

Hrozba profesionalizace skautingu pro výchovu mládeže k 1. principu

Absolventská práce LŠ PROTOS

Kvalifikační práce OČK Myšlenkové základy a historie skautingu



Zpracoval: Viktor Harnach – Viki

Podzim 2021

Obsah

Profesionalizace.....	3
Profesionalizace v Junáku.....	3
Profesionalizace v BSA.....	3
Motivace.....	3
Tábory.....	4
Profesionalizace v nevýchovných rolích.....	4
Profesionalizace ve výchovných rolích.....	5
Pozitiva	5
1. skautský princip	5
Rizika profesionalizace	6
Motivace.....	6
Motivace lektora - vedoucího	6
Motivace posluchačů – mládeže nám svěřené	6
Způsob předání 1. principu	7
Délka kontaktu	7
Vztah mezi vedoucím a mládeží.....	7
Vztah ve skupině.....	7
Specializace na první princip	7
Mimovolné předávání	7
Závěr	8
Reference	9

Profesionalizace

Profesionalizace a specializace jsou přirozené procesy, které se postupně objevují v prakticky každém odvětví lidského snažení. Ať už jde o rozdělení rolí v tlupě lovců mamutů na lovce, sběrače, zvědy, hlídače a další profese, oddělení jednotlivých vědních oborů v antice, specializace dnešních doktorů či jen zrušení povinné vojenské služby a profesionalizace moderních armád.

Specializace a profesionalizace má své přirozené opodstatnění. Málokdo by si zašel k praktickému lékaři nechat odoperovat srdce nebo šel k doktoru filozofie poptat řešení složitého matematického problému.

Profesionalizace jako taková pak nastává, když se daná činnost stává hlavním zdrojem živobytí pro daného člověka. V této práci budeme pro zjednodušení používat pojem profesionalizace pro obojí – profesionalizaci i specializaci.

Kromě těchto zjevných důvodů, proč se specializovat a profesionalizovat, existují ale i méně zjevné efekty, které ne vždy mají jen pozitivní dopad, popř., vedle neoddiskutovatelných pozitiv, mají i některá negativa.

Profesionalizace v Junáku

V prostředí českého skauta zatím máme pouze velmi málo placených funkcí. Najít je můžeme zejména na úrovni ústředí v nevýchovných funkcích. Oddíloví vedoucí, i další výchovné role, jsou tvořeny dobrovolníky. Je ale naprosto běžné, že se na činnosti, které přímo nesouvisí s výchovou, najímají profesionální externisté, obvykle například na funkci účetních.

Na vyšších úrovních je profesionalizace pochopitelná. Na řízení tak velké organizace, jakou Junák je, je potřeba lidí, kteří se tomu věnují na plný úvazek. V KÚJ¹ aktuálně pracuje cca 30 lidí = 23 přepočtených úvazků (Junák - český skaut, 2021).

Profesionalizace v BSA

V roce 2015 jsem se zúčastnil, jako člen instruktorského týmu, tábora BSA² Camp Waubeeca ve skautské rezervaci Read. Článek, který jsem o tomto zážitku tehdy napsal je online k dispozici [zde](#) (Harnach, 2015).

Motivace

V profesionalizovaném světě amerických skautů je hlavní motivací získat jejich prestižní ocenění Orlí skaut (Eagle Scout). Orlí skaut s sebou nese nejen prestiž, ale také výhody, jako třeba rychlejší postup v armádě (AFRS, 2005) nebo třeba stipendium (Academic Scholarships, 2005).

¹ KÚJ – Kancelář ústředí Junáka

² BSA – Boy Scouts of America

Mezi podmínky získání této nejvyšší skautské „hodnosti“ patří samozřejmě dosažení předchozí hodnosti „Life Scout“, porozumění skautskému slibu a zákonu, schopnost o tom pohovořit, ale zejména splnění alespoň 21 merit badges – obdoba skautských odborek.

Odborky se v USA neplní u oddílových vedoucích, ale u instruktorů na táborech. **V USA se tedy plnění odborek stalo hlavní náplní skautských táborů.**

Tábory

V týmu amerického tábora nejsou dobrovolníci. Od hlavního vedoucího až po posledního instruktora v zácvičku jsou všechny pozice placené.

