

Základy pedagogiky



Klíčová slova:

pedagogika – celoživotní učení – zážitková pedagogika – Kolbův cyklus – výchovně vzdělávací program tábora (zotavovací akce)

Kapitola 1: Pojmy

Při každé hře, při každém programu, který pro děti nebo mládež připravíme, získávají všichni zúčastnění nové zkušenosti, zážitky, něco nového se dovědí, něco se jim povede méně či více. Teoreticky o tom mluvíme jako o výchovně vzdělávacím procesu. Výchovně vzdělávací proces dopodrobna zkoumá pedagogika, my se zaměříme jen na nejdůležitější souvislosti. Nejdříve si vysvětlíme základní pojmy.

Pedagogika

Slovo pedagogika pochází z antického Řecka. Zde byl slovem paidagógos (paidós: dítě, ágein: vést, doprovázet) označován otrok, který pečoval a doprovázel syna svého pána na cvičení a do školy. V antické latině se už slovo paedagogus objevuje ve významu učitele a vychovatele. Z latiny bylo slovo paedagogus převzato do většiny indoevropských i jiných jazyků. V českém jazyce pedagogika označuje vědu o výchově a vzdělávání člověka.

Celoživotní učení

Jak již bylo řečeno, dávno neplatí, že učit a vzdělávat se máme jen ve škole. Učíme se celý život, všude, stále – nejen ve škole, ale i ve volném čase, při organizovaných činnostech i při neorganizovaných činnostech. Mluvíme o celoživotním učení. Tento systém se skládá ze tří navzájem propojených složek – z formálního, neformálního a informálního vzdělávání.

Formálním vzděláváním se zpravidla rozumí takové, které probíhá v organizovaných a strukturovaných podmínkách, v institucionalizovaném prostředí. Vyučující jsou pro danou situaci kvalifikovaní. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Patří sem například formální systémy primárního, sekundárního a vyššího vzdělávání. Výstupem bývá nějaký typ certifikátu. Některé formy tohoto vzdělávání mohou být povinné (například povinná školní docházka).

Neformální učení bychom mohli podle jeho označení brát jako opak formálního učení, avšak není tomu tak. Spíše formální učení doplňuje. Nemusí být zakončeno certifikací, ani se nemusí na první pohled zdát, že jde o učení, případně jde o aktivity, které nemají učení jako hlavní cíl. Může probíhat ve škole i mimo ni, na pracovišti, či mimo pracoviště. Jde stejně tak o volnočasové aktivity, jako (a to je aktuální trend) uplatňování metod neformálního učení ve formálním prostředí. Často se oproti formálnímu učení zaměřuje spíše na osobnostní rozvoj, než získávání znalostí. YMCA je tedy např. organizací neformálního vzdělávání.

Informální učení je v porovnání s předchozími nezáměrné. Člověk se učí v každodenních situacích odehrávajících se v kterémkoli prostředí jeho života – ať už je to práce, rodina, volný čas, nebo jakékoli jiné. Není zde žádná certifikace a člověk si často ani výstupy takového učení neuvědomuje. Tato kategorie však zahrnuje také sebeučení, které nemá ověřitelné výsledky. Takové učení může probíhat také například při čtení, nebo sledování televize. Neoddělitelně doprovází jak vzdělávání formální, tak i neformální.

Tento koncept mění postavení volnočasových aktivit! Zvyšuje se jejich postavení a je jen na nás, jak tohoto trendu dokážeme využít ve vlastní prospěch! Informální učení nelze oddělit od formálního a neformálního vzdělávání, jelikož probíhá prakticky neustále, tak i při aktivitách tohoto vzdělávání. Díky vztahům ve skupině vzdělávaných v rámci neformálního učení se navíc vytváří prostor pro intenzivní informální vzdělávání. Neformální vzdělávání navíc podporuje informální učení díky tomu, že nabízí velké množství zážitků a aktivních činností, při kterých informální učení probíhá nejvíce.

Zamyšlení

Vzdělávání a volný čas... Nepřehání se to? Opravdu se doba tak změnila? Učí se děti ve volném čase víc než dříve?

Nepřeceňujme osobní empatii

Ve smyslu celoživotního učení se zvyšují i nároky na vedoucí kolektivů dětí a mládeže při organizovaných činnostech. Předpokládá se, že znají základy pedagogiky, psychologie a dalších disciplín, tito vedoucí totiž učí děti a mládež mnoha znalostem, dovednostem nebo návykům.

Ne vždy je přijímán názor, že ten, kdo chce vzdělávat, měl by se seznámit s poznatky z psychologie, pedagogiky a dalších disciplín majících vztah k výchově a vzdělávání. Podle těchto názorů stačí zkušenosti, které máme z praxe. Na to bychom si měli dávat pozor. Nepřeceňujme osobní empatii. Nejde totiž o osvojení si teorie, ale jde především o konfrontaci teorie se zkušenostmi, které máme ze své praxe. Jen tak se můžeme posunout dál.

Výchova

Výchova je činnost, se kterou přichází do styku prakticky každý (dítě v rodině, žák ve škole, otec, matka, vedoucí kolektivu dětí a mládeže apod.). Všichni tak sbíráme zkušenosti a máme představy, jaký by měl být učitel nebo vedoucí, čemu by se měl ve své činnosti

věnovat. Osobní zkušenosti se také předávají z generace na generaci. **Rodiče vychovávají tak, jak byli sami vychováni, popř. pokud se svou výchovou nebyli spokojeni, snaží se hledat lepší prostředky. Přesto ti, kteří ve své praxi dosahují dobrých výsledků, tak jako laici nejsou schopni vysvětlit příčiny svých úspěchů, jejich závěry jsou závěry na úrovni vlastní zkušenosti.** Tyto procesy se snaží popsat pedagogická teorie.

