



Postojové kompetence



Metodika pro vzdělavatele

Obsah

ÚVOD	4
POPIS POSTOJOVÝCH KOMPETENCÍ	8
POSTOJOVÉ KOMPETENCE A UDĚLENÍ ČZ / VZ	14
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	18
Diskusní programy	18
Spolupráce s domovským střediskem popř. externisty	32
Vlastní projekt	34
Sebehodnocení	43
Rituály a sebepoznání	45
Zpětná vazba	48
Simulační hry a situace	52

PODĚKOVÁNÍ ZA SPOLUPRÁCI:

Děkujeme níže jmenovaným, kteří věnovali svůj volný čas, energii a myšlenky práci na této metodice: Evička Měřinská, Tomáš Řehák – Špalek, Michal Bureš – Bumerang, Eliška Hanzlová – Pampeliška, Jakub Straka – Vikki, Petr Janeček – Píďala, Kristýna Koutenská – Vilík, Martin Hlaváč – Stenli, Jan Dočekal – Lupen, Jiří Šolc – Focik, Pavel Široký – Kočkec, Petr Brabec – Vrabčák, Víťa Růžička, Jana Strnádková – Johnny, Jakub Procházka – Citrón. Metodiku sestavila Lenka Mrázová – Amazonka a Barbora Tichavová – Rozárka.

ÚVOD

CO ROZUMÍME POD POJMEM „KOMPETENCE“?

Kompetence v nejširším smyslu je souhrn znalostí, dovedností, schopností, zkušeností, postojů a dalších charakteristik, které člověku umožňují zvládnout určitou specifickou činnost.

V Junáku jsme si zvykli používat pojem v užším a možná ne úplně přesném smyslu – jako konkrétní, poměrně úzkou a jasně definovanou znalost (co vím), dovednost (co umím) nebo postoj (co si myslím, cítím), případně jejich kombinaci. Postojovou kompetencí se tedy rozumí konkrétní postoj nebo kombinace postoje s nějakou znalostí či dovedností.

CO ROZUMÍME POD POJMEM „POSTOJ“?

Postoj je pozitivní či negativní vztah člověka k sobě nebo k něčemu z vnějšího světa (např. k člověku, skupině, ideálu, aktivitě). Zahrnuje v sobě i tendenci chovat se a reagovat způsobem, který tento pozitivní či negativní vztah odráží.

Postoj v sobě zahrnuje názory a přesvědčení (např. hraní fotbalu podporuje schopnost člověka spolupracovat a přispívá ke zdravému životu), emoce (např. když přijdu do kontaktu s fotbalem, mám radost) a tendenci chovat se a reagovat určitým způsobem (např. když se mé dítě chce zapsat do nějakého kroužku, doporučím mu fotbal).

PROČ TATO METODIKA?

Oblast postojů se ve vůdcovské a čekatelské zkoušce v takto výrazné podobě objevila až nedávno. Proč? Nejprostší odpověď je, že v návaznosti na skautské tradice je součástí poslání Junáka rozvoj duchovní a mravní složky osobnosti našich členů. Je proto jen logické, že i ti, kdo je vedou, by měli určité úrovně v těchto oblastech dosahovat. Nestací jen umět chystat a uvádět hry, znát organizační strukturu Junáka nebo umět odříkat skautský slib či zákon. Je třeba také připravit program s láskou k dětem, vědět, proč vedu děti právě v Junáku, a skautským zákonem a slibem se řídit v každodenním životě. Kdo chce zapalovat, musí sám hořet. A je důležité, aby Junák jako organizace, která dává vůdcům do rukou oprávnění vést a vychovávat, byl přesvědčen o jejich kvalitách v tomto smyslu.

Předávání i ověřování postojových kompetencí má samozřejmě ve srovnání s ostatními svá specifika a je velmi náročnou disciplínou pro lektory a zkoušející. A právě proto bylo zavedení postojových kompetencí jako obsahu kvalifikačních předmětů řady diskusí a při vědomí náročnosti problému rozhodnutí o jejich zavedení rozhodně nebylo jednomyslné.

V průběhu diskusí se vyhranily dvě názorové skupiny:

Pohled A: Postojové kompetence nemají být součástí kvalifikací, a tedy nemají být ověřovány, protože je v rámci zkoušek či kurzů spolehlivě a objektivně ověřit nelze. Jejich posouzení má být plně v rukou personalistů a šéfů jednotek, ve kterých následně držitel kvalifikace působí a kde může být jmenován do nějaké funkce. Tedy posuzovat postojové kompetence mají lidé, kteří jmenují, dávají člověku pravomoc.

Pohled B: Dává za pravdu výše zmíněným skutečnostem, ale upozorňuje na těžkou situaci v jednotkách, kde se často nedostává dostatek lidí pro vedení dětí, vedoucí jsou rádi, že mají alespoň někoho, a neřeší příliš, zda je k tomu zralý, vhodný apod. Vzdělávací systém, kde součástí kvalifikačních budou postojové kompetence, tak může být pojistkou pro podchycení potenciálních problémů pro organizaci.

Je pravdou, že současná podoba řádu pro vzdělávání dává zkušební komisi do rukou možnost neudělit kvalifikaci i přesto, že uchazeč ví a zná vše potřebné (tedy i v případě, že postojové kompetence nebudou součástí ověřování) – více viz strana 14 metodiky. Praxe ale také bohužel ukazuje, že ne všechny zkušební komise přistupují ke své práci natolik zodpovědně, aby posuzovaly kompetence, které nejsou přímo vyjmenovány v povinně ověřovaných. I s vědomím náročnosti tématu pro vzdělavatele tedy tento pohled říká, že budou-li postojové kompetence součástí povinně ověřovaných kompetencí, může být vzdělávací systém pojistkou ve chvíli, kdy selže posouzení na úrovni personalistů domovských jednotek.

Dnes je praxe v předávání a ověřování postojových kompetencí v Junáku velmi nejednotná, ať už na úrovni oddílů, či na úrovni vzdělávacích akcí, a je předmětem neustálého hledání. Tato metodika chce tedy být jakýmsi vodítkem a inspirací k tomu, abychom postojové kompetence rozvíjeli a ověřovali kvalitně a v rámci možností objektivně, ale také abychom při tom postupovali citlivě a s respektem k uchazeči.

JAKÁ JSOU ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PRÁCE S POSTOJOVÝMI KOMPETENCEMI?

Na rozdíl od znalostí a dovedností **postoje nepředáváme, ale vytváříme prostor pro jejich rozvoj**. Je to proto, že a) nelze jednoznačně určit, jaký postoj je ten nej-

správnější; b) protože postoje každého uchazeče jsou a budou vždy ovlivněny jeho minulými zkušenostmi.

Prostor pro rozvoj postojů můžeme vytvořit tím, že a) účastníkům předáme informace o předmětu postoje (protože součástí postoje jsou i znalosti o předmětu postoje); b) účastníkům umožníme poznat jejich vlastní postoje a to, jaké důsledky tyto postoje mají; c) účastníky seznámíme s postoji jiných lidí – vrstevníků, současných i historických osobností, instruktorů, hostů na kurzu apod.

Abychom mohli postoje uchazečů poznat, musíme jim dát **prostor postoje projevít**. Uchazeči své postoje projeví, pokud je k tomu podnítíme a pokud nebudou mít strach. Měli bychom proto zařazovat aktivity umožňující projevení postojů (např. diskuse, modelové situace, programy vyžadující vlastní aktivitu účastníka apod.) a **vytvořit atmosféru respektu a tolerance k odlišným postojům**. Takovou atmosféru dokáže vytvořit tým, který je dostatečně zkušený, lidsky vyzrálý a pokorný. Jeho členové jsou ochotni sami sdílet své postoje a zároveň respektovat postoje druhých.

Na rozdíl od znalostí a dovedností **neověřujeme, zda má účastník určitý žádoucí postoj**, jelikož neexistuje jeden jasně správný postoj. Naopak **sledujeme, zda postoj účastníka není v rozporu s kvalitním vykonáváním funkce**, na kterou se připravuje. Nejde tedy o to, zda má účastník určitý žádoucí postoj, ale spíš o to, zda nemá nějaký nežádoucí postoj.

Jelikož uchazeče neznáme dlouho a dobře, nevíme, zda je jeho chování na vzdělávací akci (např. přístup k aktivitám, názory v diskusích) důsledkem jeho dlouhodobého postoje, nebo je důsledkem specifické situace na kurzu. Proto bychom si v případě pochybností **měli své poznatky ověřovat u lidí, kteří uchazeče znají déle** (vedoucí oddílu nebo domovského střediska, vedoucí roverského kmene apod.). Nejde ani tak o to, co si o něm lidé z jeho okolí myslí, ale spíš o to, jestli se chování, kvůli kterému máme pochybnosti, projevuje i v prostředí mimo vzdělávací akci a jaké má důsledky.

Zároveň je třeba, aby byla předem stanovena **jednoznačná pravidla procesu rozhodování o přiznávání postojových kompetencí**, aby zejména sporné situace nebyly řešeny ad hoc. Proces přiznávání postojových kompetencí na vzdělávacích akcích zpravidla začíná studiem přihlášky, pokračuje organizovaným i nahodilým sběrem informací o jednotlivých uchazečích i jejich pozorováním během plnění jednotlivých úkolů, aktivit i zkoušek a vrcholí rozhodováním o přiznání kompetencí. Jelikož většina lidí považuje za správné své vlastní postoje a jelikož postoje druhých hodnotíme skrz své vlastní zkušenosti a své vnímání světa, je potřeba, **aby postoje uchazečů nikdy nehodnotil jen jeden člověk**, ale vždy více lidí. Ukázkou pravidel najdete na straně 15 této metodiky.

Postoje se formují i na základě zpětné vazby (viz Co rozumíme pod pojmem postoj). Pokud máme pochybnosti o postoji uchazeče, je třeba s ním o věci komunikovat co nejdříve, tzn. dát mu **průběžnou zpětnou vazbu**. V takovém případě

pak máme ještě prostor s uchazečem diskutovat a dáváme mu možnost na sobě pracovat.

Aby neměli účastníci strach a aby později neprožívali pocit nespravedlnosti, měli by od začátku vzdělávací akce **vědět, že je ověřování postojů součástí zkoušky a jak bude probíhat.**

Příklad dobré praxe: Osobní mentor

Při přípravě kurzu a zkoušek má každý v instruktorském týmu dost práce a není možné sledovat všechny účastníky, jejich rozvoj a úspěchy najednou po celou dobu. Z tohoto důvodu je vhodné rozdělit účastníky do skupin cca po 3–4. Na úvodním setkání kurzu získává každý uchazeč svého osobního mentora, se kterým může řešit nejen praktické věci ke zkouškám, ale i záležitosti zásadnějšího charakteru. Mezi mentorem a uchazečem probíhá základní zpětná vazba v průběhu celého kurzu (nejen na konci). Každý v týmu tak může lépe zaměřit svou pozornost. V kombinaci s pravidlem, že o neudělení kvalifikace rozhoduje více hodnotitelů, se lze ubránit riziku příliš subjektivního hodnocení.

POPIS POSTOJOVÝCH KOMPETENCÍ

V této kapitole naleznete vybrané kompetence z kompetenčního portfolia k vůdcovské a čekatelské kvalifikaci, k nimž se tato metodika především vztahuje. Mnohé z nich nejsou čistě „postojové“, ale byly vybrány z toho důvodu, že je v nich do značné míry kromě dovednostní či znalostní složky podstatný postoj uchazeče (tedy jeho názor nebo vztah k dané věci, který se projevuje v chování). U vůdcovské kvalifikace je kladen důraz především na povinně ověřované kompetence.

K vymezení jednotlivých kompetencí jsme přistoupili tak trochu z opačného konce. V části tabulky pod popisem jednotlivých kompetencí jsou popsány projevy chování uchazečů, které by měly být pro hodnotitele alarmující, neboť mohou znamenat, že daná kompetence je rozvinuta velmi málo (na nízké úrovni). **Pokud se některý uchazeč bude projevovat podobným způsobem, měli by hodnotitelé podniknout další kroky (osobní pohovor, spolupráce s domovských střediskem ad.), které by pomohly odhalit, co daný projev skutečně znamená a zda se za ním skrývá skutečně stav, který by mohl vést k neudělení kvalifikace.** Tedy např. to, že někdo nenosí kroj, nemá být hned důvodem pro neudělení zkoušky. Je to jen podnět pro to, abychom se zajímali, proč účastník kroj nenosí a jak se skauting projevuje v jeho „neskautském“ životě.

Na úvod kapitoly znovu zdůrazňujeme, že tato metodika je jen průvodcem na cestě, po které hodnotitelé kompetencí nakonec kráčí sami, a popsané chování je proto nutné chápat jen jako „ukazatele“, které nevyčerpávají celou realitu, se kterou se setkáváme ve své skautské praxi (což ani není v silách této metodiky). Níže uvedené poznámky by měly být především podnětem pro vlastní kritické usuzování.

VŮDCOVSKÁ ZKOUŠKA:

Č	O	K	Zk	Kompetence	Popis
194	4	N	ano	Uvědomuje si, že každé dítě je jedinečná osobnost, a podle toho s ním jedná.	Důležitým předpokladem pro tuto kompetenci je respekt k osobnosti dítěte, k jeho jedinečnosti a odlišnosti. Uchazeč nepřistupuje k dětem skrze předsudky a neškatulkuje je podle předem připravených schémat.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Uchazeč nemá zájem o děti - jednotlivce (např. ve cvičné družině) a vyhýbá se komunikaci s jednotlivými dětmi, spíše raději velí celé skupině.
- Uchazeč nedokáže či odmítá přizpůsobit komunikaci specifikům jednotlivých dětí (věku, pohlaví, soc. zralosti ad.). S malými dětmi se baví jako s dospělými.
- Uchazeč se vyjadřuje povýšeně o lidech, kteří se vymykají, jsou odlišní (např. etnické minority, nemajetní, bezdomovci, lidé s postižením) a nechce s nimi pracovat.

