

# Průzkum vnímané užitečnosti vůdcovského vzdělávání

Realizovaný v Junáku - českém skautu, 2025

Následující zpráva předkládá zjištění získaná na základě dotazníkového šetření mezi absolventy a absolventkami vůdcovských kurzů a vůdcovských lesních kurzů.

V provedeném šetření jsme se jich ptali na to, jak je absolvence kurzu připravila na působení v oddíle a jak vnímají užitečnost kurzu.

Uvedené interpretace je nezbytné vnímat spíše jako podnět k přemýšlení než jako jednoznačná a přesvědčivá zjištění. A to hned z několika důvodů:

- V dotaznících jsme se ptali na velmi subjektivní vnímání.
- Když někdo hodnotí přínos vzdělávacího kurzu, jeho vyjádření může být (nevědomě) ovlivněno emocemi z kurzu, včetně těch, které se nemusí týkat samotného vzdělávacího obsahu.
- Každý z respondentů je pravděpodobně v jiné situaci životní i skautské (např. doba působení ve vedení oddílu, velikost oddílu, aj.), a to může také ovlivňovat jeho vnímání kurzu.
- Mezi vnímáním užitečnosti a míry připravenosti nemusí být přímá závislost. Níže ve zprávě je to způsob, jakým zkusíme uchopit získaná data, právě jako podnět k úvaze, ne jako silné zjištění.

Obsah:

1. Základní charakteristika vzorku
2. Míra vnímané přípravy kurzem na vykonávání vybraných vůdcovských kompetencí
3. Míra vnímané užitečnosti kompetencí
4. Rozdíl mezi mírou vnímané užitečnosti a mírou vnímané přípravy kurzem na vykonávání dané činnosti
5. Hodnocení přípravy u lesních vs. víkendových kurzů
6. Vnímaná užitečnost kompetencí s ohledem na velikost oddílu

## 1. Základní charakteristika vzorku

| Proměnná                           | N (počet případů)     | Průměr | Medián | Sm. odchylka | Minimum | Maximum |
|------------------------------------|-----------------------|--------|--------|--------------|---------|---------|
| Věk (roky)                         | 302<br>(2 nevyplnili) | 24,7   | 22     | 7,66         | 18      | 60      |
| Délka členství v organizaci (roky) | 304                   | 13,8   | 14     | 5,55         | 2       | 54      |
| Délka výkonu vůdcovské role (roky) | 302                   | 2,9    | 2      | 2,70         | 0       | 32      |
| Velikost oddílu (kategorie 1–4)    | 304                   | 2,5    | 2      | 0,91         | 1       | 4       |

Podle údajů ve skautISu byli e-mailem osloveni držitelé a držitelky vůdcovské zkoušky (VZ), kteří tuto kvalifikaci získali v letech 2022 - 2024. Důvodem pro toto omezení ročníků byla snaha dotazovat se těch absolventů, kteří mají kurz v čerstvé paměti. E-mail s odkazem na

formulář dotazníku jsme rozeslali celkem cca 1200 osob (absolventek a absolventů vůdcovských kurzů a vůdcovských zkoušek bez kurzu).

Dotazník vyplnilo **304** absolventů a absolventek. Průměrný věk respondentů byl necelých 25 let, přičemž medián ukazuje, že polovina účastníků byla mladší než 22 let.

(Dotazník dále vyplnilo 25 absolventů a absolventek vůdcovských zkoušek bez kurzu. Do další analýzy jsme tyto odpovědi ale nezahrnovali.)

Respondenti jsou dlouholetými členy organizace – **v průměru 14 let**, tedy pravděpodobně průměrně více jako polovinu svého života. **Ve vedoucích rolích** působí průměrně **necelé 3 roky**, směrodatná odchylka ale naznačuje, že se v našem šetření vyskytují i osoby, které tuto roli dělají delší i kratší dobu.

