



**Analýza vzdělávacích a výchovných metodik u nestátních  
neziskových organizací zabývajících se neformálním a  
zájmovým vzděláváním a cílenou výchovou mládeže**

Vypracovali:

Mgr. Zuzana Šrámková

Mgr. Jan Švec, DiS.

## **OBSAH**

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. ÚVOD.....</b>                                | <b>3</b>  |
| <b>2. ZVOLÉNÁ METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b> | <b>5</b>  |
| <b>3. ZHODNOCENÍ – VÝSTUPY.....</b>                | <b>7</b>  |
| <b>4. SHRUTÍ A DOPORUČENÍ.....</b>                 | <b>15</b> |
| <b>5. PŘÍLOHY.....</b>                             | <b>20</b> |

## 1. ÚVOD

Účelem tohoto analytického šetření je zpřesnit poznání o specifických výchovně-vzdělávacích přístupech uplatňovaných v různorodém spektru neziskových nestátních organizací (NNO) pracujících s dětmi a mládeží v Jihomoravském kraji.

Tyto organizace realizují – krom jiného – aktivity, které dnes zařazujeme do rámce tzv. neformálního a zájmového vzdělávání. Toto intencionální výchovně-vzdělávací působení, řekněme pedagogika volného času, je chápáno - v souladu s Konceptí státní politiky pro oblast dětí a mládeže 2007-2013 – primárně jako pedagogická činnost mimo školský systém, která zájemcům nabízí rozvoj jejich životních zkušeností, dovedností a postojů založených na (většinou) uceleném systému hodnot.

V rámci kontraktace zakázky, precizace směřování výzkumného úsilí, jsme spolupracovali také s Asociací nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje. Dohodli jsme se, že hlavním účelem výzkumného šetření bude zpřesnit povědomí o výchovných a vzdělávacích metodách v NNO JM kraje a poodhalit složení a dlouhodobost výchovných metodik, jež jednotlivé organizace ve svém úsilí implementují v pedagogickou praxi.

Sekundárním cílem tohoto výzkumného šetření je využití získaných empirických dat ke snaze vyprofilovat kritéria, která by indikovala jistou míru kvality služeb (resp. intencionálního výchovně-vzdělávacího působení) u různých NNO. Pomocí těchto indikátorů (kritérií) by bylo možné provést evaluaci postupů a přístupů, jenž ty které organizace užívají. Na základě takového poznání by bylo možné zpřesnit - a tedy i zefektivnit - politiku dotačních titulů příslušného odboru Krajského úřadu. V principu: peníze by primárně směřovaly k těm NNO, které na základě stanovených kritérií prokazují jistou garanci dlouhodobého a promyšleného přístupu k pedagogickému působení na cílovou skupinu.

Esenciálním tématem tohoto výzkumného šetření tedy bylo zjistit u jednotlivých NNO, zdali mají vypracovanou, či převzatou metodiku pedagogického působení, kterou reálně implementují v praxi své činnosti. Také posílit naše poznání o způsobech práce s realizátory tohoto pedagogického úsilí („vedoucími“), podpoře jejich osobnostního a kompetenčního rozvoje ze strany organizace samotné.

Vzhledem k tomu, že nejen naši zemi pravděpodobně čeká období ekonomických úspor a škrtů a hospodářského poklesu, je v zájmu nejen Krajského úřadu, aby jeho dotace byly vynakládány účelně a v souladu se strategickým záměrem Krajského úřadu a MŠMT. Snad tato analýza přispěje svým dílem k větší efektivitě systémové spolupráce mezi veřejnou správou a dynamicky se rozvíjejícím nestátním neziskovým sektorem, a to ke spokojenosti obou pólů.

## **2. ZVOLENÁ METODIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ**

Tato analýza navazuje na výzkumné šetření provedené Centrem pro výzkum neziskového sektoru, o.s. a Ekonomicko-správní fakultou Masarykovy univerzity. Díky malé návratnosti<sup>1</sup> při realizaci šetření, zapříčiněné pravděpodobně několika faktory - neadekvátně designovaným dotazníkem<sup>2</sup>, nepřiměřenou technikou sběru dat a nevhodným časem realizace studie - však studie postrádala relevanci.

Naším úkolem tedy bylo realizovat výzkumný záměr tak, abychom zajistili relevanci a validitu získaných dat pro potřeby dalších kroků Krajského úřadu v jeho kontinuální spolupráci s veřejným sektorem.

Především jsme uvážili změnu techniky sběru dat – vyšli jsme z předpokladu, že mnohem efektivnější bude přímá kontaktní práce na sběru dat – ergo: zvolili jsme tzv. metodu kvalitativního výzkumu, která se v rámci našeho výzkumu projevuje tak, že jsme nerozesílali dotazníky, ale přímo uskutečňovali rozhovory s vybranými zástupci organizací.

V rámci kontaktních setkání má výzkumník daleko širší možnost zprostředkovat respondentům cíle výzkumu (což mnohdy zvyšuje ochotu spolupracovat), přizpůsobit terminologii dotazování autenticitě situace, a to bez toho, aby se tím nějak měnil obsah a předmět výzkumu. Také technika otevřených otázek je více vhodná pro téma tohoto výzkumu, poskytuje respondentům větší možnost osvětlit komplexitu svého pedagogické úsilí a není tak redukcionistickým pokusem přizpůsobovat pluralitní realitu příliš úzkým kategoriím. Struktura a zaměření otázek jsou však zachovány stejné pro všechny respondenty výzkumu tak, aby bylo možné provést následnou komparaci a evaluaci.

---

<sup>1</sup> Dotazníky: rozesláno 287, vráceno 24. Strukturovaný rozhovor: rozesláno 71, vráceno 6.

<sup>2</sup> Dotazník byl na dynamické a různorodé poměry neziskového sektoru příliš terminologicky rigidní, snad pro některé organizace ne příliš srozumitelný, až obtížný – což je mohlo odradit od spolupráce na studii a dramaticky tak snížilo návratnost rozeslaného výzkumného instrumentu.

Objektem analýzy jsou, jak bylo řečeno, nestátní neziskové organizace pracující s dětmi a mládeží v Jihomoravském kraji. Pro vytvoření soupisu těchto organizací jsme vyšli z výše zmíněného výzkumu, který mapoval NNO a jejich kontakty především pomocí různých on-line evidencí a katalogů. U velkých a etablovaných organizací jako je skaut, pionýr, TOM, ČTU (jejich soupis jsme konzultovali se zástupcem Asociace NNO JMK) jsme kontaktovali se s žádostí o schůzku přímo zastupující vedení a po dohodě s touto reprezentací jsme považovali deklarované údaje za platící i pro všechny jednotlivé „oddíly“ v kraji.

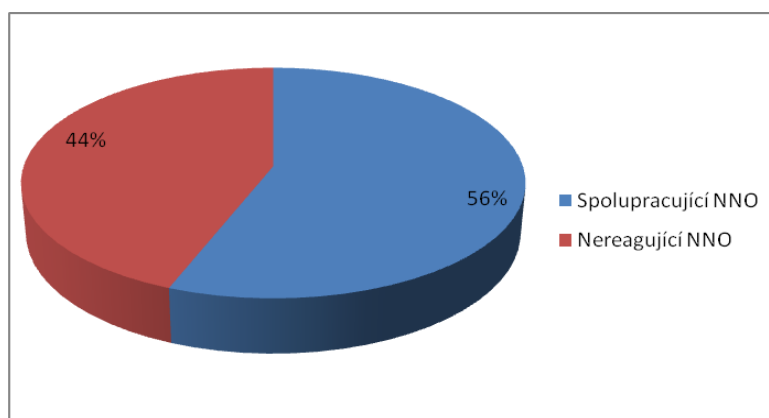
### 3. ZHODNOCENÍ – VÝSTUPY

V této „empirické“ části analýzy předkládáme vlastní data, zjištěná při terénním výzkumu. Takto získaná data jsou předložena jak v numerické, tak v graficko-deskriptivní formě. Nejprve však musíme čtenáře této analýzy seznámit s vlastním výzkumným vzorkem.

Jak jsme již uvedli, předmětem tohoto analytického výzkumu jsou ty neziskové nestátní organizace, které působí v Jihomoravském kraji a které se primárně, či sekundárně zabývají výchovným působením na cílovou skupinu dětí a mládeže. Celkem bylo v rámci výzkumu osloveno<sup>3</sup> 68 těchto NNO. Po opakovaných urgencích, i telefonických, jsme realizovali sběr dat u třiceti tří NNO, které tak vyjádřily svou ochotu podílet se na výzkumu a sdílet údaje o svém výchovně-edukativním působení.

Tyto organizace představovaly slabší polovinu celkové sumy oslovených NNO. Výsledná data jsou přehledně zpracována v grafu 1 a v tabulce 1.

**Graf : Procentuelní vyjádření míry spolupráce z celkového počtu oslovených NNO**



---

<sup>3</sup> Prvotní oslovení probíhalo výhradně elektronickou poštou.

**Tabulka : Ochota oslovených NNO účastnit se výzkumu**

|                           | Počet     | %          |
|---------------------------|-----------|------------|
| <b>Celkem osloveno</b>    | <b>68</b> | <b>100</b> |
| <b>Spolupracující NNO</b> | <b>33</b> | <b>56</b>  |
| <b>Nereagující NNO</b>    | <b>35</b> | <b>44</b>  |

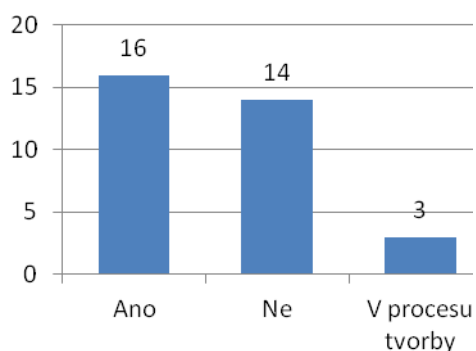
Dále v této kapitoly budeme prezentovat data, která jsou získaná v dialogické spolupráci s třiatřiceti neziskovými organizacemi. Výsledky, které předkládáme, chronologicky odpovídají otázkám pokládaným jednotlivým představitelům zkoumaných organizací. Nejprve nás zajímala sama existence, či neexistence výchovně-vzdělávacího plánu, metodiky se kterou daná NNO pracuje v relativně dlouhodobém měřítku. Metodika musela splňovat minimální charakteristiky ucelenosti.

Otázka zněla „*Aplikuje vaše organizace nějaký dlouhodobý výchovně-vzdělávací plán či metodiku výchovně-vzdělávacího působení při práci s dětmi a mládeží?*“ Odpovědi jsou zachyceny v následující tabulce a grafu.

**Tabulka 2: Existence metodiky práce s dětmi a mládeží**

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>„Ano“</b>              | <b>16</b> |
| <b>„Ne“</b>               | <b>14</b> |
| <b>„V procesu tvorby“</b> | <b>3</b>  |

**Graf 2: Existence metodiky práce s dětmi a mládeží**



Výsledky ukazují, že necelá polovina ze zkoumaných neziskových organizací disponuje specifickou výchovnou metodikou, kterou vychovatelé (resp. členové organizace) implementují v rámci svého interpersonálního výchovného úsilí. Tři neziskové organizace teprve metodiku svého působení vytváří, či přejímají a přetváří vzhledem k specifickým determinacím té které organizace.

