

Vyhodnocení průzkumu 2019

# Vedení oddílů TOM

Oddílové následnictví aneb zájem mladé generace  
v Asociaci TOM o vedení oddílu.



Říjen 2019

Zpracoval: Jan Husák

Kontakt: [janxhusak@gmail.com](mailto:janxhusak@gmail.com)

# Hlavní zjištění - souhrn

56 % respondentů, 107 osob, se chce posunout ve vedení oddílů.

Pro 86 % respondentů, 166 osob, má členství v oddílu významnou váhu v jejich životě.

87 % respondentů má nějakou osobní překážku pro posun v hierarchii oddílu.

Pouze 2% respondentů, 4 osoby, mají zájem stát se hlavním vedoucím „bez debat“, všichni jsou ve věkové skupině 14 až 20 let.

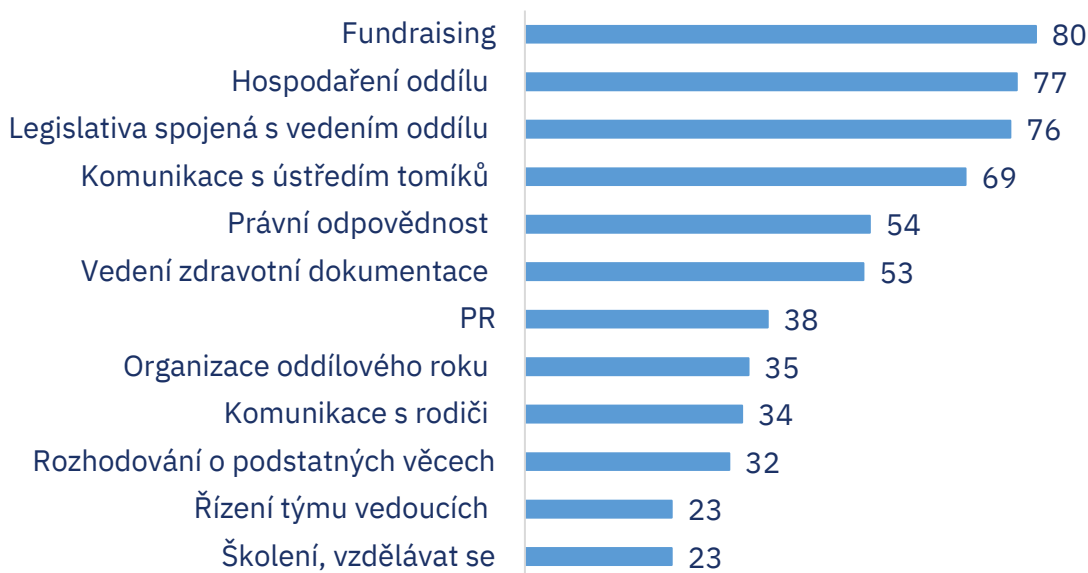
27% respondentů, 49 osob, má zájem stát se hlavním vedoucím, ale něco jim v tom brání.

Jen desetina respondentů je více či méně nespokojená se svojí pozicí v oddíle zejména ze strukturálních vnějších důvodů. To je logicky vede k myšlenkám posunout se v hierarchii oddílu níže či aktivitu opustit, zároveň však emočně jsou často motivováni k posunu výše. Tento potenciál je možné využít.

Drtivá spokojenost se svojí pozicí v oddílu, s jeho fungováním a jeho vedením jsou často důvody, proč respondenti nemají zájem usilovat o vyšší posty (nejčastějším je ovšem čas).

**Největší bariéry. Typy činností, kterých se mladí lidé obávají nebo jim vadí, a které jim brání více se zapojit do vedení oddílů.**

**Kvantitativní zjištění v %**



47% respondentů se v poslední době účastnilo nějaké akce, která je motivovala pro práci v oddíle.

Účast na takové akci nemá samostatně významný vliv na zájem posunout se výše ve vedení oddílů.

FunTOM, LTŠ, tábory, výlety a zahraniční akce jsou nejčastěji jmenovanými akcemi, které chtějí respondenti s tomíky zažít.

## **Hlavní doporučení**

**Pokud je cílem podpořit co nejvíce mladé, aby se stávali (hlavními) vedoucími, měla by se jim pozornost začít věnovat již od 14 let věku. Od tohoto věku by se měli začít věnovat aktivitám nejen práce s dětmi v oddíle, ale i komunikaci s rodiči a na sociálních sítích, webu, tomickém časopisu apod. (jako první oblasti a odpovědnosti).**

**Zároveň by již na pozici instruktorů od časného věku 14 let měli být zváni na LTŠ a školení vedoucích TOM (či jiné podobné akce, kde se mohou dále rozvíjet v oblastech vedení oddílů).**

**Dále na jejich cestě hierarchií oddílu by měla být zvláštní pozornost věnována postupně a nenásilně i oblasti komunikace s ústředím tomíků, hospodaření oddílu, legislativě spojené s vedením oddílů a fundraisingu.**

**PR, hospodaření a fundraising mohou být delegovány i na další osoby ve vedení oddílu, nicméně potenciální HV by měli mít jasný přehled v těchto oblastech, aby snížili svoji míru obav z těchto činností. Jedná se o oblasti, kde potřebují nejvyšší míru podpory – ať již v rámci oddílu, tak organizace.**

**Zároveň by mělo být dbáno na organizaci oddílu tak, aby i hlavní vedoucí byl stále v přirozeném kontaktu s dětmi a vedoucími a instruktory. Lépe se tím bude předcházet syndromu vyhoření a přispěje to k průběžnému předávání informací o tom, co vedení oddílu znamená.**

## Jak byla sbírána a zpracována data?

Dotazník byl vytvořen ústředím A-TOM a jeho spolupracovníky a distribuován náctiletým a dospívajícím tomíkům a tomičkám/tomicím v online formě. Snaha byla oslovit co nejvíce aktivních v oddílech a alespoň trochu uvažující o tom, že se v dohledné době zapojí do vedení oddílu.

Zároveň však není známé, jak velká je tato cílová skupina a jaká část z ní dotazník vyplnila. I proto není možné výsledky automaticky považovat za reprezentativní pro celou organizaci A-TOM a zjištění jsou uváděna v počtech a procentech respondentů.

Na druhou stranu dotazník byl šířen různými cestami včetně přes jednotlivé hlavní vedoucí a lze tedy pracovat s předpokladem, že daná aktivní cílová skupina na něj reagovala a vyplnila jej. Zároveň se dotazník skládal z kvantitativních i kvalitativních otázek. Proto jej je možné považovat za relevantní aktuální sondu do problematiky přebírání vedení oddílů tomíků.

Celkem bylo v období **červen až září 2019 sesbíráno 193 platných odpovědí.**

Pro kvantitativní zpracování byly některé odpovědi upraveny, aby s nimi bylo možné pracovat ve statistické analýze. Tím se mohla ovšem ztratit část kvalitativní informace, byť z celkového pohledu reportu se jedná o drobnosti, považujeme však za důležité toto zmínit.

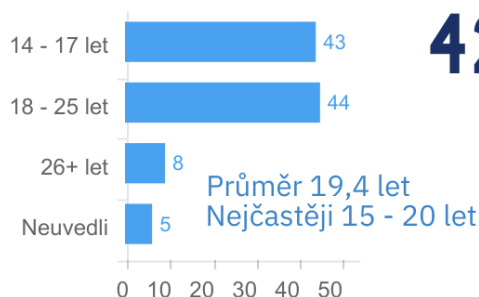
Před analýzou byla provedena kontrola odpovědí a 3 response byly vyřazeny z celkové analýzy buď z důvodu vysoké nekompletnosti, či vícečetného odeslání totožného dotazníku.

Pokud v některých grafech součet procentuálních hodnot neodpovídá rovné hodnotě 100, je to způsobeno součtem zaokrouhlených procentuálních hodnot všech kategorií v dané otázce.

Kromě hodnot popisné statistiky jsou uvedeny i závěry analýzy kategorizovaných dat provedené u prokřížení všech relevantních otázek. Číselné proměnné byly pro tyto účely kategorizovány, např. do věkových skupin, skupin velikosti oddílů apod.

# Základní charakteristika Respondentů

## Věk respondentů v %



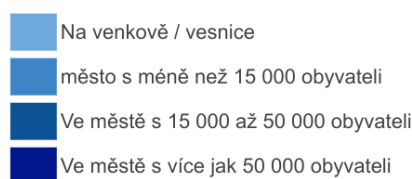
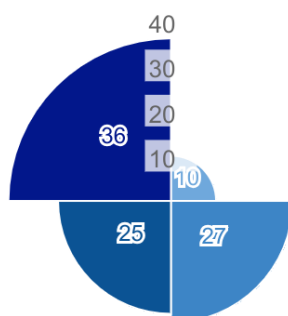
## Pohlaví

42 % 58



## Délka členství v oddílu

5 až 13 let nejčastěji  
10 let v průměru



## Působíště oddílu

## Nejčastější velikost oddílů

30 25  
60 50 40 20



Respondenti ve věku od 14 do 23 let tvořili 90% odpovídajících.

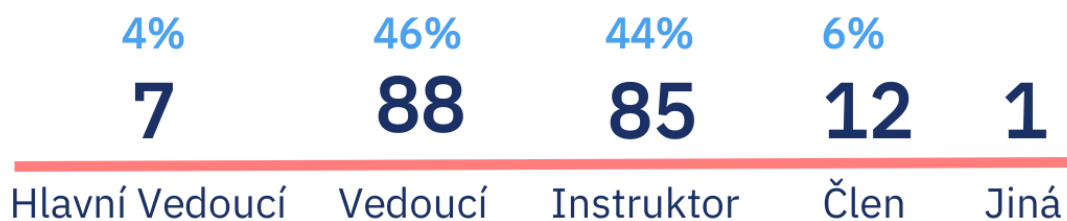
Dalších 10% respondentů bylo ve věku 25 až 50 let (Byť zadání bylo směřováno na mladší členy). Mezi dalšími odpovídajícími je také 10 osob, které svůj věk neuvědly vůbec.

Počet členů v zapojených oddílech sahá od 4 do 300, přičemž nejčastější je velikost oddílu o 30 členech. Takových případů je 34 a odpovídají 18 %. Ve dvaceti případech je velikost oddílu 25 a 60 členů, odpovídající desetině oddílů. Např. stovkových oddílů bylo 5, třístovkový pouze jeden.



3,6 člena na 1 vedoucího

## Současná pozice v oddílu



## Současné role v oddílu



**Hospodáři** jsou ve věku od 17 do 36 let, do 18 let pouze jeden. V rozmezí 18 až 23 a 32 až 36 let je po pěti hospodářích.

Ze 34 **zdravotníků** je jich jen 7 mladších 18 let, 19 v rozmezí 18 až 25 let a 6 starších 25 let. Je statisticky průkazné, že roli zdravotníka mají spíše starší - s každým rokem narůstá statistická pravděpodobnost, že respondent bude zastávat i roli zdravotníka přibližně o jednu pětinu.

**Komunikaci s rodiči** se dle oficiální role věnují respondenti primárně až po 18. roce života a statisticky výrazně více až po 21. roce života.

**Správce oddílového majetku** včetně klubovny nalézáme od 15 let, nicméně opět platí, že spíše se vyskytují mezi staršími 25 let.

**Organizátoři velkých akcí** se naopak nejvíce vyskytují ve věkové skupině od 18 do 26 let a významně menší podíl jich nalézáme jen ve skupině do 18 let.

**Externí komunikaci, webu a sociálním sítím** se věnují všechny věkové skupiny obdobně. Zajímavé je, že výrazně vyšší podíl této role byl zaznamenán jen u skupiny respondentů, kteří v dotazníku nevyplnili svůj věk.

**Péče o děti, pomoc vedoucím a s hrami** nemá žádnou významnou korelaci s věkem ani jinými oblastmi.

Ostatní role uvedené v grafice, jako **kuchař, fotograf, pomoc vedoucím s hrami** a péčí o děti byly doplňovány nejčastěji jako jiné role v oddílu, dále se objevovaly spíše jednotlivosti typu příprava rekvizit a kostýmů, spolupráce s místní farností, kronikář apod.

## Účast na akcích Asociace turistických oddílů mládeže



Nejnavštěvovanější akcí byla **LTŠ**. **Výrazně více ji navštěvují respondenti ve věku od 18 do 25 let** (takřka 2/3 všech LTŠ účastníků se respondentů byla z této věkové skupiny, navíc se jedná o více než 1/3 všech respondentů této věkové skupiny). Ve věkové skupině 14 – 17 let navštívilo LTŠ jen 7% respondentů (8 osob).

**LTŠ se účastnila v poslední době prakticky polovina respondentů s funkcí vedoucího**, zatímco z respondentů **instruktorů pouze 6%**. Pokud má akce sloužit i jako motivace pro posun v oddílových pozicích, větší zacílení a nábor instruktorů by byl žádoucí.

Dále lze na datech prokázat, že **mezi respondenty z oddílů z větších měst nad 50 000 obyvatel je významně menší podíl účastníků LTŠ**, oproti respondentům z menších měst, obcí a vesnic. To může souviset s větší nabídkou možností jiných aktivit pro mladé ve velkých městech, nicméně z pohledu zdraví a vyváženosti struktury účastníků akce,

stejně jako případné motivace mladých potenciálních vedoucích právě ve velkých městech by tomuto měla být věnována pozornost a případně uzpůsobena i propagace a nábor na akci.

**Zdravokurz** je opět významně více navštěvován staršími od 18 let. Opět zde platí stejné poměry jako u LTŠ. Dále platí, že zdravokurzu se většinou účastní respondenti, kteří jsou již zároveň vedoucími, jednalo se o celou čtvrtinu respondentů. Mezi instruktory se zdravokurzu účastnila necelá tři procenta z nich, což je menší podíl než v ostatních skupinách, včetně běžných členů. **Zdravokurz by tak pravděpodobně zasloužil větší propagaci mezi instruktory.** Jiné vlivy se na účast na zdravokurzu neukázaly jako významné.

U **Školení vedoucích TOM** je opět drtivá většina účastníků starších 18 let. Avšak ve věkové kategorii 18 – 25 let se školení účastnilo jen 14% respondentů, tedy takřka poloviční podíl co u LTŠ a zdravokurzu. Ve věkové skupině do 18 let to byla jen 2% respondentů (2 osoby).

Stejně tak platí, že školení se neúčastnil žádný řadový člen a drtivá většina účastníků z řad respondentů byla na pozici vedoucího. Zatímco z řad respondentů vedoucích se jich školení účastnilo 16%, z řad instruktorů jen 4%. **Účast na školení je výrazně vyšší ve skupině respondentů, kteří uvedli, že mají nadbytek nebo dostatek finančních prostředků.** Žádné jiné zkoumané vlivy se na účastnících neprojevily.

Účast na **FunTOM** a na **jiných akcích** nevykazuje žádná specifika věková, genderová, finanční ani z pohledu působiště oddílu.

## „47% respondentů se v poslední době účastnilo nějaké akce, která je motivovala pro práci v oddíle“

Kromě výše zmíněných respondenti také jmenovali...

	Četnost
INKU	3x
Letní tábor	3x
Brigáda a sraz dětí	2x
CVVZ	2x
Školení vedoucích SpT	2x

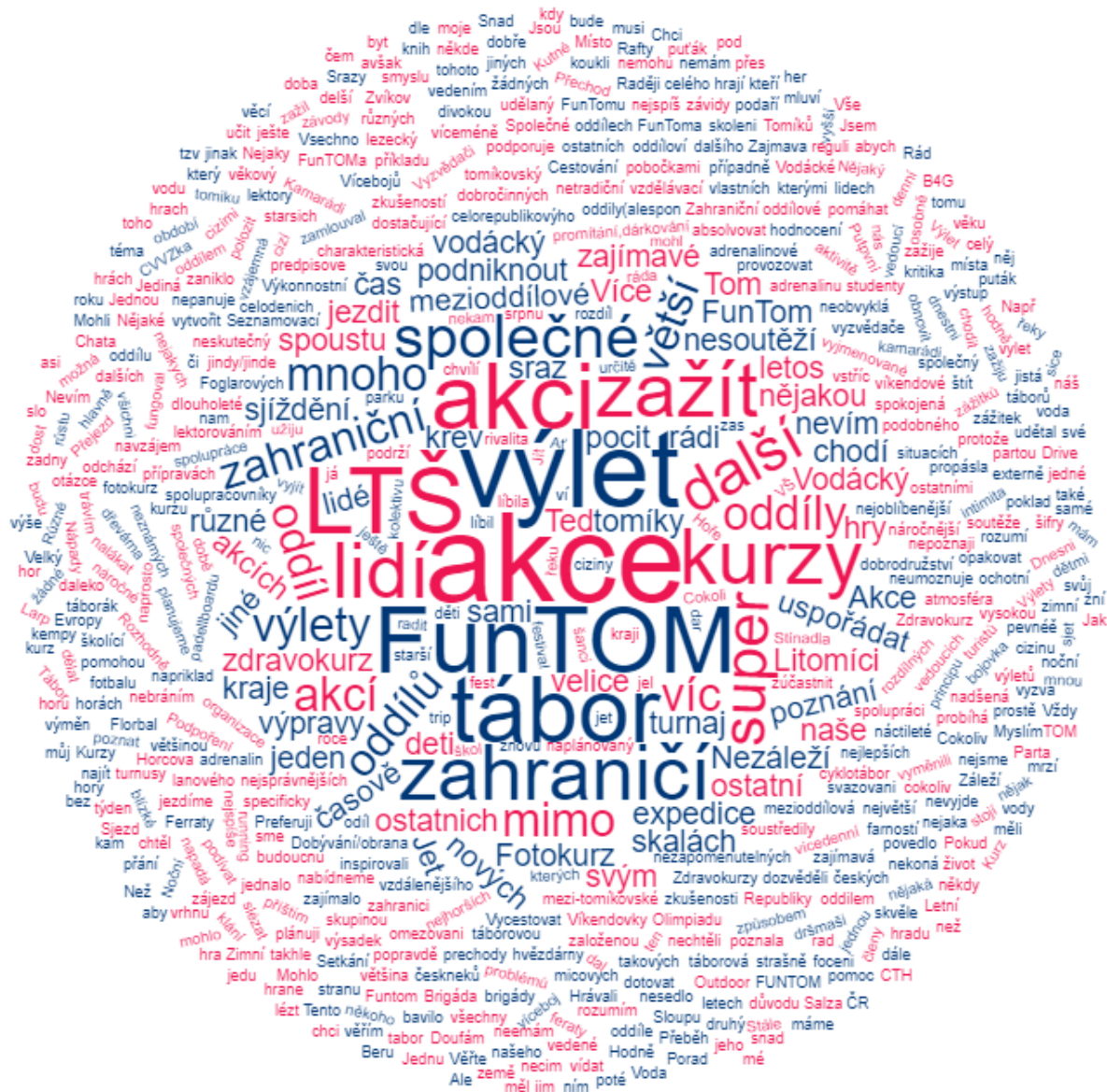
A 1x: Adapťák na Střední škole, Čotokva ML od ligy lesní moudrosti, Drive jsem chodila prezentovat tomiky na Bambiriádu, Fotokurz, HVT, interní školení vedoucích, Instruktorák, Jsem motivována stále dost, akorát teď jedu na LT, Kurz pro mladé vedoucí, Kurz Zapalovač pro začínající vedoucí, studium pedagogiky, minikurz zážitkové pedagogiky, Teambuilding, Zapalovač 2019



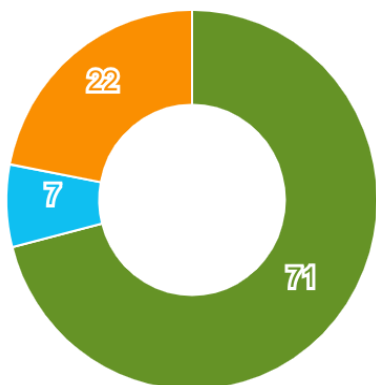


# „50% respondentů uvedlo nápady na akce, které by chtěli s tomíky zažít“

\* Kompletní výčet je uveden v příloze č. 3.



# Vedení oddílů



- Máme 1 hlavního vedoucího a 1-2 zástupce
- Máme oddílovou radu (4 a více vedoucích)
- Jiný model

Instruktoři přicházejí, dorůstají, mizí, hlavní vedoucí se střídají často.

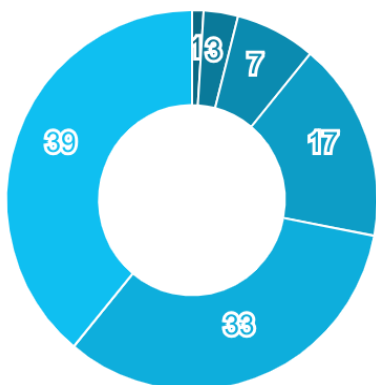
**13%**

Hlavní vedoucí a jeho zástupci se dlouhodobě nemění.  
**87%**



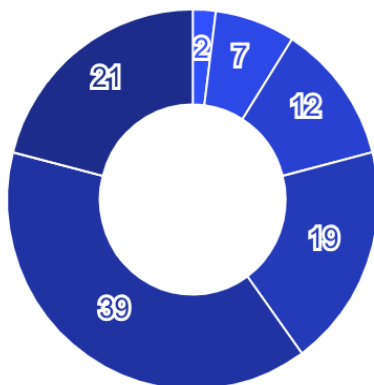
**79%**

Rada přibírá nové členy, její složení se často mění.



- Nejsem spokojený
- Jsem spokojený
- Jsem naprosto spokojený

**21%**  
Rada je neměnná již řadu let.



- Rozhoduje jedinec
- Kolektivní rozhodování

# 70% respondentů přidalo vlastní komentář ohledně rozhodování v oddíle

\* Kompletní výčet slovních komentářů je uveden v příloze č. 4.

Nejčastěji převažují modely společné domluvy, porady, možnosti vyjádřit se všem, nadnesení nápadu, diskuze nad ním a společné rozhodnutí, v některých případech rozhodnutí přijímá jen hlavní vedoucí a někdy i proti vůli ostatních vedoucích, byť toto je spíše krajní varianta, která se objevila v různých obdobích jen výjimečně. Na druhou stranu v jednom případě byla zmíněna i varianta pravidelného parlamentu oddílu, který se schází každý měsíc.

*„Někdy těžká demokracie, jindy těžká diktatura, jak co :)“*

*„Demokracie.“*

*„Dohoda.“*

*„Hlasováním.“*

*„Že každej má své slovo.“*

*„To co se řekne je a nic tím nehne.“*

*„Hlavní vedoucí rozhodne a většinou nechce o ničem diskutovat, ani když je proti celý zbytek vedení.“*

*„Máme každý měsíc parlamenty, kde se snažíme na všem dohodnout. V čele je premiér, který ovšem pouze koriguje debatu, o ničem nerozhoduje sám (...). Pokud se po delší době nedokážeme dohodnout, přichází hlasování. Vedoucí mají určitou volnost v rozhodování u akce, kterou sami pořádají.“*

# 62% respondentů přidalo vlastní komentář ohledně obměny v oddílech, kde je jeden hlavní vedoucí

\* Kompletní výčet slovních komentářů je uveden v příloze č. 5.

*„Hl. Vedoucí zůstává pořád neměnný, instruktoři-vedoucí odchází většinou po skončení SŠ.“*

Neměnnost hlavního vedoucího je nejčastěji zmiňovaný model, kdy se přirozeně obměňují vedoucí i instruktoři. Byla zmíněna řada modelů, kdy je hlavním vedoucím stále zakladatel oddílu, tedy již po řadu dekád. V řádu vyšších jednotek bylo zmíněno, že hlavní vedoucí – zakladatel se vyměnil v posledních letech, nebo je tato výměna v procesu. Často je zmiňován průběžný odchod a obměna vedoucích, instruktorů, ale i hlavních vedoucích s koncem studia na VŠ, nebo založením vlastní rodiny.

*„Z dětí se často stávají instruktoři/vedoucí, kteří ve většině případů zůstávají členy, ale zvyšuje se poměr vedoucích vůči dětem.“*

To potvrzuje i dříve uvedený celkový poměr 3,6 členů na jednoho vedoucího (jakéhokoliv typu), jak vyplynulo z odpovědí respondentů. Je však třeba zohlednit, že tento poměr se týká oddílů, ze kterých se respondenti zapojili do dotazníku, nikoliv v celé organizaci.

