



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pedagogika a psychologie

příručka pro účastníky kurzu - pracovní text ke studiu

Pojďme spolu CZ.1.07/1.2.17/01.0011

Operační program Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

Rovné příležitosti dětí a žáků,
včetně dětí a žáků se speciálními
vzdělávacími potřebami



2. PEDAGOGIKA A PSYCHOLOGIE

Mgr. Luboš Horký

1. ÚVOD

Hlavní vedoucí se na podstatné části táborů musí soustředit na organizátorskou práci s vedoucími, instruktory či provozními pracovníky. Musí si připustit myšlenku, že je více pracovníkem řídicím než výchovným, třebaže i on může přímo pracovat s dětmi. Výchovná práce je ostatně i řízení instruktorů nebo začínajících vedoucích. S tím souvisí i jeho znalost a volba (výchovných) prostředků a metod, jež mohou chod tábora výrazně ovlivnit. Většinou se hlavní vedoucí opírá o další vedoucí, se kterými se dá (obzvláště pokud se znají i z celoroční činnosti) mnohé prodiskutovat a zvolit co nejvhodnější způsob řešení nastalých pedagogicko-psychologických problémů.

Pro činnost na táboře, stejně jako pro celoroční činnost s dětmi, která táborům předchází, jsou důležité základní znalosti o tom, **jaké dítě může být, jak se bude chovat, co ovlivňuje toto chování a o co se má a nemá smysl na táboře pokoušet**. Vedle toho ovšem hlavní vedoucí musí znát i základy práce s dospělými. Proto v této kapitole dostane prostor řada praktických poznatků a zkušeností z obou rovin práce na táboře (s dětmi i s dospělými). Začneme připomenutím několika nejzákladnějších pojmů.

Poznatky z **psychologie** - jako vědy zabývající se duševními jevy - pomáhají nahlédnout do hlubin oné „neviditelné“ součásti práce s lidmi a přispívají i k sebepoznání. S ní provázaná **pedagogika** je vědou o výchově - objasňuje cíle, ke kterým směřuje, stanovuje obsah výchovy, a to jaké metody použít.

2. ZÁKLADNÍ PEDAGOGICKÉ POJMY

Mezi nejdůležitější pojmy v pedagogice patří:

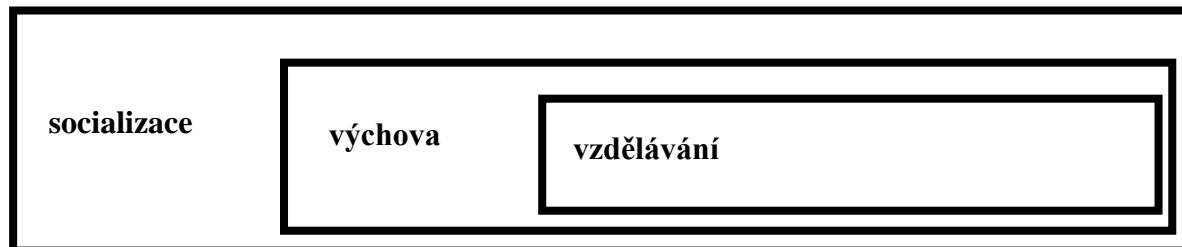
- **výchova** - hlavní prostředek socializace; je proces záměrného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jeho vývoji;
- **socializace** - proces zespolečňování;
- **vzdělávání** - proces, který probíhá po celý život, je součástí výchovy;

Během výchovy, socializace a vzdělávání se u každé osobnosti rozvíjejí:

- **znalosti** - osvojené informace a učením získaná schopnost je přiměřeně užívat;
- **dovednosti** - učením získané schopnosti správně a úspěšně vykonávat určitou činnost:
 - osvojené postupy a úkony;
 - zmechanizovaná dovednost;

- **postoje** - hodnotící vztahy k problémům (často např. morálním), nezřídka vedou k činům.

Jde o pojmy základní a nijak odtažené, naopak - úzce spolu související. Příklad: Výchova a vzdělávání jsou součástí socializace. Schématicky je to možné naznačit takto:



3. PSYCHOLOGICKÉ ZVLÁŠTNOSTI

Na táboře, kdy máme děti kolem sebe doslova 24 hodin denně, musíme mít zvlášť na paměti, že každé dítě je jiné. Má rozličné koníčky, záliby, různé vlastnosti a schopnosti. Také jednotlivé věkové kategorie reagují na připravený program jinak, například různou ochotou a nasazením. Rozlišujeme dvě kategorie psychologických zvláštností:

- věkové - rysy společné většině dětí stejného věku;
- individuální - které příznačně a nezaměnitelně vystihují osobnost dítěte, v čem se děti od sebe liší.

Mezi individuální zvláštnosti patří i speciální vzdělávací potřeby. Často jsou zaměňovány za projevy např. „nevychovanosti“, ale protože je jiná příčina, vyžadují jiné řešení. Můžeme je rozdělit na:

- zdravotní postižení
 - ✓ mentální
 - ✓ tělesné
 - ✓ smyslové
 - ✓ vady řeči
 - ✓ autismus
 - ✓ specifické poruchy učení
 - ✓ specifické poruchy chování
- zdravotní znevýhodnění

- ✓ zdravotní oslabení
- ✓ dlouhodobá nemoc
- ✓ lehčí zdravotní poruchy vedoucí k specifickým poruchám učení a chování

- sociální znevýhodnění
 - ✓ nízké sociokulturní zázemí
 - ✓ ohrožení sociálně patologickými jevy
 - ✓ ústavní nebo ochranná výchova
 - ✓ azylanti

Základní charakteristika jednotlivých věkových kategorií je v přehledné tabulce (na následující straně). Je vhodné si je připomenout a znát, protože jinak lze snadno „narazit“, když budeme od dětí vyžadovat něco, na co s ohledem na svoje psychické a fyzické možnosti nestačí.

