



translated into Czech

This Tool Kit is designed to be a living document. It is available on the Internet at <http://www.overture-network.org/toolkit/>



# DIVERSITY TOOLKIT

## aneb jak na rozmanitost ve skautingu

Pro vlastní potřebu vydal: Junák – svaz skautů a skautek ČR, odbor Skauting pro všechny, [www.spv.skauting.cz](http://www.spv.skauting.cz), kontakt: [spv@skaut.cz](mailto:spv@skaut.cz)

Vydání koordinovali: Pavel Trojánek (člen odboru Junáka pro personalistiku)  
a Vít Masopust (šéf odboru Skauting pro všechny)

Z anglického originálu Diversity Toolkit for guiding and scouting přeložili:  
Michaela Čakrtová, Kateřina Obořilová, Pavel Švanda, Dana Pětrošová, Dana Cvachová,  
Josef Šíma, Tereza Valentová, Tereza Vlášková, Lucie Marková, Adéla Jungová

Ediční příprava překladů: Michaela Čakrtová

Odborná redakce: Pavla Švaříčková, Lucie Horňáková

Závěrečná redakce a jazyková korektura: Jan Křivan

Jde o pracovní překlad textu, který byl jen velmi částečně lokalizován. Některé části textu originálu byly vypuštěny, bylo zavedeno přehlednější číslování kapitol.

Překládaná verze:

<http://overture.europak-online.net/wp-content/uploads/2011/02/DiversityToolkit.-11.pdf>

Originální verze příručky by měla být průběžně aktualizována na téže doméně:

<http://overture.europak-online.net>

**leden 2012**

## Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Proč potřebujeme tuto příručku?</b>	<b>6</b>
Skupina Overture Network	7
<b>1.2 Pro koho je tato příručka?</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Jak tuto příručku používat</b>	<b>8</b>

## Část A

<b>Pochopení rozmanitosti</b>	<b>9</b>
-------------------------------	----------

<b>Informace</b>	<b>10</b>
------------------	-----------

<b>A 1 Kde začít? Zhodnoťte svoji situaci</b>	<b>11</b>
Jsme skutečně otevření všem?	11
Kontrolní test rozmanitosti	11
<b>A 2 Porozumění rozmanitosti</b>	<b>15</b>
Co je to rozmanitost?	15
Rozmanitost jako proces	16
<b>A 3 Proč si cenit rozdílnosti?</b>	<b>17</b>
Přínosy pro skauty a skautky	17
<b>A 4 Překážky k diverzitě</b>	<b>19</b>
Postoje, předsudky, předpojatost a stereotypy	19
Jak se vyrovnat s postoji, předsudky, předpojatostí a stereotypy	19
Výstupy z diskuse skupiny Overture Network	19
<b>A 5 Skauting mezi všemi společenskými vrstvami</b>	<b>21</b>
Etnické menšiny	21
Mladí lidé se specifickými potřebami	21
Vesnice a města	21
<b>A 6 Rozvoj skautingu v menšinových komunitách</b>	<b>23</b>
Navazování kontaktů s místními komunitami	23
Schůzky s komunitami	23
Nábor a výcvik dospělých dobrovolníků nebo pomocníků	23
Nábor dětí	23
Představování výhod skautingu menšinovým etnickým komunitám	24
Obvyklé mylné představy o skautingu	24
Důležité pokyny: Příprava týmu na podporu rozvoje v okrese/kraji.	25
<b>A 7 Modely, podle kterých je možno pracovat</b>	<b>26</b>
WORKSHOP NA TÉMA UZAVŘENÉ VERSUS OTEVŘENÉ SKUPINY	26
Overture Network Meeting	26
Model 1 – Integrované, inkluzivní oddíly	27
Model 2 – Spolupráce se zvláštním oddílem v rámci existujícího střediska	27
Model 3 – Nová, oddělená skupina	28
Model 4 – Krátkodobě fungující oddíly a „otevřené“ aktivity	28
Model 5 – Spolupráce se školou	29
Model 6 – Specializace	29

<b>A 8 Komunikace – vnitřní uvědomění a vnější dojem</b>	<b>30</b>
Šíření informací	30
Sebeuvědomění	30
Externí kanály	30
<b>A 9 Pokyny pro práci s mladými lidmi v menšinových skupinách</b>	<b>32</b>
Obecné pokyny pro práci s mladými lidmi – členy minorit:	32
Pokyny pro práci s mladými Romy	33
Pokyny pro práci s mladými lidmi s handicapem	33
Pokyny pro práci s mladými azylanty, uprchlíky, dětmi bez rodičů a přistěhovalci	33
<b>A 10 K diskusi [1]: Jsme nezačleňující?</b>	<b>34</b>
MY a ONI	34
Jak můžeme dosáhnout označení MY?	34
Jazyk a pojmenování	34
Kroje, symboly a speciální místa	34
Kultura	34
Historie, tradice, obřady	35
Hrdinové a darebáci	35
Odkud přišlo označení „ONI“?	35
Idealizace × Démonizace	35
<b>A 11 K diskusi [2]: Jak se vyrovnat s diskriminací a rasismem ve skautingu</b>	<b>37</b>
Odkud pocházejí předsudky? Jak vzniká xenofobie a rasismus?	37
Reakce na předsudky	38
Předsudky a „sebenaplnující předpovědi“	38
„Byl to jen vtip!“	39
Nacionalismus, patrioti a sebevědomí	39
Diskuse	40
SOUNÁLEŽITOST SE SKUPINOU	40

## Část B

### Praktické návody **41**

### Aktivity **42**

<b>B 1 Aktivity [1]: Aktivity k poznání kulturní identity</b>	<b>43</b>
AKTIVITA 1: Moje dětství	43
AKTIVITA 2: Můj příběh	45
AKTIVITA 3: Rodokmen	46
<b>B2 Aktivity [2]: Vedení cvičení o hodnotách</b>	<b>48</b>
Jak vést cvičení hodnotách	48
Jak vytvářet vlastní cvičení o hodnotách	48
Teploměr	49
První věc, která tě napadne	49
Seznamy	49
Horké křeslo	50
Čtyři rohy	50

## Schémata 51

<b>B3 Schémata [1]: Nábořem k rozmanitosti – Akční plán</b>	<b>52</b>
Jak na to?	52
<b>Krok 1 – analyzujte současnou situaci</b>	52
1.1 Statistiky členů	52
1.2 Přehled o skautech v okolí	53
1.3 Strategie náboru	53
<b>Krok 2 – pečlivě připravte nábor a vytvořte předpoklady pro rozmanitost</b>	53
2.1 Postoje a hodnoty	53
2.2 Věci, které mohou navenek působit jako vylučující	53
<b>Krok 3 – uspořádejte nábor s ohledem na rozmanitost</b>	55
3.1 Důležité poznámky	55
<b>Krok 4 – vytvořte v oddíle kulturu rozmanitosti</b>	56
4.1 Hodnocení	56
4.2 Následné pozorování	56
4.3 Příště	56
<b>B4 Schémata [3]: Trénink vedoucích – modul cvičení rozmanitosti</b>	<b>57</b>
ČÁST 1: Rozmanitá skupina (35 min)	57
ČÁST 2: jednotlivci (50 min)	58
ČÁST 3: Fakta a strategie (1h 30min)	59
ČÁST 4: Aplikace v praxi (50 minut)	61
ČÁST 5: Akční plány (25 minut)	62

## 1. Úvod

**Tento projekt byl finančně podpořen Evropským fondem mládeže v rámci kampaně „Každý jsme jiný – všichni rovnoprávní“ [<http://www.kam-pan.cz>], aby mezi dnešními mladými Evropany prosazoval rozmanitost, lidská práva a účastnictví.**

Spuštěním kampaně „Každý jsme jiný – všichni rovnoprávní“ byli osloveni mladí lidé, mládežnické organizace a další nevládní organizace, národní vlády i samosprávy, Evropské a mezinárodní sítě, aby bojovali proti netoleranci a diskriminaci, rasismu a xenofobii ve všech 48 zemích, které se připojily k Evropské kulturní úmluvě Rady Evropy.

Třemi hlavními tématy kampaně jsou:

- lidská práva, reflexe hlavních hodnot Rady Evropy
- podpora rozmanitosti, úcty a respektování různých kultur a tradic v Evropě
- zapojení mladých lidí tak, aby každý mohl přispět k vytváření Evropy, kde je slyšet každý hlas

Témata kampaně jsou také reflektována v mnoha aktivitách organizovaných Evropským regionem WAGGGS a WOSM. Tato kampaň by měla povzbudit a podpořit mladé lidi, aby vytvářeli pokojnou společnost založenou na rozmanitosti a inkluzi, toleranci a vzájemném porozumění, což jsou hodnoty, na nichž je skautské hnutí postaveno.

### 1.1 Proč potřebujeme tuto příručku?

Být „otevření všem“ je jeden z klíčových principů skautingu. Neděláme rozdíly na základě původu, rasy, národnosti, handicapu, barvy pleti, víry nebo jiných okolností. Všichni skauti a skautky usilují o naplnění těchto ideálů a o výchovu mladých lidí v odpovědné členy společnosti.

Na základě slibu a zákona může každý skaut či skautka, kteří jsou součástí našeho hnutí, přispět svému okolí k vytváření lepšího světa. To, jakým způsobem připravujeme mladé lidi k životu ve stále lidnatější a rozmanitější Evropě, je důležitou součástí společného úsilí Evropských regionů WOSM a WAGGGS.

Během let obě organizace spolupracovaly a podporovaly mladé lidi, aby dokázali porozumět multikulturní Evropě. Věříme, že tím, že dáváme mladé lidi z různých kultur a různé víry dohromady, povzbuzujeme je ke vzájemnému respektu kultur a pomáháme tak k poznání, že rozdílnost je zdrojem síly.

Mnoho skautských organizací už nějakou dobu na projektech na podporu diverzity pracují. Jiné teprve nedávno začaly a některé zatím o zapojení do těchto projektů jen uvažují.

Pracovat na začleňování vyžaduje změnu – organizační a individuální. Pokud chceme oslovit všechny vrstvy společnosti, musíme prozkoumat organizační strukturu, hodnoty a postupy skautských organizací, abychom mohli najít překážky, které se jistě v průběhu procesu nevědomky vytvořily. Musíme školit každého vůdce, aby si rozdílnosti vážil a aby chápal, jak může obohatit skauting a všechny mladé lidi a být přínosem pro celou společnost.

Změna se nestane přes noc. Práce na diverzitě nespočívá v tom udělat dobrý skutek. Je to proces, který vyžaduje povinnosti a plánování. Jednotlivci i organizace musejí být připraveni dělat věci jinak. Musejí si stanovit cíle, které jsou realistické a dosažitelné. Jen tak můžeme rozšířit příležitosti mladých

lidí, poskytnout nové zkušenosti a výzvy, které obohatí evropský skauting a umožní mladým lidem maximálně rozvinout jejich potenciál a vytvářet lepší svět.

Tato příručka nabízí praktické i teoretické přístupy k práci s rozmanitostí, stejně jako příklady projektů skautských organizací v Evropě. Doufáme, že informace a zdroje z této příručky pomohou jednotlivcům a organizacím ujasnit si myšlenky, uvažovat o své práci, uvědomit si své nedostatky a inspirovat se kreativitou a novými cestami jak na to.

Neexistuje jediný správný model. Rozmanitost uvedených projektů odráží pestrost skautingu v Evropě. Jsme v mnoha ohledech rozdílní, všichni však sdílíme základní hodnoty a víru, že skauting je velkým přínosem k budování evropské občanské společnosti a odpovědného občanství založeného na společném porozumění, toleranci a boji proti rasismu.

### **Skupina Overture Network**

Overture Network je neformální síť vedoucích pracujících na tématu rozmanitosti v evropských skautských organizacích. Snaží se sbírat názory a postupy těch, kdo v dané oblasti působí – vedoucích oddílů a středisek – kteří jsou schopni předat své každodenní zkušenosti, a také těch, kteří jsou zodpovědní za národní nebo regionální úroveň a kteří tedy mohou přijmout výchovná nebo strategická opatření.

Skupina Overture Network vyzývá evropské skautské organizace k aktivní práci s mladými lidmi z etnických nebo jiných menšin. Aktivní začlenění dětí a mládeže ze všech možných zázemí je ukotveno v principu, že skauting je „otevřený všem mladým lidem“. Overture Network úzce spolupracuje s evropským regionem WAGGGS a WOSM.

Tato skupina je dobrovolná a její členové nejsou oficiálními zástupci svých asociací. Její aktivity jsou založeny na potřebách a přáních jejích členů, vklad každého člena je nesmírně důležitý. Skupina je řízena výkonným výborem, který tvoří čtyři členové skupiny, kteří mají za úkol zajišťovat schůzky s jednotlivými skautskými asociacemi.

## **1.2 Pro koho je tato příručka?**

Informace a zdroje z této příručky mohou být použity na jakékoliv úrovni organizace.

Výkonné radě by se mohl hodit kontrolní test rozmanitosti jako nástroj zpětné vazby a nástroj pro stanovování strategie organizace. Informace a praktické návody nabízené v příručce mohou být užitečné při plánování jak nabídnout skauting i dalším, dosud neosloveným členům společnosti.

Aktivity a zdrojové materiály jsou určeny pro každodenní práci vedoucích a instruktorů na nejnižších úrovních organizace. Některé ukázky mohou pomoci také mezinárodním a náborovým týmům při přípravě workshopů.

Příručka také může posloužit jako užitečný zdroj při přípravě mezinárodních setkání, workshopů a mezikulturních událostí.

### 1.3 Jak tuto příručku používat

Díky tomu, že skautské hnutí působí téměř ve všech zemích světa, mají organizace WAGGGS a WOSM dlouholeté zkušenosti s prací s mládeží z rozličných zemí a kultur. Pro potřeby skautingu existuje spousta příruček i jiných materiálů distribuovaných jak v Evropě, tak po celém světě. Z tohoto pohledu se zdá zbytečné psát nové a nové příručky, lepší by bylo investovat čas a úsilí do překladů a rozšiřování těchto zdrojů, tak aby se daly využívat ku prospěchu skautského hnutí ve všech zemích. Mnohé z těchto osvědčených zdrojů byly představeny na setkání Overture Network pro skautské vedoucí. Tato příručka chce napomoci šíření užitečných vědomostí, a to jednak k těm, kteří ve svých oddílech pracují s rozmanitostí, a také k těm, kteří by chtěli začít v této oblasti pracovat a pomáhat mládeži z minoritních skupin začlenit se do společnosti.

Tato příručka je rozdělena do dvou sekcí:

**Část A – „Pochopení rozmanitosti“** shrnuje teoretické informace a užitečné tipy, které vám pomohou pochopit rozmanitost a diskutovat o ní. Tato část začíná „Kontrolním testem rozmanitosti“. Je to dobrý výchozí bod, který vám ukáže, co už bylo v této oblasti vytvořeno, zjistíte nedostatky a získáte podněty k přemýšlení o tradicích a zásadách skautingu, které se mohou bezděky stát překážkami k rozvíjení rozmanitosti.

**Část B – „Praktické návody“** obsahuje celou řadu příkladů – Aktivity a Schémata – které slouží různým účelům. Aktivity na začátku této části obsahují programy, které mohou vedoucí použít na svých seminářích a kurzech a skrze které umožní účastníkům poznat kulturní odlišnosti a hodnoty. Dále se můžete dozvědět více o rozmanitosti a mezikulturním vzdělávání. Schémata vás krok za krokem provedou plány pro rozšíření náborových akcí a vzdělávací modul se zaměřením na rozmanitost si můžete upravit podle svých potřeb.

Vy sami se musíte rozhodnout, které části příručky budou pro vaši práci nejdůležitější. Vyzkoušejte si navržené programy a prodiskutujte je s organizací, která s nimi má větší zkušenosti. Existuje mnoho webových odkazů, na kterých můžete najít více informací, anebo se můžete spojit s WOSM či WAGGGS a získat přímý kontakt na organizaci, v níž dostanete možnost mluvit s někým, kdo byl do projektu zapojen.

Sdílení znalostí a komunikace je tou nejlepší cestou jak získat nové nápady a poznatky – sdílení osvědčených postupů je jednou z výhod členství v celosvětové organizaci.

Je důležité poznamenat, že ne všechny zdroje a informace byly dostupné v angličtině, a tudíž nejsou přeloženy. Vzhledem k rozpočtovým a časovým omezením však nebylo možné přeložit do angličtiny všechny zdroje a také nebylo možné zabývat se všemi projekty, které byly v Evropě provedeny.



# Část A

# Pochopení rozmanitosti

# Informace

## A 1 Kde začít? Zhodnoťte svoji situaci

### Jsme skutečně otevření všem?

Skautské asociace jsou moderní organizace pro mládež, a proto by učení toleranci a rovnosti mělo být viditelnou součástí jejich cílů. Mnoho skautských vůdců si myslí, že takovou strategii nepotřebujeme, protože skauting by měl být přístupný pro všechny tak jako tak.

První část této příručky začíná kontrolním testem rozmanitosti, který může sloužit jako podklad pro identifikaci potřeb v organizaci. Cílem seznamu je vyvolat otázky a změnit pohled na současnou strategii a způsoby integrace, získávání a podpory členů ze všech společenských vrstev. Pro práci s menšinami je třeba vytvořit systém, který vychází z potřeb jejich každého člena, a struktura naší organizace musí být těmto potřebám přizpůsobena. Tento koncept nezahrnuje pouze vůdce, kteří se členy menšin pracují, nýbrž organizaci jako celek. Je doporučeno, aby pracovníci klíčoví pro rozhodování byli do tohoto hodnocení zapojeni. Hodnocení může poskytnout cenné postřehy a informace o tom, co je zapotřebí učinit, aby se organizace stala více otevřenou.