Č	O	K	Zk	Kompetence	Popis
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.	Jde nejen o znalost principu zpětné vazby, ale především o schopnost zpětnou vazbu přijmout a poučit se z ní, což je podstatné pro neustálý osobní rozvoj. Uchazeč by měl být ochoten se zdokonalovat, pracovat na sobě. Klíčová je tedy otevřenost uchazeče vůči novým podnětům a schopnost zpracovat i kritické reakce.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Odmítá akceptovat kritické připomínky ke své osobě či ke své práci i velmi jemně řečené.
- Odmítá přijmout kritiku, nechce svou práci opravovat dle připomínek, má často spoustu názorů a důvodů, proč výsledek má vypadat právě takto a nikoliv tak, jak říká někdo jiný.
- Svě chyby odůvodňuje vlivem vnějších faktorů (např. bylo špatné zadání, nebyl dostatek času, špatné podmínky pro zpracování, úkol vůbec nemá smysl ad.).
- Často přeceňuje své schopnosti, sám o sobě má vysoké mínění.
- Ostře kritizuje ostatní účastníky a nezřídka i vedení kurzu. V debatách vystupuje jako nesmiřitelný kritik a je slyšet. Kurz mu nastavuje zrcadlo a říká „co by měl umět, dělat...“ a účastník raději přechází do útoku, čímž zakrývá své vlastní nedostatky.
- Účastník se také může cítit ohrožen zpětnou vazbou ostatních, proto je raději předem útočný.

Č	O	K	Zk	Kompetence	Popis
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.	Jde nejen o porozumění hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, ale také uvědomění, proč uchazeče tyto hodnoty oslovují, zda je sdílí, proč k nim chce směřovat a dál je předávat. Jedná se tedy o uvědomění vlastního postoje a jeho formulaci.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Mechanicky přejímá výčet skautských hodnot, formálně vysvětlí jejich obecný obsah, není však schopen uvést konkrétní příklady, jak se tyto hodnoty odrážejí v jeho vlastním životě. Nereflektuje, zdali vůbec či proč je sdílí, k hodnotovému systému se vztahuje pasivně, nekriticky, bez vlastního vhledu.
- Ve všech připravovaných vlastních projektech (např. programový celek pro děti) zcela chybí oblast hodnot, skautských idejí apod.

ČEKATELSKÁ ZKOUŠKA:

Č	Kompetence	Popis
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.	Chápe, že podstata skautingu je vyjádřena v principech, poslání a metodě. Rozumí těmto pojmům, ztotožňuje se s hodnotami prezentovanými principy i s myšlenkou poslání. Chápe, jak skautský zákon a slib vyjadřují tři principy, a snaží se podle nich žít.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Chová se zcela v rozporu se základními principy (a jejich vyjádřením ve slibu a zákonu) a posláním Junáka, příp. není schopen či ochoten reflektovat vlastní odchýlení se od nich. Zpětnou vazbu od druhých v tomto ohledu popírá či bagatelizuje, rezignuje na nastolení souladu mezi svým konáním a principy.
- Ve všech připravovaných vlastních projektech (např. programový celek pro děti) zcela chybí oblast hodnot, skautských idejí apod.

Č	Kompetence	Popis
6	Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.	Vytváří fungující vztahy s lidmi, které vede, i se svými spolupracovníky. Přistupuje k nim jako k jedinečným individualitám a respektuje je.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Uchazeč se vyjadřuje povýšeně o lidech, kteří se vymykají, jsou odlišní (např. etnické minority, nemajetní, bezdomovci, lidé s postižením) a nechce s nimi pracovat.
- Není si vědom toho, zda je ve skupině oblíben či nikoliv. Ani tváří v tvář informaci o tom, že jej skupina nebere, není schopen na to adekvátně reagovat.
- Jeho vztahy s druhými lidmi (na různých úrovních) jsou nestálé, konfliktní či opakovaně vykazují přítomnost urč. negativních vzorců interpersonálního chování (např. přílišná dominance, závislost, „majetnický“ přístup apod.), které vztahy s druhými podstatně zatěžují či destrukují.

Č	Kompetence	Popis
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.	Je si vědom, proč jako dobrovolník působí ve skautském hnutí a jaká je jeho role čekatele. Ví, co mu přináší práce v oddíle (zda a jak je pro něj přínosná v běžném životě). Ví, proč pracuje pro oddíl, kolik tomu reálně věnuje času. Ví, čím je oddílu přínosný.

Projev postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Motivace uchazeče pro práci v hnutí je příliš jednostranná či její reflexe není v souladu s reálným usilováním uchazeče, případně v ní významně dominují takové složky jako např. získání mocenské pozice, kompenzace neúspěchů seberealizace v jiném prostředí aj.
- Jeho argumenty nejsou osobního charakteru – obecné klišé, sebestylizace.

Č	Kompetence	Popis
5	Umí si hrát.	Umí se zapojit do aktivity se svými svěřenci. Umí si užít situaci, kdy je účastníkem nějaké činnosti.

Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Při hře se nedokáže uvolnit, je křečovitý a stále se kontroluje.
- Nevyhovuje mu stav, kdy je účastníkem hry, snaží se z ní vystoupit a být v pozici pozorovatele nebo organizátora. Často má kritické připomínky k organizaci hry, které říká nahlas a kazí tak hru ostatním. Kazí náladu týmu.
- Odmítá či nedokáže dočasně odložit či upozadit svou vedoucí roli, rigidně na ní lpí v každé situaci a je tak neschopen se partnersky přiblížit světu svých svěřenců.

Č	Kompetence	Popis
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.	Ví, proč jej oslovují myšlenky a ideje skautingu. Dokáže skauting přiměřeně prezentovat a zastat se jej před druhými. Má kladný vztah ke skautskému hnutí a nestydí se za to, že je skaut.

Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Myšlenky a ideje skautingu prezentuje pouze formálně, jen jako nekriticky přijatý souhrn zásad, chybí vlastní ochota se jimi hlouběji vnitřně zabývat, příp. se jimi zabývá pouze selektivně. Významně odděluje své vztahování se k nim uvnitř a vně hnutí (žije „paralelní světy“). Jeho argumenty, proč podporovat skauting, nejsou osobního charakteru – obecné klišé.

Č	Kompetence	Popis
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.	Chápe, kdy je cílem kritiky poukázat na „prostor ke zlepšení“, umí posoudit oprávněnost vznesených námětů, přijmout je a vzít si z nich to nejlepší. Uchazeč by měl být ochoten se zdokonalovat, pracovat na sobě. Klíčová je tedy otevřenost uchazeče novým podnětům a schopnost zpracovat i kritické reakce.

Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Není ochoten akceptovat kritické připomínky ke své osobě či ke své práci i velmi jemně řečené.
- Nepřijímá kritiku, nechce svou práci opravovat dle připomínek, má často spoustu názorů a důvodů, proč výsledek má vypadat právě takto a nikoliv tak, jak říká někdo jiný.
- Odůvodnění svých chyb hledá ve vnějších faktorech (např. bylo špatné zadání, nebyl dostatek času, špatné podmínky pro zpracování, úkol vůbec nemá smysl ad.).
- Často přeceňuje své schopnosti, sám o sobě má vysoké mínění.
- Ostře kritizuje ostatní účastníky a nezřídka i vedení kurzu. V debatách vystupuje jako nesmiřitelný kritik a je slyšet.

Č	Kompetence	Popis
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.	Uvědomuje si a hledá svoje silné a slabé stránky a všestranně se rozvíjí. Umí hodnotit, na co stačí jeho schopnosti. Ví, v čem je dobrý a v čem se chce zlepšovat. Zná své handicapy pro vedení a výchovu dětí. Ví, co jej motivuje. Přemýšlí nad vlastní minulostí, nad tím, co formovalo jeho osobnost (jak ho ovlivnili rodiče, škola, skaut atd.). Chápe důležitost svého osobního rozvoje (ví, proč to pro něj má smysl). Zná své ambice a ví, čeho chce dosáhnout.

Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Obává se vlastní reflexe či se jí vyhýbá zcela. Není ji schopen pojmut v celé šíři – příliš jednostranně akcentuje své přednosti či slabiny, nebo některé oblasti sebepoznání opomíjí zcela.
- Není schopen reflektovat možné souvislosti mezi aktuální osobnostní výbavou a životními vlivy, které ho dosud formovaly a formují.
- Neklade si žádné či pouze zcela podružné cíle možné vlastní změny, příp. jsou tyto cíle neadekvátní aktuálnímu sebepoznání.
- Není ochoten akceptovat kritické připomínky ke své osobě. Nepřijímá kritiku, nechce svou práci opravovat dle připomínek, má často spoustu názorů a důvodů, proč výsledek má vypadat právě takto a nikoliv tak, jak říká někdo jiný.
- Odůvodnění svých chyb hledá ve vnějších faktorech (např. bylo špatné zadání, nebyl dostatek času, špatné podmínky pro zpracování, úkol vůbec nemá smysl ad.).
- Podceňuje své schopnosti, vyhýbá se samostatnému řešení problémů a vůdcovské pozici, nechce převzít odpovědnost za úkoly.
- Druhým pólem je dominantní jedinec, který převálcuje ostatní, prosazuje se. Je hodně slyšet, rád mluví a je těžké ho přerušit. Má většinou velké cíle, které není schopen dotáhnout do konce.

Č	Kompetence	Popis
10	Je pro děti vzorem, chová se podle toho a nezneužívá svého postavení.	Ví, že jako vzor hraje důležitou roli v utváření osobnosti dítěte. Nepřetvařuje se, není pokrytecký. Ze všech svých sil se snaží být lepším.

Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:

- Nereflektuje nebo odmítá převzít odpovědnost za to, že je pro děti neustále potenciálním vzorem. Je významně měnlivý ve svém chování (vč. prezentace svých názorů apod.) v krátkém čase či podle prostředí, ve kterém se právě nachází.
- Někdy si nechá i posluhovat od dětí.

Č	Kompetence	Popis
		<p>Projevy postoje, který může být v rozporu s komp. modelem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je si vědom své převahy nad dětmi a rád manipuluje s city dětí (cukr a bič – potrestá-odmění). Často má nějakého oblíbence, kterého vyvyšuje nad ostatní. Může je však poměrně často měnit a tak děti trestat (zklamaly jeho důvěru). • Hodně se soustředí na nováčky, aby je vtáhl pod svůj vliv. • Neposlušné děti ze svého oddílu rychle vyhází, nechá si tam pouze ty submisivní. • Chová se v rozporu s tím, k čemu vede děti. • Má rád, když ho děti poslouchají, rád velí a trestá. Nerad odměňuje a chválí, popřípadě to dělá velmi přehnaně. Rád mluví o sobě, o svých úspěších a nechá se dětmi obdivovat. Může i lhát – zamlčuje věci, které by v očích ostatních poškodily jeho image – sebestylizace.

POSTOJOVÉ KOMPETENCE A UDĚLENÍ ČZ / VZ

Kapitola popisuje, jaké má komise, ale také uchazeč možnosti ve chvíli, kdy vzniknou vážné pochybnosti o tom, zda je z hlediska postojových kompetencí vhodným adeptem pro udělení některé z kvalifikací.

Z POHLEDU ZKUŠEBNÍ KOMISE

Ne často, ale přesto se na našich kurzech či zkouškách objeví lidé, u kterých mají instruktoři oprávněnou obavu, že jejich postoje, vyzrálost apod. neodpovídají tomu, aby mohli být držiteli čekatelské či vůdcovské kvalifikace.

Co říkají předpisy

Kapitola 3.2.5 Řádu pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka mj. obsahuje:

Neprospěl uchazeč, který nesplní některou z částí zkoušky. Výjimečně může být celkové hodnocení zkoušky „Neprospěl“ i v případě, že účastník splní všechny části zkoušky. Takové hodnocení může zkušební komise udělit, pokud účastník i přes splnění dílčích požadavků není v danou chvíli způsobilý vykonávat funkci, ke které ho daná kvalifikace opravňuje. Na tomto hodnocení se musí shodnout většina členů komise, která své rozhodnutí uchazeči o zkoušku zdůvodní. Uchazeč, který neprospěl, může zkoušku opakovat u téže komise nejpozději do **osmnácti měsíců** od jejich zahájení. Pokud komise během tohoto období ukončí svůj mandát, může uchazeč opakovat zkoušku u jiné komise zřízené stejným pořadatelem, nebo u jiné komise, u které mu to pořadatel původních zkoušek umožní. Opakuje všechny části zkoušky, ve kterých neuspěl. Neopraví-li příslušné části zkoušky ve stanoveném termínu, musí – chce-li získat příslušnou kvalifikaci – skládat celou zkoušku znovu.

Znamená to, že **důvody pro neudělení kvalifikace mohou být dva:**

- a) **Uchazeč nesplňuje některou z povinně ověřovaných** (popř. u VZ zkušební komisí předem doplněných) kompetencí.
- b) **Uchazeč není dle posouzení zkušební komise způsobilý** k tomu, aby vedl nebo se podílel na vedení oddílu. Tato formulace je v řádu poměrně krátce (od r. 2013) a má komisi umožnit právě to, aby v případě pochybností o vyzrálosti uchazeče měla možnost kvalifikaci neudělit a to i přesto, že z hlediska znalostí a dovedností vše zvládá. Řád tak reaguje na fakt, že povinně ověřované kompetence ve vůdcovské zkoušce neobsahují posto-

jové kompetence (pouze některé znalostní a dovednostní obsahují postojovou složku – viz výše) a bez této formulace tak komise neměla formálně možnost kvalifikaci neudělit.