Výchova a vzdělávání

Výchova bývá v učebnicích pedagogiky vymezována různě. V zásadě jde o zprostředkování vzorců a norem chování, komunikačních rituálů, hygienických návyků apod. Jedná se o zprostředkování, které se uskutečňuje prostřednictvím rodinné výchovy již od útlého dětství jedince. Tak se výchova stává součástí **socializace**. Socializace je proces, v němž se v průběhu života jak vlivem výchovy, tak tím, že napodobuje druhé, lidský jedinec přizpůsobuje příslušné společnosti. Naše sociální prostředí nás formuje, a to záměrně (výchova, ale i média, reklama), tak nezáměrně (různá prostředí s často protichůdnými formativními vlivy).

Výchova je záměrné působení s cílem dosáhnout změn v různých složkách osobnosti. Mluvíme o rozvoji osobnosti a v tomto smyslu mluvíme o výchově rozumové (formuje intelekt člověka), výchově mravní (utváří systém hodnot a norem jedince), tělesné, umělecké aj.

Komplikace se vyskytuje v tom, že pojem výchova používáme ve spojení s pojmem vzdělávání. Čeština totiž podobně jako němčina nebo ruština rozlišuje výchovu (Erziehung, vospitanije) a vzdělávání (Bildung, obrazovanie). Jedná se o úzce propojené jevy, kde však si uvědomujeme, že vzdělávání představuje něco specifického, co se nekryje s pojmem výchova. Vzdělávání se chápe jako proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování. V praxi pojmy výchova a vzdělávání nemůžeme oddělit. Proto mluvíme o výchovně vzdělávacím procesu, popř. vzdělávacím procesu.

Kapitola 2: Výchova a vzdělávání na táboře

Organizujeme dětský tábor. Žijeme přípravami. Na základě zkušeností dáváme dohromady program. Budeme s dětmi trávit společný čas. Účastník tábora přichází, je aktivní, zvědavý, jaké to na táboře bude, chce se něco naučit a seberealizovat se. Startujeme výchovně vzdělávací proces. Proces, který zahrnuje několik fází. Tyto fáze jsou vzájemně propojeny, ovlivňují se a nelze je oddělovat.

Fáze činnosti v kolektivu dětí a mládeže:

- a) projektování – analýza potřeb, formulace cílů, příprava aktivity,
- b) vlastní činnost – realizace aktivity (obsah aktivity, spolupráce vedoucího a účastníků aktivity, organizační formy, metody a prostředky, jichž se používá, podmínky, za nichž proces vyučování probíhá),
- c) hodnocení činnosti – míra realizace stanovených cílů.

Často žijeme hlavně vlastní činností a jak projektování, tak hodnocení činnosti opomíjíme. Často nezbyvá na dostatečnou přípravu čas a zaměřujeme se na obsahové naplnění činnosti bez konkrétního cíle, to má velké nevýhody. Je vhodné zaměřit se na cíle, které má činnost mít.

Jaké cíle si máme klást? Většinou máme svou konkrétní představu, ale je dobré si uvědomit, že náš výběr ovlivňuje i spousta jiných okolností.



Co ovlivňuje náš výběr cílů?

- 1) existující strategie celoživotního učení, aktuální trendy v neformálním vzdělávání, vzdělávací politika státu v této oblasti,
- 2) jaké máme časové, prostorové a materiální podmínky pro práci s dětmi, vybavení organizace,
- 3) jak je naše organizace řízena,
- 4) zda má naše organizace konkrétní výchovně vzdělávací program,
- 5) osobnostní předpoklady účastníků aktivity – tedy jak jsou na tom děti nebo mládež, kterým se věnujeme,
- 6) jaká je úroveň kompetencí (dovedností) nás osobně a našich vedoucích.

Zamyšlení

Z těchto šesti bodů vyberte dva, které jsou pro Vás nejdůležitější? Proč?

Každá táborová hra, každá bojovka, táborový výlet, denní režim v táboře, příprava táborového ohně, to vše je ovlivňováno předchozími faktory. U každého z nich si nyní položíme několik osobních otázek:

Celoživotní učení

- ▼ co vím o strategii celoživotního učení a trendech v neformálním vzdělávání?¹
- ▼ co mě na nových trendech zaujalo?

¹ O celoživotním učení se začalo mluvit už v 70. letech 20. století, v roce 1976 zpracovalo UNESCO svá doporučení pro cíle vzdělávání dospělých a v 90. letech 20. století byl trend všeobecně přijat dokumentem OECD Celoživotní učení pro všechny. Součástí tohoto trendu je také opuštění konceptu všeobecného vědění, které se stalo v prostředí prudkého technologického rozvoje neudržitelné. Tento koncept je nahrazován konceptem klíčových kvalifikací a klíčových kompetencí. Dalšími pojmy, které jsou klíčové v procesu rozvoje celoživotního učení a vzdělávání jsou spravedlnost a kvalita.

Časové, prostorové a materiální podmínky práce s dětmi a mládeží, vybavení organizace

- ▼ mám dostatek času věnovat se přípravě své práce s dětmi a mládeží?
- ▼ mám k dispozici vhodné prostory?
- ▼ mám k dispozici dostatek prostředků a materiálu?
- ▼ znám grantovou politiku své organizace?
- ▼ znám způsoby řízení a hospodaření organizace?

