobých i dlouhodobých výchovně-vzdělávacích aktivit převážně mimoškolního charakteru, které umožňují široké vrstvě obyvatelstva ve svém volném čase zlepšovat kvalitu života prostřednictvím seberealizace a uspokojovat individuální vzdělávací potřeby a zájmy“*.

„Zájmové vzdělávání vytváří prostor pro kultivaci osobnosti, především prostřednictvím individuálních zájmů. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase (uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením).“ (Veteška, 2010, s. 22)

Cíle a obsah

Cílem zájmového vzdělávání dospělých je poskytnout jedinci příležitost tvůrčím způsobem využít svůj volný čas se zaměřením na vlastní rozvoj (Šerák, 2009, s. 54).

Krystoň uvádí, že cíl zájmového vzdělávání dospělých je *„individuální i sociální kultivace osobnosti prostřednictvím uspokojování edukačních potřeb a zájmů. K dosažení tohoto všeobecného cíle se stanovují cíle specifické, které zohledňují obsah zájmového vzdělávání a taktéž podmínky, ve kterých se realizuje.“* (In: Kupcová, 2014, s. 56)

Obsah zájmového vzdělávání dospělých je charakteristický svou pestrostí. Tvořen je uměleckými aktivitami, odborným zájmovým vzděláváním a spadá sem i činnost zájmových sdružení (Šerák, 2009, s. 53).

Témata z různých oblastí, která tvoří obsah zájmového vzdělávání dospělých reagují na individuální nebo společenskou poptávku. Reagují také na aktuální společenské problémy a pomáhají jedinci tyto problémy řešit, reagovat na situace a vyrovnávat se s životními změnami (Kupcová, 2014, s. 59).

Metody a formy

Metody člení Šerák (2009, s. 68) z hlediska interakce a z hlediska cíle výuky. Do první skupiny jsou řazeny metody frontální, skupinové a individuální. Druhou skupinu tvoří motivační, expoziční, fixační a diagnostické metody.

Zvyšování podílu účastníka na průběhu vzdělávání v návaznosti na modernizaci vzdělávacích metod vede k hlubšímu prožívání, větší motivaci a následně vyššímu odhodlání se vzdělávacích aktivit účastnit. Volba vhodných metod vzdělávání má vliv na efektivní dosažení stanoveného vzdělávacího cíle (Kupcová, 2014, s. 62).

Dělení forem zájmového vzdělávání dospělých uvádí Šerák (2009, s. 77) více. Jedním z rozdělení je kategorizace na formy individuální, skupinové, frontální a smíšené. Další uváděné členění je na formy kooperativní, participativní a individualizované. Z hlediska periodicity jsou formy členěny na jednorázové a cyklické.

Obdobně uvádí Kupcová (2014, s. 60) klasifikaci forem zájmového vzdělávání podle počtu účastníků, podle způsobu organizace vzdělavatelů a účastníků, podle časového vymezení a podle frekvenčního hlediska.

1.1 Vybrané typy zájmového vzdělávání

Kulturní a estetická výchova

Kultura plní výchovně vzdělávací funkci rozvojem mnoha oblastí, jako je intelektová, emoční nebo etická. Má vliv na celkovou kultivaci občana, je součástí duchovního dědictví, je provázaná s výchovným systémem a ovlivňuje jeho kvalitu. Estetická výchova tvoří jednu z nejstarších oblastí výchovy, vzdělávání a kultury obecně.

Výchovně-vzdělávací aktivity lze členit na výchovu uměním, jejíž cílem je všestranně rozvíjet osobnost a na výchovu k umění, která má za cíl kultivovat vkus jedince a osvojovat si schopnost ocenit umění.

Činnosti lze dělit do skupin dle zapojení jedince na pasivní, kdy je působení kulturních děl vystaven (sledování filmů a divadelních představení, poslech hudby, prohlížení výtvarných děl, četba literatury) a na aktivní, kdy sám dílo tvoří nebo se na jeho vzniku a provedení podílí (Neusarová, 2019, s. 51–52).

Mezi hlavní instituce poskytující vzdělávací obsah v této oblasti patří muzea a galerie, ve který se realizují stálé expozice a tematicky zaměřené výstavy (Šerák, 2009, s. 142).

Pohybová a sportovní výchova

Cílem pohybové a sportovní výchovy je komplexně rozvíjet osobnost prostřednictvím fyzických aktivit, upevňovat zdraví zlepšováním tělesné kondice, osvojovat si sportovní dovednosti a získat možnost dosáhnout úspěchu ve sportovní činnosti (Neusarová, 2019, s. 52).

Motivací jedince k účasti na pohybové a sportovní činnost může být snaha o standardní tělesný vývoj, zlepšení a udržení fyzické zdatnosti, kompenzace nedostatku fyzické aktivity, eliminace zdravotních potíží nebo zábavné vyžití a sociální interakce.

Sportovní aktivity se realizují v mnoha organizacích, významnou je Český svaz tělesné výchovy a sportu sdružující tělovýchovné jednoty, sportovní kluby a národní sportovní svazy, např. Českomoravský fotbalový svaz, Český atletický svaz, Český svaz ledního hokeje (Šerák, 2009, s. 150–153).

Jazykové vzdělávání

Oblast jazykového vzdělávání se prolíná s oblastí profesního vzdělávání dospělých. Osvojení si jazykových dovedností studiem cizího jazyka je předpokladem k uplatnění se na trhu práce. Na jazykové vzdělávání je kladen důraz i ve strategii Evropské unie, ve které je formulován cíl, že každý občan bude krom mateřského ovládat i dva další jazyky (Neusarová, 2019, s. 57).

Studium cizího jazyka se realizuje v jazykových školách, v jazykových kurzech soukromých organizací, absolvováním kurzů v zahraničí, individuální výukou s lektorem nebo rodilým mluvčím, prostřednictvím e-learningových kurzů nebo samostudiem (Šerák, 2009, s. 173–175).

Vědeckotechnické vzdělávání

Tato oblast spadá i do segmentu profesního vzdělávání. V souvislosti s rozvojem technologií a růstem vědeckých objevů se zvyšuje i společenská potřeba tato zjištění aplikovat v každodenním životě a zapojit je do běžných činností jedince (Neusarová, 2019, s. 56).

Obsahově se vědeckotechnické vzdělávání prolíná s výchovou kulturní, environmentální a celkově s občanským vzděláváním.

Mezi organizace, kde se vědeckotechnické vzdělávání realizuje, patří Česká vědeckotechnická společnost, Rada vědeckých společností, která sdružuje organizace oborové, mezi které patří např. Česká astronomická společnost, Česká geologická společnost, Česká botanická společnost nebo Česká společnost pro kybernetiku a informatiku.

Z institucí lze jmenovat muzea, hvězdárny a planetária, zoologické a botanické zahrady. Významnou roli v šíření obsahu mají i média (Šerák, 2009, s. 167–169).

Náboženská a duchovní výchova

S ohledem na historické souvislosti je česká společnost výrazně ateistická v porovnání s ostatními evropskými státy. S proměnami společnosti souvisí i sekularizace, tedy slábnutí vlivu náboženství na život jedince. Náboženství lze popsat jako životní smýšlení tvořené názory a postoji opírajícími se o víru v aspekty přesahující lidskou existenci (Šerák, 2009, s. 175).

V křesťanských církvích je náboženská výchova zaměřená na dosažení jednání, které je v souladu s morálními principy, prostřednictvím působení na rozum, vůli a city.

Duchovní výchova se odehrává přímo v prostředí církve, ve farnostech nebo ve spolupracujících institucích, jako jsou domovy pro seniory nebo věznice, kde nachází uplatnění činnost pastorační práce (Neusarová, 2019, s. 58–59).

2 OBČANSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Občanské vzdělávání dospělých lze zařadit pod další vzdělávání dospělých jako samostatný segment (Neusarová, 2019, s. 37), jiní autoři tuto oblast řadí pod zájmové vzdělávání (Šerák, 2009, s. 160).

Klasifikovat občanské vzdělávání dospělých lze také do kategorie neformálního učení se s přesahem do učení se informálního (Beran Sládkayová, 2019, s. 16).

„Občanské vzdělávání je zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat.“ (Veteška, 2010, s. 22)

Beneš (2014, s. 156) definuje politické a občanské vzdělávání dospělých jako *„organizované vzdělávání za účelem racionálního pochopení politického dění a vytvoření kompetencí, umožňujících se v politické oblasti orientovat a participovat na veřejném životě“*.

Další definici uvádí Beran Sládkayová (2019, s. 12), která občanské vzdělávání popisuje jako aktivity, které podporují rozvoj občanských kompetencí a aktivní účasti na úrovni komunitní i společenské; činnosti vedoucí k osvojení si politické gramotnosti a postojů k aktuálním politicko-společenským otázkám.

Cíle a obsah

Cílem občanského vzdělávání dospělých je rozvoj aktivního občanství. Tento cíl vychází ze společenských potřeb, nikoli z potřeb jedince, jako je tomu u zájmového vzdělávání dospělých (Beran Sládkayová, 2019, s. 19). Touto argumentací je podpořeno vyčlenění občanského vzdělávání dospělých jako samostatné kategorie dalšího vzdělávání dospělých.

Všeobecným cílem občanského vzdělávání je formování aktivního občana, dílčími cíli jsou participace, partnerství, sociální soudržnost, odpovědnost, rovný přístup, rovnost a solidarita. Výchova k demokratickému občanství vede k osvojení vědomostí, dovedností a hodnot spojených s demokratickými principy (Beran Sládkayová a Neusarová, 2021, s. 52).

Občanské vzdělávání *„zahrnuje vzdělávání ve veřejných otázkách (státních, regionálních), orientované na uspokojování společenských potřeb, uspokojování zájmů*

občanů, na zkvalitňování života a na vytváření skupinové integrity. Vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana, pro jeho adaptaci na měnící se společenské, ekonomické a politické podmínky, slouží k urychlení a dotváření socializace a občanské hodnotové orientace.“ (Veteška, 2010, s. 22)

Obsahem občanského vzdělávání dospělých jsou témata uplatňující se ve společenských vazbách a umožňující jedinci naplňovat své sociální role. Občanské vzdělávání je tedy tvořeno oblastmi etiky, estetiky, práva, ekologie, ekonomie a politiky v komunitě i ve společnosti (Neusarová, 2019, s. 31).

Metody a formy

Bîrzéa (2000, s.26) uvádí následující vymezení občanského vzdělávání. Základem je učení se zkušeností, na které navazuje učení se spoluprací, následuje mezikulturní učení, poslední patra pyramidy tvoří akční a kontextové učení.

Z těchto modelů občanského vzdělávání dospělých vychází Beran Sládkayová (2019, s. 53–54), která je považuje za východisko pro stanovení forem občanského vzdělávání a současně jejich využití vede k naplnění stanovených cílů. Využití těchto modelů občanského vzdělávání vidí i v místní a regionální kultuře.

Obrázek 1: Pyramida občanského vzdělávání

Fig. 1. The pyramid of citizenship learning

Zdroj: Bîrzéa, 2000

2.1 Vybrané typy občanského vzdělávání

Zdravotní výchova

Důvodem zařazení zdravotní výchovy do občanského vzdělávání je fakt, že znalosti a dovednosti, které zahrnuje, patří k nezbytným, které by měl mít každý občan, bez ohledu na svůj zájmový výběr. Příkladem takových znalostí a dovedností je mimo jiné první pomoc (povinnost ji poskytnout je zakotvena i v právním řádu ČR).

Témata zdravotní výchovy pokrývají problematiku prevence patologických jevů (alkoholismus, kouření, užívání drog), prevence šíření nakažlivých nemocí (HIV, žloutenka) a podporu zdravého životního stylu zahrnující zásady kvalitního stravování, pohybových aktivit a péče o zdraví.

Mezi organizace, které se zabývají zdravotní výchovou patří např. Český červený kříž, specializující se na pořádání kurzů první pomoci, Státní zdravotní ústav, který vykonává činnost metodickou a lékařské fakulty (Neusarová, 2019, s. 37–39).

Právní a sociální vzdělávání

Právní vzdělávání je zaměřeno na osvojování si právních norem a získávání vědomostí rozvíjejících myšlení nutné k plnění povinností a uplatňování práv.

Sociální vzdělávání zajišťuje informovanost občanů v souvislosti s náročnými životními situacemi zahrnující ztrátu zaměstnání, potřebu státní podpory prostřednictvím systému sociálních dávek a pomoc při zvládání změn rodinné situace (manželství, rozvod, vdovství, narození potomka).

Pro občany je nezbytná znalost institucí, na které se mohou v různých situacích obracet, ať už jde o státní úřady nebo neziskové organizace, stejně jako schopnost rozumět souvisejícím právním předpisům a dovednost vyplnit příslušné formuláře (Neusarová, 2019, s. 39–40).

Ekonomické vzdělávání

Obsahem ekonomického vzdělávání občanů je ukotvení znalostí souvisejících s finanční gramotností. Ta zahrnuje vědomosti nutné k zvládání správy rodinného hospodaření, orientaci v dluhové a daňové problematice. Mezi další témata ekonomického vzdělávání patří podnikání, pojištění, spoření, investování (Neusarová, 2019, s. 40).

Do této oblasti občanského vzdělávání lze zařadit také problematiku státního hospodářství a s tím související znalost fungování institucí jako je Česká národní banka nebo vědomosti ohledně státního rozpočtu a důchodového systému. V souvislosti se členstvím v Evropské unii sem spadá i téma financování prostřednictvím dotací a fondů.

Česká národní banka zpracovala vzdělávací materiál zabývající se měnovou politikou, problematikou úrokových sazeb, vznikem prognóz a nástroji, které ovlivňují ekonomický vývoj (Česká národní banka, 2023, online, cit 2023-02-25).

Vzdělávání v oblasti bezpečnosti a připravenosti na mimořádné události

Tato oblast vzdělávání nabývá v současné situaci na důležitosti, s ohledem na výskyt přírodních katastrof (povodně, požáry, v globálním měřítku zemětřesení a další události související s klimatickými změnami) i civilizačních událostí (teroristické útoky, válečné konflikty, migrační krize).

Na historickou oblast branné výchovy v současnosti žádné systematické vzdělávání nenavazuje. Zapojení občanů převzal systém aktivních záloh Armády České republiky. Z dalších organizací, které jsou nositeli vzdělávacích témat, jsou významné jednotky Sboru dobrovolných hasičů, které kooperují s Hasičským záchranným sborem jako součástí integrovaného záchranného systému (Neusarová, 2019, 41–42).

Environmentální a ekologická výchova

Zařazení této oblasti se u různých autorů liší, Šerák (2009, s. 162) uvádí environmentální výchovu jako kategorii zájmového vzdělávání. Autorka práce se přiklání k argumentaci, že environmentální a ekologická výchova rozvíjí občany ve vztahu k společenství a přírodě, proto spadá do občanského vzdělávání (Neusarová, 2019, s. 43).

Tématy environmentální a ekologické výchovy jsou ochrana životního prostředí, péče o přírodu, problematika znečištění planety vlivem činnosti člověka (plasty v mořích, zplodiny v ovzduší).

Mezi organizace, které se problematice věnují, patří mimo jiné hnutí Greenpeace, Brontosaurus nebo Duha (Neusarová, s. 43–44).