*„Hlavní vedoucí se vymění cca jednou za 5-10 let.“*

Obměna hlavních vedoucích v horizontu 5 až 12 let je dalším nejčastěji zmiňovaným modelem.

*„Většinou hlavní vedoucí vydrží 3-5 let do doby, než začne mít svou vlastní rodinu. Každý rok máme aspoň 2 nové instruktory.“*

Méně častý model, ale také významněji zastoupený.

Ostatní modely jsou dle výpovědí spíše výjimečné, ať již se jedná o model, kdy mladí spíše odcházejí a oddíl tak „vymírá“, nebo oddíl střídá hlavního vedoucího v řádu jednotek let. Ale existují i další výjimky např. trojice hlavních vedoucích, kteří se na pozici pravidelně střídají, hlavního vedoucího zastupuje rodinný příslušník, či funkce hlavního vedoucího již *de facto* neexistuje a hlavní vedení je/bylo sdíleno mezi více vedoucími apod.

*„Od nás všichni spíše jen odcházejí. Ale noví členové přicházejí opravdu výjimečně. Samozřejmě, někdo občas doroste do věku, kdy se může začít zapojovat, ale... jde to pomalu, a oddíl tak zaniká : („*

## **40% respondentů přidalo vlastní komentář ohledně obměny v oddílech, kde působí oddílová rada**

\* Jedná se o 4 následující odpovědi

*„Dorůstají rádci, **co** do vedení pronikají a jsou zvaní na "rádcování", sešlosti vedení. Ta probíhají cca jednou za měsíc a půl.“*

*„Na vedení se podílejí víceméně všichni, aspoň teda hlavní vedoucí to tak chce, ale jelikož spousta z nich jsou ještě studenti, tak nemají třeba tolik času, ale snaží se všichni. A složení se často mění, jelikož jakmile někdo dovrší 18 let, tak se stává vedoucím a tím pádem i členem rady.“*

*„Schází se na tzv. parlament a řeší se různé situace a akce.“*

*„V oddílové radě je každý člen 18+.“*

# Spokojenost se svojí pozicí v oddíle



**89%**  
respondentů  
je se svojí  
pozicí v oddíle  
spokojeno

Mezi respondenty panuje vysoká míra spokojenosti se svojí vlastní pozicí v oddíle. Průměrná výše spokojenosti je na stupnici 0 až 5 na úrovni 3,95. Křivka normálního rozdělení je tak v tomto případě posunuta do středu pozitivního segmentu a vysoce nad normálním rozdělením je i nejvyšší kladné hodnocení na stupni 5.

**Z dat nelze prokázat žádnou souvislost mezi typem vedení a spokojeností s vlastní pozicí v oddíle.**

Spokojenost s vlastní pozicí také nesouvisí s tím, jakou roli či pozici v oddíle respondenti zastávají, **pokud** tedy **spokojení jsou, jsou spokojeni na všech úrovních i ve všech přidělených i neformálních rolích a pozicích.**

Existuje ale středně významný přímo úměrný vztah mezi spokojeností s vlastní rolí (pozicí) v oddíle a tím, jakou váhu členství v oddíle má v životě respondentů. Tedy, **s nárůstem vnímání větší váhy členství v oddíle v životě respondenta narůstá i spokojenost se svojí pozicí v oddíle.**

**Stejně tak platí, že více jsou spokojeni se svojí rolí respondenti z oddílů větších (cca od 20 respektive 25 členů a více).** Logicky se nabízí vysvětlení, že příčinou může být větší dělba povinností a tedy méně povinností pro jednotlivce a tedy menší stres spojený s pozicí v oddíle (byť toto z dat nemůžeme prokázat).

Účast na nedávných akcích, které respondenty motivovaly k další práci v oddíle, finanční situace ani jiné nezmíněné aspekty na které jsme se v dotazníku ptali, nemají žádný zvláštní statistický dopad na spokojenost s vlastní pozicí v oddíle.

Inspirativní pro **pochození nespokojených 11 % respondentů**, je podívat se na jejich vlastní komentáře. **Většinou se objevuje pocit odstrčení, neuznání, rigidnost hlavního vedení vůči novému a změně zaběhlého chodu fungování oddílu. Nechybí ale také nevyvážená dělba práce, kdy většina oddílu není aktivní a veškerá činnost je na daném respondentovi či úzké skupině kolem něj. Posun v hierarchii** pak často vnímají (**logicky**) jako smysluplný pouze **směrem dolů**, či uvažují o změně oddílu nebo dokonce ukončení činnosti.

Zároveň (**emočně a hodnotově**) **většina nespokojených respondentů má často zájem být aktivní a posunout se ve vedení oddílu směrem vzhůru** - buď zdravě asertivně a bez debat nebo při splnění kvalitativních podmínek, jako je podpora a pomoc, spolupráce oddílu apod. **Této potenciální skupině by mohla pomoci např. dlouhodobější forma koučování, externí podpory i výpomoci v konkrétních případech činností či potřeby.** Zároveň se nejedná o příliš velkou skupinu, takže taková opatření mohou být relativně flexibilní. Každopádně tuto skupinu je možné považovat za **rizikovou vzhledem k využití jejich potenciálu a zájmu posunout se** v hierarchii oddílů výše.

## 36% respondentů přidalo vlastní komentář ohledně své spokojenosti

\* Komplettní výčet slovních komentářů je uveden v příloze č. 6.

„Vyhovuje mi postavení, na jakém jsem.“

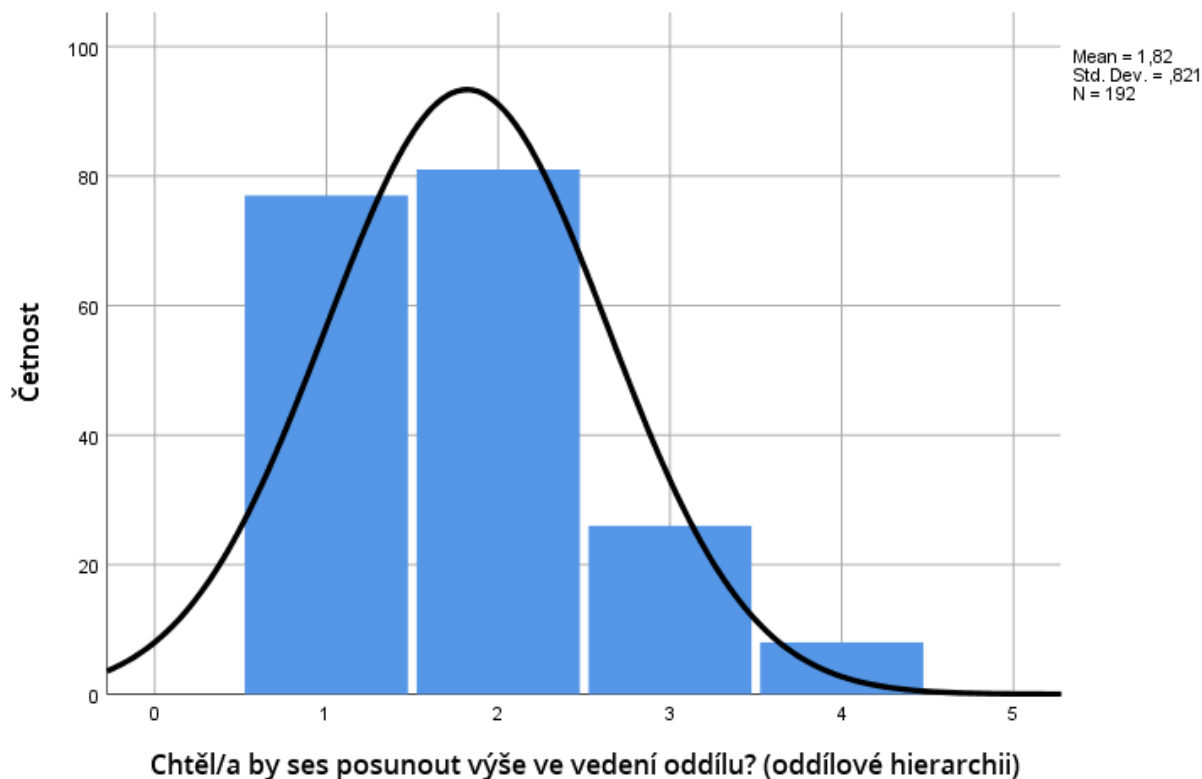
„Jsem spokojený, nemám ani moc práce, ani se nenuším.“

„Jsou věci, které bych chtěla trošku jinak, ale realisticky to moc nejde.“

„Myslím si, že pro oddíl dělám opravdu hodně a nečekám žádné odměny. Ale občas by **díky** bodlo.“



# Zájem posunout se výše v oddílové hierarchii



40%

77

Respondentů  
se NECHCE  
posunout

42%

81

Respondentů  
se CHCE  
posunout  
ALE...

14%

26

Respondentů  
se CHCE  
BEZ DEBAT  
posunout

4%

8

Respondentů  
se nemá kam  
posunout

**Největší zájem posunout se výše v oddílové hierarchii BEZ DEBAT mají mladí respondenti do 18 let věku.** Mezi staršími 20 let se již takový nevyskytuje žádný.

Významně vyšší podíl těch, kteří odpovídali **ANO, ALE... se vyskytuje právě v 18 roku života a u 19ti letých už začíná převažovat podíl těch, kteří zájem nemají.** U starších 25 let jsou již ti se zájmem o posun v hierarchii oddílů spíše výjimkou a již významně převažuje podíl těch, kteří nechtějí (Pomineme-li ty, kteří již HV jsou nebo na otázku neodpověděli).

Nicméně dle kvalitativních vyjádření i **ve skupině, která NYNÍ NECHCE, jsou jedinci, kteří jsou potenciálními vedoucími na vyšších úrovních či dokonce na úroveň hlavního vedoucího** – jen v současné době jsou naprosto spokojeni se situací, jaká je – což svědčí i o kvalitě oddílů a jejich vedení. Často také studují a nemají potřebu řešit hierarchii a funkce

– zkrátka dělají, co je baví a **hierarchii vnímají spíše formálně a ne jako zcela podstatnou**. Zároveň v řadě oddílů, přibývá starších instruktorů a vedoucích, ze kterých se **v případě potřeby mohou rekrutovat i noví hlavní vedoucí** – pokud by taková potřeba v oddíle vyvstala, nicméně nyní tuto potřebu dotčení respondenti nevnímají.

Analytická předpověď potenciálu velikosti skupiny, která má tendenci udržet se dlouhodobě jako vedoucí na vyšších pozicích z respondentů dotazníků není příliš povzbuzivá – pouhá 2 %. Nicméně tato předpověď vychází pouze z vyjádřeného zájmu, nezahrnula žádné další aspekty, zároveň se jedná o posun výše, nikoliv setrvání na své současné pozici. Vzhledem k vysoké spokojenosti lze počítat, že potenciál udržení stávajících pozic vedoucích rolí je většinový a **největší dynamika tohoto potenciálů je u výše popsané rizikové skupiny aktivních nespokojených**. Zároveň je třeba upozornit, že tato riziková skupina se nepřerývá se skupinou aspirujících na posun i chuť stát se hlavním vedoucím.

Délka působení respondenta v oddíle částečně pozitivně ovlivňuje chuť posunout se výše v oddílové hierarchii, a to nejvíce v rozmezí od 5 do 12 let působení v oddíle. **V zásadě se ukazuje, že se jedná o skupinu, která v oddílech vyrůstala od raného dětství**. Druhou takto potenciální skupinou, byť **několikanásobně menší, jsou ti, kteří v oddílu působí velmi krátkou dobu jednoho až dvou let a zároveň jsou již mladí dospělí**, tedy do oddílu přišli již jako vedoucí či instruktoři bez vlastní dětské zkušenosti s oddílem.

Velikost oddílu nemá vliv na chuť posunout se v jeho hierarchii výše.

**Významně vyšší potenciál pro posun mají ti, kteří se věnují péči o děti a hry, ale také komunikaci na webu, sociálních sítích apod.** a ti, kteří nejsou správci oddílového majetku.

Nepřekvapivý je fakt, že **výrazně vyšší zájem k posunu nahoru je u instruktorů**, naopak výrazně menší u vedoucích.

Typ vedení oddílů a způsob rozhodování nemají specifický statistický vliv na zájem posunout se v oddílové hierarchii výše.

**Z pohledu bariér – typů činností vedoucích**, kterým se budeme ještě věnovat v samostatné části, specifické odchylky od průměru všech respondentů jsou u aspirantů na posun v oddílové hierarchii následující:

- **Ti, kteří se chtějí posunout bez debat, mají významně vyšší zálibu ve fundraisingu** (získávání finančních prostředků) **a v rozhodování o podstatných věcech, nebojí se zodpovědnosti**.
- Zároveň z pohledu socioekonomického výrazně častěji uvádějí, že by se i jim osobně nějaké prostředky hodily – nicméně to lze přičíst tomu, že drtivá většina z nich je ještě ve finančně neproduktivním věku.
- **Ti, kteří se chtějí posunout, ať již bez debat nebo s nějakou překážkou, mají výrazně vyšší zálibu v P.R.**
- Stejně tak ti, kteří se nechtějí posunout, tak mají významný nezájem či nechut k **P.R.**

Žádný jiný z dotazovaných aspektů nemá významný statistický vliv (oproti průměru respondentů) na chuť posunout se v oddílové hierarchii výše. Ten je uveden v samostatné kapitole věnující se bariérám.

# Důvody pro Ne/Zájem posunout se v oddílové hierarchii dle jednotlivých skupin respondentů

*„Prostě ráda tvořím věci, ráda dělám věci pro jiné a mám ráda lidi v našem oddíle.“*

*„Naučím se spoustu nových věcí, které mohu využít i v normálním životě.“*

## ANO, bez debat

### Láká mě na tom především...



V grafu vyjádřena četnost důvodů z celkového počtu respondentů 25.

## **46% respondentů odpovídajících „ANO, bez debat“ přidalo vlastní komentář**

*„Brzy budu hlavní vedoucí a už se na to těším!“*

*„Budu moci být kde chci a ještě budu mít tu čest přiložit ruku k dílu. A vidina, jak pomáhám téhle naší rodince, je skvělá!!“*

*„Když vidím, jak rostou ti, kteří nastoupili do oddílu už ve chvíli, kdy jsem v něm měla nějakou zodpovědnost, chtěla bych vidět i je, jak postupně tu zodpovědnost získávají.“*

*„Možnost ovlivnit oddíl a představit ho více veřejnosti. Ať si nemyslí, že jsme ti co přežijou v přírodě a nic jiného neděláme.“*

*„Náš oddíl je boží!!!“*

*„Naučím se spoustu nových věcí, které mohu využít i v normálním životě.“*

*„Naučím se tam mít velkou zodpovědnost za děti, starat se o ně a dá mi to velkou zkušenost do života.“*

*„Nemám nějakou určitou motivaci, jak už jsem řekla, součást života, nedovedu si představit, že bych odešla, takže je jasné, že tam zůstanu a s tím se doufám budu i posouvat dále.“*

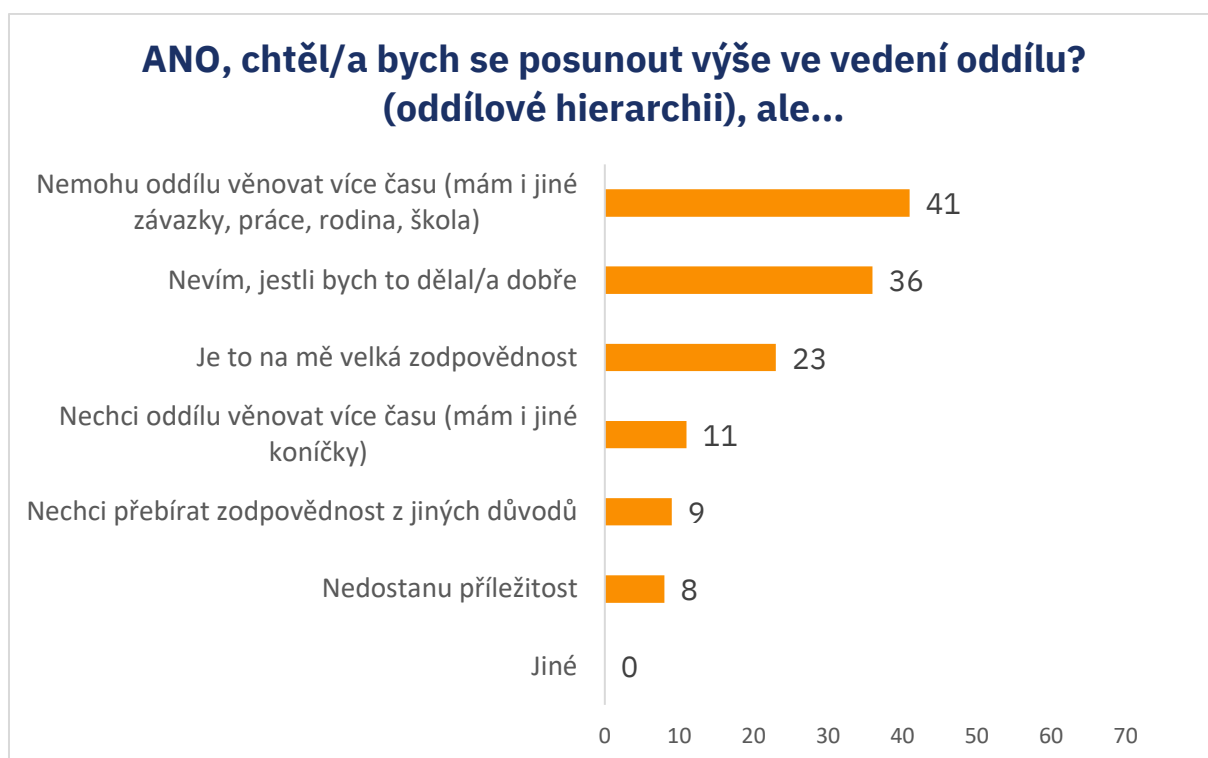
*„Prostě ráda tvořím věci, ráda dělám věci pro jiné a mám ráda lidi v našem oddíle.“*

*„Ráda bych se naučila rozumět dětem a dělat je šťastnými.“*

*„Uvolnění kapitánského místa ostatním.“*

*„Že strávím s dětmi a vedoucími 14 dní.“*

## ANO, Ale...



V grafu jsou vyjádřeny počty důvodů z celkového počtu 70 respondentů.

## 49% respondentů odpovídajících „Ano, ale...“ přidalo vlastní komentář

\* Kompletní výčet slovních komentářů je uveden v příloze č. 7.

*„Problém všech - čas.“*

*„Je to vše jen o mých osobních prioritách. Nyní je oddíl v mém žebříčku na 3. místě...“*

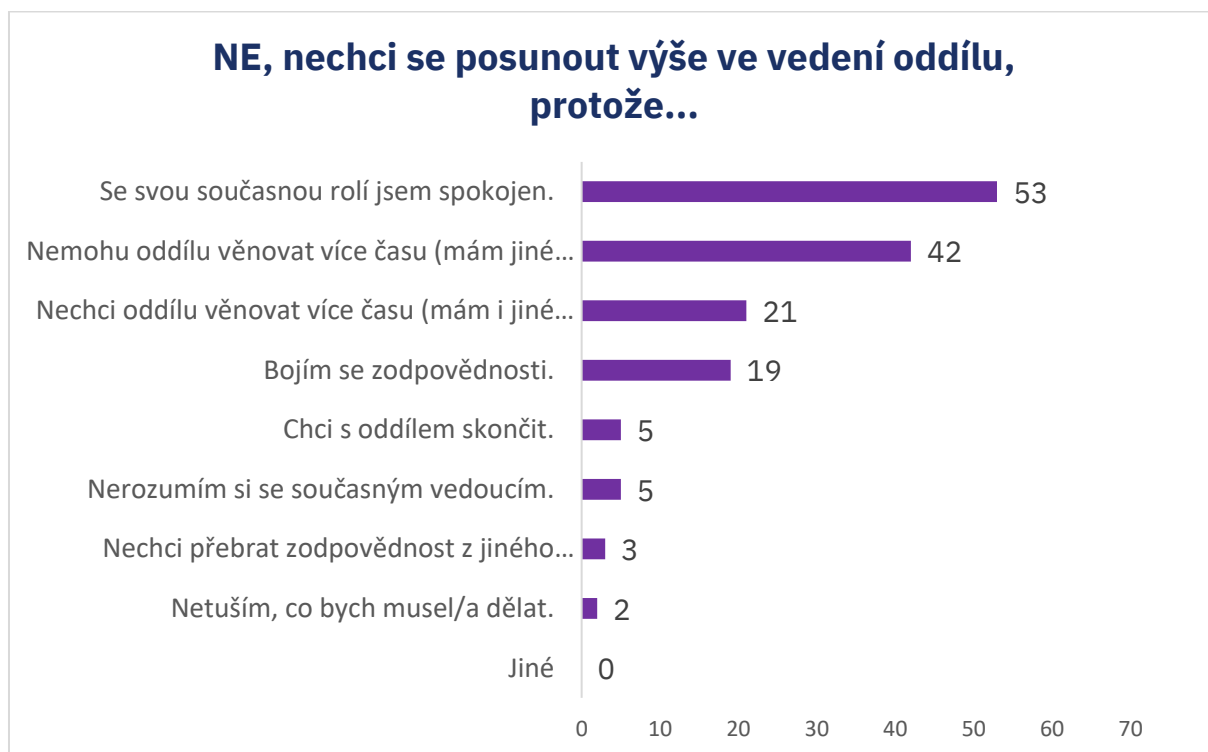
*„Od doby, co jsem dělala vedoucí, jsem si ve svém oddíle připadala odstrčená.“*

*„Občas je toho až nad hlavu.“*

*„Jsem naprosto spokojená tak jak to je.“*

*„Jsem ráda, že mě povýšili, ale nevím, jestli bych zvládla být vedoucí.“*

## Ne, protože...



## 24% respondentů odpovídajících „Ne, protože...“ přidalo vlastní komentář

\* Komplettní výčet slovních komentářů je uveden v příloze č. 8.

*„Myslím si, že teď to šlape.“*

*„Jsem se svou rolí spokojen. Máme výbornou vedoucí...“*

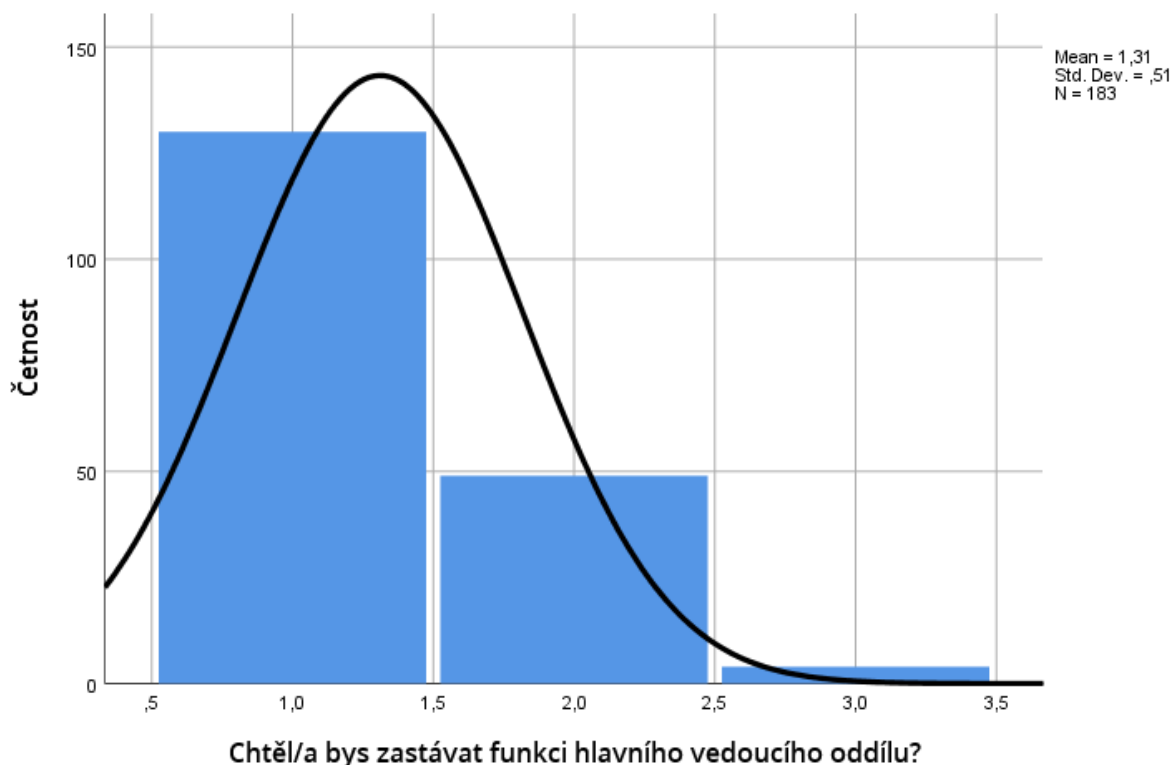
*„Je důležité mít motivaci, ale je špatně, když jí ztrácíte kvůli lidem v oddíle a jejich chování.“*

*„V našem oddíle je v kruhu vedoucích jiná mentalita, než je ta moje... Ostatní vedoucí mě proto nepřijali. (Což je pochopitelné).“*

*„V oddíle můžu organizovat, co chci. Spíše je problém s informacemi. Nevím, jaké jsou možnosti skrz asociaci.“*

*„Až dostuduju, budu uvažovat o zastání nějaké funkce, bude-li to třeba.“*

# Zájem stát se hlavním vedoucím



<b>71%</b>	<b>27%</b>	<b>2%</b>	<b>10</b>
<b>130</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Respondentů se NECHCE stát HV</b>	<b>Respondentů se CHCE stát HV, ALE...</b>	<b>Respondentů se CHCE stát HV BEZ DEBAT</b>	<b>Respondentů neodpovědělo (většinou již HV)</b>

**Zájemci o post hlavního vedoucího „bez debat“ jsou všichni mladší 21 let.** Podíl respondentů odpovídajících „ano, ale“ a „ne“ je ve věkových skupinách prakticky stejný, pouze ve věkové skupině 25+ již prakticky převažují odpovědi „ne“ (a nebo již jsou HV).

