

Vybrané výchovné otázky

Oddíly často řeší podobné problémy. Inspiruj se, jak přistupovat k těm nejběžnějším.

Výchovné otázky v oddílech

Práce se slibem a zákonem

Vztah ke skautským hodnotám se musí prolínat veškerou skautskou činností, nelze jej odbýt jedním rozhovorem před slibem. Běžná oddílová činnost nabízí řadu příležitostí k duchovním prožitkům a rozvoji - jen je musíme umět uchopit a vědomě s nimi pracovat. Inspiruj se v kapitole [Impulzy k duchovní výchově v oddílové každodennosti](#) [↗](#) od Daniela Vychodila - Simby.





Plynulé předávání oddílů - nástupnictví

Základem je funkční [družinový systém](#) a postupné předávání odpovědnosti od malička. Pak je to systematická příprava spolupracovníků, rozdělení úkolů dobře uchopené [nástupnictví](#). Inspiruj se v [kapitole Nástupnictví](#) [↗](#) zpracované speciálně pro výchovné zpravodaje.

Jak motivovat činovníky k účasti na skautských kurzech




Někdy se vedoucí brání vyjet na kurz. Vyhlédnout mimo skautskou bublinu vlastního oddílu či střediska je však důležité. Jak jim můžeš pomoci?







- **Zorganizuj besedu** s někým, kdo se právě ze vzdělávacího kurzu vrátil. Ukažte fotky, vyprávění o programu a nevšedních zážitcích... Určitě nadchnete někoho dalšího! Besedy s účastníky kurzů se vyplatí zavést pravidelně (např. tradičně na podzim po letních lesních kurzech). Nejen kvůli motivaci, ale také ke sdílení nápadů a inspirace, kterou účastníci z kurzů přivezou.

- V případě, že zájemce nechce vyrazit na kurz sám, **nabídní týmový kurz**, kam může vyrazit celá oddílová rada. Týmy intenzivně spolupracují a díky tomu se ještě lépe poznají. Do oddílu se pak nevrátí pouze jeden nadšenec plný nápadů, ale nadšenců více. Takovým kurzem je např. vůdcovský kurz [Oikos](#)  nebo roverský zážitkový kurz [Svatoplukovy pruty](#) .
- **Měj dobrý přehled** o nabídce kurzů na [kurzy.skaut.cz](#) . Někomu může vyhovovat konkrétněji zaměřený kurz (např. [Vůdcovský dívčí lesní kurz](#) ) , jiný se může uvolnit jen o víkendech, další se potřebuje účastnit i s dětmi.
- Pomoz překonat **technické překážky** - např. pohlídat si termín přihlášky přes SkautIS může být pro někoho nepřekonatelnou výzvou.
- **Uvolněte vedoucí z tábora**, ať mohou ušetřený čas investovat do skautského vzdělávání. Tábor vždy vede tým a nikdo není nenahraditelný.
- Podpořte účast **finančním příspěvkem** ze střediska. Buďte však opatrní s kladením podmínek - například pokud nabídnete finanční příspěvek pouze naproti závazku, že účastník následně přebere oddíl nebo se stane zástupcem, může mít taková nabídka úplně opačný efekt. Myslete také na to, že absolvence kurzu a/nebo získání kvalifikace není vždy plně pod kontrolou účastníka, proto vždy zohledňujte konkrétní situaci, než účastnický poplatek odmítnete proplatit.
- Zorganizuj seminář o aktuálním tématu, které řešíte, přímo u vás ve středisku, pod vedením **instruktora některého skautského kurzu**. Když se povede, někteří budou vedoucí jistě otevřenější nápadu vycestovat za vzdělávací akcí někam dál.

Jaké filmy se skautskou tematikou můžeme využít v činnosti?

Udělejte si s oddílovou radou, střediskovou radou či staršími členy filmový večer a

- [dokumentární filmy](#)  Skautského institutu Skauti bez lilie a Hledání lilie s podpůrnými metodickými materiály
- první skautský film [Na dobré stopě](#)  (1948, na vzniku se podílel oddíl Pražské pětky)
- film Olgy Špátové [Jednou skautem, navždy skautem](#)  (2019)

- výpovědi skautských vedoucích v pořadu [Stoprocentní skaut](#)  (2019)
 - dokument o historii českého junáctví [Skaut – postrach totalit](#)  (2010)
 - dokument s příběhem Jiřího Navrátila [Skauti v odboji](#)  (2008)
 - film Břetislava Rychlíka [Skaut má holá kolena](#)  o chlapeckém oddílu z Veselí nad Moravou (2005)
 - seriál [Skautská pošta](#)  o významných postavách skautské historie (určen přímo holkám a klukům ve skautském i vlčáckém věku)
 - příběhy pamětníků sesbírané ve [Skautském století](#)  na webu Paměť národa
-

Co s demotivovaným týmem?