Občanské vzdělávání dospělých se obecně realizuje v institucích státu, v politických stranách, odborech, zaměstnaneckých svazech, dále v církevních společnostech a neziskových organizacích. Mezi témata, která občanské vzdělávání pokrývá, patří globalizace, migrace, integrace, terorismus, nacionalismus a extremismus, modernizace a informační společnost (Beneš, 2014, s. 156).

Neziskové organizace jsou největším poskytovatelem občanského vzdělávání dospělých. Centrum občanského vzdělávání je organizace s celostátní působností, která podporuje občany v lepší orientaci ve veřejném prostoru a efektivním zapojení do občanského života. Organizace realizuje empirické výzkumy i vzdělávací akce, věnuje se vydávání odborných publikací a provozování metodického webového portálu o výchově k občanství (Beran Sládkayová a Neusarová, 2021. s. 76).

3 DOBROVOLNICTVÍ

Neexistuje jednotná definice dobrovolnictví, ale je možné tento fenomén popsat prostřednictvím několika společných znaků. Dobrovolnická činnost je nepovinná, její účastníci nedostávají zaplaceno. Dopady dobrovolnictví jsou ve prospěch druhých a dobrovolnická činnost je realizována v organizačním kontextu.

Dobrovolnictví charakterizuje svobodná volba aktivity bez nároku na odměnu. Jde o strukturovanou činnost pomáhají někomu druhému (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 9).

Dobrovolnická participace může být vykonávána jako neplacená práce, jako činnost občanského aktivismu nebo jako aktivita trávení volného času (Tamtéž, 2010, s. 13–14).

Lze formulovat atributy charakterizující dobrovolnictví a dobrovolnickou činnost na úrovni individuální. Z neziskové perspektivy jde o dobročinnost s důrazem na altruismus, humanismus, lásku k bližnímu, soucit s potřebnými. Perspektiva občanské společnosti zdůrazňuje občanskou ctnost, zodpovědnost a povinnost vůči komunitě, vzájemnou pomoc, svépomoc a solidaritu. Z hlediska volného času je dobrovolnictví nahlíženo jako možnost seberealizace, kreativity, zábavy a uvolnění od pracovních aktivit.

Kolektivní úroveň dobrovolnictví z neziskové perspektivy zdůrazňuje hodnoty ekonomické a politické, např. zaměstnanost nebo řešení problému znevýhodněných skupin. Perspektiva občanské společnosti staví na hodnotě demokracie a participace na veřejném životě. Volnočasová perspektiva zdůrazňuje kulturu, přátelské vazby, vztahy k přírodě a bezpečnost (Tamtéž, 2010, s. 33–38).

3.1 Historie dobrovolnictví

V období před druhou světovou válkou lze vývoj v Československé republice považovat za srovnatelný se zeměmi západní Evropy a ve Spojených státech amerických. S nástupem socialismu je kontinuální tradice přerušena, dochází k útlumu dobrovolnických aktivit zákazem činnosti organizací, které ideovým směřováním odporovaly komunistické ideologii. Zrušeny byly organizace Orel, Sokol, Junák, YMCA hlásící se k hodnotám demokracie, svobody a národovectví. Komunistická strana v souladu se svou ideologií zřídila vlastní organizace. Byl založen např. Československý svaz tělesné výchovy, Československý svaz mládeže, Pionýr, Revoluční odborové hnutí, Svaz československo-sovětského přátelství, Svaz pro spolupráci s armádou. Tyto

organizace zastřešovala celostátní organizace Národní fronta přímo ovládaná členy komunistické strany.

Fenoménem tohoto období byly Akce „Z“, kde „Z“ znamená zvelebování, při kterých se občané v rámci brigád (dobrovolnických akcí) podíleli na plnění pětiletých plánů a kompenzovali chybějící pracovní síly a nedostatky státní správy. Ta v rámci Akce „Z“ zajistila potřebný materiál a techniku a občané zdarma a ve volném čase realizovali stavbu nebo rekonstrukci veřejné infrastruktury.

Označení brigádník se v tomto období stalo synonymem pro slovo dobrovolník. Brigáda v tomto významu znamená označení pracovního kolektivu, který s jinými pracovními kolektivy soutěžil o udělení titulu za dosažení nejlepších pracovních výsledků.

Účastí na brigádách a činností v komunistickou stranou zřizovaných organizacích byla podmíněna možnost společenského uplatnění při studiu a v kariérním postupu. K zapojení občanů se přihlíželo i při snaze o získání bytu nebo o udělení rekreačního poukazu či povolení k vycestování do zahraničí. Tento faktor prakticky z dobrovolnictví odstranil aspekt svobodné volby (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 42–46).

Po pádu socialismu lze vysledovat dvě struktury vývoje dobrovolnictví v demokratické společnosti. První varianta se opírá o vznik nového vzorce dobrovolnictví. Druhá varianta uvažuje kontinuální vývoj při zachování tradičních aktivit a zázemí.

Po úpadku komunistickou stranou řízených organizací, které dobrovolnickou činnost a aktivity organizovaly, došlo k přirozenému útlumu zájmu občanů o tento typ účasti na veřejném životě, protože po sametové revoluci došlo k osvobození od tohoto způsobu trávení volného času. Občané využili možnost se od dobrovolnických aktivit distancovat. Postupem času dochází ke vzniku mnoha neziskových organizací v oblasti humanitární nebo v oblasti životního prostředí. Rozvíjí se spolupráce mezi organizacemi a dochází postupně k jejich profesionalizaci. Organizace se stávají partnery veřejné správy při poskytování služeb a navrhování změn právního rámce pro jejich fungování. Dochází k nárůstu počtu dobrovolníků, kteří dosahují seberealizace prostřednictvím pomoci specifickým skupinám.

Část organizací, které během socialismu dokázaly na lokální úrovni fungovat částečně nezávisle na řízení komunistickou stranou, navázala na komunitní aktivity i v nově

vznikající demokratické společnosti. Organizace prohloubily nezávislost získáním vlastní právní subjektivity, i když zůstaly členy velkých svazů. Jde o organizace sdružující zájmové skupiny, které se starají o lokální společenské vyžití pořádáním různých kulturních akcí. Místní neziskové organizace se podílí na udržování společenských vazeb v komunitě a na dosahování zájmů svých členů (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 59–62).

3.2 Základní aspekty a oblasti dobrovolnictví

Základní typologií dobrovolnictví je členění na formální, neformální a dobrovolnickou službu. Formální dobrovolnictví je realizováno v organizaci nebo instituci. Neformální dobrovolnictví je individuální aktivita a dobrovolnická služba je upravena zákonem o dobrovolné službě, je podmíněna smluvním závazkem mezi akreditovanou organizací a dobrovolníkem a vztahují se na ni státem poskytované výhody.

Existuje široké spektrum oblastí, ve kterých může být dobrovolnická činnost organizována. Dobrovolníci mohou působit ve zdravotnictví, sociálních službách, kultuře či sportu. Najdou uplatnění i při práci s dětmi a mládeží, ve školství nebo církevních organizacích a náboženských společnostech. Aktivity mohou realizovat v oblasti ekologie nebo při mimořádných událostech. Další oblasti tvoří firemní a komunitní dobrovolnictví (Národní informační centrum pro mládež, 2018, s. 5–8).

Motivace k dobrovolnictví

Motivace je komplexní fenomén a formulovat obecně platné závěry je obtížné. Na motivaci lze nahlížet z psychologické a sociologické perspektivy.

Z pohledu psychologie je východiskem předpoklad, že určitým typem chování jedinci uspokojují určité psychické potřeby. Kromě potřeb jsou ovlivňujícím faktorem také hodnoty. Hodnotový motivační systém jako soubor motivů se vytváří v průběhu života. Mezi motivy spadá potřeba pomáhat, učit se a získávat nové zkušenosti, být členem skupiny a navazovat vztahy, posílit sebedůvěru a sebevědomí, být užitečný a aktivně a smysluplně trávit volný čas.

Z pohledu sociologie nabývá na významu vliv sociálního a kulturního prostředí. Jedinci se ztotožňují se společenskými hodnotami jako je solidarita, sociální spravedlnost a společenská zodpovědnost. Dobrovolnická činnost je společensky oceňována a přináší

reputaci a přidanou hodnotu v uplatnění ve společenském životě. Dobrovolnictví s sebou nese příležitosti zapojení se do komunitních aktivit, navazování vztahů a kontakt při setkávání se s dalšími lidmi, získání společenského uznání a dosažení společenské prestiže, sdílení společné identity s dalšími členy komunity a naplnění zodpovědnosti vůči komunitě (Matulayová In: Matulayová, Jurníčková a Doležel, 2016, s. 9–15).

Typologie neziskových organizací

Jedním ze způsobů rozdělení organizací je z hlediska chronologického na staré a nové. Staré vznikaly už před nástupem komunistického režimu a oblastí jejich působení je sport, rekreace a kultura. Typické je hierarchické uspořádání menších členských organizací do zastřešujících velkých svazů. Vznik nových organizací přichází většinou až po roce 1989 a jejich aktivity pokrývají oblasti lidských práv a životního prostředí. Jejich struktura je spíše horizontální, zaštiťující organizace vznikají postupně na regionální i centrální úrovni.

Dalším typem rozdělení je podle typu aktivit na servisní a advokační. Servisní organizace se zaměřují na zájmové oblasti činnosti, advokační na obhajobu práv a zájmů znevýhodněných skupin a na změnu podmínek způsobující problémové situace (Frič a Pospíšilová, 2010, s.90–91).

Tabulka 1: Typologie neziskových organizací

	Vzájemně prospěšný zájem	Obecně prospěšný zájem
Servisní	**1. staré servisní** sportovní, kulturní a další zájmové organizace	**2. nové servisní** organizace sociální a zdravotní péče, vzdělávací a charitativní organizace
Advokační	**3. staré advokační** politické strany, odbory, zaměstnanecké svazy, profesní komory	**4. nové advokační** organizace ochrany lidských práv, občanských práv, ochrany zvířat a životního prostředí

Zdroj: Frič a Pospíšilová, 2010
upraveno autorkou práce, 2023

4 KOMPETENCE

Pojem kompetence zahrnuje soubor vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot umožňující jedinci úspěšný výkon náročné činnosti, řešení obtížných problémů, rozvoj potenciálu a zdokonalování osobnosti. Z důvodu komplexnosti a uplatnitelnosti i v světovém prostředí je tento pojem upřednostňován před jinými (např. způsobilost) (Průcha a Veteška, 2014, s. 157–158).

Kompetence je *„schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“* (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 27).

Rada Evropské unie definuje kompetence jako kombinaci znalostí, dovedností a postojů. Znalosti zahrnují stanovená fakta, pojmy a teorie, které umožňují porozumět oblasti nebo předmětu. Dovednosti jsou založeny na schopnosti provádět postupy a využít stávajících znalostí k dosažení výsledků. Postoje jsou osobnostní předpoklady a způsoby uvažování, které ovlivňují reakce na interakce nebo situace (Rada Evropské unie, online, cit. 2023-02-24).

Klíčové kompetence dle Vetešky (2010, s. 46) *„představují přenosný a univerzálně použitelný soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost“*.

Průcha a Veteška (2014, s. 153–154) klíčové kompetence považují za cíle naplňované prostřednictvím vzdělávání.

Klíčová kompetence by měla klást důraz na hodnotové výsledky přispívající k fungování a rozvoji společnosti, umožňovat řešení komplexních úkolů a nabývat důležitosti pro všechny jedince (Veteška a Tureckiová, 2020, s. 25).

Klíčové kompetence jsou kompetence nezbytné pro osobní rozvoj, uplatnění v zaměstnání, začlenění do společnosti, adaptaci na úspěšný a udržitelný způsob života, zvládání náročných životních situací a společenských změn a pro aktivní občanství. Rozvoj klíčových kompetencí probíhá během celoživotního učení prostřednictvím formálního, neformálního a informálního učení Jednotlivé klíčové kompetence mají stejnou důležitost, překrývají se, jsou vzájemně propojeny, uplatňují se ve vzájemných kombinacích. Klíčové kompetence jsou tvořeny dovednostmi jako je kritické myšlení,

řešení problémů, týmová práce. Mezi další patří komunikační a vyjednávací dovednosti, analytické dovednosti nebo kreativita a interkulturní dovednosti (Rada Evropské unie, online, cit. 2023-02-24).

Souvislost mezi pojmy kompetence a kvalifikace vysvětluje Beneš (2014, s. 19), kvalifikace se vztahuje ke konkrétnímu pracovnímu místu a vyjadřuje individuální předpoklady ke splnění nároků tohoto pracovního místa. Pojem kompetence je na pojetí pracovního místa nezávislý a zahrnuje navíc i osobnostní složky, např. motivaci.

Kvalifikaci Veteška (2010, s. 34) definuje jako *„formální výstup procesu hodnocení a uznání, který je obdržen, pokud kompetentní orgán určí, že jedinec dosáhl učebních výsledků, které odpovídají daným standardům“*.

Kvalifikace je oficiální způsobilost k výkonu činnosti a je tvořena odborným vzděláním a dovednostmi získanými praxí (Průcha a Veteška, 2014, s. 167).

Za zdroje kompetencí Veteška (2010, s. 87) považuje informace, teoretické poznatky, vědomosti, dovednosti, schopnosti, osobnostní charakteristiky, nadání, talent, zkušenost, znalost logických a analytických operací, postupů a metod, složitějších struktur, konceptů a modelů.

Gramotnost v kontextu kompetencí lze chápat jako souhrn znalostí, dovedností a způsobilostí v jednotlivých oblastech. Gramotnost je např. čtenářská, matematická, finanční nebo mediální (Průcha a Veteška, 2014, s. 119–120).

Klíčové kompetence dle Evropského referenčního rámce:

a) kompetence v oblasti gramotnosti,
b) kompetence v oblasti mnohojazyčnosti,
c) matematická kompetence a kompetence v oblasti přírodních věd, technologií a inženýrství,
d) digitální kompetence,
e) personální a sociální kompetence a kompetence k učení,
f) občanská kompetence,
g) podnikatelská kompetence,
h) kompetence v oblasti kulturního povědomí a vyjadřování (Rada Evropské unie, online, cit. 2023-02-24).

Kompetence v oblasti gramotnosti zahrnuje schopnost číst a psát, porozumět informacím v psané podobě. Předpokládá se znalost slovní zásoby a gramatiky. Součástí kompetence je dovednost komunikovat ústně i písemně v různých situacích a upravovat projev adekvátně situaci. Dále sem spadá schopnost vyhledávat, rozlišovat a používat vhodné informační zdroje a získané informace podrobovat kritickému myšlení.

Kompetence v oblasti mnohojazyčnosti zahrnuje schopnost komunikovat v různých jazycích. Je založena na schopnosti chápat a formulovat myšlenkové konstrukty v ústní i písemné podobě. Předpokládá se schopnost mluvit, poslouchat, číst a psát v daném jazyce.

Matematická kompetence je založena na schopnosti používat a rozvíjet matematické myšlení, zvládat početní operace. Kompetence v oblasti přírodních věd obsahuje schopnost objasňovat souvislosti přírodních zákonů prostřednictvím experimentálních metod. Kompetence v oblasti technologií a inženýrství předpokládají využití nabytých znalostí pro naplnění potřeb jedince i společnosti.