Způsob řízení organizace

- ▼ jaký je systém řízení naší organizace?
- ▼ jakým způsobem jsou nastaveny hodnoty a pravidla pro fungování organizace?
- ▼ znám organizační strukturu?
- ▼ mám představu o řízení zdrojů, procesů a výkonnosti?

Výchovně vzdělávací program organizace v oblasti práce s dětmi a mládeží

- ▼ znám poslání, vizi, strategii své organizace? Znáš stanovy?
- ▼ vím, že jsou pro mne tyto dokumenty závazné?
- ▼ má naše organizace konkrétní vzdělávací program? Jsou v něm formulovány cíle vzdělávací činnosti?

Osobnostní předpoklady účastníků aktivity

- ▼ jaké jsou potřeby přicházejících účastníků? Hledají kamarády? Chtějí vyniknout? Chtějí mít klid od rodičů? Nudí se? Chtějí se realizovat?

Zamyšlení

Jací účastníci přijíždí na váš tábor? Jak se Vám s nimi pracuje?

Důkladná znalost účastníků aktivity a jejich potřeb je jistě zásadní podmínkou úspěšné činnosti v kolektivu dětí a mládeže. Je ovšem třeba hledat rovnováhu mezi potřebami jednotlivce a kolektivu, účastníka aktivity a organizace, ve které vedoucí pracuje.

Účastníka chápeme jako vyvíjející se a rozvíjející se bytost. Aby činnost v kolektivu dětí a mládeže měla efekt pro rozvoj dětí, musí vedoucí celý kolektiv dobře znát. To přesto samo o sobě nestačí. Je nutné mít o účastníka aktivity zájem, chtít mu pomoci, i když je to neskutčné, nepohodlné a nevděčné. Předpokladem dobré práce je tedy na jedné straně sympatie a afektivní příklon k účastníku aktivity – tedy pouze po emotivní stránce člověka, na straně druhé přesné a racionální posouzení situace účastníka, analýza podmínek, průběhu i výsledků rozvoje jeho osobnosti. Jedná se na jedné straně o setkání dvou lidských bytostí, na druhé straně kompetentní postup odborníka usilující o maximální efektivitu.

Vedoucí ... co umím:

- ▼ mám dostatečné dovednosti, abych mohl přijmout odpovědnost za svůj kolektiv?
- ▼ mají mí kolegové dostatečné dovednosti?
- ▼ co bychom si měli z dovedností doplnit? Na co se chceme zaměřit?

Zamyšlení

Které dovednosti nesmí vedoucímu podle Vás chybět? Proč?

-
-
-
-

Vedení kolektivu dětí a mládeže vyžaduje osobu vybavenou specifickými vlastnostmi a dovednostmi. Očekává se, že bude mít kladný vztah k účastníkům, zájem o danou činnost, bude znát metodiku vedení aktivit pro děti a mládež, bude mít organizační schopnosti, bude umět připravit a zorganizovat program pro účastníky, bude aktivní a kreativní, nebude se bát vnášet do aktivit nové prvky.



Důležité je, aby byl vedoucí komunikativní, uměl si s účastníky popovídat nejen o společných aktivitách, ale i o jejich problémech. Vedoucí by měl umět vyprávět, ale i naslouchat, navodit ve skupině atmosféru vzájemné důvěry a pochopení a samozřejmě má odpovídající dávku empatie. Nejedná se totiž jen o společnou činnost, ale i o vytváření sociálních kontaktů, navozování příznivé komunikativní atmosféry, utváření prostoru pro osobnostní rozvoj. V neposlední řadě musí být vedoucí poučen o bezpečnosti práce s dětmi.

Jaké vlastnosti jsou pro vedoucího žádoucí?

TOLERANCE – přijímat účastníka takového, jaký je,

CITLIVOST A EMPATIE – citlivě přistupovat ke každému účastníkovi a hodnotit jej podle jeho schopností a možností,

POHOTOVOST – být pozorný a vnímavý k návrhům a podnětům účastníků, nelpět striktně na plánu a svých představách – umožnit účastníkům podílet se na programu skupiny,

PŘIROZENÁ AUTORITA – uvolněná a přátelská atmosféra bez zbytečně autoritativního přístupu, založená na odbornosti,

TVORIVOST – podněcovat účastníky k vlastní kreativitě a oceňovat ji.

Na soudržnost skupiny, její výkonnost i vztahy uvnitř působí způsob jejího vedení. Obecně se uvádějí tři typy vedení:

Autoritativní – vedoucí sám rozhoduje, nepřipouští námitky. Tyto kolektivy jsou výkonné (většinou z hlediska kvantity), spokojenost členů se skupinou bývá průměrná, skupina je málo soudržná.

Demokratické – podněcuje iniciativu, zájem o činnost, znakem je vysoký podíl spolupráce členů na řízení, kolektiv pracuje často bez přímého vedení, nižší výkonnost je vyvážena vysokou kreativitou a spokojeností členů se skupinou.

Liberální – způsobuje mnohdy vzájemné hašteření ve skupině, výkonnost skupiny je nízká a spokojenost členů malá.

Demokratičnost v řízení se projevuje zejména v plánování, přípravě činnosti a jejím hodnocení. Některé typy aktivit vyžadují spíše autoritativnější přístup (např. pěvecké sbory), u jiných, zejména tam, kde je potřeba rozvíjet kreativitu, je možné užívat více liberálních prvků řízení.

Zamyšlení

Co si myslíte o uvedených typech vedení? Jaké jsou Vaše zkušenosti? Kterému dáváte přednost na svých táborech?