Tábor také příliš nepřipomíná tábory tak, jak je známe z České republiky. Celý „tábor“ je rozdělen do několika tábořišť. Na každé tábořiště přijíždí jiný oddíl, v táboře jsou tedy současně zpravidla oddíly, které se mezi sebou neznají. Program pak neprobíhá na jednotlivých tábořištích ale v tzv. programových oblastech.

Mladí skauti si ještě před táborem vyberou, na které „lekce“ chtějí chodit. Výběr vychází z toho, které odborky chtějí získat. Na základě výběru je jim sestaven „rozvrh“ na den. Každý den má šest hodinových bloků, které se velmi podobají vyučovacím hodinám tak, jak je známe ze škol.

Každý den je pak stejný jako ten předchozí. Například od 8 do 9 jde skaut na hodinu „Přežití v přírodě“, od 9 do 10 na hodinu plachtění, od 10 do 11 na hodinu střelby. Takto to probíhá každý den, po celou dobu tábora.

Na jednotlivých „lekcích“ se střídají pouze instruktoři z dané programové oblasti. Obvykle tedy instruktor vede 3–8 různých kurzů, vedoucích k získání stejného počtu odborek. Tyto hodiny jsou stejné týden co týden, mění se pouze účastníci.

Instruktoři z dané programové oblasti jsou tedy opravdovými profesionály. Mají nastudováno několik odborek a soustředí se na výuku právě těch několika z jejich programové oblasti. Navíc mají možnost si danou dovednost zkusit každý týden, a pokud jezdí na tábor pravidelně, tak i rok co rok.

Se svými vedoucími, kteří se skautům věnují přes rok, se skauti potkají zase až po skončení „výuky“ tj. večer.

Profesionalizace v nevychovných rolích

Potřeba a nutnost profesionalizace se postupně začala promítat do celé řady lidských oborů. Stejně tak i ve skautské činnosti existuje pro hlubší zaměření řada důvodů.

Zejména v nevychovných rolích lze najít více pozitiv než negativ.

Profesionální účetní, kterého zaplatíme, nám ve středisku obvykle odvede lepší práci, nežli zapálený, ale amatérský dobrovolník.

Podobná je situace i například u zpravodajů, kteří přijdou do kontaktu zejména s vychovateli (vedoucími oddílů). Čím větší odborník na danou problematiku, tím lépe dokáže poradit s případnými problémy.

Profesionalizace ve výchovných rolích

Výchovnou rolí rozumíme takovou, kdy její nositel přímo ovlivňuje výchovu svěřené mládeže. V Junáku to jsou typicky vůdci oddílů, jejich zástupci, oddílový rádci a další členové oddílových vedení.

Pozitiva

Pokud bychom na výchovu a vzdělávání nahlíželi pouze z pohledu odborného přínosu, je jasné, že i ve výchovných rolích by bylo vhodné, aby konkrétní odbornosti předávali (vyučovali) odborníci. Stejně jako u nevýchovných rolí mají předpoklady pro to, aby dané problematice rozuměli lépe. Ve výchovných rolích nejde vždy o „nejlepší výsledek“, ale i o cestu a další aspekty Skautské výchovné metody³. Více v kapitole Rizika profesionalizace.

1. skautský princip

Prvním skautským principem je povinnost vůči nejvyšší Pravdě a Lásce.

NPL⁴ lze chápat jako respekt vůči něčemu, co nás přesahuje, co přesahuje i naše okolí. Povinnost k přírodě, k budoucím pokolením. Uvědomění si vlastní odpovědnosti za vývoj ve společnosti. Láska vůči všemu živému. Každý z nás ji ale může pojmout po svém.

Člověka sloužícímu prvním principu bychom mohli pospat jako **dobrého člověka**. Vlastnosti, které dělají dobrého člověka dobrým člověkem – to jsou právě ony vlastnosti, které ve skautu chceme u dospívajících probudit.

Hlavním posláním skautské organizace je dělat svět lepší. Principy „Povinnost vůči sobě“ a „Povinnost vůči druhým“ naplňují toto poslání pouze neúplně. Řekl bych, že jsou vlastně takovými prostředky či „předskokany“ pro první princip, který z obou čerpá, ale až při propojení všech tří principů vzniká synergie, která skauta dělá skutečným skautem a dobrým člověkem.