Pokud jde o velikost oddílů, kde respondenti působí, **průměrná hodnota odpovídá kategorii středně velkých oddílů (cca 16-30 členů, respektive 31-45).**

Specificky lze říci, že téměř **polovina respondentů (47 %)** působí v oddílech o **16–30 členech**. Přibližně **čtvrtina (24 %)** pracuje s oddíly o velikosti **31–45 členů** a **pětina (17 %)** působí v oddílech, které mají nad **45 členů**. Pouze **12 %** účastníků zastává roli v **menších oddílech do 15 členů**.

| Role v oddíle             | N          | %          |
|---------------------------|------------|------------|
| Vedoucí oddílu            | 144        | 47,4       |
| Zástupce vedoucího oddílu | 95         | 31,3       |
| Spolupráce na vedení      | 65         | 21,4       |
| <b>Celkem</b>             | <b>304</b> | <b>100</b> |

Z celkového počtu 304 respondentů pak téměř **polovina (47 %)** působí přímo jako **vedoucí oddílu**. Přibližně **třetina (31 %)** zastává funkci **zástupce vedoucího** a zhruba **pětina (21 %)** se podílí na vedení oddílu v jiné formě spolupráce.

Více než **dvě třetiny účastníků (65 %)** absolvovali **lesní vůdcovský kurz**, zbývající **třetina (35 %)** prošla **víkendovým kurzem**.

## 2. Míra vnímané přípravy kurzem na vykonávání vybraných vůdcovských kompetencí

Z výsledků vyplývá, že se absolventi kurzů cítí nejlépe připraveni **v oblasti přípravy programu a práce s dětmi**. Nejvyšší hodnocení získaly dovednosti spojené s formulováním oddílové vize, porozuměním vývojovým potřebám dětí a prací s výchovnými cíli. Ceněná je rovněž práce se zpětnou vazbou.

Slabší je vnímaná připravenost na vedení lidí, zejména v kontextu motivace spoluvedoucích a vedení týmových porad. Největší rezervy však respondenti vnímají ve své připravenosti v oblasti hospodaření oddílu - především v sestavování rozpočtu a vedení pokladní knihy. U práce s doklady se odpovědi více rozcházejí, což naznačuje, že část absolventů se na ni cítí připravena dobře, část spíše hůře.

Různorodé výsledky se objevují také u znalostí fungování organizace. Zatímco připravenost na zorientování se ve fungování střediska je vnímána velmi dobře, znalost SkautISu a oddílové administrativy dosáhla nejnižšího skóre v celé tabulce.

*Celkově tak lze říci, že kurzy velmi dobře připravují v oblasti pedagogicko-výchovného rozměru vedení oddílu, zatímco příprava v organizační a hospodářské oblasti je vnímána jako slabší.*

Tabulka: Hodnocení připravenosti absolventů kurzů na vybrané vůdcovské kompetence (škála 1 = vůbec nepřipraven/a ... 5 = zcela připraven/a; seřazeno podle průměru - čím více, tím vyšší vnímaná příprava)

| Kompetence  | Příprava (M)   |
|---|--|
| Formulování oddílové vize                           | 4,20    |
| Znalost charakteristiky a limitů věkových kategorií | 4,16    |
| Rozlišování mezi cíli a prostředky                  | 4,14    |
| Definování konkrétních, měřitelných výchovných cílů | 4,11    |
| Přizpůsobování programů podle cílů                  | 3,99    |
| Znalost fungování střediska a jeho orgánů           | 3,95    |
| Získávání zpětné vazby od druhých                   | 3,94    |
| Rozpoznání platnosti prvotních dokladů              | 3,94    |
| Poskytování zpětné vazby druhým                     | 3,88    |
| Sestavování střednědobého plánu oddílu              | 3,86    |
| Vypisování pokladních dokladů                       | 3,85   |
| Znalost stanov a organizační struktury              | 3,84  |
| Vyhodnocování plánu na základě zpětné vazby         | 3,81  |
| Vedení porad oddílové rady a podpora v plnění úkolů | 3,77  |
| Cílená práce s autoritou vedoucího                  | 3,73  |
| Rozpoznání problémů členů a pomoc s jejich řešením  | 3,70  |
| Rozvíjení individuálních schopností členů oddílu    | 3,68  |
| Podpora motivace ostatních                          | 3,57  |
| Vedení pokladní knihy                               | 3,57  |
| Sestavování rozpočtu                                | 3,54  |
| Rozdělení odpovědnosti za hospodaření               | 3,43  |
| Znalost oddílové administrativy a SkautISu          | 3,10  |
| Znalost trendů dnešních dětí a mládeže              | 3,04  |