**Ti, kteří se chtějí stát HV „bez debat“, jsou členy oddílu v rozmezí 8 až 13 let.** Podíl těch, kteří se nechtějí stát HV, se významně navyšuje po 12. roce členství v oddílu. (Což odpovídá - pokud do oddílu vstoupí v 6 letech - dosažení 18. roku života a většinou i konci středoškolského studia).

**Pohlaví nemá na zájem stát se HV žádný specifický vliv.**

Existuje poměrně silná prokazatelná závislost mezi rolí komunikace s rodiči a chutí stát se HV, byť zároveň podíl těch, kteří komunikují s rodiči a zároveň se nechtějí stát HV, je výrazně

vyšší než průměr. Znamená to ale, že pokud chuť stát se HV respondent má, s vysokou mírou pravděpodobnosti zastává/zastával také roli **komunikace s rodiči** – již od poměrně mladšího věku. **Podobně**, je tomu s rolí **komunikace na sociálních sítích, webu apod.**, byť zde je síla vztahu nižší než v případě komunikace s rodiči. Zároveň se jedná o oblasti s nižším podílem obav z této činnosti oproti ostatním. Proto **se jedná o vhodné oblasti, kterým by se mohli mladí aspiranti věnovat na začátku své cesty při přípravě na roli HV. Ideálně s patřičnou podporou, a od věku cca 14 let.**

Dominantní akcí, která respondenty motivovala pro další práci v oddíle a zároveň má statistický vztah k chuti stát se hlavním vedoucím je **školení vedoucích TOM**. Podíl účastníků školení v kategoriích „nechce se stát HV“ a „Ano, ale...“ není ale příliš veliký, jedná se o 10% a 14%. V **Kategorii „Ano, bez debat“** je to 50%. Zde je nutno ale připomenout, že se jedná o velmi malou skupinu. Nicméně i věcně můžeme usuzovat, že účast na **školení vedoucích TOM bude cestou i k motivaci stát se HV.**

**Z kontextu dat potom vyplývá doporučení na školení vedoucích zvat již mladé aktivní tomíky v oddílech od relativně nízkého věku 14 let, neboť zde existuje vyšší potenciál, že budou mít zájem i do budoucna stát se HV.** Reálně i případ ve 14 letech je mezi respondenty zaznamenán. Ve věcném kontextu je možné zmínit fakt, že po 15. roku života se takoví jedinci budou také s nejvyšší mírou pravděpodobnosti zažívat v nové životní roli středoškolského studia (příp. vyučení) a mohou tedy být připravováni a podporováni přijmout i další role spojené s oddílem. Zároveň se jejich znalosti a povědomí o aktivitách HV budou rozšiřovat, např. právě v rámci školení vedoucích TOM. **V oblasti osobní chuti a motivaci je zkrátka věková skupina do 20 let nejvýznamnější.** Zároveň se v průběhu osvědčuje na nižších vedoucích/instruktorských pozicích v oddíle. Potenciální zájemci o pozici HV se častěji angažují zejména v oblastech komunikace s rodiči, sociálních sítích, webu a fundraisingu.

Za povšimnutí stojí také, že značná část těch, kteří by roli HV zvažovali, ale mají nějaké bariéry, se zatím spíše účastnili akcí typu LTŠ, Zdravokurz atd., ne však samotného školení vedoucích TOM.

Také platí, že **47% respondentů, kteří odpověděli „Ano, ale...“ v poslední době nebylo na žádné akci, která je motivovala pro práci v oddíle.** Zároveň podíl těch, kteří mají zájem **stát se HV**, je vyšší mezi respondenty, kteří **jsou součástí oddílů účastníků se mezi-oddílových akcí a setkání.**

**Ze skupiny respondentů z oddílů s jedním HV možnost stát se HV s „ale“ připouští 22% respondentů (49 osob).**

**V oddílech, kde je jeden HV, je chuť stát se HV významně nižší, než se jím nestát.**

Ze skupiny respondentů, kteří odpověděli „ANO, ale“ je to to 57% (28 respondentů) a s odpověďmi „Ne, protože“ je to až 75% respondentů (98 osob).

**V oddílech s oddílovou radou, možnost stát se HV s „ale“, připouští 12% respondentů (6 osob).**

**V oddílech s jiným modelem vedení, možnost stát se HV s „ale“, připouští 30% respondentů (15 osob).**



**Četnost obměny vedoucích**, ať již v oddílech s jedním HV, oddílovou radou či jiným modelem **nemá na zájem stát se HV statisticky výrazný vliv.**

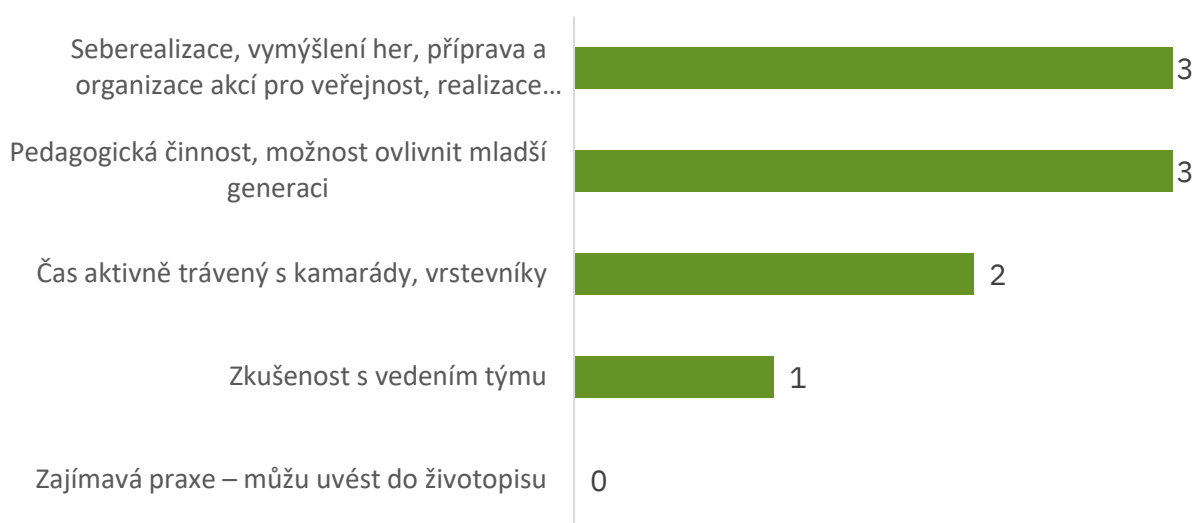
Obdobně jako v případě posunu v oddílové hierarchii platí silný lineární vztah mezi váhou, kterou oddíl má v životě respondentů a zájmem stát se HV.

69% těch, kteří odpověděli „ano, ale“ na možnost stát se HV, hodnotí váhu členství v oddílu na dvou nejvyšších stupních 4 (39%) a 5 (30%).

Spokojenost se svojí rolí/pozicí v oddíle nemá zvláštní dopad na chuť stát se HV – ani v pozitivním, ani negativním smyslu. Také platí, že 93% z těch, kteří se nechtějí posunout v oddílové hierarchii výše, se nechce stát ani HV.

**Mezi těmi, kteří možnost stát se HV připouštějí s „ale“ i „bez debat“ existují významně vyšší bariéry (obavy/nechuť) z PR, Fundraisingu a komunikace s rodiči** – v těchto oblastech by tedy pravděpodobně přivítali největší pomoc buď přímo anebo s překonáním těchto obav, např. delegováním těchto rolí na jiné členy v oddílu.

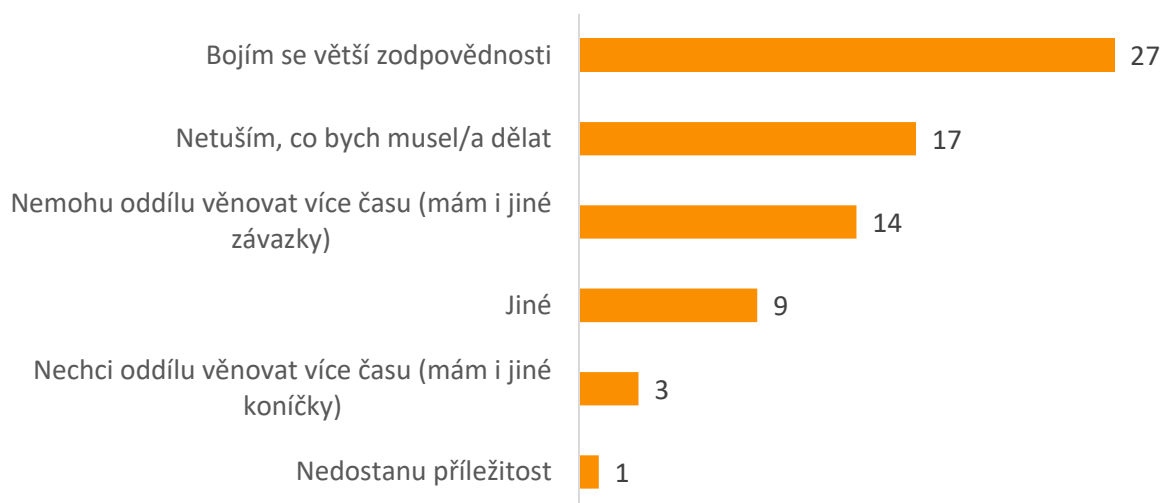
### **ANO, bez debat bych chtěl/a zastávat funkci hlavního vedoucího. Láká mě na tom především...**



### **1** respondent s odpovědí „ANO, bez debat“ také připojil následující komentář

*„ Brzy budu hlavní vedoucí. Těším se, že budu moct pro oddíl udělat něco navíc.“*

## ANO, chtěl/a bych zastávat funkci hlavního vedoucího, ale...



## 11 respondentů s odpovědí „ANO, ale“ přidalo vlastní komentář

*„Bojím se hlavně té zodpovědnosti, toho, že něco pokazím.“*

*„Bojím se té zodpovědnosti, ale máme hlavního vedoucího, který ještě dlouho bude hlavní (snad) a nástupce už máme z naší věkové kategorie asi jasnou, ale rad pomůžu s čímkoli s čím budu moci.“*

*„Jako předtím + opravdu nevím, co všechno to obnáší. Nicméně by mě to lákalo.“*

*„Mám pocit, že až nastane ta správná chvíle, nebude mi nikdo bránit. Moji vrstevníci vidí, že jsem z nich asi nejzodpovědnější a organizace mi jde - takže myslím, že by jim ani nevadilo, kdybych jí byla (stejně tak i u dnešních vedoucích).“*

*„Máme snad nejlepšího hlavního vedoucího takže nevidím důvod a kdybych se k tomu náhodou dostala tak bych potřebovala práci, která by mi umožňovala skloubit práci a oddíl dohromady.“*

*„Máme tu nejlepšího hlavního vedoucí“*

*„Ničeho se nebojím a své důvody jsem uvedla výše :-D“*

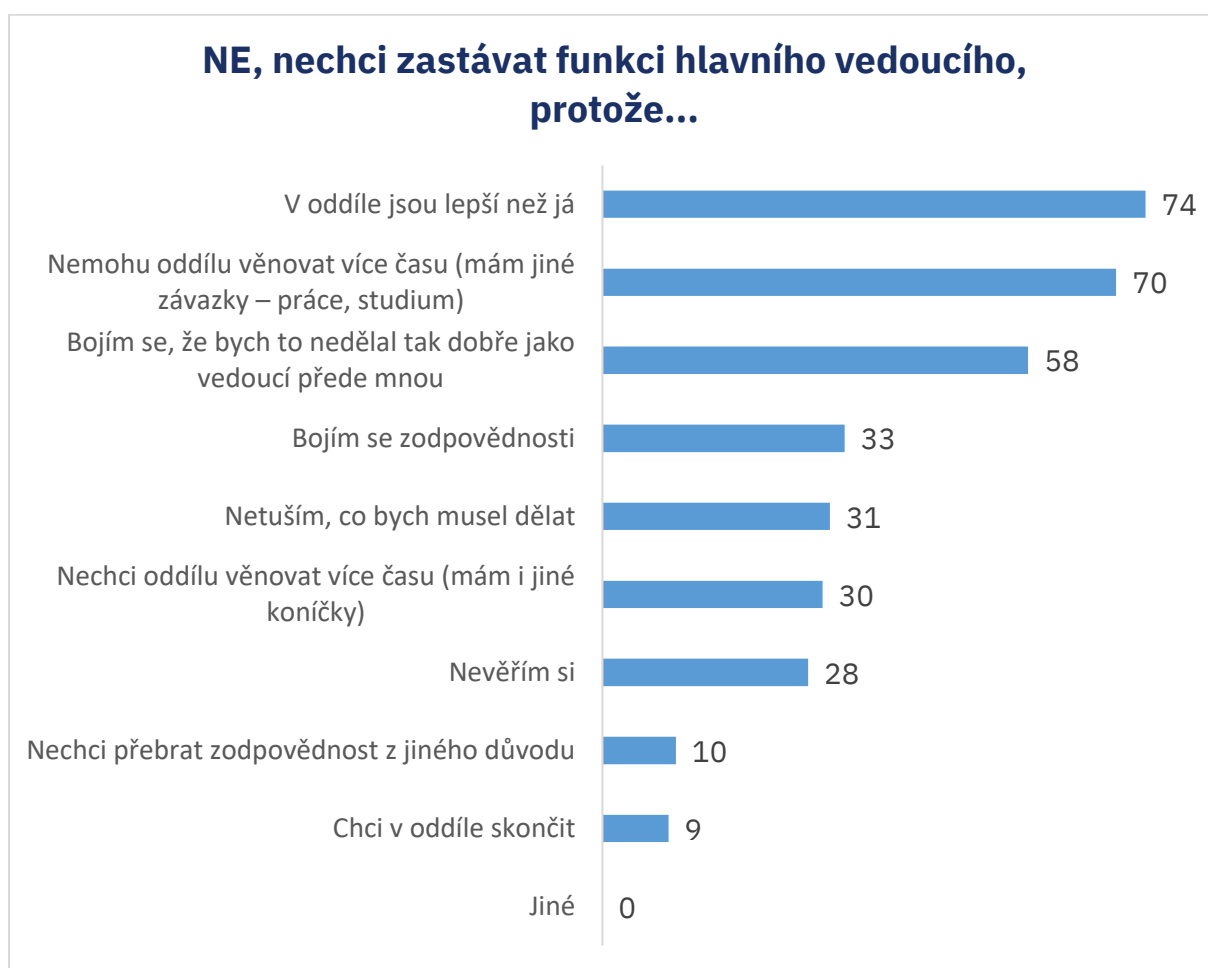
*„Problém je ten, že nechci, abych udělala chybu. Víím, že chybovat je lidské, ale sama sobě nevěřím. Nevěřím si a nemyslím si, že bych to dokázala. Takže kdybych do toho měla jít sama od sebe a navrhnout své vedoucí, že ji vystřídám, tak víím předem, že ani omylem. Prostě NE! Ale pokud by se o tom mluvilo otevřeně a já věděla, že vedoucí není sama, kdo mi věří a měla*

*bych po ruce své blízké a i ji(aspoň pro začátek), tak asi nevidím problém. Šla bych do toho, protože mě to naplňuje. Miluju to a nehodlám se toho vzdát za žádnou cenu! Rozhodně ne kvůli mému špatnému pocitu a mému strachu.“*

*„Přemýšlím o odloučení naší družinky a založení nového oddílu, ale pořádně nevím jak na to.“*

*„To samé jak u předchozí odpovědi. Snad jen ještě to že mám pocit, že mi práce vedoucího/instruktora nejde tak jak bych chtěl, přesto že mě to tak baví.“*

*„Osobní priority“*



## **23** respondentů s odpovědí „NE, protože“ přidalo vlastní komentář

*„Asi by to bylo velmi těžké vést celý oddíl, neumím si to představit!“*

*„Byla by to pocta, ale je to obrovský závazek a nevím, jestli na to mám. A navíc v budoucnu se chci věnovat vysoké škole a kariéře.“*

*„Funkce HV se nijak neliší od funkce vedoucího s tím rozdílem, že člověk musí být pořád k dispozici úřadům s razítkem a svým podpisem, což já z jiného města těžko mohu zvládnout.“*

*„Funkci jsem předala mladším a jsem spokojená.“*

*„Je to obrovská zodpovědnost. Kdybych zjistil, že dokážu skloubit oddíl a svůj ostatní život, tak bych na to pomýšlel za předpokladu, že by se mi dostalo podpory od nynějšího hlavního vedoucího. Pravděpodobnější varianta pro mne by ale asi byla forma jakéhosi zástupce, protože na pozici hlavního vedoucího do budoucna aspiruje dcera hl. vedoucího, která by se na to jistě nejlépe hodila.“*

*„Jsem na to zatím moc malá a s vedoucím, kterého máme, jsme spokojeni.“*

*„Jsem spokojen se současnou situací v oddíle. Pokud bych takovou nabídku dostal, zvážil bych ji. Nevadilo by mi být hlavním vedoucím, ale jsem v oddílu teprve krátce a myslím si, že jsou tam jiní, kteří by si tuto funkci zasloužili více a kterým by to i více šlo.“*

*„Jsem spokojený se současným vedením“*

*„K pozici hlavní vedoucí nemám šanci se dostat, z důvodu velkého počtu více uznávaných vedoucích.“*

*„Myslím si, že vedoucího by měl dělat někdo, kdo je tam už delší dobu a měl by na to pořád čas, což se u nás děje. Zatímco u studenta by to bylo těžké.“*

*„Myslím si, že náš vedoucí ví, co dělá a má bohaté zkušenosti.“*

*„Myslím si, že nejsem úplně vůdčí osobnost, proto bych to radši přenechala někomu schopnějšímu, v oddílu chci však nadále zůstat.“*

*„Myslím, že na to je ještě doooost času:)“*

*„Myslím, že v dnešní době je málo mladých, kteří jsou ochotni se tolik oddílu obětovat. Ale pro náš oddíl by bylo určitě lepší postupné střídání, i když si nemyslím, že by to vedoucí dělal špatně. Jen to dělá už hodně dlouho a je z toho vyčerpaný, bohužel není žádný nástupce, nikdo si dost nevěří. Což je i tím, že se moc nepředávají kompetence, mladí vedoucí nemají moc možnosti něco zkoušet, sami se o to nepřihlásí a hlavní vedoucí jim to tím pádem nepřidělí a vše dělá sám. Naši vedoucí ani nejsou vyškolení v tom, jak pracovat s dětmi, vlastněnou moc nedokáží dělit - a zároveň o tom vědí. V našem oddíle se může stát vedoucím kdokoli a pak je kvalita vedoucích nízká a i tak je nás málo, vysokoškoláci odcházejí a už se nevracejí.“*

*„Náš hlavní vedoucí, oddíl založil a vede ho od jeho začátku doteď, myslím, že jsme všichni naprosto spokojeni s tím, jak to dělá, a neumím si představit v této roli nikoho jiného.“*

*„Naše současná hlavní vedoucí je úplně nejmocnejší, a nešlo by ji nahradit (snad s tím nesekej).“*

*„Nechci být hlavním vedoucím do chvíle, kdy můj předchůdce svou roli bude chtít plnit.“*

*„Nejsem dostatečně sebevědomý, a netroufám si přebrat tak velkou dávku zodpovědnosti. S mým zmatkařstvím a zapomětливostí a ostýchavostí podle mě nejde role hlavního vedoucího dohromady.“*

*„Netuším, je mi zatím 19., uvidím postupem času.“*

*„Oddíl se mnou ve vedení by umřel.“*

*„Pokud bych byl, asi bych to nezvládl dělat sám. Potřeboval bych další lidi, se kterými bych byl na stejné úrovni abychom si navzájem pomáhali.“*

*„Psal jsem u minulé otázky. Máme nového šikovného mladého hlavase, který už se v oddíle vyzná a kterého to baví a doufám, že mu to vydrží.“*

*„Viz předchozí odpověď, protože pokud bych se posouvala výš, bylo by to na post hlavního vedoucího.“*

## **Bariéry – typy činností**

Nejčastějšími bariérami z pohledu typů činností, kterou (hlavní) vedoucí vykonávají nebo by se jim měli věnovat a rozumět jsou sestupně:

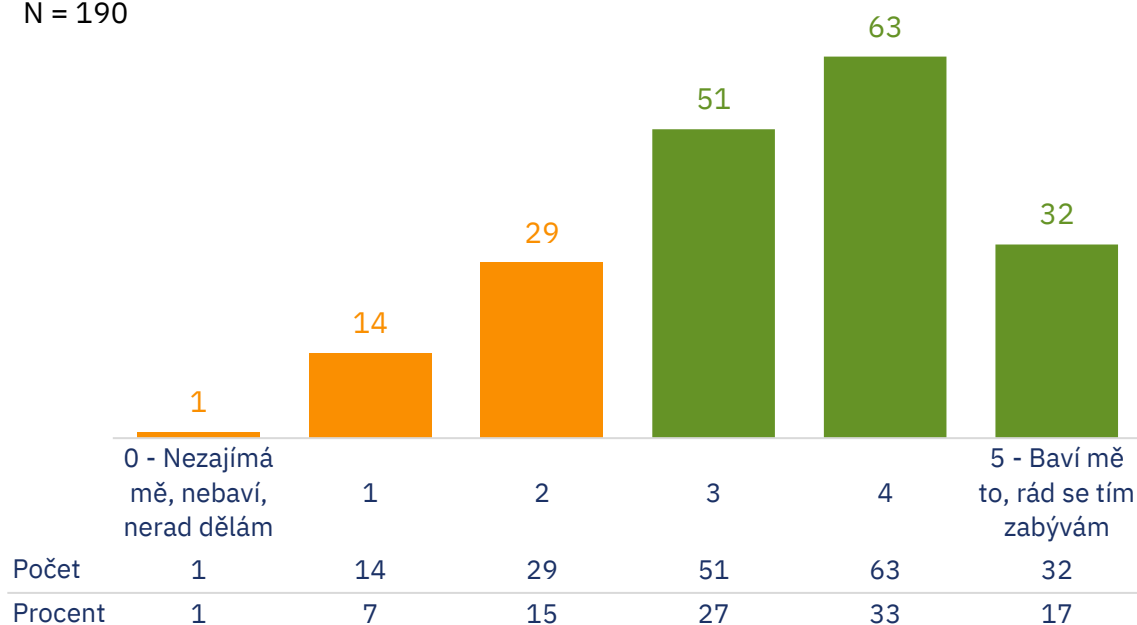
- Fundraising
- Hospodaření oddílu
- Legislativa spojená s vedením oddílu
- Komunikace s ústředím tomíků\*
- Právní odpovědnost
- Vedení zdravotní dokumentace
- PR (komunikace s veřejností a propagace)
- Organizace oddílového roku
- Komunikace s rodiči
- Rozhodování (schopnost rozhodovat o podstatných věcech)
- Řízení týmu vedoucích
- Školení a další vzdělávání se

\*Poznámka vedení: Přitom tam jsou hodní lidé a se vším rádi poradí, pomohou a mají dosti trpělivosti, jsouce vycvičení dlouhými roky služby pro tomíky.

