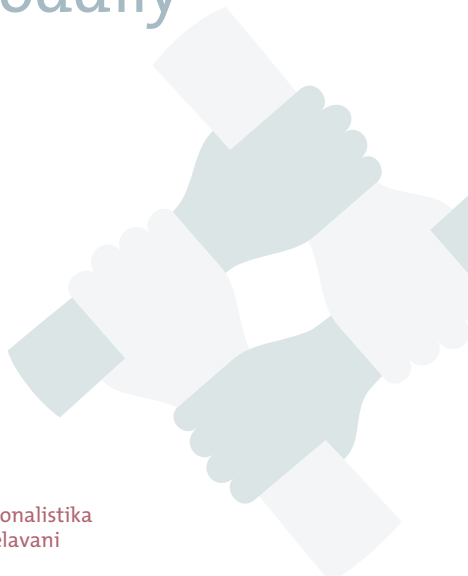




www.skaut.cz/semafor

SEMAFOR

pro oddíly



lidé

WEB

www.skaut.cz/personalistika
www.skaut.cz/vzdelavani

FACEBOOK

www.facebook.com/skautska.personalistika
www.facebook.com/skautskevzdelavani

Tip: podívejte se na další inspirace na www.skaut.cz/semafor

E-MAIL

personalistika@skaut.cz

vzdelavani@skaut.cz
mentoring@skaut.cz
koucink@skaut.cz

poradna@skaut.cz (oblast dětí se specifickými potřebami)

kancelar@skaut.cz (s dotazy na vyznamenání)

info

Tady najdete navržené otázky k diskusi v oblasti Lidé v oddíle. Možná při debatě přidáte další vlastní otázky.

1. Kvalitní oddíl vede schopný, plnoletý a kvalifikovaný vůdce, který má svého kvalifikovaného zástupce a vychovává si své nástupce; v oddíle je dostatek vedoucích.

- Jakou kvalifikaci má vedoucí oddílu? Potřebuje ještě získat nějaké kvalifikace či nabytí nové dovednosti? Jaké to jsou?
- Bavíte se ve vedení oddílu o tom, s jakou perspektivou do budoucna k vedení přistupujete? Máte nástupce na klíčové pozice ve vedení, pokud vás výhledově čekají nějaké změny? Jak s nástupci pracujete?
- Stíháte všechnu práci, kterou jste si naplánovali? Je vás ve vedení dostatek na realizaci plánu činnosti? Kde a jak získáváte nové vedoucí?

2. Kvalitní oddíl má vedoucí, kteří jsou schopní a zodpovědní, znají mladší členy v oddíle, jsou pro oddílovou činnost motivovaní a průběžně se vzdělávají.

- Mají vedoucí a rádci potřebné dovednosti a dokáží spolupracovat? Na základě čeho tak soudíte? Zajímáte se průběžně o životní situaci členů oddílu?
- Jak u vás probíhá vzdělávání vedoucích? Vyjíždíte za vzděláváním na nějaké kurzy? Účastníte se i oblastních nebo celostátních akcí (např. Elixíru)?
- Řešíte i vzdělávání rádců? Kdo se tomu věnuje? Je součástí oddílových rad také inspirování rádců a jejich vzdělávání?

diskuze

Závěry z diskuze si poznamenejte na záznamový arch se Semaforem – co dělat již nechcete, v čem chcete pokračovat a co chcete vyzkoušet nově.

3. Kvalitní oddíl má dostatečnou členskou základnu, která se zdravě vyvíjí (zajištěn plynulý přechod od mladší výchovné kategorie, přirozený přísun nováčků, členové neodcházejí předčasně z oddílu, dostatek členů pro fungování družin).

- Máte dostatek členů? Jakou dobu u vás průměrně stráví člen oddílu? Jste s tím spokojeni? Pokud ne, co můžete udělat pro to, aby člen v oddíle vydržel co nejdéle?
- Jak si zajišťujete přísun nováčků? Kdo se stará o nováčky? Jakým způsobem s nimi pracujete?
- Pracujete s přechodem členů do navazující věkové kategorie? Daří se vám to? Pokud nepracujete, proč?
- Uvažujete o založení nového oddílu, např. z důvodu přetlaku zájmu o členství? Co k jeho založení potřebujete?

4. Kvalitní oddíl má přátelskou atmosféru a mezi mladšími členy a vedoucími jsou vztahy založené na důvěře. Má oddílové tradice a rituály. Vedení jde dobrým příkladem a je motivované pro oddílovou činnost.

- Jak byste popsali atmosféru v oddíle? Jak často řešíte konflikty? Daří se to, aniž by to narušovalo vztahy mezi vedoucími?
- Jaké oddílové rituály máte? Vznikají i nové rituály? Jdete mladším členům dobrým příkladem? Jak to poznáte? Víte navzájem, jaká je motivace ostatních pro činnost v oddíle?