RÁMCOVÝ PŘEHLED VĚKOVÝCH A INDIVIDUÁLNÍCH ZVLÁŠTNOSTÍ

VĚKOVÉ ZAŘAZENÍ	MLADŠÍ ŠKOLNÍ VĚK (6 – 9 LET)	STŘEDNÍ ŠKOLNÍ VĚK (10 – 12 LET) PREPUBERTA, PUBESCENŤA	STARŠÍ ŠKOLNÍ VĚK (13 – 15 LET)	ADOLESCENCE (16 – 20 LET)
TĚLESNÝ VÝVOJ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pohybový rozvoj větší u děvčat ▪ snadná unavitelnost, ale rychlá obnova 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vzrůstá pohybová vytrvalost ▪ bez dostatku pohybu dítě „zlobí“ ▪ rychlý růst (zejména končetin) ▪ narušení pohybové koordinace, nepokoj ▪ příznaky pohlavního dozrávání ▪ psychický a fyzický vývoj jsou často nerovnoměrné 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ prudké hormonální výkyvy – možné změny v chování ▪ postupné biologické dozrávání 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dosažení biologické zralosti, stabilizace tělesných funkcí ▪ zvýšení fyzické odolnosti a výkonnosti
OSOBNOST	<ul style="list-style-type: none"> ▪ přivýkání režimu, povinností, odpovědnosti ▪ soustředění max. 20 min ▪ rychlejší unavitelnost ▪ myšlení je konkrétně-názorné ▪ tzv. vyšší city (svědomí, odpovědnost aj.) nejsou dosud rozvinuty, případně přestupky nelze posuzovat příliš přísně (např. krádeže) ▪ živá fantazie spojená často s citovými prožitky, může se objevit lhaní a fantazie považované za vymyšlení 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zájmy jsou většinou nestálé, proměnlivé ▪ roste citová zranitelnost, někdy neadekvátní emoční projevy, náladovost, přecitlivělost ▪ formují se tzv. vyšší city (spravedlnost, pomoc slabšímu aj.) ▪ postupný rozvoj formálních operací v myšlení (pojmy, symboly), logického usuzování ▪ rozvíjí se pozornost 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bouřlivý rozvoj citů ▪ přehodnocování postojů a názorů ▪ zájmy se mění a prohlubují 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ po častých změnách se zájmy většinou ustalují a prohlubují ▪ přetváří se postupně sebehodnocení a sebepojetí, z čehož vyplývá často nejistota ▪ objevuje se hledání a experimentování v různých oblastech (zájmy, sporty, vztahy, sexuální kontakty aj.) ▪ emoční vývoj se pozvolna ustaluje, zformovány jsou tzv. vyšší city ▪ upevňují se vlastní postoje a názory, vyskytuje se zvýšená kritičnost
VZTAHY K OKOLÍ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ respektují autoritu ▪ přijímají příkazy a zákazy (zatím ale bez mravních zásad, motivace odměnou či trestem) ▪ přizpůsobení se skupině, ale dosud značná závislost na rodině ▪ důvěřivost 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pozornost je zaměřena na sebepoznání, porovnávání s vrstevníky ▪ vliv vrstevníků získává na důležitosti ▪ postupně odpoutávání od rodiny ▪ ostych, hluchost, spory mezi vrstevníky (kolem 13. roku změny ve vrstevnických vztazích) ▪ vztahy mezi děvčaty a chlapci postupně osobního rázu (děvčata dříve) ▪ klesá ochota plnit příkazy autorit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ osamostatňování se od rodiny ▪ stále roste vliv vrstevnických skupin ▪ možná negace vůči autoritám ▪ nejistota, pochybnosti o sama sobě, touha po uznání a bezpečí ▪ vnější projevy sebevědomého chování 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ na významu nabývají partnerské vztahy ▪ vliv rodiny ustupuje do pozadí, přesto přetrvává ▪ silná potřeba citové jistoty a bezpečí ▪ zřejmé je celkové osamostatňování jedince
VZTAHY KE HŘE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zájem o hry napodobivé - "na někoho", "na něco" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dávají přednost hrám, kde hraje každý většinou sám za sebe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ocení hry, kde prokáží hledat taktiku a schopnost spolupracovat 	
DOPORUČENÍ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>vyhněte se dlouhé nebo časté námaze dětí</i> ▪ <i>zajistěte jim klidný a souvislý spánek (asi 10 hodin denně)</i> ▪ <i>v průběhu dne nechejte děti dostatečně odpočívat</i> ▪ <i>vhodně střidejte tělesné a duševní činnosti dětí</i> ▪ <i>dbejte důsledně na dodržování základních pravidel hygieny (děti je nemají dosud pevně osvojena)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>zajistěte dětem dostatek odpočinku a spánku (asi 9 hodin denně)</i> ▪ <i>podstatný je příjem tekutin (asi 2 litry denně)</i> ▪ <i>důležité je respektovat citové výkyvy, vyhnout se jejich zesměšňování</i> ▪ <i>berte v úvahu důležitost vztahů ve skupině dětí</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>poskytujte dětem pocit uznání a bezpečí</i> ▪ <i>nepodceňujte jejich problémy</i> ▪ <i>případně prohřešky je třeba řešit s taktem</i> ▪ <i>i tyto děti potřebují dostatek kvalitního spánku</i> 	

Rozdíly ve výchově chlapců a dívek

Chlapci a dívky se liší nejen v tělesné konstituci, takže je nelze vždy stejně zatěžovat fyzicky. Kluci si získávají místo v oddíle více silou, city „šetří“, tíhnou k praktickým činnostem, samostatnosti, bojovnosti. Děvčata jsou obecně více citově laděna, potřebují blízké vztahy a pocit jistoty, stojí o „hezký zážitek“. Při táborových aktivitách proto pamatujeme i na zdánlivou drobnost - zařazovat do programu činnosti zajímavé pro obě pohlaví, nejlépe takové, jež je vedou k nutnosti spolupráce a uplatnění svých předností pro společné dosažení výsledku.

4. MOTIVY A MOTIVACE

Vždy když se ptáme, proč něco dělám, ptáme se na motivaci, na důvod naší činnosti. Motivace je složitý psychický proces, který vzbuzuje a podněcuje jednání člověka a zaměřuje ho k určitému cíli. Motivační podněty mohou vycházet, a ve většině případů vycházejí, z okolního světa. Člověk tyto podněty sám v sobě zpracovává a teprve tehdy můžeme hovořit o motivaci. Vnější podnět, který člověk vnitřně nepřijme, není pro něho motivem. Motivační strukturu tvoří potřeby člověka, jeho city, touhy, zájmy, hodnoty a ideály, které člověk uznává a přijímá za své.

Primární motivy - některé pohnutky vyplývají z biologické podstaty člověka, jsou vrozené a většinou se cyklicky opakují. Jde o fyziologické potřeby jako potřeba jídla, spánku apod.

Sekundární motivy - v průběhu vývoje člověka vznikají potřeby sekundární, které jsou podmíněny většinou společensky, podléhají vlivům učení a nemají cyklický charakter. Patří mezi ně potřeby sociální, kulturní aj.

Motivace má pro člověka rozhodující význam. Právě motivace ovlivňuje vztah člověka k činnosti a její výsledky. Člověk může mít pro určitý druh činnosti vynikající schopnosti, ale když neví, proč činnost dělá, když v ní nenachází pro sebe žádnou hodnotu a nepocituje potřebu ji dělat, když mu chybí motivace, obvykle se u něho nevytvoří kladný vztah k této činnosti, nedosahuje v ní dobrých výsledků a většinou u ní dlouho nevydrží. Když však má člověk pro činnost naopak silnou motivaci a jestliže tato činnost je s to jeho motivy (potřeby, zájmy apod.) uspokojovat, obvykle se s ní nerad loučí a stále se k ní vrací.

Hlavní vedoucí nepracuje „pouze s dětmi“, vede celý tábor - takže musí motivovat i instruktory, vedoucí. Vždy se musí snažit, aby všichni přijali, proč mají onu činnost dělat. Avšak činnost poznávacího nebo společensky prospěšného charakteru musíme motivovat různým způsobem, aby všichni pochopili její důležitost. Jiným příkladem může být motivace promočeného a ospalého instruktora, aby pečlivě a důkladně kontroloval, zda si po dlouhotrvajícím dešti sedmiletí špunti opravdu převlékli všechno vlhké a jsou v suchu. Odpověď: „Vždyť jsem jim to říkal.“ A otrávený výraz v tváři je běžný.

Existuje několik způsobů motivování činnosti:



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Nejúčinnější je **motivace samotnými okolnostmi**, kdy účastníci přímo v praxi pochopí, že nemohou jednat jinak. Když si např. na putovním táboře oddíl neuvaří večeři, zůstane o hladu. Příště si ji určitě uvaří.
- **Motivace vedlejším cílem**. Je známo, že děti mají rády různé odznaky či jiné trofeje, které při činnosti získají. Proto je můžeme pro méně populární činnost získat tím, že za ni mohou dostat odznak, diplom nebo nějakou věc, která je pro ně přitažlivá.
- **Motivace hrou**. Vždy uspějeme, jestliže činnost motivujeme hrou, protože hra je zajímavá a je typickým přirozeným projevem. Děti jsou prostřednictvím hry ochotny plnit i velmi náročné nebo málo zajímavé úkoly, jestliže se při ní aktivně uplatní buď samy, nebo jejich družina.