V průběhu psaní této práce jsem studoval i pojednání Jana Hábla z projektu Komenský 2020 (Hábl, Komenský 2020, 2020). V této práci je vidět, že Jan Amos Komenský se problematice dobrého člověka věnoval již před 400 lety. Nejvíce ve mně rezonuje jeho myšlenka „Dělat dobré věci, i když se nikdo nedívá“ (Hábl, Lidskost není docela ztracena, 2019), která krásně zapadá do mého chápání prvního skautského principu.

³ <https://krizovatka.skaut.cz/vedu-oddil/skautska-vychova/skautska-vychovna-metoda>

⁴ NLP – Nejvyšší Pravda a Láska

Rizika profesionalizace

Na první pohled by se mohlo zdát, že profesionalizace má pouze pozitiva. V této kapitole bych se na základě svých zkušeností z tábora BSA zamyslel nad riziky, která z „přílišné“ profesionalizace plynou.

Motivace

Zásadním faktorem ovlivňujícím jakoukoli činnost člověka je motivace. Podle Petra Ludwiga a jeho knihy Konec prokrastinace rozlišujeme tři druhy motivace (Ludwig, 2013).

Vnitřní, vnější a „vnitřní motivace cestou“. Vnější motivací je myšleno něco, nebo někdo, mimo naši osobu, co nás pohání nebo nutí. Vnitřní motivací jsme my sami, každý sám pro sebe, naše pohnutky, když chceme dosáhnout nějakého cíle. Obě tyto motivace mají dle Ludwiga zásadní nevýhodu, a to, že když dosáhneme daného cíle, radost a motivace do další práce velmi rychle opadají.

Naopak motivace cestou je výhodná v tom, že jsme nadšení už z průběhu činnosti, nikoli pouze z výsledku, a proto se snáze dostaneme do emoce „flow“ která dělá člověka šťastným, a tím se podílí na kvalitnějším výsledku jeho činnosti.

Motivace lektora - vedoucího

Profesionální lektor má obvykle motivaci jasnou – za svou práci dostane odměnu, obvykle ve formě peněz, jedná se tedy o motivaci vnější. Dobrovolný lektor s největší pravděpodobností předává znalosti z přesvědčení a je tedy motivován vnitřně.

Pokud je to navíc lektor či vedoucí, který má na starost svěřenou mládež dlouhodobě, případně se jedná o téma, kterému opravdu věří a věří, že je důležité, aby bylo slyšet, dostáváme se do motivace typu „vnitřní motivace cestou“ která je pro takovou činnost nejpriznivější. Vedoucí se tak může dostat do flow, má větší radost z odvedené práce, dokáže lépe vysvětlovat a jít příkladem.

Motivace posluchačů – mládeže nám svěřené

Pokud máme jasný cíl, například získání odborky za účelem dosažení hodnosti, postupujeme cílevědomě, plníme odborku za odborkou a získané znalosti se nám stávají pouze prostředkem pro dosažení cíle, získané znalosti jsou pouze krátkodobé, protože svůj účel splní, jakmile získáme potřebnou odborku. Motivace je čistě externí. I to může být, zejména v mladém věku dobré, lepší něco nežli nic.

Pokud ale děti dokážeme přesvědčit, že získání odborky není cíl, nýbrž prostředek pro jejich osobní růst, budou nové dovednosti získávat snáze a déle si je udržet. Dokonce o ně budou mít i větší zájem. Takto to ale obvykle zaplacený profesionál předat nedokáže.

Způsob předání 1. principu

Lidé se vyvinuli z opic. Po opicích nám zůstal zvyk – opičit se. Mladý člověk tedy dost často opakuje to, co vidí u staršího, ať už kamaráda nebo vedoucího. Proto je velice důležitý bod SVM⁵ - dospělí průvodci.

Ve skautském oddíle plní tuto roli zejména oddílový vedoucí a jeho zástupce, případně rádcové oddílu a družin. Mladší členové je sledují a napodobují. Je důležité mít na pozicích dospělých průvodců dobré lidi, aby dávali svěřené mládeži dobrý příklad.

Délka kontaktu

Je důležité, jak dlouho mají vedoucí možnost na děti působit. Zatímco na českých táborech se dětem věnují primárně zpravidla jejich oddíloví vedoucí, na táborech BSA, jak víme z předchozí kapitoly, se o ně střídají různí instruktoři. Je tedy jasné, že pro předání tak hlubokých myšlenek, jako je ono dobro, zahrnuté v prvním principu, není při takovéto střídavé formě dostatek času.