Sumarizované výsledky ale lze číst také po vzoru sklenice, které je „spíše poloprázdná“ než „poloplná“. Téměř polovina zkoumaných neziskových organizací nemá a neimplementuje žádný konkrétní set výchovných postupů, tradičních či inovativních přístupů, specifických pro danou NNO, nebo převzatý v rámci principu tzv. „dobré praxe“. Tyto organizace – a nechceme se zde pouštět do přílišné trivializace, či zobecnění – spíše pracují s „nepsanými“ zvyky a pravidly života dané NNO, nebo pracují se skupinami spíše již adolescentních jedinců (důraz na výchovu tak může ustupovat), či prostě jejich činnost není zatím natolik komplexní a rozvinutá, aby organizace uvažovala o tvorbě a aplikaci konkretizovaných a promyšlených výchovných postupů.

Zajímalo nás také, zdali je daná metodika – u organizací, které uvedly, že pracují s konkrétní metodikou – veřejně dostupná (především v rámci rozhraní www), či jde o materiál interní, nedostupný. Dostupnost ucelené – případně v psané podobě kodifikované - metodiky výchovného působení, které zná své zdroje, postupy, cíle a metody, je důležitá nejen pro potřeby Krajského úřadu – pro evaluaci výchovného působení daných NNO – ale také například pro zájemce z řad rodičů a koneckonců i dětí samotných, těch, kteří by případně usilovali o zapojení se do činnosti některé z organizací.

**Tabulka 3: Dostupnost metodiky práce s dětmi a mládeží**

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| <b>Veřejně dostupná</b>               | <b>8</b> |
| <b>Nedostupná (interní materiály)</b> | <b>8</b> |

Výsledky ukazují prakticky stejný podíl těch organizací, které uvádí, že jejich metodika výchovné práce je veřejně dostupná, a těch, kteří ji pokládají spíše za „interní záležitost“. Musíme ale podotknout, že v případě této dichotomie (dostupná/nedostupná), není hraniční linie příliš pevná a zřetelná – mnohé organizace mají dostupné<sup>4</sup> jen části svých metodik, například za interní považují pokyny pro vedoucí. Některé NNO zase poukazují na své stanovy, kde je zachycen například cíl výchovného působení a zmíněny některé metody a postupy, jak se k němu blížit.

Náš výzkumný záměr, jak jsme již uvedli, byl veden především snahou zjistit okolnosti a kontext výchovného působení. Tento záměr byl po dohodě s ANNOJMK<sup>5</sup> a zástupci Jihomoravského kraje „operacionalizován“, resp. zúžen, na exploraci existence výchovných metodik a jejich základních charakteristik.

V rámci této analýzy předkládáme jen základní údaje – předpokládáme, že budou-li metodiky jednotlivých organizací podrobené nějaké evaluaci, či komparaci (například za účelem diverzifikace dotačních titulů) musí být postup daného zkoumání precizně vystaven, aby byly získané výsledky validní a reliabilní – pro účely Krajského úřadu nosné.

V rámci prvotního vstupu do terénu jsme se tedy zajímali o samotnou existenci metodik (viz výše), o jejich dostupnost a v poslední řadě o to, zdali je daná metodika (deklarují-li NNO její existenci) originální, specifická dané organizaci či sdružení, nebo jedná-li se o metodiku převzatou a implementovanou v podobě převzaté, či lehce adaptované.

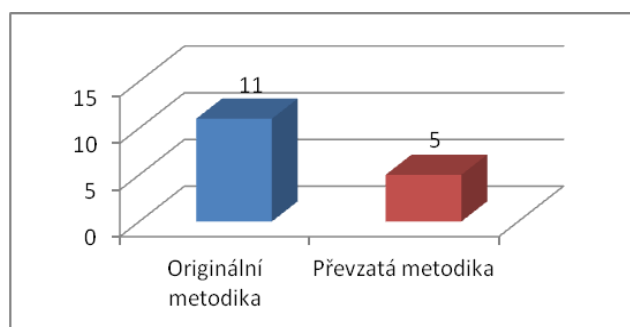
**Tabulka 4: Původ metodiky práce s dětmi a mládeží**

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| <b>„Originální metodika“</b> | <b>11</b> |
| <b>„Převzatá metodika“</b>   | <b>5</b>  |

<sup>4</sup> Metodiky výchovné práce jsou v drtivé většině dostupné na webových stránkách daných organizací, některé tradiční a dlouhodobě etablované organizace mají metodiky i v tištěné podobě, mnohdy již několikátou verzi.

<sup>5</sup> Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje

**Graf 3: Původ metodiky práce s dětmi a mládeží**

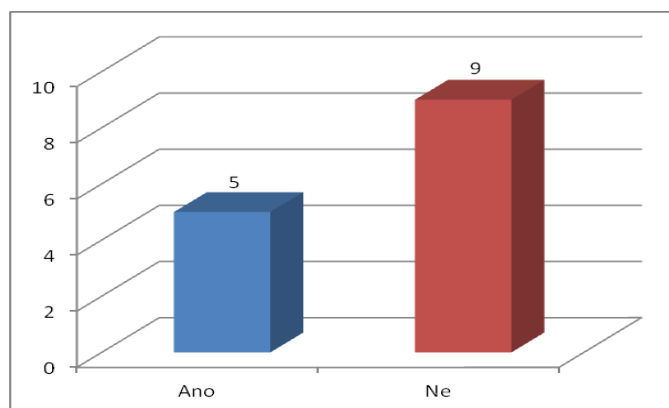


U těch organizací, které deklarovaly neexistenci konkrétní výchovné metodiky, jsme zjišťovali ochotu, či motivaci vytvářet nějakou specifickou metodiku pro účel organizace v budoucnu.

**Tabulka 5: Předpokládaná tvorba metodiky u organizací nemajících v současné době žádné dlouhodobé výchovné programy**

|     |   |
|-----|---|
| Ano | 5 |
| Ne  | 9 |

**Graf 4: Tvorba metodiky výchovy v budoucnu**



Ukazuje se, že většina těch NNO, které nemají ujasněnou a „kodifikovanou“ metodiku výchovného působení neplánuje vytváření těchto instrumentů ani v budoucnu. Avšak necelá třetina těchto organizací

deklaruje, že hodlá v budoucnu proces tvorby metodiky „nastartovat“. Důvody mohou být různé. Některé organizace nekladou důraz na jednotný výchovný styl, ustálené postupy a nástroje intencionálního výchovného působení. Je pro ně důležitá určitá manévrovací možnost pro vedoucí aktivit. Některé organizace jsou „mladé“, či „malé“ a konkretizace výchovné metodiky je pro ně spíše zatěžujícím elementem. Konečně pak některé NNO stále hledají svůj styl a budují svou tradici a ideové, či materiální zázemí.

Jak jsme již uvedli, situace v neziskovém sektoru je velmi dynamická, a to i přesto, že v jeho segmentu, který byl předmětem výzkumu, existují organizace s tradicí přes půl století a širokým zázemím – i co se týče lidských zdrojů a ideových tradic. Pro další – a řekněme rovnou - přesnější závěry je tedy nutné podrobit dané Jihomoravské organizace dalšímu zkoumání, či je přizvat k nějaké formě dialogu.

Dalším předmětem zájmu této krátké analýzy byla situace vedoucích v dané organizaci. Vedoucí hrají velmi důležitou (ne-li dokonce primární) úlohu při vytváření a realizování volnočasových výchovných aktivit, které vyvěrají z metodik a tradic dané NNO, či z individuálních zkušeností a charakterů jednotlivých realizátorů pedagogiky volného času. Zajímali jsme se o tři ukazatele:

- Zdali jsou vedoucí v organizaci spíše „odchovanci“ dané NNO, tedy zdali se v hierarchii organizace posouvali z pozice „konzumenta“ programu k tomu, kdo program vytváří a organizuje
- Či probíhá-li nábor vedoucích i z okolí organizace – mimo vlastní členskou základnu
- Platí-li obě varianty

V této otázce šlo spíše o orientační zhodnocení, nikoliv o získání empiricky zcela přesných dat. Některé velké a etablované organizace (jako

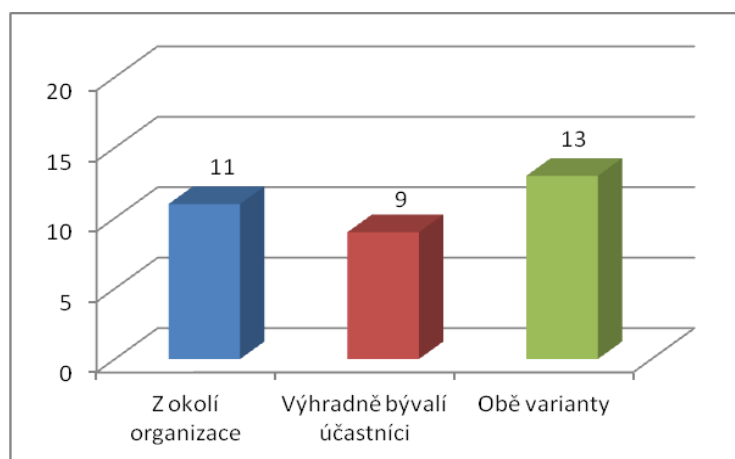
Skaut, Pionýr, TOM, ČTU, Woodcraft, Zálesák apod.) mají mnoho oddílů, v nichž se situace může až diametrálně odlišovat. Oddíly například sídlí mimo velká města (jako je Brno) a jejich členská základna není tak velká, jako u větších oddílů. U velkých NNO jsme získávali data v rozhovoru se zástupci, které zastřešili organizaci jako celek. Proto jsou nyní předkládané údaje opravdu jen velmi orientační a problematika práce s vedoucími by měla být hlouběji, metodičtěji a intenzivněji zkoumána.

**Tabulka 6: Původ vedoucích (vychovatelů) v NNO**

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Z okolí organizace</b>        | <b>11</b> |
| <b>Výhradně bývalí účastníci</b> | <b>9</b>  |
| <b>Obě varianty</b>              | <b>13</b> |

Otázka „odkud pochází“ vaši vedoucí může být chápána i jako dotaz na délku setrvávání daného jedince v organizaci. Tedy „vyrůstá“ současný vedoucí přímo z členské základny, nebo je „nově příchozím“, které se s organizací teprve srůstá? To, jestli se délka působení v NNO projevuje na kvalitě vedoucího (jeho výchovné a interpersonální kompetence a sociální dovednosti) v této analýze neřešíme. Byl by to spíše úkol pro samostatný výzkum, například v rámci nějaké diplomové práce.

**Graf 7: Původ vedoucích (vychovatelů) v NNO**



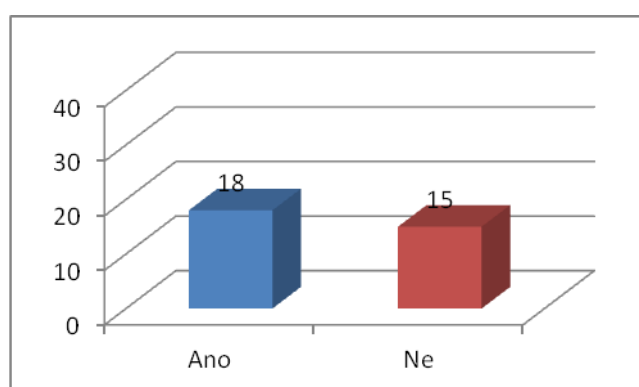
Orientačně jsme také zjišťovali, zdali organizace vykazuje, že poskytuje více-méně konkrétní systém podpory dalšího rozvoje vedoucích. Růst jeho zkušeností a kompetencí nejen prostřednictvím samotné výchovné praxe, ale také v rámci sdílení zkušeností s ostatními vedoucími, systémem hierarchického postupu v rámci organizace (různé stupně a zkoušky). Také praxe tzv. tutoringu a mentoringu, řízeného umožňování a reflektování procesů růstu kompetencí a znalostí (u konkrétního vedoucího) je zamýšlenou širší součástí otázky mířící k existenci nějaké konkretizované „práce s vedoucími“ v dané NNO.