### Kontrolní test rozmanitosti

<b>Obecné otázky</b>	<p>Víte, co znamená (pro vaši organizaci) rozmanitost?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ano/ne.</li><li>• Potřebuji se zeptat (jméno osoby) na více informací.</li><li>• Musím přesvědčit (jméno osoby), aby se tím zabýval/a.</li><li>• To, čím se musím zabývat.</li><li>• Jak kdy.</li></ul> <p>Víte, jaké výhody představuje rozmanitost pro vaši organizaci?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ano/ne.</li><li>• Potřebuji se zeptat (jméno osoby) na více informací.</li><li>• Musím přesvědčit (jméno osoby), aby se tím zabýval/a.</li><li>• To, čím se musím zabývat.</li><li>• Jak kdy.</li></ul> <p>Napadají vás nějaké další přínosy?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ano/ne.</li><li>• Potřebuji se zeptat (jméno osoby) na více informací.</li><li>• Musím přesvědčit (jméno osoby), aby se tím zabýval/a.</li><li>• To, čím se musím zabývat.</li><li>• Jak kdy.</li></ul>
<b>Strategické plánování a vývoj</b>	<p>Je rozmanitost součástí strategického rozvoje organizace?</p> <p><i>Podporuje vaše organizace stejné příležitosti pro všechny? Poznámka: Mladí lidé z menšin a ti, kteří pocházejí ze sociálně a ekonomicky znevýhodněných poměrů, by měli mít zájem o to, aby se jejich práva stala součástí rozhodovacích procesů v jejich oddílu/středisku nebo v celé organizaci.</i></p>

<b>Rozpočet a zajištění rovnosti a rozmanitosti</b>	<p>Je rozmanitost a rovnost brána v úvahu při plánování rozpočtu a služeb?</p> <p>Počítá se v rozpočtu s financemi pro podporu rozmanitosti a rovnosti?</p> <p>Existuje nějaký systém nižších členských poplatků pro členy ze znevýhodněných poměrů?</p>
<b>Management rovnosti a rozmanitosti</b>	<p>Zajímají se zkušení vedoucí o práci s rozmanitostí?</p> <p>Existuje nějaký tým a/nebo zaměstnanci pro rovnost/rozmanitost, jejichž úkolem je podporovat rovnost a rozmanitost na všech úrovních?</p> <p>Existuje nějaký odbor zabývající se rovností/rozmanitostí?</p> <p>Jak jsou rovnost a rozmanitost začleněny do hodnocení kvality vzdělávacích programů?</p>
<b>Politika rovnosti/rozmanitosti</b>	<p>Existuje strategie rovnosti/rozmanitosti, která by pokrývala všechny cílové oblasti?</p> <p>Do jaké míry je organizace schopná zavést tuto strategii do praxe?</p> <p>Rozšiřuje se vzdělání a informovanost ohledně rovnosti a rozmanitosti na všech úrovních organizace?</p> <p>Potřebujete změnit některou z existujících strategií a plánů činnosti, abyste byli více otevření? Např. neznemožňují vaše současné stanovy a řídicí dokumenty některým skupinám, aby stály ve vedení?</p> <p>Je zapotřebí nějak přizpůsobit slib a zákony, např. pro stoupence různých náboženských vyznání?</p>
<b>Účastnictví</b>	<p>Jsou lidé a organizace z menšin zapojeni do plánování, vytváření a uskutečňování programů a monitorování vzdělávacích programů?</p> <p>Jak moc jste v případě potřeby připraveni přizpůsobit vzdělávací programy novým skupinám?</p> <p>Jak nasloucháte problémům vašich členů a jaká je zpětná vazba ve služebních předpisech a v řízení organizace?</p> <p>Podílí se zaměstnanci, dobrovolníci a vedoucí na rozvoji rozmanitosti?</p> <p>Nejsou mladí lidé z menšin znevýhodněni při podílení se na rozhodování na úrovni oddílů či středisek?</p>

<b>Sledování a hodnocení dat</b>	<p>Jsou ve vaší organizaci sbírána data ohledně zaměstnávání a získávání nových členů z menšin?</p> <p>Jsou sbírána data ohledně výsledků přijímání členů z menšin nebo cílového okolí?</p> <p>Jak je rozmanitost integrována do sledování a hodnocení služeb?</p> <p>Jak jste schopni ověřovat, že vaše strategie, dané postupy a praxe vedou ke zvýšení rozmanitosti?</p>
<b>Školení a informovanost</b>	<p>Mají zaměstnanci, dobrovolníci a vedoucí na všech úrovních prospěch ze školení v oblasti rovnosti a rozmanitosti?</p> <p>Jsou zaměstnanci, dobrovolníci a vedoucí informováni o problematice rovnosti a rozmanitosti, o situacích, v nichž se může objevit diskriminace, o legislativě a o svých povinnostech?</p>
<b>Zajištění potřebných služeb (speciální diety, tábory, uniformy, nižší poplatky)</b>	<p>Jaké aktivity v oblasti rozmanitosti existují?</p> <p>Existují činnosti v oblasti rozmanitosti zaměřené na následující:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dietní požadavky:</b> Pokud členové požadují speciální dietu, jste schopni jim ji zajistit (muslimové/židé/hinduisté, vegetariáni, alergici na potraviny atd.)?</li> <li>• <b>Tábory:</b> Pro mnoho kultur je důležité, aby dívky a chlapci dělali některé činnosti odděleně – během táborů může být zapotřebí vytvořit oddělená místa pro koupání, plavání a spánek. (Pokud se aktivní muslimové potřebují modlit třikrát až pětkrát denně, může pro ně být vyhrazeno speciální místo?)</li> <li>• <b>Skautské kroje:</b> Existuje možnost upravit (v případě potřeby) stávající kroje podle požadavků kulturního nebo náboženského charakteru členů různých menšin, nebo musí být vytvořen jiný kroj? Je cena kroje překážkou pro některé skupiny?</li> <li>• <b>Speciální vybavení pro venkovní aktivity:</b> Existuje nějaký způsob, jak umožnit všem členům, kteří nemají potřebné (pravděpodobně drahé) vybavení, aby se účastnili táboření, výletů atd.?</li> </ul>
<b>Fyzická infrastruktura</b>	<p>Je do budov zajištěn bezbariérový přístup?</p> <p>Vylučují místa setkání (např. pokud se vaše skupina setkává v prostorách kostela) některé menšiny?</p> <p>Testovali jste dostupnost budov (ve smyslu fyzické dostupnosti pro lidi s postižením)?</p>

<b>Informace</b>	<p>Jsou informace poskytovány všemi dostupnými způsoby, v různých formátech a jazycích?</p> <p>Jsou náborové a informační brožurky dostupné v různých jazycích, tak aby je potenciální noví členové mohli vzít domů rodičům a prodiskutovat s nimi členství u skautů?</p>
<b>Místní úrovně (kraje, okresy)</b>	<p>Jak je rozmanitost integrována do programů na místní úrovni?</p> <p>Existují školení o rozmanitosti pro vedoucí na místní úrovni?</p> <p>Jak podporují vedoucí rozmanitost ve svých oddílech?</p>

## A 2 Porozumění rozmanitosti

### Co je to rozmanitost?

Rozmanitost znamená odlišnost. A tato odlišnost se u lidského společenství může týkat mnoha věcí – pohlaví, rasy, kultury, národnosti, geografické oblasti, příslušnosti k určitému etniku, socio-ekonomických rozdílů, zdraví, postojů, hodnot atd.

Při práci s rozmanitostí se snažíme spojit lidi různých kulturních, intelektuálních a demografických odlišností do jednoho velkého společenství, které tyto odlišnosti ctí a respektuje a tak vytváří bezpečné, klidné a podporující prostředí.

Je důležité rozlišovat mezi rozmanitostí a antidiskriminací. V příručce „My a oni“ vydané Švédskou skautskou organizací vysvětluje Malin Kasper Burns, že „práce s rozmanitostí není to samé jako boj proti rasismu v 80. letech... Rozmanitost je víc než tohle. Práce s ní má dvě roviny – antidiskriminaci a rozmanitost jako takovou. Antidiskriminace se zabývá diskriminací související s příslušností k určité skupině, např. diskriminací podle pohlaví, etnické příslušnosti, náboženského vyznání, zdravotního postižení, sexuální orientace. Rozmanitost se snaží spojovat individuality s rozličnými osobními zkušenostmi, hodnotami a vlastnostmi.“

Rozmanitost bývá vnímána jako snaha o rovnoprávnost. Je to však mnohem víc, než jen „politická korektnost“ nebo politika rovných šancí, která se snaží minimalizovat diskriminaci a podporovat rovné příležitosti pro všechny. Je to pokus o začlenění rozmanitosti do společnosti.

Organizace, které s rozmanitostí pracují, dokážou z naší odlišnosti vytěžit maximum výhod a tyto výhody a postoje používají v boji proti předsudkům. Existuje celá řada definic takových organizací. Zde vám přinášíme alespoň některé z nich, tak jak vyšly v evropských skautských příručkách:

**Velká Británie – The Scout Association:** manuál „*Valuing diversity*“ (Hodnota rozmanitosti)

- <http://www.scoutbase.org.uk>

Organizace pracující s rozmanitostí je ta, která chápe hodnotu odlišnosti. Ta, která ví, že lidé s jiným zázemím, schopnostmi, postoji a zkušenostmi nás mohou obohatit o nové nápady. Podporuje a využívá tyto rozdíly tak, aby její služby byly přístupné každému. Snaží se získat co nejširší spektrum názorů a zkušeností, aby mohla naslouchat a pomáhat svým členům, zaměstnancům, dobrovolníkům a příznivcům.

**Sweden – The Swedish Guide and Scout Council:** „*Toolbox*“ – *Diversity Manual*

- <http://www.scout.se>

Švédské skautské hnutí odděluje rozmanitost a diskriminaci. Naše práce se snaží o to, aby každý člověk, bez ohledu na to, z jaké společenské skupiny pochází, měl stejné možnosti. Dalším cílem naší práce je, aby každý člen skautské organizace měl možnost vyrůst a dospět v jedinečnou osobnost. Podle nás právě toto znamená *rozmanitost*.

**Belgie – Scouts and Guides of Flanders:** *Beauty Case – Diversity Toolbox*

- <http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be>

Každá osoba ve skautské organizaci je jedinečná. Frank je bázlivý a na horskou dráhu by nikdy nešel, zato Nelu z ní musíte páčit násilím. Mieke je zrzka, Kim knihomol. Fred miluje muziku a Dave je křikloun. Naučte se žít s těmito odlišnostmi a zkuste je využít jako výhodu. Jinak řečeno: rozmanitost je mix odlišností, které se snaží přiblížit duševní rovnosti.

## Rozmanitost jako proces

Práce s rozmanitostí a tvoření dialogu mezi kulturami vyžaduje čas a zkušenosti. Je to proces, který závisí nejen na otevřeném lidském přístupu, ale i na organizační struktuře a krocích, které tomuto procesu napomáhají. Pokud se snažíme změnit společnost z multikulturní na interkulturní, budeme muset pracovat s následujícími výzvami:

- náš osobní postoj,
- organizační struktura a procesy, které vedou k nerovnosti.

Příručka „Každý jsme jiný, všichni rovnoprávní“ nám předkládá tyto rady:

„I když nebudeme příliš striktní a následující seznam nebudeme brát jako bernou minci pro naše chování, můžeme z něj jasně vidět, jakými fázemi budeme muset projít:

- Přijmout fakt, že všichni jsou na stejné úrovni; akceptovat rovnost práv, hodnot a schopností, bojovat proti rasismu a diskriminaci.
- Poznat se s každým lépe, zapojit se do diskusí a dozvědět se více o kulturách jiných lidí, přiblížit se k nim a pozorovat, co dělají.
- Pracovat společně, spolupracovat, pomáhat si.
- Porovnávat a vyměňovat si; dívat se na věci z jiného pohledu, zkoumat jiné kultury a jejich ideje, navzájem kritizovat sporná místa, dosahovat shody a společných rozhodnutí.“



### A 3 Proč si cenit rozdílnosti?

Rozdílnost se týká všech. Společnosti už nejsou stejnorodé, každý jsme jiný! Možná se lišíme, ale všichni máme potenciál, který je možno rozvíjet. Přijímání odlišností může přinést spoustu zkušeností a nápadů a může dát členům společnosti pocit, že mohou pracovat na naplnění svého potenciálu. Zkušenosti říkají, že organizace, které přijímají diverzitu, jsou schopny rozvíjet širší členskou základnu, která více odráží jejich místní společenství. Těší se tak přístupu k dříve nevyužívaným zdrojům nových talentů, zlepšují si svou image u veřejnosti a zvyšují motivaci mezi dospělými dobrovolníky, kteří vidí, že se s nimi zachází poctivě. Kromě toho chtějí sponzoři stále více podporovat právě organizace, které přijaly rozmanitost za svou.

#### Přínosy pro skauty a skautky

Skauting musel vždy pracovat s rozdílností v rámci rozšiřování členské základny. Na počátku hnutí se musel vyrovnávat se společenskými rozdíly typickými pro danou dobu, jako byly pohlaví nebo společenská třída. Jedním z největších úspěchů skautingu posledního století byla jeho schopnost reagovat na vyvíjející se potřeby mladých lidí a rozrůstat se díky schopnosti přizpůsobit se různým společenským prostředím. Pokud chceme hledat způsoby jak rozvíjet skauting v budoucnosti, je jasné, že musíme přemýšlet nad tím, jak může skauting získávat opravdové výhody z toho, že si cení rozmanitosti.

V posledních několika letech se pro většinu skautských organizací v Evropě stává stále důležitější téma náborů a udržení členské základny. Mnoho organizací ztrácí své členy nebo si je nejsou schopny udržet po delší než velmi omezenou dobu. Některé organizace zase mají paradoxně dlouhé čekací listiny nejmladších dětí, které se nemohou stát členy skautských oddílů kvůli nedostatku vedoucích. Mnoho skautských organizací navíc připouští, že jejich členská základna ne vždy odráží diverzitu společnosti, ve které žijeme a pracujeme, a snaží se proto rozšířit členskou základnu tak, aby byla co nejrozmanitější a reflektovala tak moderní evropskou společnost.

Abychom si mohli cenit diverzity ve skautingu, musíme nejprve respektovat rozmanitost a cenit si jí ve společnosti, ve které fungujeme. Měli bychom si dát za cíl pracovat se všemi částmi společnosti a vážit si individuality, kterou každý člen do hnutí přináší. Tímto způsobem budeme schopni zvýšit potenciál mládeže a dospělých pracujících ve skautingu za co největšího využití široké škály jejich schopností a vlastností.

Potenciální přínosy pro skauting mohou být následující:

- Zvýšený úspěch při nábořech potenciálních členů.
- Možnost vybírat si z širší škály potenciálních dobrovolníků.
- Větší rozmanitost schopností a vzrůstající kreativita.
- Příležitosti učit se napříč různými kulturami pro všechny členy (jak stávající, tak nově příchozí).
- Zlepšení image ve společnosti i médiích.
- Spolupráce s jinými institucemi a organizacemi (nevládními organizacemi, krajskými či obecními úřady apod.) a možnost získávat peníze.

#### **Velká Británie – The Scout Association: *Valuing Diversity – Adult Training Manual***

Ze statistik ve Velké Británii vyplývá, že:

- Každý dvanáctý občan patří k černošské nebo jiné etnické menšině, u občanů mladších 16 let je to dokonce jeden z osmi.
- Každý dvacátý občan hlásící se k náboženské víře vyznává jinou víru než křesťanskou.

- Každý pátý dospělý a každé dvacáté dítě mají nějaké postižení.
- Jedna čtvrtina občanů je mladší 16 let a jedna šestina starší 65.

### **Švédsko – The Swedish Guide and Scout Council: “Us&Them” (My a oni) Training Manual**

Diverzita spočívá v rovných příležitostech; každému dítěti, dospívajícímu i dospělému, kteří se chtějí stát skauty, by to mělo být umožněno. Je tady ovšem také otázka vývoje a růstu skautského hnutí.

- Všechny organizace ve Švédsku dnes bojují se ztrátou členů, nedostatkem zájmu o dobrovolnictví a s konkurencí médií a komerčních aktivit. *Diverzita ukazuje jak lépe získávat, rozšiřovat a udržovat členskou základnu.*
- Zakořeněnost tradic v hnutích (například i ve skautingu) může vytvářet pocit identity a stability, na druhou stranu může být také překážkou rozvoje. *Diverzita přináší větší kreativitu, různorodé skupiny se ukazují být mnohem kreativnější než skupiny stejnorodé.*
- Skauting je specifický tím, že klade důraz na mladé vedoucí. *Diverzita vedoucím prospívá. Zkušenosti z různých prostředí přinášejí nové pohledy a nápady.*
- V současnosti jsou skauti ve Švédsku známí, ale mají lidé o skautingu správnou představu? *Diverzita vytváří ve společnosti dobré jméno a pozitivní image.*

### **Belgie – Scouts and Guides of Flanders: Beauty Case – Diversity Toolbox**

Skauting znamená odvážit se... Skauting je jako i jiná hnutí sdružující mládež skvělý způsob jak podnikat každý týden různé aktivity se skupinou různých lidí: vaření v přírodě, chození po horách, hry soutěživé nebo jen tak. Často ani tak nezáleží na provedení dané aktivity, jako na cestě k ní. Spolupráce, zodpovědnost, ohled na ostatní, fyzické výzvy... Skauting vychovává i trénuje, ačkoli si to často neuvědomujeme. A navíc každý, kdo se podívá zpět na dny svého skautování, uznává, že skauting byl jedním z určujících faktorů při vývoji jeho osobnosti. Učíme se vycházet s ostatními a kreativně se vyjadřovat. Učíme se spolupracovat a stát si za svými právy. Proto věříme, že skauting může hrát roli v problémech týkajících se menšin, jako jsou přistěhovalci či znevýhodnění nebo postižení mladí lidé. Naše hnutí může „odlišným“ dětem a mladým lidem zajistit kontakt s novým prostředím a pomáhat jim budovat si lepší představu o sobě samých. Přínosné je to samozřejmě i pro druhou stranu. Když s námi budou o víkendech trávit čas „odlišné“ děti nebo když se nám podaří přilákat nové, „odlišné“ vedoucí, rozšíří to také obzory našich členů a vedoucích. Povede to k většímu vzájemnému porozumění, které třeba může jednou (jeden nikdy neví) prolomit některé společenské stereotypy. Protože přesně o to jde – prolomit překážky. A skauting má dvě zásadní výhody, kterými může přispět: pracujeme s dětmi od útlého věku a učíme je prostřednictvím her. I ty musíš o rozmanitost usilovat, protože z ní s oddílem můžete mnohé získat.

## A 4 Překážky k diverzitě

### Postoje, předsudky, předpojatost a stereotypy

Největšími překážkami k rozmanitosti jsou pravděpodobně naše vlastní postoje, které pramení z našich nedostatečných znalostí a zkušeností, ze způsobu vnímání a z kulturního prostředí. Jsou založené na předsudcích a stereotypech. Jak jsou definovány?

- **Postoje** – Postoje jsou dispozice, které člověka vedou k reakci na situaci nebo člověka (ať už kladně nebo záporně).
- **Předpojatost** – Názory nebo představy formované dříve, než onu věc nebo člověka sami poznáme.
- **Předsudky** – Když o druhých lidech nemáme dost informací, máme často sklony soudit je předem; jednoduše proto, že je neznáme nebo se nesnažíme je znát. Předsudky jsou založené na zkušenostech sdílených jinými lidmi nebo na tom, co jsme se dočetli v médiích.
- **Stereotypy** – Dáváme si lidi do škatulek a zobecňujeme. Stereotypy jsou úsudky, které o druhých máme, aniž bychom je měli podložené nebo náležitě zdůvodněné.

Je důležité si uvědomit, že máme na základě individuálních životních zkušeností každý své předsudky a stereotypy. Předsudky a stereotypy nemusejí být jen negativní. Potřebujeme, aby odpovídaly našim zkušenostem, abychom si mohli zdůvodnit a pochopit, co se nám a kolem nás děje. Protože se předsudky a stereotypy opírají o naše životní zkušenosti, mohou se s novými znalostmi a zkušenostmi měnit.

### Jak se vyrovnat s postoji, předsudky, předpojatostí a stereotypy

V příručce „Každý jsme jiný, všichni rovnoprávní“ se píše, že: „U lidí, kteří jsou tváří v tvář výzvám a problémům multikulturní společnosti, nezáleží na věku. Nejsou schopni přepnout z úplné ignorance do plného uvědomění a akce. Toho lze dosáhnout jedině procesem multikulturní výchovy.“

Při plánování programů pro multikulturní výchovu můžeme multikulturní výchovu přirovnat k cestě, která je rozdělena na různé fáze, jež jsou zároveň problémy, na které je třeba se zaměřit. (viz příručka „Každý jsme jiný, všichni rovnoprávní“, strany 47–49):

1. fáze: Představit si sami sebe zvenčí.
2. fáze: Pochopit svět, ve kterém žijeme.
3. fáze: Obeznámit se s jinými světy.
4. fáze: Dívat se na rozdílnost pozitivně.
5. fáze: Upřednostňovat pozitivní postoje, hodnoty a chování.