NÁSTUPNICTVÍ

Přemýšlet o nástupci, zejména pak ve vedoucí funkci, je třeba včas, alespoň rok (a raději více) před předáním. A zároveň se doporučuje nesázet na jednoho člověka.

Jak na to:

- vyber si potenciální nástupce (napiš si jejich kvality a slabiny, předpoklady pro danou pozici)
- postupně je připravuj na danou pozici, cíleně je podporuj v jejich rozvoji (kurzy, semináře, delegování úkolů, ...)
- určí termín předání (ideálně už na začátku)
- rozmysli si, kdy a jak informovat o plánu předat svou roli ostatní (střediskové radě oddílové radě, členům oddílu, rodičům, ...)
- bližší k termínu předání se zaměř na přípravu jednoho nástupce, který se zdá pro roli nejlepší a který je ochotný ji převzít

● připravuj ho dál do termínu předání

● udělejte z předání rituál či slavnost za účasti oddílu a případně dalších hostů (poděkování odcházejícím, přivítání přicházejícího, symbolické předání zodpovědnosti)

● dohodněte se, jakým způsobem budete podporovat nástupce v jeho (její) roli po předání

Pro více tipů se podívejte na články ve Skautingu: bit.ly/jak-predat-oddil.

PODĚKOVÁNÍ

Práci našich dobrovolníků bychom neměli brát jako samozřejmost. Co by naopak samozřejmostí být mělo, je poděkování za jejich práci.

- Nejvíce potěší poděkování sítě na míru danému člověku, které vychází z osobní znalosti dotyčného
- rozmyslete si, které příležitosti ve vašem oddíle se nejlépe hodí k poděkování (závěrečný táborový oheň, společný výlet oddílové rady, ...)
- nepamenejte poděkovat také podporovatelům oddílu (aktivní rodiče, lidé ze střediska, ...)
- využít můžete také např. děkovač generátor (<https://generator.skaut.cz/diky/>) či skautská vyznamenání (www.skaut.cz/vyznamenani)

VZDĚLÁVACÍ A ZÁŽITKOVÉ KURZY

Kromě kvalifikačních kurzů (čekatelských, vůdcovských, ...) můžete využít i celou škálu dalších nequalifikačních, zážitkových kurzů, workshopů a seminářů. Zjistěte potřeby a zájmy vašich spolupracovníků – rádců i činovníků – díky tomu jim můžete pomoci vybrat kurz přímo na míru. Při výběru kurzu se nebojte opustit “okresní bublinu” a vyjet na vzdálenější akce – účastník si rozšíří obzory.

MENTORING

Mít po ruce člověka, na kterého se můžu kdykoli obrátit a kdo už si prošel tím, čím si teď procházím já, je vždy fajn. Ale dá se to spojit i s vlastním osobním rozvojem (tedy rozvojem členů oddílové rady – včetně rádců).

Máte všichni, kdo aktuálně zastáváte novou pozici / zodpovídáte za nový projekt / větší úkol, svého “rádce”, mentora? Pokud ne, zkuste si ho v oddíle či na středisku najít/dohodnout se s ním na spolupráci. Pobavte se spolu také o tom, kam směřujete, kde se vidíte za rok. Co se za tu dobu chcete naučit, nového dozvědět, vyzkoušet si.

Více k tomu, jak takový “vzťah” může vypadat, se dočtete na www.skaut.cz/mentoring.

Nejlépe funguje osobní doporučení a také to, když vedoucí jde sám příkladem a jezdí na vzdělávací akce. Finance by pro vás neměly být překážkou – střediska a okresy vzdělávání i činovníků vesměs finančně podporují, příp. se nebojte jít o podporu říci.

Více ke struktuře vzdělávání najdete na www.skaut.cz/vzdelavaci-system a tady na www.skaut.cz/akce si můžete vybrat kurz na míru.

NOVÁČEK

Kvalitní práce s nováčky je základ úspěchu oddílu do budoucna. Jak je získat a udržet a čemu se vyhnout:

● informujte nováčky i rodiče (o skautském hnutí a činnosti oddílu, představte jim sebe a rádce, předejte kontakty, domluvte se na způsobu komunikace, nepamenejte dát prostor pro otázky)

● seznámte nováčky se členy družiny, oddílem a klubovnou

● přidejte jim patrona do začátku

● podporujte kamarádké vazby

● vzbudte zájem programem

● věnujte jim pozornost

● nejdůležitější je první schůzka – nepodceňte ji

● vyhněte se “hození nováčka do vody” – vysvětlete mu pro něj nesrozumitelnou skautskou terminologii, nezastrašujte, nepřečente jeho síly atd.

Hlásí se vám více nováčků, než zvládnete přijímat? Máte plnou čekací listinu? Můžete rodičům doporučit jiný oddíl v rámci střediska, nebo je možná na místě zamyslet se a zvážit, zda není správný čas pro založení nového oddílu.

Více k nováčkům najdete v článku ve Skautingu: bit.ly/novacek a k zakládání dalšího oddílu na www.skaut.cz/novy-oddil.