Otázka, kterou jsme položili osloveným zástupcům NNO, zněla: *Existuje nějaká dlouhodobá metodika výchovy vedoucích (vychovatelů) v rámci Vaší organizace?* Odpovědi na tuto otázku jsou zpracovány v tabulce a grafu.

**Tabulka 7: Existence metodiky výchovy vedoucích**

|            |           |
|------------|-----------|
| <b>Ano</b> | <b>18</b> |
| <b>Ne</b>  | <b>15</b> |

**Graf 6: Existence metodiky výchovy vedoucích**



## **4. SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ**

Předkládaná analýza se uskutečnila v podzimních měsících 2011. Při sběru dat, který proběhl v listopadu až prosinci 2011, se nám podařilo shromáždit informace od 68 nestátních neziskových organizací pracujících s dětmi a mládeží. Vzhledem k celkovému počtu oslovených organizací lze říci, že ochotu účastnit se výzkumného šetření prokázalo 44 % organizací. Z takto prezentovaných výsledků vyplývá, že organizace projevovaly převážně negativní postoj ke spolupráci na výzkumném šetření. Přesto je nutné poukázat na aspekty, které by v číselných statistikách mohly zůstat skryty.

Především jde o ochotu spolupracovat od těch organizací, které na první (či opakované) kontaktování elektronickou formou zareagovaly. Zástupci organizací, s nimiž jsme úspěšně překonali elektronickou fázi komunikace, projevili velkou míru vstřícnosti a zájmu o podílení se na našem výzkumu. Lze tedy říci, že organizace, které na naše úvodní e-maily odpověděly, byly v převážné většině komunikativní a přístupné osobnímu setkání. Při samotném rozhovoru pak zástupci organizací prokázali většinou upřímnou snahu podat o své organizaci co nejpřesnější informace a mnozí z nich vyjádřili spokojenost s jejich vztahy s Krajským úřadem JMK.

Na druhou stranu, počet nereagujících organizací není v žádném případě zanedbatelný. Důvody neúčasti organizací na výzkumném šetření mohou být různé. Může se jednat o bariéry technického charakteru, například neaktuální kontaktní údaje na dané organizace, krátká doba sběru dat, během níž některé organizace nestihly na naši výzvu odpovědět, selhání služeb internetové pošty či nedostatek času zástupců organizací. I když jsou tyto důvody logické a jak jsme se přesvědčili, k jejich výskytu skutečně došlo, nesmíme zavírat oči před důležitou příčinou neochoty nestátních neziskových organizací spolupracovat na výzkumu realizovaném na základě požadavku státního subjektu. Jak jsme vycítili ze strany zástupců některých organizací při osobním setkání, jedná se o určitou deziluzi o významu podílení se na tomto a jemu podobných výzkumů. Původ

těchto pocitů a přesvědčení nelze jasně rozkrýt bez rozhovoru a získání bližších informací od organizací a jejich představitelů, kteří takovéto postoje zastávají. Proto zde nebudeme spekulovat a ponecháme tuto oblast otevřenou například pro další bádání.

V úvodu této analýzy jsme jako jeden z cílů výzkumu uvedli využití získaných dat pro vytvoření určitých kritérií kvality služeb nestátních neziskových organizací pracujících s dětmi a mládeží. Jak bylo již vysvětleno, organizace splňující tato kritéria by měly větší možnosti při získávání dotací ze strany subjektů, které by hodnotily kvalitu služeb podle vypracovaných kritérií. Tento postup by v ideálním případě vedl k určité profesionalizaci práce nestátních neziskových organizací.

Nahlédneme-li na toto téma však z druhé strany, takový přístup by mohl způsobit problémy organizacím, jež nemohou z různých důvodů těmto kritériím (tzn. mimo jiné vytvořit metodiku práce s dětmi a mládeží) vyhovět. Těm organizacím, které pracují na ryze dobrovolnické bázi, svou činnost zaměřují na přímou práci s dětmi a mládeží a nemají čas, energii, finance nebo znalosti pro tvorbu metodiky či plánu výchovného působení. Je možné namítnout, že potíže těchto organizací související s neexistencí metodiky jsou logické a spravedlivé: pokud organizace neprokáže určitou kvalitu služeb, nemůže se jí dostat takových dotací jako jiným dle všech kritérií „kvalitním“ organizacím. Je však důležité připomenout, že právě tyto menší, ne zcela profesionalizované organizace zajišťují onu pestrost a rozmanitost nestátního neziskového sektoru, která je pro něj typická.

## **DOPORUČENÍ**

Co lze říci závěrem? Vytvoření nosné a transparentní sady kritérií kvality služeb nestátních neziskových organizací zabývajících se výchovou mládeže - například kritérium existence metodiky, či plánu výchovného působení - je krokem směrem k větší efektivitě vynakládání veřejných prostředků. Je však zároveň také nástrojem k motivaci NNO, aby zajistily kvalitní realizaci a implementaci svých specifických výchovných přístupů, kompetenční a osobnostní rozvoj svých vedoucích, a to na všech patrech hierarchie. Organizace, tlačeny nutností evaluace<sup>6</sup> jejich výchovné a vzdělávací činnosti (pedagogika volného času), si snad ve větší míře osvojí takové nástroje sebereflexe, které jim pomohou úspěšně rozvíjet své působení na cílovou skupinu a zefektivnit tak dosahování na podporu nejen z Krajského úřadu.

Základem změny - vázání dotačních titulů na proces evaluace konkrétních činností NNO – je nutný předpoklad víceúrovňového dialogu mezi Krajským úřadem a maximálním možným počtem NNO, tak aby nebyly nutně zvýhodněny organizace již dlouho etablované, se širokým zázemím, majetkem a velkou členskou základnou. Jedním z primárních determinant neziskového sektoru je totiž jeho rozmanitost a dynamičnost - pokud budou kritéria kvality výchovného působení zavedena do praxe rozhodování o dotačních titulech kraje, musí být nejen profesionálně konstruována, tak aby přesně indikovala daný pedagogický fenomén, ale také musí vycházet ze širšího konceptu hodnocení služeb NNO. Takového, který bude vycházet spíše z podpůrného přístupu, než čistě hodnotícího, spíše inkluzivního, než exkluzivního, takového, který nebude „zdroje“ primárně uzavírat těm NNO, které zatím ještě nevyzrály, jako jejich „starší kolegyně“.

---

<sup>6</sup> Tento tlak by mohl pro NNO znamenat jasný signál, že podporovány budou především klíčové aktivity, které vycházejí z dlouhodobých strategických cílů JM Kraje a MŠMT. Nutností by tedy bylo tyto klíčové aktivity definovat a pak vytvořit program jejich podpory vázaný na měřitelné indikátory plnění těchto aktivit. Samotné formulování konkrétních cílů a klíčových aktivit napříč tímto segmentem neziskového sektoru přispěje ke zprůhlednění stávající situace a ke zpřesnění dalších kroků.

Bylo by (vzhledem k pluralitě poskytování těchto služeb) neprozíravé, kdyby se ze systému hodnocení kvality výchovných a vzdělávacích služeb NNO stal nástroj, který zvýhodňuje již zavedené organizace oproti těm, které teprve hledají své místo v širokém a dynamickém prostoru občanských iniciativ – tzv. neziskovém sektoru. Je zřejmé, že již etablované organizace hájí své zájmy mnohem efektivněji než organizace „osamocené“ či začínající. Jako protiváhu finanční podpory prostřednictvím ocenění již existující efektivity výchovné práce by bylo vhodné uvažovat o vzniku podpůrného programu<sup>7</sup>, který by zajišťoval například sdílení informací mezi NNO, expertní podporu při tvorbě výchovných metodik, či pomoc s etablováním více-zdrojového financování.

Činnosti NNO, zabývajících se výchovou dané cílové skupiny, jsou velice rozmanité. Tyto organizace nabízejí širokou škálu aktivit v rámci tzv. neformálního vzdělávání, resp. zájmového vzdělávání. Toto konstatování lze chápat jako „pozitivní informaci“, avšak vzhledem k případnému vytváření konkrétních měřitelných indikátorů (hodnotících nástrojů), může být takováto situace zrádná.

Zdá se nám, že vhodné by bylo, vzhledem k relativní složitosti situace, použít pro začátek jako primární indikátor právě onu existenci, či neexistenci výchovné metodiky u dané NNO<sup>8</sup>. Už sama existence – řekněme i nedokonalé, či převzaté metodiky – ukazuje, že daná NNO reflektuje své pedagogické úsilí, zná svá omezení a také nástroje či metody výchovy. Ukazuje tím také, že chápe důležitost kontinuálního intencionálního působení, které je efektivním zdrojem růstu schopností a dovedností u nejmladší generace.

Také další vzdělávání samotných pedagogických pracovníků („vedoucích výchovných aktivit“), většinou dobrovolníků (neplacených pracovníků), je důležitou otázkou pro příští léta. Především pak vzhledem

---

<sup>7</sup> Takovýto podpůrný program by mohl vzniknout přímo na bázi jakési nově vzniknuvší platformy spolupráce, řekněme pracovní skupiny složené ze zástupců obcí, krajských představitelů, jednotlivých NNO, či sdružení, které zaštiťují samotný neziskový sektor.

<sup>8</sup> Přidaným efektem indikace výchovných metodik u NNO může být zvyšování transparentnosti jejich výchovného působení na děti a mládež.

k tendencím profesionalizovat služby neformálního vzdělávání a vytvořit seznam klíčových kompetencí nutných k realizaci těchto pedagogických aktivit. Některé NNO toto již řeší – v drtivé většině jde o organizace dlouhodobě působící, již etablované. Jedná se o různé „vůdcovské zkoušky“, které mají zjistit, zda kandidát je schopen samostatně a úspěšně vést a vychovávat mládež.

Některé orgány státní správy a „přidružené orgány“, jako je Národní institut dětí a mládeže, proto rozjíždějí informační a výzkumné projekty, většinou dlouhodobé, které zajistí přechod k profesionalizaci aktivit neformálního vzdělávání. Například projekt „Klíče pro život“ zkoumá právě klíčové kompetence, které jsou nosné a zásadní pro intencionální realizaci aktivit neformálního vzdělávání<sup>9</sup>. Národní institut dětí a mládeže spolupracuje také s Krajskými úřady - v zájmu toho, aby se činnost jednotlivých NNO rozvíjela směrem ke zvyšování kvality. Pracovníci (vedoucí) by pak mohli dokonce získávat jisté certifikace, založené na jejich kontinuálním neformálním (mimoškolním) získávání zkušeností a kompetencí.