Odbočka: Něco málo o rozhodování. Kolik učiněných rozhodnutí si spočítáte za jednu oddílovou schůzku? Vítězí v nich emoce nebo rozum?

Realita, která obklopuje člověka, vytváří problémy, které je jedinec nucen řešit. Musí si vybrat jeden z mnoha možných způsobů, přijmout rozhodnutí. Rozhodování vyžaduje od jedince mimo jiné předvídání důsledků rozhodnutí. Každým přijatým rozhodnutím tedy člověk anticipuje budoucnost. Předvídání výsledků činnosti je ovlivněno řadou faktorů: údaji, ze kterých jedinec při rozhodování vychází, jeho předchozími zkušenostmi, vlastnostmi jeho osobnosti atp. Dobrý odhad vedoucího činnosti je velkou výhodou pro celý kolektiv, protože usnadňuje společnou práci. Jestliže na základě prozřetelného odhadu uděláme nejvhodnější možné rozhodnutí, může to skupinu hodně posunout.

V tomto smyslu je dobré připomenout, že racionální rozhodování se opírá o informace, jejichž kvalita a kvantita určuje míru nahodilosti. Rozhodujeme se pak s jistotou, rizikem nebo nejistě (jestliže nejde určit pravděpodobnost, že námi zvolené řešení povede k cíli). Můžeme rozhodovat i neracionálně, když se neopíráme o informace (máme jich málo nebo je nemáme a pak se rozhodujeme intuitivně) nebo když naše rozhodování ovlivňují spíše emoce. Rozhodování pod vlivem nezvládnutých emocí není v žádné oblasti žádoucí.

Racionální rozhodování se zpravidla odvíjí v následujících krocích:

- ▼ identifikace problému,
- ▼ formulace problému,
- ▼ stanovení variant řešení,
- ▼ posouzení jednotlivých variant, rozhodnutí o nejvhodnější variantě,
- ▼ formulace rozhodnutí a jeho realizace,
- ▼ ověření správnosti rozhodnutí.

Kapitola 3: Program tábora

... aby byl také výchovně vzdělávací

Shrneme si, co už známe. Víme, že realizujeme neformální vzdělávání, známe podrobně svou organizaci (její poslání, vizi, hodnoty, stanovená pravidla, způsob řízení, způsob hospodaření, vzdělávací program, stanovené vzdělávací cíle), známe sebe i své vedoucí, máme představu, co můžeme očekávat od nich a co od účastníků tábora. Plánování tábora může (z pedagogického hlediska ☺) začít. Musíme si stanovit cíle, které má program splňovat.

Vytyčit cíl znamená formulovat přání, zájmy, potřeby a tomu všemu podřídit jednání vedoucího i účastníků aktivity.

Smyslem volby cílů je stavění mostů mezi tím, kde jsme, a tím, kam se chceme dostat. Ptáme se:

„Co chceme dělat?“

Vycházíme ze znalosti situace (tábořiště, charakteristika účastníků, charakteristika vedoucích, prostředky pro realizaci, typ akce – putovní/stálý tábor, programové zaměření tábora – odborné soustředění/klasický tábor) a než začneme přemýšlet o samotné obsahové náplni programu, je třeba vzít to více ze široka.

Musíme si zodpovědět otázky:

- ▼ Jaké jsou obecné cíle tábora?
- ▼ Jaké jsou specifické cíle tábora (SMART)?
- ▼ Jaké volíme organizační formy?
- ▼ Kterým metodám dáváme přednost?
- ▼ Jaké prostředky pro realizaci záměrů volíme?

Cíle

Musím vědět, čeho chci na táboře dosáhnout, co se mají účastníci naučit. Obecně základními cíli na táboře by mělo být:

- ▼ získávání, zdokonalování, upevňování vědomostí účastníků,
- ▼ získávání a zdokonalování dovedností,
- ▼ přetváření dovedností na návyky (tj. zautomatizované dovednosti, např. hygienické návyky, samoobslužnost, společenské návyky – zdravení apod.),

Cíle každého konkrétního kolektivu dětí a mládeže však stanovujeme hierarchicky. Začínáme u obecných cílů.

Obecné cíle:

Obecné cíle navazují na vizi a poslání organizace, ve které vedoucí pracuje. Toto poslání nebo vize jsou formulovány, jak už bylo řečeno, v základních dokumentech organizace jako jsou stanovy, ideové dokumenty, popř. výchovně vzdělávací program. Jako příklad obecných cílů citujeme Výchovně vzdělávací program YMCA v oblasti Outdoor a skauting. YMCA se snaží rozvíjet osobnost ve čtyřech oblastech – duch, duše, tělo, svět (Výchovně vzdělávací program YMCA v ČR, 2011):

Outdoor a skauting

A. DUCH

- ▼ nabízet prostor k poznání křesťanství
- ▼ vést k poznání a přijetí druhého
- ▼ vést k pochopení, jak se křesťanské hodnoty mohou projevovat v běžném životě
- ▼ vést k toleranci, podněcovat k pěstování dialogu a partnerství mezi lidmi různých vyznání a ideologií
- ▼ vést k přijímání odpovědností za sebe a za druhé

B. DUŠE

- ▼ rozvíjet kritické myšlení v běžném životě, v každodenních situacích
- ▼ rozvíjet schopnost spolupracovat a respektovat práci a úspěchy vlastní i druhých
- ▼ vést k pochopení hodnoty čestného chování
- ▼ podporovat nápady a názory ostatních a pomoci jim je rozvíjet
- ▼ vést k sebepoznání -učit se rozeznat své schopnosti, své slabé a silné stránky, rozvíjet je a pracovat s nimi