### 3. Míra vnímané užitečnosti kompetencí

V prvním kroku jsme se ptali respondentů na to, jak moc vnímají, že je jimi absolvovaný kurz připravil na vykonávání konkrétních typů kompetencí. Přišlo nám ale, že pokud se chceme zaměřit na to, jestli tyto kompetence ve vedení jejich oddílu reálně využili, musíme se jich zeptat dvoukrokově. V druhém sledu jsme se proto absolventů kurzů, kteří se zúčastnili výzkumu, zeptali, jak moc považují konkrétní typy kompetencí za užitečné ve vztahu k jejich funkci v oddíle.

Z výsledků vyplývá, že za **nejvíce užitečné** považují absolventi kompetence spojené s **vedením lidí a týmovou spoluprací**. Konkrétně je jako nejvíce užitečná vnímaná kompetence vedení porad oddílové rady a podpora motivace ostatních. Vysoké hodnocení získaly také kompetence zaměřené na řešení problémů členů oddílu a poskytování i získávání zpětné vazby. **Jako silně užitečné jsou vnímány i kompetence spadající do výchovné oblasti**, zejména Znalost charakteristiky a limitů věkových kategorií a Rozvíjení individuálních schopností členů oddílu. **Jako méně užitečné jsou pak vnímány zejména kompetence z hospodářské a administrativní oblasti**. Patří sem především vedení

pokladní knihy a vypisování pokladních dokladů. Vůbec nejnižší skóre pak získala znalost stanov a organizační struktury Junáka.

*Celkově je tedy patrné, že absolventi kurzů nejvíce oceňují kompetence přímo spojené s každodenním vedením oddílu a prací s lidmi, zatímco organizační a hospodářské znalosti považují za méně užitečné.*

Předpokládáme, že to může mít různá vysvětlení, ale z provedeného průzkumu je nelze odvodit. K případnému promýšlení se nabízí přinejmenším tyto dvě hypotézy: Zaprvé se hospodářsko-organizačním věcem nemusí věnovat každý člen vedení oddílu, a tím pádem nemusí být tyto kompetence vnímané všemi jako užitečné - to by naznačovala i vyšší variabilita odpovědí. Ta se, mimochodem, objevuje i u některých kompetencí spojených s plánováním činnosti oddílu, naopak u kompetencí spojených s řízením lidí je odchylka nejmenší, což naznačuje, že se na jejich užitečnosti absolventi kurzů nejvíce shodnou. Zadruhé je možné, že část hospodářsko-organizačních kompetencí může být přenášena na střediskovou úroveň (tady už se ale dostáváme skutečně jen na rovinu spekulace).

| Kompetence  | Užitečnost (M) |
|---|----------------|
| Vedení porad oddílové rady a podpora v plnění úkolů | 4,67           |
| Podpora motivace ostatních                          | 4,66           |
| Rozpoznání problémů členů a pomoc s jejich řešením  | 4,55           |
| Získávání zpětné vazby od druhých                   | 4,54           |
| Poskytování zpětné vazby druhým                     | 4,53           |
| Znalost charakteristiky a limitů věkových kategorií | 4,46           |
| Rozvíjení individuálních schopností členů oddílu    | 4,37           |
| Formulování oddílové vize                           | 4,18           |
| Vyhodnocování plánu na základě zpětné vazby         | 4,18           |
| Cílená práce s autoritou vedoucího                  | 4,18           |
| Přizpůsobování programů podle cílů                  | 4,09           |
| Znalost trendů dnešních dětí a mládeže              | 4,07           |
| Znalost oddílové administrativy a SkautISu          | 4,00           |
| Sestavování rozpočtu                                | 3,98           |
| Definování konkrétních, měřitelných výchovných cílů | 3,96           |
| Znalost fungování střediska a jeho orgánů           | 3,89           |
| Rozpoznání platnosti prvotních dokladů              | 3,89           |
| Sestavování střednědobého plánu oddílu              | 3,86           |
| Rozdělení odpovědnosti za hospodaření               | 3,70           |
| Rozlišování mezi cíli a prostředky                  | 3,61           |
| Vedení pokladní knihy                               | 3,40           |
| Vypisování pokladních dokladů                       | 3,34           |
| Znalost stanov a organizační struktury              | 2,87           |