Je dobré, když jednotlivé druhy motivace střídáme, vzájemně kombinujeme a vždy si předem důkladně promyslíme, pro který druh činnosti, pro který věk a za jakých okolností je určitý druh motivace nejvhodnější. Musíme znát účastníky tábora a jejich individuální motivaci. Při motivování činnosti musíme vycházet z toho, s jakou věkovou kategorií dětí i dospělých pracujeme.

Motivace hrou je pro mladší děti vhodná téměř vždycky, u starších musíme zvážit okolnosti, za kterých může být hra použito, aby byla účinná jako motivační prostředek. Menší děti zaujmeme spíše citově - vyprávěním, filmem, knížkou, obrázky, starší děti spíše pochopí i složitější myšlenkové pochody a souvislosti (což souvisí i s jejich většími znalostmi z dějin či literatury), jsou často náchylné i k tzv. adrenalinovým hrám.

PAMATUJ!

Vedoucí či instruktoři si (při poradách) nezřídka stěžují na neukázněnost dětí. Nejčastější příčinou však není neukázněnost dětí, ale skutečnost, že se nudí, protože není uspokojena žádná z jejich potřeb, nebo jsou uspokojovány potřeby jen některých. Veď všechny, aby se snažili poznat, u kterých dětí převládá např. touha po uznání, po citové odezvě nebo touha poznat něco nového či podat určitý výkon. Těchto motivů bychom měli při navozování motivace pro činnost využívat a zároveň rozvíjet ty motivy, které chybí nebo jsou rozvinuté v menší míře.

Zjednodušeně:

Hledáme CESTU od MOTIVU k CÍLI. Cíl na nás působí jako výzva, jako potřeba, které se má nějakou aktivitou (tělesnou, intelektovou, ...) dosáhnout. Před námi je cesta k cíli. Z obecných představ a úmyslů se stává potřeba a následně konkrétní věc, úkol.

CHCI ► MUSÍM ► NAPLNĚNÍ
MOTIV ► CESTA ► CÍL

Osm pravidel motivace:

1. Chceš-li motivovat, musíš být sám motivován.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2. Motivace má dvě stádia - vytyčit cíl a ukázat, jak cíle dosáhnout.
3. Úspěch a uznání motivuje.
4. Motivace je nikdy nekončící proces.
5. Vlastní účast motivuje.
6. Každý pokrok musí být zřetelně viditelný.
7. Výzva k akci motivuje jen tehdy, je-li možno zvítězit.
8. Ztotožnění se se skupinou motivuje.

Cíl dává jakékoli cestě zaměření. Tím se cesta stává smysluplnou. Míra radosti a štěstí se vynořuje často jako vedlejší produkt přibližování se cíli. Během cesty se naše pocity často rozkolísají. Tato potřeba přicházet věcem na kloub díky mnoha vlivům často mizí u některých jedinců již v značně mladém věku. A tam nezbyvá nic jiného, než nejrůznějšími prostředky člověka „motivovat“ skutečně a doslova rozhábat.

5. ZÁJMY

Děti se zajímají o mnoho věcí, jejich zájmy mají široký záběr a jsou značně ovlivněny prostředím a výchovou. Proto je důležité, aby prostředí, ve kterém žijí, bylo podnětné. Zájmu je tolik, kolik je různých činností. Děti by měly mít možnost projít řadou zájmových činností, aby na základě poznání a zkušenosti mohly získat určitý zájem, který v pozdějším věku bude mít trvalejší ráz. Z hlediska činnosti na táboře jsou důležité individuální dětské zájmy. Ty jsou často v praxi chápány jako něco stálého, neměnného. Ve skutečnosti každý individuální zájem, především dětský, prodělává svůj vývoj. Dítě se mnohem rychleji než dospělý, nadchne pro nějakou věc nebo činnost. Zde se otvírá volné pole pro vedoucího. Jeho úkolem je vzbudit zájem dítěte o prováděnou činnost a zapojit ho do ní. Zájmy jak obecné, tak individuální, jsou nejen prostředkem rozvoje schopností, ale i základní podmínkou aktivity dítěte. Chceme-li uspokojit zájmy dětí, musíme se opírat právě o jejich zájmy a táborový program přizpůsobit jejich požadavkům.

DOPORUČENÍ:

Pozornost dítěte k jedné činnosti (hra, nácvik, četba) klesá přibližně po dvaceti minutách. Čím menší děti, tím dříve ztrácejí pozornost. Začnou být nepokojné, baví se, přebíhají, pošťuchují a stěžuje se nám je podaří znovu uklidnit.

6. HODNOCENÍ, ODMĚNY A TRESTY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Hodnocení

Jde-li o tábor pionýrského oddílu, družiny i celé skupiny, pak není problém navázat na vlastní řád, pravidla a mravní normy, jež jsou obecně známé a na něž „dohlížejí“ všichni. Tvoří-li nečlenové Pionýra podstatnou část účastníků tábora, je potřebné vysvětlit všechny souvislosti a pravidla tak, aby byla pochopitelná opravdu všem - formálně pak jsou tyto zásady vyjádřeny v Táborovém řádu a Režimu dne. Přírozenou součástí výchovy je systematické, každodenní hodnocení každého účastníka tábora. V tvém případě vedoucích, instruktorů a případně ostatních, například večer na poradě, je vyzkoušeno, že stačí i jedna věta - ale měla by zaznít. Základními prostředky k upevňování správného chování a jednání je totiž povzbuzení, odměna i trest - systém kladných a záporných hodnocení. Tyto prostředky jsou důležité zejména pro správnou orientaci při nedostatku mravních zkušeností. Pochvaly a tresty mají proto v životě na táboře zásadní význam. Po odměně stoupá každému sebevědomí a je motivován k další činnosti. Každým posuzováním vyjadřujeme buď souhlas s činy, jednáními, skutky, anebo naopak. Při hodnocení bychom měli vždy dodržovat určité zásady:

- **hodnotíme spravedlivě** „všem stejným metrem“, vyhnout se tomu, abychom za stejný čin jednou trestali a podruhé ho - ať už z různých důvodů - přehlédli, dopustí-li se vedoucí chyby, měl by se omluvit;
- **hodnocení musí být nestranné** a tento pocit musí mít jak hodnocený, tak celý táborový kolektiv; vedoucí musí být důsledný a netrestat děti za své vlastní chyby nebo za nedorozumění mezi vedoucími (napomenout dítě za činnost, kterou mu jiný vedoucí povolil či dokonce přikázal a podobně);
- **vysvětlit důvody**, musí být vysvětleno za co a proč odměna/trest přichází - tzn., že musíme vysvětlit, co se smí a co nesmí;
- **hodnotící musí vyjadřovat mínění kolektivu** či kolektiv (pro takové hodnocení získat a je nezbytné posuzovat v souhrnu podmínek a vztahů, ve kterých se uskutečnil);
- **cílem hodnocení musí být další postup hodnoceného „vpřed“**;
- **postupovat úměrně prohřešku či úspěchu** (je třeba dělat rozdíly mezi úmyslným a neúmyslným přestupkem);
- **jednat přiměřeně věku**, hodnocení musí vycházet z věkových a individuálních zvláštností osobnosti hodnoceného.

Při hodnocení používáme zásadně více odměn a pochval než trestů, a tak využíváme motivačních stimulů. Kolektivní odměnu by měl pocítit každý jeho člen, musí se dbát na to, aby nebyli odměňováni nebo trestáni stále titíž lidé.

Hodnotíme vždy jen prokázané činy a dokázané přestupky, a to rozvážně, bez afektu, v co nejkratší době, nemusí to však být okamžitě. Hodnocení má posilovat důvěru ve vlastní

schopnosti, naznačovat cestu k dosažení dalších úspěchů a pomáhat v odstraňování nedostatků. Jeho význam zdůrazníme, provedeme-li je oficiálně před celým kolektivem.