Můžete dojít k tomu, že některé fáze jsou důležitější než jiné, nebo že musíte jít úplně jinou cestou.

### Výstupy z diskuse skupiny Overture Network

„Bariéry, kterým čelí mladí lidé z národnostních menšin při vstupu do mládežnických organizací“:

- Nedostatek znalosti, co je „tam venku“, tj. například jakým aktivitám se mladí lidé mohou věnovat.
- Mnoho organizací je spojeno s jednou církví, lidé z národnostních menšin jsou jiné víry a nechtějí se rozhodovat mezi vírou a organizací.

- Cizí jazyk.
- Kulturní rozdíly mohou způsobit, že jsou časy některých aktivit nevhodné.
- Etnické menšiny vnímají samy sebe jako odlišné od většiny.
- Jiné vnímání – stereotypy, předsudky, nedůvěra.
- Diskriminace/izolace od členů již zavedené skupiny.
- Šikana nebo strach ze šikany.
- Vliv rodičů.
- Nedostatek sebedůvěry stát se členem skupiny.
- Žádná možnost vyjádřit se ve skupině vzhledem k nedostatku lidí stejného etnika.
- Další překážky – studium, práce v rodinných podnicích, starání se o sourozence.
- Místo, kde se organizace schází, nemusí být vhodné.
- Lidé nemají rádi změny.
- Nedostatek vzorů – menšiny nemají dost skautských vedoucích.
- Struktura organizace není vhodná pro etnické menšiny.
- Pocit, že to organizace dělají proto, že musejí.
- Nedostatečná znalost cílů organizace.
- Nedostatek informací o etnických menšinách.
- Zjištění, že mezi etnickými menšinami jsou rozdíly.
- Nedostatek komunikace.
- Nedostatek tolerance a spolupráce menšinových organizací se stávajícím oddílem.

Jak může skautská organizace tyto problémy překonat?

- Ukazovat, že aktivně přijímá členy z národnostních menšin – ne jen na papíře.
- Dělat školení o kulturních rozdílech pro všechny vůdce.
- Pořádat informační setkání svých členů, aby rozuměli důležitosti i problémům přijetí diverzity.
- Setkávání se na neutrálním území – například ne v kostele jedné církve.
- Zeptat se mladých lidí, jaké mají potřeby.
- Snažit se sehnat tlumočníky.
- Vydávat letáky v různých jazycích (pro mladé lidi a jejich rodiče).
- Informovat rodiče – posílat jim informace v jejich jazyce.
- Navázat partnerství s organizací, která je v této oblasti zkušená, a sdílet s ní poznatky o tom, jak nejlépe pracovat s etnickými menšinami.
- Změnit postoj organizace – viz *Kontrolní test rozmanitosti*.
- Prezentovat cíle organizace – představovat úspěchy na schůzích výkonné rady nebo v časopisu organizace.
- Vyvyšovat vzory – upozorňovat na ně v časopisech a na webu.
- Zorganizovat festivaly etnických menšin jako součást programu (například *Světový den uprchlíků/Romů*, *Mezinárodní den proti rasismu* apod.)

## A 5 Skauting mezi všemi společenskými vrstvami

*Tato část je převzata z příručky „Nábor a udržení členů“ vydané WAGGGS. Zabývá se sociální inkluzí a prací s rozmanitostí v různých segmentech společnosti: etnické menšiny, mladí lidé se specifickými potřebami a rozdíly mezi venkovem a městem.*

*Pokud hledáte nové nápady a inspiraci pro svou práci, můžete se také podívat do sekce Projekty v této příručce, kde najdete mnoho různých programů z celé Evropy. Tyto projekty mají za úkol pomoci vám se začleňováním mládeže ze všech společenských vrstev do vašeho oddílu a celkově do všech skautských aktivit.*

### Etnické menšiny

Etnické menšiny a především ty, které se nedávno přistěhovaly do cizí země, mohou chtít vytvářet své vlastní společenské skupiny, anebo se mohou začlenit do skupin již existujících. Integrované skupiny mají tu výhodu, že reprezentují celou společnost. Pro všechny účastníky může být velmi obohacující podílet se na takovém mezikulturním prostředí.

Imigranti s sebou přinášejí své tradice, kulturu, názory a zvyky a možná také zkušenosti ze svých skautských organizací. Vůdci z východní Evropy, kteří se přestěhovali na západ, mohou pokračovat ve skautské činnosti ve své nové zemi.

Pokud počítáme s tím, že se členové z menšinové skupiny stanou našimi stálými členy, musíme se postarat o jejich přivítání a přizpůsobení programu tak, aby vyhovoval jejich potřebám. Někteří lidé se ptají, co přesně se tímto přizpůsobením myslí. Nemůže to ještě více prohloubit segregaci ve společnosti, ve které žijeme? Ale všichni mladí lidé mají své potřeby. Pokud chceme v oddíle udržet světloušku, musíme najít hry, které ráda hraje. Pokud pozveme nováčka do zavedeného oddílu a nepřizpůsobíme se mu, může se stát, že ztratíme nejen jeho, ale i stálé členy.

### Mladí lidé se specifickými potřebami

Zapojení mládeže se specifickými potřebami do skautských aktivit bychom měli podporovat. Při práci s tělesně postiženou mládeží může být velmi těžké najít dobrého vedoucího. Po dobrovolnících by měl být vyžadován speciální trénink, aby těmto lidem byla zajištěna maximální péče. Kromě dobrovolníků mohou být cennými rádci také rodiče či opatrovníci. Skupiny, které takto úzce spolupracují, cítí oporu a spolehlivost, která se jim dostává od druhé strany.

Pro další informace o práci s lidmi s postiženými si můžete vyhledat příručku vydanou Evropským regionem WAGGGS a Evropským skautským regionem – **Beyond Barriers** dostupnou na <http://www.europe.wagggsworld.org>.

### Vesnice a města

Pro zapojení mládeže z vesnic a z měst do skautských aktivit je potřeba využít různý přístup.

Příležitosti pro venkov:

- Kvůli menšímu počtu nevládních organizací je na venkově méně organizovaného programu.
- Kvůli menšímu počtu obyvatel je jednodušší spojit se s důležitými osobami a získat jejich podporu pro vaše aktivity.

Specifické problémy týkající se venkova:

- Děti často dojíždějí do školy do sousedního města. Svůj volný čas pak někdy tráví tam a/nebo na cestě.
- Studenti a mládež opouštějí malá města/vesnice, takže je v těchto oblastech těžší najít a udržet schopné vedoucí.
- Na venkově mohou existovat silně zakořeněné kulturní překážky, které mohou dívky a mladé ženy omezovat nebo jim dokonce znemožňovat zapojení do skautských aktivit.

Co dělat:

- Vytvořte uvolněnou a otevřenou atmosféru, pracujte na důvěře mezi členy.
- Připravujte podklady jak pro svůj oddíl, tak pro veřejnost.
- Komunikujte vždy taktně a diplomaticky.
- Připravte si ve svém oddíle nástupce, nepovedete jej věčně (předávejte jim informace, seznamujte je s příručkami, tak aby vše fungovalo i bez vás).
- Průběžně hodnotěte své výkony a úspěchy.
- Přizpůsobujte se.
- Vnímejte pocity a potřeby ostatních.
- Buďte si vědomi svých závazků a odpovědnosti za svou skupinu.
- Uvědomte si, že skauting může mít v dlouhodobém horizontu význam, jen pokud bude obsahovat stejný etnický, kulturní a socioekonomický mix, jako je v celé společnosti.

## A 6 Rozvoj skautingu v menšinových komunitách

Tato část příručky je výňatkem z textu „Developing Scouting in Minority Ethnic Communities“ od britské skautské asociace. Naleznete v něm rady k navazování kontaktů s menšinovými komunitami a hlavní organizační pokyny při rozvíjení skautingu v etnických menšinových komunitách.

Taktéž představuje užitečné informace, jak vůdcům komunit prezentovat hlavní výhody skautingu a jak je upozornit na často nesprávné představy o tomto hnutí.

### Navazování kontaktů s místními komunitami

Je nezbytné kontaktovat klíčové osobnosti v dané komunitě. Vlivnými lidmi mohou, ale nemusejí být náboženští představitelé; takže je důležité vyhledat všechny možné kontakty. Místní organizace zaměřené na ochranu dětí a menšin nebo ředitelé škol budou moci poskytnout konkrétní jména z menšinových etnických komunit ve vaší oblasti.

Mnoho místních církví praktikuje „politiku otevřených dveří“, takže se nebojte do nich vejít a vyptávat se. Pokud narazíte na dotyčné lidi, pokusí se vám poskytnout potřebné informace.

### Schůzky s komunitami

Podle našich zkušeností je často užitečné představit se – možná i společně s hlavním podporovatelem projektu – radě, výboru či členské základně komunity. Jakmile vyvstanou obavy ohledně rozvoje skautingu jakožto činnosti pro mladé i dospělé, manažeři projektu by se měli snažit získat účast komunity, obzvláště pokud jde o nábor vůdců a získávání praktické a finanční podpory pro středisko.

Je důležité, aby se přesvědčivě podané informace na těchto schůzkách týkaly dané komunity a aby jim bylo vysvětleno, jak konkrétně pro ně může být skauting prospěšný. Toho je možné dosáhnout předchozí diskusí a výzkumem o náboženských a kulturních závazcích jednotlivých komunit.

### Nábor a výcvik dospělých dobrovolníků nebo pomocníků

Nábor dospělých dobrovolníků by měl mít nejvyšší prioritu. Během náboru dobrovolníků z místní komunity by se měly využít všechny kontakty. U dospělých s malými či žádnými znalostmi o skautingu se mohou použít různé strategie. Prezentace a možnost návštěvy existujících oddílů může pomoci vytvořit prvotní zájem. Po těchto „ochutnávkách“ mohou následovat tréninky a víkendové aktivity.

Je důležité, aby byl nově rekrutovaným nebo potenciálním dobrovolníkům co nejrychleji poskytnut příslušný výcvik. Díky tomu lépe porozumí své roli a podpoře, kterou jim budete poskytovat. Umístění do existujících skautských oddílů (obzvláště v případě nových skautských oddílů) a další aktivity by měly být zařízeny tak, aby vzbudily zájem a nadšení.

### Nábor dětí

Jedině ve chvíli, kdy komunita podporuje vývoj skautingu a kdy se podaří nabrat tým dospělých vůdců, mohou být přibráni mladí lidé. Často se toto může zařídit jednoduchým zeptáním, ale mohou se využít i aktivnější metody. Mezi ně patří:

- prezentace na školách, univerzitách, v kulturních domech a náboženských stáncích;
- zkušební dny aktivit na místním tábořišti;
- zkušební večery.

## **Představování výhod skautingu menšinovým etnickým komunitám**

Důležitým aspektem, který je třeba zvážit, je „marketing“ skautingu vůči menšinovým etnickým komunitám. Vůdci komunit, kteří mají zájem, by měli být podněcováni k tomu, aby lépe pochopili záležitost ohledně navštěvování místních skautských oddílů. Avšak stále bude třeba odpovídat na další dotazy. Rodiče a vůdcové komunit budou chtít vědět, v čem bude skauting pro jejich děti prospěšný. Příbuzní mohli být členy skautu v jejich zemi původu, ale budou chtít znát výhody skautingu u nás.

Zde je pár marketingových rad, které můžete využít. Skauting nabízí mladým lidem a dospělým:

- bezplatný informační a vzdělávací systém,
- rozvíjení dovedností jako například spolupráce s lidmi,
- rozvíjení citu pro zodpovědnost v jejich místních i širších komunitách a okolním prostředí,
- účast v organizovaných, zábavných a podnětných volnočasových aktivitách,
- možnost poznat nové přátele a sdílet s nimi své zážitky,
- duševní rozvoj v rámci vyváženého programu pro všechny věkové kategorie,
- porozumění duchovní hodnotě života za hranicí materiálního světa,
- zvýšení hrdosti kulturní identity a následně tak zvýšení vlastního sebevědomí,
- výhoda při hledání zaměstnání, neboť zaměstnavatelé často dobře pohlíží na mladé lidi, kteří jsou skauty.

Při propagování skautingu je důležité pamatovat na to, že se reakce nemusejí vždy shodovat s vaším očekáváním. Může trvat delší dobu, než vznikne zájem, ale je důležité vytrvat! Je užitečné pochopit proces rozhodování, který bude následovat. Může to být mnohem pomalejší proces, než na který je rozvojový tým zvyklý, takže by skupiny měly být trpělivé a nevzdávat projekt moc brzy.

Při vytváření a rozvoji skautských oddílů je nezbytně nutná pomoc a podpora dospělých. Dospělí, kteří se zapojí, získají také výhody tím, že budou moci:

- pracovat s mladými lidmi z jejich komunity, s nimiž se mohou snadno identifikovat,
- zúčastnit se tréninkového programu, který pomůže jejich osobnímu rozvoji,
- naučit se nové schopnosti,
- ve volném čase dělat něco podnětného a zábavného.

Okres či kraj by měl vzít v úvahu to, že dobrovolnictví je běžné v mnoha kulturách, ale počáteční reakce na návrh pomáhat skautskému oddílu může být pomalejší. To může být způsobeno jinými závazky. Potenciální dobrovolníci mohou mít víc než jednu práci nebo mohou pomáhat ve své církvi či místní komunitě. Nemusí to znamenat, že by nebyli ochotní vám pomoci.

## **Obvyklé mylné představy o skautingu**

Jako vůdce nebo sympatizant skautingu se setkáte s mnoha mylnými představami u lidí, kteří se s moderním skautingem prakticky nesetkali. Můžete ujistit potenciální podporovatele, že toto hnutí je nejen pro bílé křesťanské chlapce a muže ze střední třídy. Skauting je celosvětová organizace pro všechna náboženství a vždy zohledňoval různou víru a kulturní závazky svých členů. Zdůrazňujte, že účel a metody skautské organizace posilují víru mnoha kultur a náboženských vyznání a že je toho dosahováno dodržováním skautského slibu a zákona a poskytováním vyváženého programu.

Pokud vyvstanou otázky ohledně skautského slibu, zmiňte různé možné variace a to, jak zohledňují různá náboženství a občanské povinnosti potenciálních členů. Pokud vyvstanou otázky ohledně kroje,



vysvětlíte, že skautský kroj může být přizpůsoben tak, aby byl v souladu s náboženstvím a kulturními požadavky.

Další informace ohledně kultury, jídla, oblečení atd. různých etnických komunit jsou k dispozici v jiných kapitolách.

### **Důležité pokyny: Příprava týmu na podporu rozvoje v okresu/kraji.**

Podpora kraje či okresu je při rozvoji nových i stávajících skautských oddílů velmi důležitá. Podle našich zkušeností je významná:

- **Komunikace**

Efektivní komunikace mezi všemi zúčastněnými stranami je velmi důležitá. Také je potřeba jasná a efektivní komunikace mezi rozvojovým týmem a členy menšinové komunity, která má zájem o zavedení skautingu. Problémy mohou nastat, pokud je špatná komunikace mezi rozvojovým týmem a skupinami, které se přímo nezabývají rozvojem. Pokud si budou někteří vůdci myslet, že stávající oddíly potřebují více vůdců, členů či vybavení, je možné, že nevnímají výhody rozvoje skautingu v menšinových etnických skupinách. Otevřená komunikace o zamýšleném rozvoji a výhodách pro všechny je zásadní. Je nezbytné, aby předsedové okresů a krajů byli plně informováni o tom, co se děje. Tyto věci mohou jednak společně propagovat, a pokud bude potřeba, mohou o nich i vyjednávat.

- **Přizpůsobivost**

Skautské okresy a kraje musejí být připraveny učit se o nových kulturách a vírách. Přizpůsobivost k novému je nezbytným předpokladem k vytvoření nového oddílu nebo k rozšíření oddílu stávajícího. Například je možné, že časy oddílových schůzek budou muset být rozvrženy tak, aby se nekřížily s náboženskými obřady či jinými povinnostmi, jako jsou třeba hodiny náboženství. Dále se možná budou muset upravit klasické kroje i tradiční programy či slavnosti.

- **Pochopení**

Je důležité rozvíjet pochopení pro kultury menšinových etnických komunit a pro potřeby a cíle mladých lidí v těchto komunitách. Workshopy kulturního uvědomění jsou prvním užitečným krokem; také mohou být zorganizovány místní semináře a cvičení.

Kulturní rozdíly by neměly být považovány za kulturní problémy. Naopak tyto rozdíly mohou být přínosné a stávajícím skautským oddílům mohou přinést zcela nový rozměr.

Rasismus může projekt zničit, takže je důležité lidem pomáhat překonávat předsudky, dříve než způsobí nenapravitelné škody ve vztahu k místním komunitám.

- **Zapojení všech do rozvoje a náborů**

Je velmi důležité, aby byly do procesu rozvoje připuštěny všechny zapojené strany. Určitá místní komunita nesmí mít pocit, že je jim skaut „vnucován“; měly by se plně podílet na jeho budování.

Aby byl plánovaný rozvoj zajištěn, musejí všichni zúčastnění chápat svou odpovědnost za úkoly jim svěřené. Měla by být jasně vymezena úroveň podpory, jež se novým nebo stávajícím skautským oddílům dostane od okresu či kraje, a stejně tak úroveň odpovědnosti, kterou na sebe oddíl bere. To může například znamenat, že výchovný zpravodaj bude organizovat další cvičení nebo že bude zkušený vůdce jistou dobu asistovat při schůzkách nového skautského oddílu. Musí být jasně vymezena odpovědnost a tým, který plánuje a řídí rozvoj, by měl zvážit všechny zdroje pomoci a neočekávat, že stávající vůdci všechnu práci zařídí sami.

## A 7 Modely, podle kterých je možno pracovat

Neexistuje jeden univerzální model, jak pracovat s kulturní rozmanitostí menšin. Existuje mnoho způsobů, jak lidi z odlišného sociokulturního prostředí do skautingu začlenit. Níže jsou uvedeny některé faktory, které mohou ovlivnit rozhodování, jakým způsobem bude skautská organizace pracovat při vytváření inkluzivního prostředí:

- Kultura země i zvyky konkrétní skautské organizace.
- Situace ve společnosti. V některých společenstvích žijí menšiny v izolovaném prostředí. Skauting jim může nabídnout příležitosti k rozšíření obzorů.
- Zdroje, které má organizace k dispozici (vedoucí, čas, atd.).
- Přání současných i potencionálních členů minorit.

### WORKSHOP NA TÉMA UZAVŘENÉ VERSUS OTEVŘENÉ SKUPINY

#### Overture Network Meeting

- <http://overture.europak-online.net>

Cílem workshopu bylo:

- Probrat koncept otevřených a uzavřených skupin v souvislosti s menšinami.
- Zjistit názory na nejlepší přístup, který by měly aplikovat národní skautské organizace při začleňování menšin.