Nutno říci, že s aplikací tohoto ustanovení řádu by komise měly zacházet velmi opatrně. Řád sám zdůrazňuje, že **musí jít o shodu většiny členů zkušební komise** (zamezí subjektivnímu hodnocení uchazeče) a i přesto, že se rozhodnutí nemusí opírat o nenaplnění konkrétních zkoušených kompetencí, **nesmí chybět srozumitelné a dostatečně konkrétní vysvětlení důvodů, které vedly k danému rozhodnutí**, neúspěšnému uchazeči. Bez této zpětné vazby nemá uchazeč možnost pracovat na sobě dál tak, aby v budoucnu mohl případně kvalifikaci získat.

Příklad dobré praxe: Rozhodovací proces

V některých kurzech je ustálený následující proces: kterýkoli instruktor může vyvolat diskusi k některému z účastníků, který dle něj nesplňuje požadavky v oblasti postojových kompetencí. Probíhá proces diskuse uvnitř týmu a pak mezi hodnotiteli a účastníkem. Závěrečné rozhodnutí o udělení/neudělení kvalifikace probíhá formou hlasování celého týmu s tím, že pro neudělení musí souhlasit nadpoloviční většina celého týmu. Poté proběhne pohovor s účastníkem, při kterém je mu poskytnuta zpětná vazba (proč v dané chvíli nesplnil požadavky, jaké jsou možnosti dalšího rozvoje, zda je možné splnit náhradní úkol a zkoušku ještě dokončit později apod.).

Jak komunikovat s neúspěšným uchazečem

Při komunikaci s uchazečem, zejména tím neúspěšným, je třeba dbát pravidel zmíněných v úvodní části metodiky, jako je otevřená komunikace, respekt a pokora vůči účastníkovi, podporující přístup apod. Jak už bylo také řečeno, necitlivý přístup k takovému uchazeči může způsobit demotivaci, ztrátu důvěry a v krajním případě také ztrátu zájmu o činnost ve skautském hnutí.

- Zcela **konkrétně pojmenujme**, v čem vidíme problém – např. popis konkrétní situace, kde se postoj uchazeče projevil, následovaný vysvětlením, proč vnímáme tento projev jako nevhodný, jaké může mít důsledky pro práci, na kterou se uchazeč připravuje.
- Pokládejme otázky, které nás ujistí v tom, že **uchazeč nám rozumí**.
- Zvolme **vhodnou chvíli a sestavu lidí**, kteří by s uchazečem měli o věci komunikovat. Je dobré nebyť v přesile (tedy např. celá komise proti jednomu uchazeči), zvolme člověka, ke kterému má uchazeč důvěru a který umí dobře naslouchat a dokáže se vcítit do pocitu druhého.
- Nechme uchazeči **prostor pro jeho pohled** na věc.

- Vedle upozornění na problém **ukážme uchazeči, jaké mohou být možnosti pro jeho další rozvoj**, co sám pro sebe může udělat.
- Sdělme uchazeči, **jakým způsobem umožní komise dokončení zkoušky** v následujících 18 měsících.
- Informujme uchazeče o tom, zda a **jaké další kroky budou následovat** (sdělení vedoucímu střediska, oddílu, jeho zapojení do procesu dokončení zkoušky apod.).

Jak lze pokračovat s dokončením zkoušky

Je nesporné, že ověřit v průběhu následujících 18 měsíců, zda se uchazeč nějak posunul, je velmi obtížné. Pro inspiraci uvádíme několik způsobů, které lze pro tento účel využít.

- Neúspěšný uchazeč bude mít pro dokončení zkoušky **po celou dobu určeného jednoho člena týmu/komise, který bude jeho tutorem**. Tzn. pomůže uchazeči pojmenovat témata, oblasti, ve kterých se zaměřit na rozvoj, a pomůže mu hledat cesty tohoto rozvoje (př. pozorování dětí a pojmenování jejich předností, sepsání úvahy o tom, proč jsem skautem a proč se chci věnovat skautské výchově, rozhovor s některým z činovníků, kterým důvěřuji, na stejné téma apod.). Dává uchazeči průběžnou zpětnou vazbu na zpracované úkoly. Pokud je to v souladu s jeho rolí (některé komise toto nechávají na uchazeči samotném, což je jistě také v pořádku), pak může uchazeče také průběžně povzbuzovat k dokončení zkoušky, upozorňovat ho na termíny apod.
- Velmi vhodné je **napojení na vedoucího oddílu/střediska z vysílající jednotky**. Ti by se předně měli seznámit s důvody neudělení kvalifikace a argumenty zkušební komise. Následně se mohou společně pokusit najít způsoby, jak uchazeče v následujícím období společně sledovat, jak ho povzbuzovat v dalším rozvoji, jak si navzájem sdělovat informace o uchazeči. Zástupce vysílající jednotky může být tak přítomen dodatečné zkoušce.
- Dalším způsobem, jak uchazeči umožnit rozvinout a předvést následně své kvality, je **přizvat ho ke spolupráci**. Uchazeč se např. může stát členem servistýmu pro další ročník akce. Pro zkušební komisi to znamená možnost dalšího poměrně úzkého a průběžného kontaktu s uchazečem, možnost rozhovorů, sledování jeho práce apod.
- Pokud se chceme zaměřit na **přímé formy ověření** problematických oblastí nebo kompetencí, pak to může být rozhovor uchazeče s členy zkušební komise na dané téma, sepsání úvahy následované rozhovorem nebo hodnocení uchazeče jeho vysílající jednotkou.

Je samozřejmě vhodné jednotlivé formy ověření kombinovat a nikdy by nemělo chybět osobní setkání a rozhovor.

Je možné, že i přes veškerou snahu uchazeče dojde k tomu, že zkušební komise mu kvalifikaci ani po 18 měsících nepřizná. Na tento postup má v závažných případech komise právo, neměla by však opět chybět respektující a srozumitelná komunikace s uchazečem popř. jeho nadřízenými.

Z POHLEDU UCHAZEČE

Podívejme se na to samé téma optikou uchazeče.

- Každý uchazeč o kvalifikaci **má právo vědět, v jakých oblastech bude hodnocen**. Na základě ustanovení řádu a možnosti neudělit kvalifikaci i při zvládnutí všech povinně ověřovaných kompetencí by tak všichni uchazeči měli být informováni o tom, že do jejich hodnocení spadá také oblast jejich postojů, hodnot, chování apod. Pouze v případě, že komise je v jednoznačné shodě, že tyto složky hodnotit nebude (pokud to není součástí povinně ověřovaných kompetencí), nemusí to tak být.
- Každý uchazeč **má právo dostat průběžnou zpětnou vazbu na své konání**, a to zejména ve chvíli, kdy na straně komise vznikají jakékoliv pochybnosti.
- Neúspěšný uchazeč **má právo být seznámen s důvody neudělení kvalifikace**, má možnost doptat se na věci, kterým nerozumí.
- Neúspěšný uchazeč **má právo vědět, co má udělat** proto, aby se mohl pokusit získat kvalifikaci v opravném termínu.

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

V této kapitole přinášíme inspirativní materiál shromážděný z vůdcovských a čekatelských kurzů. Děkujeme všem instruktorům těchto kurzů, kteří se podělili o své cenné zkušenosti, náměty a nápady. Příklady dobré praxe nejsou určeny k tomu, aby se hned podle nich dal realizovat nějaký konkrétní program (a la Zlatý fond her), ukazují však, z jakého úhlu se dají postoje kompetence rozvíjet, popřípadě ověřovat. Mají inspirovat k vytvoření podobných programových celků.

Je nesnadné vytvořit jednoduchý a jasně měřitelný nástroj pro ověřování postojových kompetencí. Programy níže uvedené (a mnohé další realizované na vůdcovských a čekatelských kurzech) však dávají poměrně široký prostor, aby se účastníci sami projevili. Na základě jejich chování během programů, zvláště při dobře zvládnutém procesu zpětných vazeb, může instruktorský tým ověřovat vybrané postojové kompetence, či alespoň odlišit „problémové“ typy účastníků.

NÁZEV METODY: DISKUSNÍ PROGRAMY

Diskusní programy různého typu pomáhají uchazečům formulovat své postoje, ujasňovat si vlastní žebříček hodnot. Uplatňuje se zde prastará Sokratova metoda kladení otázek, pomocí kterých sám uchazeč dochází k poznání / sebepoznání.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 1: 3P (PILÍŘE SKAUTINGU)

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
4	1	K	ano	Umí charakterizovat základní znaky skautingu, ví, co dělá skauting skautingem.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
164	4	K	ano	Ví, co je skautská výchovná metoda. Rozumí jejím jednotlivým prvkům a ví, jak používat skautskou výchovnou metodu při své práci v oddíle.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.
13	Rozumí jednotlivým částem skautské výchovné metody i metodě jako celku.

Popis programu

Tento program se snaží zajímavou a interaktivní formou zprostředkovat účastníkům myšlenkovou oblast poslání, principů skautingu a skautskou výchovnou metodu a přimět je k aktivnímu zamyšlení a diskuzi nad jejich smyslem. V rámci programu se staví prostorový objekt v podobě tří pilířů, který symbolizuje, jak se tři pilíře skautingu navzájem doplňují. Program je vhodný pro čekatele nebo na začátek vůdcovského kurzu pro zjištění úrovně přemýšlení účastníků o tématu.

Harmonogram programu

Motivační scénka: Zedník doveze spoustu cihel a něco z nich začne stavět (= tři pilíře). V rámci scénky nastane pár zádrhelů (cihly jsou bílé, sloupy různě vysoké, chybí tomu střecha = celé to neladí), zmačkaný plán v kapse, co tím chtěl básník říci? Zedník požádá publikum, aby mu pomohlo zjistit, jak to má vypadat. V té

chvíli přichází instruktoři, rozdělují skupinu na třetiny, každé skupině dávají tři stejné barevné fixy a řeknou, že se teď pokusí pomoci zedníkovi, musí najít architektu a zjistit, k čemu vlastně tyhle cihly mají sloužit.

Samotný program: Účastníci jsou rozděleni na třetiny a během programu postupně projdou třemi stanovišti (metoda „kulového blesku“). Na každém stanovišti stráví minimálně 20 minut, radši více. Na každém stanovišti je jeden instruktor, který skupině předává informace o tom, co mají dělat, a hlídá čas.

Pilíř I: Skautská výchovná metoda

Úkolem účastníků je v nabídnutých zdrojích (knihy, časopisy) najít argument ke každému prvku skautské výchovné metody. Zadání: S pomocí literatury popište, proč je dobré daný prvek v oddíle využívat, případně jak. Argumentujte, citujte... Smyslem je, aby se účastníci nad prvky metody zamysleli z jiných úhlů pohledů než obvykle a snažili se proniknout k podstatě. V tom jim může pomoci právě literatura i z jiného než skautského prostředí. Na začátku je dobré navodit přemýšlení o tom, co se v jednotlivých prvcích vlastně skrývá (družinový systém – spolupráce, přebírání odpovědnosti apod.). Teprve když jsou účastníci schopni pojmenovat tyto věci, mohou najít zajímavé poznatky v nabídnuté literatuře (protože ví, co mají hledat).

Sloup skautské metody má 7 stejně velikých tříbokých cihel. Každá skupina účastníků popíše svými argumenty pro každý prvek metody jednu stranu každé cihly. Podle barvy textu lze poznat, který text patří které skupině.

Pilíř II: Principy skautingu

Skupina se rozdělí na třetiny (povinnost k sobě/ostatním/Bohu). Opět metodou kulového blesku postupně diskutují nad všemi třemi principy. V prvním kole na čistý papír heslovitě zapisují, jak se daná povinnost konkrétně promítá do jejich života. V druhém kole si papíry mezi sebou přesunou a připisují další nápady k těm, které již na papíře jsou. To stejné se zopakuje v třetím kole. Na závěr se třetiny sejdou a mohou se podívat, co ostatní skupiny přidaly k jejich nápadům.

Varianta: Instruktor přečte ke každému principu inspirativní citát (úryvek) od významné osobnosti. Účastníci se zamýšlí nad tím, jak principy naplňují ve svém životě a na co by se měli více zaměřit.

Sloup principů se skládá ze tří stejně velkých tříbokých dílů, každá skupina přispěje jedním textem na každý díl sloupu.

Pilíř III: Poslání skautingu

Na tomto stanovišti prochází účastníci galerií, ve které stojí několik instruktorů zpodobňujících několik různých profesí. Každý instruktor jim řekne, jaké je poslání jeho povolání (Obvykle jsme vycházeli třeba z etických kodexů nebo dokumentů profesních spolků. Zvolili jsme profesí zedník, zdravotní sestra, učitel, architekt, starosta.)

Na konci galerie je místo, kde se skupina rozdělí na třetiny a každá se zamyslí nad tím, co je posláním: dítěte v Junáku, vůdce oddílu, instruktora skautského kurzu. Následuje sdílení mezi třetinami a nacházení podobností. V čem se sepsané shoduje? Dá se z toho vyvodit nějaké společné poslání? (Smyslem diskuze není vytvořit vlastní poslání Junáka, na to by bylo zapotřebí zcela jiného formátu programu a větší čas. Jde spíše o zamyšlení a podnícení diskuse – Co leží společného pod různými aktivitami v Junáku?). Na závěr dostanou účastníci nálepku s oficiálním zněním poslání.

Sloup poslání tvoří jeden kus, třeba s kruhovým průřezem, na který se nalepí jednotlivá poslání.