- Pomoz každému členovi týmu hledat **vnitřní smysl činnosti**. Pokud necítí, že ve své roli smysluplně přispívá ke skautské výchově, je třeba hledat, co by smysl dávalo a jak se k tomu dostat.
- **Pozor na negativní motivaci** (dělám věci, abych neměl špatný pocit - např. *Vždyť ten oddíl nemůžu opustit, beze mě by nefungoval, nebo Moji vedoucí toho oddílu tolik obětovali a do mě tolik investovali, teď to musím vrátit.*) Skauting má být dar, nemá se dít na dluh. **Hledej pozitivní motivaci** (dělám věci, protože z nich mám radost).
- Zkus zjistit, **proč** je tým bez motivace. Jeho členové mohou mít pocit, že nemají podporu. Možná nemají důvěru sami v sebe, nebo ve své bratry či sestry. Možná je přehlcen podněty - jde se z akce do akce, tým nemá čas se zastavit a jen tak být spolu, dát prostor své vlastní iniciativě. Může se potýkat s příliš náročnými úkoly daleko za jejich komfortní zónou, nebo naopak s příliš banálním zadáním, které pro něj nepředstavují výzvu. Může mít zásadní hodnotové neshody (např. velmi odlišný pohled na skautskou výchovu), které znemožňují spolupráci.
- Pěstuj podporující **prostředí**, aby tým nalézal svou vnitřní motivaci a nepotřeboval nakopávače (např. pomoz s nalezením jasného směru či vize). Takovému prostředí může pomoci např. **spolupráce** - schází se tým jen k rozdělení úkolů, které pak ale každý dotahuje sám? Nebo na dílčích cílech spolupracují menší skupinky, ve kterých se mohou členové vzájemně hecovat i podržet, a když někdo vypadne, úkol se i tak dokončí?






- Zaměř se na **složení týmu**: není tam někdo, kdo spolupráci nabourává a odsává tak energii ostatních? Někdy dokáže jednotlivec otrávit celou skupinu. Nechybí týmu nějaká klíčová role (jasné vedení, inspirátor, dobrá nálada, dotahovač)?
 - Hodně záleží na **vztazích a společenství**. Pokud je mi v týmu dobře, zůstávám tam, chci být součástí a chci být užitečný. Když je mi tam špatně (necítím přijetí, není tam sranda, nechodím domů nabitý energií), nechci tam být. Pomůžet tomu čas strávený nepracovně - čundr, grilování, koupání, posezení v čajovně nebo na bowlingu, společně strávené odpoledne s rodinami.
 - Pomoz týmu **jasně definovat role** (na základě osobnostních předpokladů každého člena). Někdo je skvělým inspirátorem se spoustou nápadů, ale neumí věci dotahovat. Jiný umí všechny "usadit na zem" a přeložit vzletné nápady do praktických kroků. Pokud si tým vyřiká, kdo je v čem silný a co od něj mohou očekávat, role se usadí a vyjasní se, kdo má co na starost.
 - Mají členové týmu **jasno v rozsahu svého zapojení**, nejen co do zodpovědnosti (co všechno mám na starost), ale také v délce svého závazku? Nejen vůči sobě navzájem, ale také vůči sobě samým? Rozsah, obsah i délku závazku pomůže definovat [Dobrovolnická dohoda](#). Když se někomu změní životní situace, má mít možnost z týmu vystoupit a nesmí se bát říct: "**Já končím.**"
 - Více **inspiruj**, než motivuj. Motivace stojí na externích impulzech, ale funguje jen krátkodobě. Někdy takovou motivací může být výrazná energie jednoho tahouna - pak ale vše stojí na jednom člověku. Inspirace naproti tomu stojí na systematickém vedení k samostatnosti a odpovědnosti. Např. příprav pro oddíl takovou víkendovku, že na ni budou všichni vzpomínat a budou se jí chtít vyrovnat. Ukaž směr, ale cesty ať hledají sami.
 - **Vnější motivace** (hecování, odměny, pochvaly, příp. postihy a tresty) mohou lidi krátkodobě vyburcovat k většímu výkonu (např. během přípravy tábora), ale dlouhodobé motivaci spíš škodí. Nabuzení často také pomine při prvním nezdaru. Je lepší hledat udržitelný balanc mezi skautskou rolí a dalšími životními rolami - ten bude u každého člena týmu jiný.
 - **Nemá smysl zalévat mrtvé kytky**. Pokud nějaká činnost či akce nedává nikomu z týmu smysl, má být připraven ji opustit. Může se stát, že nikomu nedává smysl být nadále součástí týmu - v takovém případě může být čas na generační obměnu.
-



Jak posílit oddílové plány?

Oddílový plán určuje směr oddílové činnosti. Je rámcem pro cíle schůzek, výprav i dalších akcí po celý skautský rok, nejlépe s výhledem na tábor. Výchovní zpravodaj může oddílovým radám pomoci jejich plán dotáhnout či ještě vylepšit.

Jak poznáš kvalitní oddílový plán?