#### 4. Rozdíl mezi mírou vnímané užitečnosti a mírou vnímané přípravy kurzem na vykonávání dané činnosti

V třetím kroku jsme se pak rozhodli podívat na to, zda existuje nějaký rozdíl mezi vnímanou připraveností absolventů a jejich hodnocením užitečnosti jednotlivých kompetencí. K tomuto kroku jsme přistoupili, protože jsme chtěli alespoň orientačně zjistit, jestli kurzy učí kompetence, které vedoucí ve své praxi reálně využijí.

Než se ale podíváme na výsledky, je třeba brát v potaz, že tento součet vychází ze dvou subjektivních sebehodnocení a jejich interpretaci nelze brát jako matematicky čisté měření rozdílu. Výsledky proto doporučujeme vnímat spíše jako indikaci oblastí, kde se takový rozdíl může vyskytovat.

### **Oblasti s vnímanou nedostatečnou přípravou (užitečnost > příprava):**

Největší rozdíly mezi vnímanou užitečností a mírou připravenosti kurzem se objevují u **motivace ostatních, znalosti trendů dnešních dětí a mládeže, administrativy a práce se skautiSem, vedení porad oddílové rady a řešení problémů členů oddílu**. Tyto oblasti absolventi hodnotí jako užitečnější, než na ně byli kurzy připravováni.

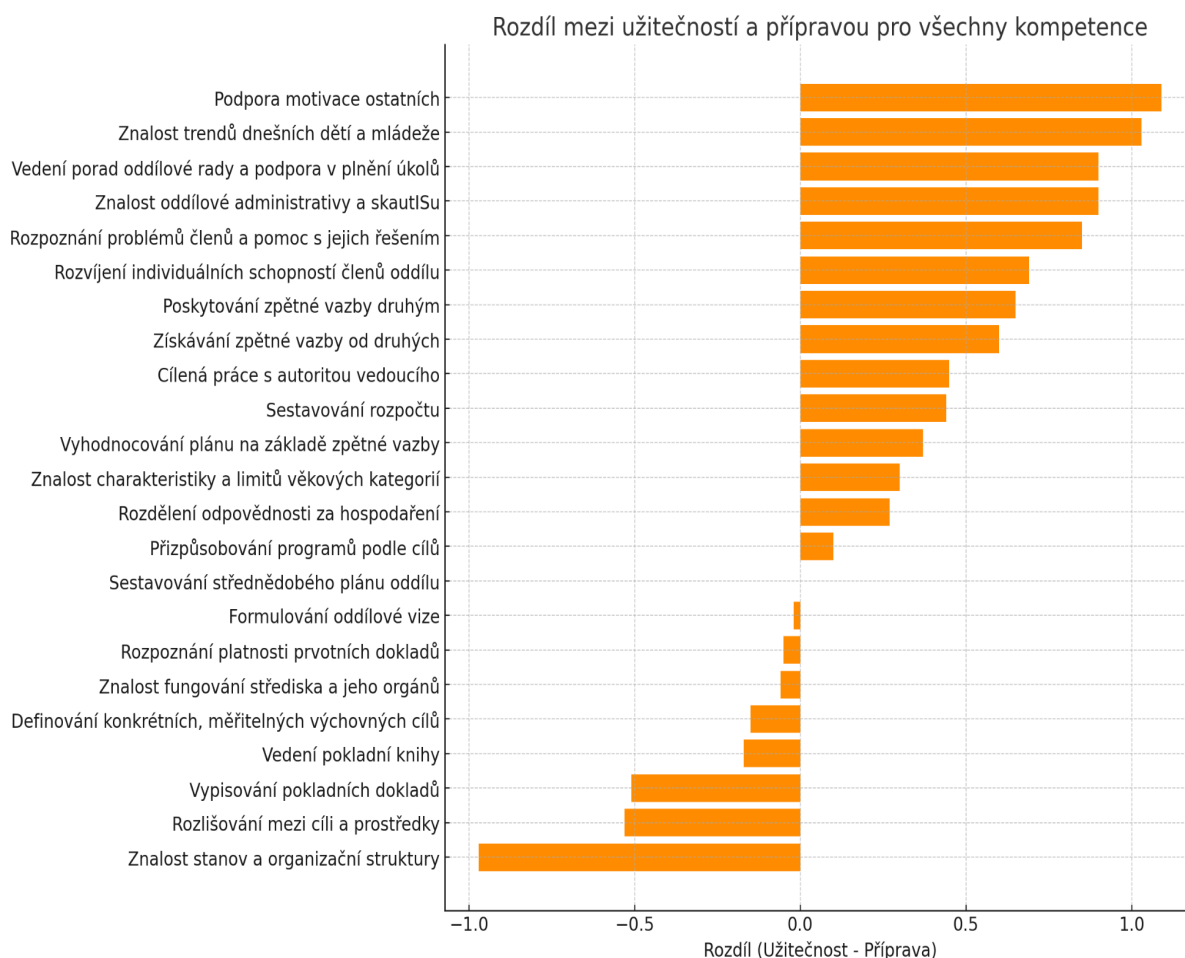
### **Oblasti v rovnováze (užitečnost = příprava):**