Digitální kompetence se skládá z informační, mediální a datové gramotnosti, schopnosti tvořit digitální obsah a ovládat zásady kybernetické bezpečnosti a ochrany informací, dat a digitální identity. Důležitá je znalost funkcí zařízení, programů, sítí a prvků umělé inteligence a robotiky.

Personální a sociální kompetence a kompetence k učení zahrnují schopnost rozvíjet svou osobnost po stránce fyzické i psychické, navazovat mezilidské vztahy, zapojit se do společnosti a pracovat na vlastním vzdělávání a realizovat kariérní proces. Potřebná je znalost chování a komunikačních zásad, dovednost identifikovat vlastní schopnosti, kritické myšlení, komunikace a spolupráce.

Občanská kompetence je tvořena schopností participovat na občanském a společenském životě prostřednictvím porozumění oblasti sociální, ekonomické, právní a politické. Základem jsou znalosti současných i historických událostí na úrovni národní, evropské i světové. Dále znalosti politického dění, souvislostí klimatické a demografické změny, integrace a multikulturních vlivů.

Podnikatelská kompetence představuje schopnost vytvářet projekty s kulturní, společenskou nebo finanční hodnotou prostřednictvím sociálních a ekonomických příležitostí s využitím kreativních činností, strategického myšlení, inovací, spolupráce a finančního rozhodování.

Kompetence v oblasti kulturního povědomí a vyjadřování obnáší schopnost chápat význam tvůrčího vyjádření v různých kulturách a různými uměleckými formami. Předpokladem je schopnost porozumět sdělení, které je vyjádřeno formou divadelní, filmovou, taneční nebo hudební (Rada Evropské unie, online, cit. 2023-02-24).

Kompetence dle Národní soustavy povolání

V Národní soustavě povolání jsou vymezeny odborné znalosti a dovednosti pro různé obory, obecné dovednosti, digitální kompetence a měkké kompetence. Oblast měkkých kompetencí je dále členěna na:

a) osobnostní kompetence,
b) interpersonální kompetence,
c) kognitivní kompetence,
d) výkonové kompetence.

Tyto kompetence jsou členěny na další dílčí kompetence, které jsou popsány souborem jednotlivých schopností a dovedností. Dále jsou uvedeny pouze vybrané. Osobnostní kompetence zahrnuje kompetence k celoživotnímu vzdělávání. Interpersonální kompetence je tvořena kompetencí k efektivní komunikaci, ke kooperaci, k ovlivňování a rozvíjení ostatních, k sebepoznání a porozumění druhým, k vedení lidí. Výkonové kompetence se skládají z kompetence k plánování a organizování práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2023-02-24). Tyto jednotlivé kompetence se uplatňují i ve skautském kompetenčním modelu, kterému je věnována podkapitola 6.3.

Kompetenční model v organizaci

Základem pro vytvoření kompetenčního modelu je identifikace kompetencí, jejichž rozvojem dochází ke zvýšení výkonnosti a efektivnímu plnění cílů. V kompetenčním modelu se kompetence sdružují do skupin nebo oblastí. Vlastnostmi dobře aplikovatelného kompetenčního modelu jsou jeho srozumitelnost, univerzálnost napříč organizací a široká využitelnost (Veteška, 2010, s. 141–145).

Tuto charakteristiku lze vztáhnout i na skautský kompetenční model popisovaný v další části práce.

4.1 Kompetence lektora vzdělávání dospělých

V Národní soustavě kvalifikací je definován standard pro kvalifikaci Lektor/lektorka dalšího vzdělávání. Kvalifikační standard je tvořen devíti oblastmi odborné způsobilosti:

a) orientace v legislativě a v systému dalšího vzdělávání pro potřeby lektora dalšího vzdělávání,
b) spolupráce lektora dalšího vzdělávání s klienty při přípravě vzdělávacích programů a vzdělávacích akcí,
c) tvorba vzdělávacích programů dalšího vzdělávání,
d) rozpracování vzdělávacího programu dalšího vzdělávání do minutového scénáře,
e) tvorba didaktických materiálů v oblasti vzdělávání dospělých,
f) vedení prezenční výuky lektorem dalšího vzdělávání,
g) vedení online výuky lektorem dalšího vzdělávání,
h) ověřování a hodnocení dosažených kompetencí účastníků v oblasti vzdělávání dospělých,
i) reflexe vlastní lektorské práce a evaluace vzdělávací akce v oblasti vzdělávání dospělých (Národní pedagogický institut, online, cit. 2023-02-24).

Veteška (2010, s. 150) pro instruktora a lektora uvádí jako požadované kompetence efektivně předávat informace, sdílet zkušenosti a znalosti, vést skupinu způsobem podporujícím vzdělávací efekt a efekt vzájemného učení.

Palán (2003, s. 92) kromě odborné znalosti u lektora uvádí jako předpoklad činnosti znalost andragogiky a lektorské dovednosti, jejichž základem jsou schopnosti motivační, organizační, rétorické, komunikativní, didaktické a kreativní.

Výše uvedené požadavky na profesionálního lektora lze aplikovat i na lektora dobrovolníka, který působí v organizaci Junák – český skaut, z. s.

Lektor je definován jako *„vzdělavatel dospělých, který řídí výukový proces v dalším vzdělávání“* (Palán, 2003, s. 92). Činností lektora je podílet se na přípravě vzdělávací akce stanovením vhodných metod a forem vzdělávání, volbou didaktických pomůcek a techniky a zajištěním evaluace (Průcha a Veteška, 2014, s. 172).

Vzdělavatel dospělých je definován jako *„odborník, který vede edukační proces dospělých“* (Průcha a Veteška, 2014, s. 305).

V organizaci Junák – český skaut, z. s. se pro vzdělavatele používá označení instruktor. Palán (2003, s. 95) uvádí, že instruktor je *„odborný poradce, odborný vedoucí, který vede teoretickou, ale především praktickou přípravu v určitém oboru“.*

Autorka považuje označení lektor za výstižnější pro činnost vzdělavatele, proto v práci používá tento termín oproti pojmu instruktor, který je používán v organizaci Junák – český skaut, z. s.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 ORGANIZACE JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S.

Junák – český skaut, z. s. je největší výchovnou organizací v České republice. V roce 2022 měl více jak 73 tisíc členů sdružených do 2 203 oddílů. Členové organizace podílející se na fungování oddílů a práce s dětmi a mládeží i na chodu organizace svou činnost vykonávají jako dobrovolníci (Junák – český skaut, z. s., online, cit. 2023-01-24).

Junák – český skaut, z. s. je členem mezinárodních organizací World Organisation of the Scout Movement (WOSM), World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) a International Scout and Guide Fellowship (ISGF) (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 1). Celosvětově skautské hnutí existuje v 216 zemích a má celkem 50 milionů členů (Junák – český skaut, z. s., online, cit. 2023-01-24).

Posláním organizace je *„…podporovat rozvoj osobnosti mladých lidí; jejich duchovních, mravních, intelektuálních, sociálních a tělesných schopností tak, aby byli po celý život připraveni plnit povinnosti k nejvyšší Pravdě a Lásce; sobě samým; bližním, vlasti, celému lidskému společenství a přírodě“* (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 1).

Z formulace poslání je patrný důraz na výchovu a vzdělávání v celé šíři oblastí s cílem celoživotního uplatnění. V poslání organizace jsou taktéž zakotveny hodnotové pilíře, na kterých je skauting založen.

5.1 Historie

Vznik světového skautského hnutí se datuje do roku 1907, kdy v Anglii na ostrově Brownsea uspořádal Robert Baden-Powell první skautský tábor, kterého se zúčastnilo dvacet chlapců. Po zkušenostech z uspořádání tábora vydal Baden-Powell v roce 1908 publikaci Scouting for boys.

V roce 1911 se v Anglii se skautskou myšlenkou seznámil český profesor Antonín Benjamín Svojsík. V roce 1912 vydal svou příručku Základy junáctví a také uspořádal první skautský tábor. Nedaleko hradu Lipnice tábořilo třináct chlapců.

Po první světové válce v období první republiky se skautingu dařilo, rozvoj byl ale přerušen událostmi druhé světové války. V roce 1940 byl skauting u nás poprvé zakázán. K jeho obnově došlo ihned po skončení války v květnu 1945, ale období trvání bylo

ukončeno zákazem činnosti v roce 1950, kdy byla organizace rozpuštěna komunisty. K dalšímu obnovení skautingu došlo v období Pražského jara v roce 1968. S příchodem tzv. normalizace byl v roce 1970 skauting znovu zakázán, a to až do roku 1989, kdy po Sametové revoluci proběhla obnova činnosti skautské organizace.

Junák – český skaut, z. s. není jedinou organizací v České republice, která zastává principy skautingu. Mezi další, které se postupně odštěpily, patří Svaz skautů a skautek České republiky, Skaut – český skauting ABS, Skautský oddíl Velena Fanderlika, YMCA SKAUT, Klub Pathfinder, Skauti Evropy (Junák – český skaut, z. s., online, cit. 2023-01-24).

5.2 Organizační struktura

V čele organizace Junák – český skaut, z. s. stojí starosta (t. č. Josef Výprachtický), který je statutárním orgánem organizace.

Nejvyšším orgánem organizace a jedním z ústředních orgánů je **Valný sněm**. Jde o shromáždění delegátů, které se koná v tříletém intervalu. Delegátem je dospělý člen organizace, kterého jako delegáta zvolí sněm organizační jednotky (tou je středisko, skautský okres, nebo skautský kraj). Počet delegátů je určen kvótou, která je stanovená podle počtu členů organizační jednotky. Dále jsou delegáty Valného sněmu členové dalších ústředních orgánů – Náčelnictva, Výkonné rady, Ústřední revizní komise a Rozhodčí a smírčí rady.

V období mezi konáním Valných sněmů je nejvyšším orgánem organizace **Náčelnictvo**. To má celkem třicet jedna členů. Je tvořeno volenými a jmenovanými zástupci. Na Valném sněmu delegáti z kandidátů volí dvě ženy – náčelní a místonáčelní a dva muže – náčelníka a místonáčelníka. Dále je voleno pět žen a pět mužů. Členství v Náčelnictvu ostatních členů vzniká jmenováním. Celkem čtrnáct zástupců jmenuje každý ze skautských krajů (skautské kraje kopírují svým rozdělením samosprávné celky – kraje České republiky.) Dále jsou členy Náčelnictva jmenováni dva zástupci Kmene dospělých – jedna žena a jeden muž a posledním členem je zástupce vodních skautů. V pravomoci Náčelnictva je jmenovat starostu. Agendou tohoto orgánu je schvalování řídících dokumentů, rozhodování o strategickém směřování organizace a ukládání úkolů Výkonné radě.

Výkonná rada je exekutivní orgán organizace, jehož agendou je řízení organizace a zajištění jejího řádného chodu. Členy Výkonné rady jsou starosta jmenovaný Náčelnictvem, jeden či více místostarostů a další členové Výkonné rady nazývaní zpravodajové, které se souhlasem Náčelnictva jmenuje starosta. Počet členů Výkonné rady není určen. Je na rozhodnutí starosty kolik členů Výkonná rada bude mít. Nadřízený orgán Výkonné rady je Náčelnictvo.

Ústřední revizní komise je kontrolní komisí spolku. Na Valném sněmu je voleno sedm členů. Tento orgán dohlíží na dodržování Stanov a předpisů a kontroluje hospodaření organizace.

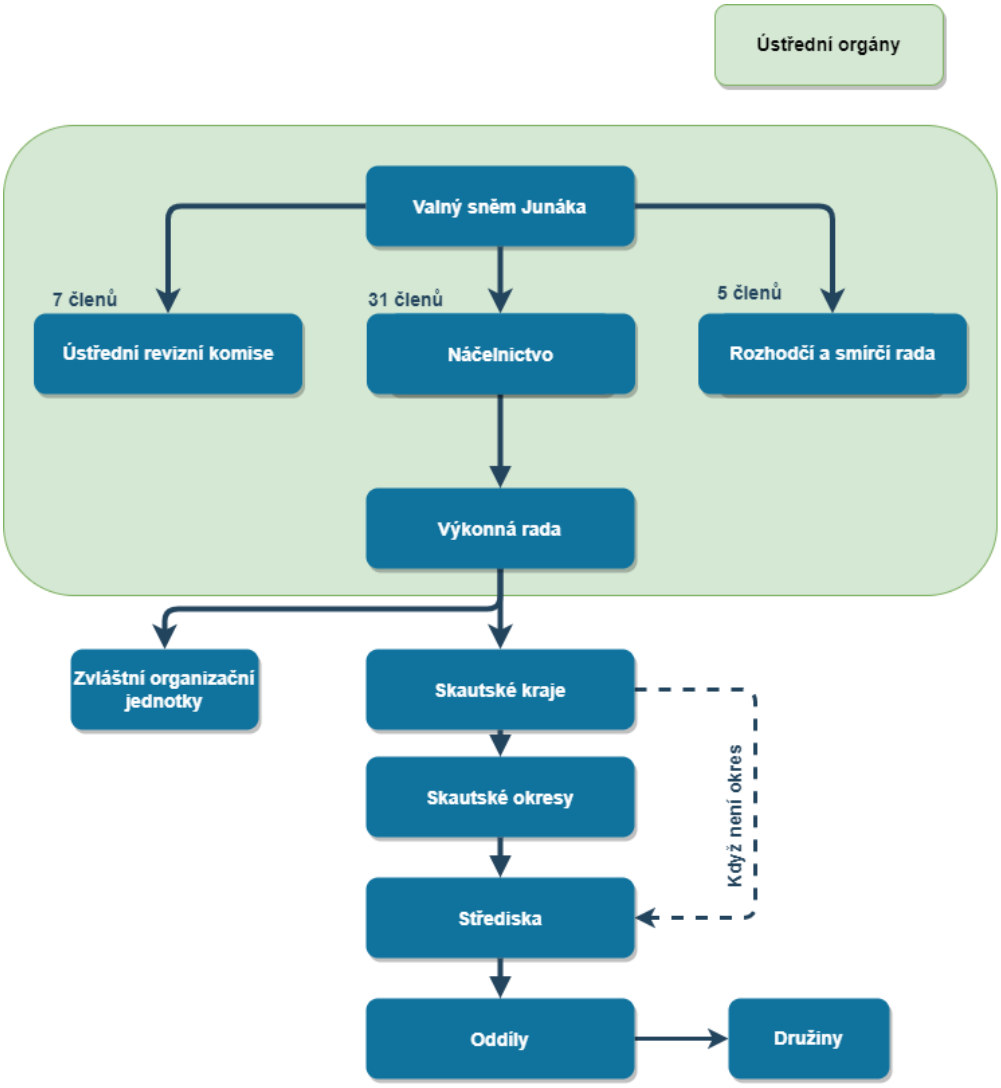
Rozhodčí a smírčí rada je rozhodčí komisí spolku. Má pět členů, kteří jsou voleni na Valném sněmu. Náplní činnosti je řešit a rozhodovat spory organizace, jednotek nebo členů.

Vyššími organizačními jednotkami jsou **kraje** a **okresy**. Nižšími organizačními jednotkami jsou střediska. **Střediska** se dle územní působnosti sdružují do okresů (které odpovídají zrušeným územně-správním celkům) a okresy spadají pod kraje. Středisko je tvořeno minimálně třemi oddíly.