Závěr programu: Všichni účastníci se sejdou na jednom místě, zedník objede s kolečky všechny stanoviště a sebere tam popsané cihly. Společně pak sestaví tři pilíře, které jsou stejně vysoké, ačkoli z různého počtu různě velikých cihel. Sloupy lze zastřešit, aby se vyjádřila vyváženost a to, že na těchto pilířích dále stavíme. V našem případě jsme na trojúhelníkovou plochu střechu lepili trojúhelníky všech týmů, které se účastnily kurzu, s podpisy členů a názvem a znakem oddílu, ze kterého jsou. Výsledná stavba se může umístit tak, aby bylo možné si jednotlivé popsané díly přečíst a aby program i nadále, i když mimoděk, na účastníky působil.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Tento typ programu vede účastníky k vlastnímu zamyšlení nad základními principy skautingu a nutí je formulovat a argumentovat, což tříbí postoje a názory a rozvíjí výše uvedené kompetence. Program také umožňuje instruktorům rozpoznat vstupní znalosti a povědomí jednotlivých účastníků, kteří přicházejí z rozdílných prostředí a mají za sebou čekatelské zkoušky různých kvalit a úrovní. Na základě tohoto programového bloku dochází k naladění na stejnou vlnu. Instruktoři mají možnost pozorovat diskuse malých skupin, což jim dává příležitost nahlédnout do postojů jednotlivých účastníků a nejasné věci probrat při osobních pohovorech nebo v rámci dalších programů.

Rizika programu

- Malá časová dotace. Je třeba na všech stanovištích dát dostatečný prostor pro přemýšlení, případně i diskuzi. Vzhledem k paralelnímu programu na třech různých místech je třeba dobrého organizátora, který celý program koordinuje.
- Špatný odhad pokročilosti účastníků v daných tématech – může být neobohacující.
- Nevhodné zdroje u skautské metody – pozor na knihy či časopisy, které se metodou přímo zabývají, pak je splnění úkolu příliš jednoduché. Doporučujeme vybírat z oblastí, které se zabývají pedagogikou a jejími

odvětvími, zážitkovou pedagogikou, organizacemi s podobným zaměřením apod.

- Výroba pilířů může být dost pracná. Je také potřeba ověřit, zda lepidla skutečně lepí. Hodí se promyslet, jak se bude s výsledným objektem zacházet dál – kde bude umístěný, zda ho nevyužít v dalších programech.
- Program lze dále rozvíjet, například zařadit na závěr nějakou zajímavou formu sdílení výstupů z jednotlivých stanovišť, tedy výměnu myšlenek o pilířích mezi všemi navzájem.
- U čekatelů je vhodné zařadit program až do druhé poloviny kurzu, kdy jsou účastníci na sebe zvyklí a jsou ochotní a otevření mluvit o zásadních věcech. Z praxe se neosvědčilo zařazení na začátku kurzu. Pro vůdce lze zařadit hned na začátek pro zjištění úrovně přemýšlení účastníků v daných tématech.

Kde byl program realizován: Oikos 2012, 2013

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 2: SETKÁNÍ SE ČLENY ÚSTŘEDNÍCH ORGÁNŮ

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
3	1	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
41	2	K	ano	Uvědomuje si přínos plynoucí z příslušnosti oddílu k Junáku a určité organizaci vůbec. Chápe, jaký smysl má pro oddíl jeho začlenění ve středisku a v Junáku.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.

Popis programu

V rámci kurzu je realizována debata se zástupci ústředních orgánů Junáka, kterou moderuje jeden z instruktorů. Hlavními tématy jsou osobní motivace pro práci v organizaci, osobní přínos, kterou pro mne práce má, omezení, které to s sebou nese. Tento program je vhodný pro skupinu cca 10 - 15 osob, aby byl dostatečný prostor pro otázky. Doba trvání programu 1,5 hod. Na závěr probíhá debata účastníků o přínosnosti tohoto programu (co jim to dalo).

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Osobní setkání a osobní příklad je pro účastníky rozhodně inspirující a pomáhá rozvíjet a upevňovat jejich vlastní postoj (odpovídat si na otázku, proč jsem skautem ad.). Je vhodné, aby se v závěrečné zpětné vazbě instruktor soustředil také na účastníky, kteří nebyli v rámci diskuse příliš aktivní, aby dostali prostor vyjádřit svůj názor. Tímto programem vedeme účastníky k zamyšlení, popř. veřejné formulaci vlastního postoje.

Rizika programu

- Je nutné dobře projednat zadání debaty (témata) se zástupci ústředních orgánů, aby byli připraveni i na osobní témata v rámci diskuse (nikoliv pouze na organizační otázky).
- Instruktor, který moderuje debatu, by měl být zkušený a s dostatečnou autoritou, aby dokázal správně směřovat diskusi.
- Je vhodné navodit příjemnou a otevřenou atmosféru – domáckost (koláčky, čaj, pohoda).

Kde byl program realizován: Gemini; na kurzu VLK a ČLK Velká Morava probíhá podobný program „Povídání skautského pamětníka“

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 3: DOHODA

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
3	1	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
27	1	K		V oddíle i v běžném životě uznává stejné hodnoty a snaží se podle nich žít. Nevede dvojí život, nepřetvařuje se.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.
6	Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.

Popis programu

Tvorbě Dohody by mělo předcházet seznámení se účastníků navzájem, seznámení se s cíli a zásadními pravidly fungování kurzu (těmi, které určuje instruktorský tým). Cílem programu je dosažení vzájemné dohody na pravidlech společného fungování, která nám pomohou dosáhnout našich spolčených cílů na kurzu. Potřeby: veliký karton, psací potřeby pro každou skupinu. Časová dotace: 45 minut.

Harmonogram programu

Úvod: Účastníci se sejdou ve velké místnosti, instruktor je přivítá: „V tuto chvíli už trochu tušíte, jaká Pavučina je - začínáte se znát navzájem, poznali jste instruktorský tým, zjistili jste, jaké jsou požadavky, které je potřeba splnit, abyste získali vůdcovský dekret. Pro většinu z vás je to asi ten nejdůležitější cíl, kvůli kterému jste na kurz přijeli. Z vašich dotazníků je ale zjevné, že to není cíl jediný - a popravdě kdyby byl, kurz by vypadal jinak. Máme tu ještě mnoho dalších cílů a očekávání, některé sdílí většina z vás, některé jen pár lidí. Aby se nám cílů snáze dosahovalo, zkusíme teď dát dohromady pravidla společného fungování, která by nám měla usnadnit a zpříjemnit naši společnou práci tady. Tato pravidla nebudou neměnná - budeme se k nim vracet, a pokud dojdeme k závěru, že nás některé omezuje v rozvoji nebo že by se nám fungovalo lépe, kdybychom se dohodli na dodržování něčeho nového, budeme to moci udělat. Pravidla si poté, co je vytvoříme - hned vysvětlím, jak to uděláme - napíšeme do této lodi.“ Instruktor vytáhne karton s velikou nakreslenou lodí jménem Pavučina. „Lod' představuje náš kurz. Každá lod' potřebuje sebranou a fungující posádku, aby dosáhla svého cíle. Zkusíme tedy nyní vymyslet, co potřebujeme, aby naše lod' Pavučina také dosáhla svého cíle.“ Účastníci se poté rozdělí do pěti skupin, instruktor představí pět oblastí, v rámci nichž je třeba vytvořit 2–3 konkrétnější podbody - pravidla fungování. Každá skupinka si vybere jednu oblast, kterou se bude zabývat.

Oblasti:

- **Buď tady** (radost z přítomnosti, spoluúčast, zapojení, zábava)
- **Buď v bezpečí** (důvěra, odpovědnost, hranice, vztahy)
- **Buď poctivý** (férová hra, identita, sebepřijetí, zpětná vazba)
- **Jdi dál** (zvládnutí problému, odvaha jít do rizika a přijímat výzvy, uvědomění si závislosti na ostatních, uvědomění si odlišností, přijetí odpuštění, posun, změna)

- **Pečuj o sebe i ostatní** (rovnováha, péče, duchovní dimenze)

Práce skupin: Každá skupinka se potom věnuje svému bodu, instruktor obchází, pomáhá, doplňuje, při odklonění od tématu vhodně přiklání zpět, upozorňuje na možné nedostatky. Skupinky pak prezentují výsledek své práce, instruktor vždy dá možnost ostatním, aby se vyjádřili, pokud nemá nikdo nic proti, bod do lodi zapíšu.

Závěr: S Dohodou se pracuje během dalších víkendů, na druhém víkendu se k pravidlům zevrubněji vracíme, zhodnotíme, jak se nám na plavbě daří. Účastníci poté mohou stvrdit svou účast na Pavučině podpisem (eventuálně nakreslí na palubu panáčka se svým jménem).

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Program rozvíjí komunikační schopnosti a dovednosti argumentace a týmové spolupráce. Program také umožňuje převést skautské hodnoty a ideály do běžného chování a vede účastníky k zamyšlení nad tím, zda je jejich chování s těmito principy v souladu (ať již na kurzu nebo v běžném životě).

Rizika programu

- Během kurzu je potřeba pravidla udržovat živá: upravovat je, pokud nevyhovují, poukazovat na to, zda se dodržují či nikoliv, vracet se k nim, aby „nevyšuměla“.
- Při formulaci pravidel je zapotřebí, aby instruktor průběžně usměrňoval účastníky k tomu, aby vytvářeli pravidla použitelná a potřebná, nikoliv nereálná.

Kde byl program realizován: Pavučina

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 4: MOTIVACE ODDÍLOVÉ RADY

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
1	1	K		Ví, proč se věnuje skautskému oddílu.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
140	3	K	ano	Umí motivovat své spolupracovníky a členy oddílové rady k práci pro oddíl.
156	3	K		Dokáže vysvětlit ostatním, proč se věnuje vedení oddílu.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.

Popis programu

Program vede účastníka k tomu, aby si uvědomil svou vlastní motivaci k práci pro oddíl a zamyslel se nad tím, co k práci pro oddíl motivuje další členy jeho oddílové rady.

Prostředí: příjemně upravená místnost s fotkami z oddílové činnosti účastníků rozvěšenými po stěnách. Čas: 90 minut

Potřeby: vytištěné fotografie z oddílové činnosti každého účastníka programu, občerstvení, flipchart/ balicí papír, fixy, pro každého nalepovací hlasovátka (3x červená, 1x černá pro každého) – lze nahradit červeným a černým fixem

Zásadní sdělení programu:

- Nechávejte ostatním prostor pro seberealizaci.
- Přemýšlejte o tom, co k práci pro oddíl vede vás.
- Zajímejte se o práci a motivaci ostatních.

Harmonogram programu

1) Úkol před kurzem:

Před kurzem samotným jsou účastníci vyzváni, aby poslali v elektronické formě 2 - 3 fotografie, které zachycují nějaký pro ně významný okamžik z oddílového života. Fotografie by ideálně měly být z různých časových a funkčních období.

2) Úvod – sebereflexe:

Vytištěné fotografie jsou pak následně vystaveny v místnosti, kde se bude program odehrávat – nejlepší je pověsit je za kolíčky na šňůry, aby se daly snadno sundat. Účastníci jsou po shromáždění přivítáni instruktorem, který je vyzve k tomu, aby si prohlédli výstavu fotek.

Po několika minutách jsou vyzváni, aby si našli ty svoje, sundali je a posadili se pohodlně. „*Podívejte se na výsledky své práce. Žádná z fotografií, které držíte v ruce, by bez vás nevznikla. Jednou jsem někde četla, že smyslem života – a pokud ne smyslem, tedy jeho nevyhnutelným dopadem - je zčeřit hladinu, nějak (raději pozitivně) ovlivnit své okolí. Svou činností v oddíle hladinu nepochybně čeříte. Patří vám za to dík. Zkuste se ale zamyslet nad tím, co vás k práci v oddílu vede. Nemusí to být nic vznešeného ani velkého, ale zkuste přemýšlet, proč jste do oddílu vůbec vstoupili? Proč tam zůstáváte? Proč jste sami přešli z role účastníků programu do*

role jeho organizátorů? Co vás vede k tomu, že svůj volný čas věnujete právě skautingu? Své myšlenky si můžete zapsat, na konci bude prostor, ve kterém je budete moci sdílet.“ (otázky někam napsat, nalepit)

(10 minut)

Následně instruktor vyzve účastníky, aby teď na chvíli odložili fotografie a zkusili si vzpomenout na to, co je naopak – v oddíle nebo i jinde – demotivuje a otravuje, opět mohou zapsat.

(5 minut)

Po několika minutách mohou účastníci sdílet své motivace, instruktor zapisuje.

(10 minut)

3) Teorie motivace – frontální část s postery:

Instruktor stručně seznamuje účastníky se základy teorie motivace – jak můžeme my sami ovlivňovat motivaci ostatních lidí.

4) Teorie motivace – společná práce účastníků:

Instruktor účastníky vyzve, aby si napsali jména lidí, kteří s nimi na vedení oddílu nějak spolupracují, popřípadě se mohou zamyslet nad tím, co si myslí, že jejich kamarády motivuje k práci pro oddíl, co naopak tuto motivaci může snižovat. Účastníci vymýšlejí, co k motivaci lidí přispívá a co ji naopak snižuje, instruktor to zapisuje na balící papíry označené plusem a mínusem.

(15 minut)

Instruktor potom vytáhne papír, na který zapsal motivace účastníků samotných, a srovná ho s tím, co si účastníci myslí, že motivuje ostatní.

- Budou tam nějaké rozdíly?
- Čím jsou způsobené?
- Jaké riziko jednotlivé způsoby motivace představují?

(15 minut)

5) Teorie motivace – práce ve skupinách:

Účastníci jsou rozdělení do tří skupin. Každá skupina dostane popis jedné situace týkající se problému s motivací a má asi deset minut na to, aby našla co nejlepší řešení. Instruktor též může účastníkům nabídnout, aby místo modelové situace řešili reálný problém ze svých oddílů.

(10 minut)

Následuje prezentace každé skupiny s popisem dané situace a nástřelem řešení, který skupina našla. Ostatní se k tomu mohou krátce vyjádřit.

(15 minut)

6) Teorie motivace – závěr:

Po prezentacích se ještě instruktor krátce vrátí k papíru s motivačními plusy a mínusy. Každý dostane tři červené a jeden černý puntík, které umístí dle svého uvážení k těm nejvíce efektivním způsobům motivace (červené) a nejefektivnějším způsobům demotivace (černé).

