

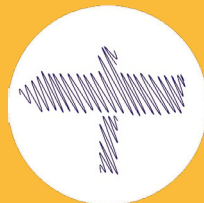


JUNÁK

→ Strategie 2022

Inspirovat skautingem

Materiál k diskuzi nad
těžkými otázkami



OBSAH

Materiál k diskuzi nad těžkými otázkami	3
Co dělá skupinu dětí skautským oddílem?	5
Je velikost členské základny kritériem úspěšnosti Junáka?	7
Do jaké míry chceme odstraňovat různé limity pro vstup dětí do Junáka?	8
Jaká má být úloha vyšších organizačních jednotek a ústředních orgánů?	10
Chceme systematicky usilovat o získávání dospělých neskautů jako dobrovolníků do Junáka?	12
Za jakou činnost pro Junák je pro nás přijatelné poskytovat finanční odměnu?	14

Materiál k diskuzi nad těžkými otázkami

Tento dokument obsahuje rozpracovanou podobu možných variant odpovědí na „těžké otázky“. Jeho účelem je **nastartovat přemýšlení a ukázat možné škály, ve kterých se odpovědi mohou pohybovat**. Rozhodně se jím nenechte omezovat v hledání odpovědí, věříme však, že jeho přečtení může pomoci při přemýšlení. **Můžete ho použít jako podklad při společné diskuzi**.

Škály možných odpovědí jsou **schválně extrémní**, dohnané někdy až do absurda. Určitě to nevyjadřuje záměr kohokoliv se tímto směrem vydávat.

Článek na Křižovatce obsahující kontext a informace k těžkým otázkám – <http://krizovatka.skaut.cz/zpravodajstvi/1752-vime-kam-jdeme>

Každý blok vztahující se k jedné otázce má následující strukturu:

- ▶ Hlavní část:
 - ▶ **Titulek** – samotná otázka
 - ▶ **Podotázky** – zpřesňující otázky, otázky rozšiřující přemýšlení
- ▶ A poté několik zamyšlení pro pomoc v diskuzi:
 - ▶ **Škály** – v jakých osách se může rozhodování odehrávat. Některé otázky vyžadují několik škál
 - ▶ **Možné výhody a nevýhody extrémních stavů** – popis možných výhod a nevýhod obou stran spektra
 - ▶ **Stručný pohled náčelníků na aktuální stav** – základní popis aktuálního stavu z pohledu Evičky a Čiči (náčelní a náčelníka)

Těžké otázky

- ▶ *Co dělá skupinu dětí skautským oddílem?*
- ▶ *Je velikost členské základny kritériem úspěšnosti Junáka?*
- ▶ *Do jaké míry chceme odstraňovat různé limity pro vstup dětí do Junáka?*
- ▶ *Jaká má být úloha vyšších organizačních jednotek a ústředních orgánů?*
- ▶ *Chceme systematicky usilovat o získávání dospělých neskautů jako dobrovolníků do Junáka?*
- ▶ *Za jakou činnost pro Junák je pro nás přijatelné poskytovat finanční odměnu?*





Co dělá skupinu dětí skautským oddílem?

Podotázky

- ▶ Co je ještě skauting a co už není?
- ▶ Jakou volnost chceme dávat oddílům pro realizaci skautské výchovy?
- ▶ Do jaké míry je skauting o prostředcích (skautská výchovná metoda) a do jaké o cílech (rozvoj osobnosti)?
- ▶ Jak moc různorodé mají být skautské oddíly? (Od naprosté volnosti v aplikování skautských principů až po předepsanou jednotnost.)
- ▶ Z čeho a jak moc lze slevit, aby byl oddíl ještě skautský?
- ▶ Chceme jít cestou kvantity za cenu tolerance k nižší kvalitě nebo chceme držet kvalitu bez ohledu na dopad na velikost členské základny?
- ▶ Jsme schopni a ochotni kvalitu činnosti vyžadovat?

Škála – využívání skautské metody a uplatňování skautských principů

- ▶ Oddíl je jen skupinou dětí s vedoucím, bez vztahu k principům a poslání skautingu, nevyužívá skautskou výchovnou metodu.
- ▶ Program oddílu sleduje prostředky, ale ne principy a poslání (opak následujícího).
- ▶ Program oddílu se opírá o základní skautské principy a poslání skautského hnutí, nevyužívá skautskou výchovnou metodu.
- ▶ Program oddílu se opírá o základní principy a poslání skautského hnutí, plně využívá skautskou výchovnou metodu.