C. TĚLO

- ▼ podněcovat k všestranným aktivitám
- ▼ podporovat cílevědomost a úsilí
- ▼ podporovat vztah ke svému zdraví
- ▼ podněcovat ochotu podílet se na fyzické práci
- ▼ vést k úctě k manuální práci

D. SVĚT

- ▼ vést k úctě ke všemu stvoření, k pochopení důsledků poškozování životního prostředí
- ▼ podporovat zájem o globální světová témata
- ▼ vést k respektu a k pochopení jiných kultur
- ▼ vést k zájmu o veřejné dění a aktivní občanství
- ▼ vést k aktivní účasti na veřejném životě
- ▼ vést k úctě k národní identitě

Zamyšlení

Je v praxi běžné stanovovat cíle pro aktivity ve volném čase? Může tento způsob práce pomoci předcházet konfliktům nebo je to jen zbytečná administrativa?

Specifické cíle:

Na obecné cíle navazují cíle specifické: dílčí cíle zaměřené na konkrétní činnost v kolektivu dětí a mládeže v kratším časovém horizontu, tedy např. program tábora. Specifické cíle jsou prostředkem k dosažení obecných cílů. Jejich součástí jsou očekávané výsledky.

Je třeba mít na paměti maximální konkretizaci daného cíle, jeho měřitelnost, jeho reálnou proveditelnost a odhodlání a motivaci účastníků k jeho splnění. Přesné nadefinování cílů je velice důležité pro komunikaci, pochopení a porozumění všemi lidmi, kterých se týkají. Proto by se měl při stanovování jakýchkoliv specifických - dílčích cílů (to znamená s výjimkou cílů strategických, jež jsou obecné) dodržovat **princip SMART**.

Metodika SMART

SMART je anglický výraz pro chytrý a v managementu zároveň zkratka pro metodiku stanovování cílů tvořená anglickými slovy:

- ▼ specific (konkrétní),
- ▼ measurable (měřitelný),
- ▼ agreed (odsouhlasený),
- ▼ realistic (realistický) a
- ▼ timely (definovaný v čase).

Existuje dokonce i o něco méně známá prodloužená verze této metodiky SMARTER (chytřejší), která přidává ještě

- ▼ evaluated (vyhodnocený) případně exciting (zajímavé až doslova vzrušující) a
- ▼ reviewed (zhodnocený) popřípadě rewarded (odměněný).

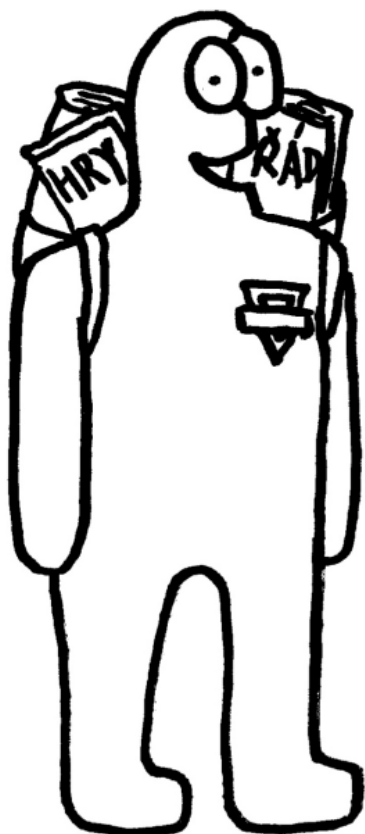
Pro jednotlivá písmenka přitom existují i alternativní významy. Ty, které zde uvádíme, jsou nicméně nejčastěji používané. Co si pod jednotlivými slovy představit?

Specific – Konkrétní

Každý cíl musí být předně konkrétně specifikován. Cíl tedy musí obsahovat jasně specifikovanou hodnotu. Chcete v průběhu tábora nějakou paměťhodnotu? Je v okolí tábořiště nějaká dostupná paměťhodnota? Mnohem snazší je ale definovat si konkrétní cíl, např. neblíže městečko.

Measurable – Měřitelný

S konkrétní specifikací cíle bezprostředně souvisí i jeho měřitelnost. Konkrétní hodnota, ke které chcete dospět, musí být jednoznačně a opakovatelně měřitelná a musí se k ní vždy dospět podle stejné metodiky.



Agreed – Odsouhlasený

U každého cíle platí, že je někdo, kdo jej stanoví a někdo, kdo bude muset učinit potřebné kroky k tomu, aby jej dosáhl. V okamžiku, kdy se jedná o jednu a tutéž osobu je to poměrně snadné – „v průběhu tábora ujdu 100 km“ je jasný cíl, se kterým daná osoba automaticky souhlasí při jeho stanovení.

Podobný automatický souhlas však nelze předpokládat u cíle typu: „příští rok uspořádáme tábor na Islandu“. Tento cíl bude plnit velice pravděpodobně někdo jiný, kdo bude mít možná s jeho plněním celkem zásadní problémy. Výsledkem pak může být, že cíl, který neodsouhlasí i ti, kteří jej mají splnit a nepřijmou je za svůj, prostě splněn nebude. Celá situace pak může mít vliv na zhoršení vztahů mezi zúčastněnými.

Realistic – Realistický

Realistický – to je atribut, který často u cílů bohužel chybí. Nerealistické a nesplnitelné cíle jsou stejně špatné jako cíle málo ambiciózní. Míru realističnosti i ambicióznosti cíle tak musí umět odhadnout vedoucí, který cíl stanovuje, a rozhodně to není lehký úkol. Je také nutné počítat, že pro dosažení některých cílů bude třeba provést i některé změny v organizaci nebo získat prostředky na investice.