Metoda:

Každý z účastníků obdrží jednu z karet, na kterých jsou věty jako „tato skupina je pouze pro dívky“, „tato skupina mluví jen somálsky“ nebo „tato skupina organizuje jednou ročně aktivitu s jinou místní skupinou“, a umístí tuto kartu na graf skládající se ze dvou částí: „otevřené skupiny“ a „uzavřené skupiny“. Zároveň vysvětlí, proč zařadili svoji kartu mezi „otevřené“ nebo „uzavřené“ skupiny.

Jak je popsáno výše, každý účastník umístí kartu do diagramu a zváží, která možnost se jeví jako nejlepší pro začleňování menšin a svou volbu zdůvodní. Možnosti výběru mohou být:

- Organizace tvrdí: „Berte nás tak, jak fungujeme, nebo jděte pryč.“
- Organizace podporuje menšiny v zakládání vlastních skautských skupin.
- Organizace chce změnit některé své cíle, tradice a normy, aby byla otevřenější.
- Organizace je otevřená a přijímá každého, ale mladí lidé z menšin se k nim nepřidávají.

Tento workshop se konal třikrát, pokaždé s jinými účastníky. Vyvolal velké diskuse a došlo se k následujícím závěrům:

- Setkávání s jinými jednotkami je velice důležité. Aby byla vaše skupina považována za otevřenou, měli byste pravidelně organizovat aktivity s jinými skupinami.
- Vzdělávejte vedoucí alespoň jednou ročně. Jako instruktory více využívejte vedoucí z etnických menšin, abyste získali lepší představu o různých způsobech, jak může skauting fungovat.
- Je přirozené, že lidé pocházející z určitých etnických prostředí chtějí být spolu ve vlastní skupině – alespoň na pár let.

- Nikdo nepodpořil názor, že by měly organizace při začleňování menšin do hnutí zastávat názor „Berte nás tak, jak fungujeme, nebo odejděte“. Organizace musí být ochotna změnit některé své cíle, aby se menšinám otevřela nebo podporovala menšiny při zakládání jejich vlastních skupin.
- Jestliže pluralitní organizace přijímá každého a stále se nesetkává se zájmem členů z menšin, je něco špatně. V tom případě by měla organizace přijmout taková opatření, díky kterým přijde více členů minorit.

Pokud chceme mít ve své organizaci více různých menšin, musíme být vnímaví a otevření novým myšlenkám. Nesmíme si myslet, že máme jen jednu možnost, musíme zvážit všechny různé způsoby.

Zde vám chceme ukázat některé modely, které je možné použít při práci s menšinami. Každý z nich má své výhody i nevýhody, ale zaujímá mezi ostatními důležité místo.

To, který model použít, by měli rozhodnout sami skauti společně se členy konkrétní menšiny, které se začleňování týká. Při výběru nejlepšího postupu je důležité mít na paměti, že každá situace je jedinečná, a každý vedoucí jednotky musí zvážit, jaké vedoucí má k dispozici a jaký způsob práce je pro danou situaci vhodný. Při tom ale musí mít neustále na paměti společné cíle a metodiku, stejně jako potenciál každého člena. V současnosti se ve většině organizací používá kombinace těchto modelů.

úryvek: *Rozvoj skautingu v menšinových společenstvích*  
vydaný *The Scout Association UK (skautská organizace Spojeného království)*.

### **Model 1 – Integrované, inkluzivní oddíly**

Tento model funguje na základě začleňování mládeže a dospělých z etnických menšin do již existujících skautských oddílů. Vše může začít zájmem dospělého člena minority, který se přidá k oddílu a nabídne mu svou pomoc jako vedoucí nebo se bude jinak podílet na činnosti jednotky. Toto může následně povzbudit mladé lidi dané menšiny, aby se k tomuto oddílu také přidali.

Výhodou tohoto přístupu je skutečnost, že sociální interakce nabízejí přirozenou příležitost multikulturního obohacování pro stávající i nové členy. Je důležité, aby si nový člen nepřipadal odlišný. Vzdělání pro všechny znamená, že musejí být opravdu všichni mladí lidé zahrnuti do socializačního a vzdělávacího programu jednotky. Příležitost objevovat, v čem jsou si jednotlivci navzájem podobní, a v čem se naopak liší, podporuje vzájemnou toleranci a mění přístup k druhým, což může pomoci v odbourávání předsudků.

Nevýhodou tohoto modelu je to, že může být pro vedoucí náročný, obzvláště pokud nemají dostatečné znalosti a zkušenosti s prací s jinými kulturami. Může také vést k zášti, šikaně či izolaci. Pokud členové nemají dobrý přístup, může vést ke vzniku složitých situací a potom vyžaduje opravdu zkušeného a motivovaného vedoucího. Rodiče mohou mít také pocit, že je jejich dítě ve složité situaci, pokud je v oddílu jediným členem dané menšiny.

Pro efektivitu tohoto modelu je nezbytné, aby byl existující oddíl (skupina) otevřený a vnímavý a připravený přizpůsobit své zavedené způsoby, bude-li to třeba.

### **Model 2 – Spolupráce se zvláštním oddílem v rámci existujícího střediska**

Základem tohoto modelu je založení samostatného oddílu pro členy určité menšiny (včetně vedoucích) v rámci existujícího skautského střediska. Tento model vyžaduje nemalý počet dospělých z konkrétní menšiny, aby založili a vedli oddíl. Požadavky na tyto vedoucí jsou také hodně vysoké.

S využitím pomoci a rad skautského střediska budou moci vedoucí vést oddíl odděleně, možná s určitým pocitem „zvláštnosti“ přijatým s ohledem na kulturní či náboženské důvody. Tento pocit může být důležitý obzvláště při získávání podpory rodičů. Společné aktivity a akce stávajících jednotek s nově vzniklými mohou být časem využívány k začlenění vedoucích a mladých lidí napříč oddíly do střediska.

Tento přístup má spoustu výhod, obzvláště když využívá zázemí již existujícího skautského střediska, jako je vybavení, vzdělávací programy pro vedoucí atd. Novým vedoucím také může být hned od počátku nabídnuta pomoc, ve středisku už budou lidé schopni sdílet své zkušenosti s tvorbou programu a mohou i jinak poradit.

Nevýhodou je, že by se oddíl mohl izolovat a už by vůbec nechtěl spolupracovat s ostatními oddíly ve středisku. To záleží také na odhodlání vedoucích menšinových oddílů stále se učit a pokračovat v budování oddílu. Tento model také může vyžadovat kompromisy při společných aktivitách celého střediska a vyžaduje, aby všichni členové stávajícího střediska byli nakloněni této myšlence a otevření změnám, které mohou znamenat i změnu dlouho zažitých praktik.

### **Model 3 – Nová, oddělená skupina**

Tento model zahrnuje založení úplně nového skautského střediska v rámci určité menšiny.

Tento model má velké předpoklady být u menšin oblíbený, protože umožňuje novým skautským střediskům, aby se zcela kulturně přizpůsobily a členové si v rámci střediska utvořili svou vlastní identitu. Tato otázka identity je pro mnoho lidí velice důležitá, obzvláště co se týče získávání podpory od rodičů a ostatních členů komunity.

Tento model ovšem vyžaduje velký počet zainteresovaných dospělých, aby mohli vytvořit fungující středisko, sehnat tým vedoucích, vybavení, klubovny i dostatek financí k zajištění jeho fungování. Dospělí se opět musí stále hodně učit, obzvláště jestli dříve sami nebyli skauty. Je potřeba, aby takovému středisku byla poskytována pomoc a podpora zvenčí, nejlépe po delší dobu (často až 12 měsíců).

### **Model 4 – Krátkodobě fungující oddíly a „otevřené“ aktivity**

Některé případy, jako jsou uprchlické tábory nebo romská společenství, vyžadují alternativní, krátkodobější možnosti, jak se do skautingu zapojit. Mělo by však být jasné, že skautské hodnoty založené na slibu a zákoně tvoří jádro vzdělávacího programu, který nemůže být naplněn za šest měsíců. Stejně tak rozvoje osobnosti nelze dosáhnout za tak krátkou dobu, jakou je „otevřený“ letní tábor, ale někteří mladí lidé nejsou schopni zapojovat se dlouhodobě a takový způsob zapojení mohou považovat za překážku.

Možné výhody při provádění těchto krátkodobých aktivit zahrnují:

- Skauti platí jen za ty akce, kterých se zúčastní.
- Účastníkům lze vystavit „permanentku“ pro přehled o tom, kolik zaplatili a kdy si budou muset koupit „permanentku“ novou.
- Z „permanentky“ účastníci mohou vyčíst, co jim skautský oddíl nabízí a co od nich očekává v příštím roce: 5 schůzek – 1 víkendová akce – 1 letní tábor.
- Členství pouze na 2–3 měsíce nebo na 1 rok.
- Děti si s sebou mohou vzít své přátele, kdykoliv budou chtít.

- Lze organizovat otevřené tábory a schůzky pro děti, které nejsou členy a připravit zajímavé aktivity pro všechny děti, aby se mohli účastnit i nečlenové, zvláště z menšinových komunit.

### **Model 5 – Spolupráce se školou**

V některých zemích skautské organizace spolupracují se školami a jinými výchovnými institucemi a nabízejí pravidelné skautské schůzky jako kroužek po skončení vyučování. Škola může nabídnout využití prostor, vybavení, podporu učitelů nebo možnost prezentace skautingu ve vyučování.

### **Model 6 – Specializace**

Na národní úrovni lze také nabízet speciální skautské programy, s ohledem na skupiny se zvláštními potřebami. Některé skautské organizace například spolupracují s institucemi pro mentálně a fyzicky postiženou mládež, aby jim nabídly skautský program šitý na míru jejich potřebám.

## A 8 Komunikace – vnitřní uvědomění a vnější dojem

### Šíření informací

Interní i externí komunikace hraje důležitou roli ve snaze zapojit všechny členy do aktivit a v tom, aby se organizace stala skutečně otevřenou a rozmanitou. Je důležité, aby skautská organizace byla viditelně vnímána jako různorodé společenství a rozmanitost tak byla brána jako přirozená součást skautingu.

Pozitivní vyobrazování členů s handicapem pomáhá rozvíjet toleranci a ovlivňuje kontinuitu, zdroje a nabírání vedoucích. Je to také velice důležité pro členy samotné.

### Sebeuvědomění

Interní komunikační kanály skautům pomáhají, aby byli otevřenější. Prvním krokem ke změně postojů je předvést otevřenost organizace pro všechny tím, že se představí projekty a aktivity členů ze všech složek společnosti.

Pro začleňování všech členů a pro jejich rovnost je důležité správně dostávat informace. Jsou vaše interní informační kanály dostupné všem členům? Může každý člen vaší organizace přijímat informace ve vyhovující formě? Mají i členové se sluchovými a zrakovými problémy přístup k informacím? Dobrá interní komunikace zajišťuje minimálně to, že ti, kteří potřebují informace, je také najdou.

Je důležité, aby byl tento projekt mezi skauty všeobecně známý. Propagovat a prezentovat projekt na vůdcovských kurzech nebo valných sněmech, organizovat setkání mezi oddíly a uveřejňovat články v interních časopisech a na webu – to všechno jsou vhodné způsoby jak lidi zaujmout. Tyto kanály také dávají podporu vůdcům, kteří už s lidmi z minoritních skupin pracují.

**Do akce!** Co udělat pro zvýšení sebeuvědomění:

- Úspěšné projekty jiných organizací prezentujte v časopisech, na valném sněmu apod.
- Zjistěte, jaké procento členů různých menšin je v organizaci a kolik jich je v celé společnosti – odpovídá procento členů v organizaci situaci ve společnosti, ve které žijete a pracujete?
- Proveďte výzkum zjišťující postoje mladých lidí k různým menšinovým skupinám ve vaší zemi. Snažte se do výzkumu zahrnout i pohled příslušníků těchto menšin.
- Najděte a oslovte příslušníky menšinových skupin, aby se přišli podívat na fungování organizace a povyprávěli skautům a skautkám o svých zkušenostech.
- Vytvořte seznam dostupných zdrojů věnujících se tématu menšin.
- Diskutujte o vizi organizace vztahující se k tomuto tématu a o tom jak této vize dosáhnout.

### Externí kanály

Externí komunikace nabízí možnost, jak práci na tomto projektu dělat reklamou a jak pozitivně ovlivňovat image organizace. Vnější dojem hraje zásadní roli především při nabírání a udržení lidí, fundraisingu a PR.

Skautské organizace mohou mít z pozitivního image užitek v několika směrech:

- PR kampaně, které ukazují zábavu pro všechny,
- zaujetí širší skupiny lidí o členství,
- možnosti fundraisingu,
- partnerství s jinými nevládními organizacemi.

Než z toho budou moci mít organizace plný užitek, měli by být členové z menšinových skupin skutečně zapojeni do skautingu, a to na všech úrovních. Pokud bude mít organizace jen několik málo takových členů, obraz, kterým se prezentuje, bude slabý, protože příkladů nebude mnoho.

Jak již bylo zmíněno, naše image je postavena na aktivitách, které děláme! Můžete ji ale ovlivňovat např. také těmito komunikačními nástroji:

- fotkami, které zašlete do časopisů, novin, tiskových zpráv apod.
- tématy, která použijete ve svých kampaních, tiskových zprávách apod.

**Do akce!** Co lze udělat pro to, aby bylo externě zvýšeno povědomí:

- Přijďte s internetovým projektem, jehož cílem bude dozvědět se více o menšinách ve vaší zemi. Výsledky zveřejněte v klubovně nebo ve škole.
- Zjistěte, jaká pravidla jsou nastavena, aby podporovala začleňování menšin – a to ve vašem okolí (vydaná školou, místní samosprávou...), celostátně, v rámci EU a celosvětově.
- Sledujte, jak média prezentují témata související s menšinami ve vaší zemi, ale i jinde ve světě. Můžete si vybrat jedno konkrétní médium a sledovat, jakou váhu dává identitě menšin.
- O jakých tématech byste chtěli, aby je média v souvislostech se skauty zmiňovala, a to jak v obecné rovině, tak zvláště v kontextu iniciativ začleňovat mladé lidi z menšin?
- O jaká témata v oblasti práce s rozmanitostí byste se chtěli podělit s ostatními skauty a s odbornou veřejností (menšinové organizace, samospráva, organizace pracující se znevýhodněnou mládeží, ministerstvo mládeže...)?
- Jaké „otevřené“ akce mohou být každoročně pořádány, aby přitáhly více mladých lidí ke skautingu? Jak by šly propagovat?
- Zorganizujte akci u příležitosti:
  - Mezinárodního dne žen (8. března)
  - Dni proti rasismu (21. května)
  - Mezinárodního dne Romů (8. dubna)
  - Světového dne uprchlíků (20. června)
  - Světového dne duševního zdraví (10. října)
  - Mezinárodního dne osob s postižením (3. prosince)
- Napište místním politikům nebo jiným osobnostem a pozvěte je na vaši akci. Rozešlete tiskové zprávy místním novinám a rádiu, aby vaši akci mediálně pokryly.

## A 9 Pokyny pro práci s mladými lidmi v menšinových skupinách

*Tyto pokyny byly sestaveny organizací „National Youth Council of Ireland“ [<http://www.youth.ie>] pro jejich program „Youth action“ proti rasismu a diskriminaci. Byly sepsány podle již existujících pokynů používaných v Irsku i jinde pro práci s mladými lidmi z různých menšin. Zdrojem pro ně byly irské skautky z „Overture Network“. Jsou určeny k podpoře skautských vedoucích při začleňování mladých lidí z menšin do svých aktivit.*

*Vzhledem ke značným rozdílům mezi pokyny pro práci s různými menšinovými skupinami jsou na prvním místě ty, které jsou použitelné obecněji. Pokyny pro specifické skupiny jsou uvedeny v příslušné podsekcí.*

### Obecné pokyny pro práci s mladými lidmi – členy minorit:

- Mladí lidé z menšin mají jak identitu individuální, tak identitu v rámci skupiny. Respektujte rozmanitost uvnitř skupin.
- Zvláště nepředpokládejte, že spolu budou určití lidé vycházet jen proto, že společně sdílí menšinovou identitu.
- Zdůrazňujte běžné zájmy mladých lidí, ale zároveň zjišťujte odlišnosti jednotlivců.
- Mladí lidé mají více identit/rolí v závislosti na osobě a okolnostech. Například členka vaší skupiny může zároveň být ženou, sestrou, fanynkou skupiny Radiohead a Plzeňáčkou. Vyvarujte se zaměření pouze na jednu stránku osobnosti, nemusí být důležitá.
- Buďte opatrní a neškatulkujte mladé lidi pomocí nálepek.
- Diskutujte s mladými lidmi o činnostech a programech, do kterých jsou zapojeni (ve fázích přípravy, realizace i hodnocení).
- Pracujete-li se skupinou, mějte na paměti její skupinovou identitu. Používejte vhodné metody, které berou v úvahu různé potřeby mladých lidí ve vaší skupině (různé názory, postoje k soukromí, jejich schopnosti nebo jazykové způsobilosti). Snažte se najít vhodný postup pro práci se skupinou a zároveň vždy respektujte názory jednotlivých členů.
- Pracujte v partnerství s organizacemi, které reprezentují nebo podporují menšiny.
- Připusťte, že zkušenosti a potřeby žen a mužů mohou být rozdílné.
- Vyčleňte dostatek času a prostoru pro pozitivní stránku menšinové identity.
- Dejte do souvislosti zkušenosti skupin z ostatních zemí a obdobných procesů u vás.
- Snažte se nepůsobit povýšeně a nebojte se říct, že něco nevíte. Nepředstírejte, že něčemu rozumíte, když tomu tak není.
- Vyvarujte se prezentace lidí z minorit jako něčeho exotického a lidí z majority jako lidí normálních.
- Používání jazyka ve vztahu k jednotlivým skupinám se neustále mění. Pokuste se s někým poradit a najít co nejvhodnější jazyk.
- Uvědomte si pozitivní přínos, který mohou dát lidé z menšinových skupin celé společnosti i práci s mládeží ve vaší zemi.
- Ve skupině odsouhlaste několik základních pravidel, jako je používání vhodného jazyka, respektování cizích názorů a zákaz urážlivých vtipů.
- Poskytujte multikulturní a rozvojové vzdělání všem mladým lidem, kteří jsou zapojeni ve vašem programu, a to nejen v rámci přípravy na zapojení do společnosti, ale i průběžně.
- Čelte stereotypům a předsudkům vůči minoritám mezi mladými lidmi, s nimiž pracujete.
- Zvažte možnost určit někoho (zaměstnance/dobrovolníka), aby podporoval inkluzi mladých lidí v menšinách.
- Zapojte se do informačních činností, aby se vaše organizace zviditelnila mezi menšinami, které si nemusejí být vědomy možností práce s mladými lidmi.



## **Pokyny pro práci s mladými Romy**

- Presentujte je jako lidi dnešní doby, ale začleňte je do historického kontextu.
- Neoznačujte je jako problém. Zdůrazňujte, že problémem je způsob, jak jsou vnímáni většinovou společností.
- Neměli by být prezentováni jako něco exotického, primitivního nebo necivilizovaného.
- Vytvořte program ve spolupráci s organizací, která zastupuje nebo podporuje Romy.