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Minimum skautingu je nastaveno nízko		Minimum skautingu je nastaveno vysoko	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
menší nároky na VO	ztráta identity	vyšší kvalita	nutnost řešit ty, co to nesplňují
oddíl může vést kdekdo	oddíl může vést kdekdo ztráta dobré pověsti skautingu	soudržnost	vyšší nároky na VO
		lepší výsledky v plnění poslání	možná větší uniformita

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Máme nastavena pravidla pro skautský oddíl: kvalifikace vedoucí/ho, počet členů, uplatňování skautské výchovné metody. Máme dobrou vůli věřit, že se tak u výchovných jednotek děje. Existují metodiky a nástroje pro skautskou činnost, nejsou plně využívány.



Je velikost členské základny kritériem úspešnosti Junáka?

Podotázky

- ▶ Pokud ano, jak má toto kritérium znít?
(Např. *trendy, absolutní číslo, poměr k populaci, věkové rozložení členské základny, ...*)
- ▶ Pokud ne, co je tím kritériem? (Jak poznáme, že se Junáku daří?)

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Velikost členské základny je kritériem úspešnosti junáka		Kritériem úspešnosti je...	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
jednoduše měřitelné	počet může být úmyslně zkreslován (např. pro účely dotací...)
dobře komunikovatelné	může odvádět pozornost od kvality činnosti nemusí vypovídat o kvalitě Junáka nevypovídá o struktuře členské základny (počet mladších členů, roverů a rangers, činovníků)		

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Nemáme jasně definovaná kritéria úspěchu. Počet členů používáme, protože je to konkrétní číslo, které zajímá organizaci a okolí umí zaujmout a v poslední době se nám v tomto ukazateli daří.



Do jaké míry chceme odstraňovat různé limity pro vstup dětí do Junáka?

Podotázky

- ▶ Kde (geograficky) chceme mít oddíly?
- ▶ Jaká je minimální velikost obce, ve které má být skautský oddíl?
- ▶ Jaká je přijatelná dojezdová vzdálenost do nejbližšího oddílu?
- ▶ Jsme ochotni rušit příliš malé oddíly?
- ▶ Do jaké míry je Junák výběrová organizace?
- ▶ Za jakých okolností nejsme ochotni/schopni přijmout dítě do oddílu?
 - ▶ zdravotní omezení (mentální, fyzické)
 - ▶ náboženské názory
 - ▶ sociální (ekonomické) zázemí atp.

Škála – míra zakládání nových oddílů

- ▶ Rušení příliš malých oddílů, neumožnění výjimky z počtu členů.
- ▶ Přirozený vývoj – není pobídka, pokud někdo oddíl založí, není mu bráněno, existují výjimky z počtu členů.
- ▶ Aktivně podporujeme vznik oddílů, když je příležitost.
- ▶ Aktivně zakládáme oddíly.

Škála – míra přizpůsobení se dětem se specifickými potřebami

- ▶ Máme systémové bariéry pro vstup takových dětí do oddílu.
- ▶ Přijímáme, jen pokud to neovlivní chod oddílu.
- ▶ Přijímáme, když se zájemci sami ozvou, i za cenu ovlivnění.
- ▶ Aktivně nabízíme a vycházíme programově vstříc.
- ▶ Aktivně zveze a máme povinnost diverzity a kvóty na složení členů oddílů.

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Máme limity pro přijetí, rušíme malé oddíly		Přijímáme všechny, aktivně zakládáme oddíly	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
více homogenní členská základna	ztráta pestrosti	roste členská základna	vyšší náročnost
menší nároky na činovníky	negativní vnímání společnosti	pozitivní vnímání veřejností	změna činnosti
	snížení členské základny	pozitivní vliv na výchovu	možné mírné zvýšení administrativy
	popírání skautské myšlenky		

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Máme aktivní odbor pod VRJ Skauting pro všechny – nabízí metodiky a poradenství k tématu dětí se specifickými potřebami. Některé výchovné nebo organizační jednotky nabízejí materiální, finanční výhody (půjčování vybavení, slevy na registraci). Cíleně nepodporujeme vznik nových oddílů a středisek.