Pro **23%** respondentů je bariérou

## Řízení týmu vedoucích (delegování úkolů na další vedoucí, motivace týmu, hlídání splněných úkolů)

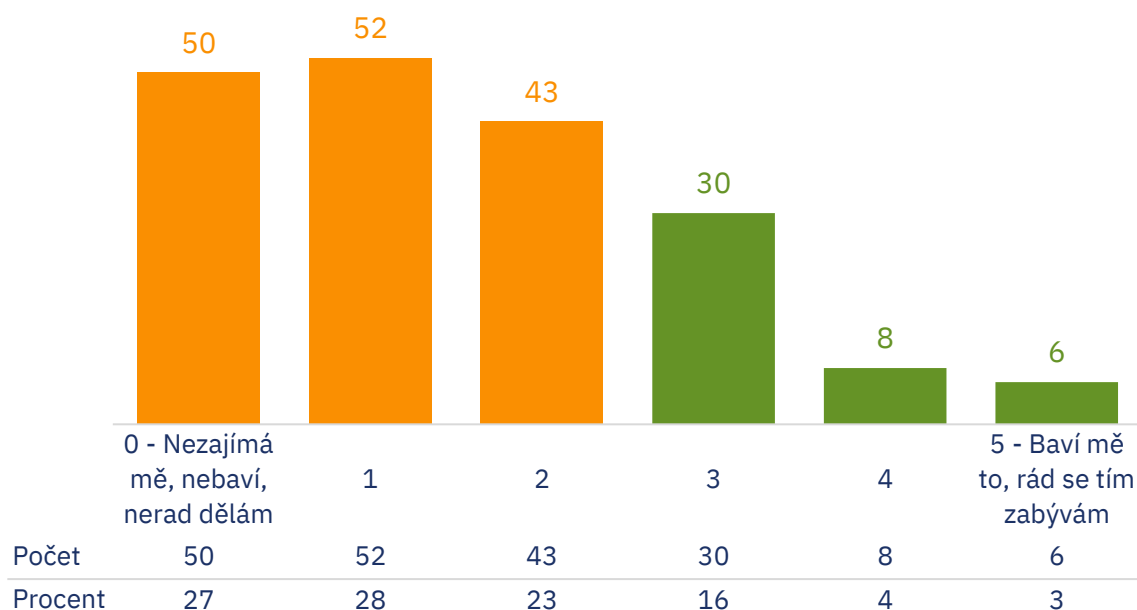
N = 190



Pro **77%** respondentů je bariérou

## Hospodaření oddílu (účetnictví, vyúčtování akcí, kontrola paragonů atd.)

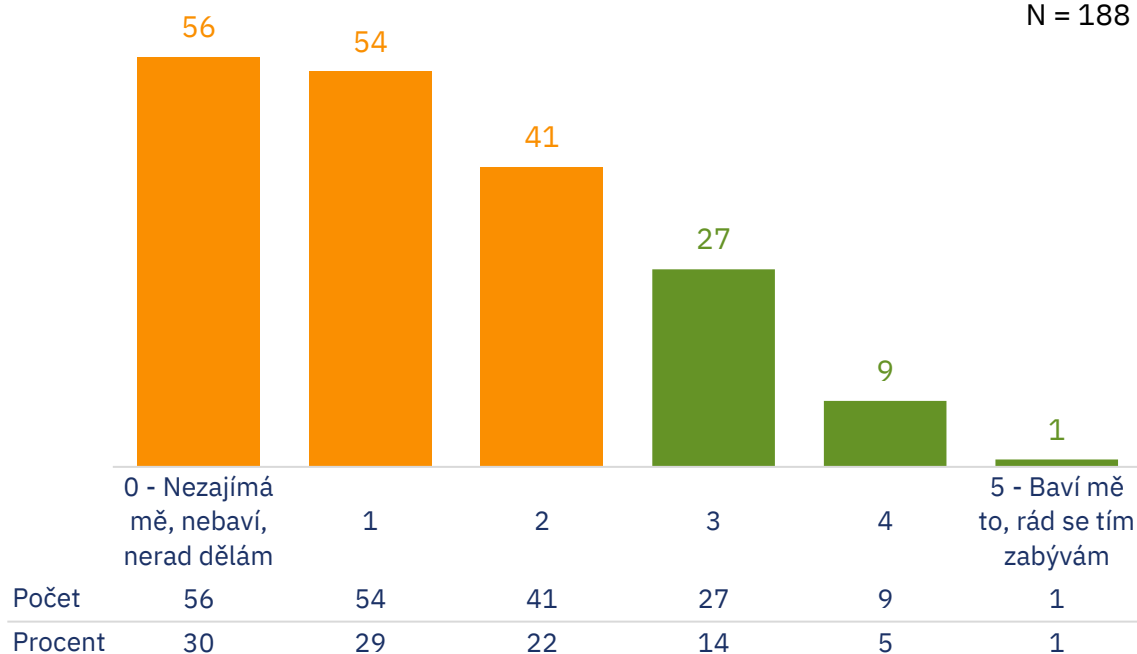
N = 189



## Pro 80% respondentů je bariérou

**Fundraising** (zajištění peněz pro oddíl, psaní projektů, dotace z města, kraje apod.)

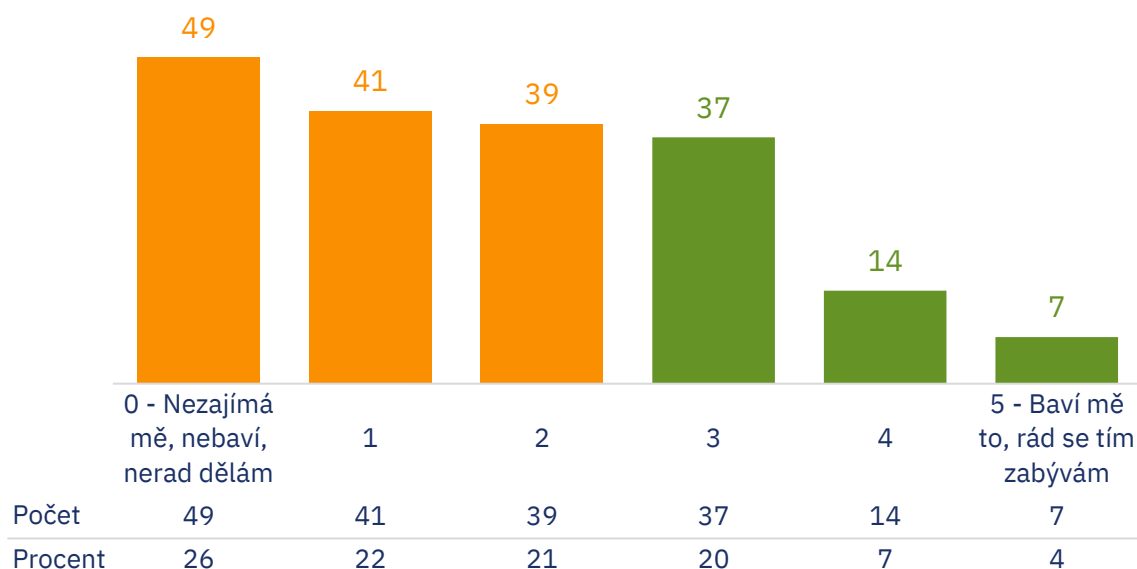
N = 188



## Pro 69% respondentů je bariérou

**Komunikace s ústředím tomíků** (dotace Asociace TOM, Evidence členů)

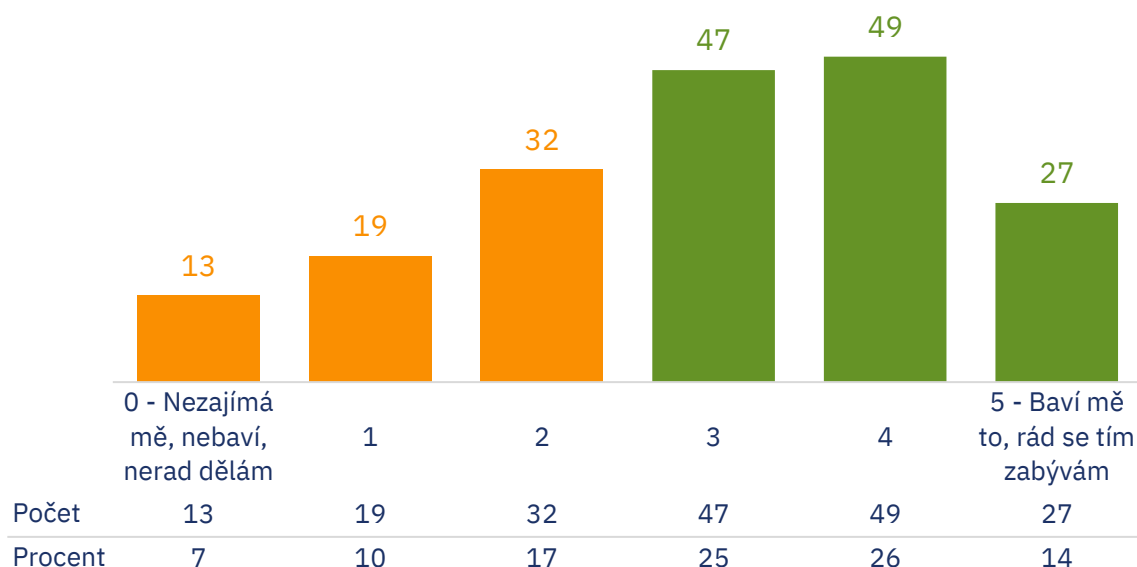
N = 187



## Pro 34% respondentů bariérou

### Komunikace s rodiči (info. o výpravách, zasílání fotografií, prosba o pomoc - brigádu atd.)

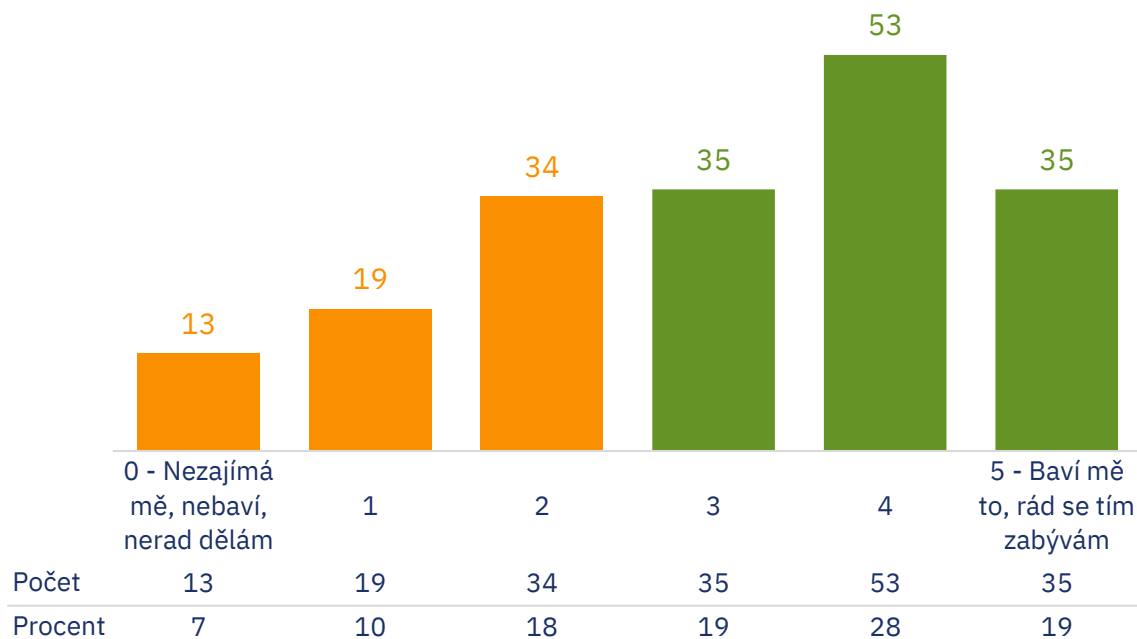
N = 187



## Pro 35% respondentů je bariérou

### Organizace oddílového roku (plánování akcí, harmonogram, objednávky chalup)

N = 189

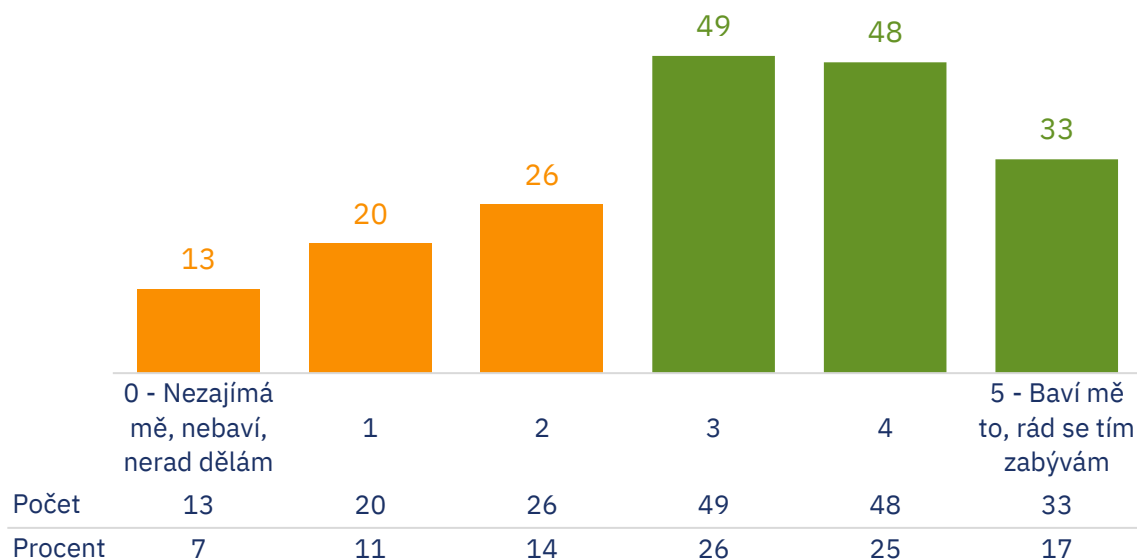




**Pro 32%** respondentů je bariérou

## Rozhodování o podstatných věcech, přijetí zodpovědnosti za rozhodnutí

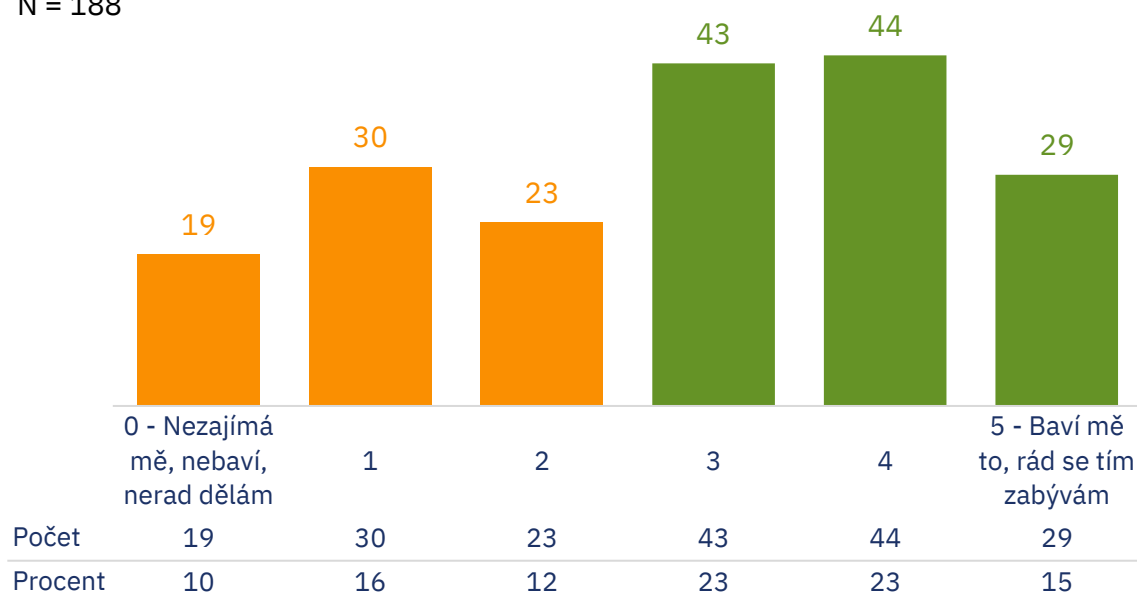
N = 189



**Pro 38%** respondentů je bariérou

## PR (FB, oddílové www, články do Tomíka či jiných časopisů, kronika...)

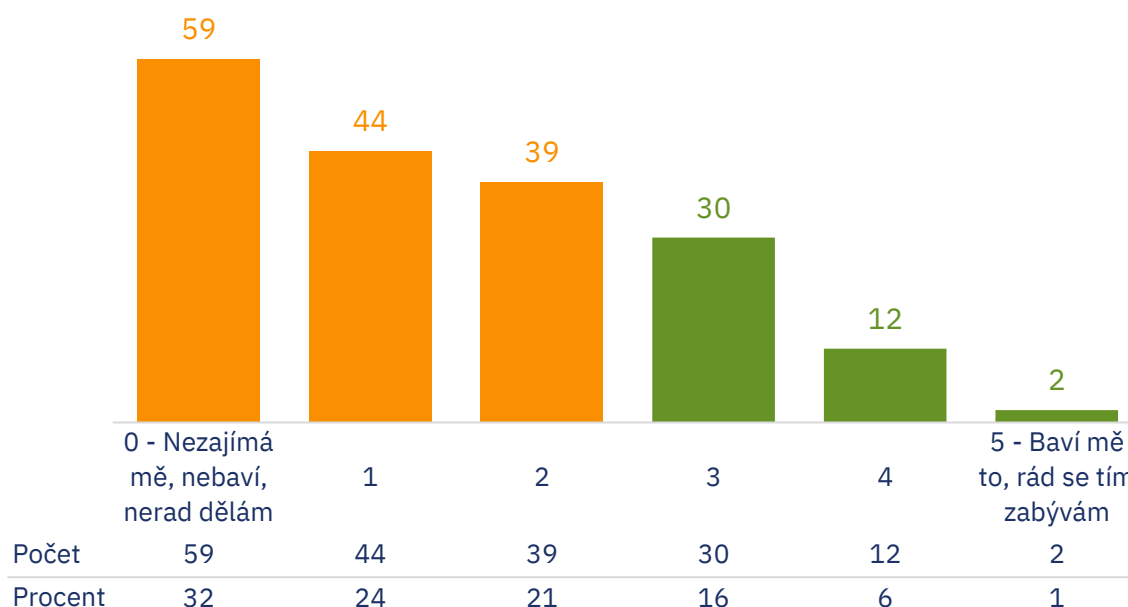
N = 188



## Pro 76% respondentů je bariérou

### Legislativa spojená s vedením oddílu (zákony, vyhlášky, předpisy, hygienické normy)

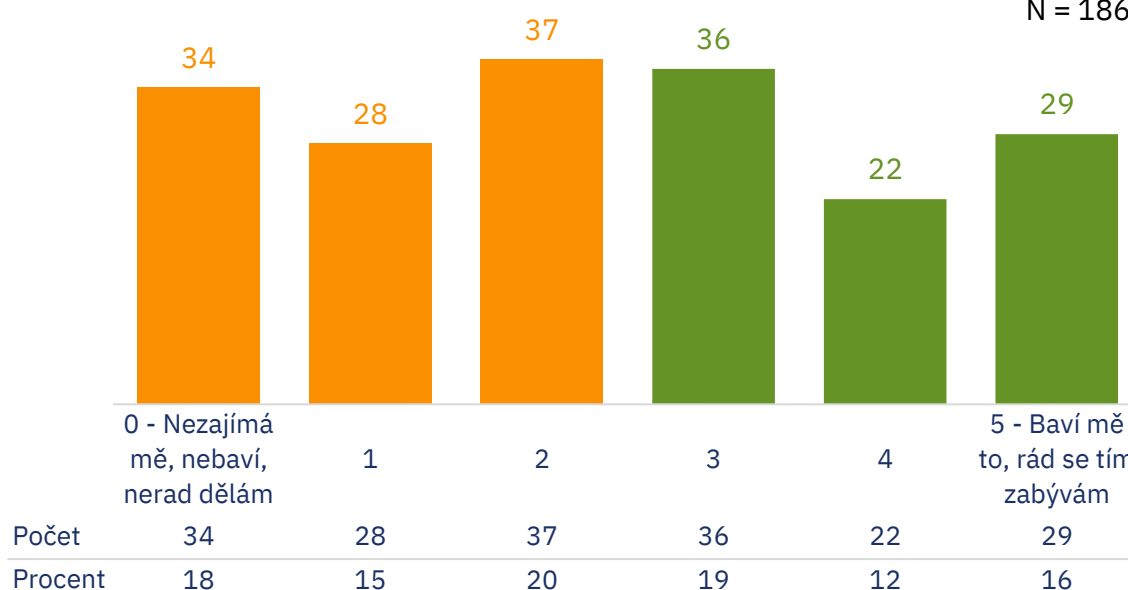
N = 186



## Pro 53% respondentů je bariérou

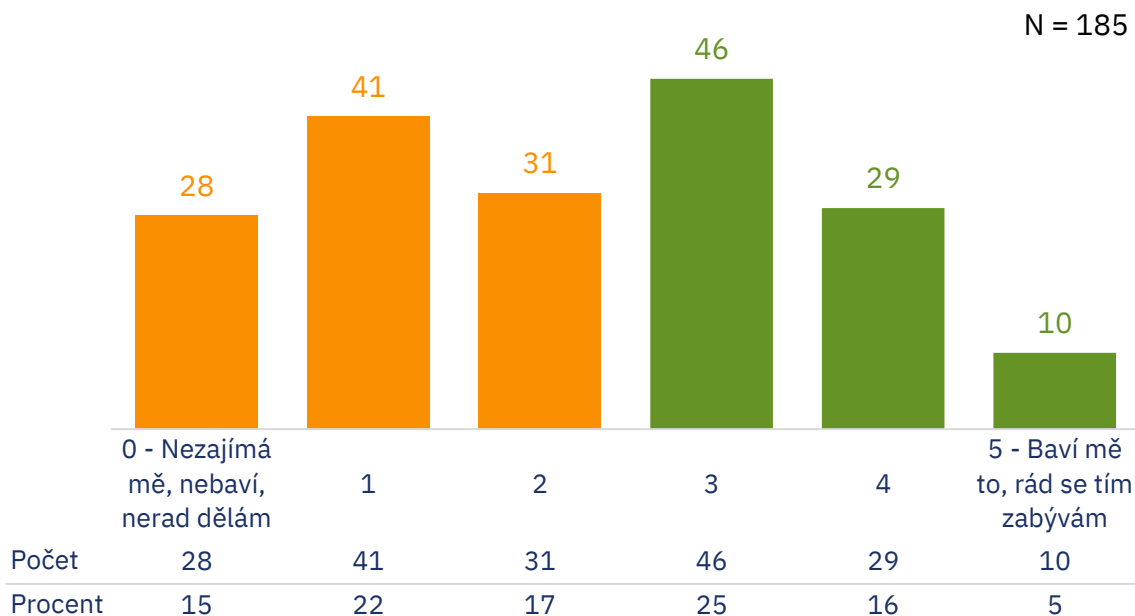
### Zdravotní dokumentace (ošetření dětí na akcích, zdravotní deník, bezinfekčnosti, léky pro děti, výbava lékárničky)

N = 186



## Pro 54% respondentů je bariérou

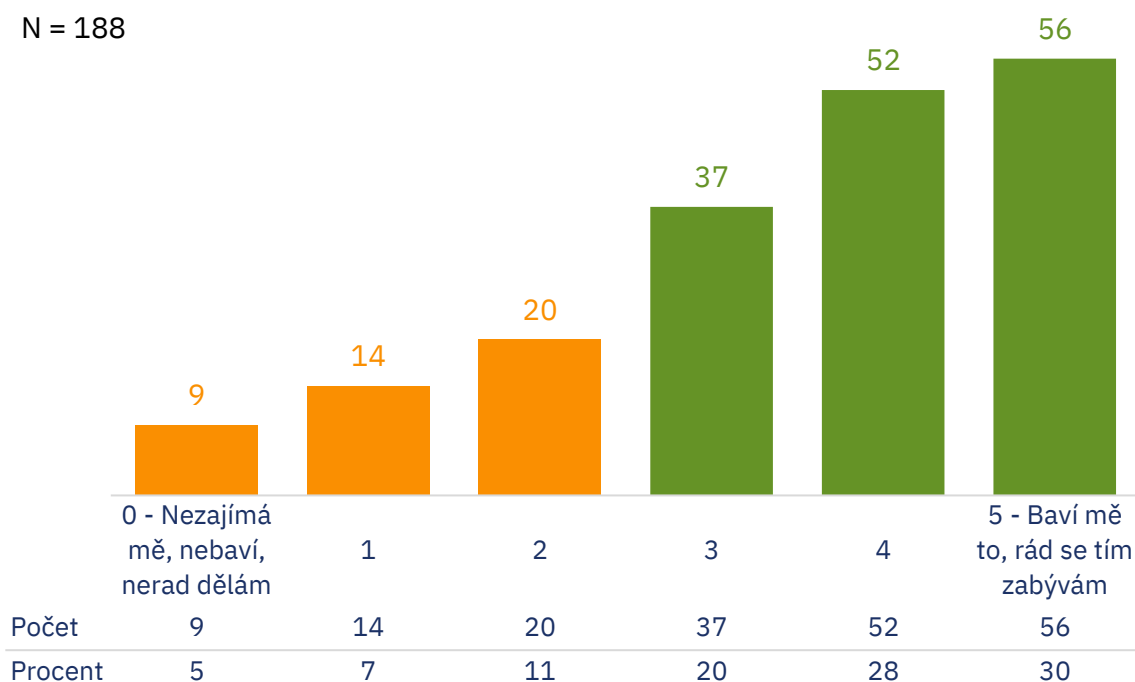
**Právní odpovědnost** za děti na akcích (zodpovědnost za zranění dětí, jednání ostatních vedoucích, škody na majetku atd.)