*[Pozn. red.: Pokyny byly v originále psány v kontextu Romů-kočovníků a zahrnovaly dále i „právo kočovat“, které v ČR neplatí. Z této perspektivy je třeba na všechny čtyři body pokynů nahlížet.]*

## **Pokyny pro práci s mladými lidmi s handicapem**

- Nebudte hrubí na lidi s handicapem. Nepovyšujte se nad ně.
- Mluvte přímo k člověku a používejte jazyk odpovídající jeho věku.
- Zajistěte, aby budova a její prostory měly bezbariérový přístup. Zajistěte kontrastní barevné značení pro osoby se zrakovým postižením.
- Při práci s osobou na vozíčku nebo s poruchou pohyblivosti se snažte sedět tak, abyste si hleděli z očí do očí.
- V případě, že má osoba poruchu učení, bude možná potřebovat, abyste jí něco přečetli nebo jí například pomohli vyplnit formulář. Ptejte se vždy jako první.
- Dávejte jasné, jednoduché instrukce.
- Když nerozumíte člověku s poruchou řeči, poproste ho, ať zopakuje, co právě řekl. Nedokončujte věty za něj.
- Nepředpokládejte (že si hendikepovaní poradí, nebo naopak neporadí sami). Vždy se poradte!

## **Pokyny pro práci s mladými azylanty, uprchlíky, dětmi bez rodičů a přistěhovalci**

- Seznamte se s azylovým řízením a jeho důsledky na mladé lidi.
- Uvědomte si zvláštní potřeby nezletilých dětí a mladých lidí, kteří přicházejí žádat o azyl bez toho, aby se o ně postarali rodiče nebo jejich zástupci. Musí přijmout zodpovědnost, která by jinak ležela na dospělých, a mohou potřebovat dodatečnou podporu nebo pomoc.
- Podporujte mladé žadatele o azyl, uprchlíky, přistěhovalce a nezletilé děti, aby mluvili, je-li to možné, s dalšími mladými lidmi. Může jim to pomoci více než cílené programy.
- Mějte na paměti, že tito lidé mohou mít jazykové problémy. Je-li to možné, použijte metody vhodné pro vyjádření myšlenky bez nutnosti znát jazyk, jako třeba scénku, obrázky nebo umělecké dílo.
- Uvědomte si, že mohou mít různé kulturní a náboženské potřeby, a pokuste se jim přizpůsobit.
- Informujte se o dění v jejich zemích, ale buďte v těchto věcech ohleduplní!
- Nežádejte po nich, aby vám odhalili příčiny svého útěku z rodné země. Může to pro ně být nepříjemné.
- Vzdělávejte všechny mladé lidi a upozorňujte je na pozitivní věci týkající se jejich rodné země a upozorňujte je na věci společné všem mladým lidem na celém světě.
- Uvědomte si, že získávání jejich důvěry může trvat dlouho.

## A 10 K diskusi [1]: Jsme nezačleňující?

*Následující výňatek je převzat z příručky „Us & Them“, kterou vydala Švédská skautská organizace.*

### MY a ONI

Rozdíly mezi lidmi jsou velmi důležité pro utváření naší vlastní identity. Porovnáváním nás a ostatních se učíme, kdo vlastně jsme a jaké je naše místo ve společnosti / ve světě. Během celého života od sebe oddělujeme mnoho věcí, na kterých nám záleží – moje a tvoje rodina, moje a tvoje profese, můj a tvůj oblíbený fotbalový klub, můj a tvůj skautský oddíl atd. Tyto odlišnosti jsou pro člověka přirozené a nezbytné, ale když se změní v odsuzování ostatních – tvůj hrozný fotbalový klub, tvůj šílený oddíl, tvoje divná rodina – mohou vést až k odloučení a izolaci.

Pomocí zájmena ONI označujeme lidi, kteří nejsou jako my, se kterými nechceme mít nic společného – ONI jsou pomstychtiví, ONI ponižují ženy atd. Oznamujeme tím, že MY takoví nejsme. Ostatním přisuzujeme to, co považujeme za svůj vlastní negativní protiklad.

Skauting záměrně vytváří pocit NÁS – družina, oddíl, středisko. Tyto prvky jsou důležité pro utváření hrdosti a společného ducha skupiny. Mnozí z nás cítí, že vyčlenění JICH nám snadno dává pocit, že my patříme k NÁM. ONI jsou ta druhá skupina, sousedi, neskauti.

Často mohou jednoduché aktivity nutit skupinu, aby podala co nejlepší výkon. Je však nutné dát pozor na to, abychom nevytvářeli hrdost a respekt ke skupině na úkor někoho jiného.

### Jak můžeme dosáhnout označení MY?

To, jak je tvořen pocit přátelství, silný skupinový duch – MY – , závisí na tom, které skupiny a osoby se toho účastní. Někdy je velmi těžké rozpoznat, odkud přišel ten pocit, že MY jsme tak výjimeční a jedineční. Jak je uvedeno výše, patřit k NÁM je pro člověka důležité. Pomáhá nám to pochopit svět kolem nás. Pokud nevíme, s čím se můžeme ztotožnit, bude pro nás složité chápat okolní vjemy. Nyní se podíváme, které základní prvky jsou téměř vždy součástí procesu MY.

### Jazyk a pojmenování

Stejný jazyk urychluje a podporuje identifikační proces. To se děje jednak tím, že slovní zásoba je pro všechny stejná a společná a některá slova mohou mít i jiný, zvláštní význam důležitý pro skupinu – trampování, záchrané lano, úvaz –, jednak částečně vlastními jmény (jména musejí být známá a správně vyslovená) a obecnými názvy pro skupinu – např. družina, basketbalový tým.

### Kroje, symboly a speciální místa

Pocit, že někam patříme, je umocněn tím, že jsme si podobní, například nošením skautské košile nebo táborového trička. Mimo skauting si vzpomeňte třeba na stejnokroj řidiče autobusu. Skupinový duch narůstá spolu s používáním stejných skupinových symbolů – skautský znak, vlajka. Vědomí, že máte svá vlastní soukromá místa, kam nemá přístup jen tak každý, družinový koutek, skryš, skautskou základnu nebo klub/dům mládeže, to vše velmi posílí vaši skupinovou identitu.

### Kultura

Typické symboly skautské kultury jako táborový oheň, skautská hymna, Svojsíkovy Základy junáctví a další jsou společné všem skautům. Normy chování a jednání prozrazují, kdo ke skautům patří a kdo ne. Je těžké vyjádřit typické skautské chování, ale odchylky od něj bezpečně poznáme.

## Historie, tradice, obřady

Všechny skupiny mají svou historii, ať už spojenou se skautingem či nikoli, a všichni vědí, co se událo od doby, kdy tato skupina začala fungovat. Tradice jsou postaveny na historii, obřady na tradicích. To vše skupiny pomáhá odlišit od ostatních skupin.

## Hrdinové a darebáci

Ve všech skupinách jsou hrdinové – bývalí i současní. Jejich význam a přínos si uvědomujeme s odstupem času – Baden-Powell, sv. Jiří, Seton, Svojsík. Stejně tak jsou ve skupinách přítomni i darebáci – v minulosti i současnosti. Naše vlastní darebáky nevědomky protežujeme – chápeme důvody, kvůli kterým se zachovali tak, jak se zachovali. Pokud udělají něco špatného, vina leží jen na nich samotných. Nerozumíme mizerům z jiných skupin a občas podle jednoho takového odsoudíme celou skupinu.

## Odkud přišlo označení „ONI“?

Bez ohledu na to, že můžeme přemýšlet a fungovat jinak s ohledem na ostatní lidi, to, co dělá skupinu skupinou, mohou být kulturní odlišnosti, tj. způsob, jak se díváme na ostatní jedince a skupiny. Je pro nás jednoduché vytvořit JE jednoduchým převrácením výše uvedených pojmů a konceptů. Je to otázka jazyka a jmen, kterým nerozumíme nebo které neumíme vyslovit, symbolů, které neznáme, kultury, na kterou nejsme zvyklí, tradic, kterým nerozumíme, hrdinů, o kterých jsme v životě neslyšeli a lotrů, kterými opovrhujeme. Pokud bychom předpokládali, že my děláme věci jinak, pokud by náš postoj byl otevřený novým věcem a pokud bychom prokazovali úctu, přestal by existovat rozdíl mezi „námi“ a „jimi“.

## Idealizace × Démonizace

Když vidím JE (jejich „oni“, jak NÁM (moje „my“) vyhrožují, automaticky předpokládám, že MY jsme v právu a ONI jsou ti špatní. MY se stává normou a záležitostí síly, vlivu i vylučování. Tím, že sami sebe idealizujeme a ostatní démonizujeme, vytváříme ve společnosti trhlinu. Některým lidem – NÁM – to dává větší vliv, více pracovních příležitostí a lepší příjem, zatímco druhým – JIM – méně těchto výhod. Počátkem idealizování a očerňování bývá často strach. Pokud normu nenastavíme my, nastaví ji ti druzí a my ji budeme muset jediné přijmout. To je většinou podvědomé – věci, které jsme se naučili v dětství a které jsou do velké míry posilovány většinovou společností. Často používaná švédská příručka o rozmanitosti a dialogu – „MOD-pärmen“ od Orvar Alinder and Marco Hellese, která byla vytvořena s cílem pomoci nám s uvědomováním si svých postojů, nám dává tyto příklady:

MY : ONI

- *Idealizace : démonizace*
- Křesťan : muslim
- Bílý : černý
- Demokrat : konzervativec
- Civilizovaný : primitivní
- Racionální : iracionální
- Odlišný jeden od druhého : společná mysl
- Podporující práva žen : utlačující ženy
- Shovívavý : bojovný
- Dbalý práva : terorista

## MY : ONI

- *Idealizace : démonizace*
- Muslimové : křesťané
- Milující své děti : posílající děti do zařízení, kde se o ně starají místo rodičů
- Milující své rodiče : posílající rodiče do domova důchodců
- Respektující ženy : prodávající pornografii
- Duchovně založení : lehkovážní materialisté
- Respektující ostatní náboženství : horliví misionáři
- Zodpovědný životní styl : pijí alkohol a užívají drogy
- Respektující tradice : neuctíví k tradicím
- Mírumilovní : použili atomovou bombu

Pokud si uvědomíme, že je opravdu škatulkujeme, idealizujeme nebo naopak očerňujeme, můžeme JE začít chápat. Zkuste se podívat na svět z jejich hlediska, podívejte se na NÁS jejich očima.

## Diskutujte:

- Které situace ve skautingu napomáhají vytvářet pocit MY/ONI? Jakým způsobem?
- Souhlasíte s výše uvedenými výroky, které se týkají vytváření pocitu MY?
- Koho idealizujete? Koho démonizujete?
- Existují ve skautingu skupiny MY/ONI?
- Jak byste chtěli přimět společnost, aby NÁS a JE začala respektovat?
- Jak toho můžete dosáhnout?

## A 11 K diskusi [2]: Jak se vyrovnat s diskriminací a rasismem ve skautingu

Mnohým z vás se možná nebude líbit ani samotné pomyšlení na to, co tento nadpis vyjadřuje – že i mezi skauty existují předsudky, diskriminace a rasismus. Bohužel tomu tak ale je. Skauti jsou součástí společnosti, a když rasismus figuruje ve společnosti, objevuje se také ve skautingu. Následující pasáž byla převzata z brožury „Us & Them“, kterou vydala švédská skautská organizace. Tento článek zkoumá příčiny předsudků a rasismu s ohledem na některé aspekty skautingu a končí otázkami k diskusi.

### Odkud pocházejí předsudky? Jak vzniká xenofobie a rasismus?

Někdy mluvíme o předsudcích, jako by byly výsledkem špatného chápání a ignorace. Kdyby předsudky byly pouze důsledkem ignorace, mohli bychom se jich snadno zbavit vzděláním. Bohužel to není tak jednoduché. Všichni máme předsudky – vůči určitým historickým obdobím, lidem, skupinám či názorům. A obvykle si tohoto nejsme vědomi. Ostatním je to možná zřejmé, pro nás je to ale jen věc názoru a ani nedokážeme pořádně vysvětlit, proč si myslíme to, co si myslíme. Většina našich předsudků vznikla při některé situaci v minulosti, ze které jsme si začali odvozovat, že v jiných případech se stane to samé. Mnoho předsudků vzniká ještě v dětství, ať už při nějaké situaci, kterou bezprostředně zažijeme nebo díky názorům blízkých lidí – často rodičů nebo učitelů (a později také skautských vedoucích). Pokud nebudeme předsudkům čelit, zůstanou nám až do konce života.

Orvar Alinder a Marco Helles (ve své knize „MOD-pärmen“) přirovnávají vznik předsudků ke strachu ze psů.

„Má představa německého ovčáka a dalších neznámých psů je ovlivněna:

- zkušeností (někdy na mě zaútočil pes),
- strachem (kvůli mé předchozí zkušenosti),
- zlostí (na majitele psů, kteří je nechají běhat bez vodítka),
- podezřívavostí (jiný německý ovčák bude pravděpodobně stejně nebezpečný jako ten první),
- důkazy (jiní lidé mi řekli o agresivních psech a také média mou zkušenost potvrzují),
- zdrženlivostí (radši bych se měl od německých ovčáků držet dál),
- zobecněním (ostatní psi jsou pravděpodobně taky trochu nebezpeční),
- váháním a odtaziťostí (nemyslím si, že se ještě někdy přiblížím k nějakému psovi, radši se jim úplně vyhnu).“

Podle psychiatra Thomase Böhma předsudky vznikají z našich vžitých představ, kterých si často nejsme vědomi. Tyto představy si můžeme vytvořit různě, často k tomu dochází už v dětství. Ve své knize „Inte som vi“ (Ne jako my) mluví o čtyřech způsobech, jakými se mohou předsudky formovat:

1. Ztotožněním se s rodiči nebo jinými lidmi, kteří pro nás představují autoritu – prostřednictvím jejich názorů nebo i pouhým pozorováním těchto lidí.
2. Vlastními nezralými závěry – názory, které vzniknou v našem dětství, a když dospíváme, přispívají k utváření našeho názoru. (Příklad: Jestliže si dítě myslí, že děvčata jsou nakažlivá, v dospělosti si může myslet, že homosexuálové byli v období dospívání příliš mnoho v kontaktu s děvčaty.)
3. Média – mají na nás už od dětství velký vliv a vytvářejí útržkovité obrázky o lidech. (Příklad: Když vidíme v televizi teroristy, ale nechápeme kontext, potom každý, kdo se jim podobá, bude podle nás terorista.)
4. Mýty – některé názory mohou být přijaty celou společností a přetrvávat po několik generací. Některé se stanou pouhými legendami, jiné jsou brány jako „pravdivé“.

Ve své knize “Vit makt och blågula drömmar” (Bílá síla a modro-žluté sny) Anna-Lena Lodenius a Per Wikstöröm píší, že kromě naší vlastní osobnosti existuje několik dalších faktorů (jako je špatná výchova, zranitelnost nebo nedostatečná úloha muže při výchově), které způsobují, že se z lidí (hlavně mužů) stávají rasisté.

Další faktory, které podle nich mají vliv:

- Společnost. Když společnost prochází finanční krizí, čelí vysoké nezaměstnanosti a naděje na zlepšení nejsou valné, vzniká ideální podhoubí pro formování rasistických názorů.
- Politická rozhodnutí. „Uzákoněná“ diskriminace a vyloučené lokality se uvádějí jako faktory, které vytvářejí cestu k rasistickým názorům, a to dokonce v rozhodnutích politiků; svým způsobem tyto názory „očisťují“.
- Dějiny. Švédská historie je plná rasistických názorů a činů. Začínáme zapomínat na holocaust a rasovou diskriminaci a zase se objevují názory z minulosti. Prvotní katolická církev měla velice omezené představy o tom, co je v normě, a odsuzovala všechno odlišné. Ačkoliv už dnešní církev tyto názory nezastává, rasisté tyto dřívější názory využívají.
- Feminismus. Ženy mají ve společnosti čím dál větší vliv a muži nad nimi mají čím dál menší moc. Proto někteří muži vidí ženy jako ohrožení vlastní mužnosti. Mnoho rasistických ideologií vyjadřuje názory, které posilují muže a oslabují roli žen.

## Reakce na předsudky

Jak bylo popsáno výše, předsudky jsou jen zřídka výsledkem statistik a skutečnosti. Jsou emocemi interpretací skutečnosti. Odpovídat na emoce chrlením mnoha faktů je zřídka užitečné. Na předsudky musíme reagovat mnohem komplexněji. Pro vedoucího je rozumné nezapojovat se do diskuse. Je lepší ptát se na otázky, které vyjadřují názory ostatních. Když svým svěřencům budete vnučovat své názory nebo říkat, že se mýlí, jen těžko něco doopravdy změníte, bude to mít spíše jen dočasný účinek. Můžete se ptát například takto: Jak to myslíš? Je to tak vždycky?

Když jste rozzlobení, může být těžké nepřestávat myslet na to, že za názory stojí lidská bytost a vždycky byste ji měli brát vážně. Nemějte ironické poznámky k tomu, co dítě tvrdí, místo toho ukažte svou úctu, i když nemůžete názory druhého sdílet. Zkuste se vyhnout konfliktu – pokládejte otázky a mluvte o problému, ale neútočte, protože může dojít k uvážnutí na mrtvém bodě.

Další věc, kterou bychom měli mít na paměti, je to, že nikdo z nás se nenarodil se svými názory, ale vybírá si, jak uvažuje a jedná, i když je to podvědomé. Z toho vyplývá, že další otázka by mohla být: Jak jsi k tomuto názoru přišel?

## Předsudky a „sebenaplňující předpovědi“

*Pozn. red.: „Sebenaplňující předpovědi“ tzv. Golemův efekt a Pygmalionův efekt; Golemův efekt – negativní očekávání, které může vést k útlumu aktivity dítěte, snížení jeho sebedůvěry, k rezignaci dítěte nebo až k negativní aktivitě; Pygmalionův efekt – pozitivní očekávání, které naopak dítě povzbuzuje k vyššímu výkonu, zvyšuje sebedůvěru dítěte).*

Lidé, kteří mají předsudky, budou vždycky hledat důkazy toho, že mají pravdu. Pokud si myslíte, že všichni přistěhovalci žijí na sociální podpoře, zůstanete u toho, i když uvidíte statistiky. Nezamyslete se nad důvody, které k tomu vedou. Pravděpodobně také budete mít automaticky všechny imigranty zaškatulkované jako lidi s nízkým statutem, závislé na příspěvcích a zneužívající stát.

Několik studií také dokazuje, že máme tendence žít podle očekávání, která od nás mají ostatní lidé. Pravděpodobně nejznámějším výzkumem ze všech je práce americké učitelky Jane Elliot. Ta během svého výzkumu jednala s hnědookými studenty, jako kdyby byli méně inteligentní a tvrdila jim, že jsou hloupí, zatímco s modrookými studenty zacházela tak, jako by měli vyšší postavení. Druhý den oznámila, že se spletla a že to jsou modroocí studenti, kteří nejsou inteligentní a hnědoocí jsou ti, kteří mají otevřené možnosti. Studenti se změnili a jejich sebevědomí a úspěchy závisely na tom, jak s nimi učitelka zrovna jednala.

Jako skautští vůdci víte, že když přijdete na schůzku unavení a nevrlí, děti často reagují tak, že jsou neurvalé a nezvladatelné.

Je důležité reagovat na předsudky, obzvláště když se z nich staly sebenaplňující předpovědi. Dokázat, že předsudek je špatný, může být těžké a ne vždy budou fungovat výše zmíněné postupy. Je ale důležité nenechat nezodpovězené otázky a připomínat, že „to není vždycky stejné“. Když je sebenaplňující předpověď stále znova vyvracená, dokonce i osoba, která ji vyslovila, o ní může začít pochybovat.