Jaká má být úloha vyšších organizačních jednotek a ústředních orgánů?

Podotázky

- ▶ Jak má vypadat naše organizační struktura?
- ▶ Mají být funkce vyšších organizačních jednotek více servisní či řídicí?
- ▶ Jaká má být role jednotlivých vyšších organizačních jednotek?
- ▶ Jakou chceme vnitřní kulturu organizace?

Škála – servisní či řídicí funkce

- ▶ Jen servisní pro nižší jednotky, bez možnosti řízení.
- ▶ Silně servisní funkce, s malou možností řízení.
- ▶ Silná řídicí funkce, s částečným zajištěním servisu.
- ▶ Pouze řídicí, nezajišťující servis.

	slabá servisní funkce	silná servisní funkce
silná řídicí funkce	silná řídicí a slabá servisní funkce	silná řídicí i servisní funkce
slabá řídicí funkce	slabá servisní i řídicí funkce	slabá řídicí a silná servisní funkce

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Organizace zaměřená na servis podřízeným jednotkám		Organizace zaměřená na řízení podřízených jednotek	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
o podřízené jednotky je staráno	jednotky nejsou řízeny	vyšší možnost kvality	možná demotivace činníků
nižší zatížení nevýchovnými činnostmi	jednotky se příliš spoléhají na servis svrchu	možnost dělat a realizovat rozhodnutí	
vyšší motivace činníků			

Škála – množství vyšších org. jednotek

- ▶ ÚO → střediska
- ▶ ÚO → 1 úroveň VOJ → střediska
- ▶ ÚO → 2 úrovně VOJ → střediska
- ▶ ÚO → 3 úrovně VOJ → střediska

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Jednoduchá org. struktura		Složitá org. struktura	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
větší autonomie jednotek (středisek)	obecně náročné řízení	osobnější přístup	větší personální náročnost
vyšší rychlost toku informací	velké množství podřízených jednotek	možnost dělat a realizovat rozhodnutí	pomalejší tok informací
úspory zdrojů (personální, ekonomické)	náročné zpracování podnětů a zpětné vazby	snazší zpracování podnětů	více filtrů informací oběma směry
menší ztráty informací			odcizení činníků na vyšších postech od reálného skautingu „dole“ a naopak
			činníkův život probíhá na sněmeh a radách VOJ spíš než v oddílech s dětmi

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Existuje jasně a pevně daná organizační struktura Junáka, která vymezuje působnost a pravomoci jednotlivých OJ. Požadavky takto kladené jsou poměrně široké a záleží na konkrétních lidech zastávajících funkce, co budou akcentovat (výkon základních povinností (obvykle organizačního a hospodářského charakteru) nebo i přidanou hodnotu (výchovnou a vzdělávací, kterou primárně zajišťují VO a systém vzdělávání, který není nutně navázán na organizační strukturu).



Chceme systematicky usilovat o získávání dospělých neskautů jako dobrovolníků do Junáka?

Podotázky

- ▶ Jaké funkce jsme ochotni těmto dobrovolníkům nabídnout?
- ▶ Chceme se zabývat řešením případných možných „zlých“ úmyslů při vstupu? (majetkové obohacení, poškození jména, zneužívání dětí, ...)
- ▶ Kolik úsilí chceme věnovat podpoře nově přichozích dospělých?

Škála – míra přijetí neskautských dobrovolníků

- ▶ Zakazujeme činnost libovolným dobrovolníkům neskautům.
- ▶ Aktivně nevyhledáváme a klademe vstupní podmínky.
- ▶ Aktivně hledáme a pro některé oblasti vyžadujeme vstupní podmínky.
- ▶ Aktivně hledáme a nevyžadujeme vstupní podmínky.

Škála – typ role, na kterou nabíráme dospělé neskauty

- ▶ Podpůrná role technická (správci základen, zásobovači, kuchaři, ...).
- ▶ Organizační a podpůrná role se zodpovědností (vedoucí středisek, okresů, krajů, hospodáři, ...).
- ▶ Výchovná role nepřímá (instruktor vzdělávacích kurzů, výchovný zpravodaj).
- ▶ Výchovná role přímá (vedoucí oddílu, člen oddílové rady).