Odměňování

Odměny (pochvaly) jsou tou nejlepší motivací - vždy se snažíme více chválit než trestat. Existuje celá škála možností kladného ocenění: ocenění slovní, úsměv, slovní narážka, plácnutí po rameni, podání ruky aj.

Praktické rozdělení:

- sociální a morální odměny: pochvala, uznání, umožnění nějaké pro dítě zajímavé činnosti, zapsání do kroniky nebo předání cen při slavnostnější atmosféře u táborového ohně atd.
- hmotné odměny - diplomy, bonbony, drobné i větší dárky (často na konci tábora jako vyvrcholení činnosti).

DOPORUČENÍ:

Žádná činnost, kterou pro děti zorganizujete, by neměla skončit bez vyhodnocení. Někdo byl nejlepší, něco se povedlo, nebo naopak. Po malé hře stačí pár slov; při hodnocení velké soutěže přidejte i trochu slávy při předávání cen, diplomů či odznaků.

Trestání

Jistě, bez záporného hodnocení se nelze obejít (trest je jeho vyšším stupněm), ale nikdy nesmí jít o úplné odsouzení a při jeho udílení by kárající měl trestaného povzbudit a pomoci mu najít způsob, jak důsledky špatného činu či jednání odstranit. Tresty mohou mít také různou podobu, ale ne vždy se vyplatí trestat přede všemi, nebo dokonce zesměšňovat. Účinnější může být často osobní pohovor, při němž lze i lépe rozebrat příčiny trestuhodného chování.

Projevy (jsou rozmanité: slovní okřiknutí, pokárání, pohrůžka, rozhovor mezi čtyřma očima):

- psychické: naznačení nezájmu, chvilkové ignorování;
- gesta: varovné signály, např. zvednutí obočí;
- náprava: při poničení táborového vybavení jeho oprava.

Zvláště instruktorům je nezbytné zdůrazňovat, že v žádném případě nemohou trestat práci nebo udělovat fyzické tresty (často třeba: „Uděláš deset kliků, ...“) nebo tresty, které jiným způsobem snižují důstojnost dítěte.

7. METODY VÝCHOVNÉHO PŮSOBNÍ



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

ZÁKLADNÍ POJMY

- výchovný cíl - ucelená představa žádoucího stavu, poměrů, kterých chceme svojí prací dosáhnout;
- výchovný prostředek - nástroj k dosažení cíle;
- výchovná metoda - postup k dosažení cíle;
- výchovná forma - způsob podání.

IDEÁLY PIONÝRA

- Poznání
- Pravda
- Přátelství
- Pomoc
- Překonání
- Příroda
- Paměť

K nejužívanějším výchovným metodám patří:

- Tradice, Ideály Pionýra, oddílová pravidla - stmelují skupinu, to, že se v Pionýru a oddíle něco dělá určitým způsobem (např. rituály dávají pocit sounáležitosti).
- Spolupráce dětí a dospělých - zvládnutí vztahu k autoritám.
- Týmová spolupráce v malých skupinách - naučí děti najít společné řešení, naučí je toleranci a odpovědnosti vůči skupině, dá možnost zkusit si řídit ostatní.
- Učení se pomocí praktických činností - k nim mohou patřit činnosti spojené s funkcemi a službami v rámci tábora, vede k získání základních dovedností, například při práci se dřevem nebo v kuchyni, může jít ale i o rukodělnou činnost, výrobky ze dřeva.
- Pobyt a činnost v přírodě - může obzvláště děti z měst přiblížit přírodě a ukázat závislost člověka na ní, leckdy se dá pomocí táborové činnosti seznámit děti s přírodou a principy, které v ní fungují, v neposlední řadě je pobyt v přírodě dobrý pro zdraví dětí.
- Prožitek - intenzivní zážitky mají velkou výchovnou hodnotu, pro nejmladší děti může být velkým prožitkem příchod pohádkové postavy do tábora, starší děti ho mohou zažít při dobrodružných hrách, dospívající při sebepřekonávání.

8. ZÁSADY VÝCHOVNÉHO PŮSOBENÍ

Vychováváme v činnosti:

Rozmanitá, zajímavá, přitažlivá činnost, která aktivizuje a uspokojuje zájmy dětí, je základem našeho výchovného působení.

Přiměřenost

Občas se stává, že sebelepší hra nemá úspěch, protože vedoucí špatně odhadl, pro kterou věkovou kategorii je hra vhodná (v nových sbírkách her už naštěstí bývá napsáno i pro jak staré děti je hra ideální). Přiměřenost se týká hlavně fyzických a psychických schopností dětí. Z toho plyne i vhodná volba slov při vysvětlování hry, apod. Nezaměňovat cíle a prostředky. I na táboře bývá nejčastějším výchovným prostředkem hra, která by měla ovšem vést děti k nějakému cíli (získání schopností, dovedností, rozvoji vlastností, např. naučit děti týmovou spolupráci, toleranci, ...). Mnoha vedoucím se stává, že pojmu tábor (nebo jinou oddílovou činnost) jako čas, kdy si děti mají hrát a je pro ně hra pouze cílem. Navíc se může stát, že vedoucí nadšený geniálností celé hry zapomíná na to, že hra je především pro děti, sám se baví a nevidí, že děti jeho nadšení nesdílejí. Vedoucí si často vymyslí postup, který je dobré ve hře uplatnit, nebo jak bude hra probíhat, děti ale mohou přijít na jiné řešení, které může být postaveno na mezeře v pravidlech a vedoucí je za jejich kreativitu ani nepochválí. Jiný příklad by byl, kdyby se oddíl soustředil pouze na to, aby vyhrál nějakou soutěž (typu Tábornická stezka) a kromě zdokonalování znalostí nedělal nic jiného.

Respektování názoru dítěte

Dítě je předmětem našeho působení a drtivá většina lidí, kteří pracují s dětmi, to dělá hlavně kvůli dětem. Proto by dítě mělo mít možnost být vyslyšeno a k jeho názoru by mělo být přihlédnuto. S tím souvisí i naše důvěra v dítě. Pokud dojde k nějakému přestupku a nejsme si úplně jistí, kdo za ním stojí, vyhněme se předčasným soudům a nařčením, kdyby to nebyla pravda, mohli bychom si tím dítě také do konce života zneprátnit.

Osobnost a vliv vedoucího

Obecně platný návod na to, jak být dobrým vedoucím neexistuje, nejvíce záleží na kolektivu, který má dotyčný vedoucí vést. Jsou ale zásady, které při správné aplikaci na konkrétní skupinu mohou být velmi účinné. Jde o podíl členů skupiny a řízení, porozumění a poznání dětí. K tomu by se měly připojit osobnostní vlastnosti vedoucího, vyrovnanost jeho osobnosti a s tím související dojem, který vedoucí v lidech okolo zanechává. Neměli bychom zapomínat na to, že vedoucí je pro děti i dospělé kolem sebe, ať chce nebo ne, také vzorem. Že ho používají jako jakýsi etalon k poměřování svých kvalit, chování, názorů - zkrátka toho, co je dobré a co je špatné, co by se mělo a co ne. Zvláště je-li vytvořena kladná citová vazba mezi vedoucím a dítětem/jeho spolupracovníky (což je, doufejme, běžné v praxi našich oddílů a skupin), je přejímání vzorců chování (tj. toho, jak se obvykle chová v určitých situacích) přirozeným důsledkem výchovné práce, resp. společného

trávení času, protože to probíhá i v době, kdy naše činnost není záměrná. Čím déle a častěji jsme spolu, tím více se vzájemně ovlivňujeme. Bohužel, ukazuje se, že to platí i v případech, že vazba mezi vedoucím a jeho okolím není nejlepší nebo některé jeho chování a jednání není přijímáno pozitivně. Je například běžné, že zaměstnanec kritizuje chování svého nadřízeného, ale postoupí-li časem na jeho místo, chová se stejně. Jinými slovy - přebírá jeho vzorce chování (ať vědomě či podvědomě). Zvláště, ukazuje-li se toto chování jako úspěšné nebo nemá-li dotyčný srovnání s jinými vzorci chování.