Vztah mezi vedoucím a mládeží

Některá témata vyžadují, aby byla předávána v přátelské a intimní atmosféře. Hlubokou debatu o NPL může těžko vést vedoucí či instruktor, se kterým se děti z oddílu vidí poprvé či podruhé. Na taková témata je potřeba se s dětmi znát, mít u nich respekt, autoritu a děti musí věřit, že vedoucí prvním principem skutečně žije, ne, že si ho nastudoval v příručce.

Vztah ve skupině

Pro předání znalostí o vaření není ve skupině potřeba žádná zvláštní atmosféra, dá se to snadno zvládnout prakticky vždy. Téma prvního principu ovšem vyžaduje intimní atmosféru a důvěru i mezi účastníky. V podmínkách, kdy se děti neznají (jsou z různých oddílů napříč zemí) může jen obtížně proběhnout ve skautském věku úspěšný duchovní program.

Specializace na první princip

Byť je možné na téma prvního principu NPL dělat přednášky a vytvářet programy, velkou část hodnot dobrého člověka předáváme v oddílech „mimochodem“, při běžné skautské činnosti. To ovšem vyžaduje dobré vztahy uvnitř oddílu a další podmínky z předchozích odstavců.

Mimovolné předávání

Děti ve skautském oddíle mají stále na očích své vedoucí, rádce a další vzory. Vidí je dlouhodobě a mohou si tak o nich udělat pravdivý a realistický úsudek, a v ideálním případě si fungujícího vedoucího i celý oddíl vybrat za své vzory. Dítě má možnost si v takovém oddíle opakovaně vyzkoušet, že žít dle NPL se mu „vyplatí“. Ať už jde o klid jeho svědomí či o vedoucí, kteří ho v opačném případě spravedlivě usměrní.

⁵ Skautská výchovná metoda

Závěr

Ve společnosti, kde se lidé soustředí zejména na rozvoj dovedností jednotlivce **bez pochopení, k čemu tyto schopnosti použít**, musí dříve či později převládnout individualismus vedoucí k rozpadnutí tradičních vztahů a k materialismu.

Schopnosti bez odpovědnosti jsou jako nabitá zbraň v nesprávných rukou. Proto přílišná profesionalizace tak, jako například na táboře BSA, jehož jsem byl svědkem, vede skauting na scestí. Ruku v ruce se zdokonalováním našich schopností musí jít i poznání, jak tyto schopnosti využít ve prospěch lidí, ochraně přírody a dalším hodnotám z prvního skautského principu. Máme-li tedy jako hnutí usilovat o lepší svět, nesmíme při výchově zapomínat na 1. princip, který musí být tím hlavním, co dětem předáváme.

Skauting by se neměl stát „elitní školou“, kde budeme děti učit znalosti, které se ve škole nenaučily. Ve skautingu by se měly naučit hrát fér, respektovat ostatní, uvědomovat si svou konečnost a jedinečnost, naučit se prohrávat a pochopit a pěstovat v sobě další hodnoty skautských principů.

Přílišná profesionalizace vede k nevyrovnanému rozvoji člověka. Zatímco jeho dovednosti mohou být stimulovány efektivněji, jeho schopnost vyhodnotit, kdy a jak je použít, upadá. Protože hlavním cílem skautingu je dělat svět lepším = formovat své členy do formy „dobrý člověk“, profesionalizace je pro tento cíl rizikem.

Reference

- Academic Scholarships*. (srpen 2005). Načteno z BSA - National Eagle Scout Association:
<https://web.archive.org/web/20150819032211/http://www.nesa.org/scholarships.html>
- AFRS. (1. duben 2005). *Recruiting procedures for the air force*. Načteno z Air force recruiting service:
<https://web.archive.org/web/20080228014343/http://www.e-publishing.af.mil/shared/media/epubs/AFRSI36-2001.pdf>
- Hábl, J. (2019). *Lidskost není docela ztracena*. Praha: Pavel Mervart.
- Hábl, J. (2020). *Komenský 2020*. Načteno z <https://komensky2020.cz>
- Harnach, V. (8. 10 2015). *Na zkoušku americkým skautem*. Načteno z Skaut.cz:
<https://www.skaut.cz/na-zkousku-americkym-skautem/>
- Junák - český skaut, K. ú.-L. (4. 10 2021). Emailová komunikace s asistentkou starosty.
- Ludwig, P. (2013). *Konec prokrastinace*. Brno: Jan Melvil Publishing.