U některých kompetencí se mezi vnímanou přípravou a vnímanou užitečností neobjevily téměř žádné rozdíly. Patří sem například **sestavování střednědobého plánu oddílu, formulování oddílové vize nebo rozpoznání platnosti dokladů**.

### **Oblasti s "přebytkem" vnímané přípravy (užitečnost < příprava):**

Nejvýraznější rozdíl mezi vnímanou přípravou na vykonávání kompetence a užitečností se pak ukazuje u kompetence **znalost stanov a organizační struktury**, dále u **rozlišování mezi cíli a prostředky** a u **vypisování pokladních dokladů**.

**Celkově lze shrnout**, že dle absolventů kurzy velmi dobře rozvíjejí dovednosti spojené s **plánováním a výchovou**, ale bylo by dle nich vhodné posílit témata spojená s **vedením lidí** a také s **praktickými administrativními dovednostmi (zejména práce se skautiSem)**. Naopak **hospodářsko-organizační kompetence** (např. znalost stanov či oddílová administrativa) jsou dle nich na kurzech vyučovány více, než kolik jim absolventi připisují užitečnosti v praxi.



## 5. Hodnocení přípravy u lesních vs. víkendových kurzů

Srovnání vnímané připravenosti absolventů lesních a víkendových vůdcovských kurzů ukazuje, že oba typy vzdělávání rozvíjejí klíčové vůdcovské kompetence, ale zaměřují se na ně v odlišné míře. Statisticky významné rozdíly se objevují zejména v oblasti plánování, práce se zpětnou vazbou a hospodaření.

Celkově tak výsledky naznačují, že:

- **Lesní kurzy z pohledu účastníků** lépe připravují své absolventy zejména v oblasti plánování a práce se zpětnou vazbou.
- **Víkendové kurzy** více připravují v administrativní a hospodářské oblasti.
- Výchovné kompetence vycházejí v obou kurzech podobně.