Timely – Definovaný v čase

Extrémně důležitým údajem je u každého cíle čas. Každý, kdo se chystá na čtrnáctidenní dovolenou k moři, má zcela jasnou představu o tom, kdy chce na místo dorazit. Často to ví dokonce i na minutu přesně. Dokážeme odhadnout tento údaj i u dalších cílů? Někdy se zdá velmi náročné odhadnout takový časový údaj. Je to však nutné i přesto, že následně zjistíme, že odhad byl nereálný. S tímto údajem je totiž pak možné pracovat a zjišťovat, proč cíl nebyl dosažen a kdy bude pravděpodobně možné takový cíl dosáhnout.

Formulování cílů podle metodiky SMART nám pomůže jednak s motivací skupiny k vyšším výkonům, ale také umožní sledovat, do jaké míry se nám daří plnit stanovený plán.

Kapitola 4: Program tábora a jeho realizace (Kolbův učební proces)

Organizační formy a metody

Organizační formy

Činnosti dětí a mládeže mohou být organizovány v nejrůznějších formách, tato forma může být pravidelná nebo příležitostná, skupinová, individuální, realizovat se může i hromadnou formou. Zejména rozlišujeme tyto formy činností:

- ▼ Celoročně pracující skupina, kroužek, oddíl, klub
- ▼ Tábory
- ▼ Vícedenní akce
- ▼ Víkendové akce
- ▼ Jednorázové akce

Tábory jsou tedy jedna z více organizačních forem. Někdy je tábor završením celoroční práce oddílu, jindy jsou účastníci rozmanitá skupina. To vše určuje zaměření programu tábora. Podle plánované činnosti a jejího zaměření volíme konkrétní formu: pracujeme se všemi účastníky tábora, samostatně pracuje oddíl, skupinka, dvojice, jednotlivci.

Metody

Metoda je volba cesty k cíli, který jsme si vybrali. Jaké máme možnosti? Metody v zásadě dělíme na teoretické, teoreticko-praktické a praktické. Je zřejmé, že v prostředí tábora budeme dávat přednost praktickým metodám.

Při výběru metody myslíme na to, že program musí odpovídat věkové kategorii dětí a ohledy přitom bereme na ty mladší. Dále je třeba nezapomenout, že každý člověk se učí jiným způsobem. Způsob učení určuje také situace. V běžných praktických situacích se nejvíce učíme zkušeností. Princip tohoto učení popsal David A. Kolb. Jeho zkušenostní učení souvisí také s principy zážitkové pedagogiky.

Kolbův učební proces

popisuje postup efektivního učení. Chceme děti něco naučit (dovednosti, znalosti, rozvoj schopností, návyky). Kolbův cyklus demonstruje:

- ▼ Jakým nejčastějším způsobem získává člověk znalosti?
- ▼ Jakým způsobem zpracovává člověk informace?
- ▼ Jak se člověk učí?

Podle Kolba se člověk učí těmito způsoby:

Získání konkrétní zkušenosti

– typický jedinec má rád konkrétní zkušenost, kterou spontánně prožije. Typickou otázkou je:

„Co je to tam?“

Uvážlivé pozorování

– typický jedinec rád prozkoumává věc ze všech hledisek a odkládá akci. Typická otázka:

„Co to znamená?“

Abstraktní teoretizování

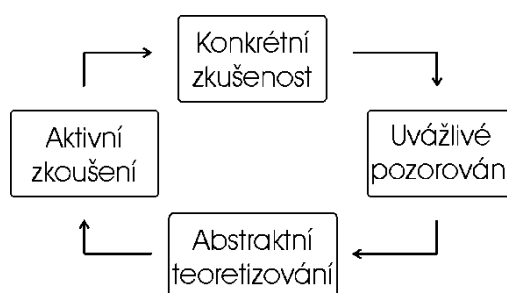
– typický jedinec má rád abstraktní logické přemýšlení, hledání souvislostí mezi údaji, plánování a logické závěry. Typickou otázkou je:

„Co z toho vyplývá?“

Aktivní zkoušení

– typický jedinec má rád činnost a realizace plánů. Typickou otázkou je:

„Co když...? Jak to funguje? Co, jestliže...?“



K efektivnímu učení dochází tehdy, jestliže učební proces postupně využije všech čtyř způsobů, přestože jednotlivci často dávají přednost jen některému z nich. Čtyři způsoby učení v Kolbově učebním cyklu vytvářejí čtyři fáze učení. To se podle autora nazývá „akční učení“ nebo „zkušenostní učení“ a obvykle začíná konkrétní zkušeností, jež se považuje za nejefektivnější způsob učení. Toto je principem také zážitkové pedagogiky.

Principy zážitkové pedagogiky

Zážitková pedagogika je přístup ke vzdělání založený na vyšší schopnosti lidské paměti vstřebávat informace, jejichž vnímání je provázeno intenzivní emocí. Zážitková pedagogika pracuje s prožitkem jako prostředkem k ovlivňování klienta. Směr tohoto ovlivňování je určen pedagogickým cílem. Práce zážitkového pedagoga spočívá v záměrném vytváření situací, v nichž předpokládá intenzivní prožívání. Potom následuje odborná práce s těmito prožitky (zpětnou vazbou). Základními mechanismy ovlivňování chování účastníka jsou učení zážitkem a rozšiřování komfortní zóny.



Zamyšlení

Jaké máte zkušenosti se zážitkovou pedagogikou? Věnujete se této oblasti?