### **„Byl to jen vtip!“**

Mnoho předsudků, se kterými se setkáváme v každodenním životě, jsou zamaskovány jako vtipy. Často slyšíme „Vtip, ne?“, ale otázkou je, jak byl přijat osobou, na kterou byl namířen. Legrační historika založená na názoru, že lidé ze Smålandu [pozn. provincie v jižním Švédsku] jsou lakomí, možná už nebude tak legrační pro někoho, kdo odtamtud pochází, a když ji daný člověk slyší několikrát, nebude pro něj jen opakovaným vtipem, ale může být také ponižující.

Reagovat na vtip, který vyjadřuje nějaký předsudek, může být obtížné, protože jeho autor jím většinou nezamýšlí někoho ranit. Jiné vtipy jsou více delikátní a může být obtížné říct například, co přesně na nich bylo rasistické. Máme ale pocit, že to, co bylo řečeno, není zcela v pořádku. Je nicméně důležité ukázat, že rasistické vtipy podle nás nejsou zábavné. Tím také dáte najevo, že nestrpíte žádné rasistické projevy ve své přítomnosti.

Další způsob, jak se vypořádat s „vtipy“ je diskutovat o nich ve skupině, které se problém týká, například v týmu vedoucích nebo ve skautském oddílu jako takovém, a mluvit o tom, které vtipy jsou v pořádku a které ne. Pro děti by základním pravidlem vtipu mělo být to, že připadá legrační všem – to znamená i lidem, o kterých vtip je. Jako vedoucí jste vždycky vzorem, což znamená také zodpovědnost. Vtipy, které schválíte, se stanou standardem a vtipy, proti kterým otevřeně vystoupíte, zmizí.

### **Nacionalismus, patrioti a sebevědomí**

Lidé, kteří mají xenofobní názory, často říkají jednu věc: „Já nejsem rasista, jsem jen patriot/nacionalista.“ Ve své knize „Vit makt och blågula drömmar“ (Bílá síla a modro-žluté sny) Anna-Lena Lodenius a Per Wikstöröm píše, že být „nacionalistou“ znamená myslet si, že národ má významnou hodnotu ve spojování lidí a že „můj národ“ je nadřazený ostatním. Patrioti oslavují historii svého lidu, je pro ně důležitá rodina a role ženy je často omezená pouze na rození dětí.

Milovat Švédsko není to samé jako říkat, že Švédsko je nadřazené všem ostatním zemím. Nacionalisté téměř způsobili to, že nám ostatním je hanba mít rádi svou zemi a vlajku. Kvůli tomu se mnoho lidí zdráhá mluvit uznale o své zemi a říkat, že mají rádi naši vlajku. Ale mít kolektivní sebevědomí není to samé jako být povýšený. Správné sebevědomí může být vítáno – když se cítím být přijímán takový, jaký jsem, necítím se být ohrožován ostatními. Na druhou stranu, když se cítím nejistý, vidím ostatní jako hrozbu pro mě a pro mou identitu. Jestliže mají obyvatelé státu zdravé společné sebevědomí, mohou být pyšní na svou zemi a chtít to také ukázat ostatním a současně být otevření vlivům jiných kultur.

## Diskuse

Souhlasíte, že předsudky mohou vznikat z důvodů, které jsou zmíněny v první části této kapitoly? Co může udělat skauting, aby zamezil předsudkům ve společnosti? Jak můžeme v dětech vytvořit pocit hrdosti na to, že jsou Švédy, aniž by to vedlo k povýšenosti a vyloučení ostatních?

## **SOUNÁLEŽITOST SE SKUPINOU**

*Každý člověk patří do několika různých skupin. Většinu z nich si vybíráte vědomě, například různé kluby, některé ale také podvědomě – třeba to, kde žijete. Do některých skupin jste zařazeni jinými lidmi (například do třídy ve škole), do jiných jste se narodili (pohlaví). Jestliže jste hnědoocí, je zřejmé, že můžete být zařazeni do stejné skupiny s ostatními hnědookými lidmi. Jsou však také skupiny, které nejsou na první pohled viditelné, například lidé se stejnou prací.*

*Existuje vzájemný vztah mezi jednotlivcem a skupinou – já můžu ovlivnit skupinu a stejně tak skupina může ovlivnit mě. Všechny skupiny, jejichž jsem členem, na mě budou mít společně vliv. Skupiny mohou také vyvolat předsudky, protože všichni členové skupiny jsou házeni do jednoho pytle. Tyto předsudky mohou vznikat různě. Možná jste dostali nesprávné informace – něco, na co jste narazili, viděli v novinách nebo v kině a uložili jste si to do své hlavy. Nebo jste možná něco slyšeli o konkrétní osobě ze skupiny a hodnotíte celou skupinu podle dané osoby, ať už vědomě, nebo ne. Je důležité pamatovat si, že většina z toho, co slyšíte o ostatních skupinách, vychází z takovýchto nepravdivých informací a jedná se o předsudky – a nic jiného.*

Po přečtení tohoto textu prodiskutujte následující otázky:

- Které skupiny si vybíráme a do kterých jsme narozeni?
- Ve kterých skupinách jsme vědomě a které si vybíráme podvědomě?
- Do kterých skupin patříte jen na chvíli a ve kterých jste po celý svůj život?
- Jakým způsobem může skupina ovlivnit jednotlivce a jak jednotlivec skupinu?
- Co si myslíme o ostatních skupinách?
- Co si podle vás myslí ostatní skupiny o nás?



# Část B

# Praktické návody

# Aktivität

## B 1 Aktivity [1]: Aktivity k poznání kulturní identity

Aktivity v této sekci jsou převzaty z příručky WAGGGS „Working with Refugee Girls and Women“. Aktivity byly upraveny, aby je mohl použít každý, kdo pracuje s mladými lidmi nebo dospělými na tématech kulturní identity. Aktivity jsou sestaveny tak, aby byly co nejflexibilnější; jak je použijete, záleží jen na vás. Než začnete, přečtěte si všechny aktivity, abyste si udělali celkový obrázek a zjistili, jaké máte možnosti. V některých aktivitách se předpokládá, že jsou hráči gramotní, v některých to není potřeba. Budete se muset sami rozhodnout, které aktivity jsou pro vás nejvhodnější nebo které si musíte upravit pro svou potřebu.

Aktivity 1–6 pracují na multikulturním poznání, aktivity 7–11 se zaměřují na představy, které máme o různých kulturách, zemích nebo společnostech, jež se od těch našich liší. Aktivity 12–15 zkoumají sociální, ekonomické, kulturní a vzdělávací faktory, které mají za následek diskriminaci a vyloučení. Aktivity 16–19 povzbuzují členy k tomu, aby provedli změnu založenou na hodnotách rovnosti a přijímání „odlišnosti“.

### AKTIVITA 1: Moje dětství

V každém z nás je trocha dítěte. Všichni jsme byli jednou dětmi. Jaké to bylo? Zjistit, jaké kdo prožil dětství, je velmi zajímavým způsobem jak pochopit a respektovat druhé.

Tato aktivita spočívá v diskusi.

#### Jakých témat se týká:

- rovnost a rozmanitosť,
- kulturní podobnosti a rozdíly,
- takzvané „kulturní rozdíly“ nejsou jen kulturní, ale také ekonomické, sociální a politické rozdíly.

#### Cíle:

- Dozvědět se o různých způsobech, jakými každý z nás dospěl.
- Pochopit sociální a ekonomické rozdíly, které tvoří základ každého člověka a společnosti.
- Vyvolat empatii a pochopení mezi členy skupiny.

**Čas:** 45 minut

**Velikost skupiny:** jakákoliv

**Příprava:** Nic zvláštního, jen by se skupina měla znát

#### Instrukce:

1. Vysvětlíte smysl a cíle aktivity.
2. Řekněte lidem, aby se rozdělili na skupinky po 4 až 6 a povídali si o tom, jak prožili dětství.

#### Doporučené otázky:

- V kolika letech jsi nastoupil do školy?
- S kým jsi bydlel v rodině?
- Chodil jsi do nedělní školy? Měl jsi nějaké náboženské vzdělání?

- Pracoval jsi jako dítě?
- Jaké jsi hrál hry?
- Které hry jsi měl nejradši?
- Musel ses starat o své sourozence?

### **Rozbor a vyhodnocení**

Požádejte účastníky, aby řekli, co je na tomto cvičení zaujalo. Poté porovnejte různé způsoby, jakými účastníci prožili své dětství a jaký vliv na ně asi mělo převažující sociální a politické prostředí.

Požádejte je, aby to, co se dozvěděli, porovnali s vlastním dětstvím a řekli, jestli platí, že obyvatelé stejné lokality prožili také stejné dětství.

### **Tipy pro facilitátora**

Hlavním smyslem této jednoduché skupinové aktivity je to, aby si účastníci uvědomili, že ne každý má v životě stejné příležitosti a že i přesto, že jsou lidé sousedé, mohou vyrůstat v úplně jiných podmínkách. Aktivita navíc posiluje pochopení, že rozdílnost nepramení jen z odlišné barvy kůže nebo víry.

Pozor! Toto cvičení nesmí přerůst v jakousi pseudopschoanalytickou seanci!

Jejím smyslem je jednoduše upozornit na to, že vzhledem k různým rodinným zázemím, sociálním a ekonomickým podmínkám, místu, kde jsme se narodili nebo kam jsme se přistěhovali, máme různé zkušenosti a vnímání života a světa kolem nás. Tyto podmínky mohou ovlivňovat rozdílnost stejným způsobem jako kultura. Ve skutečnosti jsou samy součástí kultury stejně jako víra, jazyk nebo barva kůže.

Otázky při rozboru a vyhodnocení by měly být upraveny podle toho, jaké lidi ve skupině máme.

Nikdo by se neměl cítit pod tlakem, že musí odkrývat víc, než si přeje.

Aktivita může být pojata živěji – účastníci mohou k vyprávění o svém dětství ukazovat fotky nebo kresby.

## AKTIVITA 2: Můj příběh

**Naše životy utvářejí zkušenosti. Některé zkušenosti nebo události v nás ovšem zanechají větší stopu než jiné. Tato aktivita porovnává zkušenosti a zjišťuje, co máme ve skupině společné a co nás naopak rozděluje.**

**Jakých témat se týká:**

- životních příběhů,
- kulturní odlišnosti,
- faktorů, které ovlivňují lidské životy ve vztahu k vlasti, kultuře, vztahům nebo rodině.

**Cíle:**

- Zvýšit zájem a empatii o kulturu ostatních účastníků.
- Vytvořit si kritický pohled na naši vlastní minulost.
- Vytvořit povědomí o kulturní rozmanitosti v minulosti.
- Vzájemně účastníky více seznámit.

**Čas:** 30–60 minut

**Velikost skupiny:** jakákoliv

**Příprava:**

- Kalendář na tabuli nebo na velkém papíru. Měla by na něm být vyznačena časová osa počínaje rokem narození nejstaršího účastníka po současnost.
- Fix.
- Rozdělte účastníky na skupinky po 4–6 lidech.

**Instrukce:**

1. Řekněte všem, aby přemýšleli o třech všeobecně významných událostech, které zasáhly jejich životy. Potom je požádejte, aby napsali své jméno k roku, kdy se tyto události staly. Události se mohou týkat politiky, historie, sportu, hudby apod.
2. Potom je požádejte, aby řekli, čím jsou tato data významná, co znamenají a proč jsou pro ně důležitá.

**Diskuse a rozbor:**

Zeptejte se účastníků, jestli je některá data překvapila nebo šokovala a jestli je znali všechny. Také může být zajímavé diskutovat o tom, jak a proč přikládáme některým událostem větší význam než jiným.

**Tipy pro facilitátora:**

V multikulturní skupině je aktivita užitečná v tom, že zvyšuje zvědavost o naší nedávné minulosti a kulturních vlivech, a v tom, že podněcuje potřebu lidí vzájemně respektovat svoji víru a přesvědčení.

**Může následovat...**

Nejsme utvářeni jen tím, kde žijeme, a událostmi kolem nás, ale také svými rodinami a jejich minulostí. Kolik toho víte o tom, odkud pocházejí vaši rodiče a prarodiče? I vy můžete být mixem různých národností. Více se můžete dozvědět u *Aktivity 3 (Rodokmen)*.

### AKTIVITA 3: Rodokmen

**Odkud pocházíme? Odkud pocházejí naši rodiče a prarodiče? Kolik našich příbuzných se stěhovalo do jiné země? V této aktivitě budou účastníci objevovat své kořeny.**

**Jakých témat se týká:**

- nacionalismus a etnická příslušnost,
- empatie vůči cizincům, imigrantům a žadatelům o mezinárodní ochranu,
- osobní a národní identita,

**Cíle:**

- zamyslet se nad tím, kdo vlastně jsme, a jaký je náš kulturní původ,
- porozumět vztahům mezi námi a světem,
- prohloubit empatii k lidem, kteří se přestěhovali do jiné země, než ve které vyrostli, a k menšinám,
- pracovat na identitě účastníků a jejich vnímání světa,
- zvyšovat zájem o kulturu druhých,
- uvědomovat si sociální a kulturní předsudky,
- porozumět tomu, že „národní“ kultura je relativní pojem.

**Čas**

Část A: plánování aktivity – 30 minut

Část B: výzkum – jeden den nebo týden, záleží na tom, kolik máte času

Část C: prezentace rodokmenů – 30–60 minut, záleží na velikosti skupiny

Zhodnocení – 30 minut

**Velikost skupiny:** 3–20 lidí

**Příprava**

- Připravit si ukázkou, jak může vypadat rodokmen.

**Instrukce**

**Část A**

1. Vysvětlíte účastníkům, jak vypadá rodokmen.
2. Zeptejte se jich, jestli někdy uvažovali o tom vytvořit rodokmen své rodiny, nebo jestli ho někdo v jejich rodině už vytvořil.
3. Doporučte jim, aby šli domů, popovídali si s rodiči nebo příbuznými a pak zkusili nakreslit rodokmen, kam až si ho někdo z rodiny pamatuje.
4. Bavte se s nimi o tom, na co by se příbuzných měli zeptat. Například jestli byl v rodině někdo, kdo:
  - musel odejít do jiné země nebo alespoň do jiného města,
  - přišel jako imigrant nebo uprchlík (nebo někdo takový, kdo se do rodiny přičlenil/přivdal),
  - je příslušníkem menšiny (rasové, náboženské, sexuální...) nebo kdo si někoho takového vzal,
  - byl jiné víry, mluvil jiným jazykem apod.

## **Část B**

Dejte účastníkům čas na to, aby vytvořili své rodokmeny (jeden den až týden; podle toho, kolik máte času).

## **Část C**

Vyzvěte účastníky, aby se o to, co se dozvěděli, podělili s ostatními. Například:

Všichni si ukážou své rodokmeny a řeknou si, kam až do historie se dostali. Pokud chtějí, mohou ukázat, kteří příbuzní se odstěhovali do zahraničí nebo přišli z jiné země.

Je důležité, aby účastníci mohli říkat jen to, co sami chtějí (nikdo by se neměl cítit pod tlakem, aby řekl i to, co se mu říkat nechce). Případně účastníci své rodokmeny ukazovat nemusejí, jen si povídají o tom, co se o své rodině dozvěděli nového.

## **Rozbor a zhodnocení**

Pokud máte hodně lidí, je možné udělat tuto aktivitu nejprve v menších pracovních skupinách. Každá ze skupin pak hlásí věci, ke kterým došli všichni členové. Ptejte se jich na otázky jako:

- Proč se vaši příbuzní odstěhovali do jiné země?
- Myslíte si, že je normální, že jsou lidem kladeny překážky v tom, aby si hledali příležitosti v cizích zemích?
- Jak se lidé cítí, když nemohou vyznávat své náboženství, mluvit svým jazykem nebo mají méně práv než ostatní lidé?

## **Tipy pro facilitátora**

Některé otázky a odhalení mohou být velice osobní a může se i stát, že příbuzní účastníků nebudou chtít svým dětem říkat věci, které jsou pro ně nepříjemné nebo potupné. Z tohoto důvodu je třeba se ujistit, že se nikdo necítí pod tlakem říci víc, než by chtěl.

Stejně tak je důležité, aby ve skupině panovala vzájemná důvěra, a tudíž bylo možné o vzájemných rozdílech otevřeně hovořit. Jinak se mohou účastníci zdráhat podělit se o detaily o své rodině, které by mohly vést k vyloučení.

Musíte být připraveni vysvětlit, jak se dělá rodokmen. Pokud z této aktivity chcete udělat soutěž, vysvětlete, že čím hlouběji do minulosti strom půjde nebo čím více větví bude mít, tím lépe. Tato aktivita je dobrá na to, aby si účastníci uvědomili, že v průběhu historie se lidé vždy stěhovali z jedné země do druhé.

Často se stává, že mladí lidé (dokonce většina lidí) toho o své rodině moc neví. Můžeme být hrdí na svoji společnou minulost země/národa a přitom ani netušíme, že naši předkové pravděpodobně přišli z jiné země nebo emigrovali na jiný světadíl.

**Více aktivit si může stáhnout v PDF na <http://www.overture-network.org/toolkit> (v angličtině).**

## B2 Aktivity [2]: Vedení cvičení o hodnotách

*Aktivity a cvičení o hodnotách pomohou účastníkům zamyslet se nad daným tématem a zaujmout k němu určité stanovisko. Z tohoto důvodu je to velice účinná metoda pro práci se skauty na témata, jako je xenofobie nebo rasismus. „Cvičení o hodnotách“ jsou použitelná pro všechny věkové kategorie, ale musejí být dané kategorii vždy přizpůsobeny. Všichni potřebujeme umět přemýšlet, být schopni vysvětlit své názory, vyjadřovat se, ptát se a naslouchat druhým. Hlavním cílem „cvičení o hodnotách“ je přivést účastníky k novým myšlenkám a činnostem. Stát si za svým názorem, ale i odvaha ho změnit patří mezi vlastnosti, které by dospělým osobám neměly chybět.*

### Jak vést cvičení hodnotách

Je důležité, abyste jako vedoucí projevili zájem, naslouchali, kladli otevřené otázky a upřímně mluvili o svých myšlenkách. Neměli byste v aktivitách zastávat svůj názor nebo hodnotit názory účastníků. Měli byste klást otázky, být aktivní a říkat nahlas, o čem přemýšlíte. Když Vám někdo položí otázku, co svým tvrzením myslíte, buďte naprosto upřímní.

Vedení cvičení o hodnotách vyžaduje předchozí přípravu. Jak rozmyšlením, jaké otázky a cvičení použít, tak i přípravou účastníků na aktivity samotné tak, že si společně projdete pravidla.

Účastníkům vysvětlíte, že rozhodnutí, které během cvičení udělají, jsou jen na nich. Nikdo nemá právo rozhodovat za někoho jiného. Také byste měli zdůraznit a vysvětlit, že některé komentáře nebo připomínky mohou zabránit ostatním účastníkům, aby vyjádřili, co si myslí. Pokud předem pravidla proberete a někdo je poruší, stačí, abyste všem jen připomněli, že jste se dohodli nekomentovat názory ostatních.