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Nezapojujeme dospělé-neskauty		Usilujeme o zapojení neskautských dospělých na širokou škálu rolí	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
větší bezpečnost	omezené zdroje	více lidí větší zázemí	bezpečností (výchovné) riziko
známe se mezi sebou	provozní slepota	pestrost a dělba práce	ekonomické riziko

Nezapojujeme dospělé-neskauty		Usilujeme o zapojení neskautských dospělých na širokou škálu rolí	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
větší soudržnost	uzavřená komunita ► sekta ► negativní obraz na veřejnosti	nové myšlenky, metody	nutnost specializovaného vzdělání
		odbornost	možnost konfliktu mezi „novoskauty“ a „staroskauty“
		prvek neznámého člověka, který neprošel skautskou výchovou	prvek neznámého člověka, který neprošel skautskou výchovou

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Napříč organizací existují příklady, kdy se novými členy Junáka stávají dospělí lidé. Často hospodáři OJ či další pomocní činovníci při středisku, např. partnerky a partneři skautů. Není snadné, aby se stali vedoucími oddílů, systém vzdělávání je nastaven pro osoby, které v Junáku vyrůstají, jsou členy kontinuálně od dětství nebo dospívání. Nicméně i to se ojedinele děje.



Za jakou činnost pro Junák je pro nás přijatelné poskytovat finanční odměnu?

Podotázky

- ▶ Jaké funkce mohou zastávat placení zaměstnanci?
- ▶ Jsme ochotni někomu platit za činnosti, které jsou dosud ryze dobrovolnické?
- ▶ Na jaké úrovni (ústředí, kraje, okresy, střediska, oddíly, správci základen, instruktoři vzdělávacích akcí, ...) mají placení profesionálové pracovat?
- ▶ Vnímáme rozdíl mezi přímým placením peněz a dalšími způsoby, jako jsou benefity (STS, energie, sleva na dani), náhrady (cestovné, jídlo) nebo zajišťování brigád (příjmů) pro členy atp.?

Škála – typ placené činnosti

- ▶ Všichni jsou dobrovolníky, nikdo není za práci pro Junáka finančně odměňován.
- ▶ Placení administrativní pracovníci zajišťující činnosti nezbytné pro chod organizace.
- ▶ Podpůrná role technická (správci základen, zásobovači, kuchaři, ...).
- ▶ Organizační a podpůrná role se zodpovědností (vedoucí středisek, okresů, krajů, hospodáři, ...).
- ▶ Výchovná role nepřímá (instruktor vzdělávacích kurzů, výchovný zpravodaj).
- ▶ Výchovná role přímá (vedoucí oddílu, člen oddílové rady).

Možné výhody a nevýhody extrémních stavů

Junák není ochoten platit za žádnou činnost, kterou pro něj někdo vykonává		Junák platí za širokou škálu činností na všech úrovních organizace	
VÝHODY	NEVÝHODY	VÝHODY	NEVÝHODY
snížení finanční náročnosti organizace	možné ohrožení celistvosti organizace – nebude dost sil k udržení velké organizace	možnost věnovat skautingu více času	větší finanční náročnost
všichni jsme na jedné vlně, stejná motivace	snížení podpory jednotek (metodické, finanční, právní)	vyšší možnost vyžadovat kvalitu práce	externí motivace u části hnutí
	menší říditelnost organizace	snazší shánění lidí	rezignací na dobrovolnictví přestáváme být skauty
	menší vliv na okolní svět	větší předvídatelnost a říditelnost	

Stručný pohled náčelníků na aktuální stav

Z podstaty Stanov není možné pouze to, aby členové náčelnictva byli v zaměstnanec-kém vztahu s Junákem, jinak Stanovy takový vztah mezi organizací a jednotlivcem nezakazují. Junák má v současnosti 53 tisíc členů, z toho přes 17 tisíc dospělých. Junák zaměstnává pět členů VRJ a 9 osob v Kanceláři Junáka, dále jsou zaměstnanci v TDC a Skautském institutu. Vyšší organizační jednotky a střediska využívají v některých případech placené hospodáře (platí obvykle jako službu). Dvě VOJ platí na část úvazku tajemníka. Z některých dotačních programů jsou zaměstnáni např. projektoví manažeři, týká se především VOJ a ústředí. Dále existuje několik placených správců základen.