Takovéto zavedení zvyšování kvalifikace a následné evaluace tohoto procesu je velkou změnou. Proto musí vycházet z komplexního přístupu, který bude inkluzivní (otevřený) a bude zohledňovat různorodost neziskového sektoru. Jednou z rolí příslušného odboru Krajského úřadu tak bude včasná, komplexní a efektivní informační kampaň, které zavčas upozorní na změnu trendů a nové požadavky, jež budou kladeny na realizátory výchovných aktivit<sup>10</sup>. Součástí takové kampaně by zřejmě měla být i nabídka spolupráce a pomoci, aby i ty ne-zcela rozvinuté NNO mohly saturovat nové požadavky a zajistily tak rozvoj nejen vedoucím, ale následně také dětem a mládeži, o jejíž rozvoj a komplexní růst jde v první řadě.

---

<sup>9</sup> Klíčové kompetence - možnosti jejich osvojení a rozvoje u pracovníků NNO – mohou být jedním z indikátorů efektivity výchovného působení dané NNO. Mohou hrát roli v procesu zefektivnění financování NNO.

<sup>10</sup> Tato aktivita může být dobrou příležitostí pro prohloubení spolupráce mezi NNO a veřejnou správou (a samosprávou).

# **PŘÍLOHY**

## **1. Výzkumný nástroj – soupis otevřených otázek**

### **I. Má vaše organizace nějaký dlouhodobý výchovně-vzdělávací plán, metodiku výchovně-vzdělávacího působení**

1. Je tento program/metodika veřejně dostupná? Kdo ho lze najít?
2. Kdo je tvůrce programu? Je originální, či převzatý? Případně od koho převzatý?
3. Jaké metody, nauky, či postupy případně formovaly vytváření vašich výchovných postupů?
4. Mění se výchovná metodika v čase? Do jaké míry je vaše metodika výchovného působení znovu-obnovována dalšími generacemi vedoucích?
5. **Nemá-li organizace metodiku** (postupy výchovného působení) Budete ji vytvářet? Dle čeho?

### **II. Jakým způsobem pracuje vaše organizace s realizátory výchovných aktivit (vedoucími)?**

1. Existuje nějaká dlouhodobá metodika výchovy vedoucích v rámci vaší organizace?
2. Jakým způsobem přejímá vaši preferovanou výchovnou strategii, výchovný systém vedoucích, který přichází zvenčí organizace?
3. Pracuje vaše organizace nějakým způsobem s posilováním výchovných dovedností vašich vedoucích („podpora růstu“)?

### **III. Jaká je základní hierarchická struktura vaší organizace?**

## **2. Sebraná data**

### **Liga lesní moudrosti, Woodcraft**

- Výchovný systém vychází z mezinárodního hnutí „Lesní moudrosti“
- Základní metodická příručka „Kniha orlích per“, systém stanovil E. T. Seaton s důrazem na všestrannost a etiku („woodcrafterský zákon“), v ČR pak Seifert. Systém činů pro rozvoj se nazývá „Svitky březové kůry“, cca 1.000 činů, různé odvětví rozvoje. Začíná atletickou péčí o tělo, pak např. rukodělné dovednosti, etika, znalost přírody apod.
- Přístupné z [www.woodcraft.cz](http://www.woodcraft.cz) a [www.ligalesnimoudrosti.cz](http://www.ligalesnimoudrosti.cz)
- Nyní aktualizovaná nová verze „svitků“ s aktualizovanými dovednostmi („činy“), od r. 1993 – vytvořeno ve spolupráci s učiteli, členy hnutí woodcraft apod.
- R. 2003 – další úpravy – některé „neaktuální“ činy se vyřadí, jiné pozmění, či přidají.
- Vedoucí musí mít (dle stanov organizace) náčelnické zkoušky (dle akreditace MŠMT pro vedoucího oddílu). Spolupráce s národním institutem dětí a mládeže (program Klíče pro život).
- Podpora rozvoje vedoucích i prostřednictvím e-learningu
- Tzv. lesní škola – předávání metod výchovného působení pro mladší vedoucí (15-18 let věku)
- Hierarchie: rod-kmen (oddíl), celostátní rada („náčelnictvo“), metodická příručka „kmenové zřízení“

### **Junák/Skaut**

- Výchovná systém v principu dle Svojsíka a Powella a jejich knih a nauk, lze najít na <http://krizovatka.skaut.cz/>
- Tento skautský výchovný systém je v běhu času inovován („souladu s dobou“) a to ve spolupráci s odborníky: vytváří se pak v rámci organizace jako celku (na poslední aktualizaci se podílelo 200 lidí)
- Tzv. Stezky – systém osvojování si dovedností (všestrannost) a „filosofie skautingu“ – systém jejich plnění integrální součástí výchovného působení, jde tedy o metodický rámec výchovného působení. Pro mladší existují tzv. cestička vlčat, cestička světlušek. Skauti mají i „odborky“. Nyní jsou některé stezky plněny formou hry „Sukulus“, nová metoda.
- Vedoucí dostávají příručky, absolvují kurzy s předáváním metodiky a obdrží „stezky“ pro děti/mládež, kterou vedou
- Dlouhodobé metodiky – rada Skautu jezdila po jednotlivých krajích ČR a zaškolovali vedoucí – např. pokud byly změny v metodice.
- Existují tzv. čekatelský kurz a vůdcovský kurz – jsou povinné pro vedoucí oddílů. Vůdcovská zkouška je pro skaut „pedagogické minimum“
- Rádcové – podřízení vedoucímu oddílu a vedoucí družinu – absolvují „rádcovský kurz“, jehož součástí jsou i dvě zkoušky
- Hierarchie: oddíl – středisko (práv. osoba)-okres (okresní rada Junáka)-kraj (krajská rada Junáka)-ústředí

## **Vesněnka**

- Vesněnka je zařízení, které zajišťuje péči o děti od 1 do 3 let - z této věkové hranice vyplývá i výchovně-vzdělávací program. Ten je koncipovaný ve „Vnitřních standardech Vesněnky“ - volně přístupné (<http://www.vesnenka.eu/>) - současně i jako jednu z klíčových aktivit při čerpání ESF prostředků (viz projektová dokumentace na webu).
- Rodiče jsou s „Vnitřními standardy“ seznamováni při nástupu dítěte do Vesněnky.
- Program je koncipovaný originálně pro potřeby pilotního projektu – zajištění péče o děti dle dispozic rodičů se znalostí předškolní pedagogiky a pečovatelsví o děti do 5 let
- Metody: metodika předškolní přípravy dětí mladšího předškolního věku, zásady hygieny, teorie a praxe pedagogiky a psychologie dětí ve věku 1-5 let
- Proměny v čase: pilotní zaměření projektu sebou nese generační vlivy prostředí - nový náhled rodičů na zajištění předškolní péče
- Práce s vedoucími: Všichni pracovníci mají odpovídající vzdělání v zajištění péče o děti do 3 let - pečovatelky v sociální oblasti a sociální pracovníci.
- Dlouhodobá metodika výchovy je pravidelně řešena na pracovních pravidelných poradách a v každodenním kontaktu se zaměstnanci a zaměstnavatelem
- Zaměstnanci sdružení prochází pravidelným školením - BOZP, PO, kurzy první pomoci, hygienického minima, odbornými kurzy, kurzy výtvarného a kreativního tvoření, přednášejí v odborných kurzech
- Struktura organizace: ředitelka - ekonomka - vedoucí chůva a 3 chůvy, úklid, externí údržba

## **Hnutí brontosaurus**

- Mají výchovnou metodiku – ale není přesně „kodifikovaná“ v nějaké brožuře. Výchovné metody a přístupy vychází především z výchovných cílů organizace: tedy především z cílů environmentální výchovy (podobně jako u průřezových témat – klíčové kompetence environmentální výchovy a pro-sociální výchovy)
- Dostupné na <http://www.brontosaurus.cz/>
- Výchovné programy odráží výchovné cíle – prostředkem je většinou zážitková pedagogika v plné své šíři. Důležité jsou programy pro dobrovolníky
- Metodika práce s dětmi a mládeží je vedoucím („organizátorům“), tedy „jak se naučit dělat dobrý program“ předává organizace pomocí kurzů, nastavbových kurzů, e-learningové podpory, pomoci dalších organizací (Prázdninová škola Lipnice – zážitková pedagogika). Výchozím je samotná praxe v organizaci – observační učení.
- Metodika – tedy cíle a prostředky výchovného působení – je čas od času aktualizována – za pomoci odborné veřejnosti a sledování trendů v zážitkové pedagogice + výměně zkušeností mezi podobně zaměřenými organizacemi (např. Lipka)
- Hierarchie: „Oddíl“ (resp. Místní sdružení s předsedou) – ústředí (celostátní úroveň)

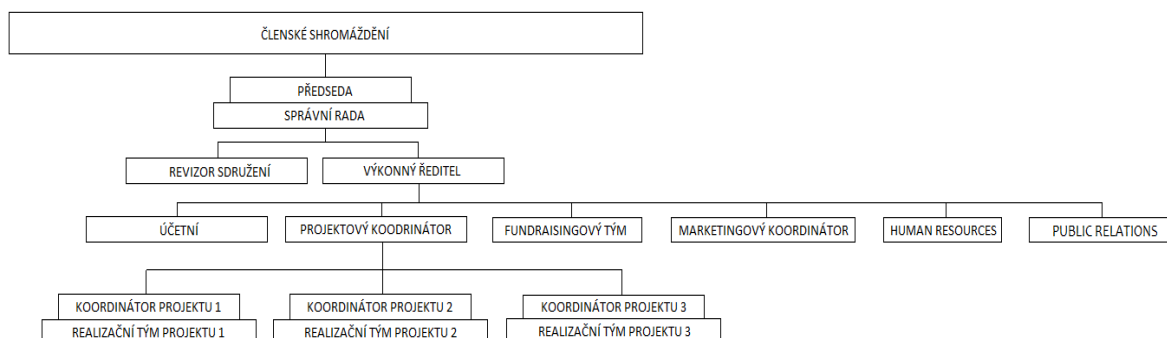
## **Dětské sdružení Radost**

- Nemají žádnou konkrétní metodiku výchovného působení, plán, či postupy
- Organizují pouze dětský tábor a nepravidelné volnočasové aktivity v průběhu roku

- Vedoucí, které se podílí na organizaci dětského tábora a občasných volnočasových akcích během roku, se rekrutují převážně z řad odrostlých dětí, které se sdružením dále spolupracují.
- Těmto vedoucím se pak v průběhu jakýchsi „školení“ předává zodpovědnost plnit samostatně úkoly – na školení se učí praxi, která je „léty ověřena“