Učení zážitkem je založeno na aplikaci cyklů učení zážitkem - posloupnostech jednotlivých kroků, z nichž první je obvykle akce, zážitek, prožitek.

Stěžejními kroky v aplikaci zážitkové pedagogiky jsou tedy zejména vystavit účastníka dostatečně silnému zážitku a ve zpětnovazebné fázi mu umožnit pochopení a uchopení, zobecnění pro další využití v reálných situacích.

Rozšiřování komfortní zóny je mechanismus učení, které předpokládá u každého jedince balík zkušeností, umožňujících mu snadnou orientaci a správné řešení určitého kvanta situací a problémů. Naopak situace za touto "zónou pohodlí" jsou mu nepříjemné, ohrožují jej. Pokud se jedinec dostane v simulované situaci do zdánlivého (subjektivního) nebezpečí, nepohody, kterou ovšem zvládne (neboť je tak vystavěna), rozšíří se jeho komfortní zóna o tuto zkušenost. V běžném životě pak v obdobné nebo strukturou podobné situaci nepociťuje nepříjemnost a obavy. Jde o jakýsi model "naočkování". Tento přístup však předpokládá

vedoucího výjimečných osobnostních vlastností! Zvláště významné je odhadnout míru nepohody, kterou může účastník zvládnout! Zážitek pedagogika je účinná především v emocionální a výkonové stránce osobnosti.

Vrátíme se k čtyřem základním způsobům učení definované Kolbem:

- 1) Získání konkrétní zkušenosti
- 2) Uvážlivé pozorování
- 3) Abstraktní teoretizování
- 4) Aktivní zkoušení

Jejich kombinací totiž vyplývá řada stylů seberealizace lidí a jejich nejvhodnější způsoby učení. Například lidé, kteří rádi využívají dva sousedící způsoby, mohou být:

- ▼ Lidé, kteří rádi analyzují konkrétní zkušenost a diskutují o ní. Mají rádi diskuze, hraní rolí a brainstorming.
- ▼ Lidé, kteří rádi na základě údajů nebo informací vytvářejí teorie a nezajímá je jejich praktické využití. Mají rádi přednášky a výkladová školení.
- ▼ Lidé, kteří potřebují dát teorii do vztahu s praktickým použitím. Mají rádi případové studie a praktická cvičení.
- ▼ Lidé, kteří jsou rádi aktivní, rádi shromažďují nové zkušenosti. Než aby si přečetli a promysleli návod k uvedení stroje do provozu, raději metodou pokusu a omylu odzkoušejí, co stroj nebo přístroj snese. Vyhovují jim otevřené problémy a hry na řešení problémů, které lze stimulovat.

Hra a její význam... pár poznámek na okraj

Mezi nejčastější metody na tábore patří hra. Hra není jen zábava. Hra je nejpřirozenější aktivitou dítěte a všestranně rozvíjí jeho osobnost. Hra je forma činnosti, která se liší od práce i od učení. Člověk se hrou zabývá po celý život, v předškolním věku je vůdčím typem činnosti. Člověk si hraje sám, ve dvojici, v malé skupině i ve velké skupině. Existují hry, k jejichž provozování jsou nutné speciální pomůcky (hračky, herní pomůcky, sportovní náčiní, nástroje, přístroje). Na začátku hry musí být stanovena pravidla.

Na otázky - co je hra, jaký je její původ, její význam a podstata se snažili odpovědět již mnozí filozofové, pedagogové, biologové, psychologové – každý náhled pocházel z toho kterého oboru. Hra je převážně chápána jako nácvik, sebeutváření, příprava pro činnost v dospělosti, odreagování napětí, náhradní uspokojení.

Co se hrou učíme:

Prostřednictvím hry se dítě učí překonávat překážky, rozvíjí iniciativu a rozhodnost, hra má důležitý význam pro tělesný vývoj (rozvoj jemné i hrubé motoriky, uspokojuje citové potřeby), podporuje rozvoj osobnosti (formování charakterových a volných vlastností), je významným výchovným a vzdělávacím činitelem, připravuje dítě na život získáváním zkušeností v různých sociálních rolích.

Při hře si trénujeme paměť (básničky, písničky, pexeso), myšlení (hádanky, stolní hry – uplatnění analýzy a syntézy, předvídání tahů protivníka), pozornost (silně motivované hry), vnímání a senzomotorická koordinace (pohybové a konstrukční hry) a fantazie (tvůrčí hry – hry na někoho).

Následující tabulka představuje strukturu vývoje her (Valenta, Müller 2004):

Kategorie hry			
vývojové pásmo	smyslová a tvořivá hra	fyzická hra	průzkumová hra
do 1 roku	užívání všech smyslů a celého těla	smyslově pohybová hra, praktická hra	vlastní a matčino tělo
1-2 roky	k poznávání světa, hra s jídlem, slovy, zvuky	manipulační, opakovaně rituální, hrubá motorika – lezení, chození, vstávání	hra otázek: „Co je toto?“ průzkumy fyzického světa nahoře - dole, dovnitř – ven, schovat - hledat
3-4 roky	písek, voda, plastelína, barva, hudba, příběhy...	běhání, ježdění, skákání, hra s míčem, kreslení, stříhání...	řešení problémů, stavění kostek, sestavování skládaček...
5-12 let	čtení knih, vlastní tvorba...	hra s pravidly, ruční práce, sport...	vyrábění předmětů, využití vědeckých a technických schopností...
12 let a dospělost	umění, hudba, vlastní tvorba, sex, vaření, péče o děti,...	sport a hry, „koníčky“...	věda a technika

Program tábora a jeho realizace

Při plánování programu máme několik možností. Při tvorbě programu vycházíme z táborového řádu a denního režimu. Ten se zpravidla dělí na tři programové bloky:

- ▼ dopolední (asi 3 hodiny)
- ▼ odpolední (asi 4 hodiny)
- ▼ večerní (asi 2 hodiny)

Buď zvolíme jednotící téma celého pobytu – táborovou hru, nebo doplníme jednotnou ústřední činnost (jazyková výuka, vodní turistika aj.) dalšími navazujícími činnostmi:

Jaké programové prvky mohou doplňovat program tábora?