Oddíl je základní výchovnou jednotkou, ale nemá vlastní právní subjektivitu. Hlavní vedoucí oddílu musí být k činnosti vedení oddílu kvalifikován (musí být plnoletý, s čistým trestním rejstříkem a musí získat oprávnění – vůdcovskou zkoušku). Oddíl je tvořen družinami a musí mít minimálně dvanáct členů. Většina oddílů v organizaci Junák – český skaut, z. s. je pohlavně homogenní, ale sdružují se v nich členové všech věkových kategorií. Výjimkou ale nejsou pohlavně smíšené oddíly, nebo oddíly s členy stejného věku.

Družina je nejmenší jednotkou organizace. Obvykle má šest až osm členů. Většinou jsou družiny věkově i pohlavně homogenní. Skupiny chlapců ve věku od šesti do přibližně jedenácti let se nazývají vlčata, dívkám stejného věku se říká světlušky. Členové družiny ve věku jedenáct až patnáct let se označují jako skauti, pokud se jedná o chlapce nebo skautky v případě skupin dívek. Chlapci starší patnácti let se označují jako roveři, dívky jako rangers. Ti se společně sdružují v tzv. kmenech, které mají dvanáct až dvacet členů (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 12–23).

Obrázek 2: Organizační struktura



Zdroj: Junák – český skaut, z. s., 2022
upraveno autorkou práce, 2023

5.3 Skautská výchovná metoda

Od jiných organizací, které se věnují práci s mládeží, se organizace Junák – český skaut, z. s. odlišuje používáním specifické výchovné metody, která je založena na kombinaci osmi prvků, kterými jsou skautský slib a zákon, učení se zkušeností, družina, symbolický rámec, příroda, program osobního růstu, dospělí průvodci, zapojení do společnosti. I další organizace využívají některé prvky skautské

výchovné metody (např. pobyt v přírodě je rozšířen i v Pionýru nebo Turistických oddílech mládeže atp.), ale jedinečnost skautské výchovné metody spočívá propojení všech jejích prvků.

Hodnotové ukotvení skautského hnutí je formulováno ve třech principech, které tvoří povinnost k Bohu, povinnost vůči druhým a povinnost vůči sobě. Povinnost k Bohu je vyjádřena jako celoživotní cesta za hledáním vyšších než hmotných hodnot, povinnost vůči druhým zahrnuje i hodnotu vlastenectví, budování vztahů mezi lidmi i společnostmi a snahu o mír. Povinnost vůči sobě je definována odpovědností za seberozvoj (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 1–2).

Skautský slib a zákon

Znění skautského slibu je: *„Slibuji na svou čest, jak dovedu nejlépe: sloužit nejvyšší Pravdě a Lásce věrně v každé době, plnit povinnosti vlastní a zachovávat zákony skautské, duší i tělem být připraven(a) pomáhat vlasti i bližním“* (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 2).

Deset bodů skautského zákona zní:

„1. Skaut je pravdomluvný.

2. Skaut je věrný a oddaný.

3. Skaut je prospěšný a pomáhá jiným.

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

5. Skaut je zdvořilý.

6. Skaut je ochráncem přírody a cenných výtvorů lidských.

7. Skaut je poslušný rodičů, představených a vůdců.

8. Skaut je veselé mysli.

9. Skaut je hospodárný.

10. Skaut je čistý v myšlení, slovech i skutcích“ (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 2).

Ve znění skautského slibu a zákona jsou definovány hodnoty, ke kterým se členové organizace hlásí. Složením skautského slibu je pak vyjádřen závazek tyto hodnoty uznávat.

Učení se zkušeností

Tento prvek skautské výchovné metody vychází z principu, že nejlepších výsledků učení lze dosáhnout vlastní aktivitou. Osvojení znalostí, dovedností i postojů je dosahováno prožitky a zážitky.

Družina

Družina je přirozená skupina vrstevníků, umožňující svým členům navazovat společenské vztahy, uplatňovat se jako člen společenství a rozvíjet své silné stránky a sociální role.

Symbolický rámec

Tento prvek skautské výchovné metody zahrnuje využití her, příběhů, symbolů a tradičních prvků, prostřednictvím kterých je srozumitelnou formou zprostředkováván členům hodnotový obsah, na kterém je skauting založen.

Příroda

Pro skautskou výchovu je příroda přirozeným prostředím, ve kterém se realizují skautské aktivity. Skautská činnost se zaměřuje také na péči o přírodu a na její ochranu.

Program osobního růstu

Prostřednictvím skautingu je mladým lidem nabízena náplň činnosti modifikovaná pro všechny věkové kategorie. Komplexní rozvoj jedince je realizován všestrannými aktivitami, které podporují individuální motivaci.

Dospělí průvodci

Úkolem dospělých je podporovat mladé lidi, pomáhat jim a provázet je na jejich životní cestě, za kterou postupně převezmou vlastní zodpovědnost.

Zapojení do společnosti

Skauting je realizován v lokálních společenstvích i na celosvětové úrovni a přispívá k řešení civilizačních výzev (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 2–3).

6 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI

Systém vzdělávání v organizaci Junák – český skaut, z. s. je tvořen vzdělávacími akcemi a kvalifikačními stupni, které jsou obvykle zakončeny zkouškou. Jeho součástí jsou i skautské orgány a jednotky, na kterých za systém výchovy a vzdělávání spočívá odpovědnost.

Na výchovu a vzdělávání je v organizaci kladen důraz, nejen co se týká odborného vzdělávání, ale i obecné kultivace osobnosti a směřování v souladu s tradicí a hodnotami organizace (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 7).

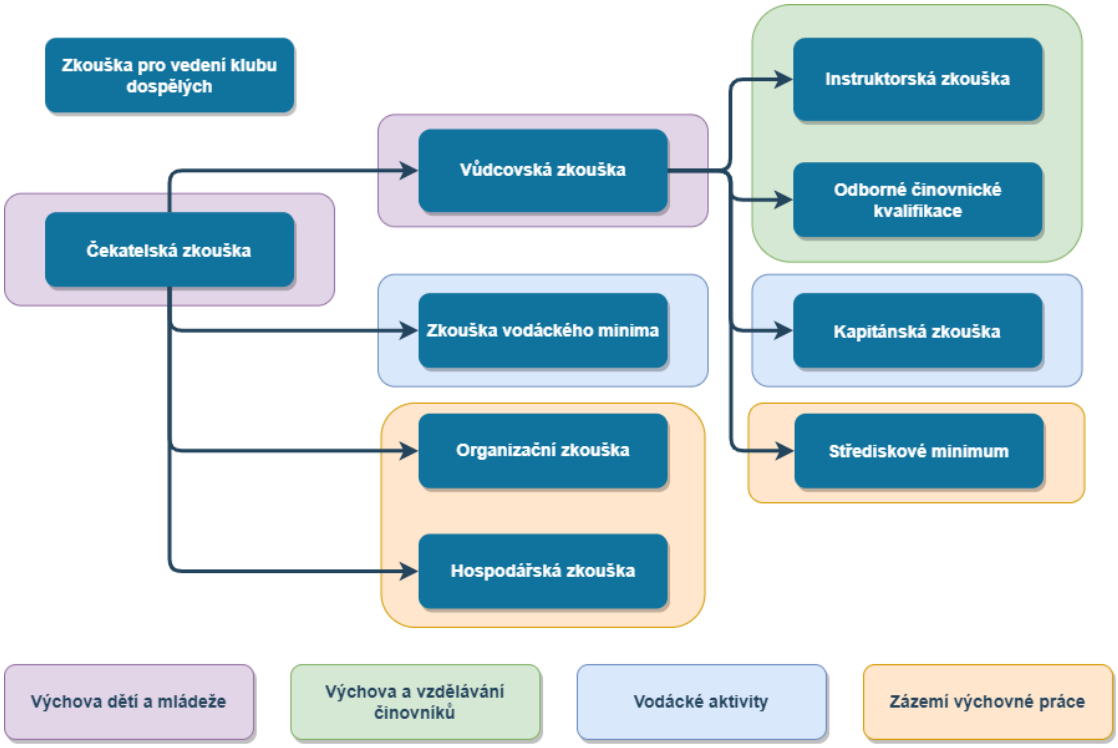
6.1 Kvalifikační stupně

V Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků[1] jsou zakotveny níže vypsané kvalifikační stupně, pro účely této práce jsou v následujících odstavcích popsány pouze vybrané. Zvoleny jsou ty, které se vztahují k výchově dětí a mládeže a ke vzdělávání a výchově činovníků. Kvalifikační stupně tvoří:

a) čekatelská zkouška,
b) vůdcovská zkouška,
c) zkouška pro vedení klubů dospělých,
d) činovnické kvalifikace pro vodáckou činnost,
e) organizační zkouška,
f) hospodářská zkouška,
g) střediskové minimum,
h) odborná činovnická kvalifikace,
i) instruktorská kvalifikace (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 8).

[1] *„Činovníkem se rozumí člen Junáka, který přijal spoluodpovědnost za naplňování poslání Junáka v souladu s principy vymezenými Stanovami tím, že přijal činovnickou funkci, s níž je spojena působnost podle vnitřního práva.“* (Junák – český skaut, z. s., 2022, s. 1)

Obrázek 3: Kvalifikační stupně



Zdroj: Junák – český skaut, z. s., 2021
upraveno autorkou práce, 2023

Čekatelská zkouška

Tato kvalifikace je první, kterou může uchazeč získat po dovršení věku patnáct let. Je výchozím stupněm v kvalifikačním systému. Držiteli tedy umožňuje získání navazujících kvalifikačních stupňů. Čekatelská zkouška má za cíl prověřit zralost a připravenost uchazeče k práci při rozvoji dětí a zajištění jejich bezpečnosti. Obsahem jsou základy oblastí pedagogiky, psychologie, skautské výchovné metody, metodiky činnosti oddílu a družiny a hospodářské a právní minimum. Držitel čekatelské zkoušky je oprávněn spoluúčastnit se vedení oddílu nebo se souhlasem vedoucího a dle jeho pokynů vést krátkodobou akci (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 14). Spolupůsobení při vedení oddílu znamená účastnit se plánovaní a realizace programu oddílu a podílet se na řízení fungování oddílu (Junák – český skaut, z. s., 2016, s. 9).

Vůdcovská zkouška

Uchazeč o tuto kvalifikaci musí dovršit věk osmnáct let. Získání vůdcovské zkoušky je podmínkou pro výkon některých funkcí v organizaci. Vůdcovská zkouška má za cíl ověřit schopnosti uchazeče pro výchovu a vedení mládeže v souladu se skautskými zásadami. Ověřované oblasti jsou obdobné jako u čekatelské zkoušky, ale znalosti jsou vyžadovány na pokročilejší úrovni. Zjišťují se osobnostní předpoklady zahrnující schopnost reprezentovat skautské hnutí na veřejnosti a odpovědnost za výchovu. Držiteli tento kvalifikační stupeň umožňuje samostatné vedení oddílu nebo tábora. (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 16). Vůdcovská zkouška je univerzální a umožňuje tedy vedení oddílu koedukovaného, dívčího, chlapeckého a s věkovou strukturou členů homogenní i heterogenní (Junák – český skaut, z. s., 2017, s. 7).

Instruktorská kvalifikace

Předpokladem pro získání této kvalifikace je u uchazeče splnění vstupních kritérií, kterými jsou věk a předchozí kvalifikace. Uchazeč musí dovršit věk dvacet jedna let a mít splněnou vůdcovskou zkoušku. Cílem instruktorské kvalifikace je prověřit, zda je uchazeče schopen výchovy a vzdělávání činovníků. Obsah instruktorské kvalifikace je stanoven ve skautském kompetenčním modelu. Držiteli tato kvalifikace dává možnost být instruktorem nebo vůdcem vzdělávací akce zaměřené na činovníky, být předsedou zkušební komise na těchto akcích a podílet se na dalších činnostech souvisejících se vzděláváním (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 24–25).

6.2 Vzdělávací akce

Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků vymezuje tyto výchovné a vzdělávací akce. Následující odstavce popisují některé vybrané akce, které se vztahují ke kvalifikačním stupňům popsaným v předchozí podkapitole. Mezi vzdělávací akce patří:

a) lesní kurzy,
b) čekatelské lesní kurzy,
c) vůdcovské lesní kurzy,
d) manažerské lesní kurzy,
e) lesní školy s různým zaměřením,
f) instruktorské lesní školy,
g) instruktorské školy,
h) další vzdělávací akce (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 8).

Kvalifikační vzdělávací akce umožňují uchazečům přípravu k získání příslušného kvalifikačního stupně rozvojem kompetencí skautského kompetenčního modelu (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 9).

Označením lesní kurz nebo lesní škola se rozumí taková akce zaměřená na výchovu a vzdělávání, která splňuje následující podmínky. Minimální počet účastníků je dvanáct. Délka akce je stanovena podle typu, ale jedna část musí trvat sedm dní po sobě následujících bez přerušení (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 25–27).

Čekatelské lesní kurzy

Tyto akce připravují účastníky jako uchazeče o čekatelskou zkoušku na práci s dětmi a mládeží. Minimální délka vzdělávací akce je devět dní. Účastníkům umožňují osobní rozvoj a rozšíření obzorů realizací programů, které je zároveň mohou inspirovat (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 32–33).

Vůdcovské lesní kurzy

Vzdělávací akce tohoto typu jsou zaměřené na přípravu uchazečů o vůdcovskou zkoušku. Délka vzdělávací akce je minimálně čtrnáct dní. Kurzy pomáhají účastníkům upevnit sounáležitost se skautským společenstvím a umožnit výměnu zkušeností a hledání nových výchovných postupů (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 33).

Instruktorské lesní školy

Vzdělávací akce připravují instruktory na výchovu a vzdělávání činovníků. Minimální délka vzdělávací akce je shodná jako u vůdcovského lesního kurzu, tedy čtrnáct dní. Obsahem vzdělávání je krom přípravy uchazečů na získání instruktorské kvalifikace také rozvoj všeobecné skautské vzdělanosti, která zahrnuje např. oblast duchovního rozměru skautingu, mravní výchovu nebo metodiku některé oblasti skautské výchovy (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 35–36).

6.3 Skautský kompetenční model

Skautský kompetenční model vznikl v rámci projektu Partnerství subjektů meziuniverzitní studentské sítě, který byl realizován od listopadu 2013. Jako první vznikl model pro úroveň vůdcovské zkoušky, dále pro čekatelskou zkoušku a následně model pro instruktorskou kvalifikaci a manažerskou úroveň.

Pro vznik skautského kompetenčního modelu byl využit projekt Klíče pro život, který realizoval Národní institut dětí a mládeže. V tomto projektu byly formulovány standardy pro vybrané pozice v organizacích sdružujících děti a mládež.

Ve skautském kompetenčním modelu jsou definovány oblasti, na které by měl být zaměřen rozvoj prostřednictvím vzdělávacích akcí a skautské činnosti (Vytásková a Kučerová, 2014, s. 9–14).