(5 minut)

Instruktor poté shrne výsledek a upozorní na nutnost individuálního přístupu – jinak se motivuje rádce družiny, jinak zástupce vedoucího oddílu – s ohledem na věk, osobní záliby, charakter, funkci v oddíle apod. Zdůrazní potřebu používání dlouhodobých způsobů motivace – ty jsou trvale udržitelné.

7) Teorie motivace - závěrečný úkol:

Na závěr zadá domácí úkol: nějakým způsobem zjistit, co zvyšuje chuť k práci pro oddíl u ostatních členů oddílové rady. Z výsledku si vyberou jednu věc, kterou začnou praktikovat, aby se jim pracovalo s větší chutí. V rámci půlhodiny při dalším víkendů potom seznámí ostatní s tím, na co ve svém oddílu přišli.

Příklad modelové situace:

Pěnkava

Pěnkava je šestnáctiletá rádkyně družiny Okurek, kterou tvoří dvanáct skautek ve věku 10 - 12 let. Na vedení družiny se podílí spolu s Pažitkou, která je o rok starší. Pěnkava se vždycky těšila, až se stane rádkyní a bude moci vést vlastní družinu, takže se do toho vrhla s vervou a energií. Ne všechny její hry a aktivity se ale u dětí setkaly s úspěchem, navíc má pocit, že ji před skautkami Pažitka shazuje. Nedávno zjistila, že ji pomlouvala i před vůdkyní oddílu. Teď se bojí, že se na ni bude vůdkyně dívat divně, jako na neschopnou, na oddílové radě se neodvažuje přijít s nějakými návrhy a vlastně má chuť s vedením družiny za daných okolností skončit.

- Co je příčinou Pěnkavinych pocitů?
- Co byste dělali na místě Pěnkavy?
- Co byste dělali na místě vůdkyně oddílu?
- Jak se dá podobnému problému předejít?

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Program otevírá širokou otázku motivace pro práci v oddíle a Junáku jako organizaci a vede účastníky k formulaci vlastních postojů.

Rizika programu

- Je zapotřebí udržovat tempo programu a reagovat pružně na atmosféru skupiny.

Kde byl program realizován: Pavučina

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 5: KŘESADLA

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
26	1	K		Má vizi svého osobního rozvoje a snaží se k ní postupnými kroky směřovat, staví si stále nové cíle.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Křesadla jsou diskusním programem, který přináší účastníkům nové podněty zábavné, filosofické a provokativní. Je zapotřebí předem připravit 3–4 tzv. Křesadliště — místa pro diskusi. Každá kategorie křesadel má vždy své místo (čtvrté je využíváno, jen pokud poběží 4 křesadla najednou). Každý z instruktorů odpovídá za určitá témata. Účastníci hlasují o tom, jaká křesadla je nejvíce zajímavá. Z každé kategorie je pak vybráno jedno z témat. Doba trvání programu cca 60 minut s přesunem. Křesadla je potřeba předem promyslet, vzít s sebou zajímavé texty, motivační věci, rekvizity, převleky, nahrávky ad.

Tři kategorie křesadel

- **k zamyšlení** – náročnější témata, filosofické otázky, více „přednáškové“, pro ty, kteří spíše chtějí poslouchat/naslouchat
- **k besedování** – témata bližší, máme s tím všichni zkušenost, stojí na uvedení instruktorem, pak spíše na diskusi – pro ty, kteří chtějí diskutovat
- **k pobavení** – lehká témata, recese, relax, zábava

Příklady křesadel:

K zamyšlení

- Je Bůh? A stvořil taky dinosaury?
- O velikosti člověka – čtení z Cestovního deníku čarodějova učně

- Výchova kluků v Čechách
- Každému připadají hvězdy jiné. Tomu, kdo cestuje, ukazují cestu. Pro jiného jsou to jen světélka na nebi. Pro vědce je to problém k řešení.
- Vztah člověka ke krajině - suburbanizace venkova, Genius loci místa/kraje/krajiny
- Miluj bližního svého

K besedování

- Umět žít
- Co si zpívám ve sprše anebo o toleranci hudby
- Překonávám fobie
- Kyberšikana
- Homosexualita a rodičovství homosexuálních párů
- Rodičovství nebo kariéra
- O víně ... ovíněn ... nevinně ... obviněn ... – můj vztah k alkoholu a jiným drogám
- Nevěra

K pobavení

- Za mlhou hustou tak, že by se dala krájet
- Seriály
- S hlavou v oblacích
- Já a Míra / já a míry
- Čokoládová nebo vanilková
- Já a nakupování
- Nesmějme se „hoperům“, každý má právo na omyl
- Kolik řečí umíš, až se ucho utrhne
- Nejlepší ženská je chlap

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Program může otevřít řadu zajímavých témat, která se dotýkají životních hodnot a životního stylu, tolerance a vzájemných vztahů v rodině či ve skupině, otázky víry a duchovna, duševna. Program vede účastníky k formulaci a tříbení vlastních postojů, umožňuje nenásilnou a bezpečnou konfrontaci s ostatními.

Rizika programu

- Jednotlivá témata je potřeba dobře připravit a promyslet, diskusi si dál vede každý z instruktorů a z toho důvodu to musí být lidé dostatečně zkušení.

Kde byl program realizován: VLK Quo Vadis

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 6: SKAUTSTVÍ

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
1	1	K		Ví, proč se věnuje skautskému oddílu.
4	1	K	ano	Umí charakterizovat základní znaky skautingu, ví, co dělá skauting skautingem.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
6	1	K		Chápe skauting jako hnutí, které reaguje na potřeby dnešních dětí a současné společnosti.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
1	Ví, co je podstatou skautingu, ztotožňuje se s třemi principy a posláním skautingu.
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.

Popis programu

Program začíná „divadelním vstupem“ — talkshow s představiteli předních českých organizací pracujících s dětmi a mládeží (předseda České rady Pionýra, předseda A-TOM, starosta Asociace malých debrujárů, sbormistr Bambini di Praga, vedoucí stanice mladých techniků, vrchní velitel dobrovolných hasičů, starostka České obce sokolské, náčelník české Ligy lesní moudrosti, trenér dorostu AC Sparta Praha, vedoucí výtvarných a grafických oborů základní umělecké školy na Praze 2 ad.). Motivační scénku sehraji instruktoři, kteří dle své role mají oblečení/rekvizity — mírně vtipné, ale nepřehrávají. Následně probíhá diskuse, ve které se řeší, co nás odlišuje — hledají se specifika a definuje se, co dělá skauting skautingem — principy, poslání, metoda. Součástí programu je mírně provokativní test, viz níže.

Test:

- Proč existuje skautské hnutí?
- Z jakých důvodů jsem členem Junáka?

- Proč ztrácíš čas vedením dětí ve skautském oddíle?

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Program je schválně postaven mírně provokativně, aby účastníky vybízel k diskusi, ve které se formují jejich postoje k Junáku a rozvíjel uvědomění hodnot a principů, které jsou pro Junák specifické.

Rizika programu

- Instruktoři musí být schopni dobře vést diskusi tak, aby se držela tématu. Úvodní scénka by neměla program zesměšnit či jej úplně rozmělnit v detailech.

Kde byl program realizován: VLK Quo Vadis

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 7: VŠICHNI DOBRÍ RODÁCI

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
11	1	N		Je normální slušný člověk.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Program je zahájen uvedením filmu Všichni dobří rodáci (o čem je, kdo je dobrý člověk, jak je často ve svém životě zkoušen apod., ale i o vzniku tohoto díla, jedinečnosti, atmosféře, filmovém řemeslu). Poté následuje zhlédnutí filmu s tím, že každý již má svou postavu, které si má během promítání všimnout. Následuje diskuse, která se věnuje jednotlivým postavám, jejich osudu, tomu, zda jsou dobří/správní či nikoliv.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Poutavý film přináší řadu podnětů pro diskusi o životních hodnotách a zkouškách, kde je ona hranice kompromisu mezi ideálem/ideální hodnotou (nikdy neľžu) a realitou.

Rizika programu

- Program vyžaduje zkušené a vyzrálé instruktory pro vedení diskuse.

Kde byl program realizován: VLK Quo vadis

NÁZEV METODY: SPOLUPRÁCE S DOMOVSKÝM STŘEDISKEM POPŘ. EXTERNISTY

Obecné poznámky:

- Kurz je v životě účastníka v podstatě jednorázovou událostí, kdy jej můžeme ovlivnit spíše teoreticky a můžeme mu doporučit směr jeho budoucího seberozvoje.
- Pokud během kurzu navážeme spolupráci s domovským oddílem, mohou být nabyté teoretické koncepty lépe ukotveny do praxe.
- Prvotním z úkolů skautských kurzů je připravit účastníky na složení VZ, kde bude ověřeno, zda projde minimální laťkou potřebnou pro udělení VZ. Druhým neméně důležitým aspektem úspěšnosti kurzu je podpora a stimulace účastníkovy posunu jak v oblasti rozvoje vůdcovských kompetencí, tak v rovině osobního rozvoje.
- Kurz je jedna z mála příležitostí v dráze účastníka revidovat svoje postoje a zažité metody. Čím více účastníkovi porozumíme, tím přesněji a osobněji jej můžeme posouvat.

Možnosti spolupráce:

A) kontaktujeme účastníkovu vedoucího oddílu

A1) pozvat účastníkovu nadřízeného na jeden z víkendů kurzu

Poznámky:

- je třeba přizpůsobit program kurzu
- je to příležitost vidět účastníka i jeho vedoucího spolupracovat při aktivitě
- vedoucí oddílu uvidí kurz naživo a může autentičtěji zohledňovat účastníkovy nabyté zkušenosti při vedení OR
- vedoucí více pomůže účastníkovi s přípravou a realizací projektové akce

A2) setkat se s účastníkovým vedoucím osobně

Poznámky:

- je delší čas na rozhovor
- spíše realizovat v pozdější části kurzu, kdy účastníka známe
- lze pojmout jako hodnocení dopadu projektové výpravy (v tom případě je třeba přizpůsobit termíny víkendů kurzu)
- prostor pro zhodnocení vztahu vedoucího a účastníka

A3) konzultovat telefonicky či mailem

Poznámky:

- kontakt s úsporou času
- je dobré položit jen klíčové otázky, dilemata
- je lepší se zeptat alespoň dvou lidí z domovského oddílu/střediska pro verifikaci problémových hodnocení

B) navštívíme oddílovou výpravu, tábor nebo projektovou akci kurzu

Poznámky:

- můžeme provést podnětnější zpětnou vazbu na průběh projektové akce
- poznáme přístup účastníka k jeho svěřencům
- podpoříme účastníka v přípravě a realizaci projektové akce - zvýší se laťka
- příležitost setkat se s oddílovým vedoucím účastníka

C) při programu kurzu klademe důraz na cvičení, diskuse, kdy je účastník nucen vyhodnocovat fungování svého domovského oddílu

Poznámky:

- při dělení do skupinek čas od času sesazovat do skupinky účastníky ze stejného střediska
- prezentace oddílového programu a praxe na kurzu (obhajoba projektu, fitky)
- prostor pro sdílení oddílové praxe v diskusích

Přínosy spolupráce / kontaktu

- poznáme kontext, ve kterém se účastník pohybuje – lépe mu porozumíme – můžeme lépe nahlédnout limity účastnických postojů
- poznáme i další členy oddílu
- poznáme typické problémy a potenciál oddílu
- poznáme stávajícího vedoucího oddílu
- dovedeme lépe poradit s komplexními problémy
- reprezentujeme kurz v oddílovém prostředí – snazší zavádění poznatků z kurzu

Rizika – limity spolupráce

- vyšší časová, finanční, energetická náročnost pro patry

- nutnost navázat na patronský systém na kurzu – někdo se účastníkům osobně věnuje
- limit interpretace účastníka jeho domácím prostředím
- účastník musí s kontaktem souhlasit

Kde byl program realizován: VLK Rovel

NÁZEV METODY: VLASTNÍ PROJEKT

Při zpracování popř. realizaci vlastního projektu se projevuje mnoho různých kompetencí, včetně postojových. Při samostatné práci na sebe sami účastníci prozradí mnohé, na instruktorech je, aby jim dali prostor. Pro účely ověření postojových kompetencí lze tedy využít většinu programů, ve kterých účastníci sami plánují určitý segment činnosti oddílu, i když jsou tyto programové bloky v první řadě zaměřené na rozvoj kompetencí spojených s plánováním, výchovnou metodou, motivací dětí a používáním odměn a trestů. Je zapotřebí již předem zadání úkolu připravit tak, abychom mohli sledovat i tyto cíle. Především při práci se „cvičnou družinou“, kdy nejde jen o plánování na papíře, ale také o realizaci byť i krátkého programu, lze vypozorovat úroveň jednotlivých kompetencí a odchytné varovné signály, které by mohly znamenat problém při vedení oddílu. Dále lze dobře pozorovat, zda účastníci dokážou zpracovat hodnoty a principy skautské výchovy do svých plánů a programů (především v programech zaměřených na střednědobé plánování činnosti oddílu), zda jsou natolik ztotožnění s principy skautingu, že jim nedělá problémy je předávat a vědí, jak na to. Obhajoba vlastního projektu a s tím spojená diskuse pomáhá hodnotitelům ověřit dané kompetence postojového charakteru.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 8: POZOROVÁNÍ DĚTÍ

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
194	4	N	ano	Uvědomuje si, že každé dítě je jedinečná osobnost, a podle toho s ním jedná.
195	4	N		Umí nacházet způsoby a hledat či vytvářet situace, ve kterých pozná osobnost dítěte.
190	4	K	ano	Ví, jak rozpoznat, že má dítě nějaký problém, a umí mu s ním pomoci.
196	4	N		Umí zjistit, jaká je rodinná a osobní situace dětí v oddíle, a umí tomu přizpůsobit své chování a vystupování.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
6	Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.
25	Poznává jemu svěřené děti.
26	Dokáže poznat, že se chování jemu svěřeného dítěte změnilo, a upozornit na to.