## Pro 23% respondentů je bariérou

### Školení, vzdělávat se

N = 188



## **Bariéry: vlastní komentář - 12% respondentů**

*„Chybí mi tu kolonka na práci s dětmi. Je možné oddíl zařídit tak, aby i hlavní vedoucí v oddíle dělal něco i přímo se členy. Je to nejjednodušší způsob, jak ostatním vedoucím ukázat, co bych od nich chtěl.“*

*„Bavilo by mě vařit /podílet se na vaření. A také tvořit materiály pro hry.“*

*„Bohužel k dotacím a komunikaci s asociací se nemám šanci dostat. To dělá hlavní vedoucí.“*

*„Čas. Proč má den jen 24 hodin?“*

*„Domluva s lidmi, které nemám rád.“*

*„Hlavními bariérami je jejich nezájem, chtějí na tábory jezdit, ale nechtějí pro to nic udělat. Bohužel, necítí zodpovědnost a v posledních letech s nimi mám více starostí jak se samotnými dětmi.“*

*„Internát, škola, není čas sejít se s ostatními vedoucími“*

*„Já nejsem vedoucí, o tyto věci se nestarám.“*

*„Jsem instruktor a tohle jde mimo mě.“*

*„Jsem spíše pasivní než aktivní osoba.“*

*„Každý oddíl je jiný. Někde za to může hierarchie, jinde konzervativní přístup, jinde zase delegování mála povinností a zodpovědnosti. Pokud chybí motivace, že něco ze zmíněného lze překonat, tak si myslím, že zbytek není problém“*

*„Kromě velké zodpovědnosti se také velmi bojím administrativních úkonů, bojím se, že to bude příliš složité a že to nezvládnou.“*

*„Myslím si, že každého (ostatně i mě) odradí to papírování. Je až moc papírů a věcí, které se musí ohlídat. A víte, co je nejhorší? To, že vlastně vyplňujete pořád to stejné. Zbytečně to zabere čas, který můžete věnovat právě dětem. Jsme si jistí, že je lepší vyplnit dokumenty úplně na vše a na samotné děti, kvůli kterým to děláme, zanedbat a odehnat je s tím, že to nejdříve musím dodělat a že za nimi přijdu, až to budu mít hotové. Víte, pozorují děti na táboře. Strašně se snaží, abychom se smáli. Dělají scénky sami od sebe a pokouší se nás odtrhnout od věcí, které děláme právě proto, že je to třeba. A když se pak podíváte na ty děti, tak si uvědomíte, že ve chvíli, kdy jim*

řeknete: " Mám práci. Nepočká to? " je ztratíte a oni pak už nepřijdou. Proto bych byla strašně ráda, kdyby bylo méně papírování. Víte, děti to vnímají možná ještě víc než my.

Minulý rok, když jsem učila společně s jiným vedoucím děti hvězdy, uzly a orientaci v přírodě, za mnou přišla jedna holčička a říká: „, Víš, Lído, řekni mi, proč se tohle neučíme ve škole? Je to zábavnější a někdy i potřebnější než umět celou řadu panovníků. Je to lepší, a kdyby nás učitelé učili stejně zábavně potřebné věci, tak by byli stejně úžasní jako vy. Ale něco ti řeknu. V jednom jste stejně nudní všichni. Máte spoustu práce a věcí, které můžete a které zase nesmíte. A to je strašné. Místo toho abyste se teď hned dětem věnovali, tak jen vymýšlíte, co byste mohli s dětmi dělat, aby se nikomu nic nestalo. A než to vymyslíte, tak bude pozdě. Protože pak vám vyrosteme a nebude to to, co by to dřív mohlo být.

A řekněte, co na to máte říct. Jak oponovat, když je to pravda.

A ještě detail: Holčičce bylo 7.“

„Nemam čas a zájem“

„Neochota vedoucích přenechat svá místa mladší generaci.“

„Odpověď "nezajímá mě, nebaví, nerad dělám" není pro mě úplně přesná, spíš bych to označila tak, že o dané problematice nevím tolik, protože se o ni starají naši hlavní vedoucí“

„Řekl bych, všeho s mírou. Vzdělání je nutná věc, vyúčtování také a za tu radost to pak stojí.“

„Starší vedoucí, i když nejsou tak aktivní, nenechají rozhodovat o oddíle a družinách lidí, který je vedou nebo jsou aktivní.“

„Tohle se těžko vyplňuje z mé pozice. Co když nějakou věc nedělám?“

„U nás tyto věci ani nejdou nějak rozdělené, v podstatě vše dělá hlavní vedoucí, který to moc neumí předat nikomu dál, protože nikdo to moc nechce.“

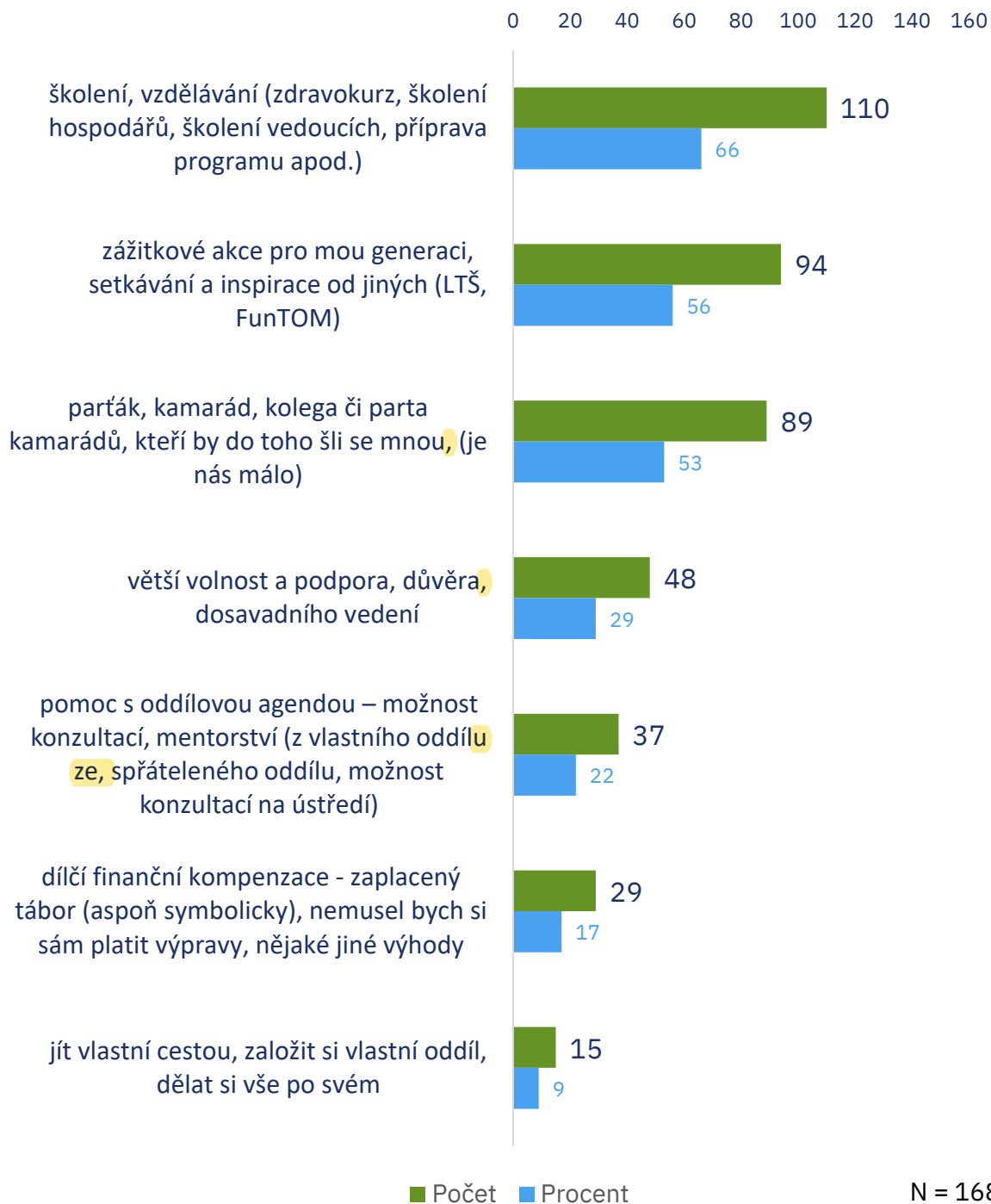
„V polích, kde je zaškrtnuto 0, to znamená, že tuto činnost vůbec nevykonávám, ne že mě nebaví.“

„Veškeré papírování mi bere chuť něco dělat. Vždyť i u nás je to vše o papírech.“

„Většinu těchto činností provádí hlavní vedoucí, nebo jeho zástupci. Vše už je automatické.“

# Co by pomohlo překonat vlastní obavy?

**Pokud bys ses chtěl/a více zapojit do vedení oddílu, ale máš nějaké obavy, co by ti významně pomohlo či tě motivovalo?**



## **Kombinace školení, zážitkových akcí a partáka byla nejčastější.**

### **Parták byl nejčastější samostatnou odpovědí.**

Dílčí finanční kompenzaci uváděli nejčastěji zástupci věkové kategorie 18 až 25 let. Z pohledu vlastního finančního zajištění 57% z uvádějících dílčí finanční kompenzaci také uvedli, že spadají do kategorie „trocha peněz navíc by se hodila“. Dalších 40% spadá do kategorií „akorát“ až „nadbytku“. Z kategorie „peníze mi chybějí a musím to aktivně řešit“, možnost dílčích finančních kompenzací za činnost vedoucího uvedla pouze jedna osoba ze sedmi.

### **Vlastní komentáře – co by pomohlo více se zapojit do vedení oddílu**

*„Zbytečná zodpovědnost za věci, kterým vůbec nerozumím a jsem do nich sunut, protože jiní, starší členové v té pozici již nechtějí být, ale nepodrželi mě dost dlouho na to, abych všemu porozuměl, protože ve svém čase se ze mě snažili udělat dobrého vedoucího (obyčejného, ne hlavního). To je přece strašné, vzít si na sebe něco, o čem nevím, jak funguje, ne snad?“*

*„Mám obavu, abych na oddíl měla dostatek času. Už teď mu věnuji velké množství času, ale bojím se, aby to stačilo.“*

*„Myslím si, že náš oddíl funguje dobře. Měl bych podporu u ostatních vedoucích“*

*„Myslím si, že největším problémem u našich instruktorů je ZODPOVĚDNOST, určitě je důležité mít tam nějakého partáka...“*

*„Nebudu dobrý vedoucí a to, co se mi teď nelíbí, budu dělat ostatním.“*

*„Nedokázal bych se do toho dokopat (dost prokrastinuju).“*

*„Nedostatek zkušeností hlavního vedoucího a vedoucích s financemi, komunikací s rodiči atp.“*

*„Nemám obavy, oddíl jsem vedla 10 let.“*

*„Nemám obavy, ale nemám kvůli studiu dostatek času a financí, přesto se však snažím do vedení aktivně zapojit.“*

*„Není nás málo ale málo těch, kteří tomu věnují čas a hlavně zodpovědně a iniciativně. Mám dost takových, kteří pomůžou sem a tam.“*

*„Nepovedu oddíl.“*

*„Nezvládnou to. Budou tam samé děti a rodiče, kteří mě nebudou brát vážně a kteří si budou myslet něco jiného, než co mi budou říkat.“*

*„Příliš velká zodpovědnost.“*

*„Strach z účetnictví, papírování a neúspěchu.“*

*„V tomto ohledu spokojenost.“*

*„Čas - mladý člověk může změnit práci, školu, vztah či cokoli jiného a jeho časové možnosti se úplně změní.“*

*„Dnešní děti již nejsou tak motoricky vybavené jako generace o 20 let starší, rodiče často děti na tábor jen umístí, aby měli volno...“*

*„Hlavně nedostatek osob ve vedení.“*

*„Že to nezvládnou.“*



## Příloha č.1

Účastní se váš oddíl během roku nějakých akcí s dalšími oddíly? (mezioddílové klání, sraz oddílů apod.) Pokud ano, napiš jakých.

Zimní sraz nad Ostravicí, Sraz oddílů, ABC, ZTO, Hlučínský pasák, Lagori cup

Zimní sraz TOM, mezinárodní setkání TOM

Sraz ABC, regata, ringo, manévry, Hlučínský pasák, lagori

Sraz oddílů, regata, Zlaté trenky, Železný tomík

srazy oddílů, turistické závody, atd.

Slet oddílů, zimní sraz, sněm, závody

Ano, oddílový Víceboj

CVVZ, turistické závody

Sraz oddílů, Zimní sraz, Regata, Ringo, Hlučínský pasák, Lagori cup

Lagori, sraz oddílů, Pasák

Hořcová výzva, turistický závod, školení vedoucích nebo instruktorů

Bohužel ne

Bitva 4 generálů (24 hodinový boj 4 oddílů), noční přepady, scénky na jiných táborech

Zdravokurz

Vyzvědači, Pleskoty, Cimrman, Dršmaš

Lagori, Turnaj o zlaté trenky, Hlučínský pasák, Festival Harryho Moučky, Abc sraz, Zimní sraz v Ostravicí

ANO - tomický víceboj

sraz oddílu, Fun tom

Sraz vysokohorských turistů

turistické závody

SKAM, LTŠ ...

Turistické závody

Bitva 4 generálů (klání)

Víceboj, Cimrman by se divil, Vyzvědači v temných uličkách, Dršmaš v Brandýse n. L., Pleskoty

Ptačím dolem na Helfenburk, Turistický závod, Lovosická Vánočka

Turistické závody

Sraz oddílů, Hlučínský pasák, Lagori cup

Sraz BVÚ, Pašák, LagoriCup

Hlučínský pasák, zimní sraz tom, podzimní sraz oddílů, lagori cup, deník Tleskače Frýdek Místek

Vyzvědači, Dršmaš, pleskoty, Cimrman by se divil

sraz oddílů, zimní sraz oddílů, za deníkem Jana Tleskače, pasák, lagori,

Sraz oddílů, zimní sraz oddílů, Hlučínský pasák, lagori cup

TOM akce

Víceboje

turistické závody, kurzy pro instruktory a vedoucí

Pleskoty, dříve florbal a vyzvědači

BVÚ (klání oddílů), minulý rok hořcová Výzva

Sraz oddílů BVÚ

Sraz oddílů na Bítovském mlýně

již bohužel ne, dříve ANO s kutnohorskými oddíly

Jen turistických závodů.

Sraz oddílu, sportovní turnaje

Sraz oddílů

Sraz oddílů

Ano, např. Pleskoty

Brigády v tábořišti, školení

Jako oddíl tady beru náš turnus, pokud myslíte celkově tábor, tak si všechna čísla výše ze čtyř násobte. Společně mezi turnusy pořádáme brigády, kde zlepšujeme táborovou výbavu apod. Také jednou ročně výroční schůzi, kde řešíme politiku, plánujeme a volíme si prezidenta.

BVU sraz oddílů

Vyzvědači

Ano, pořádáme některé vlastní mezioddílové akce..

Vyzvědači, hořcová výzva

Ano, vyzvědačů a hořcové výzvy

Bitva čtyř generálů

Vyzvědači v temných uličkách

Tur.závody, oddílové srazy, společ.akce s jinými oddíly

Mezinárodní srazy oddílů TOM, turistické závody

Bíták, Zimní sraz, Uzlařská regata, Hlučínský pasák, Lagori cup, Trochu tiku v Atlantiku...

Bitva o hrádek, Vyzvědači, Dršmaš, Cimrman, Pleskoty

Pleskoty, Dršmaš, Cimrman

Pleskoty, Dršmaš, Vyzvědači, Cimrman by se divil, Bitva o Hrádek, Šenovák

Různá mezioddílová klání v různých hrách

Vyzvědači, Pleskoty, Dršmaš, Cimrman by se divil

Český víceboj- Dršmaš, Pleskoty, Cimrman..., Bitva o Hrádek, někdy jedeme podpořit ostatní oddíly na jejich akcích -pohádkový les, Topinka, perníčky..

Turistické závody

Gerulovy hry

Bitva 4 generálů

Brigády, B4G- hra mezi oddíly

21, turistické závody

Vánočka

Ano

Víceboj

Lagori

Lagori cup

Například Jitřenky turistického pochodu Vysočinou

Dršmaš, Pleskoty

Ano

Pleskoty, florball, gorka morka

Běh pro světlušku, šifrovací akce DNEM

Víceboj

Dršmaš, Pleskoty

Sraz oddílů

srazy, regata, turistické závody

Turistické závody

TZ, Světluška, Černé schránky

Pleskoty

turistické závody, Uzlařská regata, srazy

pouze tz

Srazy, závody

Turnaj v ringu

Sraz oddílů, a různé závody..

Turistický závod

Mezioddílové klání (nevím jak se to jmenuje)

Turistické závody

Totemy

Víceboj

Vyzvědači, Dršmaš, Pleskoty

Hlučínský pasák, Železný tomík

Hlučínský pasák, Trefa, Železný Tomík

Slety oddílů, turistické závody

Tomík - Litoměřice

Ano

Kdysi bylo běžné se účastnit mezi-oddílových turnajů Zlaté trenky. Nyní však nic. Jen výjimečně jsme se tento rok utkali v různých hrách se skauty z našeho města.

Bitva čtyř generálů

Brigády v tábořišti, školení

Ano dárkování ,olimpiáda

Lovosická vánočka

Tomíkovský víceboj, pečení perníčků

Tomickeho vyceboje, vsechny akce, ktere jsou soucasti

Ne - jen úzce spolupracujeme s jiným oddílem a dvakrát ročně máme společnou akci

Turistické závody

Někdy

## **Příloha č. 2**

Jsou pro tebe tyto akce přínosné? Inspirují tě? Napiš vlastními slovy:

Veškeré nové informace si přetvořím k obrazu svému.

Celkem ano

Je to fajn zpestření plánu výprav

Je fajn vidět jiné oddíly a zapojit s nimi, posiluje to soudržnost v oddíle, i jsou to pro nás tradice a máme tak dost výprav.

Tyto akce jsou skvělé. Získávám typy na nové hry a mám kamarády mezi jinými oddíly, což se může hodit.

neúčastníme se

Jak kdy

Moc ne. Je to spíš relaxační akce; většinou se po předchozích zkušenostech raději věnuji kreativním blokům.

Já na takové akce moc nejsem, nebaví mě předvádět se na veřejnosti.

Ano, potkávám se s lidmi se stejným zájmem.

Ano, dozvíme se, jak to funguje jinde, můžeme se navzájem inspirovat

Myslím, že jsou velmi přínosné. Naneštěstí máme velmi malý oddíl, spíše rodiny s dětmi, a o tyto akce není moc zájem

Ano, přináší novou inspiraci jak vylepšovat naši činnost. Ženou nás dopředu, protože chceme být lepší než druhé oddíly.

Ne

Přínos - setkání se s vedoucími, poklábosení, plány nad další společnou činností, odpočinek při organizaci (organizuje vždy 1 oddíl).

Líbí se mi, že oddíly spolupracují

ANO - setkání s ostatními vedoucími, inspirace v činnosti apod.

Jsem rád, že mohu vidět, jak jiní lidé vedou jiné oddíly a vždy se rád něčemu přiučím.

ano - setkání se známými, kamarády

ano, spíše než inspirují, tak vidím, že to co děláme, děláme dobře.

Bohužel se neúčastníme ani nepořádáme větší mezioddílové aktivity skrze kalendář zaplněný našimi akcemi.

Určitě ano, je to nejen velká legrace, ale také boj se živly (bitva se koná vždy v lese na začátku května). Poslední dobou se však z této akce už vytrácí duch mezioddílového souboje, protože aby se akce vůbec konala, zvou se lidé i z okolí. Už několik let tedy jedna armáda vůbec nepatří nějakému oddílu a druhá se skládá z členů minulých, nikoliv současných.

Sdílení zkušeností s ostatními vedoucími ohledně docházky členů, ohledně různorodosti akcí, doporučení na zajímavá místa, akce; zábava s lidmi mojí krevní skupiny

Ano, většinou ano. Budují se tak mezioddílové vztahy (především na TZ), oddíly si navzájem pomáhají a třeba od sebe přejímají jisté věci, ať už se jedná o podněty k hrám, slang nebo tipy na výlety...

Ráda poznám nové lidi a tyto akce jsou na to jako stvořené, inspiruju se programem

Ano

Ano, tvorba akce pro více oddílů. Nové hry, přístup vedoucí k dětem v jiných oddílech.

Ano jezdím ráda. Líbí se mi vedoucí Chippewanů, je interesantně prošedivělý.

Tak myslím si, že je fajn, když nás tam je více i z jiných oddílů a máme tak možnost se mezi sebou více poznat a to si myslím, že je důležité, když chceme, aby celá asociace hezky fungovala, znát se mezi sebou. A zejména my mladší.

Tyto akce pro mě jsou přínosné. Mám díky nim kamarády i v jiných oddílech.

Ano. Tato práce s dětmi, je pro mě velice přínosná. Chtěla bych v budoucnu pracovat ve školce nebo v jiných zařízeních pro děti. Baví mě to a dává mi to spoustu zkušeností, jak s nimi pracovat.

Mezioddílové akce jsou skvělé v tom, že každý oddíl je individuální a plno věcí řeší oddíly jinak než náš:) takže inspirace tak je určitě:) je taky dobrý, že se děcka setkají i s dětmi z jiných oddílů

Určitě ano, protože poznám nové lidi a také naberu inspiraci v tom, jak to funguje u nich v oddíle.

Ano

Zdokonalila jsem se v organizaci akcí, vedení lidí i technice jízdy na vodě.

Je to velice zajímavé.

ANO, jen je vše časově náročné a nedocenené

Spiš ne, lidi, kteří to vedou, si jedou svoje a nepřijímají jakékoliv jiné názory.

Jsou pro mě přínosné v poznání jiných lidí. Ale neřekla bych, že mě inspirují

Určitě jsou přínosné pro každého

Určitě jsou přínosné pro každého

Ne

O tyto akce nemám zájem, ráda trávím akce pouze se svým oddílem.

Jsou zábavné a přínosné z možnosti pohledu do struktur jiných oddílů

Nejspíš ano, inspirují mě hry, které vymýšlí náš programový vedoucí, inspirují se zábavou pro děti

Ano, protože si to vždy užijeme a ještě se naučíme spoustu užitečných věcí

Ano, mohu nahlédnout a inspirovat se fungováním jiných oddílů, pobavit se s kamarády, které jsem viděl po delší době.