- Vychází z analýzy současného stavu a reaguje na aktuální slabiny oddílu (např. na hodnocení tábora a uplynulého skautského roku, na výsledky [Hodnocení kvality](#)  nebo [Semaforu](#) ).
- Stanoví [výchovní cíle](#) , kterých chce oddíl v následujícím roce dosáhnout. [Cíle jsou konkrétní](#) , dosažitelné a oddílová rada ví, jak pozná, že je naplnila. Není jich příliš mnoho, ideálně 1-3. Cíle jsou zároveň uchopitelné - i rádci rozumí tomu, jak je zohledňovat v družinové činnosti.
- [Cíle se zrcadlí](#)  v plánovaných aktivitách - v typu akcí, rámcovém programu, a také v celkovém přístupu k přípravě programu (např. zásada, že na přípravě každé výpravy má mít aktivní podíl někdo z rádců nebo řadových členů oddílu.) Pokud je jedním z cílů větší spolupráce s rodiči, může být součástí oddílového plánu společná výprava, brigáda, či pozvání rodičů na vánoční besídku.
- Plán myslí i na rozvoj vedení a rádců. Oddíl má nastavený systém, jak své rádce pravidelně rozvíjet (třeba praktickou činností v rádcovské družině, kterou vede zkušený oddílový rádce), nebo má v plánu několik akcí jen pro rádce - které si užijí a zároveň je někam posunou.
- Totéž platí i o vedení oddílu: ať už si celá oddílová rada určila cíle svého společného rozvoje, nebo si každý vedoucí definoval individuální cíl pro svůj osobní rozvoj, plán na to myslí (např. účast na rádcovských kurzech, seminářích či jiných vzdělávacích akcích či pořádání výměn zkušeností). Pomůže to předejít rušení plánovaných akcí z důvodu účasti rádců na kurzu, nebo vykrývání vedení nad rámec předem dohodnutých kapacit.
- Plán zahrnuje i termíny oddílových rad. Ať už pravidelné (po každé oddílové schůzce či každý první čtvrtek v měsíci), nebo zanesené v oddílovém kalendáři pro konkrétní dny.
- V plánu jsou viditelné i milníky, kdy se hodnotí naplňování jednotlivých cílů plánu (např. po Novém roce, před táborem).

- [Dílčí odpovědnosti jsou rozděleny](#) mezi jednotlivé členy vedení. Například Včelka má na starosti přípravu výpravy 3. října, Jelen sleduje plnění konkrétního výchovného cíle. Každý člen oddílové rady má na realizaci plánu přiměřený podíl, vše neleží na bedrech vůdce.
- Z plánu je zřejmé, že činnost je založena na skautské výchovné metodě a používá výchovné nástroje. Například mezi plánovanými akcemi je dostatek výprav do přírody, je rovnováha mezi samostatnou družinovou činností a oddílovými aktivitami, činnost může být zabalena do symbolického rámce celoroční hry. Mezi prostředky jsou i nástroje osobního rozvoje - stezky odborky, vlčci, či světýlka.

Kromě toho, co všechno plán obsahuje, je dobré se také soustředit na **proces vzniku a jeho dalšího života**. Můžeme se například ptát:

- Kdo všechno se podílel na jeho tvorbě? Jak k němu přispěli [rádci](#) a [podrádci](#)? Odráží přání a [zájmy členů oddílu](#)? Je plán výsledkem [demokratického procesu](#)?
- Byl to proces radostný, zábavný a kreativní? Využíval například [brainstormingu](#), [myšlenkových map](#), [demokratických her](#), nebo jiných nezvyklých metod? Vyvážila oddílová rada čas strávený prací i společnou zábavou?
- Je plán fyzicky dostupný všem členům vedení, mají ho na očích? Mají ho rádci ve svém zápisníku, visí výchovné cíle na oddílové nástěnce, nebo ve sdíleném prostoru, ve kterém vedení oddílu pracuje?
- Jsou rodiče seznámeni alespoň s termíny akcí, mohou si je snadno najít na oddílovém webu nebo ve sdíleném kalendáři?

Jak konkrétně mohou výchovní zpravodajové s oddílovými plány pracovat?

- Nabídni konzultaci oddílové radě nad hotovým plánem - pokud ti ho pošle oddíl předem, je dobré si na setkání připravit konkrétní poznámky a otázky.
- Pokud oddíl svůj plán ještě nemá hotov, nabídni mu několik tipů, jak na to, a dohodni se s ním na termínu, do kterého jej připraví.
- Pokud oddíl ještě nikdy plán netvořil, nabídni mu facilitaci celého procesu - nebudeš tvořit plán za ně, ale vhodně zvolenými otázkami a moderací zajistíš, aby byl plán dobře připravený a na jeho tvorbě se podíleli všichni.

- V zavedeném středisku lze uspořádat společný workshop, kde si oddíly své plány navzájem představí a pak si je komentují.

Konkrétní podoba plánu je velmi individuální. Některé oddíly jsou zvyklé pracovat s komplexními sdílenými tabulkami, do kterých se vejde všechno. Jiné preferují jednodušší a přehlednější formu např. na velkém listu flipchartu, který visí v klubovně a je tak stále na očích při oddílových radách. Konkrétní příklad oddílového plánu a další tipy k plánování najdeš na [Skautské křižovatce](#).