Popis programu

Během prvního víkendového setkání vůdcovského kurzu instruktoři zadají účastníkům samostatný úkol – pozorování jednoho dítěte v jejich oddíle a zapsání poznámek. V úvodu instruktor představí širší témat, co vše lze pozorovat (30 min). Účastníci obdrží pracovní list s tématy. Samotné pozorování probíhá libovolně dlouho, nejméně však dva měsíce. Během této doby probíhají v případě potřeby individuální konzultace s instruktory, na závěr se uskuteční závěrečné hodnocení úkolu formou pohovoru instruktor – účastník s využitím záznamových pracovních listů.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Tento program umožňuje v rámci individuálních konzultací usuzovat o základních sociálních kompetencích účastníka a o jeho postojích k osobnostem dětí.

Čeho si všímat během konzultací:

Jakým způsobem dokáže účastník popsat chování dítěte a jeho osobnost?

Dokáže jeho chování vysvětlit – uvést důvody, proč se dítě chová určitým způsobem?

Dokáže navrhnout nějaké způsoby či situace, jak dítě lépe poznat?

Dokáže zjistit informace o rodinném zázemí dítěte?

Dokáže vést pozorování soustavně a samostatně?

Rizika programu

- Podcenění úkolu – účastník tomu nevěnuje dostatečnou přípravu a čas
- Nedostatečné vysvětlení zadání

Kde byl program realizován: Gemini

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 9: KAPÍKOVY DĚTI

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
16	1	K		Umí si hrát.
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
102	2	N	ano	Umí zajistit odpovídající bezpečnost prováděných činností. Zná bezpečnostní pravidla a řídí se jimi.

148	3	K	ano	Umí pracovat v týmu.
160	4	K	ano	Umí najít vhodné prostředky ke splnění určitého výchovného cíle.
161	4	K	ano	Dokáže analyzovat, jaké výchovné cíle může plnit určitým programem či aktivitou.
168	4	K	ano	Umí metodicky pracovat se skautskou stezkou.
180	4	N	ano	Ví, jak děti motivovat, rozlišuje a umí používat různé způsoby motivace.
181	4	N	ano	Zná základní vývojové charakteristiky dítěte a dovede podle nich s dětmi pracovat, ví o fyzických a psychických hranicích dětí v různém věku a tyto hranice respektuje.
182	4	K	ano	Ví, že je nutné volit odlišný program pro různé věkové kategorie, a uvědomuje si rizika, která přináší uvedení programu v nevhodném věku.
192	4	N	ano	Umí používat odměny a tresty.
194	4	N	ano	Uvědomuje si, že každé dítě je jedinečná osobnost, a podle toho s ním jedná.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
5	Umí si hrát.
8	Dokáže převzít roli vedoucího.
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.
12	Umí pracovat s krátkodobými cíli.
14	Umí vhodně volit prostředky a používá nástroje skautské výchovy.
16	Umí vhodně dramaturgicky sestavit program akce.
17	Při realizaci programu umí reagovat na nečekané situace.
18	Umí zpětně porovnat plán programu s jeho realizací a poučit se z toho.
21	Umí vhodnou formou dát, získat a využít zpětnou vazbu.
22	Rozumí podstatě odměn a trestů jako nástrojům motivace a umí je vhodně využívat.
23	Připravované programy přizpůsobuje cílovým skupinám.
28	Zná a zohledňuje doporučené limity pro práci s dětmi.
32	Dbá na zajištění bezpečnosti účastníků na akcích.

Popis programu

Při tvorbě programu jsme vycházeli z potřeby komplexně uchopit oblast metodiky, pedagogiky a psychologie, kterou vůdcové využívají při každodenní práci v oddíle – tvorbě a přípravě výchovných programů. Princip tohoto programového bloku spočívá v tom, že si účastníci na kurzu přímo prakticky vyzkouší přípravu a realizaci programu pro děti (cvičná družina) podle zadání. Od instruktorů

i ostatních účastníků pak na závěr dostanou zpětnou vazbu na program a svoji práci s dětmi. Programový blok zabírá celý den a samotné realizaci programů pro děti ze spřátelených oddílů z okolí tábořiště předchází programy, které účastníky metodicky připravují.

Harmonogram

Metodická příprava

- Vývojová psychologie (105 min) – workshop realizovaný předchozí den, práce ve skupinkách. Během programu se instruktor snaží uspořádat a doplnit informace a poznatky, které již účastníci mají. Obsah: charakteristika věkových kategorií, vývojové úkoly, specifika. Program je postaven na zkušenostech účastníků, má jejich zkušenosti a znalosti přehledně utřídit a propojit s přemýšlením o přípravě programu.
- Pozorování dětí (60 min) – přednáška. Obsah: co všechno je dobré o dětech znát, co lze vyvodit z jejich chování, jednání, jak informace zpracovávat a uchovávat.
- Metodika tvorby programu (120 min) – přednáška spojená s praktickými ukázkami a cvičeními. Obsah: obecné principy přípravy programu, ukázková hra a reflexe k ní, praktické příklady jednotlivých fází uvádění her.
- Příprava programu (90 min) – práce ve skupinách po 3 - 4 účastnících. Účastníci si vyberou věkovou kategorii, se kterou chtějí pracovat, a v rámci ní vytvoří 3 skupinky. Každá skupina dostane zadaný počet dětí a oblast stezky. Jejich úkolem je vytvořit hodinový program, který bude mít cíl vycházející ze zadané oblasti stezky a bude odpovídat zadané cílové skupině. Během přípravy programu instruktoři obcházejí jednotlivé skupiny a v případě potřeby poskytují konzultace, usměrňují apod.
- Aklimatizace dětí – seznamovačky, prohlídka tábora (30 min), společný oběd a polední klid, rozdělení dětí do skupin podle věkových kategorií.

Pozn.: Algoritmus rozdělení – každé tři skupiny účastníků dostanou na starost jednu skupinu dětí stejného věku, pro kterou vytváří hodinový program (celkem tedy 3 hodiny programu pro děti). Ve chvíli, kdy skupina účastníků není realizátorem, stává se pozorovatelem a hodnotitelem. Každá skupina účastníků tedy dostává zpětnou vazbu min. od jedné skupiny.

Realizace programů (180 min)

- Realizace programů účastníků: Účastníci během realizace procházejí dvěma rolami – realizují svůj program a sledují, jak program vede jiná skupina účastníků, a podle otázek připravených v pracovním listu tento program hodnotí.

Zpětná vazba a reflexe (90 min)

- Zpětná vazba od dětí – po programu si sedne vedoucí dětského oddílu s dětmi a proběhne klasická reflexe, vedoucí má připravené otázky tak, aby zpětná vazba byla co nejvíce vypovídající pro realizátory programů.
- Reflexe a hodnocení od účastníků a instruktorů – probíhá formou sezení instruktora a tří skupin. Instruktor vede reflexi tak, aby se v první části probraly postřehy a podněty od realizátorů, v druhé části od pozorujících účastníků. Poté každá skupina dostane zpětnou vazbu od instruktorů – hodnocení proběhlých programů z hlediska vývojové psychologie, motivace dětí a metodiky.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

V oblasti postojů může tento typ programu především pomoci ověřit, zda je účastník schopen a ochoten pracovat s individuálními potřebami dětí a respektovat jejich specifika. Ve vytvořené situaci, která simuluje práci v oddíle, samozřejmě hraje roli, že svěřené děti účastník nezná a nemusí mít zkušenost s danou věkovou kategorií. Nicméně právě tento fakt může ukázat, zda je otevřený k dětskému světu a je dostatečně vnímavý k aktuálním potřebám dětí.

Pozorováním také můžeme dobře ověřit ochotu účastníka pracovat v rámci týmu a schopnost přijímat zpětnou vazbu od ostatních účastníků, instruktorů i dětí a pracovat s ní (pracovat na svém rozvoji).

Čeho si všímat během programového bloku:

- Jak účastník pracuje v rámci svého týmu? Jakým způsobem se prosazuje? Jaké problémy případně konflikty se v rámci tohoto pracovního týmu řeší a jakým způsobem?
- Jakým způsobem dokáže účastník reagovat na svěřené děti a jejich aktuální potřeby, problémy? Dokáže přizpůsobit program aktuální situaci? Jak probíhá komunikace s dětmi v rámci programu popřípadě i mimo něj?
- Jakým způsobem účastník přijímá zpětnou vazbu, kritiku? Jakým způsobem nese neúspěch (třeba pouze částečný)? Jakým způsobem poskytuje sám zpětnou vazbu ostatním?

Rizika programu

- Je třeba dobře komunikovat s vedením oddílu, který přijede, aby děti i rodiče věděli, o co jde.
- Až do rána před programem není jisté, kolik dětí přesně přijede.

- Účastníci jsou hodnoceni podle jejich práce s cizími dětmi – to může výrazně zkreslit jejich způsob komunikace a přístup k dětem, je třeba s tím počítat.
- Účastníci mají na přípravu programu omezený čas, prostor i materiál. Je třeba jim připravit co nejlepší zázemí a podporu.
- Při každém realizovaném programu jsou přítomní instruktoři, kteří mohou včas zastavit aktivity, které by mohly být nevhodné – nebezpečné fyzicky i psychicky.
- Je třeba ošetřit případný neúspěch programu (u dětí či hodnotících instruktorů) a jeho dopad na účastníky kurzu (ztráta motivace, špatná nálada apod.).

Kde byl program realizován: Oikos 2011, 2012, 2013

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 10: PŘEDAKCE

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

V tomto typu programu je možno rozvíjet popřípadě i ověřovat celou řadu kompetencí – od oblasti zaměřené na organizační, metodickou a výchovnou stránku, až po komunikační. Díky situaci, která je v rámci tohoto programu navozena, lze předpokládat, že některé postoje účastníků (zvláště ty problematické) „vyplavou na povrch“.

Vybrané kompetence VZ v souvislosti s postojovou oblastí:

Č	O	K	Zk	Kompetence
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
23	1	N	ano	Je si vědom svých fyzických a psychických mezí, dokáže odhadnout své reakce ve vypjatých, nicméně pravděpodobných situacích.
80	2	K		Je schopen improvizovat, ale uvědomuje si meze plánování i improvizace.
139	3	N	ano	Ví, jaké jsou možné chyby při komunikaci s ostatními (osobní útoky, pomluvy...), a snaží se jim vyhýbat.

148	3	K	ano	Umí pracovat v týmu.
181	4	N	ano	Zná základní vývojové charakteristiky dítěte a dovede podle nich s dětmi pracovat, ví o fyzických a psychických hranicích dětí v různém věku a tyto hranice respektuje.
190	4	K	ano	Ví, jak rozpoznat, že má dítě nějaký problém, a umí mu s ním pomoci.
194	4	N	ano	Uvědomuje si, že každé dítě je jedinečná osobnost, a podle toho s ním jedná.

Program je doporučen pouze pro vůdcovské kurzy vzhledem k náročnosti pro účastníky.

Popis programu

Před letní částí vůdcovského kurzu účastníci odjíždějí do jim neznámého prostředí, kde připravují a realizují třídní program pro děti ve vyloučené lokalitě (<http://www.czechkid.cz/si1520.html>)

Instruktoři většinou spolupracují s určitou hostitelskou organizací, která již pracuje v dané komunitě (např. Naděje, Skauting pro všechny a Agentura pro sociální začleňování). Plánování akce začíná již na víkendových setkáních kurzu. Celý proces – plánování i realizace programu probíhá pod dohledem týmu, ale účastníci cítí za program osobní zodpovědnost.

Harmonogram programu

Plánování akce: Na jednom z víkendových setkání jsou účastníci seznámeni se zadáním (přibližný počet dětí a jejich věk, prostředí, celkový čas ad.) a jsou rozděleny úkoly pro samostatnou práci účastníků.

Realizace akce (3 dny): Účastníci se nejdříve seznamují s prostředím, dětmi a hostitelskou organizací, poté upravují své programy dle aktuálních podmínek a počasí, sami si mezi sebou rozdělují úkoly a role. Instruktoři, kteří jsou přítomni, mají hlavně podpůrnou funkci – mají na starosti komunikaci s hostitelskou organizací, zázemí pro účastníky a zajištění pomůcek pro programy. Každý večer vedou s účastníky reflexi s cílem zhodnocení dne a sdílení prožitků. Během realizace programů je také získávána zpětná vazba od dětí spíše neformální cestou (hravé povídání ad.).

Vyhodnocení: Jedná se o velmi komplexní program a z toho důvodu jsou využívány široké metody zpětné vazby.

- reflexe pro účastníky
- pozorování
- zpětná vazba od dětí
- debata v týmu
- hodnocení na závěr celého kurzu (písemná a ústní ZV).

Zpětná vazba pomáhá třídit a strukturovat informace:

- v rámci skupiny účastníků: sdílení pozitivních i negativních pocitů, prožitků; popř. „odbourání“ zátěžových prožitků (problematické děti, situace, neúspěch programu apod.)
- pro každého jednotlivce: oblast vlastního sebepoznání a sebezrovoje (jak se chovám v zátěžových situacích; jak funguji v rámci týmu při práci na společném úkolu; jak mne hodnotí ostatní – moji práci, mé chování, mé dovednosti ad.; jak se mi pracuje s dětmi / problematickými dětmi; co považuji za svůj osobní úspěch / neúspěch; co jsem se naučil; co ještě potřebuji trénovat ad.)
- pro instruktory: základní přehled o účastnících a jednotlivých kompetencích (viz výše), první informace o „problematických“ účastnících (v rámci dalšího běhu kurzu je pak prostor dále s nimi pracovat, ověřovat dané kompetence)

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Tento typ programu je komplexní a může ověřit mnoho kompetencí, včetně postojových, neboť vytváří situace, na které se nelze předem připravit (vnitřní postoje se tak mohou projevit v jednání, tedy nejen slovně).