### **Sdružení LEPORELO, o.s.**

- Jelikož se organizace zaměřuje na projekty, které mezi sebou nejsou zřetelněji provázané, nemají dlouhodobý vzdělávací plán, který by šel napříč projekty.
- Projektové vzdělávací plány jsou součástí interních dokumentů organizace a nejsou veřejně přístupné. Avšak jejich kostra je publikována v závěrečných projektových zprávách. Viz: [www.leporelo.org](http://www.leporelo.org)
- Tvůrcem výchovně vzdělávacích plánů je vždy koordinátor vybraného projektu spolu s realizačním týmem. Vytváří vzdělávací plány vždy „na míru“ pro daný projekt, avšak s ohledem na „dobrou praxi“. Ergo: je zbytečné snažit se být za každou cenu originální a přehlízet dobře fungující a zaběhlé postupy.
- Vždy se jedná o individuální zkušenosti koordinátora a jeho realizačního týmu, kteří za sebou mají již několik let praxe a potřebné vysokoškolské studium, během kterého byli seznámeni s celou řadou metod a "nauk" z oblasti výchovně vzdělávacích plánů a přidružených metodik.
- Vzhledem k absenci dlouhodobého vzdělávacího plánu není žádná z metodik „znovuobnovována“. Organizace vždy vytváří novou metodiku s ohledem na cíle projektu.
- Organizace má vytvořeny vnitřní směrnice pro další vzdělávání realizátorů projektů („vedoucích), dobrovolníků i dalších aktivně zapojených členů. Tyto směrnice jsou pak zaměřeny na profesní a osobnostní růst tak, aby se co nejlépe pokryli potřeby lidských zdrojů v organizaci.
- Výchovný systém v organizaci Leporelo obsahuje výrazné benefity pro absolvování nejrozličnějších kurzů zaměřených na osobnostně-sociální rozvoj, které jsou seřazeny v logické časové návaznosti.
- Metodika výchovy vedoucích (výše zmíněné směrnice) je zaměřena na posilování výchovných dovedností lektorů, na jejich růst. Jak říká pan Lorenc „*Bylo by kritickou chybou, kdyby organizace, která je zaměřena na osobnostní a sociální rozvoj jedinců měla sociálně "zakrnělé" organizátory.*“
- Struktura organizace:



## **Pionýr**

- Organizace má několik „výchovných systémů“, ovšem nejsou pro subjekty organizace povinné, ale nabídkové a každý subjekt v rámci organizace má možnost se některým z nich řídit, nebo si stanovit vlastní.
- Veřejně dostupný je pouze základní dokument sdružení – „Statut a program Pionýra“ (<http://www.pionyr.cz>)
- Tvůrcem výchovných metodik a postupů jsou samotní členové Pionýra, kteří v době tvorby těchto metodik měli danou oblast na starosti, většinou se jedná o studované profesionály z oblasti práce s dětmi a mládeží.
- Základní metodika vychází z použití hry jako prostředku pro práci s dětmi a mládeží.
- Každá generace vedoucích-vychovatelů si do své práce s dětmi a mládeží přináší něco svého, něco nového; vzhledem k tomu, že programy nejsou povinné ale volitelné, míra různorodosti je velká a nelze ji tedy jednoduše obsáhnout.
- Vzdělávání realizátorů výchovných aktivit se řídí interní směrnicí, podrobně popisující celý proces, včetně vhodných metod a postupů. V rámci zvyšování své kvalifikace může jednotlivec postupovat v uceleném systému od instruktora, přes vedoucího oddílu až ke skupinovému vedoucímu. Potom pokračuje možnost školení na jednotlivé funkce jako vedoucí tábora, hospodář, zdravotník, člen rady a tak podobně.
- Nově příchozí vedoucí musí souhlasit se základními dokumenty Pionýra („Statut a program“). Nicméně organizace výrazně preferuje vlastní výchovu vedoucích z řad svých členů (dětí), nově příchozí "dospělí" jsou spíše velkou výjimkou.
- V rámci výše zmíněné směrnice „Statut a program“ a jí stanoveného vzdělávacího plánu může vedoucí v organizaci projít několika úrovněmi vzdělávání. Nabídkově jsou všem zprostředkovávány další informace ke zkvalitnění jejich působení na děti a mládež.
- Základní organizační jednotkou je oddíl (resp. volnočasový klub), jemu nadřazeným stupněm je pionýrská skupina (má právní subjektivitu), na území kraje je činnost pionýrských skupin zastřešena krajskou organizací, tyto jsou sdruženy do organizace republikové. Na každé úrovni rozhodují rady sestavené z volených zástupců subjektů, tvořících daný organizační stupeň.

## **Spolek přírodovědců MU v Brně**

- Spolek přírodovědců MU v Brně je sdružení zejména studentů, zaměstnanců a absolventů Přírodovědecké fakulty MU, ale i ostatních příznivců přírodních a jiných věd, který má především vytvářet příležitosti pro setkávání svých členů a příznivců.
- Členství ve Spolku má dvě roviny - každý člen Spolku si volí, co mu vyhovuje. Aktivní členové organizují různé přednášky, besedy, popularizační vědecké pořady a akce, společenské a kulturní akce, pořádají např. klub deskových her, výlety do přírody, zájezdy apod. Pasivní členové pak svým členstvím vyjadřují sounáležitost a podporu Spolku a samozřejmě se daných akcí mohou účastnit.  
Spolek je otevřen slušným lidem bez rozdílu věku, stačí zaplatit členských příspěvek a řídit se platnými Stanovami spolku. Členství se aktualizuje každoročně podle zaplacení členských příspěvků. V průměru má Spolek kolem 30 členů.
- Spolek také spolupracuje s dalšími studentskými a jinými organizacemi nejen na Masarykově univerzitě.

- Každý aktivní člen se může připojit k realizaci již běžících aktivit, ale samozřejmě velmi vítáme nápady a činnosti nové, s jejichž realizací stávající členové novým organizátorům vypomohou a nové členy podpoří.
- Struktura spolku: vedení spolku tvoří Rada, Hospodář, Dozorčí rada. Vše dle Stanov spolku.
- Shrnutí – otázky, tak jak jsou koncipované, byli v případě Spolku „nerelevantní“. Spolek se nezabývá výchovou v užším slova smyslu, nepoužívají tedy „výchovné systémy“ a nepracují s vedoucími.

## **Zálesák**

- Výchovná metodika, výchovně-vzdělávací systém Zálesáka (poslední inovace 1999) není veřejně přístupný, jedná se o interní dokumenty, které jsem ale dostal k dispozici. Jde o systém založený jednak na „pevné půdě“ obecně pedagogických poznatků, ale také na specifickém výchovném systému, speciálně pro Zálesáka vytvořeném a po 60 let užívaném a vylepšovaném.
- Zálesák se snaží rozvíjet všelidské hodnoty, nenásilně vede děti k utužování tělesné zdatnosti, posilování psychické odolnosti, odvahy a samostatnosti + prohlubování všestranných dovedností
- Zálesák tedy vychází z vlastního výchovného systému a výcvikového systému (vedoucí/náčelníci). Jde o komplexní systém, kdy různé stupně na sebe navazují dle plnění „zkoušek“ a dle věkových kategorií.
- Na rozdíl od některých ostatních organizací má Zálesák zajímavě rozpracovaný výchovně-výcvikový systém starší mládeže a mladých dospělých, doplněný o hojně sportovní a tělovědné aktivity
- Výchovný systém se skládá ze tří primárních částí – „Výchovných prvků“, „Výcvikových prvků“ a „Statutu Zálesáka“, které řeší výchovné zaměření, obsahovou náplň a jednotný systém realizace výchovné činnosti
- Výchovné prvky: Cílevědomosti, Všestrannosti, Soustavnosti, Náročnosti, Poutavosti a Přírody a vymezují hlavní zaměření, rozsah, náplně, metody, formy prostředí prováděné zálesácké činnosti
- Výcvikové prvky Organizační, Poznávací, Zeměpisné, Zdravotnické, Tábornické, Přesunové, Branné, Tělovýchovné, Zájmové, Mravní určují obsahovou náplň Zálesáka pomocí tří stupňů náročnosti – tzv. pochodní. Přehled podmínek pro splnění pochodní je ucelený systém.
- Příprava náčelníků je věnována maximální pozornost. Provádí se centrální (celorepublikový sraz) ve dvou částech, a to s perspektivními členy nad 17let delegovanými jednotlivými středisky. Probíhá odborná část přípravy (náročný výcvikový tábor 14 dnů) a metodická část přípravy, prováděná formou praktického vedení cvičného tábora dětí – rozvíjení náčelnických schopností a návyků.
- Organizace/hierarchie – Družstvo je přirozený mikrokolektiv (2-5 osob), oddíl je složený z 2-5ti družstev stejné věkové kategorie, středisko je základní organizační složka Zálesáka (oddíly alespoň dvou věkových kategorií), Župa se skládá ze všech středisek základního územního členění (město, region), Kmen je složen ze všech středisek, případně žup dané země. Svaz tvoří všechny kmeny Zálesáka.

## **Zeměpisná společnost Morava**

- Jde o nezávislou dětskou turisticko-vlastivědnou organizaci. Používají nepsanou (tedy i neveřejnou) dlouhodobě fungující metodiku výchovného působení, která je založena především na tradicích organizace (založena již v roce 1953, rozdělena v r. 1971)
- Základy výchovného plánu jsou sice nepsané, ale jeho základy jsou zachyceny ve Stanovách společnosti, které jsou přístupné na webu [www.zsmorava.cz](http://www.zsmorava.cz)
- Tvůrci programu jsou zakládající členové Zeměpisné společnosti "Po cestách vlasti" (ZS PCV), po rozdělení společnosti pak na program měli vliv zakládající členové Zeměpisné společnosti Morava. ZS PCV vznikla jako elitářská organizace pro nejlepší pionýry, základy museli v té době být pionýrské, ale zakládající členové do výchovného programu vložili i mnoho svých vlastních myšlenek.
- Proměna metod výchovy v čase: Dříve byla výchova „o hodně tvrdší“, ale i přesto děti chodili na schůzky i akce rády. Metoda se dle pana Horky názoru nemění, jen se současným dětem musí dávkovat opatrněji a pomaleji.
- Vedoucími jsou především děti, které ve společnosti vyrostly. Před jejich nástupem na pozici instruktora nebo vedoucího je čeká 1-2 roky v „Oddíle instruktorů“, kde se jim zkušený vedoucí s dlouholetou praxí snaží vštípit základní návyky práce s dětmi. Probírají především problémy dětské psychiky, hygienu, zdravotvědu, typy her, apod. Zároveň si vše mohou vyzkoušet přímo v praxi na akcích, kde třeba tento „Oddíl instruktorů“ má na starosti připravit zábavu a hry pro děti na odpoledne.
- Organizace preferuje vedoucí z vlastních řad, vzhledem k tomu, že už výchovu mají zažitou i z druhé (dětské) strany. V současné době ale ve společnosti působí i vedoucí, kteří ke společnosti přišli už jako dospělí. Ty přebírají postupně tradice a metody zažité za léta fungování.
- Rozvoj vedoucích: Pravidelně probíhají interní školení (např. od bývalých vedoucích) a zároveň se vedoucí účastní zdravotnických i jiných kurzů. Také se nepravidelně účastní akce CVVZ - celostátní vzájemná výměna zkušeností.,
- Struktura/hierarchie: Konference: slavnostní shromáždění 1x ročně, pouze Konference může odhlasovat změnu stanov. Vedení společnosti (max. 5 členů s hodností Lektor-druhá nejvyšší) Vedoucí společnosti a Hospodář jsou vždy členi Vedení. Kolektiv vedoucích (členy jsou všichni vedoucí oddílů, družinek, Hospodář, Vedoucí společnosti, Technik, Zdravotník) - organizují činnost a akce společnosti, volí Vedení společnosti. Rada: dětský orgán, v jehož čele stojí Předseda ZS, dále jsou členy Praporečník, Trubač a předsedové oddílů. Na činnost dohlíží Vedoucí společnosti.