Ano, je dobré zakládat a udržovat tradiční a oblíbené akce..

Ano, můžeme porovnávat činnosti oddílů

Ano

Bohužel jsem se akce dlouho neúčastnila. Myslím ale, že je důležité setkávat se s jinými oddíly, nechat se inspirovat a učit se od nich.

Zatím jsem byl jen na jedné mezi oddílové akci

Určitě.

Závody jsou sport jako každý jiný s plusem vzájemné spolupráce a skvělé atmosféry panující mezi tomíky.

Spiš ne.

Nejlepší mi na nich asi přijde, že se můžu potkat s lidmi z jiných oddílů a pokecat/předat zkušenosti

Ano, přijde mi, že je dobré vidět, jak to funguje i u jiných oddílů. Plus v jiných oddílech mám kamarády.

Ano jsou přínosné, ale neinspirují mě

Ano, líbí se mi poznávat, jak to chodí v jiných oddílech

Je zajímavé vidět fungování dalších oddílů a potkávat podobné lidi

Většinou ano, inspirují a zároveň potkávám kamarády z jiných oddílů.

Ano a ano, mám je hodně ráda a jsou pro mě důležité, protože se poznávám a setkávám se super lidma a nejsem sama na některý oddílový problémy, protože tyhle lidi mají často dost podobný problémy.

Pokud se jedná o akce s dalšími oddíly tak nemohu posoudit - nezažila jsem. Ale akce našeho oddílu jsou pro mě velmi přínosné. Jelikož máme teď v oddíle nové děti, tak si k nim teď všichni hledáme cestu, ale musím zaklepat zatím to vypadá, že se přidaly úžasné děti.

Moc se nám líbila Hořcová výzva, ale moc akcí s dalšími oddíly se neúčastníme, máme svých aktivit poměrně hodně. V letošním roce jsme chtěli uspořádat noční hru i pro další oddíly, ale nebyl zájem

Tak určitě. Nevím jak s inspirací, ale rozhodně si z takovýchto akcí odnáším pěkné vzpomínky, a proto se jich rád zúčastním i následující roky

Hlavně tuto akci beru jako utužení kolektivu v našem oddílu, ale také možnost seznámit se s lidmi z ostatních oddílů.

Je to pro tradice a zážitek. Vždy se na tyto akce těšíme.

Je supr poznat vedoucí z jiných oddílů.

Ano

Jsou. Vidím i ostatní, jak se snaží dělat radost dětem.

Zatím jsem na žádné nebyla.

Zatím jsem na žádné nebyla.

Ano, tyto akce mě moc baví. Mám ráda, když se mohu do hry zapojit s dětmi.

Ty to akce jsou zábavné a stmelují oddíl

ano

Ano motivují mě, abych se nebála zkoušet nové věci

Myslím si, že bychom mohli začít více spolupracovat s oddíly v blízkém okolí. Mohli bychom se toho od sebe navzájem tolik naučit.

Raději preferuji společnost svého domovského oddílu, ale občas potkat známé z jiných oddílů je také fajn :)

Ano, ráda se setkávám s kamarády, popovídáme o tom jaké to v oddíle je a co chystáme

Docela ano, vidím, jak fungují jiné oddíly

vyvolávají ve mě touhu zlepšovat své dovednosti

Rozhodně! Jsem ráda za každou chvíli, kterou mohu trávit s oddílem. Jsou pro mě druhá rodina.

Ano



Nemám s nimi žádné zkušenosti

ano, myslím, že je pro děti dobré, že vidí své vrstevníky i v jiných oddílech, a mohu si navzájem porovnat nejenom své síly, ale také se spolu seznámit

Ano, inspirují mě programy a hlavně lidé, jejich nápady.

ano jsou super, a jsou tam super lidi

Jak kdy

Ano - uvědomuji si, jak jsou osudy některých dětí těžké, a jsem ráda, že jim můžeme alespoň nějak zpříjemnit dětství.

Ano jinak bych tam nechodil.

Ani ne

Ano, dostávám novou inspiraci

Jsou přínosné nejen pro mě, ale i pro celý náš oddíl.

Ano, lze vidět jak je každý oddíl úplně jiný

Ano, jsou velmi přínosné. Vždy se dozvím něco nového, co by mohlo být prospěšné i pro můj oddíl.

Ano

Vždy je dobré vidět, jak fungují ostatní oddíly.

Jsem rád, že se mohu seznámit s ostatními oddíly a můžeme si navzájem vyměňovat zkušenosti z oddílu.

Jsou přínosné v tom, že mohou lidi sportovat a při tom ještě spojit své oddíly.

Jasan ;) jsou inspirací

Samozřejmě že ano. Pokud člověk chce pracovat a hrát si s dětmi, musí se to naučit. Nikdy to není automatické. Takže za mě je to velmi přínosné

Ano, bylo skvělé a inspirující.

Kromě srandy je to i dobré pro práci teamu (vedoucí i děti).

Ano, miluju práci s dětmi a naše práce mě motivuje je dělat šťastnými

Nejspíš ano, inspirují mě hry, které vymýšlí náš programový vedoucí, inspirují se zábavou pro děti

ANO inspirují a baví mě to

Celoasociační akce jsou skvělé. Jak Fun TOM, tak LTŠ, kterých jsem se v poslední době zúčastnil, mi dodaly novou energii do další práce v oddílu.

Ano, z většiny těchto mezi oddílových akcí si přineseme nové hry i přátele.

Ano, díky komunikaci si dokážu vždy najít něco, s čím bych přišel do svého oddílů

LTŠ pro mne byla spíše zklamáním, hlavně kvůli přístupu organizátorů.

Nezapomenutelné jsou brigády poslední srpnový týden, výchova prací, kterou aplikuje TN na nás, krásných mladých hadech, je životní zážitek.

Já sama závodím za náš oddíl, je to taková hrdost a navíc si trénuje svou fyzickou kondici, baví mě to!

Tak středně

### **Příloha č. 3**

Napiš své nápady, vyjmenuj akce, které bys chtěl/a s tomíky zažít

Zdravokurz

Vyzvědači

Srazy nejspíše

Fotokurz (na který jedu)

Vodácký zájezd, výlet do zahraničí

žádný specificky

Více společných akcí mezi oddíly, avšak mi přijde, že většinou jsou naplánovaný, když jsou závody

Ted je to dostačující.

Nějaký sraz starších tomíků a turnaj v míčových hrách například :)

Než se vrhnu na mezioddílové akce, chci, aby můj oddíl fungoval víceméně bez problémů.

Na druhou stranu třeba CVVZka s více lektory, kteří ví, o čem mluví, by se mi asi líbila, abych se mohl učit od úplně neznámých lidí.

Chtěl bych lézt po skalách, více jezdit na vodu a provozovat akce tohoto typu

LTŠ, různé zajímavé kurzy

Jet na vodácký výlet

Zajímavá "školení", kurzy...

Podpoření růstu oddílů, více spolupráce s ostatními pobočkami

Jet na FunTOM, podniknout nějaký vícedenní výlet

Tábor, puťák, výlety

nějaké vzdělávací akce, společné akce mezi oddíly

Společné akce? Ne úplně rozumím otázce. Beru to jako společné akce - osobně bych rád zažil ty samé akce jako výše vyjmenované, což i nejspíš zažiju:)

Florbal na Dršmaši

Voda, ferraty, sjezd tomíků, brigáda

noční hry, adrenalinové akce,...

FunTOM mi přijde super, bohužel letos mi to nesedlo časově

sjíždění vody, výstup na nějakou větší horu, zahraniční expedice

Určitě bych chtěla zažít nějaký zahraniční výlet, což už se nám jednou povedlo, dále uspořádat Outdoor running do škol, ale bohužel na to nemám moc čas ani spolupracovníky, chtěla bych se podívat na Zvíkov - to je mé dlouholeté přání a najít poklad :-D :-D :-D

Preferuji oddílové akce. Ale velice se mi zamlouval mezi oddílový víceboj

Seznamovací akce nějaká mezi oddílová, ale ať se nesoutěží o nějaký štít nebo něco. Ať je to prostě o poznání ostatních oddílů jak to u nich chodí a hlavně jejich lidí. Mohli bychom si poté radit o různých hrách.

Vše co by mě bavilo už tak nějak v oddíle je.

Velký turnaj ve fotbale!!

Setkání vedoucích, kempy pro vedoucí, většina výměn zkušeností je pro studenty do 18 let (to už jsem bohužel propásla)

Chtěla bych zažít s dětmi cizinu:)

určitě zase nějaký tomíkovský festival jako byl FUNTOM

Vodácké kurzy, pomoc s lektorováním

Chtěla bych jet na LTŠ a Kurz focení v srpnu:) jinak o žádných dalších akcích moc nevím:/

Salza. Vodácký kurzy skvěle vedené, v době kdy jsem tam byl, tak ještě pod vedením "Česneků".

Zahraniční expedice, sjíždění řeky, puťák, dřevárna

Chci na akci Na krev, letos mi to bohužel nevyjde.

Jednu akci bych chtěla, kde se nesoutěží. Myslím, že se tím podporuje rivalita mezi oddíly, kritika a hodnocení ostatních. Třeba jen společný táborák a výlet.

Nějaký kurz ve smyslu: Jak udělat CTH

S tomíky zní zas spíše externě... tedy mimo náš tábor a všechny naše turnusy, to by sice mohlo být zajímavé pro někoho, ale my máme vlastních akcí víc než dost.

Fotokurz. Bohužel na něj z důvodu věku a toho že už jsem na VŠ nemohu a moc mě to mrzí. Rád bych i na další jiné akce, o přípravách táborů apod.

Výkonnostní akce našeho typu Přechod Republiky, Přeběh a Přejezd Evropy

Letní tábor je moje nejoblíbenější období z celého roku. Bohužel mám pocit, že jindy/jinde nepanuje charakteristická táborová atmosféra a intimita. Snad se nám ji někdy podaří vytvořit i mimo tábor. (víkendové akce)

Akce kde bychom si vyměnili zkušenosti, koukli, jak to chodí v jiných oddílech a případně se inspirovali

popravdě nevím :) spíše bych byl rád pro školící akce pro náctileté i do 15 let..

Akce tzv. na hraně. Dříve to šlo, ale dnešní doba nám to neumožňuje. Dnešní děti už to nepoznají. Všechno musí být předpisově dle nějakých regulí. Pořád jsme něčím omezováni a svazováni.

Dobývání/obrana hradu

Jednou bych se svým oddílem strašně chtěla podniknout akci do hvězdárny. Na jedné takové už jsem byla s farností a byl to neskutečný zážitek dozvěděli jsme se tam spoustu nových věcí.

Stále plánuji LTŠ, zdravokurz, fotokurz a další a snad FunTOM. Doufám že FunTOM se bude opakovat.

Rafty

Larp, přechody hor, voda

Cokoli celorepublikového, moc se mi líbil FunTOM.

Pokud by se tedy jednalo o *mezitomíkovské* akce, tak by mě zajímalo, jak probíhá takové mezioddílové klání a také bych ráda poznala i jiné tomíky.

Noční hra, výsadek, FunTOM

V budoucnu bych chtěl absolvovat zdravokurz a zúčastnit se nějaké brigády.

Na krev, vyzvědače

Chata, B4G

Kurzy, výlety, neobvyklá akce

sraz českých turistů

Více výletů na zajímavá místa

LTŠ

Výlet někam dal

Jít do lanového parku, jezdit na padellboardu

Vycestovat znovu do cizí země, víc celodenních her pro děti

Cokoliv, co budu dělat se členy oddílu si užiju. Nezáleží ani tak na aktivitě, jako na lidech, se kterými svůj čas trávím.

FunTOM byl super, víc takových akcí

Cestování do vzdálenějšího zahraničí, cyklo-tábor, lezecký tábor

Určitě ještě mnoho Vícebojů, dalšího FunToma, více dobročinných akcí

Vodácký výlet, výlet do zahraničí

nějaké soutěže, které by se více soustředily na např. šifry

Určitě jsou společné akce super - poznání nových lidí, vzájemná spolupráci, děti hrají hry s "cizími". Hrávali se Stínadla na téma Foglarových knih v Kutné Hoře, bylo to super, ale kraje to nechtěli dotovat (jeden, že nejsme organizace z jejich kraje a druhý, že se akce nekoná v jeho kraji) a bylo to hodně časově náročné, tak to zaniklo. Mohlo by se to obnovit :)

Chtěl bych zažít spoustu adrenalinu, dobrodružství

Různé zahraniční výpravy

cokoliv

Víkendovky, výpravy po ČR

Putovní tábor

Např. delší výlety do zahraničí

Nápady bohužel žádné nemám. A akce, které bych chtěla zažít? Nezáleží na akcích a na tom, jaké jsou nebo jaké by měli být. Záleží na kolektivu. Na tom, jak si lidé rozumí a jak jsou ochotní si navzájem pomáhat a vyjít vstříc. A to je pro mě oddíl TOM Litomíci. Parta těch nejlepších a nejsprávnějších lidí, u kterých si jsem na 100 % jistá, že mě vždy podrží. Vždy tu budou se mnou a vždy mi pomohou. I v těch nejhorších situacích. Jsou to kamarádi i mimo oddíl. Kamarádi na celý život! A oddíl Tom Litomíci je naše společné místo. Místo, kde jsme všichni sami sebou, a ostatní nás takové mají rádi. Tento pocit by si měl zažít každý, a pevně věřím, že svým způsobem to každý zažije. Co takhle nalákat ostatní třeba tím, že i když jsou od sebe daleko či mezi sebou mají větší věkový rozdíl a jeden z nich ku příkladu odchází na vysokou, jim nabídneme místo, kam budou chodit moc rádi. Kde se budou i po několika letech vídat. Kde zase budou sami sebou se svou partou lidí. Věřte nebo ne, ale mít místo jen pro sebe a své blízké je ten největší dar. A s ním přijde i mnoho nezapomenutelných zážitků a chvílí!!!

Jediná akce co mě napadá, je další tábor, protože to vždy stojí za to

Zimní táborovou akci

Nevím, možná zimní tábor.

Raději už nic.

Hořcová výzva, nějaká bojovka s více oddíly (alespoň 10)

Jsem spokojená s tím, na jaké akce jezdíme. Hodně nadšená jsem byla z FunTOMA.

Se starší skupinou bych chtěla sjet nějakou divokou řeku a něco položit po skalách.

Nějaké feraty, slézat vyšší hory, větší adrenalin.

Rozhodně další akci založenou na principu FunTomu. Třeba na týden, ať mají lidé šanci poznat se mezi sebou, a to i přes to že jsou z naprosto rozdílných oddílů. FunTom byl velice dobře udělaný, a já se nebráním tomu uspořádat něco podobného

Tom fest

FunTom, různé kurzy nebo i závody

mít nějaký náročnější několika denní trip, třeba někde v horách

Určitě nějaký výlet do zahraničí

Olimpiádu, promítání, dárkování

Např. LTŠ ve Sloupu v příštím roce

Zdravokurzy a mnoho ostatních kurzu, rad bych jel i na druhou LTŠ

Ted plánujeme výlet s oddílem do zahraničí

Výlety do ciziny, netradiční akce apod.

## **Příloha č. 4**

### **Popiš vlastními slovy, jaký je u vás způsob rozhodování**

Během celého roku organizujeme nespočet akcí. Na schůzi se k jejich organizaci hlásí dobrovolníci, pokud se nikdo nenajde, je akce přidělena někomu kdo se ještě nemá nic na starosti, samozřejmě s jeho vědomím. S jednotlivými akcemi si pomáháme, vše je na vzájemné domluvě, ochotě.

Byť má hlas hlavního vedoucího největší váhu, tak způsob rozhodování vnímám jako demokratický

Děláme porady vedoucích, na kterých se domlouváme na programu akcí a činnostech, co kdo má na starost.

Demokracie - každý řekne, co ho napadne a společně dáme dohromady nějaké téma/nápad - kolektivy máme opravdu často a řešíme spolu vše do podrobnosti

Demokracie. O všem hlasujeme a říkáme si své názory.

Demokraticky založení s ohledem na bezpečnost členů.

Do dneška jsem myslela, že je to kolektivní záležitost, ale už někdo objednal asociační chatu na podzimky, takže mou domněnku zvrátil

Dohadujeme se, jestli na nějakou akci jet, či nikoliv

Dohoda vedoucích na poradách

Dohodneme se všichni, když je možnost se sejít, když ne tak přes internet

Domluva všech případně minimálně menší skupinky lidí.

Domluvou

Družinové záležitosti se většinou řeší kolektivně (uvnitř družiny), vedoucí zařizují celo-oddílové a administrativní záležitosti, jako plán výprav, tábor apod.

Hlasování.

Hlasování na Parlamentu nebo domluva členů

Hlasováním

Hlasujeme a diskutujeme, ale důležité, někdy hlavní slovo má člověk, který má na starosti ten sektor, o který se jedná a nebo hlavní vedoucí

Hlasujeme o nejlepší možnosti

Hlasujeme o věcech na poradách.

Hlavní slovo má náš hlavní vedoucí. Často nás jen seznamuje se svými rozhodnutími a nenechá si nijak poradit. Ať se to týká dlouhodobé hry na táboře, či celkového přístupu k oddílu.

Hlavní slovo má naše hlavní vedoucí, ale na spoustě věcí se domlouváme společně mezi vedoucími a instruktory, každý se může vyjádřit, nad připomínkami potom společně debatujeme, probíráme pro a proti

Hlavní vedoucí je autorita, ale neznamená to, že je tyran. Většina věcí, hlavně třeba ohledně tábora, konzultujeme jako celé vedení

Hlavní vedoucí je hodně upovídaný a plný nápadů, které s námi všemi vždy probere, když je ale třeba, má poslední slovo on.

Hlavní vedoucí něco řekne a tak to je, když navrhne někdo něco jiného, tak to musí hlavní vedoucí schválit a většinou to dělá sám.

Hlavní vedoucí rovnou zavelí nebo se zeptá nejdřív děti

hlavní vedoucí rozhodne a většinou nechce o ničem diskutovat, ani když je proti celému zbytku vedení

Hlavní vedoucí si ptá na náš názor

Jak kdy velké akce zůstávají pouze vedení, a menší výlety může navrhnout kdokoliv z oddílu

Jde o tom jak čem. V rámci oddílu, například o akcích a podobně, rozhodují vedoucí oddílu, ale v rámci například družiny mívají největší slovo rádci, kteří se nechávají inspirovat členy družiny

Je to kolektivní. Někdy mi ovšem přijde, že ostatní netolerují názory druhých. Když se něco odhlasuje, měli bychom si něco odnést z obou nápadů ne jen z toho, který vyhrál a navzájem respektovat, že na to druzí mohou mít jiný názor.

Jsem zatím praktikant, tak moc nevím...)

Jsme dobrý kolektiv, tudíž rozhodně nerozhoduje jen hlavní vedoucí. Hlasujeme a vybíráme společně to nejlepší řešení. Někdy ovšem to není tak lehké, ale vždy se nám podaří přijít na nejlepší způsob rozhodnutí

Každé rozhodnutí je rezolucí kolektivního orgánu, ale spíše než o dohodu jde vždy o prosazení názoru jednotlivce skrze ty hlasující, kteří nevědí, o čem se jedná, anebo kterým je to jedno. Toto nutně vede k vyostření debat a zhoršení atmosféry ve vedení. Protože si ale prosadí svou pokaždé někdo jiný (byť je bilance úspěšnosti u některých lepší než u jiných), je to stále lepší, než kdyby direktivně rozhodoval hlavní vedoucí - u nás hlavní vedoucí nerozhoduje prakticky o ničem.

Každoročně děláme se všemi vedoucími program práce/akcí na následující školní rok, včetně termínu a osoby, která akci zajišťuje.

Každý má právo říct svůj názor, navrhnout libovolnou akci. Vždy se o tom diskutuje a pak rozhodne hl. vedoucí.

Každý řekne své názory a pak buď na nějaký přistoupíme, uděláme kompromis popřípadě hlasujeme,

každý vedoucí rozhoduje za svou skupinku. U velkých rozhodnutí se diskutuje, co mluví pro a co proti.

Každý z nás přijde na schůzku s výbornými nápady a pak je společně dáváme dohromady. :)

Kdysi býval rádcák, tam se řešil oddíl i s rádci teď to řeší vedoucí, ale když má někdo nějaký nápad může ho navrhnout a vedoucí o něm pak mluví

Když třeba plánujeme akci, tak prvně vymýšlíme téma. Dáme pár návrhů, a pak hlasujeme (vyhrává zkrátka ten s nejvíce hlasy). Pak dáváme do kupy dějovou linku a příběh. V tu chvíli se rozhoduje způsobem: každý nápad je dobrý, ale aby to dávalo smysl. Pokud někdo fakt silně nesouhlasí, pokračujeme ve nápadech dál (většinou nás už ale nic lepšího nenapadne, takže i protestující souhlasí). A co se týče programu, tak ten se rozdělí vesměs na dny a každý už vymýšlí na vlastní pěst. Pak to jen doladíme a máme hotovo.

kolektivní

Kolektivní

Kolektivní a jednoduše geniální :D

Kolektivní dohoda.

Kolektivní hlasování na schůzkách.



Kolektivní každý má právo na názor.

Květnatá diskuse.

Máme hlavního vedoucí, který mladým vedoucím radí, ale někdy do některých věcí hodně mluví!

Máme hlavního vedoucího, který má právo veta, ale je to náš vrstevník a kámoš, takže o problémech, které se týkají všech, se s námi baví.

Máme jednu hlavní vedoucí, která vede celý oddíl. Na všem se ale domlouvá i s námi, ostatními "malými" vedoucími.

Máme každý měsíc parlamenty, kde se snažíme na všem dohodnout. V čele je premiér, který ovšem pouze koriguje debatu, o ničem nerozhoduje sám (kéž by to tak fungovalo i v českém státě). Pokud se po delší době nedokážeme dohodnout, přichází hlasování. Vedoucí mají určitou volnost v rozhodování u akce, kterou sami pořádají.

Máme schůze, na kterých hlavní vedoucí říká své nápady, program, ostatní vedoucí říkají co se jim líbí nebo ne a navrhují svoje nápady

Máme schůzky, na kterých rozhodujeme

Momentálně se snažíme převzít vedení oddílu od naší stávající vedoucí. Hlavním vedoucím se tedy víceméně stal můj kamarád (21let) a já ještě s jedním kamarádem (19let) a dvěma instruktory (oba 16let). Teď organizujeme a rozhodujeme o celém oddíle, naše hlavní vedoucí nám stále velmi pomáhá za což jsme rádi, protože to není vůbec jednoduché, ale snažíme se. Nejvíce se asi na tom "zákulisí" vedení oddílu podílí náš nový hl. vedoucí, naše hl. vedoucí a já. S tím že ale většinu důležitých věcí konzultujeme s ostatními, jak jsem psala.

Na hovno

Na schůzích o tom rozhodujeme. Ale občas se sejdou jen staří vedoucí a řeší problémy samy.

Na všem se snažíme dohodnout společně. Velmi si cením toho, že jsme všichni mezi sebou na stejné "pozici", co se týče váhy hlasů. Ke všemu se můžeme vyjádřit a vést diskuzi s rovnocennými partnery.

Na výroční schůzi se hlasuje o změnách, nákupu nového vybavení a podobně, na konci schůze si zvolíme prezidenta, který má zodpovědnost za tábor, kromě toho také různé účetní pozice atd. tak každý rozhoduje dle své pozice. Většinou když se něco nového dělá, tak je to na čem jsme se domluvili všichni, plánování ze schůze nám pokrývá celý rok.

Navrhne se několik možností, pobavíme se o nich a potom společně vybereme to, co nám všem přijde nejlepší

Nejdříve návrh, poté diskuse.