Podporujte skupinu, ale ujistěte se, že nepodporujete pouze konkrétní názor. Nebojte se povzbudit někoho, kdo se odváží vyjádřit něco velmi osobního. Jako vedoucí však nikdy nedávejte najevo, že souhlasíte s určitým názorem. Účastníci si pak mohou myslet, že existuje správný a špatný názor.

Mnohé aktivity o hodnotách jsou rychlé – vyžadují rozhodování ve velmi krátkém čase. Pokud budete pracovat s dospělými, měli byste je na to upozornit. Děti se snadno přizpůsobí, ale dospělí chtějí nad věcmi více přemýšlet. Rychlost je důležitá, a to zejména u dospělých. Když účastníci začnou zvažovat, jak bude jejich názor přijat ostatními, nebudou se vyjadřovat upřímně.

Naslouchejte a pokládejte otázky, které pomohou účastníkům vyjádřit lépe svůj názor. I v případě, že nebudete souhlasit s tím, co se říká, je nezbytné brát takové tvrzení vážně.

Dejte pozor, aby to, co říkáte, neznělo ironicky. Ten, k jehož názoru jste se vyjádřili, by se mohl cítit hloupě. Ptejte se způsobem, který pomůže vám i účastníkům lépe porozumět řečenému, avšak vyhněte se slovu „proč“ (stejně toto většinou nevíme). Místo toho požádejte daného účastníka, aby vám myšlenku více přiblížil. Ptejte se na myšlenky účastníků nebo pomozte řečené více objasnit tím, že řeknete například: „Pochopil jsem správně, že...“.

Takové naslouchání vyžaduje odvahu. Může to dokonce vést k tomu, že vy jako vedoucí zjistíte, že je třeba přehodnotit své dřívější názory.

### Jak vytvářet vlastní cvičení o hodnotách

Níže naleznete několik cvičení. Je důležité, aby bylo vybrané téma relevantní a smysluplné jak pro vás jako vedoucí, tak pro účastníky. Pokud se vám bude některé tvrzení zdát moc osobní, jednoduše ho vynechejte. Při vedení aktivit se musíte cítit jistě a příjemně.



Až budete vymýšlet tvrzení, otázky a volby, uvědomte si, že se vše týká hodnot, nikoli chování. Tato cvičení jsou pouze o hodnotách – o tom co si myslíme a co chceme – ne o tom jak se chováme. Stejně důležité je udržet se v obecné rovině – říkejte „někdo“ místo „já“ nebo „ty“. Pomůže vám to vyjádřit se tak, aniž by nastaly komplikace.

## Teploměr

Tato aktivita se hodí k přípravě skupiny na cvičení o hodnotách. Účastníci se během této aktivity pohybují, přemýšlejí a vybírají si. Do jedné řady na podlahu položte papírky s čísly 1 až 6. Číslo musí být umístěna tak, aby nebylo žádné číslo uprostřed. Řekněte nějaké tvrzení a své názory ukažte na teploměru – například: Ve skautingu je nejdůležitější vzdělávání vedoucích (číslo 1) nebo učení se spolupráci (číslo 6). Potom požádejte účastníky, aby šli k číslu, které odpovídá jejich názoru. Musí se postavit přímo na číslo, ne mezi dvě čísla. Nechte účastníky stojící na stejném čísle, aby si sdělili své názory a potom je požádejte, aby řekli, jaký názor společně zaujímají. Celá tato akce musí být dostatečně rychlá – jak rozhodování, tak sdělování názorů. Žádné zdlouhavé diskuse. Cílem je připravit se, začít přemýšlet a držet se svého názoru.

Příklady tvrzení:

- Největší hrozbou demokracie je: rasismus – anarchismus
- Předsudky jsou tvořeny ze strany: rodičů – médií
- Kriminalita je důsledek: vaší výchovy – vašich přátel
- Nejdůležitější věci, které zabraňují předsudkům, jsou: vědomosti – dobré vzory
- Nejdůležitějším úkolem pro skautské vedoucí je: učit nové věci – podněcovat k přemýšlení o hodnotách

## První věc, která tě napadne

Na zahřátí požádejte účastníky, aby napsali, co je jako první napadne ke slovům, která budete říkat. Mělo by to být opět rychlé – nejvíce 20 vteřin na jedno slovo.

Příklady slov: kluk, holka, vegetarián, Muslim, Turek, rasista, předměstí, Švéd.

Pokud chcete, můžete nechat účastníky, aby si slova řekli, nebo můžete jednoduše použít cvičení jen na začátek a potom přejít k dalšímu cvičení.

## Seznamy

Účastníkům dejte pero, kousek papíru a požádejte je, aby seděli sami. Jejich úkolem bude psát odpovědi na otázky (viz níže) nebo cokoli, co je napadne, ke slovům jako rasismus nebo rozmanitost. Dejte jim prostor k samostatné práci. Po chvíli je požádejte, aby si ve skupinkách po třech řekli, kdo co napsal. V těchto skupinkách následně sepiší seznam na větší papír a budou prezentovat ostatním to, co napsali.

Nyní máte k dispozici myšlenky všech účastníků na dané téma a jste připraveni na další cvičení, díky kterému do problematiky ještě více proniknete.

Příklady otázek:

- Kvůli čemu by ses rozhodl bojovat?
- Kvůli čemu by ses stal rasistou?
- Proč jsou mezi zeměmi války?
- Proč jsou v některých zemích občanské války?
- Proč se jen určití lidé stávají skauty?

## Horké křeslo

Sedněte si do kruhu na židle nebo na něco, co bude označovat místo k sezení. Mějte k dispozici více židlí, než je účastníků. Přečtěte některé tvrzení, na které je možné odpovědět pouze Ano, nebo Ne, například:

„Skauting je mnohem větší zábava než fotbal“. Účastníci, kteří souhlasí, si předsednou. Ti, kteří nesouhlasí nebo potřebují více času na rozmyšlení, zůstanou na místě. Tím, že je k dispozici více míst k sezení, je možné, aby si předsedl účastník i v případě, že si bude chtít předsednou jako jediný.

Účastníků, kteří zůstali na svém místě, se zeptejte na jejich názory. Pokud budou chtít mluvit, ať se přihlásí. Poté se zeptejte i těch účastníků, kteří si předsedli. Když se nikdo nebude hlásit, můžete se na někoho podívat a zeptat se „Co si o tom myslíš ty?“. Vždy je dopředu ujistěte, že kdo na otázku odpovídat nechce, nemusí. V případě, že naopak někdo odpovídá na všechny otázky, řekněte, že chcete dát šanci také ostatním a že je důležité, aby se každý, kdo o to má zájem, dostal ke slovu.

Začněte s jednoduchými otázkami a zopakujte ještě jednou, co musí účastníci udělat: pokud s tvrzením souhlasí – předsednou si a pokud nesouhlasí – zůstanou sedět.

Příklady výroků:

- Rasisté jsou nejistí lidé.
- Je snadné být přítelem přistěhovalce.
- Předsudky jsou tvořeny sdělovacími prostředky.
- Některé předsudky jsou přijatelnější než jiné.
- Ve švédské společnosti existuje rovnost (mužů a žen, národností).
- Každý může být skautem.
- Imigranti nemají zájem být skauty.
- Být odlišný pomáhá společnosti se rozvíjet.

## Čtyři rohy

V této aktivitě budou čtyři rohy místnosti reprezentovat čtyři odlišná stanoviska. Vedoucí představí účastníkům nějaký problém nebo názor a dá jim tři různé možnosti a také jednu „otevřenou možnost“ (roh). Příklady:

Nejlepší věcí na létě je:

- roztékající se zmrzlina
- letní déšť
- skautské tábory
- otevřená možnost – vaše vlastní návrhy

# Schémata

## B3 Schémata [1]: Nábořem k rozmanitosti – Akční plán

Článek je převzat z příručky „Recruitment for Diversity“, kterou vydala švédská skautská organizace. Tato sekce nabízí příklad akčního plánu zacíleného na rozšíření členské základny pomocí náboru nových členů z menšin a na představení skautingu v oblastech, ve kterých pravděpodobně dosud nejsou žádné skautské oddíly, a také v oblastech, v nichž skautské oddíly dosud nezískávají žádné děti ani dospělé dobrovolníky z menšin.

### Jak na to?

Podle příručky „Recruitment for Diversity“ může postupovat každý, kdo chce změnit nebo rozvíjet současný skauting a pracovat na cílech naznačených v projektu švédského skautingu „Roadmap to the Future“. Podle tohoto projektu by švédský skauting měl mít v roce 2015 přes 200 000 členů.

Rozšiřování dosahu skautských myšlenek by mělo být jednou z priorit při snaze získávat nové členy, proto doporučujeme využívat níže uvedené nápady ve vašich oddílech.

Plán je rozdělen do 4 kroků:

- 1 analyzujte současnou situaci  
-> zkoumejte vztahy mezi členy a vytvořte si přehled o všech skautských aktivitách v okolí
- 2 pečlivě připravte nábor a podmínky pro rozmanitost  
-> připravte si program zaměřený i na skautské hodnoty
- 3 uskutečňte nábor  
-> rozšiřujte povědomí o vašem skautském oddíle i o náboru, který se koná
- 4 vytvořte v oddíle kulturu rozmanitosti  
-> zhodnoťte výsledek

Návrhy pro další práci v tomto směru:

- Vypracujte různé způsoby náborové akce, jak chcete rozšířit nábor a více pracovat s rozmanitostí.
- Snažte se začlenit rozmanitost jako perspektivu do všech skautských aktivit.
- Přesvědčte co nejvíce lidí z vašeho oddílu, aby jeli na kurz o diverzitě.
- Povzbuzujte náborovou skupinu vašeho oddílu, pomáhejte jim s přípravou náboru, aby se nebáli zkoušet nové náborové metody.
- Vytvořte v klubovně knihovničku materiálů, které se týkají rozmanitosti.

### Krok 1 – analyzujte současnou situaci

Tento krok se týká hledání problémů a analyzování situace oddílu. Věnuje se počtům členů svého oddílu a vaší současné náborové oblasti.

#### 1.1 Statistiky členů

Prostuduj si, co víš o členech svého oddílu.

- Jak je můžeš rozdělit podle věku, pohlaví, národnosti, sociální třídy, rodinného zázemí?
- Jakým způsobem je ve tvém oddílu zastoupena rozmanitost?
- Jste homogenní? Pokud ano, v jakém smyslu?
- Proč myslíš, že situace je taková, jaká je?

## 1.2 Přehled o skautech v okolí

Najdi všechny skautské oddíly v okolí, při náboru se tak budete moci zaměřit na místa, kde žádní skauti nepůsobí.

- Které oblasti musíte ještě prozkoumat?
- Proč jste je nezmapovali dříve?

## 1.3 Strategie náboru

Debatujte o tom, jakými možnostmi můžete nábor rozšířit, jak co do rozlohy, tak co do náborových aktivit.

- Jaká opatření přijmete k tomu, abyste vyřešili problém nerovnoměrného zastoupení různých skupin v oddíle? Co uděláte pro to, abyste získali i lidi, které dosud nemáte?
- Jakým způsobem o sobě dáte vědět na místech, kde se o skautech nic neví?

Sepište si všechny nápady, které vám připadají podnětné a užitečné. Možná by bylo vhodné nejprve oslovit potenciální nováčky ze skupiny, která je v oddíle nejméně zastoupena.

## Krok 2 – pečlivě připravte nábor a vytvořte předpoklady pro rozmanitost

Aby váš oddíl byl připraven na rozsáhlejší nábor a rozmanitost, je důležité soustředit se na to, jaké potenciální faktory by mohly působit jako vylučující a odrazující pro ty, kteří dosud nikdy nebyli skauty. Tento druhý krok nás učí pochopit, jak je možné, že někteří se u skautů (a zvláště ve vašem oddíle) cítí vítáni a jiní tak úplně ne.

### 2.1 Postoje a hodnoty

Skauting samozřejmě ovlivňuje postoje a priority dětí a mládeže, kteří jsou jeho členy. Tím, že se chovají podle skautských norem chování, ovlivňují i neskauty. Je důležité si uvědomit, že každý člen tvého oddílu má jiné priority a jiné názory. Přesvědčit se o tom můžeš, když vyvoláš oddílovou diskusi o hodnotách ve tvé jedotce.

- Jaké mám základní hodnoty?
- Jaké máme společné základní hodnoty jako oddíl?

NÁVRHY!

- Pozvěte všechny členy oddílu na schůzku.
- Pozvěte některého z představitelů místního skautingu jako poradce.
- Vytvoř mapu okolí a zaznamenej do ní všechny skautské oddíly, uděláš si tak představu o současné situaci.

### 2.2 Věci, které mohou navenek působit jako vylučující

Ve skautingu se vyskytují věci, které mohou působit cize a kvůli kterým se neskauti mohou cítit nepříjemně a tak trochu mimo. Je důležité o tom diskutovat ve vašem oddílu. Uvedené příklady obecně považujeme za vylučující, ale samozřejmě jestli se někdo cítí začleněn, nebo vyloučen, je silně individuální. Pro mnoho lidí to ani nemusí být překážka. Možná že sami teď děláme problémy větší než jsou a jsme příliš opatrní. Často bude jen potřeba, abyste trpělivě naslouchali a dokázali flexibilně plnit individuální potřeby jednotlivců.

## Skautské košile/skautský kroj

- Co myslíte: jaký je postoj neskautů vůči skautskému kroji?
- Kdy by se měl kroj nosit a ve kterých případech je lepší nechat jej doma?
- Je v pořádku, že skauti nosí vojenské boty, kalhoty, čepice atd. při skautování?
- Kde je hranice mezi praktickým oblečením/vybavením a nevhodnými militaristickými atributy?
- Jaká opatření můžete přijmout na základě výsledků této diskuse?

## Skautský žargon

- Která slova (běžně používaná v oddílu) mohou být pro neskauta/nového člena těžko pochopitelná?
- Ve kterých situacích bychom se měli vyvarovat používání žargonu anebo bychom alespoň měli vysvětlit, co daná „cizí“ slova znamenají?
- Jaká opatření můžete přijmout na základě výsledků této diskuse?

## Život v přírodě

- Jak váš názor na outdoorový život (nadšení pro něj) ovlivňuje vaši schopnost přilákat nové členy?
- Jak byste vysvětlili svoje zkušenosti a zážitky s „přírodou“ člověku, který žije ve městě a nemá s přírodou žádný styk?
- Co může váš oddíl udělat pro to, aby se výprav a jiných outdoorových akcí mohli účastnit i členové s nedostatečným vybavením?
- Jaká opatření můžete přijmout na základě výsledků této diskuse?

## Náboženství

- Je pro váš oddíl náboženství důležité? Co pro něj znamená?
- Používáte v oddílu nějaké symboly nebo obřady, které působí cize a mohli by někoho odrazovat?
- Jakým způsobem používáte v praxi 1. bod skautského zákona?
- Jste ochotni uvažovat o nahrazení starých obřadů novými?
- Jaká opatření můžete přijmout na základě výsledků této diskuse?

## Tradice

- Které oddílové tradice mohou být překážkou při získávání nových členů?
- Jaká opatření můžete přijmout na základě výsledků této diskuse?

## Koedukované/oddělené oddíly?

- Jaké jsou výhody a nevýhody obou variant?
- Jak byste chtěli pracovat, abyste překonávali zažitá genderová role?
- Uvažovali byste o oddělených oddílech/družinách, pokud by tak bylo snazší získat tímto přístupem nové členy?

### Krok 3 – uspořádejte nábor s ohledem na rozmanitost

Tento krok v rámci plánu se soustředí na úspěšný nábor nových členů. Pamatujte, že na jisté věci je třeba brát zvláštní ohledy. Oddíly mohou požádat o pomoc poradce a lidi, kteří mají zkušenosti s rozmanitostí.

#### 3.1 Důležité poznámky

Nehleďte na to, která místa s nábořem navštívíte a jestli se setkáváte s dětmi, mládeží nebo dospělými, je důležité vzít v úvahu body uvedené v následujících bodech „Před nábořem“ a „Při nábořu“.

##### Před nábořem

- Znovu se vraťte k závěrům, které jste vyvodili z prostudování statistiky členy oddílu (bod 1.1). Stanou se pilíři, na kterých můžete stavět plán nábořu. Rozhodněte se, na který věk se chcete zaměřit, jaké metody použijete, které školy a třídy navštívíte a ve kterých hodinách náboř proběhne.
- V případě, že plánujete náboř provést v lokalitě, kde se nachází multikulturní obyvatelstvo, bývá vhodné spolupracovat s etnickými, kulturními nebo nábořenskými organizacemi, které v místě působí. Spojte se s jejich představiteli a požádejte je, jestli by nemohli prostřednictvím těchto spolků informovat místní obyvatele o skautingu a o výhodách, které z toho plynou pro ně nebo pro jejich děti.
- V místě nábořu jmenujte kontaktní osobu, vybavte ji informacemi o skautingu a snažte se, aby vás podporovala v dané nábořové situaci. Budete působit profesionálněji a zároveň vám lidé budou ochotněji naslouchat.
- Přemýšlejte o lidech, které jdete navštívit. Přizpůsobte se dané skupině v jazyku i tématech.
- Plánujete-li provést nábořovou akci mezi obyvateli v multikulturním prostředí, podávejte informace nejen v češtině, ale i v jiných jazycích.
- Pokuste se, aby v nábořových skupinách byla zastoupena rozmanitost – pokud potenciální noví členové uvidí, že jste opravdu každý jiný, že máte jiné zájmy, jiné názory, bude pro ně snazší se s vámi ztotožnit.

##### Při nábořu

- Vyhnete se slovům, kterým rozumějí jen skauti. Musíte-li je použít, vysvětlíte jejich význam.
- Dobře si rozmyslete, jestli na nábořovou akci půjdete ve skautském kroji – může to působit cize a odtažitě.
- Skauting je sice celosvětově rozšířený, ale pro neskauty může znamenat něco jiného než pro vás. Promluvte si o skautingu z různých pohledů, projevte zájem o jejich názor.
- Velmi důležitý je kontakt s rodiči, zvláště v oblastech, kde není skauting znám; můžete pro ně zorganizovat i speciální schůzku. Je nezbytné, aby vám důvěřovali a věděli, že jejich děti jsou v dobrých rukou.
- Uspořádejte „skautskou schůzku na zkoušku“. Najděte místo, kde můžete zároveň organizovat aktivity uvnitř budovy i venku na louce nebo na hřišti. Skautská klubovna, kde se běžně scházíte, nemusí být tím nejlepším řešením. Najděte raději neutrální místo s vhodnou polohou, kde se budou dobře (rovnoprávně) cítit děti i jejich rodiče.
- Uspořádejte „tábořový den na zkoušku“. Do programu zahrňte především aktivity, u kterých není potřeba speciální vybavení nebo oblečení.
- Uspořádejte „výpravu na zkoušku“. Třeba i s jinou organizací, která se věnuje mládeži.

- Hledejte nové vedoucí! I rodiče mohou mít zájem stát se vedoucími. Přivítejte je mezi sebou a případně se jim i přizpůsobte, buďte flexibilní. Mnozí rodiče mohou mít zkušenosti se skautingem z jiných zemí. Je to pro vás velká příležitost, tak si ji nenechte utéct!