## **Česká tábornická unie**

- ČTU – v rámci svých aktivit s mládeží – týkajících se především pobytu v přírodě (její poznání a ochrana) - aplikuje myšlenky „lesní moudrosti“ E. T. Setona a také navazuje na tradice ČTU z let 1968-70 a tradice trampského hnutí obecně. Vzory pro výchovu jsou osobnosti, které překonaly samy sebe, aby přinesly lidstvu nová poznání.
- ČTU má vlastní vzdělávací metodiku, v současné době není veřejně přístupná. Metodika je diferencována dle věkových kategorií
- Celá metodika výcviku a výchovy postupuje od „Dětských tábornických klubů“ – výchovný systém je v kompetenci tábornických klubů (nováčkovská zkouška, odborky apod.), dále na tento systém navazuje „Tábornická škola ČTU“ – což je

základní pilíř vzdělávání - pro členy starší 15 let, minimální doba trvání je 14 dnů, je nutné splnění stanovených kritérií (viz. Stanovy ČTU), jako např. předepsané minimum přednášek.

- ČTU má vlastní vzdělávací zařízení
- Za odborné vzdělávání vedoucích a dalších pracovníků s mládeží zodpovídá „Místní náčelník pro vzdělávání dle akreditovaných programů MŠMT“.
- ČTU pořádá nadstavbové kurzy (pro starší 15ti let a pro starší 18ti let), tyto několika denní kurzy jsou akreditované MŠMT. Lze získat i osvědčení o absolvování těchto akreditovaných kurzů
- Původní program z doby obnovení činnosti ČTU v roce 1990 je v období let 2010-2011 pedagogicko – metodickým týmem ústředí ČTU přepracováván tak, aby zohledňoval „trend dnešní doby“ a současný vývoj ve společnosti.
- V současné době se rýsuje jakási finální podoba, která bude zřejmě definitivně schválena na některé ze zasedání nejvyššího orgánu sdružení tj. Nejvyšší radou ČTU. Program je originální.
- ČTU není výhradně dětskou organizací, sdružuje také mládež a dospělé. Většina vedoucích se „rekrutuje“ z řad odchovaných dětí, takže přejímání výchovného systému se děje přirozenou cestou. Vedoucích, kteří přichází zvenčí je mizivé procento a zpravidla jsou to lidé, kteří přicházejí proto, že práci ČTU poznali a je jim blízká.
- ČTU zajišťuje pro vedoucí a další „starší členy“ různé kurzy (pro vedoucí dětských kolektivů, zdravotnický kurz, kvalifikační kurz pro rádce a instruktory). Kurz pro „Vedení dětských kolektivů“ se nazývá „Velká placka“ a účastník obdrží osvědčení. Kurz je povinný pro vedoucí táborů
- „Malá placka“ se uděluje po složení zkoušek – školení a zkoušky zajišťují samy členové ČTU. Malá placka obsahuje základy o ČTU, právní vědomí, zásady bezpečnosti, organizace v oddílu, pedagogická praxe, zdravotní a první pomoc.

### **Signály o.s**

- Organizace Signály je křesťanská organizace, která působí především v prostředí internetu, kde se snaží vytvářet „bezpečné prostředí“.
- V rámci této komunikační sítě se snaží na mladé lidi výchovně působit a předávat zásady slušného chování a morálky a podporovat je v dobročinnosti a sdílení
- Výchovný plán není nějak ucelený, ohraničený a není veřejný ani psaný. Slovy koordinátorky projektu „Není totiž pro naše uživatele rozhodující v tom, zda se na náš komunitní web přihlásí nebo ne. Spíše o tom rozhodují prostředky, které k tomu používáme.“
- Tento program (*zřejmě se tím myslí program podpory mládeže k morálce apod. na internetu – odpovědi koordinátorky byly takové mlhavé – řešili jsme otázky po mailu*) „(...)byl motivem k zahájení naší činnosti a na jeho tvorbě se podíleli první členové správní rady a vedení sdružení. Tohoto programu se držíme i nadále.“
- Sdružení nepoužívá žádné konkrétní pedagogické metody
- V čase se metody nemění, spíše se objevují dílčí činnosti a programy
- Pracovníky vybírá sdružení z řad dobrovolníků, o kterých ví, že sdílí jejich postupy a ideje
- Sdružení podporuje sebepoznávací a vzdělávací aktivity pracovníků (*bez upřesnění*)
- Status: občanské sdružení, tříčlenná správní rada, ta odvolává a jmenuje předsedu. Předseda poté volí jednotlivé členy realizačního teamu

### **ATOM (Asociace turistických oddílů mládeže)**

- Výchovný systém TOM je založený na tradici toho hnutí/organizace, například oddíl, jež vede pan Příbyl, má tradici od roku 1930. Výchovný systém je neformální, není někde konkrétně psaný a dostupný, ale Asociace TOM vydává pravidelně periodikum, kde poskytuje pokyny k výchově a vedení dětí a mládeže. Také existuje pomocný dokument „Rukověť vedoucího“
- Klíčové je, že na rozdíl os např. Skautu, není nějaký konkrétní výchovný systém povinný, kodifikovaný, panuje velká svoboda v tom, zda ten či onen vedoucí bude aplikovat ty nebo ony výchovné postupy
- Vše samozřejmě vychází z obecné pedagogiky, pedagogiky volného času, zážitkového a zájmového vzdělávání a tradičních postupů v těch konkrétních oddílech (sociální učení, observační učení)
- Vzdělávací a výchovný systém částečně vychází z postupů a tradic Klubu českých turistů (KČT) - ve spolupráci s KČT se tak mohou vedoucí oddílů TOM nechat zaškolit „experty“ KČT třeba v programu „vysokohorská turistika“ („Vedoucí vysokohorské turistiky“) apod. aj.
- Důležitá je také dlouhodobá spolupráce s Českým červeným křížem – výcvik a vedení vedoucích TOM v zdravotědě a dalších postupech a metodách
- Časopis TOMík obsahuje rady a pokyny pro vedoucí a „rádce“ oddílů
- Asociace TOM sdružuje „kapacity“ („Rada TOM“), jako např. Mojmír Nováček, kteří vypracovávají aktuální vzdělávací a výchovné metodiky volnočasových aktivit – zase platí, že to, jestli se jimi (a jak) bude řídit vedoucí toho kterého oddílu je relativně dobrovolné – vedoucí ale podléhají jakési kontrole, většinou pomocí „vizity“
- Metodika výchovného působení se mění v čase – je aktualizována. Dle aktuálních trendů – například sexuální výchova, výchova k zdravému životnímu stylu apod. – dle potřeby a společenské situace
- Časté jsou srazy („sněmy“) oddílů TOM – sdílení osvědčených postupů dle metod „dobré praxe“ - koučování, či mentoring
- Vedoucí jsou pravidelně školeni – dle požadavků MŠMT (chtějí-li dosahovat na dotace). Například probíhá tzv. letní táborová škola – dlouhodobé školení táborových vedoucích (většinou jsou současně oddílovými vedoucími)
- Tzv. K2 cyklus – „rádčové“ v oddílech, resp. Zástupci vedoucího (mladí vedoucí 16/17 let) – je jim poskytnut prostor pro rozvoj a další vzdělávání. Vzdělávání je dobrovolné, každý oddíl to uchopuje jinak. Mají také svá „orlí pera“ ale každý to chápe jinak, není to tak direktivní jako např. ve skautu
- Hierarchie: Ústředí - Krajská rada (centrální projekty) - TOMy (oddíly)

### **Vysokoškolské katolické hnutí Brno, o.s.**

- Organizace nemá nějaký specifický výchovně-vzdělávací plán, deklaruje ale cíle a poslání, jehož primární součástí je „vytváření prostředí stimulující osobnost, profesní, sociální, fyzický i duchovní růst mladého člověka“.
- Toto poslání je rozpracováno jako definování cílů ve stanovách organizace
- Tyto stanovy jsou zde: <http://www.vkhbrno.cz/stanovy-vkh-brno-os>
- Program je originálem, slečna, se kterou jsem komunikoval, ale netuší kdo přesně a jak ho vytvořil – zřejmě někdo z „předošlých generací“
- To, jak se mění metodika v čase, neví, je ve vedení od července. Co lze ale vysledovat ze stránek hnutí, je metodika spíše rigidní
- Místo vedoucích mají „radní“. Ne všichni realizují „nějaké výchovné aktivity“

- Schází se jednou za 14 dní na Radě
- Žádná metodika výchovy Radních („práce s vedoucími“) neexistuje
- Nový radní jsou zaučováni předchozími radními
- Hierarchie: Předseda-Rada (cca 7 členů)-spolupracovníci

### **YMCA**

- Program práce s dětmi a mládeží je v současné době v tvorbě. Pracuje se na něm druhým rokem, brzy bude dokončen.
- Zatím ne veřejně dostupný, ale po dokončení bude.
- Program byl vytvořen organizací, nedošlo k žádnému přejímání existujících metodik.
- Vycházelo se z jakého nepsaného programu, který vznikl na základě praxe. Jednalo se tedy jen o to, přenést tento program do psané formy, která bude dostupná jako dokument.
- Vedoucí jsou rekrutováni z účastníků.
- Účastníci jsou vedeni ke schopnosti vést danou aktivitu. Vedoucí jim předávají kompetence potřebné pro toto vedení. Příkladem může být aktivita TenSing. Dorůstající účastníci nahrazují vedoucí a nově přichází se stávají nejmladšími účastníky. Tímto způsobem se realizuje většina aktivit.
- Většina (90 %) vedoucích je z řad účastníků, když přijde někdo zvenčí s novou aktivitou, bude mít k dispozici výchovně-vzdělávací program (zatím to probíhá ústní formou). Současně se zjišťuje vzdělání, praxe nově přichozího.
- YMCA je nadnárodní organizace. U nás působí organizace s názvem YMCA v České republice. V této organizaci, které zprostředkovává komunikaci se zahraničními organizacemi YMCA, je 25 kolektivních členů (mezi nimi i YMCA Brno).

### **Royal Rangers**

- Metodika práce s dětmi a mládeží existuje.
- Je sepsána v elektronické podobě, kde je dostupná pouze pro interní účely, čili není veřejně dostupná.
- Metodika je převzatá USA, z místa původního vzniku organizace, ale upravená s ohledem na lokální podmínky (téma aktivit, např. dějiny, zvířata)
- Práce s dětmi a mládeží v organizaci vychází ze základů křesťanských principů morálky a etiky. Základní motto: „Ve všem dělám druhým to, co chci, aby oni dělali mně“.
- Vedoucí se stávají účastníky aktivit, tak i lidé přicházející do organizace zvenjšku.
- Existuje metodika výchovy (výcviku) vedoucích, která je striktní.
- Pro výkon pozice vedoucího je nutno absolvovat národní výcvikový tábor. Další vzdělávání vedoucích probíhá na školeních a konferencích (dvakrát ročně).
- Royal Ranges je nadnárodní organizace, ústředí pro ČR se nachází v Trinci. V ČR je celkem 52 Předních hlídek (základní články organizace), které se sdružují do Krajských rad (s Velitelem Krajské rady). Nejvyšší orgán je Národní rada.