Rizika programu

- Instruktorový tým musí dobře vykomunikovat cíl programu a roli účastníků s hostitelskou organizací, aby nedocházelo k mylným očekáváním a aby programy byly vhodné pro dané prostředí. Je nutné také dobře ošetřit bezpečnost práce (co dělat v případě úrazu, kdo má zodpovědnost, na koho se obrátit atd.).
- Vzhledem k prostředí je nutno počítat s psychicky náročnými situacemi, instruktorový tým by měl být dostatečně zkušený, aby dokázal flexibilně reagovat na obtížné situace a pracovat s účastníky.
- Účastníci jsou hodnoceni podle jejich práce s cizími dětmi – to může výrazně zkreslit jejich způsob komunikace a přístup k dětem, je třeba s tím počítat.
- Účastníci mají na přípravu programu omezený čas, prostor i materiál. Je třeba jim připravit co nejlepší zázemí a podporu.
- Při každém realizovaném programu jsou přítomni instruktoři, kteří mohou včas zastavit aktivity, které by mohly být nevhodné – nebezpečné fyzicky i psychicky.

Kde byl program realizován: Gemini

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 11: ODDÍLOVÁ RADA

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
24	1	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č.	Kompetence
6	Vytváří fungující vztahy s lidmi okolo sebe.
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.

Tento program může rozvíjet řadu dalších kompetencí, vždy záleží i na typech úkolů, které oddílové rady dostávají.

Popis programu

Tento program je realizován na kurzu, který spojuje vůdcovský a čekatelský lesní kurz. Účastníci vytvářejí „oddílové rady“ – pracovní skupiny tvořené většinou dvěma účastníky VLK a 3 - 4 účastníky ČLK. V těchto radách spolu diskutují, plánují vícedenní výpravu a plní různé další úkoly. Rady pracují samostatně a každá z nich má jednoho garanta z řad instruktorů. Garant do práce rady zasahuje jen v nutných případech a jeho role je spíše pozorovací (taky zodpovídá případné dotazy členů rady apod.). V průběhu kurzu proběhne několik dvouhodinových tematických bloků zaměřených na práci oddílových rad, přičemž je snaha, aby se ve vedení rady střídali účastníci VLK. Instruktoři však nechtějí do vztahů v radě nijak násilně zasahovat, a proto tento model fungování jen doporučují a nechají na účastnících, aby se domluvili.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Význam oddílových rad v rámci kurzu je hodně široký, např. praktický nácvik vedení lidí, porad, komunikace atd. V kontextu postojových kompetencí tento typ programu vytváří příležitost pro projevení postojů, komunikačních návyků a sociálních dovedností a schopností. Nutnost domluvit se, přijímat kompromisy, vzdávat se svých „dokonalých“ představ apod. staví člověka do situací, kdy se musí vypořádat nejen s druhými, ale často i sám se sebou. Bystrý pozorovatel se tak o účastnících může dozvědět mnoho.

Rizika programu

- Fungování rad do velké míry závisí na samotných účastnících (což je základní princip programu – dát jim prostor, aby se projevili, sami trénovali). Může se tedy stát, že ve vedení rady převáží dominantnější účastník. Pak je prostor ve zpětných vazbách (skupinových nebo individuálních) rozebrat, co se v rámci oddílových rad odehrává.

Kde byl program realizován: VLK i ČLK Velká Morava

NÁZEV METODY: SEBEHODNOCENÍ

V průběhu sebehodnocení je uchazeč nucen porovnat své dovednosti, znalosti, ale i postoje a hodnoty s předem určenými požadavky. Pro jeho další působení v Junáku je důležité, aby dostal informaci o tom, jak vysoko je nastavena laťka, co je po vůdci / čekateli všechno požadováno (v rovině znalostí, dovedností i postojů). Uchazeč možná nedokáže dobře zhodnotit všechny své úrovně, je to však spíše impuls pro jeho další rozvoj. Uchazeč, který sám sebe vyhodnotí ve většině kompetencí nadprůměrně či naopak podprůměrně, je pro instruktora signálem ke zvýšené pozornosti a např. dalšímu pohovoru.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 12: POROVNÁNÍ S KOMPETENČNÍM PROFILEM

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
2	1	N		Je si vědom, jaké nároky na něj osobně klade vedení oddílu a co mu přináší.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
24	1	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
26	1	K		Má vizi svého osobního rozvoje a snaží se k ní postupnými kroky směřovat, staví si stále nové cíle.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.

Popis programu

Každý účastník dostane za úkol projít si samostatně všechny popsané kompetence v profilu vůdce (popřípadě čekatele) a podepsat si ty, u kterých se domnívá,

že je splňuje. V individuální konzultaci pak se svým mentorem / instruktorem prochází celé kompetenční portfolio. Tato individuální zpětná vazba je zaměřena především do budoucna – co je potřeba zlepšit, na čem je dobré pracovat. Kompetenční portfolio je zde využito pro vlastní sebereflexi a stanovení si osobní vize.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Tento typ programu vede účastníky k vyhodnocení svých silných a slabých stránek a instruktor má možnost nahlédnout do způsobu, jakým o sobě účastník uvažuje. Vyplavou zde na povrch především „problematické“ typy – např. s malou dávkou sebekritiky, kteří přeceňují své schopnosti a nedokážou pracovat se zpětnou vazbou od ostatních. Kompetenční portfolio zde hraje důležitou deklarativní roli (tj. tyto kompetence chceme, aby měl „ideální“ vůdce – včetně postojových) a klade před účastníka určitou laťku – metu, na kterou by se měl snažit dosáhnout.

Rizika programu

- Instruktoři musí být dostatečně zkušení a mít přirozenou autoritu, aby osobní zpětná vazba nebyla násilná nebo příliš direktivní a aby přesto dokázali usměrnit i takové účastníky, kteří mají o sobě příliš vysoké nebo nízké mínění.

Kde byl program realizován: Gemini

NÁZEV METODY: RITUÁLY A SEBEPOZNÁNÍ

Programy zaměřené na zastavení, přemýšlení a vnitřní usebrání jsou velmi podstatné pro vstřebání nových podnětů, které uchazeč na kurzech nebo při skládání zkoušek dostává. Takovým programem můžeme zdůraznit, jaký krok uchazeč na skautské cestě hodlá udělat a zda je na to dostatečně připraven (aneb nejde jen o dekret nebo o nějaký závod).

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 13: RITUÁL

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
2	1	N		Je si vědom, jaké nároky na něj osobně klade vedení oddílu a co mu přináší.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
24	1	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
26	1	K		Má vizi svého osobního rozvoje a snaží se k ní postupnými kroky směřovat, staví si stále nové cíle.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Při Rituálu dostává každý účastník čas a prostor pro bilancování. Je vhodné užít toto bilancování na určitý směr danými otázkami (viz níže). Instruktoři musí vytvořit vhodnou atmosféru, která není rušivá a skýtá dostatek intimity (každý může nalézt pohodlné místo pro sebe, kde nebude nikým rušen). Vhodnou denní dobou pro program je určitě večer, kdy se vše zklidňuje. Konkrétní forma programu závisí na kurzu a podmínkách – účastníci mohou být sami, popř. ve dvojicích; venku nebo vevnitř. Důležité je rozhodně zahájení, vysvětlení smyslu programu

a motivace účastníků, aby daný prostor opravdu využili pro sebe a vlastní přemýšlení.

Příklady témat:

- Vyhodnocení svého dosavadního pobytu na kurzu – splnilo se mé očekávání; co bych mohl udělat pro to, aby to tak bylo; co jsem se naučil; co jsem nového o sobě a ostatních poznal; co je podstatné pro mé budoucí působení ve vedení oddílu; co ještě chci na kurzu získat nebo předat
- Já a vedení oddílu – proč chci vést oddíl; co mi to přináší; co dokážu nabídnout sám oddílu; co mi to naopak bere
- Já a osobní rozvoj – jsem spokojen tam, kde jsem; čeho chci dosáhnout

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Rychlé pracovní tempo v běžném životě, ale i na kurzech a při práci v oddíle člověka snadno pohltí a může pak ztratit ze zřetele původní záměr a smysl. Rituál je typem programu, který umožňuje zastavení, zamýšlení a vnitřní sebezpytování.

Rizika programu

- Stěžejní je správná formulace otázek.
- Důležité je vytvoření vhodné atmosféry a motivace účastníků, aby se program nezvrhl k tlachání (pokud probíhá ve dvojicích).

Kde byl program realizován: VLK i ČLK Velká Morava

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 14: ZAHÁJENÍ KURZU „O ŠTĚSTÍ“

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
26	1	K		Má vizi svého osobního rozvoje a snaží se k ní postupnými kroky směřovat, staví si stále nové cíle.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Program spočívá v kombinaci samostatného putování a meditování (popřípadě s přenocováním), společného ranního rituálu s východem slunce, společné cesty se zastaveními, které dále rozvíjejí téma celého programu – Kde hledat štěstí. Účastníci dostanou základní informaci o místě přenocování a místě ranního setkání a především obdrží motivační dopis s otázkou pro ně samé: „Kde hledat štěstí?“. Při jejich putování si své náměty a postřehy zapisují do poutnických deníků. Další putování již probíhá společně, cílem je místo konání kurzu (celková trasa 17 km).

Harmonogram programu

- sraz: 4:30 ráno
- na místě srazu nakreslí „Co je to štěstí“, vybrat od nich jejich díla
- přesun na východ slunce, mezitím se chystá vernisáž, „puf“ na východ slunce (píseň s rituálem)
- vernisáž (šampaňské, chlebičky a dobrá společnost, jazzová hudba) po východu slunce
- pouť: trasa 17 km, příchod na tábořiště cca v 16 hod
- Programy po cestě:
 - Sport, ranní akční – rozhýbání
 - Hra na spolupráci
 - Arte program O štěstí
 - Hodnoty a sebereflexe
 - Dynamická meditace
 - Tři otázky (odkud jdu, kdo jsem, kam kráčím) – zastavení (čtení textu + vytváří vlastní odpověď kresbu/text, kterou lepí na směrovku)
 - oběd – sandwich

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Pestrý program dává mnoho příležitostí pro vlastní přemýšlení, diskusi ve skupině, přináší silné podněty, které v účastnících mohou ještě dlouho doznívat. Jde o prožitkový typ programu, kde se mnohem více může odehrávat uvnitř než na povrchu.

Rizika programu

- Je nutné dobře vyvážit skladbu a zaměření programů během cesty, aby účastníci měli prostor pro zpracování podnětů a programy do sebe zapadaly.
- Je nutné vyvážit fyzickou náročnost programu, ačkoliv i únava hraje v tomto programu svou roli.

Kde byl program realizován: VLK Quo Vadis

NÁZEV METODY: ZPĚTNÁ VAZBA

Zpětnovazebné programy jsou nejen o tom naučit se přijímat a poskytovat zpětnou vazbu, ale mohou hodně vypovídat o sociální zralosti uchazeče a o tom, zda je schopen navazovat fungující vztahy se svým okolím, pracovat v týmu a pracovat na svém rozvoji.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 15: VÝMĚNA V ODDÍLECH

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
24	1	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.
29	1	K		Respektuje tradice, rituály a symboly ostatních (jiných oddílů, společenství, kultur apod.).
201	4	K		Umí dát oddílu jeho vlastní tvář. Ví, co je skautským oddílem nutně společné a v čem se mohou a mají lišit a vytvářet tak jedinečná společenství.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.
21	Umí vhodnou formou dát, získat a využít zpětnou vazbu.

Popis programu

Mezi víkendy a letním během kurzu se účastníci vzájemně navštěvují ve svých oddílech. Výměna v oddílech umožňuje porovnání mého přístupu k oddílu s někým jiným, od výzdoby a úpravy klubovny až po způsob plánování akcí, chování k dětem a oddílové tradice. V další rovině může návštěvník realizovat krátký program v navštíveném oddíle, a tím přinést inspiraci a také získat zpětnou vazbu pro sebe od svých hostitelů. Je vhodné, aby výměna trvala delší dobu (např. alespoň jednodenní výprava či den na táboře). V rámci programu probíhají různé metody zpětné vazby (písemná – dotazník, ústní – debata).

Harmonogram programu

Zadání programu (60 min): Během jednoho z víkendových setkání instruktoři seznámí účastníky s jejich úkolem a způsobem výměny. Proběhne rozdělení do skupin – nejvíce se osvědčily trojice (A navštívuje B, B-C a C-A). Pro rozdělování do skupin je podstatná vzdálenost – trojice jsou tvořeny z účastníků, kteří mají k sobě nejbližší, aby bylo reálné se navzájem navštívit.

Realizace programu: Forma návštěvy a způsob zapojení hosta závisí zcela na dohodě účastníků. Pro kvalitní a strukturovanou zpětnou vazbu má návštěvník k dispozici dotazník, který slouží jako podklad pro ústní zpětnou vazbu a pro diskuzi s instruktory na letní části kurzu.

Příklady otázek v dotazníku zpětné vazby:

- Jak probíhala akce (schůzka, výprava, dny na táboře)?
- Čím byla akce zahájena a jak byla zakončena?
- Jaká byla atmosféra na akci?
- Jaké měla podle tebe akce cíle?
- Kdo všechno akci vedl a jak se tito lidé střídali?
- Jak děti reagovaly na střídání vedení? Spolupracovaly se všemi, kteří vedli akci, stejně? Jaké byly rozdíly a proč?
- Myslíš, že se tvá aktivita ujala? Proč?
- Funguje v oddíle družinový systém? Jak se to projevilo při tvé návštěvě?
- V čem je navštívený oddíl podobný tomu tvému?
- V čem se naopak navštívený oddíl od tvého liší?
- Změnil se nějak po výměně oddílů tvůj pohled na vlastní oddíl? Jak?
- Změnil se nějak po výměně oddílů tvůj pohled na roli vedoucího? Jak?
- Změnil se nějak po výměně oddílů tvůj pohled na skauting? Jak?
- Bylo něco, co tě na oddílu, ve kterém jsi byl na návštěvě, překvapilo, a čím by ses třeba i inspiroval? Co to bylo?
- Přijdeš na něco zajímavého z tvého oddílu, co v tom navštíveném chybí? Nebo na něco, co bys vylepšil? A jak?