9. SOCIÁLNÍ SKUPINA

O potřebě sdružování

Sdružování je důležitým faktorem psychického vývoje člověka. Člověk nežije ve společnosti osamoceně, nýbrž v závislosti na jiných osobách, k nimž si vytváří vztahy a pouta, která utvářejí jeho život a jeho psychiku. Příkladem toho je život dítěte, který se odehrává v prostředí rodiny (pro dítě vlastně prvotní skupina). Později je člověk členem jiných skupin, např. pracovních nebo zájmových. Skupinová příslušnost ho provází celý život, uplatňuje se v jeho chování, citech i v obsahu myšlení, a to i tehdy, když si to neuvědomuje. Pojem skupina používáme, když chceme postihnout proces vzájemné interakce, tj. vzájemného podněcování a reakce na toto podněcování. Definic skupiny je celá řada, použijme tuhle: Skupina je sdružení dvou nebo více osob, které mají některé společné cíle, vytvářejí společné normy a vzájemnou závislost sociálních rolí.

Třídění skupin

Třídění (klasifikaci) skupin můžeme provádět na základě různých hledisek. Podle velikosti dělíme skupiny na malé a velké. V našich poměrech pracujeme se skupinami malými. Za malou skupinu považujeme seskupení do 30 - 40 osob. Jejich hlavními znaky jsou:

- společný cíl,
- jejich členové jsou spojeni trvalejšími svazky, vzájemně se znají,
- komunikují tváří v tvář,
- vytvářejí společné normy, závazné pro chování členů skupiny,
- vzájemná závislost sociálních rolí, která podmiňuje organizaci skupinového života, dělbu úkolů a činností, která odpovídá tradicím a normám skupiny a je předpokladem dosahování společných cílů.

Skupiny primární a sekundární

Primární skupinou rozumíme takové sdružení osob, které se vyznačuje důvěrnými vztahy. Typickou primární skupinou je rodina.

Sekundární skupiny se vyznačují volnějšími vztahy (př. třída, pracovní tým).

Utváření malých skupin

Skupina vzniká proto, aby uspokojila potřeby členů, v průběhu společné interakce pak vytvářejí členové určitou ideologii skupiny, která usměrňuje jejich postoje a akce a ovlivňuje jejich uspokojování.

Uspokojování potřeb členů skupiny v rámci fungování skupiny a uskutečňování jejich cílů je nejdůležitějším faktorem soudržnosti uvnitř skupiny. Je třeba si však uvědomit, že táž skupina uspokojuje u jedinců různé potřeby, což můžeme pozorovat na rozdělení rolí ve skupině.

Důležitou fází vývoje skupiny je vytvoření skupinových **norem**. Normy upravují mezilidské vztahy, uvádějí do nich určitý řád, aby nedocházelo ke všeobecnému chaosu. V životě jedince a skupiny jsou činiteli více nebo méně trvalými a dovolují předvídat chování na delší dobu. Stejně jako ve vztazích mezi jednotlivými lidmi i v sociálních skupinách nemůže být vzájemné působení věcí náhody, přání jedince, nekontrolovatelného vlivu a nátlaku. Každá skupina vyvíjí na jedince skupinový tlak, který ho nutí k podléhání normám skupinového života.

Podléhání a ztotožňování se se skupinovými normami nazýváme **konformitou**. Konformita jedince se skupinou souvisí s kladným vztahem ke skupině. Skupinová konformita má pak několik funkcí. Pro skupinu je předpokladem její existence a uskutečňování skupinových cílů a pro členy má význam v tom, že zajišťuje míru uskutečnění jejich mínění. Možnost tlaku skupiny na jedince je dána významem, který pro něho skupina má. Čím je skupina pro jedince významnější, tj. čím více je schopna ho psychicky uspokojovat, tím větší tlak na něho může vyvíjet. Vliv skupiny na jedince je závislý na její přitažlivosti.

Vzájemné vztahy ve skupině

Podobně jako se od každého člena skupiny vyžaduje dodržování norem, vyžaduje se od něho i zastávání určitých rolí ve skupině. Tak dochází k vytvoření určité struktury sociálních vztahů mezi členy skupiny a projevují se tzv. skupinovým chováním. Rozlišujeme tři kategorie:

1. chování vyjadřující individuální prosazování se člena skupiny a sloužící k dosahování osobních cílů;
2. chování, v němž se člen skupiny snaží podporovat činnost skupiny a dosahování skupinových cílů;
3. chování, jehož účelem je vytvářet a udržovat přátelské a žádoucí vztahy mezi členy skupiny.

Obvykle jsou uváděny následující kategorie sociálních pozic ve skupině:

- z hlediska oblíbenosti:
 - populární osoby (pro většinu členů přitažlivé);
 - oblíbené osoby (pro mnohé členy přitažlivé);
 - přijímané osoby (pro část skupiny přitažlivé);
 - trpěné osoby (přitažlivé pro nepatrnou část skupiny);
 - mimo stojící osoby (nikdo ze skupiny se o ně nezajímá).
- z hlediska osobní moci (prestíže)
 - vůdcové (dominující osoby);
 - pomocníci (aktivní osoby);
 - soupeřící (závislé osoby);
 - pasivní;
 - okrajové role.

Kromě trvalejších struktur sociálních vztahů existují ještě struktury vztahů v různých situacích, např. v diskusi o nějakém problému. V takových situacích je struktura sociálních vztahů často ovlivněna rysy osobnosti členů skupiny. Např. výřečnější člen zaujímá přední místo v diskusi. Na strukturu vztahů a rozvrstvení rolí ve skupině má vliv i počet členů ve skupině. Chování členů se mění se změnou počtu členů. Bylo např. zjištěno, že s přibývajícím počtem členů nastávají takovéto změny v chování skupiny:

- silně se uvolňují a stoupá počet kladných návrhů;
- silně stoupají projevy solidarity;
- ubývá projevů napětí, ale i projevů jednoty v názorech, i když současně ubývá přednesu názorů.

Vůdcovství ve skupině

Ze struktury rolí a meziosobních vztahů se uvnitř malých skupin postupně vyčlení určité osoby, které se stávají v různých směrech v životě skupiny dominantní. Tyto osoby jsou nazývány „vůdcové“. Proto, aby se člen skupiny stal vůdcem, je třeba, aby došlo ke spojení těchto podmínek:

- osobní vůdcovské předpoklady;
- určité podmínky ve skupině.

Jednotliví vůdcové ve skupině obvykle vynikají nad ostatní členy skupiny, např. inteligencí, vědomostmi, společenskou aktivitou.

Vůdce ve skupině musí být:

- pokládán za „jednoho z nás“;
- pokládán „za nejlepšího z nás“ (ale nesmí se příliš lišit od průměru skupiny);
- musí plnit očekávání členů skupiny.

Na základě různých výzkumů byly stanoveny tyto základní faktory vůdcovství:

- uznání a porozumění potřebám členů skupiny;
- iniciativa, organizační schopnost a vlastní osobní účast na životě skupiny;
- výkonnost v souvislosti s motivací členů skupiny;
- sociální citlivost vůči dění ve skupině spojená se starostlivostí o členy skupiny.