Skautský kompetenční model je tvořen strukturovanými požadavky na uchazeče o jednotlivé kvalifikační stupně a jejich držitele. Popsány jsou v něm dílčí úrovně i souvislosti vztahující se ke konkrétním funkcím v organizaci (Hlavinka a Procházka, 2020, s. 6).

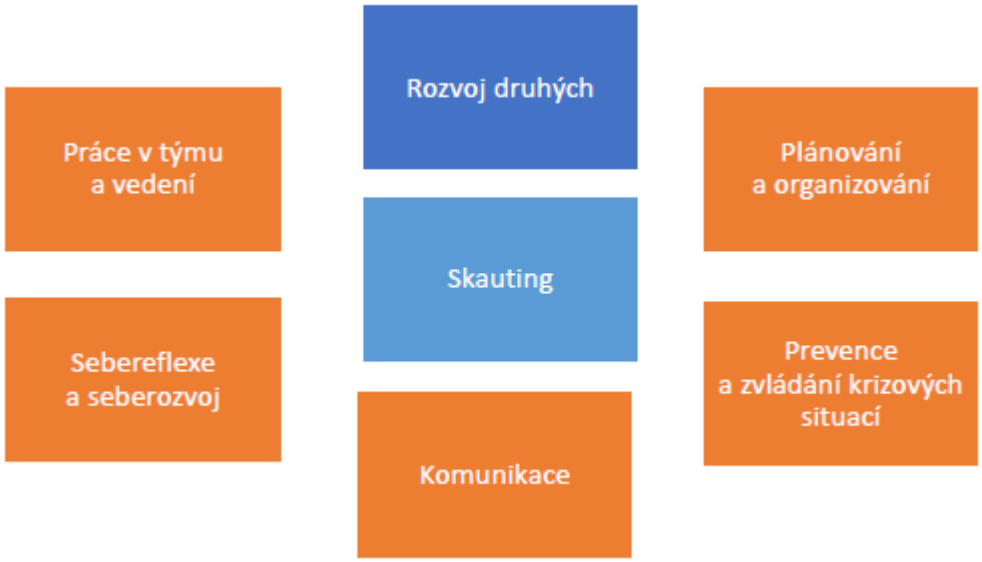
Kompetence skautského kompetenčního modelu

Kompetence Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací tvoří oblast měkkých kompetencí. Rozvoj druhých a Skauting jsou kompetence související s posláním a identitou organizace.

Kompetence Práce v týmu a vedení zahrnuje schopnost spolupracovat ve skupině a řídit její činnost. Kompetence Sebereflexe a seberozvoj je tvořena schopností pracovat se zpětnou vazbou a rozvíjet vlastní osobnost. Kompetence Komunikace je založena na schopnosti vyjadřovat se, aktivně naslouchat a způsob komunikace adekvátně přizpůsobovat různým situacím. Kompetence Plánování a organizování zahrnuje schopnost realizovat činnost v souladu s definovanými cíli prostřednictvím vhodně zvolených prostředků. Kompetence Prevence a zvládání krizových situací se skládá ze schopnosti předcházet krizovým situacím a řešit je, pokud nastanou a ze znalosti právních předpisů souvisejících s činností organizace.

Kompetence Rozvoj druhých je založena na znalosti pedagogických, andragogických a psychologických poznatků a jejich aplikaci v kontextu potřeb jednotlivce i skupiny. Kompetence Skauting je tvořena schopností realizovat aktivity v souladu s posláním a principy skautingu a pracovat s dětmi a mládeží podle pravidel organizace (Junák – český skaut, z. s., 2021, s. 43–45).

Obrázek 4: Skautský kompetenční model



Zdroj: Junák – český skaut, z. s., 2021

Kompetence instruktora – lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků

Obrázek 5: Měkké kompetence

Práce v týmu a vedení

Vytváří fungující vztahy a podílí se na posilování dobré atmosféry v týmu.

Pracuje komplexně s motivací členů týmu i účastníků. Dokáže, aby druzí dělali aktivity s chutí. (Motivy zjišťuje, nikoliv vnucuje.)

Umí pracovat v týmu.

Je schopen kvalitně spolupracovat s druhými. Přijímá osobní odpovědnost za dosažení společného cíle.

Dokáže jasně formulovat a strukturovat úkoly skupiny i jednotlivce vzhledem ke stanoveným cílům.

Ví jak získat (vyhledat, oslovit a kontraktovat) vhodné spolupracovníky v týmu i mimo něj.

Sebereflexe a seberozvoj

Stanovuje si cíle pro osobní rozvoj a pracuje na jejich naplnění, ví jak kompenzovat své rezervy.

Je zralou konstruktivní osobností. Zná své silné stránky, své rezervy, jejich projevy v různých situacích a pracuje s nimi. Přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání a dokáže se z něj poučit. Kriticky posuzuje, co umí a čemu rozumí.

Přijímá podněty ze zpětné vazby a vyvozuje z ní pro sebe důsledky. Vytváří podmínky pro to, aby mu byla poskytována zpětná vazba.

Zodpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Jedná v souladu s etikou práce instruktora. Jedná ve shodě s tím, co si myslí a co říká.

Pravidelně si obnovuje znalosti ve svém oboru a dále se v něm zdokonaluje.

Komunikace

Používá základní komunikační a prezentační postupy a techniky přiměřeně situacím. Chápe zásadní význam komunikace pro vzdělávání (mj. coby prostředku pro sladění očekávání účastníků s konceptem kurzu).

Informace získává a ověřuje za využití relevantních zdrojů.

Srozumitelně předává strukturované informace skupině posluchačů.

Rozlišuje mezi vlastním názorem a obecně sdíleným poznáním dané problematiky. Vyjadřuje názory a podkládá je argumenty, vytváří prostor pro vyjádření ostatních, efektivně moderuje diskusi.

Plánování a organizování

Pojmenovává silné stránky a rezervy vzdělávací akce. Rozpoznává vzdělávací potřeby účastníků (jednotlivců i skupiny) i aktuální potřeby zadavatele (hnutí,organizace) a pracuje s nimi jako se vstupy pro tvorbu vzdělávacího obsahu vzdělávací akce (VzA).

Rozumí principům skautského kompetenčního modelu. Definuje, vysvětlí a obhájí cíle vzdělávací akce, definuje cílovou skupinu a obsah vzdělávání s ohledem na skautský kompetenční model.

Volí jednotlivé programy v rámci vzdělávací akce i celkovou dramaturgii tak, aby naplňovaly cíle a odpovídaly podmínkám VzA.

Sestavuje harmonogram VzA, který odpovídá cílům a podmínkám VzA a který zahrnuje alternativy zohledňující možné proměny okolností (krizová situace, výpadek členů týmu, apod.).

Posuzuje míru naplnění stanovených cílů, a to i s využitím zpětné vazby od účastníků. Na základě zjištění přiměřeně přizpůsobuje podobu VzA. Po skončení VzA formuluje závěry do budoucna.

Prevence a zvládání krizových situací

Dodržuje pravidla bezpečnosti pro realizované aktivity, po stránce fyzické i psychické.

Vede skupinu v souladu s právními předpisy, zasahuje, když je právo porušováno.

Rozpozná problém ve skupině (účastníků, instruktorů) a má představu, jak s ním pracovat. Zvládne poskytnout prvotní krizovou intervenci.

Rozezná kritický stav, poskytne první pomoc, dodržuje zásady hygieny.

Rozpoznává bezpečnostní rizika v rámci vzdělávací akce a přiměřeně s nimi pracuje. Vnímá důležitý vliv duševní hygieny, správné životosprávy a relaxace na fungování skupiny. Psychicky a fyzicky náročné programy zařazuje na základě pedagogické rozvahy.

Zdroj: Junák – český skaut, z. s., 2022
upraveno autorkou práce, 2023

Obrázek 6: Kompetence související s posláním a identitou organizace

Rozvoj druhých	**Skauting**
Používá zpětnou vazbu jako prostředek rozvoje. Přizpůsobuje aktivity potřebám a specifikům skupiny účastníků. Rozumí skupinové dynamice a umí s ní pracovat. Uvědomuje si význam své role vzdělavatele pro vzdělávané. Působí na vzdělávané příkladem, utváří společenství, je autoritou. Volí formy a metody rozvoje s ohledem na rozvojové cíle, potřeby a možnosti skupiny a jednotlivců, se kterými pracuje. Ovládá několik metod předávání vzdělávacího obsahu (např. přednáška, workshop, hra, vzdělávací text, pracovní listy, …). Rozumí potenciálu a úskalím zážitkové pedagogiky (včetně vedení review) a rituálů. V návaznosti na cíle programu, rozvíjené kompetence a stav poznání v konkrétním oboru stanovuje vzdělávací obsah programu (didaktická transformace). Zhodnotí průběh provedeného programu a vyvozuje z toho důsledky. Inspiruje se pedagogickými trendy a umí je vhodně využít v rámci vzdělávacích programů. Chová se tak, jak chce, aby se chovali lidé, které rozvíjí. Dovede ověřit kompetence účastníků, zná různé formy ověřování a hodnocení.	Jedná v souladu s principy skautingu a přispívá k naplňování poslání skautingu. Zohledňuje aktuální potřeby vzdělávání a Junáka – českého skauta jako celku. Chápe instruktorství jako službu skautskému hnutí a společnosti. Využívá prvky skautské výchovné metody. Má skautské a tábornické dovednosti umožňující realizaci programů v přírodě a rozvoj členů v souladu s metodickými nástroji Junáka – českého skauta. Zná systém skautského vzdělávání, má přehled o jeho jednotlivých prvcích. Ví, jakou roli jednotliví aktéři ve vzdělávání mají. Naplňuje povinnosti a využívá svých práv vzdělavatele v Junáku – českém skautu. Využívá výchovné nástroje a metodiky Junáka – českého skauta pro vzdělávání činovníků.

Zdroj: Junák – český skaut, z. s., 2022
upraveno autorkou práce, 2023

7 VÝZKUM

7.1 Přípravná fáze

Vymezení výzkumného cíle

Cílem výzkumu je identifikovat klíčové kompetence lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků v organizaci Junák – český skaut, z. s. Výzkumný cíl je stanoven za účelem zjištění kompetencí, které sami lektoři ze své praxe považují za důležité a významné.

Výzkumné otázky

Pro realizaci výzkumu jsou formulovány tyto výzkumné otázky, které vychází ze skautského kompetenčního modelu. Celkem sedm kompetencí je rozděleno do dvou oblastí. Formulace otázek pokrývá obě oblasti kompetencí.

První otázka se zaměřuje na identifikaci jedné ze sedmi kompetencí skautského kompetenčního modelu. Otázka číslo dva vychází z předpokladu, že schopnost komunikovat, a tedy i kompetence Komunikace, je základem nejen pro lektorskou praxi ale i pro každodenní navazování a rozvíjení mezilidských vztahů. Poslední otázka se věnuje dvěma unikátním kompetencím, které jednoznačně vymezují skautský kompetenční model.

Otázka č. 1: Kterou oblast kompetencí skautského kompetenčního modelu považují lektoři za důležitější?

Otázka č. 2: Považují lektoři kompetenci Komunikace za významnější?

Otázka č. 3: Jaká kompetence z oblasti související s posláním a identitou organizace je pro lektory podstatnější?

Hypotézy

Po formulování výzkumných otázek jsou stanoveny následující hypotézy.

Dle Gavory (2000, s. 53) je hypotézou tvrzení vyjadřující vztah mezi dvěma proměnnými. Tyto proměnné musí být měřitelné nebo se musí dát kategorizovat.

Hypotéza č. 1: Za důležitější považují lektoři oblast měkkých kompetencí spíše než oblast kompetencí související s posláním a identitou organizace.

První hypotéza je formulována na základě předpokladu, že pro lektory kompetence související s posláním a identitou organizace nenabývají významu oproti měkkým kompetencím, protože tyto aspekty mají osvojeny skautskou výchovou, kterou prošli v dětském věku.

Hypotéza č. 2: Komunikace jako kompetence skautského kompetenčního modelu je považována lektory za významnější než jiné kompetence z oblasti měkkých kompetencí.

Hypotéza číslo dva je stanovena na základě argumentu výzkumné otázky, tedy že schopnost komunikovat a související kompetence Komunikace jsou nezbytné pro fungování společenských vazeb.

Hypotéza č. 3: Pro lektory je podstatnější kompetence Rozvoj druhých více než kompetence Skauting.

Poslední hypotéza je stanovena na základě předpokladu, že lektoři se v rámci své praxe více soustředí na komplexní rozvoj účastníků než na fungování organizace a hodnotový systém, ze kterého organizace vychází, protože zkušenosti s těmito tématy účastníci nabyli svým členstvím v organizaci.

7.2 Fáze sběru dat

Výzkumné metody

Pro realizaci byl zvolen smíšený výzkum uskutečněný prostřednictvím dotazníkového šetření kombinovaného se strukturovanými rozhovory.

Smíšený výzkum kombinuje metody kvantitativního a kvalitativního výzkumu (Hendl. 2016, s. 56).

Dotazník byl vytvořen nástrojem Google Forms, který je ve skautské organizaci běžně využíván a lektoři ho znají ze své praxe. Dotazník obsahoval deset uzavřených otázek. Soubor byl tvořen osmi otázkami s výběrem možností, jedna otázka byla dichotomická a jedna otázka zahrnovala odpovědi na pořadové škále.

Využití metody dotazníkového šetření umožňuje v krátkém čase a s nízkou finanční náročností získat data, která jsou dobře zpracovatelná.

Způsob realizace strukturovaných rozhovorů byl prostřednictvím telefonického hovoru. Pořízen byl zvukový záznam, který posloužil jako zdroj pro vytvoření textového zápisu odpovědí. Rozhovor byl tvořen čtyřmi otevřenými otázkami, které navazovaly na odpovědi respondentů na otázky uvedené v dotazníku.

Použití strukturovaného rozhovoru snižuje vliv tazatele na kvalitu rozhovoru, minimalizuje odlišnosti v datech získaných v jednotlivých rozhovorech a současně umožnuje jejich snazší analýzu (Hendl. 2016, s. 177–178).

Výzkumný vzorek

Respondenti byli zvoleni metodou záměrného výběru. Ten se vyznačuje stanovením kritérií významných pro daný výzkum (Gavora, 2000, s. 64). V tomto případě byl zvolen soubor s relevantními znaky, kterými jsou kvalifikační stupeň a aktivní praxe na daném typu vzdělávací akce. Subjekty výzkumu jsou držitelé instruktorské kvalifikace, kteří působí (nebo mezi lety 2019 a 2022 působili) na kurzech pro dospělé dobrovolníky (vůdcovský nebo instruktorský kurz).

Z dat poskytnutých organizací bylo zjištěno, že počet osob, které splňují daná kritéria, je dvě stě padesát sedm.

Z důvodu ochrany osobních údajů členů organizace nebylo umožněno zveřejnění jejich e-mailových adres pro přímé kontaktování. Proto byly využity alternativní způsoby distribuce dotazníku navržené ze strany koordinátora vzdělávání v organizaci. Dotazník

byl rozeslán vzdělavatelům, kteří prostřednictvím skupinové e-mailové adresy odebírají Občasník vzdělavatelům. Tento obsah odebírá čtyři sta deset osob. Dále byl dotazník zveřejněn na sociální síti Facebook na stránce Skautské vzdělávání, kterou sleduje jeden tisíc sedm set čtyřicet pět osob. Následně s časovým odstupem devíti dní byl dotazník rozeslán pořadatelům vzdělávacích akcí na veřejně dostupné e-mailové adresy. Touto cestou bylo kontaktováno třicet pět pořadatelských týmů. Sběr dat probíhal od 3. února do 19. února 2023.