Příroda	táborové naučné stezky, lesní noviny, přírodovědné deskové hry, přírodovědné procházky, zkoumání
Turistika	cesta za pokladem, noční orientační pochod z neznámého místa zpět do tábora, úkolový pochod, orientační běh s mapou, mapování tábora
Táboření a tábornické dovednosti	práce s pilou, sekerou, znalost dřeva, stavba stanu, vaření, znalosti stop, květin, základy 1. pomoci
Pohybové činnosti a sport	ranní cvičení, oddílové rekordy, olympiáda (běh, hod, skok do dálky), plavání, turnaje ve vybíjené, volejbalu, fotbalu, basketbalu
Kreativní činnosti	výtvarné činnosti – modelování z hlíny a vypalování, vyřezávání, kreslení různými technikami s využitím přírodních materiálů, výroba kostýmů zpěv, táborové divadlo

(podle: Hubáček 1999)

Program můžeme vytvořit ve formě projektového plánu, který vedle obsahového a časového rozvržení programu obsahuje i motivační prvky, materiální nároky na jednotlivé činnosti, personální odpovědnost za jednotlivé programové bloky a činnosti a variantu náhradního řešení v případě špatného počasí.



Příklad projektového plánu:

	Čas	Zaměření	Odpovídá	Program (námět, motivace, pravidla)	Pomůcky
1 dop	9:00–10:30	Příroda	Pavel B.	Život v lese, soutěž	
2 dop	10:30–12:00	Táborová hra		2. etapa	
1 odp	14:00–16:00	Sport	Mirek S.	Koupání, plavání	lehátka, míče
2 odp	16:00–17:30	Kreativní	Adéla K.	Hry s pantomimou	

Do plánu můžete zanést i jmeniny a narozeniny účastníků tábora, rozvržení denních služeb (hlídky, příprava stolování). Plán bychom měli dodržovat, na druhou stranu musí být dostatečně otevřený pro improvizaci. Průběh realizace může ovlivnit počasí, nemoci apod.

Zamyšlení

Jaké máte zkušenosti s dodržováním plánu programu tábora?
Co do jeho plnění nejčastěji zasahuje?

Táborová hra

Práci na celotáborové hře musíme také rozdělit do tří fází:

- ▼ příprava táborové hry před zahájením tábora,
- ▼ realizace táborové hry na táboře,
- ▼ hodnocení realizace táborové hry po zakončení tábora.

Uvedeme základní pravidla pro přípravu celotáborové hry. Stanovíme:

- ▼ záměr hry
- ▼ základní motivace
- ▼ hráčská jednotka (jednotlivci/skupinky/oddíl)
- ▼ obsah hry (více naučný, více zábavný), pečlivě si promyslete začátek a konec hry
- ▼ stavba hry (počet akcí, soutěží, jejich řazení, gradace – od jednoduššího ke složitějšímu)
- ▼ opakující se činnost, jejímž cílem je udržet zájem účastníků o hru
- ▼ pravidla hry (stručná, jasná, jednoduchá, přiměřená věku); s pravidly seznámíme účastníky na začátku, pak je opakujeme
- ▼ hodnocení by mělo být snadné a rychle proveditelné, pro děti snadno pochopitelné
- ▼ je třeba rozhodnout, zda bude stačit splnit daný úkol nebo budeme v soutěžích a dalších akcích stanovovat pořadí. Podle toho volíme způsob bodování, např. udělování hodností, přívěsků, korálků apod., které jednotlivec nebo kolektiv nosí viditelně na sobě. Má to velký motivační efekt. Při bodování platí: jednoduchost, přehlednost a snadná orientace.
- ▼ to vše musí být dobře prodiskutováno v týmu vedoucích, aby pravidla byla jasná a nevznikaly zbytečné konflikty během tábora.

Způsob odměňování vychází ze zásady, že vyhodnocení je třeba provést na táboře a odměna by měla připomínat prožitou hru. Nejlepší odměnou jsou předměty typické pro hru a tábor (podle Burda, Šlosarová a kol. 2008).

Hodnocení programu tábora po jeho zakončení

Pro závěrečné hodnocení jak táborové hry, tak i navazujících činností je vhodné archivovat dokumentaci, zapracovat do ní zjištěné chyby apod. V průběhu tábora monitorujeme zpětnou vazbu od účastníků, na každodenních poradách získáváme připomínky a postřehy k programu od jednotlivých vedoucích. Po zhodnocení připomínky zapracováváme do připravovaného dalšího programu. A vše může začít nanovo...

ZDROJE

Metodické materiály YMCA

Výchovně vzdělávací program YMCA

Hubáček, M. *Zápisník vedoucího v táboře*. Brno: Javor, 1999.

Němec, J. *S hrou na cestě za tvořivostí*. Brno: Paido, 2004.

Burda, J., Šlosarová, V. a kol. *Tábory a další zotavovací akce*. Praha: NIDM, 2008.