### **Salesiánské středisko mládeže**

- Salesiánské středisko mládeže – dům dětí a mládeže Brno-Žabovřesky má školský vzdělávací plán. Ti, kteří vedou přímou pedagogickou práci s dětmi, prvky z tohoto plánu zanáší do konkrétní práce. Součástí je rozvoj pedagogem vybrané kompetence.
- Plán je přístupný, na internetových stránkách Střediska (<http://brno.sdb.cz/>).
- Plán vytvořila organizace sama, i když na jeho formování se podílely některé nauky. Organizace je založena na preventivním výchovném systému Dona Boska. Hlavní pilíře této pedagogiky jsou laskavost, rozumnost a náboženství. Salesiánské středisko dále staví na křesťanských hodnotách.
- Vedoucí, kteří jsou kmenovými zaměstnanci, musí splňovat zákonné podmínky a musí mít pedagogické vzdělání (alespoň minimum). Tito vedoucí jsou pak vzděláváni i během práce v organizaci.
- Existuje metodika výchovy a vzdělávání vedoucích. Středisko si vedoucí dále samo vzdělává. Každý z kmenových zaměstnanců má vypracovaný osobnostní rozvojový plán (na 1 rok).
- V organizaci pracují také dobrovolníci: asistenti, označovaní jako animátoři. Jsou vzděláváni na tzv. dvouletém animátorském kurzu. (8 víkendů s lektory, akreditovaný Ministerstvem vnitra). Metodika tohoto kurzu je zpracována a bude nabízena ostatním, protože byla vybrána Národním institutem dalšího vzdělávání jako příklad dobré praxe. Dále každý měsíc probíhá animátorská porada, kde jedním z témat je vzdělávání pracovníků.
- Salesiánské středisko mládeže Brno-Žabovřesky patří mezi školské právnické osoby, stejně jako další salesiánská střediska v ČR (až na Salesiánské středisko mládeže v Praze-Kobylicích, které je obecně prospěšná společnost). Dále existují občanská sdružení Salesiánské kluby mládeže.

### **Asociace středoškolských klubů České republiky**

- Žádná jednotná metodika neexistuje. Z následujících důvodů: vedoucí jsou pedagogové a ASK nemá ambice učit pedagogy „jejich profesi“, cílová skupina jsou středoškoláci – dokážou říct, co je baví, co by chtěli dělat, tudíž není potřeba to plánovat v metodikách. (princip asociací: sdružuje objekty se společnými zájmy, ale každý si dělá, co chce).
- Organizace nemá v úmyslu metodiku v budoucnu vytvořit (není potřeba).
- Vedoucí do organizace přichází z vnějšku. Nestává se, že by se vedoucím stal někdo, kdo prošel aktivitami jako účastník.
- Neexistuje metodika výchovy vedoucích.
- Vedoucí jsou přijímáni z řad pedagogů, kteří jsou ochotní a udělají něco navíc (nad rámec svého zaměstnání).
- ASK je celostátní organizace, přičemž ústředí je v Brně. ASK dále tvoří jednotlivé kluby, které existují zpravidla na středních školách. V rámci těch klubů pak probíhá jednotlivé kroužky.

### **Kolpingova rodina**

- Metodika neexistuje. Obecně se vychází z díla Adolpha Kolpinga (křesťanská víra, důraz na rodinné společenství, které má provázet své členy celým životem).
- Organizace má spíše praktické zaměření, takže sepsání ucelené metodiky se neplánuje.

- Práce s vedoucími: mladší přebírají vedení o starších, tzn. vedoucí se rekrutují z řad účastníků aktivit, v menší míře jsou to i lidé, kteří přichází do organizace až později
- Neexistuje metodika práce s vedoucími, nicméně postupy zaučení vedoucích před akcemi ano: budoucí vedoucí projdou školením o bezpečnosti, vychází se z publikace Klubu českých turistů s názvem Bezpečnost práce s dětmi a mládeží. Tato kniha je určen pro hlavní vedoucí, ostatním vedoucím je určena zkrácená verze vytvořená organizací (přibližně na 8 stran).
- Kolpingovy rodina je mezinárodní organizace. Mezinárodní Kolpingovo dílo se člení na místní Kolpingovy rodiny, které tvoří centrální svaz.

### **Společnost přátel folkloru**

- Organizace má jasně danou metodiku, jak postupovat při práci s mládeží.
- Vychází především z tvorby Zdeňky Jelínkové, etnochoreoložky z Jižní Moravy. Jedná se zejména o publikaci Dětský soubor na Hornácku.
- Metodika je převzatá, doplněná o úpravy podle etnografických oblastí.
- Skripta, ze kterých organizace čerpá, již nejsou běžně dostupné (naposledy byla vydána v 80. letech v malém nákladu). Organizace je má k dispozici a je možné si je u ní zapůjčit.
- Metodiku však zatím nelze sepsat do publikace, která by byla dílem Společnosti přátel folkloru, jelikož tím, že organizace vychází z tvorby paní Jelínkové, je svázána autorskými právy, které náleží rodině paní Jelínkové.
- Vedoucími souborů se stávají lidé, kteří se účastnili nebo účastní aktivit organizace (buď jako děti v dětských souborech nebo jako dospělý v souborech dospělých), bývají to také pedagogové, kteří projeví zájem o tuto oblast.
- Organizace pořádá semináře a školení (jednou ročně) pro vedoucí souborů.
- Zájemci z řad vedoucích souborů se mohou účastnit i školení organizací zaměřených na folklor v jiných oblastech (např. Valašské folklorní sdružení na Valašsku, Sdružení přátel folkloru Severní Hané).
- Díky spolupráci Národního informačního a poradenského centra v Praze, Ústavu lidové kultury ve Strážnici a Folklorního sdružení České republiky probíhá jednou za tři roky dvouletý (čtyřsemestrální) rekvalifikační kurz s pracovním názvem Škola folklorních tradic zakončení získáním certifikátu. Tento kurz mohou absolvovat vedoucí souborů, pedagogové.
- Organizace tvoří 45 členských kolektivů (z toho 16 dětských kolektivů) a pak jednotlivci.

### **Sdružení na podporu talentované mládeže**

- Organizace má zpracovaný postup práce s talentovanou mládeží, který uplatňuje. Je veřejně dostupný na <http://www.snptm.cz/>. Práce je dlouhodobá, systematická a cílená.
- Plán byl vytvořen členy organizace, není převzatý. Vycházelo se především z pedagogických a jiných zkušeností tvůrců plánu.
- Realizátoři výchovných a vzdělávacích aktivit se účastní semináře, kde dostávají pracovní materiály, sylaby apod. a tam se seznámí s prací s talentovanou mládeží.
- Účastníci z dřívější doby se také stávají lektory a vrací se do organizace. Současně organizace pracuje i s lidmi přicházejícími zvnějšku.
- Organizace nemá žádné další členění, sídlí v Brně.
- Problémy, s nimiž se organizace potýká:

- udělování dotací a grantů vždy na jeden rok, které znemožňuje plánování víceletých projektů, případně zpožděné obdržení financí, které znesnadňuje využití a vyúčtování přidělených, ale fyzicky zatím nepřipsaných financí
- dotační politika Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je zaměřena na široké skupiny populace, přičemž práce s talentovanou mládeží jakožto úzkou skupinou není prioritou. Dotace a granty jsou směřovány na širší skupiny populace, čímž talentované děti a mládež zůstávají na okraji zájmu dotační politiky.

### **Centrum pro rodinu a sociální péči**

- Organizace poskytuje v rámci sociálních služeb sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, konkrétně jsou aktivity zaměřeny na neklidné děti a neúplné rodiny. Podléhá Zákonu o sociálních službách, v důsledku čehož musí splňovat standardy kvality a musí mít vytvořenu metodiku. Metodika se týká jedné ze skupinových aktivit a nese název Trénink sociálních a emočních kompetencí a je určena dětem od 3. třídy do 5. třídy základní školy.
- Metodika je zatím interním materiálem. Stále se na něm pracuje a plánuje se jeho zveřejnění, aby byla přístupná i pro učitele, vychovatele, volnočasové pedagogy aj.
- Jedná se o vlastní metodiku, není převzata, pouze je inspirována některými obecnými teoriemi.
- Vychází se z teorie attachmentu (teorie vazby), která staví na posilování vazby mezi rodičem a dítětem. Všechny aktivity zohledňují tuto teorii. Vychází ve velké míře z vývojové psychologie, z Eriksonovy vývojové teorie, jsou využívány tréninkové metody, sebezkušenostní techniky.
- V organizaci pracují stálí zaměstnanci, kteří začínali jako dobrovolníci či brigádníci, nebo se vypisuje výběrové řízení.
- Nový pracovník je 3 měsíce zaškolován od svého školitele (jiný zaměstnanec), musí prostudovat standardy a metodiky, následují následky na pracovišti. V organizaci existuje postupový systém: zaměstnanec je nejprve koterapeutem (přibližně 1 – 2 roky) a pak se stává samostatným terapeutem.
- Všichni pracovníci v sociálních službách mají povinnost vzdělávání 24 hodin ročně. V rámci tohoto dalšího vzdělávání je novému zaměstnanci pak umožněno absolvovat kurz podle jeho aktuálních potřeb.
- Organizace pořádá také interní školení – „sekční vzdělání“ – které vychází z potřeb a zájmů zaměstnanců.
- Ústředí organizace je v Brně, pobočka je v Jihlavě. Pracuje zde přibližně 20 lidí na hlavní pracovní poměr.

### **Okresní sdružení hasičů Brno-venkov**

- Metodiky práce s dětmi a mládeží existuje. Jsou to učební texty pro vedoucí, kde se nachází poklady pro práci s dětmi, a také směrnice.
- Jedná se o interní materiály, které jsou objednávány z ústředí v Praze.
- Metodika školení vedoucích existuje.
- Vedoucí aktivit musí být členem sdružení, nemůže to být někdo zvenku. Jsou to tedy účastníci aktivit nebo dobrovolní hasiči, kteří se přihlásí a absolvují školení vedoucích.
- Existují 3 stupně vedoucích: třetí stupeň = instruktor (od 15 do 18 let), po 1 roce druhý stupeň, po dalších 5 letech první stupeň = činovník (zajišťuje ústředí)
- Struktura: ústředí v Praze, krajské úřady, okresní úřady a sbory.

### **Centrum AMAVET**

- Žádná sepsaná metodika, ať už interní nebo veřejně přístupná neexistuje. V rámci průzkumu MŠMT byly sepsány některé postupy, nicméně nebyly kompletní a nejsou užívány jako metodika výchovně-vzdělávacího působení.
- Není v plánu ji tvořit, z toho důvodu, že metodika a plán práce s dětmi a mládeží je považováno na „know-how“.
- Vedoucí jsou z řad účastníků i z okolí mimo organizaci.
- Sepsaná metodika výchovy vedoucích není, ale v organizaci existuje systém, podle kterého se zájemci stávají vedoucími.
- Účastníci stejně jako lidé z okolí organizace jsou nejdříve „zapracováni“ formou praxe, tj. náslechy, zaučení, zácviky pod dohledem vedoucího. V této fázi se zájemci označují jako praktikanti nebo asistenti vedoucího. Po zapracování a schválení vedoucím se sami stávají vedoucími.
- Centrum AMAVET v Brně je jedno z center Asociace pro mládež, vědu a techniku. Asociace má celkem 14 center a mnoho klubů, které existují při základních a středních školách.