Z respondentů, kteří se účastnili první části výzkumu vyplněním dotazníku, byl pro druhou fázi výzkumu realizovanou prostřednictvím strukturovaných rozhovorů stanoven náhodný výběr. Osloven byl každý sedmý respondent. Současně byla splněna podmínka dostupného výběru, kdy byli osloveni ti, kteří souhlas s kontaktováním vyjádřili vyplněním e-mailové adresy. Rozhovory probíhaly od 20. února do 24. února 2023.

7.3 Analýza získaných dat

Na rozeslané dotazníky odpovědělo třicet pět dotazovaných. Z nich byla většina mužů, kteří tvořili dvě třetiny respondentů. Nejvíce dotazníků, více než polovinu, vyplnili respondenti z nejstarší věkové skupiny, nejméně respondentů bylo v nejmladším věku. Více jak 60 % respondentů je držitelem instruktorské kvalifikace méně jak pět let. Detail struktury respondentů znázorňují tabulky 2–4.

Tabulka 2: Struktura respondentů podle pohlaví

Pohlaví	**Počet osob**	**Podíl**
Muž	23	65,7 %
Žena	12	34,3 %
Nechci uvést	0	0 %
Celkem	**35**	**100 %**

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tabulka 3: Struktura respondentů podle věku

Věk	**Počet osob**	**Podíl**
21–24 let	2	5,7 %
25–28 let	7	20 %
29–32 let	7	20 %
33 a více let	19	54,3 %
Celkem	**35**	**100 %**

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tabulka 4: Struktura respondentů podle doby držení instruktorské kvalifikace

Doba držení instruktorské kvalifikace	**Počet osob**	**Podíl**
0–2 roky	11	31,4 %
3–5 let	11	31,4 %
6–8 let	5	14,3 %
9 a více let	8	22,9 %
Celkem	**35**	**100 %**

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

V tabulce 5 je uvedeno, na kterém typu vzdělávací akce respondenti působí jako lektoři vzdělávání dospělých dobrovolníků. V praxi je obvyklé, že jeden lektor působí na více vzdělávacích akcích. Tento aspekt se promítá i do odpovědí, kdy dvanáct respondentů uvedlo dvě vzdělávací akce, kde působí a jeden respondent uvedl tři typy vzdělávacích akcí, na kterých působí jako lektor vzdělávání dospělých dobrovolníků. Nejčastěji respondenti působí na vůdcovských vzdělávacích akcích.

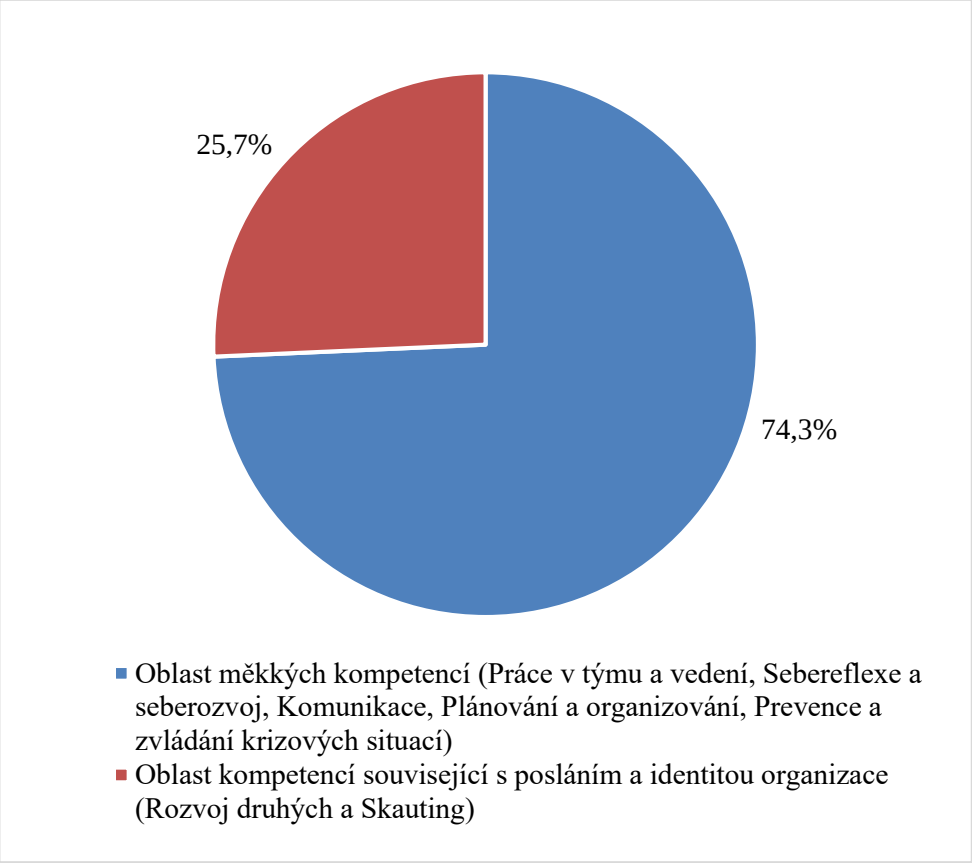
Tabulka 5: Struktura respondentů podle typu vzdělávací akce

Typ vzdělávací akce	**Počet osob**	**Podíl**
Vůdcovský kurz	9	18,4 %
Vůdcovský lesní kurz	29	59,2 %
Instruktorská škola	2	4,1 %
Instruktorská lesní škola	9	18,4 %
Celkem	**49**	**100 %**

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Téměř tři čtvrtiny respondentů uvedly, že oblast měkkých kompetencí, která je tvořena kompetencemi Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací považují za důležitější spíše než oblast kompetencí související s posláním a identitou organizace, mezi které patří kompetence Rozvoj druhých a Skauting.

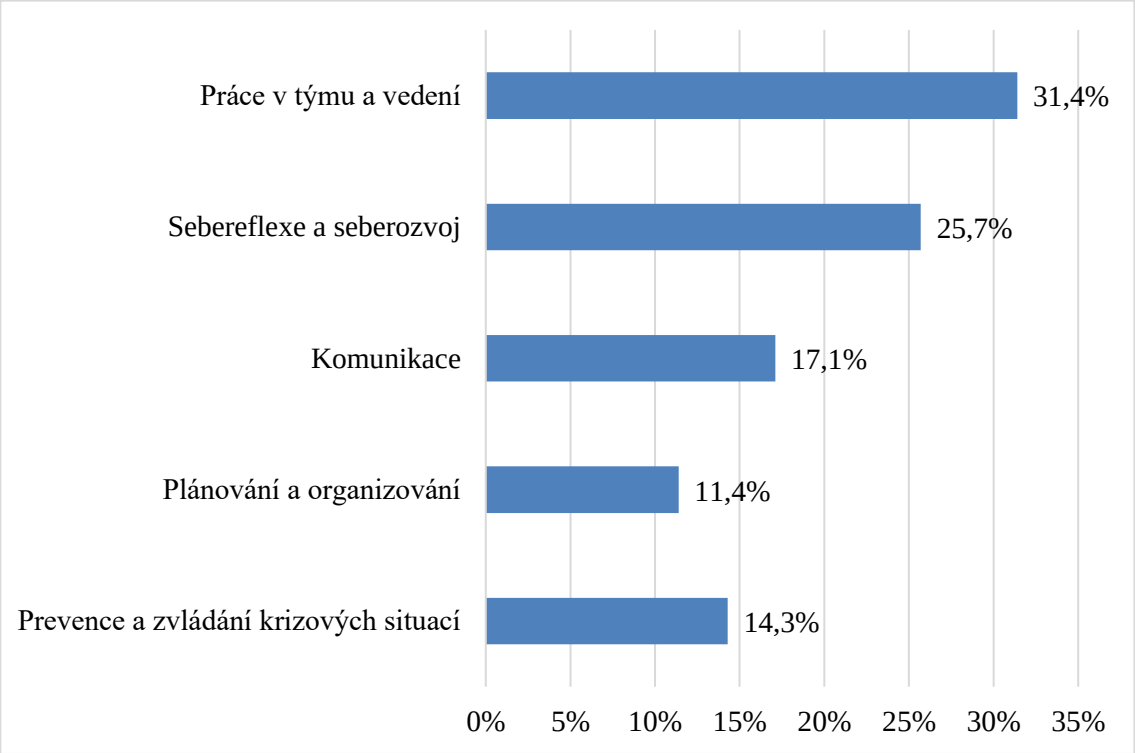
Graf 1: Oblasti kompetencí podle důležitosti



Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Za nejdůležitější kompetenci z oblasti měkkých kompetencí považují respondenti kompetenci Práce v týmu a vedení, kterou vybralo 31,4 % dotazovaných. 25,7 % respondentů označilo kompetenci Sebereflexe a seberozvoj. Kompetenci Komunikace vybralo 17,1 % respondentů.

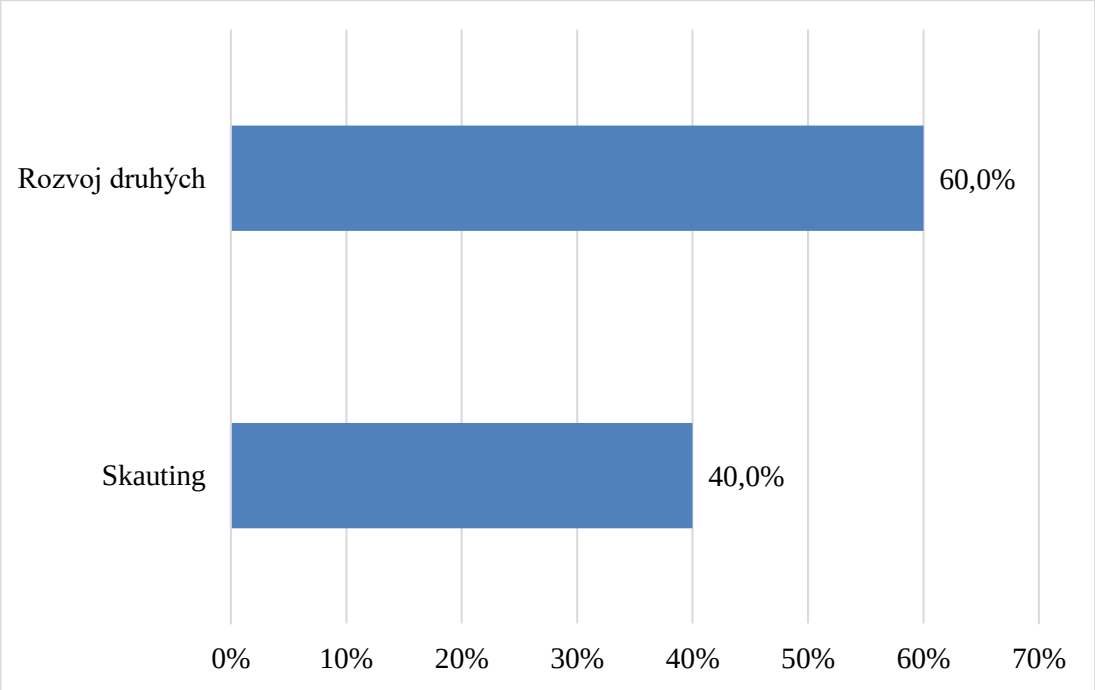
Graf 2: Kompetence z oblasti měkkých kompetencí podle důležitosti



Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Za nejdůležitější kompetenci z oblasti související s posláním a identitou organizace považuje 60 % respondentů kompetenci Rozvoj druhých.

Graf 3: Kompetence z oblasti související s posláním a identitou organizace podle důležitosti



Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tabulka 6 ukazuje rozřazení všech sedmi kompetencí skautského kompetenčního modelu podle důležitosti. Kompetence Práce v týmu a vedení je nejdůležitější, kompetence, Plánování a organizování je nejméně důležitá z oblasti měkkých kompetencí. Z oblasti související s posláním a identitou organizace je nejdůležitější kompetence Rozvoj druhých. Pro vyhodnocení odpovědí respondentů byl využit vážený průměr.

Tabulka 6: Řazení kompetencí podle důležitosti

Kompetence	**Řazení podle důležitosti**
Práce v týmu a vedení	7
Rozvoj druhých	6
Sebereflexe a seberozvoj	5
Skauting	4
Komunikace	3
Prevence a zvládání krizových situací	2
Plánování a organizování	1

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Téměř všichni respondenti souhlasí, že by měli dále rozvíjet kompetence, které považují za nejdůležitější.

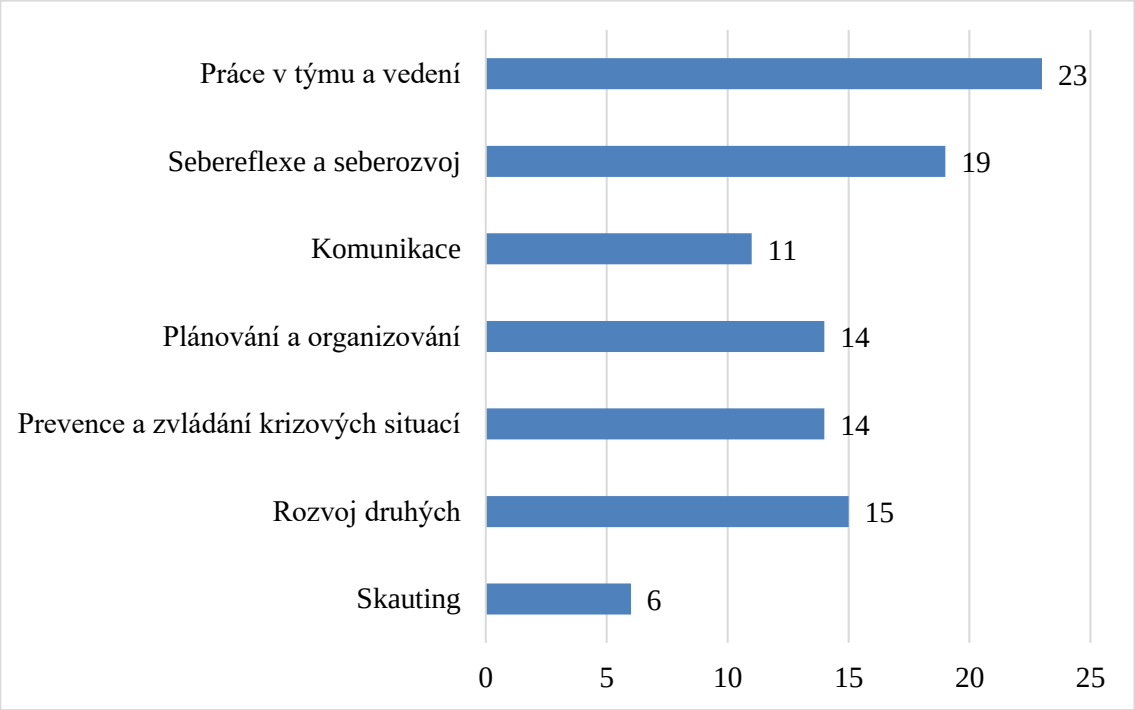
Tabulka 7: Souhlas s rozvojem kompetencí považovaných za nejdůležitější

Odpověď	**Počet odpovědí**	**Podíl**
Ano	34	97,1 %
Ne	1	2,9 %

Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Při výběru kompetencí, které by respondenti chtěli dále rozvíjet, měli možnost zvolit více než jednu kompetenci. Nejčastěji byla vybrána kompetence Práce v týmu a vedení z oblasti měkkých kompetencí. Z oblasti kompetencí související s posláním a identitou organizace byl největší výskyt odpovědí u kompetence Rozvoj druhých.