10. ZPŮSOBY VEDENÍ

Připomeňme si nejčastěji užívané členění: na vedení autoritativní, demokratické a liberální. Jde opravdu o nejzákladnější typologii a ty ji jistě už znáš. Nicméně hlavní vedoucí není vždy současně vedoucím oddílu, ostatně mechanické uplatnění způsobu vedení (dětského) oddílu pro řízení kolektivu táborových pracovníků (byť může jít jen o tři dospělé) nepovede k úspěchu. Je potřeba mít na paměti, že hlavní vedoucí by se otázkou stylů řízení a uvažováním nad vhodností či nevhodností různých přístupů k vedení/řízení lidí měl zabývat opravdu vážně, zvláště začíná-li.

Jiné typologie

Nejprve pro zajímavost uvedeme i jinou klasifikaci vedení lidí. Je do jisté míry podobná nám již známému členění, ale zde je vedení kolektivu členěno na čtyři styly:

- vykořisťovatelsko-autoritativní styl - vedoucí jedná jako samovládce, komunikace probíhá většinou jednosměrně, vyžadována je tvrdá disciplína, není zájem o iniciativu a aktivitu, užívá se negativní motivace obav a strachu;
- benevolentně-autoritativní styl - převažuje autoritativní složka, ale vedoucí má zájem na „výběrové“ komunikaci, částečně připouští názory jiných, silná kontrola, kombinuje pozitivní i negativní motivaci;
- konzultační styl - vzájemná součinnost vedoucího a ostatních, ale v mezích důvěry, kterou si vedoucí vytvoří, částečné přenesení rozhodovací pravomoci, důležitá rozhodnutí jsou však vyhazena, převažuje pozitivní motivace, kontrola je výběrová, určitá tolerance k chybám;

- participační styl - je založen na veliké důvěře vedoucího k ostatním, značná autonomie pro rozhodovací procesy, oboustranně neformální dorozumívání, společná příprava závažnějších rozhodnutí, motivace je obvykle pozitivní, pomáhá jí podíl na úspěších i neúspěších společné činnosti, kontrola je výběrová, výsledky jsou sdíleny (se spolupracovníky).

Tábor je ovšem prostředím velmi specifické a velmi proměnlivé. Proto uvedeme další příklad, řekněme mu „X, Y a Z“:

- „X“ - vychází z představy, že vedoucí (instruktoři) chápou práci na táboře jako nutnost potřebnou k tomu, aby „mohli být na táboře“, proto mají i tendenci vyhýbat se plnění povinností či je odbývat (a směřovat k zábavě). Vedoucí proto musí vidět chybějící emoční vazby, vyhýbání se odpovědnosti, a proto je na místě autoritativnější vedení založené na přesném úkolování, soustavné kontrole, jasném stanovení podřízenosti a nadřízenosti a důsledném dodržování kázně. Tento model podceňuje tvořivost i dobrou vůli.
- „Y“ - má opačná východiska, staví na tom, že dění na táboře je opravdovým zájmem člověka, který se ho účastní (jako vedoucí či instruktor), předpokládá aktivitu, zodpovědnost a seberealizační snahy. V plnění úkolů na táboře nacházejí účastníci uspokojení svých potřeb. Hlavní vedoucí potom své spolupracovníky bere jako partnery, diskutuje s nimi, zajímá se o jejich názory, nežádka je přijímá. Vedle toho ovšem dokáže rázně zavelet a i tento postup je uznáván. Tento typ přehlíží sebestředné či sobecké síly v osobnosti každého člověka.

Tyto modely představují extrémní póly v přístupech k řízení lidí, opírají se o základní pohledy na člověka a jeho motivaci. Na jedné straně přístup pochybovačný až pesimistický, vedle toho pohled kladný, optimistický. Nelze doporučit jeden nebo druhý model jako všeobecnou metodu, nejčastěji se hovoří o rozumné kombinaci prvků z obou nabízených. Ještě musíme připomenout situaci, kdy na tábor vyjíždí tradičně spolupracující a sladěný kolektiv lidí. Pak se nabízí typ:

- „Z“ - vychází z modelu „rodinný podnik“. Na pionýrské skupině je tým lidí sehraný, do jisté míry uzavřený (jako „rodina“) - tábor proto znamená jen „drobnou“ změnu v místě působení, nic to nemění na dlouhodobé spolupráci, vnímání týmu jako orchestru hrajícího v souladu jednotlivých nástrojů. Svoji roli zde hrají doslova „celoživotní vazby“, činnost je vnímána jako součást osobního života, oddanost a věrnost k PS a táboru jako zásadní hodnota. Model jednoznačně podceňuje přirozené soutěživé momenty (vedoucí Fanda je vždy vedoucím druhého oddílu a ten je ovšem vždy nejlepší), nesmírně přeceněna je role spolupráce. Zkušenosti praví, že často je zde radost pracovat, ale někdy je ona košile přece jenom těsná - a zde je jakákoli změna procesem nadměrně bolestivým.

NEZAPOMEŇ!



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Každý vedoucí tábora působí na ostatní v tom smyslu, aby si plnili své funkční povinnosti, současně má uplatňovat svůj vliv tak, aby vytvářel pocity sounáležitosti, příslušnosti k týmu a posiloval jejich spokojenost. Vedoucí táborů se odlišují tím, jaký je poměr jejich vedení zaměřeného na výkon a na vztahy, tento přístup dává téměř nekonečné množství variant řídicích stylů.

Řídicí chování, vedení kolektivu lidí je vždy složeno ze dvou součástí:

- zaměřenost na lidi (vztahy) - zjednodušeně: aby nám tu bylo spolu pěkně;
- zaměřenost na výkon - zjednodušeně: aby tu všechno fungovalo.

11. KONFLIKTY - PREVENCE A ŘEŠENÍ

Konflikty jsou přirozenou součástí lidské existence. A zcela se jim nevyhne ani vedoucí při praktickém vedení/řízení kolektivu táborových pracovníků. Konflikt není jen strašlivá roztržka, kdy polovina vedoucích balí kufry a odjíždí. Je jím i zprvu nevinné laškování o to, kdo půjde dřív na výdej jídla. Definice praví - konfliktem je rozuměn rozpor, střet mezi protichůdnými tendencemi. Z různých hledisek je pochopitelně možné je členit, například podle délky trvání na krátkodobé a dlouhodobé, přičemž platí, že dlouhodobě neřešené konflikty mohou přinášet více negativních důsledků než vážné „jednorázové“ střety. Asi nejvýznamnější je rozdělení konfliktů na vnitřní a vnější. **Vnější konflikty** se člení na konflikty mezi dvěma jedinci, mezi jedincem a skupinou a na konflikty mezi skupinami.

Již v důsledku své pozice se každý může dostávat do střetu s podřízeným, spolupracovníkem na stejné úrovni či s nadřízeným. Při prosazování nových postupů (budeme hrát CETEH metodou „tábor hrou“) může snadno narazit na odpor celé pracovní skupiny nebo většiny jejich členů, kteří mohou projevovat tendenci držet se starých, osvědčených metod a vyhýbat se všemu novému a neprověřenému. S možným výskytem konfliktů je nutno počítat jak při plánování, organizování, rozmisťování spolupracovníků, tak při hodnocení, kontrole i odměňování. Vedoucí tábora je průběžně stavěn před úkol všem konfliktům předcházet anebo je efektivně a účelně řešit. Musí umět předcházet rozporům pramenícím z odlišných postojů a zájmů různých lidí či skupin. On je tím, který má překonávat dílčí pohledy jednotlivých pozicí a má sladit k dosažení společného cíle odlišné individuální a skupinové tlaky.