### **Společnost Renata**

- Obecně lze říci, že existuje metodika, ale v současné době se zatím nachází ve fázi zpracovávání. Pro vznik této metodiky bylo zažádáno o grant z OPVK (operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost) na MŠMT, na jehož přidělení se zatím čeká.
- Pokud metodika bude vytvořena v rámci grantu z OPVK, bude to metodický materiál pro výuku Environmentální výchovy, takže ano, bude veřejně přístupná.
- Metodiku si organizace tvoří sama, případně získává inspiraci z ekologie a environmentální výchovy, zážitková pedagogika.
- Vedoucí jsou přijímáni zvenčí, na vznik vedoucích z řad účastníků aktivit zatím nedošlo z toho důvodu, že účastníci zatím nedorostli do věku, kdy by mohli aspirovat na vedoucí. Ačkoli k tomu zatím nedošlo, je to vítaná možnost.
- Neexistuje metodika výcviku (výchovy) vedoucích.
- Vedoucím je předávána výchovná strategie ústní formou. Při přijímání vedoucích z vnějšku se přihlíží k praxi zájemce a jeho zkušenostem s podobnou činností v jiných organizacích. Praktické zkušenosti jsou stejně, ne-li důležitější než vzdělání.
- Ve Společnosti Renata působí řada samostatných základních organizací s vlastní právní subjektivitou, místní působností, speciálním zaměřením a podobně. Tyto organizační jednotky Společnosti Renata působí ve čtyřech krajích a ve své činnosti se značně liší. Jsou jimi například tyto základní organizace Ekocentrum Renata, Hipocentrum, Aerocentrum, Kvas, Karpaty, Králíci, Déva.

### **Ratolest Brno**

- Metodiky práce existují (je popsáno, jak probíhá prvokontakt, supervize, práce s individuálním plánem atd). Bývá pravidelně aktualizovaná podle aktuálních potřeb klientů.
- Tato metodika je interní, proto není zveřejněná. Je to know-how organizace.

- Ratolest je členem České asociace streetwork, takže metodika spojená s nízkoprahovými zařízeními byla částečně přejata právě metodikou vytvořenou touto Asociací a dále upravena podle konkrétních lokalit, cílových skupin.
- Základem jsou standardy sociálních služeb, z těch se vychází.
- Vedoucí v organizaci nejsou z řad klientů, tato situace zatím nenastala. Pracovníky Ratolesti se mohou stát stážisti, studenti, dobrovolníci, a to tím způsobem, že na volná pracovní místa v Ratolesti jsou vypísána výběrová řízení, kde rozhoduje vzdělání (alespoň vyšší odborné), praxe (v dané oblasti).
- Pro dobrovolníky, kteří chtějí pracovat s klienty, Ratolest pořádá školení. Pracovníci v zaměstnaneckém poměru si mohou sami vybírat kurzy akreditované MPSV, které jim Ratolest z dotací uhradí jako další vzdělávání.
- Vedoucí aktivit si sami vychovávají své zástupce právě z řad dobrovolníků a studentů.
- Ratolest je brněnské občanské sdružení, takže nemá žádná nadřazené či podřazené útvary.

### **Pohádka**

- Organizace nemá žádnou metodiku práce s dětmi a mládeží. Zaměřuje se na výjezdovou činnost, letní tábory apod. a pro tyto aktivity není zpracovaná žádná metodika.
- Vzhledem k nepravdivé činnosti organizace není v současné době v plánu vytvářet metodiku.
- Vedoucími se stávají členové organizace, pedagogové a rodiče účastníků aktivit.
- Organizace pracuje s malými dětmi (do 6 let), proto vedoucí nejsou bývalí účastníci aktivit.
- Existuje výchovná strategie, ačkoli není sepsaná. Je předávána od 2 pracovníků organizace. Adepti na vedoucí se nejdříve seznamují s organizováním aktivit, poté pracují s dohledem („polosamostatně“) a následně se stávají vedoucími (na základě rozhodnutí pracovníků organizace).
- Tato organizace je brněnská a nemá žádné další pobočky či napojení na jinou organizaci.

### **Nejsi sám**

- Žádný dlouhodobý plán není vytvořen.
- Není v úmyslu v nejbližší době nic samostatného v rámci metodiky vynalézat.
- Vedoucí pocházejí z okruhu známých a přátel, někteří z nich jsou i z řad původních účastníků aktivit.
- Rovněž neexistuje metodika výchovy vedoucích.
- Většina spolupracovníků je přítomna při plánování jednotlivých akcí. Domluva probíhá týmově, vychází se z dosavadních zkušeností. Jedná se o dobrovolnickou organizaci, tudíž lidé, kteří chtějí pomoci, jsou většinou s cíli a posláním akce i s metodikou práce buď ztotožnění, nebo se přizpůsobili bez větších problémů. Na některé akce jsou přizváni sportovní instruktoři, kteří se také účastní příprav.
- Struktura je jednoúrovňová. Organizace působí v Brně a nemá žádná další centra.

### **Křemínek**

- Činnost sdružení byla utlumena, jelikož se mu nepodařilo získat finance. Od roku 2012 však bude činnost obnovena díky získaným dotacím. Křemínek bude společně se svým partnerem Základní školou Křenová rozjíždět nové aktivity od září 2012 (přípravy začnou v červnu 2012).
- Organizace nemá žádnou metodiku práce s dětmi a mládeží.
- Jednou z aktivit Křemínku bude provozování nízkoprahového centra a konkrétně pro tuto činnost je v plánu vytvořit metodický materiál.
- Realizátory výchovných aktivit jsou převážně pedagogové ze Základní školy Křenová, kteří jsou ochotni se zapojit do činností Křemínku. Sdružení rovněž přijímá studenty, typicky z Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity.
- Metodiky výchovy vedoucích neexistuje.
- Vedoucí přicházející zvenčí jsou seznamováni s prací v Křemínku pracovníkem, který se ve sdružení již angažuje. Tímto uvádějícím pracovníkem je někdo učitelů ZŠ Křenová. Nově přichozí je uveden do činností Křemínku, včetně vysvětlení způsobů práce s cílovou skupinou. Výchovná strategie je tedy předávána zkušenějším pracovníkem ústní formou.
- Křemínek je občanské sdružení fungující při Základní škole Křenová. Nemá žádné nadřazené orgány ani vazby na jiné organizace.

### **Klub Pastelka**

- Organizace nemá žádnou metodiku práce s dětmi, ale je členem Unie mateřských center a snaží se od ní získávat metodické materiály.
- V plánu je vytvořit vnitřní metodiku, včetně vzdělávacího plánu. V ideálním případě je v jednání vytvoření nějaké společné metodiky s Unií mateřských center, tak aby si každé centrum nemuselo vytvářet vlastní metodiku. Pokud to nepůjde, bude vytvořena vnitřní metodika Klubu Pastelka.
- Vedoucími se stávají jak lidé, kteří se dříve neúčastnili aktivit Klubu, většinou jsou ale z řad klientů (rodiče).
- Vytvořená, sepsaná metodika výchovy vedoucích neexistuje. Zavedený způsob výchovy vedoucích: otipování, zapracování, získání statusu lektor (na základě návrhu sociálního pedagoga a fyzioterapeuta) nakonec se stává senior lektorem (může zaučovat druhé, sám vede, inovuje, sám se vzdělává). Lektoři jsou placeni za hodinu odvedené práce.
- Výchovná strategie je předávána ústní formou během zapracování.
- Organizace má výkonný výbor a klubové shromáždění.

### **Procyon**

- Ucelená metodika působení na děti a mládež zatím nebyla vytvořena. Důvodem je krátká doba trvání a působení organizace, během něhož jsou zatím ověřovány reakce oslovených a výsledky postupů oslovování a proběhnuvších kurzů.
- Sdružení je ve fázi přechodu od prvotní tvorby ke stabilizaci aktivit a řídicích struktur. Dále je zamýšleno dokončení analýzy potřeb vzdělávání pro vlastní řídicí strukturu a v kooperaci se zpracovateli plánu rozvoje obce a manažery okolních mikroregionu se pokusit podílet na tvorbě výchovně vzdělávacích programů pro občany.

- Vedoucí aktivit, krom dvou výjimek jsou naši kmenoví. Tyto dvě výjimky tvořili odborní specialisté - lektori.
- Vzdělávání vedoucích bylo doposud (s ohledem na začátek činnosti) bylo vedeno spíše akutní potřebou zajištění prvotních a základních povinností vztahujících se k předmětům činnosti. Členové a příznivci sdružení absolvovali vzdělávání zdravotníků, instruktorů lezení, pro manažery venkova. V současnosti si probíhají lonžérské a cvičitelské zkoušky, kurzy keramiky.
- Vedoucí přicházející zvenčí jsou vedeni zájmem o danou oblast a strategii přebírají při účasti na aktivitách.
- Organizace je občanské sdružení, řízené Výkonnou radou. Žádná další hierarchie neexistuje.

### **Vrabčák**

- Organizace v současné době nemá žádnou metodiku práce s dětmi a mládeží.
- Chtěli by vytvořit ucelený výchovně-vzdělávací program, který by měl vycházet z aktuálních potřeb místní komunity, respektovat místní podmínky a potřeby klientů. Program by měl vycházet ze základních principů jako respektovat a být respektován, výchova k zodpovědnosti k životu i přírodě atd.
- Realizátoři výchovných aktivit jsou . jak lidé zvnějšku, kteří ale prací v organizaci navazují na svou předchozí spolupráci s podobnou NNO a někteří vedoucí vzešli z původních klientů a nyní sami vytváří program. V podílu to by bylo přibližně jedna ku jedné.
- V současné době neexistuje metodika výchovy vedoucích, dochází jen k společnému setkávání vedoucích, pro výměnu nezbytných informací, zkušeností a názorů.
- Vedoucími jsou lidé, kteří mají na organizaci určité sociální vazby nebo jsou doporučováni partnerskou NNO potažmo klienty. Nejdříve obvykle dochází k jakémusi neformálnímu setkání vedení organizace s potenciálními vedoucími, a pokud „najdou stejnou řeč“ a „padnou si do oka“, dohodne se další spolupráce.
- Jedná se o občanské sdružení, které má předsedu sdružení jednajícího samostatně, výbor sdružení a členskou základnu.

### **Všem**

- Organizace nemá vytvořenou metodiku práce s dětmi a mládeží. Původně vznikla jako neformální skupina vysokoškolských studentů pracujících s dětmi a mládeží.
- Vzhledem k velikosti organizace (poměrně „mladé“ a malé sdružení) do budoucna neuvažují o vytvoření této metodiky.
- Uvítala by vznik doporučení ze strany státních subjektů (např. Krajského úřadu), na kterou problematiku zaměřit své aktivity (protidrogová prevence, sociálně patologické jevy apod.), aby měla organizace větší šanci uspět při udělování dotací.
- Organizace je občanským sdružením od roku 2007, takže vedoucí zatím nejsou ani nemohou být z řad účastníků aktivit. Vedoucími aktivit se stávají studenti pedagogických oborů, kteří přicházejí zvnějšku, často také lidé, kteří se zúčastnili akcí pro veřejnost a přišli do organizace jako dobrovolníci.
- Neexistuje způsob práce s vedoucími, opět z důvodu velikosti organizace. Nově přichodí jsou zaučováni během činnosti v organizaci, v praxi od starších kolegů.
- Složení organizace: výbor, členská základna