Graf 4: Kompetence podle preference k rozvoji



Zdroj: autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Realizováno bylo pět strukturovaných rozhovorů. Na základě zvukového záznamu pořízeného při telefonickém hovoru byla vytvořena doslovná transkripce. *„Transkripcí se nazývá proces převodu mluveného z interview nebo ze skupinové diskuse do písemné podoby.“* (Hendl, 2016, s. 212) Následně byla data podrobena otevřenému kódování za účelem identifikace témat a obecnějších kategorií (Hendl, 2016, s. 251).

Dotazováni byli dva muži a tři ženy. Tři respondenti byli ve věku 25–28 let, dva respondenti byli z věkové skupiny 29–32 let. Dva z respondentů jsou držiteli instruktorské kvalifikace méně než dva roky. Tři respondenti jsou držiteli instruktorské kvalifikace 3–5 let. Všichni respondenti působí na vůdcovské vzdělávací akci.

7.4 Interpretace výsledků

Hypotéza č. 1: Za důležitější považují lektoři oblast měkkých kompetencí spíše než oblast kompetencí související s posláním a identitou organizace.

Analýza získaných dat týkajících se důležitosti kompetencí dle oblastí prokázala, že 74,3 % respondentů považuje za důležitější skupinu měkkých kompetencí.

Dotazovaní v rozhovorech jako důvody, pro které oblast měkkých kompetencí považují za důležitější, uvedli využitelnost v osobním životě i mimo působení v organizaci a v adaptaci na rychle se měnící svět. Kompetence z oblasti měkkých kompetenci považují za zastřešující pro činnost lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků. Za podstatný považují jejich význam pro fungování týmu vzdělávací akce.

Hypotéza č. 1. byla potvrzena.

Hypotéza č. 2: Komunikace jako kompetence skautského kompetenčního modelu je považována lektory za významnější než jiné kompetence ze skupiny měkkých kompetencí.

Vyhodnocením dat získaných šetřením v oblasti měkkých kompetencí bylo zjištěno, že za významnější považují respondenti kompetenci Práce v týmu a vedení, kterou vybralo 31,4 % respondentů a kompetenci Sebereflexe a seberozvoj, která je významnější pro 25,7 % respondentů. Komunikaci jako kompetenci skautského kompetenčního modelu uvedlo pouze 17,1 % respondentů.

Kompetence Práce v týmu a vedení se jako odpověď na otázku, jakou kompetenci lektoři vzdělávání dospělých dobrovolníků chtějí rozvíjet, vyskytla s četností 23 odpovědí. Druhou nejčastější uvedenou kompetencí byla kompetence Práce v týmu a vedení s výskytem 19 odpovědí. Kompetence Komunikace uvedená s četností 11 odpovědí byla až předposlední preferovanou kompetencí, kterou chtějí lektoři rozvíjet.

Z realizovaných rozhovorů vyplývá, že kompetence Práce v týmu a vedení je považována za nejdůležitější z důvodu významu týmové spolupráce pro vzdělávací akce i pro celé skautské hnutí. Týmy vznikají už ve družinách, podílí se na vedení oddílů, řízení středisek a realizují činnost dalších organizačních jednotek, kde lektoři vzdělávání dospělých dobrovolníků také působí.

Význam kompetence Sebereflexe a seberozvoj vychází z nezbytnosti této kompetence v základním fungování jedince jako individuality i v sociálních interakcích.

Kompetenci Komunikace považují za nejdůležitější z důvodu široké uplatnitelnost. Uvažují o této kompetenci jako o základu pro fungování nejen jako lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků, ale obecně jako účastníka všech sociálních interakcí. Toto zjištění podporuje argumentaci formulování hypotézy, ale výsledky dotazníkového šetření hypotéza potvrzena nebyla.

Hypotéza č. 2 byla vyvrácena.

Hypotéza č. 3: Pro lektory je podstatnější kompetence Rozvoj druhých více než kompetence Skauting.

Na základě analýzy dat bylo zjištěno, že kompetenci Rozvoj druhých za podstatnější kompetenci považuje 60 % respondentů.

Kompetence Rozvoj druhých se jako odpověď na otázku, jakou kompetenci lektoři vzdělávání dospělých dobrovolníků chtějí rozvíjet, vyskytla s četností 15 odpovědí. Jedná se o třetí nejčastější výskyt. Kompetence Skauting byla uvedena s četností 6 odpovědí, což z ní činí nejméně preferovanou kompetenci, kterou chtějí lektoři rozvíjet.

Dotazovaní v rozhovorech uvedli jako důvody významu kompetence Rozvoj druhých uplatnitelnost této kompetence při předávání skautských hodnot a tradic, ke kterým se organizace hlásí.

Hypotéza č. 3 byla potvrzena.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce je předkládána s cílem analyzovat kompetenční model lektora v organizaci Junák – český skaut, z. s. a identifikovat klíčové kompetence lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků.

Vzdělávaní realizované v organizaci Junák – český skaut, z. s. spadá do kategorie zájmového vzdělávání dospělých. Je realizováno ve volném čase účastníků, naplňuje jejich vzdělávací potřeby a ovlivňuje jejich hodnotovou orientaci.

Občanské vzdělávání dospělých nabývá v současnosti na celospolečenském významu. Některá témata se uplatňují i ve vzdělávání v organizaci Junák – český skaut, z. s. Povinnost k vlasti je zakotvena ve skautském poslání, její naplňování lze uskutečnit prostřednictvím vzdělávání v oblasti bezpečnosti a připravenosti na mimořádné události. Stejně tak je v poslání zdůrazňována povinnost vůči přírodě, která je zahrnuta v oblasti environmentální a ekologické výchovy.

Lektoři vzdělávání dospělých dobrovolníků v organizaci Junák – český skaut, z. s. působí jako dobrovolníci. Za svou lektorskou činnost nejsou finančně odměňováni, působí ve svém volném čase.

Organizaci Junák – český skaut, z. s. lze zařadit mezi staré servisní organizace, ale svou porevoluční činností v oblasti charity (např. zapojení skautů v pomoci při živelných katastrofách) se působení částečně prolíná i s aktivitami nových servisních a nových advokačních organizací.

Kompetence jako soubor vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot se uplatňují i ve vzdělávacím systému organizace Junák – český skaut, z. s. Klíčové kompetence nabývají významu v osobním rozvoji, začlenění do společnosti a v uplatnění v zaměstnání.

Skautský kompetenční model tvoří sedm kompetencí, které lze rozdělit do dvou oblastí. Jednotlivé kompetence skautského kompetenčního modelu jsou navzájem provázané a neoddělitelné. Přesto lze vysledovat určitou diferenciaci, která je i předmětem výzkumu v praktické části této práce. Dvě stanovené hypotézy se prostřednictvím dotazníkového šetření a rozhovorů realizovaných s lektory vzdělávání dospělých dobrovolníků v organizaci Junák – český skaut, z. s. podařilo potvrdit, jedna hypotéza byla vyvrácena.

Lektoři považují některé kompetence za důležitější, významnější a zastřešující. Za důležitější je považována oblast měkkých kompetencí. V této oblasti jsou za kompetence s největším významem považovány kompetence Práce v týmu a vedení a Sebereflexe a seberozvoj. Za nejdůležitější kompetenci z oblasti související s posláním a identitou organizace je považována kompetence Rozvoj druhých.

Prostřednictvím rozvíjení těchto kompetencí lze dosáhnout zvýšení kvality lektorských dovedností a tím zlepšit k celkovou úroveň vzdělávací akce.

Využití výsledků výzkumu je pro pořadatele vzdělávacích akcí, které jsou zaměřené na uchazeče o instruktorskou kvalifikaci. Vzdělavatelům znalost kompetencí, které sami lektoři považují za klíčové, umožní vhodně modifikovat obsah vzdělávací akce s důrazem na rozvoj kompetencí, které jsou lektory považovány za důležitější.

V rámci organizace Junák – český skaut, z. s. je možnost využití výzkumných výsledků v oblasti podpory vzdělavatelů. Na základě zjištění ohledně důležitosti vybraných kompetencí mohou být vytvořeny metodické materiály nebo zorganizovány semináře zaměřené na rozvoj kompetencí, které jsou pro lektory dospělých dobrovolníků nejdůležitější. Organizace Junák – český skaut, z. s. každoročně pořádá setkání vzdělavatelů s názvem Ústřední lesní škola. V rámci této akce mohou být vzdělavatelé s výsledky výzkumu seznámeni, organizaci bude text práce k dispozici ke zveřejnění.

Závěry výzkumu mohou posloužit jako východiska pro další šetření. Kvantitativně lze zkoumat, zda jsou kompetence považované za důležité v čase proměnlivé. Kvalitativní výzkum lze zaměřit na zjištění důvodů, z jakých jednotlivé kompetence nabývají na důležitosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

HLAVINKA Filip a Jakub PROCHÁZKA. *Kompetence ve skautském vzdělávání.* Praha: Junák – český skaut, z. s., Tiskové a distribuční centrum, 2020. 25. s.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Čekatelská zkouška*. Praha: Junák – český skaut, z. s., Tiskové a distribuční centrum, 2016. ISBN 978-80-7501-100-8.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků.* Praha: Junák – český skaut, z. s., 2021. 68 s.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Stanovy spolku Junák – český skaut, z. s.* Praha: Junák – český skaut, z. s., 2022. 27 s.

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Vůdcovská zkouška: příručka nejen k přípravě na vůdcovskou zkoušku*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR, Tiskové a distribuční centrum, 2017. ISBN 978-80-86825-81-6.

MATULAYOVÁ, Tatiana, Pavlína JURNÍČKOVÁ a Jakub DOLEŽEL. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5110-7.

NÁRODNÍ INFORMAČNÍ CENTRUM PRO MLÁDEŽ. *Dobrovolnictví*. 6., aktualizované vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2018. ISBN 978-80-7481-213-2.

NEUSAROVÁ, Jana. *Zájmové a občanské vzdělávání.* První vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2019. ISBN 978-80-7452-143-0

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského s.r.o., 2003. ISBN 80-86723-03-8.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání a profesním rozvoji*. Praha: Česká andragogická společnost, 2020. ISBN 978-80-907809-5-8.

VYTÁSKOVÁ Jana a Ivana KUČEROVÁ. *Expertní analýza na téma: Kompetenční model pro Junáka.* Brno, 2014. 36 s.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BERAN SLÁDKAYOVÁ, Michaela. *Občianske vzdelávanie dospelých*. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2019. ISBN 978-80-557-1535-3.

BERAN SLÁDKAYOVÁ, Michaela a Jana NEUSAROVÁ. *Modely občianskeho vzdelávania dospelých*. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2021. ISBN 978-80-557-1906-1.

BIRZEA, C. 2000. *Education for democratic citizenship: A lifelong learning perspective.* Strasbourg: Council of Europe, 2000. 88 s.

KUPCOVÁ, Veronika. *Záujmové vzdelávanie dospelých z aspektu kvality*. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2014. ISBN 978-80-557-0744-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Vzdělávání* [online]. © 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/vzdelavani/index.html

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Fakta a čísla* [online]. © 2023 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: https://www.skaut.cz/skauting/fakta-a-cisla/

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. *Historie* [online]. © 2023 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: https://www.skaut.cz/skauting/historie/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měkké kompetence* © 2017 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: https://cdk.nsp.cz/mekke-kompetence-v1.2

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. *Lektor/lektorka dalšího vzdělávání* [online]. © 2023 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-581-Lektorlektorka_dalsiho_vzdelavani/revize-3373

RADA EVROPSKÉ UNIE. *Doporučení rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení* [online]. © 2023 [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Pyramida občanského vzdělávání 15

Obrázek 2: Organizační struktura 32

Obrázek 3: Kvalifikační stupně 36

Obrázek 4: Skautský kompetenční model 40

Obrázek 5: Měkké kompetence 41

Obrázek 6: Kompetence související s posláním a identitou organizace 42

Seznam tabulek

Tabulka 1: Typologie neziskových organizací 22

Tabulka 2: Struktura respondentů podle pohlaví 46

Tabulka 3: Struktura respondentů podle věku 47

Tabulka 4: Struktura respondentů podle doby držení instruktorské kvalifikace 47

Tabulka 5: Struktura respondentů podle typu vzdělávací akce 48

Tabulka 6: Řazení kompetencí podle důležitosti 52

Tabulka 7: Souhlas s rozvojem kompetencí považovaných za nejdůležitější 52

Seznam grafů

Graf 1: Oblasti kompetencí podle důležitosti 49

Graf 2: Kompetence z oblasti měkkých kompetencí podle důležitosti 50

Graf 3: Kompetence z oblasti související s posláním a identitou organizace podle důležitosti..... 51

Graf 4: Kompetence podle preference k rozvoji..... 53

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha B - Rozhovory IV

Příloha A - Dotazník

Milé instruktorky, milí instruktoři,

jsem studentkou oboru Andragogika na Univerzitě Jana Amose Komenského Praha a v souvislosti s realizací výzkumu pro bakalářskou práci s názvem Kompetenční model lektora v organizaci Junák – český skaut, z. s. se na vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku a následnou spolupráci při realizaci rozhovorů.

Výzkum je zaměřen na držitele instruktorské kvalifikace (IK), kteří působí nebo působili mezi lety 2019 a 2022 na vůdcovském nebo instruktorském kurzu.

Cílem šetření je zjistit, které kompetence skautského kompetenčního modelu považujete ve své praxi za klíčové pro působení jako instruktora – lektora vzdělávání dospělých dobrovolníků.

Odpovědi by vám neměly zabrat více než 10 minut. Pro následné rozhovory budou osloveni náhodně vybraní respondenti. Rozhovor bude trvat do 15 minut.

Děkuji za váš čas.