Vyhodnocení programu (2 hod): Vyhodnocení probíhá na letní části kurzu formou moderované debaty, kterou vede instruktor ve skupince, kde probíhala výměna. Každý z účastníků má k dispozici písemnou zpětnou vazbu (dotazník).

Témata pro diskusi zpětné vazby:

- přínos programu pro mne osobně, pro mou práci v oddíle

- proces zapojení se do neznámého oddílu
- způsob poskytování a přijímání zpětné vazby

Pokud výměna z nějakého důvodu nevyšla (např. se uskutečnila pouze jedna z návštěv atd.), je to další námět do závěrečné diskuze. Instruktor se snaží spolu s účastníky zjistit, kde se stala chyba.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Ačkoliv instruktoři nejsou přítomni na jednotlivých výměnách, umožňuje jim program pozorovat způsob práce účastníků se zpětnou vazbou – jak ji dokážou poskytovat (kritika – konstruktivní nebo demotivační) a přijímat (ochota a schopnost se poučit, sebereflexe). Jedním z očekávatelných rizik programu je, že se účastníci špatně domluví nebo jsou nezodpovědní a výměnu nedotáhnou do konce. Avšak i tento výsledek programu je pro instruktory důležitým signálem a je poté nutné v rámci zpětné vazby zjistit, z jakého důvodu se program nepovedl. Velmi přínosné je pro účastníky vzájemné porovnání oddílů (jak to kde chodí, jaká je atmosféra a „duch“ oddílu), které vede k zamyšlení nad vlastním oddílem/střediskem a nad organizací obecně (principy skautingu).

Rizika programu

- Nezodpovědnost účastníků – nedomluví se nebo se nepřipraví.
- Přehnaná očekávání – program je postaven na dohodě účastníků a jejich iniciativě, ale účastníci jsou různých povah, rozdílně svědomití a poctiví. Někdo se tedy věnuje přípravě a realizaci výměny velmi důkladně, jiný to zanedbá nebo na výměnu vůbec nedorazí. Někdo očekává od zpětné vazby opravdu hluboké postřehy, a pokud tuto stránku jeho kolega odflákne, může se cítit hodně zklamaný s vyzněním programu. I s těmito tématy musí instruktor pracovat v závěrečné zpětné vazbě.

Kde byl program realizován: Gemini

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 16: ORÁKULUM

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
21	1	N		Je ochoten přijímat zpětnou vazbu od druhých. Snaží se poučit ze zpětné vazby a svých vlastních chyb.
22	1	K	ano	Je schopen přijímat zpětnou vazbu od druhých a vyvozovat z ní pro sebe důsledky.
24	1	K		Je schopen kritické sebereflexe a zamyšlení nad svým vlastním jednáním a prožíváním. Snaží se o nadhled a poučení z vlastních chyb.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.
9	Je schopen přijímat konstruktivní kritiku.
21	Umí vhodnou formou dát, získat a využít zpětnou vazbu.

Popis programu

Cílem programu je vést účastníky k uvědomění si významu zpětné vazby a to i ve chvíli, kdy je zpětná vazba poskytována chybným způsobem – nekorektně (např. emotivně, ve vzteku – což je věc, kterou každý ze zkušenosti zná). Účastníci by měli být schopni si pro sebe vzít i z takové chybné zpětné vazby podnětné informace a z nich se poučit (tj. vyselektovat z kritických připomínek či dokonce nadávek to, co je pro ně důležité, a z toho vyvodit důsledky). Program také umožňuje účastníkům uvědomit si chyby při poskytování zpětné vazby.

Účastníci jsou rozděleni do skupin po 5 - 7 lidech. Jeden z účastníků si vždy sedne do křesla uprostřed a má za úkol formulovat před ostatními alespoň dvě věci, ve kterých dělá chyby při vedení oddílu, nebo popsat neúspěchy na táboře (pokud někdo vůbec neví, může si nějaké „chyby“ vylosovat). Ostatní pak nahlas spekulují o tom, proč takové chyby dělá, proč se jeho program nepovedl, proč měl neúspěch, a jsou instruktory pobízeni k tomu, aby úmyslně dělali chyby při poskytování zpětné vazby a aby se míchaly důvody reálné i nereálné apod. Cílem programu není reálně pomoci účastníku odhalit problém při vedení oddílu a nabídnout mu řešení. Na závěr této slovní přestřelky sám účastník může shrnout a zobecnit, co pro něj ze všech řečí bylo zajímavé, co se z toho dá vyvodit apod. Každý člověk má cca 10 min.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Účastníci jsou vedeni k tomu, aby dokázali v kritice najít pro sebe „prostor ke zlepšení“ a posoudit oprávněnost vznesených námětů. Klíčová je tedy otevřenost uchazeče novým podnětům a schopnost zpracovat i kritické reakce.

Rizika programu

- Účastníci často nejsou schopni chybovat v poskytování zpětné vazby a chovají se příliš korektně. Před tímto programem je vhodné zařadit přednášku či workshop o poskytování zpětné vazby a definovat si nejčastější chyby. Během programu pak musí jít instruktoři sami příkladem a kritiku přehánět.

Kde byl program realizován: Rozrazil

NÁZEV METODY: SIMULAČNÍ HRY A SITUACE

Simulační hry jsou nejvíce hravé, protože se v nich člověk odpoutává od své reálné role v životě a je mu dovoleno vstoupit do jiné situace, doby, role. Z toho důvodu je určitě zajímavé pozorovat účastníky, zda si takto umí hrát. Zároveň nám umožňují připravit pro účastníky simulované situace, které otevírají nám potřebná témata (morální dilemata, postoje).

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 17: OBČANSKÝ PRŮKAZ

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

V tomto typu programu je možno rozvíjet popřípadě i ověřovat celou řadu kompetencí. Díky situaci, která je v rámci tohoto programu navozena, lze předpokládat, že některé postoje účastníků (zvláště ty problematické) „vyplavou na povrch“.

Vybrané kompetence VZ v souvislosti s postojovou oblastí:

Č	O	K	Zk	Kompetence
3	1	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
10	1	K		Má základní přehled o historii skautingu v českých zemích. Rozumí tomu, jak je současná tvář českého skautingu ovlivněna historickým vývojem české společnosti a českého skautského hnutí.
16	1	K		Umí si hrát.
25	1	K		Přemýšlí o hodnotách, kterými se řídí, o svém duchovním rozvoji, o svém svědomí, o vztahu k ostatním lidem.
27	1	K		V oddíle i v běžném životě uznává stejné hodnoty a snaží se podle nich žít. Nevede dvojí život, nepřetvařuje se.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
2	Zná historii skautingu a jeho vztahu ke společnosti.
5	Umí si hrát.
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Hra na role, jejímž cílem je hráčům přiblížit a evokovat život v totalitě. Přenesme se do roku 1970, kdy začala doba normalizace. Skupinka bývalých skautů z jedno-

ho oddílu je vystavena životu v totalitě. Během jejich života (hra trvá cca 80 min.) si mohou zvolit několik rolí. Každý hráč tráví čas hry ve své dané roli. Závísí jen na něm, zda bude bojovat proti režimu, bude loajální nebo bude politiku ignorovat.

Vhodný počet osob: 20+

Doba trvání programu: 3 hodiny

Podrobný popis hry: <http://www.skautskestoleti.cz/eknihovna/?act=get&check=279232e2de608bb4618d26e91660510c&id=125>

Způsob vyhodnocení programu:

- skupinová reflexe
- osobní zamyšlení – účastníci dostanou dopis s otázkami
- rozbor nadnesených témat – tematická debata či povídání (od pamětníka) na dané téma – tj. jak se žilo za totality. Účastníkům v mnohých ohledech chybí skutečné informace a realie, toto závěrečné setkání jim dodá další pohledy a otevře diskusi o postojových dilematech, které byly tehdy aktuální.
- debata v týmu
- hodnocení víkendu (písemná a ústní zpětná vazba)

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Hra otevírá řadu morálních otázek (žít svůj život proti režimu, i když mé děti nebudou studovat?) a nechává hráče zkoušet si životní role jinak nedostupné. Instruktoři musí mít vždy na paměti, že v rámci hry se někteří účastníci mohou chovat zcela nemorálně, což však nezrcadlí jejich osobní postoje zastávané v běžném životě, ale je to jednání v určité roli v rámci hry (a spíše projev kompetence Umí si hrát.). Pro hru je stěžejní částí závěrečné vyhodnocení, ať již soukromé nebo skupinové, kde dochází ke zhodnocení herních prožitků a jejich přenesení do reálného života. V závěrečných debatách se otevírá cesta k osobním postojům účastníků.

Rizika programu

- Simulované hry vždy vytvářejí řadu nepředvídatelných situací. Instruktorský tým musí být zkušený, aby dokázal pružně reagovat a také dobře směřovat závěrečné vyhodnocení, aby program nevyzněl naprázdno či pouze jako „hra na něco“ bez souvislostí se současným životem účastníků.
- Nedostatečné vtažení hráčů do děje, hra působí jako fraška.

Kde byl program realizován: Double, Gemini

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 18: KANDIDATURA NA STŘEDISKOVOU FUNKCI

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
1	1	K		Ví, proč se věnuje vedení skautského oddílu.
2	1	N		Je si vědom, jaké nároky na něj osobně klade vedení oddílu a co mu přináší.
3	1	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.
7	Poznává sám sebe a všestranně se rozvíjí.

Popis programu

Úkolem účastníků je napsat svou kandidaturu pro určitou střediskovou funkci tak, aby šla použít pro sněm. Součástí kandidátky je „volební program“, tedy co by chtěli dělat, kam by chtěli funkci posunout, co by chtěli zlepšit. Do kandidátky také vyjádří, proč určitou funkci chtějí dělat a jaké pro to mají kompetence (silné stránky). Úkol je součástí závěrečné zkoušky pro získání vůdcovského dekretu. Účastníci si volí funkci, která je jim nejbližší a o které se domnívají, že pro ni mají schopnosti.

Vyhodnocení programu: Zpětná vazba probíhá ústně mezi účastníkem a instruktorem. Hodnotitel především posuzuje, zda v kandidátce nechybí reálný cíl, který chce účastník dosáhnout v horizontu 3 let, dále jeho osobní předpoklady pro funkci a motivace. Pokud něco podstatného v textu chybí, účastník má příležitost kandidátku přepracovat.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Tento program, ačkoliv se jedná o simulaci skutečné kandidatury, vede účastníky k zamyšlení a formulaci jejich vlastní motivace pro práci v Junáku a sebehodnocení vlastních kompetencí.

Rizika programu

- Je nutné dobře zadat úkol, aby jej účastníci brali vážně a napsali kandidátku jako reálnou situaci, nikoliv jako hru.

Kde byl program realizován: Pavučina

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Č. 19: DOPIS STAROSTOVI

Rozvíjené a ověřované kompetence (VZ):

Č	O	K	Zk	Kompetence
1	1	K		Ví, proč se věnuje vedení skautského oddílu.
3	1	N		Je vůči skautskému hnutí a Junáku loajální – není s ním ve vědomém rozporu, vnímá je kladně či neutrálně.
5	1	K	ano	Rozumí hodnotám, na kterých stojí skautské hnutí, umí je popsat a umí vysvětlit, proč tyto hodnoty sdílí.
152	3	K		Je schopný argumentace. Umí argumentovat – zná prostředky argumentace.
154	3	K		Své komunikační dovednosti umí využít při vyjednání podmínek pro oddílovou činnost (klubovna, dotace, tábor, apod.).
156	3	K		Dokáže vysvětlit ostatním, proč se věnuje vedení oddílu.

Rozvíjené a ověřované kompetence (ČZ):

Č	Kompetence
3	Dokáže vysvětlit, proč je skautem, a dokáže se za skauting postavit.
4	Dokáže popsat své motivy pro práci v Junáku.

Popis programu

Účastníci mají za úkol napsat žádost o klubovnu adresovanou starostovi svého města, kde mají uvést důvody, proč je dobré podporovat skauting, a další argumenty, které by jim pomohly získat prostor pro schůzky, popřípadě další podporu města. Účastníci mají za úkol vyjít z reálné situace svého oddílu. Úkol je součástí závěrečné zkoušky pro získání vůdcovského dekretu.

Vyhodnocení programu: Zpětná vazba probíhá ústně mezi účastníkem a instruktorem. Hodnotitel především posuzuje, zda je dopis přesvědčivý a nechybí v něm některé zásadní argumenty. Kromě formální úpravy je sledována i prezentace skautingu a vlastního oddílu představitelům města (popsat základní fakta o oddíle a představit přínos oddílu pro ostatní obyvatele). V rámci zpětné vazby může proběhnout i debata o přínosech skautingu pro společnost a jedince. Pokud dopis nesplňuje požadovanou kvalitu, účastník jej dostane k přepracování.

Souvislost s oblastí postojových kompetencí

Program trénuje účastníky v umění argumentace a především je vede k tomu, aby vlastními slovy dokázali vysvětlit základní přínosy a hodnoty skautského hnutí.

Rizika programu

- Pokud má účastník dopis přepracovat, je zapotřebí ohlídat, aby dobře porozuměl tomu, co mu tam chybí, a nebral to jako nesmyslné buzerování.

Kde byl program realizován: Pavučina