Největší váhu má slovo vedoucích (na čem se oni dohodnou), instruktoři to ale mohou také ovlivnit a prosadit si i něco svého

Někdo musí mít ten tah na branku a za ty léta v oddíle vím, že je dobré, když hlavní vedoucí má určitou kamarádkou autoritu a dokáže vše dobře vyhodnotit a rozhodnout

Někdo něco navrhne a ostatní o tom mluví a dostaneme se k výsledku

Někdo přednese nápad, a ostatní o tón diskutují, a společně se dohodneme na závěru

Někdy a v některých případech je za potřebí, aby o některých věcech rozhodoval jen a pouze hlavní vedoucí. Ale o většině věcí rozhodujeme skoro všichni starší. Snažíme se každý přijít s návrhem a nápadem. Společně nakonec vybereme nejlepší řešení pro všechny. Snaží mě se, aby to pro děti bylo vždy aspoň trochu překvapení. Můžou vědět kam jedeme. Můžou vědět od kdy do kdy. Můžou vědět všechno. Ale i tak je musí něco překvapit. Stačí drobnost. Když mluvíme o největších tajemství, tak se jedná ku příkladu o táborovou hru. To, jaké téma bude letos se dozví až na místě. A kdybychom mluvili o těch nejmenších, tak třeba to, že po skončení úklidu se budou opékat buřty.

Někdy těžká demokracie, jindy těžká diktatura, jak co :)

No, je to u nás složité, každý vedoucí má na starost něco jiného. Problém je ze hospodář a hlavní vedoucí jsou 2 lidé a když nám vedoucí něco dovolí, tak hospodář řekne že na to nejsou peníze. Jinak se většinou na všem shodneme a problémy moc nenastávají.

O většině věcí hlasují všichni vedoucí, když je to nerozhodně, tak rozhodne hlavní vedoucí

O všem rozhodujeme kolektivně, hlasy všech vedoucích mají stejnou váhu. Důležitějšími věcmi nezatažujeme rádce a hlasujeme sami.

Oddílová rada = vedení. Vše probíráme tam - nové nápady, realizované věci, nejasnosti. O všem se dohodneme případně hlasujeme a většina prostě vyhraje, i kdyby proti mému názoru.

Organizace celého roku se řeší na začátku školního roku. Dobrovolníci si rozeberou větší akce jako víkendovky, divadlo atd. Oznamí se vedoucí, kteří budou mít letos tábor (většinou 2, kteří ještě program nevymýšleli). Každou akci má tak na starost některý vedoucí a o organizaci se stará on/ona.

Pokud není podle některých lidí tak člověk může mít sebelepší nápad, ale nikdy to neprojde.

Porady

Pravidelně po schůzce má hlavní vedoucí oddělené sezení s kapitány (ti kteří hrají hry ale vedou skupiny - 3 členové). Těž jeden s instruktorů má sezení s 5 nejstaršími po kapitánech. Následně mají instruktoři (2) a vedoucí (5) sezení (snažíme se každý týden). A z těch to sezení různě sdílíme informace (samozřejmě instruktoři a vedoucí ví všechno ale všechno se neříká kapitánům). A většinou se vedoucí a instruktoři dohodnou na řešení problému, s tím že hlavní vedoucí má hlavní slovo. Ale převážně je vše demokratický.

Přítomní vedoucí a instruktoři se vyjádří k věci a pak společně vybereme nejlepší řešení/nápad.

ptáme se na feedback a představu dětí, o akcích se domlouváme mezi vedoucími

Rozhodovací právo v rámci financí má hospodář, ohledně dalších činností je to pár vybraných vedoucích, kteří se podílí na tvorbě všeho možného, ostatní, kteří neplní úkoly nemají většinou moc právo rozhodovat.

Rozhodování se snažíme tvořit společně, ale hlavní vedoucí si to stejně předělá podle svého.

Rozhodujeme se kolektivně a každý se snaží k danému tématu přispět svým názorem.

Ruka hoře

Řekla bych, že je to velmi kolektivní. Všichni jsme kamarádi a o všem diskutujeme.

Sejdeme se a společně probereme co je potřeba vyřešit.

sejdeme se v nějaké kavárně a zde pak dále řešíme budoucí akce

Skupiny aby se vyšlo co nejvíce lidem

Snažíme se dohodnout a hlasovat, ale pokud hlavní vedoucí vidí, že se nedokážeme dohodnout, nebo s něčím výrazně nesouhlasí, rozhodne podle sebe. To se však nestává často, většinou se dohodneme.

Současné hlavní vedoucí mají své názory, které nejsou moc ochotné měnit. A naše nápady se jim většinou moc nelíbí - příprava zabere čas a děti by to prý stejně nezajímalo. Takže většinu si rozhodnou hlavní vedoucí a my plníme úkoly. Občas jsme dotázáni na nápad.

Spis mi vadí, že je nás pro to rozhodování hodně, myslím, že by bylo lepší, kdyby rozhodnutí učinilo jen pár nejstarších a ne se dohadovat úplně se všemi instruktory na poradě.

Společné

Společně dáme do pléna úkoly, jež je potřeba splnit, abychom mohli dál fungovat jako normálně. Úkoly si poté rozdělíme částečně dobrovolně, částečně ne - někdo ty věci udělat musí. Takoví lidé si pak rozhodují, jak bude fungovat to, co mají za úkol, ale průběžně se bavíme o průběhu. Třeba týdenní schůzky si řeší daní vedoucí sami, ale průběžně se bavíme o jejich průběhu a směru. Podotýkám, že ne vždy takový systém funguje.

Společně o dosti věcí, konzultujeme různé možnosti a domlouváme se co dále

Společné rozhodování na základě diskuze

Svolají se vedoucí řeknou se názory a ten který je "nejlepší" a všichni se na něm schopnou "vyhrát"

technokracie - o věcech rozhoduje ten, kdo jim rozumí

To co se řekne je a nic tím nehne.

Trochu totalitní, máme polovojenský režim. K našim názorům a nápadům se samozřejmě přihlíží. Aby to nevyznělo, že v oddíle nemáme žádné slovo.

U akcí si to rozhoduje organizátor, u větších rozhodnutí ohledně oddílu, je rozhodování kolektivní

Uvedu příklad. Chceme oddílové mikiny a tak se snažíme vymyslet nějaký návrh. A hlavní vedoucí to řeší zejména s těmi, co jsou v mém věku to je 14-16, je nás tam dost v tomto věku. Ostatní vedoucí do toho vlastně vůbec nezasahují. A i když se neumíme pořádně shodnout, tak i přes to je to na nás, na těch mladších. A tak je to skoro se vším, ptají se nás, co si o tom myslíme, jestli to je dobrý nápad atd. takže u nás rozhodně o všem nerozhodují vedoucí.

V jednotlivých skupinkách si věci řeší vedoucí skupinky mezi sebou formou dohody. Pokud se řeší tábor nebo společné akce pro celý oddíl, řeší to všichni vedoucí formou hlasování a debaty. Každý má právo říct svůj názor, stejně jako každý respektujeme názor druhého. Máme super kolektiv a každý dokáže unést kritiku stejně jako chválu. To nám usnadňuje řešení mnohých situací.

V průběhu roku máme většinou 2-3 schůzky, na kterých se na všem domlouváme, hlasujeme... Protože úzce spolupracujeme ještě s jedním oddílem, jezdíme společně na víkend, kde se všemi vedoucími řešíme akce na celý rok a během roku máme další 4 setkání. Pokud je o něčem potřeba rozhodnout rychle, využíváme skupinu na facebooku (anketa...) a když se nejedná o nic vážného, je to na hlavní vedoucí

Vcelku dost vážne komunikace mezi staršími a mladšími vedoucími.

Věci rozhodujeme v úzké skupince 3 lidí

Věci skrze program se rozhodují a plánují společně. O majetku, novém vybavení jak kdy - spíše se rozhoduje v menších skupinkách, které na daném projektu pracují.

vedení společně vymýšlí/sumíruje nápady, velmi specifické věci si berou na starosti konkrétní členové vedení; "běžné" akce zůstávají převážně v režii hlavní programové vedoucí

Vedoucí (popř. pod vedoucí, což jsem já a ještě asi 4 další v oddíle) obvykle něco navrhnou a pokusí se to zrealizovat. V případě, že by se jednalo o něco, co v dětech nevzbudí žádný zájem plán se přehodnotí. Naši vedoucí jsou však zkušení a už tak nějak vědí, co mají děti rády a co nikoliv.

vedoucí má většinou nějakou iniciativu, ale je potřeba souhlas i dalších starších členů

Vedoucí nám jen nastíní buď představu nebo hranice a my si to rozhodneme potom sami.

Vedoucí se vždy snaží zjistit názor členů a rodičů na danou věc, aby se mohly podmínky co nejvíce upravit podle toho, co se většině zamlouvá nejvíce. Když je to možné, snažíme se dohodnout jako celek.

Veškerá rozhodnutí tvoříme společně, formou dohody, hlasováním apod.

Většinou společně, některé věci rozhodnou zkušenější

Většina rozhodnutí jdou přes nás vedoucí a instruktory, k výsledku se dostaneme debatou, kdy má každý možnost se vyjádřit. Dle toho o co se jedná, diskutujeme i s kapitány nebo ne (když se řeší tábor tak ne, ale pokud jde např. o oddílovou schůzku nebo výpravu tak to s nimi probíráme).

Většina věcí se řeší společně, ať jde o program, akce, ... Technické vybavení a datum brigád stanovuje "Rada starších" - hlavní vedoucí oddílů, které jezdí k nám na tábořiště.

Většinou formou diskuze a názoru jednotlivých vedoucích => většina vyhrává

Většinou hlavní vedoucí rozhodne a tak to je, pro kreativitu v tomhle není místo

Většinou je to na hlavním vedoucím oddílu, bohužel. I když se o nějakou demokracii snažím, moc se mi to nedaří. A to si myslím, že je špatné, jelikož jsme již jiná generace, která ví, co je dnes IN a na co by děti slyšely.

Většinou kolektivní rozhodování. Jsou věci, které si hlavní vedoucí rozhoduje sám.

Většinou něco navrhne a prodiskutujeme. Hlavní vedoucí to následně zrealizuje.

Většinou někdo něco navrhne a ostatní s tím buď souhlasí anebo řeknou jiný nápad

Většinou někdo vznesení návrh na novou akci nebo výlet a společně hlasujeme, jestli je to dobrý nápad nebo ne.

Většinou rozhodujeme všichni

Většinou se domlouváme s většimi...

Většinou se rozdělíme na dvě skupiny. Jedna chce dělat jednu věc, a druhá zase něco jiného. Často má nějaká strana návrh, ale jsou tu situace, které lze vyřešit pouze kompromisem. Jen málokdy se stává, že vedoucí hodí demokracii stranou a rozhodnou za celý oddíl.

Většinou se snažíme některá rozhodnutí projednat a dospět k dohodě.

Většinou si jdeme někde sednout s pivkem (my nezletilí s kofolou) a tam se vždy nadhodí téma, které je třeba probrat. Každý kdo chce, vyjádří svůj názor a z toho se potom sesmolí konečné rozhodnutí.

Většinou to je podle zájmu, financí a počtu lidí. Samozřejmě hlavní slovo má hlavní vedoucí, ale i členové a rádcí mohou dát najevo jejich názor

Vše důležité rozhoduje hlasování.

Všichni vedoucí se podílejí na rozhodnutí, kapitáni a ostatní děti se podřizují.

Všemu předchází uvedení do problematiky či dané situace, následuje diskuze a končí to hlasováním.

vyslechneme si názory druhých a snažíme se přijít na nejvhodnější řešení

vždy se nějak domluvíme a nebo hlasujeme, každý má právo projevit své názory a nápady

Vždy se sejde většina vedoucích a vedeme debatu. Každý může říct svůj názor, nezáleží na jeho funkci v oddílu. Vždy se ale rozhodneme a domů jdeme s tím, že je daná otázka uzavřená.

Vždy se společně sejdeme a dáváme návrhy na různé akce nebo hry a poté se všichni společně domluvíme.

Zaleží na podstatě problému. Čím zásadnější tím míň lidí o něm rozhoduje

Záleží o čem se rozhoduje, dále se více klade důraz na názory starších vedoucích než na názory „nováčků“

Že každéj má své slovo

## **Příloha č. 5**

Vlastní komentáře k obměně vedení v oddílech, kde působí pouze jeden hlavní vedoucí a vedoucí.

"Často" se dá říct snadno, ale co to znamená? Je střídání po roce časté? Pro někoho může být po pěti letech "časté". Nicméně instruktoři se obměňují z mého pohledu spíš rychle (1-3 roky), hlavní vedoucí po 2-3 letech (což není pravidlem, jen nejčastější).

1 hlavní vedoucí, dorůstají noví vedoucí, minimum odchází

1 hlavní vedoucí a 7 lidí, kteří jsou ve vedení TOM a ty se střídají každý rok po volbách a poté je zde Velká desítka, to ke 10 dětí, kteří se také podílejí na vedení a jsou také voleni.

20 let máme 1 hl. vedoucího, ten se své funkce teď vzdal. Od ledna 2020 budeme mít tedy nového, kterého si vybral stávající hl. vedoucí. Tak jako všichni lidé časem dospívají, tak dospívají i všichni členové oddílu. Vedoucí přicházejí, odcházejí, vracejí se a také dorůstají noví z řad dětí. Prostě přirozený koloběh života

Členové od šestnácti let se stávají instruktoři, od 18 let se členové stávají vedoucími, mnoho nových instruktorů a nových vedoucích nová funkce odradí, tudíž se nový vedoucí často mění

Funkce se v naší trojici střídají

Hl. Vedoucí zůstává pořád neměnný, instruktoři-vedoucí odcházejí většinou po skončení střední (vysoké) školy.

Hlavní vedoucí, zástupce a instruktoři se různé střídají a odcházejí a noví přicházejí

Hlavní vedoucí a jeho žena - hospodářka jsou stálice, ostatní dorůstají a mění se.. Zpravidla po ukončení vysokoškolského vzdělání, když se ožení nebo vdají.. :-)

hlavní vedoucí byla zakladatelka, teď jsou to reálně 2. Zbytek vedoucích dorůstá a mizí.

Hlavní vedoucí funguje v rámci +-10 let ostatní se průběžně mění v delší době 5 až 8 let

Hlavní vedoucí je od začátku a zástupce se poprvé za 6 let změnil. Hlavním vedoucím je Katka Kuderová a jí zástupce je Filip Charouz. Oba jsou úžasní a nikdy bych je nevyměnila!!!

Hlavní vedoucí je stále jeden, vedoucí jsou všichni dorostenci našeho oddílu ale pomalu odchází

Hlavní vedoucí je stále stejný (od založení oddílu), další vedoucí se na táborech střídají. Občas je tam jeden, občas ten druhý, nebo oba najednou.

Hlavní vedoucí máme už spoustu let, oddíl založila, její pravou rukou jsou dva zástupci, ale na chodu se podílí i zbytek vedoucích (programy na oddílové schůzky,...)

Hlavní vedoucí oddíl v podstatě založil a vybudoval, a od té doby to tak nějak vede

Hlavní vedoucí odchází ve chvíli, kdy se mezi mladšími najde vhodný nástupce. Stalo se ale i to, že odešel HV, aniž by takový nástupce byl, anebo naopak, že HV odejít chce, ale musí počkat, než nástupce "doroste", "dozraje" atp. Instruktoři dorůstají, stávají se z nich vedoucí a pak přichází rozhodující okamžik: odchod na VŠ. Odejdou-li do jiného města, vždy se činnost utlumí, ale ne nutně se ukončí. Zůstanou-li ve městě, buďto se zintenzivní, anebo zcela skončí.

Hlavní vedoucí se během asi 21 let změnil jen jednou. U ostatních vedoucích je to tak, že jich je tu pár stálých, kteří tu už jsou dlouho a pak tu jsou tací, kteří většinou po nějaké době odejdou (buďto kvůli škole nebo je to zkrátka už nebaví). V oddíle ale teď máme docela velké zastoupení kategorie cca 15 let, která za pár let budou instruktoři.

Hlavní vedoucí se nemění, ostatní vedoucí se mění cca 1 ročně, protože někdo doroste, nebo naopak odejde

hlavní vedoucí se nemění. Vedoucí se průběžně mění (po nástupu do zaměstnání většinou vedoucí skončí)

Hlavní vedoucí se nestřídají, poslední změna proběhla před 30 lety a to z důvodu, že někdejší vedoucí, který byl ve své funkci sám přibližně 12 let, dovršil vysokého věku a cestování ho již navovalo. Tehdy se role vedoucích ujali můj taťka s mamkou, kteří se zde, jak jsem již zmiňovala, seznámili.

Hlavní vedoucí se střídá cca co 5 let, ale volíme jej každý rok. Vedoucí dorůstají a stáří odcházejí většinou za studiem nebo rodinou

Hlavní vedoucí se téměř nemění

hlavní vedoucí se vymění cca jednou za 5-10 let

Hlavní vedoucí setrvává, instruktoři se mění

Hlavní vedoucí u nás bývá cca 8 let

hlavní vedoucí vede oddíl asi 30 let, ostatní vedoucí zůstávají, občas někdo odejde (nestihá se studiem), doroste další

Hlavní vedoucí vždy vydrží věčnost, kolem něj se motají vedoucí a instruktoři podle potřeby dané akce.

Hlavní vedoucí zůstává a instruktoři pořád přibývají

Hlavní vedoucí + několik dalších vedoucích po menším "vymření" (teď již přiměřeného věku) + sem tam nějaká nová duše se do vedení přidá, ale často odcházejí

Hlavního vedoucího máme teprve druhého, oddíl byl založen před více než třiceti lety. Jinak máme funkce rozdělené, to ale neznamena, že nejsme schopni jeden druhého nahradit.

Hlavního vedoucího už máme roky, ale postupně se přesouvá z té aktivní role (schůzky atd.) do té vůdcovské. A tu aktivní roli máji instruktoři, kteří někteří zůstávají, někteří odchází ale i někteří dorůstají.

HV většinou odejde sám, bo mu je skoro nebo více jak 30 let a vybere se další HV

Jádro zůstává stejné, mění se pár lidí

Je jeden trvalý hlavní vedoucí a instruktoři se časem mění (každý rok někdo odejde, ale i přibude).

Je stálý hlavní vedoucí a jeho zástupci ale také se ze členů oddílu časem stávají instruktoři a vedoucí, kteří mají na starosti přípravu her atd.

Jeden hlavní vedoucí + pár starších vedoucích rozhodují o velkých věcech (rozpočet, web, organizace velkých akcí apod.), instruktoři postupně přicházejí a pomáhají s chodem oddílů, organizují výpravy, workshopy, vedou schůzky...

Jeden hlavní vedoucí a cca pět aktivních členů.

Jeden hlavní vedoucí, ostatní dospívají do rolí ostatních vedoucích, nebo v oddíle končí

Jsem hlavní vedoucí již asi 7 let (s roční přestávkou), avšak dohled nade mnou drží bývalá hlavní vedoucí (nyní matka 2 dětí a hospodářka), která hlídá tábor po finanční stránce a dává cenné rady. K sobě mám jednu vedoucí, která je stejně stará a v oddíle jsme spolu vyrůstaly, výborně se doplňujeme a tábor vedeme v podstatě spolu, jen s tím rozdílem, že já vedu nástupy a ona je šedá eminence, která vidí nedostatky a snaží se je napravit, nebo delegovat ostatní vedoucí úkoly. Plus máme asi 7 vedoucích a 6 instruktorů (hlavně na táboře, ne trvale v oddíle), kteří plní zadané úkoly. Snažíme se je vést k samostatnosti a možnosti jednou oddíl vést, zatím se nám to moc nedaří a postupně odpadávají a nechtějí jezdit a mít jakoukoliv zodpovědnost.

Jsem velmi spokojená. Sedíme k sobě, jsme skvělá parta. A určitě nevidím chybu v tom, že se hlavní vedoucí a zástupci dlouho nemění

Jsou převážně stálí vedoucí i instruktoři, roli hlavního vedoucího zastávají téměř vždy stejní zkušení

Každý pátek se scházíme na schůzkách. Jsme křesťanský oddíl, a proto úzce spolupracujeme s farností a ještě s jedním oddílem (klučičím - TOM 1419). Ti se scházejí každou sobotu ráno. Náš holčičí oddíl je rozdělen na nejmladší holky, holky do 12 let a na nejstarší do 15 let. Každý rok máme mnoho akcí, na kterých jezdíváme (skam, tábor, víkendovky, nejruznější vyrábění a mnoho dalšího). Tábor, který máme každý rok na různé téma v červenci 2 týdny připravujeme už od listopadu. Tábory máme spojené i s klučičím oddílem. Také po táboře v září je víkendovka vedoucích, kde se řeší zhodnocení tábora apod. Rozdělují se akce, které budou v roce a jací vedoucí je budou mít na starosti.



Každý rok máme na táboře sněm, na kterém máme možnost zvolit si hlavního vedoucího, nebo potvrdit toho aktuálního.

Když hlavní vedoucí už nebude moci velet oddílu, převezme vedení někdo schopný za pomoci rádců

Kromě vedoucích a instruktorů máme ještě A-tým, což je skupinka dětí /dospívajících členů kteří občas pomůžou, a občas mají vlastní program. Vše konzultují s vedoucími, a po čase se mohou stát instruktory

Máme hlavního vedoucího a zástupce. Instruktoři vyrůstají a během vedení dětí jich cca 50% odejde z důvodu studia, nebo že je oddíl nebaví a nemají čas. Někteří vyrostou a v oddíle zůstanou i v dospělosti- máme cca 8 vedoucích nad 28 let.

Máme hlavního vedoucího, který se snaží předat oddíl dál, jenže nejsou lidi, co by chtěli převzít odpovědnost

Máme jednoho hlavního vedoucího, který se svou ženou vede oddíl, ale v mnoha důležitých věcech (financích, chodu oddílu, táborech) mu pomáhá mnoho dalších

máme jednoho hlavního vedoucího, dále pak 3 vedoucí a dál už jenom instruktory

Máme jednu hlavní vedoucí a ostatní se jako zástupci střídají

Máme mladé vedoucí. Střídáme se poměrně rychle.

Máme stálou hlavní vedoucí, zbytek se dost často mění

Máme určitého hlavního vedoucího, který se málokdy mění, spíše zůstává

Máme utvořenou vedoucí vrstvu, která se stará.

Momentálně je to bída. Máme 2 vedoucí, které můžeme považovat za hlavní. Instruktoři byli poprvé zvoleni až minulý rok. Jinak náš oddíl fungoval pouze se dvěma vedoucíma snad od roku 2013.

Náš oddíl má teprve druhého hlavního vedoucího za 22let. Mu pomáhají vedoucí, někdy si schůzku připraví rádcové

Náš oddíl už 30 let vede náš hlavní vedoucí a jeho rodina. Teď mu dorůstáme my, kteří bychom teoreticky mohli v budoucnu oddíl převzít.

Náš vedoucí je šéfem oddílu již mnoho desítek let. Složení oddílu se samozřejmě mění.

Nemění vůbec

Nerozumím otázce

Noví instruktoři přicházejí a někteří vedoucí odchází.

Občas někdo odejde, ale jinak máme hl. vedoucího a vedoucí už dlouho

Od nás všichni spíše jen odchází. Ale noví členové přicházejí opravdu výjimečně.

Samozřejmě, někdo občas doroste do věku, kdy se může začít zapojovat, ale..jde to pomalu, a oddíl tak zaniká :(

Od založení oddílu až do teď (20 let) byl jeden vedoucí, teď se bude měnit.

Oddíl má hlavního vedoucího a když členové oddílu docílí určitého věku, tak se mohou k vedoucím přidat

Pořád stejní lidé žádná inovace.

Poslední dobou nám děti dorůstaly do instruktorského věku (u nás v oddíle to máme tak, že od 15let může být dotyčný instruktorem, ale musí "na to mít") a měli jsme málo dětí, proto jsme šli do škol a nabízeli možnost chodit do oddílu. Ale v oddíle je to tak, že vedoucí ani instruktoři nám neodcházejí, jen se nám z dětí stávají instruktoři. Samozřejmě se občas stane, že jeden nebo dva lidi skončí, ale spíš se to nestává.

rádci dorůstají, postupně se zapojují do činnosti oddílu, silnější kusy zůstávají, slabší odpadají :)

Skoro na každou akci jezdíme v jiném složení - tím myslím ale spíš počet vedoucích (a instruktorů), než že by byli stále noví. Naše hl. vedoucí jezdí na každou akci (ale zvládlo by se i bez ní), pak máme celkem cca 10 vedoucích (celkem stálá parta, i když dalších 6 - ty jsem nepočítala - je posledních pár let mimo dění, díky mateřské dovolené atd.) a odhadem 6 instruktorů (tady se počet mění, jelikož se z nich stávají vedoucí, jiní odchází a další děti dorůstají). Starší děcka (13+) začínáme zapojovat do dění a příprav her, abychom je vyzkoušeli jako případné budoucí instruktory a pro ně to není stejné jako pro menší děcka, takže je to nenudí. Když jsou dobří a baví je to, tak je bereme jako instruktory / pokud jim to vůbec nejde (získat si v jistých chvílích poslušnost od děcek, namotivovat je nebo jim pomáhat) nebo je to nebaví, tak v 15 přestávají jezdit.