### **Nebojte se zkoušet nové věci!**

#### **Krok 4 – vytvořte v oddíle kulturu rozmanitosti**

Ted', když jste potkali spoustu mladých lidí, použili jste různé metody, abyste je zaujali, debatovali jste s nimi o cílech skautingu, o vašich odlišných názorech na svět, musíte se postarat, aby veškeré nadšení, které jste vkládali do nápaditých náborových akcí, nepřišlo nazmar. Je důležité nepovažovat nábor jen za krátkodobou akci; pokuste se zajistit, aby se šíření skautské myšlenky stalo nedílnou součástí vašeho skautského života. Jedině tak členy udržíte a společně můžete rozvíjet a zdokonalovat nejen své oddíly, ale i celé skautské hnutí.

#### **4.1 Hodnocení**

Zhodnoťte, jak byl váš nábor úspěšný:

- Jak nábor probíhal?
- Bylo složité nebo jednoduché rozšířit váš nábor?
- Co bylo nejjednodušší?
- Co bylo nejtěžší?
- Zvýšil se nábořem počet členů oddílu?
- Získali jste členy ze sociálních skupin a oblastí, na které jste se nejvíce zaměřili?

#### **4.2 Následné pozorování**

Doufáme, že vaše náborové úsilí zdárně pokračuje. Ptáte se, co máte dělat teď? Vytvořte v oddíle příjemnou a tolerantní atmosféru otevřenou každému. Dejte vedoucím/rádcům družin najevo, že záleží i na nich, na jejich chování, postojích, autoritě, to oni jsou vzory pro členy svých družin, oni určují, co je správné a co ne, s nimi jsou děti nejčastěji ve styku. Měli by zaručovat, že se každému dostane stejného zacházení a že se všichni budou sociálně i vnitřně rozvíjet v duchu skautské metody. Chcete-li mít oddílovou kulturu vyznačující se rozmanitostí, je třeba, aby rozmanitost odráželi vaši vedoucí – tím, že reprezentují jak vnější, tak vnitřní rozmanitost!

#### **4.3 Příště**

Počáteční snahou o šířeji zaměřený nábor práce nekončí. Do dalších náborů se budete muset pustit nejméně se stejným nasazením jako do toho prvního. Opět budete začínat od prvního kroku, budete zjišťovat, jaké jsou vaše statistiky, budete mapovat okolí, diskutovat se svým oddílem, zjišťovat, na jaké skupiny a oblasti byste se měli tentokrát zaměřit, budete vymýšlet nové a nové aktivity...

**Do dalších náborů přejeme mnoho neotřelých nápadů a nadšených nováčků.**

Poznámka: Tento akční plán bude průběžně aktualizován, takže nám prosím pošlete své nápady, názory, připomínky na [toolkit@overturenetwork.org](mailto:toolkit@overturenetwork.org)!



## **B4 Schémata [3]: Trénink vedoucích – modul cvičení rozmanitosti**

*V této části naleznete příklad programu cvičení rozmanitosti, který je vhodný pro všechny skautské vedoucí. Prostřednictvím této aktivity se vedoucí mohou dozvědět více o kultuře, rozmanitosti a rovných příležitostech a zajistit tak trvalou rozmanitost ve svých organizacích.*

*Tento program pochází z Tréninkového modulu pro dospělé (č. 7) britské skautské organizace. Jeho cílem je propagovat skautské myšlenky podporující diverzitu a zohlednit pomoc jednotlivcům ke zpřístupnění skautingu všem. V závislosti na účastnících, vedoucích a jejich počtu může tomuto bloku předcházet úvodní a/nebo integrační část.*

*Program zahrnuje 4,5 hodiny výuky, která může být vedena různými způsoby (workshopy, cvičení v malých skupinách, individuální cvičení) a je rozdělen do pěti částí:*

**část 1** – rozmanitá skupina-komunita (35 min)

**část 2** – jednotlivci (50 min)

**část 3** – fakta a pravidla (1h 30 min)

**část 4** – použití v praxi (50 min)

**část 5** – akční plány (25 min)

V tématech jsou pokryty různé skupiny, je věnována pozornost odlišné povaze jednotlivců, faktům a pravidlům i jejich užití v praxi. Jsou zde dány cíle i výcvikové metody tohoto modulu, nástin jeho obsahu s podrobně vyloženými klíčovými momenty (obsah si organizace mohou upravit podle zvláštností své země). Poznámky školitele zde uvedené slouží jako rada při realizaci jednotlivých částí, nejsou ovšem scénářem programu. Předchozí znalost tématu a/nebo získání dalších informací je pro vedoucího nezbytným předpokladem k vedení tréninku.

**Tréninkový modul VÁŽIT SI ROZMANITOSTI** (převzato z *tréninkového modulu pro dospělé* (č. 7) britské skautské organizace)

### **ČÁST 1: Rozmanitá skupina (35 min)**

Diskutujte v malých skupinách:

- V čem jsou společenství, ve kterých žijeme, různorodá?
- Jaký pozitivní přínos může mít tato rozmanitost pro společenství?

Vyzvěte každou skupinu k prezentaci pěti myšlenek ke každé otázce.

Mezi možné odpovědi na první otázku patří:

- venkovská / městská
- multikulturní
- sociální zázemí
- vzorce chování
- demografická data: věk, pohlaví
- příjmy
- očekávání do budoucnosti
- vzdělání
- porozumění tomu, co nabízí skauting

Mezi možné odpovědi na druhou otázku patří:

- tolerance
- zvyšující se povědomí o jiných kulturách a vyznáních
- porozumění jiným rasám, náboženstvím a kulturním zvyklostem
- přijetí lidí takových, jací jsou

Vysvětlíte, že cílem skautingu je podporovat rozvoj mladých lidí k dosažení jejich plných fyzických, intelektuálních, sociálních a duchovních schopností jako jednotlivců, zodpovědných občanů, členů místního, národního a mezinárodního společenství. Je důležité si uvědomit, že skauting se liší jak uvnitř naší země, tak napříč celým světem.

Abychom zaujali mladé lidi a poskytli jim příležitost rozvoje, měli bychom jim nabídnout skauting takový, jaký chtějí a jaký potřebují.

## ČÁST 2: jednotlivci (50 min)

Pro mládež:

- Jsme odhodláni šířit skauting, jeho poslání, principy a metodu mezi mladými lidmi všech sociálních skupin.
- Žádný mladý člověk by neměl čelit méně příznivému či znevýhodňujícímu zacházení kvůli jakémukoli z výše zmíněných oblastí.

Pro dospělé:

- Hodnoty skautského hnutí, na kterých zakládáme naši činnost a které nás inspirují v práci s mládeží, jsou vyjádřeny v poslání skautské organizace, skautském slibu a zákoně.
- Dospělí vůdci i vůdkyně a jejich zástupci by měli být připraveni přijmout zodpovědnost za své závazky.
- Členové a členky musejí být osoby schopné vykonávat povinnosti plynoucí z jejich pozice, příp. přijmout zodpovědnost za členství. Musejí zajistit:
  - Bezpečnost mládeže
  - Trvalý rozvoj mládeže
  - Rovné příležitosti všem.

Uvedená pravidla odpovídají standardům britské skautské organizace, které byly přijaty v roce 1997.

Ve dvojicích a bez mluvení vyplňte pracovní list č. 1. Až skončíte, pobavte se o tom, zda byly vaše odhady o tom druhém správné.

### Poznámky školitele

*Následující úkol má dvě možnosti. Doporučujeme rozdělit účastníky do dvou skupin, každá se soustředí na jednu možnost. Pokud je účastníků příliš mnoho, doporučujeme je rozdělit do více menších vedených skupin, které budou pracovat na různých možnostech daného úkolu.*

Ve skupinách diskutujte o jedné z těchto možností:

#### První možnost

Všichni máme sklony k tvorbě úsudků o jiných lidech. K jakým domněnkám bychom se při náboru dospělých mohli snadno uchýlit v následujících oblastech: schopností, peněz, časové dostupnosti, kultury, věku, dovedností, rodinné situace, pohlaví, názorů a hodnot?

#### Druhá možnost

Všichni máme sklony k tvorbě úsudků/předpokladů o jiných lidech. K jakým domněnkám o mládeži bychom se při přípravě programu mohli snadno uchýlit v otázkách jejich schopností, peněz, rodinného zázemí a podpory rodičů, pohlaví, dalších zájmů, kultury (např. jídla, oblečení, společenských norem, víry)? A jak na táboře?

Vyzvi každou skupinu, aby představila svůj seznam možných úsudků.

Zdůrazni veškeré podobnosti a rozdíly.

Vysvětli, že si každý vytváří předpoklady o lidech a situacích, že tyto domněnky mohou být zavádějící a často jsme si je vytvořili na základě svého prvního dojmu/předsudku.

Instinktivně totiž soudíme podle nám dostupných informací.

Co naše předpoklady ovlivňuje?

- média
- rodina
- škola / univerzita
- přátelé
- skauting
- práce
- osobní zkušenosti
- klepy, povídačky

Je třeba, abychom své soudy zakládali na skutečnosti, ne na usuzování, mýtech či stereotypch.

Jako skauti a skautky, zodpovědní členové společenství, bychom měli uznávat každého člena jako jedince, ocenit to, co může nabídnout skautingu, a rozpoznat to, co dává lidem, se kterými spolupracuje. Jako vůdci a vůdkyně bychom především neměli zapomínat na to, že stejně jako další dospělí ovlivňujeme mladé lidi a jejich úsudky, které si mohou vytvářet.

### **ČÁST 3: Fakta a strategie (1h 30min)**

Diskutujte v malých skupinách o možných překážkách uskutečňování *politiky rovných příležitostí* a o způsobech jejich překonání.

#### **Poznámky pro instruktora**

Může být užitečné rozdělit účastníky do určitých skupin podle rolí, např. skupina komisařů, vedoucích oddílů apod.

## Speciální potřeby

Začněte schůzku následujícími body:

- Většina vedoucích se někdy setká nebo má ve svém oddílu, skupině či obvodu mladou osobu se speciálními potřebami.
- Všichni z nás v průběhu života poznáme nějaké postižení, ať už dočasné či trvalé, v důsledku nemoci, nehody nebo zdravotního stavu.
- Proto představujeme dále široké spektrum speciálních potřeb.

Zeptejte se na nějaké příklady speciálních potřeb a sepište je na tabuli. Vysvětlete, že existuje řada různých kategorií speciálních potřeb.

## Poznámky pro instruktora

*Může být užitečné mít každý nadpis napsaný na kartičce, kterou připevníme na nástěnku. Vysvětlete, co nadpis znamená, a zamyslete se nad tím, jaký dopad má tento typ postižení na život člověka:*

- *Fyzické postižení*  
*Tento termín souvisí s problémy s pohybem nebo používáním celého těla nebo jeho částí.*
- *Smyslové postižení*  
*Označuje ztrátu sluchu nebo zraku.*
- *Poruchy učení*  
*Toto napovídá, že daná osoba má potíže s učením v rámci běžně používaných a přijímaných metod, nebo při tempu svých vrstevníků. Neznamená to, že se nedokážou učit. Často lidem s poruchou učení pomáhají porozumět dané problematice různé přístupy k učení.*
- *Problémy s komunikací*  
*Našimi hlavními formami komunikace jsou řeč, gesta a psaní. Speciální potřeby mohou vycházet z postižení jedné nebo více těchto komunikačních dovedností.*
- *Duševní nemoci*  
*To zahrnuje nemoci, které vedou k náladovosti, poruchám vnímání, motivace atd., a také stavy, které ovlivňují vlastní mozkovou tkáň a způsobují ztrátu paměti nebo dezorientaci.*
- *Skryté postižení*  
*Existuje řada podmínek, které ovlivňují lidské tělo, aniž by byly viditelné navenek. Zdravotní stavy, jako je infarkt, dýchací onemocnění a epilepsie mohou ovlivnit lidskou schopnost efektivně fungovat v konkrétních situacích nebo v určitém období.*

*Vysvětlete, že speciální potřeby mohou být viditelné i neviditelné. Neměli bychom o nich uvažovat odděleně, protože některé speciální potřeby spadají do více kategorií.*

Jak tohle ovlivňuje skauting?

Skauting podporuje integraci mladých lidí se speciálními potřebami:

- poznáváním těch, kteří mají speciální potřeby
- jejich přijímáním
- jejich zaopatřováním v rámci hlavních skautských a speciálních skupin
- jejich fyzickou integrací
- jejich oceňováním.

District Commissioner [dále DC, v našich podmínkách tato funkce není; nejbližší okresní výchovný zpravodaj – pozn. red.] je zodpovědný za zajištění přístupu osob se speciálními potřebami mezi skauty. Může se stát, že nebude možné, vhodné nebo v zájmu mladé osoby, aby se připojila k určité skautské skupině. Pokud je učiněno takové rozhodnutí, musí být předáno DC.

Vysvětlíte, že další informace o speciálních potřebách jsou dostupné zde:

- Poradce (pro speciální potřeby) nebo DC
- Skautské informační centrum
- Schůzky a zdroje skautské organizace
- <http://www.scoutbase.org.uk>; u nás <http://spv.skauting.cz>, <http://znevychovyvyhoda.parvula.cz>
- specializované webové stránky pro konkrétní onemocnění a postižení (např. <http://www.postizenedeti.cz>)
- specializované zdroje pro konkrétní onemocnění a postižení

### Strategie koedukace

V malých skupinách vytvořte za využití dostupných zdrojů kartičku s nápovědou, která vysvětluje následující:

- klíčové body koedukační strategie
- kroky, které je třeba podniknout, aby se skupina otevřela jak chlapcům, tak děvčatům

Kartička, kterou budou používat vedoucí oddílů a skupin, by měla zaplnovat max. 1 stranu A4. Může být psána ručně nebo na počítači. V malých skupinách čtěte články o lidech z vaší místní komunity.

Diskutujte o tom, jak skautství vychází vstříc potřebám mladých lidí, kteří zde žijí.

### Poznámky pro instruktora

*Pro tento úkol jsou zapotřebí články z místních novin, které je nutné dát dohromady a okopírovat pro skupinu. Články by měly ukazovat kulturní, společenskou a náboženskou rozmanitost v rámci oblasti, kde skauti působí.*

*Prosím mějte na paměti, že byste měli využít různé novinové reportáže zaměřující se na množství různých lokálních problémů. Neměly by všechny být negativní. Cílem tohoto úkolu je poznání toho, že rozmanitost ve vaší komunitě existuje, nemá jít o představení této rozmanitosti v negativním slova smyslu.*

## ČÁST 4: Aplikace v praxi (50 minut)

- Diskutujte o potřebách daných jedinců přímo s nimi a/nebo jejich rodiči.
- Jedinec se nepřipojuje pouze k oddílu, ale i k celé skupině, okresu a kraji. Diskutujte o tom s vedoucím skupin/okresů.
- Věnujte péči plánování programu. Často je dobré zahrnout tam zážitkové aktivity včetně těch, které pomáhají mladým lidem zjistit více o rozmanitosti, např. pozvání hostů, návštěvy, aktivity pro zvýšení informovanosti atd. Uvědomte si, že může být zapotřebí přizpůsobit vaše metody přijímání členů tak, abyste prokázali respekt k jiným kulturám, např. návštěva muslimské mešity, návštěva organizace, která spolupracuje s určitou skupinou se znevýhodněním...
- Ujistěte se, že máte vhodné a adekvátní dovednosti pro každého člena skupina. Pamatujte si, že tohle se netýká pouze schůzek, ale také táborů, venkovních aktivit apod.
- Při náboru a zaškolování dospělých naplánujte inkluzivní a podpůrný program.

- Pamatujte na vyvážení potřeb **všech** členů.
- Myslete kreativně a nekonformně. Myslete na svůj oddíl a jeho možnosti, ale předem se nebojte změn. Fakt, že se to vždy dělalo takhle, neznamená, že to nemůžete zkusit jinak – buďte flexibilní.
- Pamatujte si, že význam rozmanitosti nespočívá pouze v tom, co skauting může nabídnout jednotlivcům. Týká se také toho, jak skautství může těžit z jejich členství.
- Vždy se řiďte selským rozumem!

### Poznámky pro instruktora

*Další úkol využívá vybrané případové studie (postižení, společenské vrstvy, etnicita, pohlaví, sexuální orientace apod.), které originální verze této příručka uvádí v příloze. Případové studie, které si vyberete, by měly vycházet z rolí účastníků a času, který máte k dispozici. Tato schůzka může být prodloužena, aby účastníci dostali příležitost vysvětlit praktické dopady hodnocení rozmanitosti skutečně důkladně.*

*Můžete požádat účastníky, aby prodiskutovali různé případové studie v každé výukové skupině a pak sdíleli svá zjištění se zbytkem kurzu. Téma diskuse naleznete vepředu mezi doplňkovými materiály; poznámky pro sparing-partery vzadu. Je důležité, aby instruktor vedl schůzku citlivě. Vysvětlení a diskuse v těchto oblastech mohou mít často pozitivní dopad a dávají jednotlivcům příležitost vysvětlit své myšlenky a pocity. Na druhou stranu by instruktor měl být připraven na možnost, že schůzka vyprovokuje nevdělané, negativní nebo podrážděné chování, vyzývavé poznámky a otázky. V některých ohledech je instruktor v pozici někoho, kdo reflektuje politiku skautské asociace, a měl by být dobře informovaný a jistý ve vypořádávání se s obtížnými situacemi, které mohou nastat.*

V malých skupinách diskutujte o případové studii, kterou jste obdrželi v přídatných materiálech. Buďte připraveni stručně tuto diskusi shrnout. Požádejte každou skupinu, aby shrnula sama svoji diskusi a to, co je podle ní v tomto ohledu zapotřebí podniknout.

## ČÁST 5: Akční plány (25 minut)

### Plán na zvýšení rozmanitosti v rámci oddílu

Popište kroky, které je zapotřebí podniknout, aby bylo dosaženo vašeho cíle. Popište, kde se zrovna nacházíte a kam byste se chtěli dostat, a zveďte droje a pomoc, které můžete potřebovat, abyste toho dosáhli.

- Problém: (popište problém, na který se chcete zaměřit)
- Současná situace: jaká je teď situace
- Cíl za 3 měsíce: kde chcete být
- Cíl za 6 měsíců
- Cíl za 12 měsíců
- Zdroje/pomoc, které jsou zapotřebí pro každý cíl

Zznamenejte tyto body do pracovního listu a vytvořte plán na zvýšení rozmanitosti ve skautingu v oblasti, za kterou jste zodpovědní. Přemýšlejte nad tématy, kterými jste se zabývali v rámci školení – rovné příležitosti; speciální potřeby; kulturní, společenská a náboženská rozmanitost; koedukace. Pokud si stanovíte pouze čtyři cíle, máte velké šance jich dosáhnout.

## **Poznámky pro instruktora**

*V závislosti na čase, který máte k dispozici, a preferencích účastníků, může buď věnovat čas dokončení tohoto úkolu v rámci kurzu, nebo je požádat, aby ho dokončili doma. Účastníci mohou dokončit pracovní list sami nebo ve dvojicích. Každopádně instruktor by měl poznat, jestli je pro některé lidi toto cvičení obtížné, a mohou proto potřebovat pomoc s dokončením pracovního listu.*

Vysvětlete, že se teď potřebujeme zamyslet nad tím, jak můžeme podpořit rozmanitost v rámci našeho vlastního skautingu. Vysvětlete, že další úkol může být použit jako část hodnocení tohoto modulu. Za využití výše uvedených bodů sestavte plán na zvýšení rozmanitosti skautingu ve vaší oblasti.