Vnitřní konflikty představují stav odehrávající se uvnitř jedince, jeho psychiky. Střetávají se tu apetence (pozitivní hodnoty, pohnutky, cíle) a averze (záporné hodnoty, pohnutky a cíle). Relativně nejlehčím typem konfliktu je střet dvou kladných vazeb - hodnot (apetence - apetence). Příkladem může být rozhodování o volbě jedné ze dvou nabízených pozic, např. vedoucí oddílu - člověk mající na starost průběh CETEH. Každá z nich nabízí řadu kladů, obě představují zajímavé a atraktivní příležitosti, přibližně stejně lákavé nabídky. Využít lze však pouze jednu z nich.

Častým typem konfliktu je střet kladné a záporné hodnoty. Typickým příkladem může být „souboj“ přitažlivého a odpudivého (např. zábava versus povinnost). Volba přitažlivého přináší bezprostřední libost, později však následují nepříjemné důsledky plynoucí ze zanedbané povinnosti. Odkládání obtížných úkolů a přesouvání nesnadných rozhodování na později bývá častým příkladem konfliktu. Někdy se váže k jedné hodnotě, která současně přitahuje i odpuzuje. Je lákavá, možné následky jsou však nebezpečné, pravděpodobná rizika velká (příkladem může být vznik intimního vztahu vedoucí s instruktorem). Konflikty vnitřní a vnější se velmi často prolínají, jedny zapřičiňují druhé a naopak. Je jisté, že lidé vyrovnaní, s minimem neřešených vnitřních konfliktů mívají zpravidla méně střetů se svým okolím. Mezilidské konflikty se naopak internalizují (zevnitř) a vedou i ke konfliktům vnitřním. Někteří lidé tvrdí opak, ale obdobně, jak to platí u stresů a frustračních situací, může mít také konflikt pozitivní roli. Takový konflikt označujeme jako mobilizující. Velké množství konfliktů nebo vážný konflikt přináší opačný, demobilizující efekt. Požadavek na prevenci konfliktů se vztahuje právě především k odstraňování, či lépe, předcházení destruktivních kolizí, k jejich vyloučení z mezilidských vztahů. Demobilizující, destruktivní konflikty jsou ničivé a rozkladné! Kalí klima, nesměřují ani neusilují o řešení problému, naopak problém prohlubují a rozšiřují. Cílem je porazit a pokořit protivníka. Jedna strana nenaslouchá druhé, emoce zahlušují rozum, útočí se všemi způsoby, kterými se lze druhého dotknout a ublížit mu, vytahují se staré problémy, řeč je poznamenána agresí, hrubostmi. Takto konfliktní komunikace nerespektuje v podstatě žádná pravidla, vše je dobré k porážce druhého a domnělé výhře (viz dále).

Součástí prevence konfliktů je předcházení sporům s osobami, které často konflikty svým jednáním vyvolávají, samy někdy spory aktivně vyhledávají nebo je vědomě či podvědomě vítají. Náleží k nim zejména:

- nevyrovnaní jedinci;
- lidé výbojní, útoční, výrazně dominantní, sobečtí, svalující vinu na druhé;
- labilní, vztahovační, vznětliví, náladoví, hysteričtí atp.

Více konfliktů je tam, kde je více zmaru, stresu a zklamání a kde útok přináší výhody. Klíč k předcházení zbytečným mezilidským konfliktům a snížení konfliktních situací na nejnížší možnou míru je v rukou vedoucího. Důležitý je již samotný způsob výběru a rozmístění do jednotlivých táborových funkcí, vyloučení konfliktních jedinců a tzv. klik. Preventivně působí vyvážení týmu, vedení orientované na tvorbu sounáležitosti (až oddanosti) členů ke skupině. Měl by sis stále připomínat, že nejlepší prevencí je dodržování přirozených zásad v řízení:

- jasně vymezit pracovní povinnosti a práva - přesně určit odpovědnost a pravomoc jednotlivých pracovníků;
- být objektivní, spravedlivý, nestranný v kontrole, hodnocení, odměňování atp.;
- otevřeně komunikovat, předávat jasné, srozumitelné informace a pokyny;

- seznamovat se se smyslem a cíli úkolů, podněcovat aktivitu a tvůrčí přístupy jedinců i celého týmu;
- naslouchat názorům podřízených, dbát na „zpětnou vazbu“;
- kritizovat věcně, uvážlivě, raději mezi čtyřma očima, nezapomínat na pochvalu, preferovat pozitivní přístup;
- být osobním příkladem v chování, které je žádáno od podřízených.

Zkušenost naznačuje, že tyto zásady nejsou zdaleka respektovány tak, jak by bylo žádoucí. Poměrně častou příčinou pracovní nespokojenosti jsou negativní povahové rysy či nevhodné formy jednání vedoucího a špatné mezilidské vztahy. Závažným problémem bývá, jestliže zdrojem konfliktů je právě sám vedoucí. Může vyvolávat konflikty přílišnou direktivitou až diktátorstvím, přeceňováním sebe a podceňováním okolí, vlastní agresivitou a nevyrovnaností. Jindy je příčinou konfliktů jeho vnitřní nejistota, váhavost, nakažení týmu vlastními obavami, strachy a úzkostí.

Množství konfliktů, ať už zjevných či skrytých, souvisí s mírou pracovní spokojenosti. Spokojenost či nespokojenost s vykonávanou prací je podmíněna více faktory a je ovlivněna celou řadou vlivů. Může se jednat o oblast práce, pozici, osobní preference atp.

Významným problémem bývá hodnocení, které zvláště nezřídka zapříčiňuje pracovní nespokojenost, zmaření výsledku a konfliktní situace. Příčinou nemusí být přítom sčítání pochval, ale poměr, vztah, vzájemné srovnání. Tam, kde jsou však chyby v hodnocení a odměňování zřejmé, mizí jak duch týmu, tak pracovní spokojenost. Narůstají pocity frustrace, „houstne“ atmosféra, množí se drobné střety, vedoucí ztrácí neformální autoritu a setkává se s otevřenou či skrytou nechutí až odporem. Spokojenost je podmíněna množstvím faktorů:

- povahou vykonávané práce;
- mírou samostatnosti při jejím vykonávání;
- stylem práce vedoucího, jeho odbornými a osobnostními kvalitami;
- „kariérou“ - postupem podle jasných regulí;
- vztahy uvnitř kolektivu, sociálním klimatem;
- vazbou a vztahy k dalším součástem organismu (oddílům, pionýrské skupině, ...);
- podmínkami, za nichž je práce vykonávána (je-li dlouho špatné počasí, situace se stává složitější).

Nespokojenost vždy vede ke konfliktům. I když prevence je nejlepším prostředkem, konfliktům se nikdy nelze zcela vyhnout a není to ani „zdravé“.

PAMATUJ!



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Aniž bychom chtěli doporučovat jejich umělé vytváření, konstatujeme, že bez konfliktů to těžko půjde. Ovšem velmi zdůrazňujeme, že nejde o jejich podněcování! Leč představa, že nejlepší vedoucí je ten bezkonfliktní a že je lepší střety zahlazovat - není šťastná. „Neexistence“ konfliktů spíše značí neřešení konfliktů, jejich odsouvání, což nelze donekonečna, a možná dílčí, ale neřešená kolize může postupem doby přerůst ve velkou srážku s opravdu zásadními důsledky v mezilidských vztazích (ale i provozních záležitostech).

Konstruktivní konflikt (tvořivá hádka)

Komu se pojem „tvořivá hádka“ jeví slabomyslně, mýlí se. Termín „konstruktivní konflikt“ jen vychází z představy, že střety jsou opravdu přirozenou součástí života a nelze je z něj vyloučit. Je však možné vést je způsobem, který nevede k roztržce a nevyvolá nepřátelství. Běžné kolize, s nimiž se setkáme v každodenním životě, mají často podobu destruktivní hádky. Snahou znesvářených stran je cokoli, jen ne řešení problému (i když spor mohl věcným problémem původně začít), hlavně dosažení vítězství nad protivníkem. Soupeř má být přemožen, ponížen, zdeptán. K tomu jsou dobré všechny dostupné prostředky. Na přetřes se vytahují staré, dávno odbyté věci, útočí se na slabá místa soupeře (každý nějaká má), kde je nejvíce zranitelný, napadán je v tom, čeho si nejvíce váží (víra, ideje a přesvědčení, autority, které uznává, rodinní příslušníci a blízcí přátelé atp.).