Snažíme se, aby hlavní vedoucí byl vždy v obraze. To se ale postupem času stává čím dál těžší, protože spousta z nás odchází na vysoké školy a nejsme tak často v místě působení oddílu. Takže postupně jak instruktoři dorůstají a stávají se vedoucími, střídají další vedoucí a s tím se pojí i změna hlavního vedoucího. U nás je to cca jednou do 5 let. Ovšem není to takový problém, protože, jak už jsem uvedla, všechna důležitá rozhodnutí děláme dohromady. Tato funkce je více méně formální záležitost.

Stálá vedoucí, dělá pouze akce a rozhoduje o všem

stará garda vedoucích si vychovává mladé

Teď po zhruba 25letech se změnil hlavní vedoucí.

U nás je jeden hlavní, pak na záskok dceru, a pak jsou ostatní vedoucí.

Už asi deset let vede oddíl hlavní vedoucí, ostatní vedoucí postupně odešli, noví nepřišli a v současné době se hlavní vedoucí rozhodla přenechat oddíl nám jediným dvěma osmnáctiletým instruktorům. K ruce máme ještě čtyři instruktory ve věku 15-18. Sháníme další starší zkušené lidi, kteří by nám s tím pomohli.

Vedoucí se drží dětí a my starší si vymýšlíme vlastní program. Fajn kolektiv u nás působí.

Většina našich předchůdců (nad 25 let) v oddíle skončila, ale my pokud zůstaneme v Otrokovicích, chceme v oddíle fungovat dýl, i když třeba už ne jako řadový vedoucí. Náš poslední hlavní vedoucí byl hlavasem 10 let a od letoška máme nového.

Většinou hlavní vedoucí vydrží 3-5 let do doby, než začne mít svou vlastní rodinu. Každý rok máme aspoň 2 nové instruktory.

Většinou je to tak, že když vedoucí založí rodinu, přestane v oddíle vést, tudíž se vedoucí v našem oddíle neustále točí, vždy jsem to brala jako kladnou věc - noví lidé přináší nové věci a posunují oddíl dál, je potřeba dát prostor mladším ;)

Většinou, když se někdo dostane přes roli rádce do role vedoucího, už neodejde:)

Všichni vyjadřují svůj názor, hlasuje se

Všichni vedoucí se podílejí nějakým dílem na tvorbě programu

z dětí se často stávají instruktoři/vedoucí, kteří ve většině případů zůstávají členy, ale zvyšuje se poměr vedoucích vůči dětem.

Za třicetiletou existenci oddílu má ten náš teprve druhého hlavního vedoucího.

## Příloha č. 6

### Spokojenost s vlastní pozicí v oddíle – vlastní komentář

Ano jsem

ano, ale chci se časem posouvat dál např. na pozici vedoucího

Asi budu měnit účast v oddíle do města vzdáleného asi 20 km, protože u vedení je celkově něco těžké prosadit a nemá zájem zapojit se do akcí, které nejsou zaběhlé

Cítím se šťastně a spokojeně ve své funkci.

Chci ještě více věci rozprostřít mezi vedení, byl bych rád, kdyby si někdo vzal další mé "úkoly" v oddíle a nebál se to řešit po svém.

Chodil jsem kdysi do oddílu ale pouze asi 1 rok. Vidím se dále jako hlavní vedoucí oddílu .. spíše po organizační stránce - potřebuji vedoucí spolehlivé a iniciativní k sobě, kteří umí pracovat s dětmi a baví je to, potřebuji aby mí nejstarší cca 15letí měli možnost absolvovat školení vedoucích a stali se již také vedoucími

Chtěla bych mít více zodpovědnosti, ale vždy to převezme někdo jiný

Chystám výpravy, společně děláme tábor, ale nemám žádné povinnosti navíc, užívám si to.

Já jsem jeden z těch členů co už odrostl a nemá moc času protože mám práci, přítelkyni, a různé povinnosti, které mi zamezují nějaký čas trávit v oddíle. I když bych chtěl, tak tam nemůžu být, tak jak bych chtěl.

Je potřeba změnit tolik věcí a já si myslím že bych to dokázal.

Je to super, nemám te ještě tolik povinností a všechno konečně vidíte tak jak to je a nabíráte spoustu zkušeností.

Jelikož v oddíle není žádná holka mého věku a v mém věku jsou tam pouze dva kluci, tak bych byla radši vedoucí, jelikož hry mi přijdou spíše pro mladší a tak si myslím, že by mě více bavilo hry vymýšlet než hrát

Jen na oddílových akcích jsme všichni bráni stejně - nehraje se na žádné rozdíly. Při spolupráci s jinými organizacemi jsem vedoucí. To mi vyhovuje a jsem za to ráda

Ještě s v pozici vedoucího zaučuji a jsem rád, že ostatní vedoucí se mi snaží pomoci. Se svou rolí jsem spokojen, nějaká konstruktivní kritika nebo připomínka jsou vyslyšeny.

Jsem naprosto spokojená

Jsem oddílový vedoucí a sedí mi to

Jsem příslušníkem medvědí rodiny. To na popis stačí, ne?

Jsem ráda

Jsem ráda že mě povýšili, ale nevím jestli bych zvládla být vedoucí.

Jsem ráda, že jsem instruktorka a těším se, až budu vedoucí.

Jsem rádce družiny. Starám se o děti a zároveň mám hodně blízko k vedoucím. Ale budu upřímná. Je mi jedno jaké postavení mám či budu mít. Pro mě je důležité, že jsem součástí!!!

Jsem spokojen, asi bych chtěl více zasahovat do programu, ale na to doufám přijde  
jsem spokojena

Jsem spokojená

Jsem spokojená, oddíl vedou mnou odchované děti.

Jsem spokojený, nemám ani moc práce, ani se nenudím. Poslední dobou se snažím ve svém volném čase najít nějaké další uplatnění v oddíle.

Jsem spokojený, s hl. vedoucím si vycházíme vstříc. Jsem spokojený jako vedoucí skupinky a snažím se pomoci ostatním, když to jde.

Jsem v celku vůdčí typ člověka, tudíž mi mé postavení vyhovuje, i když to je náročné.

Jsem zdravotník a vedoucí, ale kvůli (ne)respektu dětí a urážkám ta role nemá žádnou váhu

Jsou věci, které bych chtěla trošku jinak, ale realisticky to moc nejde

Když jsem byla malý prcek, člen oddílu, tak jsem snila, že jednou taky budu připravovat ten program. Ale tipuji, že na to má dost vliv povaha naší rodiny. (Která furt někde něco organizuje)

Když něco neklape, nevím jakým směrem to změnit, když vím, jakým směrem to mám změnit, nevím jakým způsobem. Když mám pocit, že vím, většinou to je v době, kdy na to nemám čas. Když je všechno v pohodě a snažím se zlepšovat, co můžu, jsou to většinou věci, které fungují dobře už i tak. To je někdy celkem frustrující.

Letos jsem byla první rok vedoucí na letním táboře, takže jsem okusila i tu druhou stránku věci. Jsem spokojená

Mám obavy z tolika zodpovědnosti, která se na mě nyní hrne, zároveň se cítím provinile, že jsem v poslední době spoustu svých povinností vůči oddílu zanedbával.

Mé názory se často nevnímají jako plnohodnotné, když mám jiný názor než ostatní, v mnoha věcech jsem ale v menšině, tak to je vlastně i pochopitelně. Chybí nám prostor si věci byrokrat a rovinu, upřímně.

Moc se neprosazuji v názorech, ale snažím se pomáhat s akcemi a přípravami.

Mohl bych se více prosazovat má poradách

Momentálně jsem na pozici instruktora, ale radši bych byl zpátky v pozici pouze člena. Zodpovědnost a rozhodování nikdy nebylo něco pro mě.

Momentálně jsem přestoupila z A-týmu na instruktora. Jsem hrozně nadšená a moc si toho vážím. Doufám že jednoho dne budu moct být jako naši úžasní vedoucí

Myslím si, že pro oddíl dělám opravdu hodně a nečekám žádné odměny. Ale občas by díky bodlo.

Myslím, že by trochu starostí a povinností měli převzít mladší a nadšení vedoucí (doposud ještě studenti), kteří by měli více času, dovolené a ambicí být hlavními vedoucími.

Nedokážu převzít větší zodpovědnost,

Nechci se posunout, protože nemám čas

Nejsem vedoucí, takže na mně toho tolik neleží, ale zároveň jsem už na takové úrovni, že mohu vést skupinku popřípadě vedoucí zastoupit

Někdy mi přijde, že nejsem oceněná, že mě berou jako samozřejmost, ale kdybych odešla, můj odchod by těžce nesli!

Nemám, co bych dodala. Jsem využitá, ale ne tak moc, aby mě to zdržovalo. Můj názor má stejnou váhu jako názory ostatních. Všichni jsme si rovni a jsme kamarádi. Jsem spokojená.

Nemám nijak extrémně významnou roli v oddíle, ale na nějakém tom rozhodování se podílím a jelikož patřím mezi ty, co mají dobré vztahy s vedoucími, tak i spoustu věcí vím. Někdy se mě i na něco zeptají, taky jim často pomáhám, když se něco staví, předělává, uklízí atd. Dělán kroniku, jak už jsem zmínila, což taky není úplně jednoduché. No a prostě jsem spokojená. Mám dobré postavení.

Nemám přílišnou odpovědnost, kterou ani nevyžadují, ale zároveň má mé slovo váhu, takže jsem spokojen.

neměnila bych, ale za pár let bych chtěla zkusit hl. vedoucí...

Nepotřebuji být hlavní vedoucí, abych si tábor užila naplno.

Nyní už s vedoucími nespolupracuji, ale spolupráce s nimi pro mě byla vždy obtížná. Od doby, co jsem dělala vedoucí jsem si ve svém oddíle připadala odstrčená.

Občas je toho až nad hlavu

Od mých prvních táborů se moje role výrazně změnila, ale bylo k ní potřeba hodně úsilí a energie (a také důvěry vedoucích).

Párkrát za rok je toho na mě moc, ale vždy jsem si s tím poradil.

Prakticky na mě oddíl stojí a to nejsem hlavní vedoucí. V našem oddíle nikdo nechce nic dělat, s proto všechno dělají tři lidé. Je to psychicky nezvládnutelné. Přemýšlím o odchodu do jiného oddílu.

Rád bych postoupil na úroveň instruktora a přestal bránit ostatním ve vývoji

Ráda bych se zapojila více, ale musím počkat do dovršení 18 let.

Roli hlavního vedoucího budu předávat, jednak aby se oddíl zase posunul dál a jednak, protože jsem se přestěhovala a dojíždím. Budu dál pokračovat jako vedoucí, ale hlavní vedoucí by měl bydlet blízko všeho dění...

S ohledem na svůj věk a přínos pro oddíl již cca 2 roky přemýšlím o svém nástupci...

Se svou rolí oddílového srandisty jsem spokojená, myslím, že mě ostatní berou jako kamarádku a člověka, se kterým se můžou poradit a promluvit o čemkoliv

Snahy o prosazení nápadů a možných zlepšení jsem vzdala. A být řadový vedoucí, který poslouchá příkazy, je pohodovější a nekonfliktní.

Studuji a jsem si vědoma, že být hlavním vedoucím není prací jednoduchou. Možná až se naučím efektivněji pracovat s časem, dokázala bych si představit nějakou funkci, zatím jsem vůči sobě skeptická.

Tohle asi nedokážu úplně říct. Často se mi to mění. Teď jsem kapitán (takže chystám na každou schůzku program pro svou skupinku dětí, mám už jistou zodpovědnost a můžu do

různých věcí mluvit) na což jsem se už od mala těšila. A teď no... Ne vždy mě to baví. Ale spíš mi vadí hlavně to vymýšlení her, protože už prostě nevím co. Naopak na táboře, kde je to hlavně o vedení a organizování vaší skupinky mě kapitánství opravdu baví.

u nás by to chtělo lépe naslouchat instruktorům a ne jen vedoucím

V nějakých chvílích mne ostatní neberou vážně, na druhou stranu vykonávám aktivity které ostatní vedoucí nechtějí dělat. Cítím se tam navíc.

Věnuji hodně času

Vyhovuje mi aktuální stav mé pozice

Vyhovuje mi postavení, na jakém jsem.

Vyhovuje mi to, že už nevedu družinku, a jen pořádám akce a starám se o sociální sítě.

Účastní se váš oddíl během roku nějakých akcí s dalšími oddíly? (mezi oddílové klání, sraz oddílů apod.) Pokud ano, napiš jakých.

## **Příloha č. 7**

**ANO, chtěl/a bych se posunout výše ve vedení oddílu. (oddílové hierarchii), ALE...**

Ale potřebuji ještě čas na to se vše řádně naučit a získat zkušenosti

Ale také mě odrazuje kolektiv. Není to nic, co bychom neznali, ale v oddíle bych čekala větší soudržnost. Když pak vidím, jak se třeba pomlouvá, mrzí mě to. Takto si svou rodinu nepředstavuji, ani kolektiv, se kterým budu jednou pracovat.

Bojím se, že kdybych do oddílu vnášela 100% mého času, tak bych neměla už čas na nic jiného, na rodinu, přátele, školu a potom bych se věnovala oddílu do smrti a neměla bych například přátele apod.

Brání mi hlavně práce, takže kdybych dostával plat, ten co mám, za to, že bych byl v oddíle a vedl schůzky a různé akce, tak by to bylo super.

Brání mi nedostatek respektu od dalších vedoucích

Budu studovat 5 hodin cesty od základny oddílu, nebudu tudíž mít tolik příležitostí k pomoci s organizací

Hlavně jde o studium na VŠ, které je časově náročnější než na SŠ, a již zmíněný fotbal.

Chtěla bych napřed nabrat více zkušeností, než budu vedoucí. Ještě se úplně necítím na některé role, které musí plnohodnotný vedoucí splňovat

Jak jsem již psal, jsem nyní v pozici, že se vedoucím ( možná i hlavním) musím stát, takže je potřeba abych co nejrychleji zjistil co všechno se ještě musím naučit, čemu se vyvarovat a podobně.

Je to vše jen o mých osobních prioritách. Nyní je oddíl v mém žebříčku na 3. místě, hned za školou a tancováním (Výkonnostní sportovní tanec). Chci studovat v zahraničí, proto se teď soustředím a připravuji na jazykové zkoušky (mimo akademické obory). Vždy jsem se věnovala více aktivitám na jednou a vím, že bych to i zvládala, ale za jakou cenu? Hlavním vedoucím má být srdcař, který za oddíl doslova dýchá. Obávám se, že bych nebyla schopna věnovat oddílu tolik času, kolik bych chtěla. Zkrátka mám povinnosti vůči jiným lidem (trenéři a taneční partner hlavně), které mě tak trochu v možnosti stoupat v hierarchii oddílu výše brzdí. Kdybych to ale chtěla jinak, nic by mi nebránilo. Teď jsem ale s mou pozicí naprosto spokojena.

Jsem spokojená, tam, kde jsem. Nechci se odcizit dětem, a proto se na post hlavního vedoucího nederu :-)

Jsem spokojená v roli, kterou mám:) a pořád se mám kde zdokonalovat:)

Lide budou mít na mě jako vždy velká očekávání a budou si myslet ze vše zvládnou a nevím, jestli je splním či ti lide okolo mě budou spokojeni

Momentálně je hl. vedoucí můj kamarád a já studuji, takže zatím mi to takto vyhovuje. Do budoucna bych ale ráda byla hl. vedoucí klidně ve spolupráci s kamarádem.

Momentálně mi brání můj věk, u jednotlivých akcí jsem stále závislá na dospělých, nemohu mít vlastní akci. Z dlouhodobého hlediska mi brání studium.

Možná přesvědčit starší hlavase, že taky někdy musí povolit a předat žezlo dál ...

Myslím, že bych zklamala ostatní vedoucí. Děti by mě nebraly vážně. Neodvedla bych tak dobrou práci, jako stávající vedoucí

Nechci být příliš závislý na oddíle, nebo aby byl oddíl závislý na mě, aby mě to nesvazovalo v budoucnu (abych se např. mohl odstěhovat do jiné země za práci nebo studiem)

Nechtěla bych být výš, protože mi pozice jednoduše vyhovuje, vést oddíl neumím - jsou na to daleko vhodnější lidé

Nemám tolik času a je pro mě demotivující když vymyslím akci a přihlásí se na ni málo dětí

Není možnost se přiučit vedoucím schopnostem v oddíle. A bohužel ještě studuji vysokou školu, takže to není úplně jednoduché.

Není to to nejdůležitější, jsem v oddíle ráda, i když třeba nemám hlavní slovo.

Není to úplně, že bych nemohla věnovat více času. Já v té pozici nejsem, takže nevím, o kolik víc to zabírá času. Ale je možné, že bych to stíhala hůř. Já se na vyšší pozici určitě posunout chci, ale ne úplně hned. Navíc na to ještě nemám věk.

nic mi nebrání, klidně se výše ve vedení posunu, ale nějak zvlášť po tom netoužím, zkrátka až mi někdo řekne ať se posunu výš tak se posunu

Ničeho se nebojím, je to zvládatelné i s mým časem, kterého tolik nemám, je to jen takové lehké "ale". Když bude potřeba, klidně budu dělat i prezidenta naší organizace, naštěstí tak úplně potřeba zatím není.

Ničeho se nebojím. Jen nepotřebuji být hlavním vedoucím oddílu. Jednou bych ovšem chtěla být hlavním vedoucím našeho letního tábora. To je takový můj malý sen.

Nikdo mě nikdy nenaučil ty dovednosti, které potřebuju, a když se snaží, jenom mi předávají svůj způsob vedení. Takhle jsem nikdy nefungoval ve škole a nebudu ani tady - vedení jakékoli organizace je celkem osobní, je to něco, co si člověk musí rozmyslet a potřeboval bych záležitosti vidět z víc úhlů a udělat si vlastní názor na to, jak chci vést. To vyžaduje čas, který prostě nemám, když se na mě ze strany oddílu hrnou všechny ty ostatní věci, co nesouvisí s vedením oddílu. A navíc, prý se to ode mě očekává, že oddíl převzmu. To mi úplně stačí k tomu, abych to neudělal nebo minimálně velmi nechtěl.

Ono to není tak o pomoci druhých jako o překonání strachu z přemíry zodpovědnosti. Jde o to vyrovnat se sám se sebou..

Pomyslím na prestižnější vysokou školu a nejsem si jistý, jestli dokážu skloubit školu, oddíl a svůj osobní život.

Prace s dětmi je činnost, při které jsme neustále jednou nohou v kriminále. Chybí nám volnost

Problém je s neúčastí vedení

Problém všech- čas

Převážně studium.

Stávající vedení není příliš nakloněno změnám

Uvědomuji si tu obrovskou odpovědnost, která leží na ramenou hlavní(ch) vedoucí (ch), není to legrace a momentálně si sebe v takové roli neumím představit. Ale uvidíme, co přinese čas..

V podstatě již žádnou vyšší funkci (kromě hlavního vedoucího, která znamená jen více formálních povinností, ale méně práce s dětmi a na programu, což nechci) zastávat nemohu. Jediné, co bych si přál, je být jmenován do funkce, kterou již reálně vykonávám (tj. vedoucí), ale již mi vedení kvůli odchodu na VŠ do jiného města, který mi nemohou odpustit, odmítá udělit, ačkoli jsem v minulosti již několikrát byl ten, díky kterému se vůbec mohl uspořádat letní tábor. Tedy abych to shrnul: Chtěl bych se formálně posunout tam, kde už reálně jsem (tj. vedoucí), HV být nechci, protože se chci věnovat dětem a programu a protože mám povinnosti v jiném městě, kterým musím dostát.

Zatím máme tu nejlepší hlavní vedoucí



## Příloha č. 8

NE, nechci se posunout výše ve vedení oddílu, protože... Uveď stručně případně jiné motivace, postřehy, kladné i záporné

Je dobré vidět, jak děcka rostou a dospívají, případně se z nich stávají noví vedoucí. Špatné je, že rodiče nemají více zájmu, nedostatečně podporují potřeby oddílu. Hlavně svým zájmem a komunikací s vedoucími.

Je důležité mít motivaci, ale je špatně, když jí ztrácíte kvůli lidem v oddíle a jejich chování

Jsem se svou rolí spokojen. Máme výbornou vedoucí, která by se pro nás rozkrájela a v současné době si myslím, že je to ta nejlepší vedoucí jakou můžeme mít.

Máme to zavedené jednoduše tak, že hlavní vedoucí je 1, tím já zatím ani být nechci. Dále jsou vedoucí a instruktoři, vedoucí jsou jakoby důležitější, ale prakticky máme úplně stejný pravomoce a úkoly. Já jsem instruktorka, a jestli jsem vedoucí nebo instruktorka je mi vlastně jedno, protože děláme to stejný.

Myslím si, že teď to šlape

Myslím, že momentální hlavní vedoucí a zástupce jsou ve své funkci dobří, navíc studuji mimo město, ve kterém je náš oddíl. Až dostuduju, budu uvazovat o zastání nějaké funkce, bude-li to třeba.

Myslím, že máme šikovného nového hlavního vedoucího a doufám, že dlouho vydrží. Bavi mě hlídat hřiště, co máme u kostela a otvíráme ho pro veřejnost. Měl jsem úžasný pocit, když jsem chvíli na hřišti pracoval a děti za mnou s úsměvem došly, jestli si s nimi něco nezahraju - hned jsem šel. Jinak díky moc za veškeré akce, které jako asociace pořádáte. Maximálně jsem si užil LTŠ, školení vedoucích i zdravokurz. Mrzelo mě, že děcka, co byly na LTŠ ve Sloupu měly úplně jiné zážitky než já na Polaně - spousta otrávených holek, které se neměly k žádné aktivitě a jen dělaly problémy (mluvalo se i o trávě). Na našich oddílových akcích je zakázán alkohol i mezi vedoucími a neměnil bych. A ještě k těm turistickým závodům: loni jsme po delším přemlouvání a troše vyhrožování, že jinak naše děti nebudou moct závodit, pořádali Český pohár a bohužel místo toho, aby si vedení vážilo toho, že jsme si to vzali na starost a nemuseli to pořád dokola dělat ty samé oddíly, dostalo se k nám i dost negativních reakcí. Myslím, že máme svých akcí dost a abychom se stresovali kvůli pár nepříjemným lidem s Českým pohárem, to nemáme zapotřebí. Upřímně jsem turistické závody nikdy nebral jako plnohodnotný sport a myslím, že se jeho zbytečně příliš hrotí.

myslím, že naše organizace vedení oddílu je v pořádku, funguje a já jsem se svou "rolí" spokojená, jakákoli iniciativa je vítaná, kdykoli někdo přijde s nápadem, chce dělat něco víc, je mu to umožněno

Největší motivací pro mě jsou moji malí vrabčáci.

Neměl bych při studiu v jiném městě dostatek času který je potřeba pro vedení oddílu

Není jasně stanovená hierarchie, dělám pro oddíl to, co mě baví, k tomu rád pomohu ostatním bez ohledu na naši funkci

Nevím, jestli se chci posunout ve vedení výše. Nyní jsem vedoucí a hlavním vedoucí zatím nemám v plánu se stát :)

Oddíl se mnou ve vedení by umřel.

Práce s dětmi mě moc baví a moje děti jsou na táboře a akcích moc spokojeny.

Už teď věnuji oddílu většinu svého volného času a mám v něm na starosti spoustu různých věcí. S rolí hlavního vedoucího přichází velká zodpovědnost a ještě víc práce, kvůli které bych musela upustit od jiných oddílových aktivit, což nechci. Navíc jsem se současnou vedoucí oddílu více než spokojena.

V našem oddíle je v kruhu vedoucích vedena jiná mentalita, než je ta moje. Jedná se o odměňování a trestání dětí a někdy i o celkové jednání, se kterým ne vždy souhlasím. Zkrátka se s tímto myšlením nedokážu ztotožnit. Ostatní vedoucí mě proto nepřijali. (Což je pochopitelné)

V oddíle můžu organizovat, co chci. Spíše je problém s informacemi. Nevím, jaké jsou možnosti skrz asociaci.

Žádné motivace momentálně nemám