Petra Turečková – Blecha

1. Jak dlouho jsi držitelem/držitelkou IK?

- 0-2 roky
- 3-5 let
- 6-8 let
- 9 a více let

2. Na kterém typu kurzu působíš nebo jsi působil/a?

- Vůdcovský kurz
- Vůdcovský lesní kurz
- Instruktorská škola
- Instruktorská lesní škola

3. Kterou z oblastí kompetencí považuješ za důležitější?

- Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací)
- Oblast kompetencí související s posláním a identitou organizace (Rozvoj druhých a Skauting)

4. Vyber nejdůležitější kompetenci z oblasti měkkých kompetencí (pouze jedna odpověď):

- Práce v týmu a vedení
- Sebereflexe a seberozvoj
- Komunikace
- Plánování a organizování
- Prevence a zvládání krizových situací

5. Vyber nejdůležitější kompetenci z oblasti související s posláním a identitou organizace:

- Rozvoj druhých
- Skauting

6. Seřaď kompetence skautského kompetenčního modelu podle důležitosti (7 nejdůležitější, 1 nejméně důležitá):

- Práce v týmu a vedení
- Sebereflexe a seberozvoj
- Komunikace
- Plánování a organizování
- Prevence a zvládání krizových situací
- Rozvoj druhých
- Skauting

7. Souhlasíš, že kompetence, které považuješ za nejdůležitější, bys měl/a dále rozvíjet?

- Ano
- Ne

8. Kterou kompetenci bys chtěl/a rozvíjet? (možnost více odpovědí)

- Práce v týmu a vedení
- Sebereflexe a seberozvoj
- Komunikace
- Plánování a organizování
- Prevence a zvládání krizových situací
- Rozvoj druhých
- Skauting

9. Pohlaví

- Muž
- Žena
- Nechci uvést

10. Věk

- 21-24 let
- 25-28 let
- 29-32 let
- 33 a více let

Respondent A

1. Popiš prosím důvody, pro které Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací) považuješ za důležitější:

„Já si myslím, že bych tyhle části rozdělil, protože jsou věci, které dokážou být při zanedbání v pohodě a při nejhorším ti "Nevyjde čas na hru" anebo je to část prevencí a zvládání krizových situací jednodušeji. Kdy jde o zdraví a životy a může ta situace být nebezpečná. A proč si myslím, že jsou důležitý? Právě proto, že jsou to věci, které jsou nejen pro skautský svět ale i pro osobní život využitelné. A pak samozřejmě to, co jsem říkal."

2. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Prevence a zvládání krizových situací?

„Asi to bude právě z hlediska bezpečnosti a případného zanedbání, když se zanedbá ta část."

3. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Rozvoj druhých?

„Aby to, co my děláme, tak aby nezaniklo. A ta činnost, kterou děláme, se předávala dál a dál a aby ty generace… Prostě myslím si, že Junák vychovává v nějakým správným směru, slušnosti, připravenosti do osobního života, společenského života. Tak aby se hodnoty předávaly dál a prostě se ve společnosti nestalo to co se pomalu stává."

4. Proč bys chtěl rozvíjet kompetenci Prevence a zvládání krizových situací?

„Protože si myslím, že je to obor, který je velmi důležitý a je to s rozvíjejícím se dnešním světem pořád aktuální téma, které se pořád posouvá dál a dál a prostě s rozvojem doby se rozvíjejí i případná rizika. Je prostě jasné, že před 20 lety nebyli rizika stejný jako jsou letos."

Respondent B

1. Popiš prosím důvody, pro které Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací) považuješ za důležitější:

„V podstatě mi jde o to, že jsou nějakým způsobem zastřešující. Jo, že prostě když máš dobře zmáknutou komunikaci, zvládání krizových situací, vedení, takový ty základní věci, tak v tom máš obsaženou spoustu dalších, jako další záležitosti softskillové, které jsou si myslím zastřešující.“

2. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Komunikace?

„Mě přijde, že vlastně jako nějakým způsobem je ta komunikace nejdůležitějším obecně pro to vedení a život jako takový. Všechno ostatní jsi schopná si vykomunikovat, když to řeknu takto. Ale mě prostě přijde, když si třeba nejsi jistý v něčem, čemkoliv, tak to prostě vykomunikuješ. Když neumíš komunikovat, tak jsi hrozně omezený v možnostech, co můžeš dělat.“

3. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Skauting?

„Mě přijde, že kompetence skauting do sebe nějakým způsobem ten rozvoj druhých má, jakože implementovaný, když nad tím takto přemýšlím, tak z mého pohledu prostě ten skauting jako nástroj obecně pro rozvoj osobnosti má tak v sobě implementovaný i ten rozvoj druhých i když ne doslovně. A proto pro mě byl důležitější, protože je to větší obsáhlejší kapitola.“

4. Proč bys chtěla rozvíjet kompetence Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Rozvoj druhých?

„Já klidně řeknu tak obecně co si o tom myslím a potom rozeberu jednotlivé. Za mě prostě ten tým, vedení, sebereflexe, komunikace, rozvoj druhých atd. jsou prostě důležitý věci pro fungování týmu. A přijde mi, že jako ten skauting a skautský kompetenční model hodně na týmech stojí. A na týmové spolupráci, a proto mi to přišlo jako nejdůležitější jako rozvíjet jako tady v této vůdcovské oblasti. Myslím si, že spoustu těch věcí, co tam bylo uvedeno dalších jsem nepriotizovala. Mi přijdou třeba důležitější u čekatelských kompetencí nebo instruktorských kompetencí. Ale pro to, čím já se zabývám a obecně si i myslím, že v životě to pro mě bylo nejdůležitější. Tak to jsou tyhle ty oblasti, které jsem uvedla. To znamená nějakým způsobem práce s týmem, to znamená s lidma s kterýma spolupracuju, pro mě konkrétně i to vedení. Což bylo i o tom zorganizovat tu skupinu, což chápu, že ne každý to potřebuje ale kdo chce být vedoucím oddílu tak to určitě potřebuje. Sebereflexe je naprosto zásadní pro jakékoliv fungování v lidském společenství a v dnešní době to jde vidět mnohem víc než kdy jindy. Rozvoj druhých souvisí s týmem a vedením. Komunikace o tom jsme se bavili. Myslím, si, že je to základ veškeré týmové práce. Plánování je důležité, protože bez dobrého plánování neuděláš nic zajímavějšího než jednu víkendovku. Myslím si, že pro ty vedoucí je tohle zásadní a tím se liší od třeba od čekatele. Tím, že umí dlouhodobě naplánovat nějakou věc. Za mě, jak já jsem

stavěná. tak pro mě ty softskillové, týmové, sebereflektivní věci jsou a budou vždycky nejdůležitější pro život. Ale jinak spousta těch dalších uvedených věcí mi přijde užitečná ale v jiné fázi života než ve vůdcovské fázi. Přijde mi, že některé věci jsou důležitější pro čekatele a něco zase pro instruktory.“

Respondent C

1. Popiš prosím důvody, pro které Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací) považuješ za důležitější:

„Jo, za mě je to z toho důvodu, že vůdcovská kvalifikace zároveň znamená kvalifikaci starat se o ty děti to znamená mít za ně odpovědnost nést za ně odpovědnost a nést odpovědnost za bezpečnost fungování tábora. A za mě na prvním místě je, aby děti byli v bezpečí a v dobře zorganizovaném prostředí, a to mi připadá jako základní výchozí bod i jako v podstatě na Maslowově pyramidě potřeb před tím, než do toho může člověk vnášet poslání. Za mě na prvním místě je, aby člověk nezabil děti a postaral se o jejich normální základní blaho a fungování celého týmu a organizování celého pořádku tábora. Na druhém místě se snažit do toho dostávat poslání. Pro účely člověka, který má vůdcovskou zkoušku a má mít jakoby povolení pro pořádání táborů a práci s dětma. Pro tu funkci mi to připadá zásadnější.“

2. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Práce v týmu a vedení?

„Přijde mi, že do velké míry, celá ta akce je blbě když by to táhnul jeden člověk a nepřijde mi to zdravý. Pro mě osobně mi přijde ve skautském prostředí důležité mít tým lidí, umět delegovat práci a umět pochopit kde jsou moje slabiny a kde mám tedy jiný lidi v týmu, kteří to za mě vynahradí. To znamená, že je pro mě důležité nejet sám na sebe ale umět dát dohromady fungující tým lidí, kteří tu celou akci nebo celý oddíl povedou. Takže pro mě je to uvědomění toho, že nemusím rozumět všemu, nemusím všechno umět, ale musím vědět, co všechno musíme v týmu mít a musíme mít obstaraný a seženu lidi, kteří to obstarají. A tím budou spolupracovat dobře v týmu. Takže to beru hodně jako level uvědomění si vlastních hranic a vlastních možností a najdu někoho kdo doplní mé slabiny abych fungoval dobře jako vedoucí.“

3. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Rozvoj druhých?

„Přijde mi, že rozvoj druhých je to, co člověk musí umět, aby ten skauting mohl předávat obecně dál. Musím umět pomáhat lidem se rozvíjet, musím děti rozvíjet, ostatní vedoucí rozvíjet. Musím jim pomáhat posouvat se a zlepšovat se, a teprve pak skrze to můžu rozvíjet skauting. To mi připadá, že je dobré, když si jako ty děti nebo vedoucí ze skautingu odnesou, a to je schopnost rozvíjet se a pracovat dál na sobě. A to je potřeba se od někoho naučit, a proto mi přijde důležitý, aby vedoucí uměli rozvíjet druhý lidi. A skauting je pro mě na druhým místě ne proto, že by byl míň důležitý ale proto, že je nutné pro jeho předávání nejprve zvládnout schopnost rozvíjet druhé lidi.“

4. Proč bys chtěla rozvíjet kompetenci Sebereflexe a seberozvoj, Rozvoj druhých?

„Přijde mi, že vždycky, a to nejen ve skautském a vůdcovském prostředí, tak je jakoby hrozně důležitý vědět kde si stojím a co zvládám a co nezvládám. A být schopný říct, kde mám mezery a kam potřebuji jít dál, nebo kde potřebuji pomoc. A přijde mi, že tady to je obecně spíš celoživotní směřování, které by člověk měl mít. A měl by se ho učit celou dobu. A proto to beru jako předpoklad pro obecně dobrý fungování ve všech ostatních oblastech, to znamená schopnost práce se sebou, sebereflexe, fungování sám se sebou, být schopný sám sebe posouvat. To mi připadá jako základní predispozice pro to zvládnout případně i všechny ostatní kompetence. To znamená na sobě i cíleně pracovat, být sám k sobě upřímný a zároveň být schopen tuto schopnost pracovat sám na sobě předávat i dalším lidem. Připadá mi, že je to predispozice pro to zvládat všechny kompetence dobře. Neschopnost naopak sebereflexe je, že je člověk zabedněný na jednom místě a není schopný se na sebe podívat, zjistit kde má mezeru a kam se má posouvat nebo kde ještě má máknout. To bez schopnosti sebereflexe prostě není schopný. Nebo bez schopnosti aspoň přijmout zpětnou vazbu od druhých lidí.“

Respondent D

1. Popiš prosím důvody, pro které Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací) považuješ za důležitější:

„Přijde mi, že softskills jsou věci, které daleko líp reagují na měnící se svět, který je každým půlrokem, každým rokem jiný. A my musíme reagovat na to co se zrovna děje. Takže v tomto případě mi přijdou skoftskills trošku důležitější kompetence, kterou předávat. Zároveň v rámci

nějaký výchovy mi přijde důležitější, když tady ty dovednosti vůdce má. Protože trochu líp dokáže reagovat na potíže, které ty děti mají.“

2. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Plánování a organizování?

„Protože v době, kdy každý toho má mnoho a každou dobou je někde jinde a zaměřuje se na velké penzum věcí nebo aktivit, tak mi přijde důležitý to plánování uchopit tak, aby ty cíle byli naplněny co nejefektivněji. Aby byli cíle co nejlíp naplněny a zbytečně se neztrácel čas nějakým nesmyslným důsledkem nesmyslného plánování.“

3. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Skauting?

„Přijde mi důležitější naučit se na sobě vlastní hodnotový uchopení a pak teprve je možné tyhle hodnoty předávat dál a nechávat dál rozvíjet člověka. Přijde mi to z hlediska posloupnosti vzdělávání člověka lepší nejdřív pochopit něco a pak se snažit rozvíjet další.“

4. Proč bys chtěla rozvíjet kompetenci Sebereflexe a seberozvoj?

„Protože skauting říká, že máme přecházet od výchovy k sebevýchově a ta sebereflexe mi přijde hodně důležitá, nějaký uvědomění si vlastních chyb práce s chybou a zamyšlení se nad důsledky svého jednání a chování. To, když člověk umí sebereflektovat tak to je půl úspěchu.“

Respondent E

1. Popiš prosím důvody, pro které Oblast měkkých kompetencí (Práce v týmu a vedení, Sebereflexe a seberozvoj, Komunikace, Plánování a organizování, Prevence a zvládání krizových situací) považuješ za důležitější:

„Proč to považuji za důležitější, myšlenka za tím je asi v tom, že nejdřív musí být funkční tým a musí být vyladěno, jak funguje ten tým vnitřně a případně působí i navenek, než začneme něco předávat dál. A to předávání dál je rozvoj druhých, popřípadě ten skauting. A pokud není funkční ten tým, není vyladěný, na jakých konkrétních základech stojí a co vlastně chce ten tým jako takový od svých účastníků, tak nemá smysl rozvíjet ty druhé. Tak to si myslím, že je ten základ toho proč mi to přijde důležitější.“

2. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Komunikace?

„Ta komunikace je totiž tak obecně specifikované slovo, že se obecně prolíná úplně do všeho. A ta komunikace souvisí už jako s prací v týmu, že tam máš nastavenou komunikační platformu, po které komunikuješ. Jak máš nastaveno, jak se komunikuje. Komunikace je vlastně i sdílení svých potřeb, aby se tým cítil dobře, to je ta vnitřní komunikace. A pak je ta vnější komunikace směrem ven vůči účastníkům z hlediska jako nějakého projevu a lektorského přednesu abys předal účastníkům co nejvíc. Jakože vnímám, že ta komunikace je něco, co zastřešuje vlastně ty oblasti vnitřní i ty navenek.“

3. Z jakých důvodů považuješ za nejdůležitější kompetenci Rozvoj druhých?

„Přijde mi, že ten skauting trošičku v rámci instruktorské praxe jakoby stojí stranou. V tom smyslu, že se s tím potkává už na těch jako nižších úrovních. A už s tím nějakým způsobem pracuje a má to zvědoměný. A není tam tolik toho, co by se člověku nad rámec předalo. Naopak rozvoj druhých zahrnuje ty kompetence toho předávání toho know-how. A to je podle mě kompetence se kterou se tolik nesetkává a neví, jak s ní dobře metodicky pracovat. A to je jakoby poprvé co se s ní setkává a je tam ta přidaná hodnota než u toho skautingu.“

4. Proč bys chtěl rozvíjet kompetence Práce v týmu a vedení, Plánování a organizování, Rozvoj druhých?

„Protože jedna věc je jako, že mě přijde, že jsou nejdůležitější a druhá že je tam největší možnost pro růst. A jsou opravdu rozsáhlý a hodně proměnlivý podle toho v jakým týmu pracuješ. A na jakou věkovou kategorii se zaměřuješ, v rámci toho vzdělávání ať už jsou to kluci nebo čekatelé. Těch jako alternací je tam hrozně moc, a proto ty tři mi přijdou že jsou zrovna jako klíčový mix ať už z pohledu co předávají účastníkovi nebo jak pracují v rámci týmu. Tak zároveň je tam obrovská možnost se učit a posouvat to dál.“

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Turečková
Obor: Andragogika
Forma studia: kombinované studium
Název práce: Kompetenční model lektora v organizaci Junák – český skaut, z. s.
Rok: 2023
Počet stran textu bez příloh: 49
Celkový počet stran příloh: 9
Počet titulů českých použitých zdrojů: 19
Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 4
Počet internetových zdrojů: 6
Vedoucí práce: Mgr. Jana Neusarová Ph.D.