Konflikt má vždy emoční doprovod. V ničivé a rozvratné hádce ovšem převáží emoce nad rozumovým odůvodňováním zvláště zřetelně. Emoce uvolní kontrolu nad vyjadřováním a slovníkem, vyřčena jsou slova urážek a obvinění, která již nikdy plně nelze vzít zpět. Epilogem za totální porážkou soupeře je tzv. „tanec na mrtvole“ - zničený soupeř je vystaven následnému posměchu, pomluvě či ponížení (ode všech i neúčastněných). Vítězství v této hádce je však ve skutečnosti porážkou. Zisk, který „vítězi“ přináší, má i podobu nesmiřitelného nepřítele (možná na celý život).

DOPORUČENÍ:

Jeden z konfliktních momentů na táboře, kde se společně žije dvacet čtyři hodin denně, je tzv. rebelie. Není tím pochopitelně míněna nějaká otevřená vzpoura, ale ono rebelantství, které provází zcela přirozeně vztahy podřízenosti a nadřízenosti (zvláště u instruktorů). Je vždy otázkou, jak působivá má rebelie být, jak silnou ji lze připustit bez ohrožení dění na táboře (je-li totiž zvolena zarputile nekritická forma, obvykle je z toho malér).

Podstatné je si uvědomit, že rebelie je nespokojenost se současným stavem. Dále je nutné mít na mysli, že provází především „mladí“ (nejčastěji instruktory). Mladí mají totiž nejvíce sil něco měnit i za cenu, že se budou prodírat křovím místo pochodu na rovné cestě. Nic na tom, že křoví může zhoustnout do naprosté neprůchodnosti, zatímco cesta vede k cíli. Důležité bylo, že se to zkusilo, a v tom je i nesporné kouzlo rebelství. Nepřechází-li rebelství určitou míru únosnosti, je dobré ho vnímat spíše kladně. Zvláště, přijímá-li rebelant i jisté poučení (a je dobré si vzpomenout, jací jsme byli my sami ...).

Metoda konstruktivního konfliktu nabízí opak destruktivní hádky. Základní rysy jsou následující:

- Konflikt je přirozenou součástí života. Nebojme se ho.
- Cílem je řešení problému, ne porážka oponenta.
- Konflikt je třeba řešit otevřeně s dobrou přípravou, ale ne dlouho po vzniku problému.
- V konfliktu je třeba udržet emoce pod kontrolou.
- V průběhu konfliktu je nutno kontrolovat slovník, snažit se nevyslovit nic, co později nelze vzít jen tak zpět.
- V konstruktivním konfliktu dodržujeme pravidla „fair play“ - správné „férové“ hry v rámci pravidel.
- Zakázány jsou nečisté údery „pod pás“.
- Za ty jsou považovány výše uvedené nectnosti destruktivní hádky: vytahování starých problémů, které s řešením nesouvisí, útoky na to, čeho si druhý váží a co má rád, napadání a zesměšňování jeho slabín, skutečných či domnělých nedostatků a defektů, na něž je zvláště citlivý, „praní špinavého prádla“.

Konstruktivní konflikt vylučuje vítězný „tanec na mrtvole“. Pokud byly naše argumenty pádnější a přesvědčivější, nezdůrazňujeme naši pravdu a převahu, druhé straně je naopak nenásilně nabídnuta ústupová cesta. Konstruktivně řešený konflikt nevede k nepřátelství mezi oponenty a ponechává otevřené dveře k dalším jednáním a spolupráci.

12. VLIVY RODINY A OKOLÍ

Vliv rodiny a nejbližšího okolí na jedince je největší v raných fázích lidského života, kdy dochází k získávání základních informací o světě. Dítě se učí od rodičů, co je správné a co není, a má možnost pocítit lásku a svou užitečnost. Pokud je toto období harmonické, má dítě většinou dobré předpoklady do života. Ale harmoničnost tohoto období je závislá i na vnitřních dispozicích, na psychických vlastnostech, se kterými přichází dítě na svět, a které se mohou, ale také nemusí, projevit (právě v závislosti na vlivu prostředí).

V dnešní době přibývá kariéristických rodičů, kteří nemají na děti čas, i rodičů, kteří se nedokáží mezi sebou dohodnout. Rozvody jsou dnes běžnou záležitostí, mnoho dětí má právě díky nim velmi členitou rodinu, získává nové rodiče, nové sourozence, čímž ale ztrácí své pevné místo. Pokud dojde k rozvodu, když jsou děti v předškolním a školním věku, má to zpravidla velký vliv na jejich psychiku, často i na školní prospěch, jehož náhlé zhoršení může být varovným signálem i pro vedoucího, který se pak nemusí ani moc vyptávat, spíše dítěti pomáhat. Ze zkušenosti víme, že po ztroskotání rodinných jistot se některé děti upínají jako k jediné jistotě ke kamarádům ve svém oddíle i k vedoucím. Jaký

je vztah dítěte k rodičům se lidem, kteří rodinné poměry neznají, těžko zjišťuje. Dítě ale může být velmi citlivé, když se někdo, byť nevědomky, dotkne v hovoru tématu rodina. Je proto dobré, aby vedoucí věděli, že některé dítě má problémy v rodině, a vyhnuli se tak trapným chvilčkám (nemusí jít jen o rozvod, z nejrůznějších důvodů se stává, že některý rodič předčasně zemře).

Škodlivé vlivy

Během školního roku je dítě vystaveno mnoha škodlivým vlivům z okolí, kterým může i podlehnout, a leckdy se to stává, často z různých psychologických důvodů - frajerství, napodobování idolu apod.

Nejrozšířenější rizikové chování u dětí je kouření a alkoholismus, čím starší děti, tím častěji se s nimi u nich můžeme setkat. Proto by mělo být v táborovém řádu i v informacích pro rodiče před táborem důrazně řečeno, jak bude užívání (nebo jen přechovávání) cigaret nebo alkoholu na táboře potrestáno. K odhalení těchto látek nám na táboře slouží především bodování pořádku, které by mělo být ze strany toho, kdo boduje, důkladné, ale také všímavost vedoucích - časté odcházení dětí z dohledu, pach tabákového kouře, atd. Zaznamenali jsme ale také, že parta dospívajících kluků si zakopala láhev s alkoholem kousek za táborem a k jeho popíjení si vytvořila dokonce i jakýsi tajný rituál.

Na táboře, kde žije skupina dětí relativně dlouhou dobu spolu odtržena od světa, máme příležitost dětem ukázat, že i bez kouření, pití alkoholu či jinak užívaných drog je život možný.

Použitá literatura:

- 1) HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. Velký psychologický slovník. Vyd. 4., V Portálu 1. Praha: Portál, 2010, 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
- 2) Rampouchová, J. Pedagogika a psychologie - pracovní sešit. Pionýr ČR, Praha 2000
- 3) PRŮCHA, Jan. Moderní pedagogika. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013, 483 s. ISBN 978-80-262-0456-5.

Vydala: Jihomoravská krajská organizace Pionýra pro vnitřní potřebu
Údolní 58a, Brno 659 88, www.jmpionyr.cz
Publikace vydána v rámci projektu Pojd'me spolu hrazeného z ESF

Prošlo jazykovou korekturou, neprodejné.

© Brno 2015

1. vydání