| Oblast                             | Kompetence   | Lesní kurz (Mean) | Víkendový kurz (Mean) | Rozdíl (Lesní – Víkendový)     | Sig.             |
|------------------------------------|--|-------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------|
| <b>Organizace a administrativa</b> | <b>Znalost oddílové administrativy a skautISu</b>          | 2,98              | 3,31                  | <b>-0,33 (Víkendový vyšší)</b> | <b>0,026</b>     |
|                                    | Znalost stanov a organizační struktury                     | 3,76              | 3,99                  | -0,23 (Víkendový vyšší)        | 0,072            |
|                                    | Znalost fungování střediska a jeho orgánů                  | 3,96              | 3,93                  | +0,03                          | 0,843            |
|                                    | Rozpoznání platnosti prvotních dokladů                     | 3,88              | 4,05                  | -0,17 (Víkendový vyšší)        | 0,279            |
| <b>Hospodaření a finance</b>       | <b>Sestavování rozpočtu</b>                                | 3,31              | 3,94                  | <b>-0,63 (Víkendový vyšší)</b> | <b>&lt;0,001</b> |
|                                    | <b>Rozdělení odpovědnosti za hospodaření</b>               | 3,29              | 3,68                  | <b>-0,39 (Víkendový vyšší)</b> | <b>0,004</b>     |
|                                    | Vypisování pokladních dokladů                              | 3,79              | 3,97                  | -0,18 (Víkendový vyšší)        | 0,209            |
|                                    | Vedení pokladní knihy                                      | 3,55              | 3,62                  | -0,07 (Víkendový vyšší)        | 0,630            |
| <b>Plánování a vize</b>            | <b>Formulování oddílové vize</b>                           | 4,39              | 3,85                  | <b>+0,54 (Lesní vyšší)</b>     | <b>&lt;0,001</b> |
|                                    | <b>Definování konkrétních, měřitelných výchovných cílů</b> | 4,20              | 3,94                  | <b>+0,26 (Lesní vyšší)</b>     | <b>0,032</b>     |
|                                    | <b>Přizpůsobování programů podle cílů</b>                  | 4,23              | 3,98                  | <b>+0,25 (Lesní vyšší)</b>     | <b>0,045</b>     |
|                                    | Sestavování střednědobého plánu oddílu                     | 3,92              | 3,76                  | +0,16                          | 0,196            |
|                                    | Vyhodnocování plánu na základě zpětné vazby                | 3,86              | 3,71                  | +0,15                          | 0,244            |
| <b>Práce s lidmi a vedení týmu</b> | Cílená práce s autoritou vedoucího                         | 3,75              | 3,69                  | +0,06                          | 0,654            |
|                                    | Vedení porad oddílové rady a podpora v plnění úkolů        | 3,85              | 3,63                  | +0,22                          | 0,088            |
|                                    | Podpora motivace ostatních                                 | 3,58              | 3,56                  | +0,02                          | 0,893            |
|                                    | <b>Poskytování zpětné vazby druhým</b>                     | 4,10              | 3,64                  | <b>+0,46 (Lesní vyšší)</b>     | <b>&lt;0,001</b> |

|                                      |   |      |      |                            |              |
|--------------------------------------|---|------|------|----------------------------|--------------|
|                                      | <b>Získávání zpětné vazby od druhých</b>            | 4,01 | 3,64 | <b>+0,37 (Lesní vyšší)</b> | <b>0,006</b> |
| <b>Výchovná a programová činnost</b> | Znalost charakteristiky a limitů věkových kategorií | 4,14 | 4,20 | -0,06<br>(Víkendový vyšší) | 0,656        |
|                                      | Rozvíjení individuálních schopností členů oddílu    | 3,66 | 3,70 | -0,04<br>(Víkendový vyšší) | 0,789        |
|                                      | Znalost trendů dnešních dětí a mládeže              | 3,04 | 3,05 | -0,01<br>(Víkendový vyšší) | 0,940        |
|                                      | Rozpoznání problémů členů a pomoc s jejich řešením  | 3,73 | 3,64 | +0,09                      | 0,539        |

## 6. Vnímaná užitečnost kompetencí s ohledem na velikost oddílu

Analýza neukázala statisticky významné rozdíly v hodnocení užitečnosti kompetencí mezi vedoucími malých a velkých oddílů. To naznačuje, že vnímaná relevance kompetencí vůdcovské zkoušky je napříč velikostí oddílů relativně jednotná.

I kdybychom ale opomenuli signifikanci, i tak zjistíme, že věcně jsou rozdíly poměrně zanedbatelné - ty největší se vyskytují u administrativních a finančních kompetencí, které jsou vnímané jako drobně užitečnější vedoucími větších oddílů. Naopak kompetence výchovné jsou velmi marginálně vnímány jako užitečnější vedoucími menších oddílů.

---

### **Průzkum vnímané užitečnosti vůdcovského vzdělávání**

#### **Junák - český skaut, z.s.**

Dotazování proběhlo v roce 2025

Zpráva zveřejněna v dubnu 2026

Analytickou část zpracovala Klára Smejkal - Rajče

Na realizaci se dále podíleli Filip Hlavinka - Mukoki, Michal Peroutka - Pérák,

Radek Procyk - Maverick