

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Ústav sociálních studií

**Faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním
táboře**

Diplomová práce

Autor: Anna Hažová
Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika
Vedoucí práce: Mgr. Iva Junová, Ph.D.
Oponent práce: Mgr. Eva Janouchová

Zadání diplomové práce

Autor: Anna Hažová

Studium: P16P0674

Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Název diplomové práce: **Faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním táboře**

Název diplomové práce A): Factors influencing operations of the main leader at a summer camp

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tato práce se zaměřuje na pozici hlavního vedoucího na letním táboře. Cílem diplomové práce je na základě odborných pramenů popsat a analyzovat faktory, které ovlivňují činnost hlavních vedoucích letních táborů. V úvodních kapitolách jsou vymezeny pojmy vztahující se k letnímu táboru a osobě hlavního vedoucího. Dále jsou popsány moderní trendy v sociální pedagogice. Ve výzkumném šetření je zjišťováno, jakými způsoby se hlavní vedoucí připravuje na činnost na letním táboře a jaké faktory ho ovlivňují. Vzhledem k cíli práce je zvolena kvalitativní výzkumná strategie, a to metoda rozhovoru s pomocí návodu a následná analýza dat pomocí otevřeného kódování dle zakotvené teorie.

BEROUŠEK, P. Rádce pořadatelům a vedoucím dětských táborů jako zotavovacích akcí pro děti. Vyd. 1. Praha: Sondy, 2005. 168 s. ISBN 80-86846-05-9. KAPLÁNEK, M. Volný čas a jeho význam ve výchově. Vyd. 1. Praha: Portál, 2017. 207 s. ISBN 978-80-262-1250-8. KRTIČKA, K. a spol. Děti, vedoucí, volný čas. Vyd. 1. Praha: IDM MŠMT, 2004. 120 s. ISBN 80-86784-06-1. PÁVKOVÁ, J. Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. 221 s. ISBN 978-80-7367-423-6. Perspektivy sociální pedagogiky v 21. století. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 395 s. ISBN 978-80-7435-407-6.

Zadávací pracoviště: Ústav sociálních studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Iva Junová, Ph.D.

Oponent: Mgr. Eva Janouchová

Datum zadání závěrečné práce: 16.12.2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a zároveň jsem uvedla všechny použité prameny a studovanou literaturu.

V Hradci Králové dne

.....

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Ivě Junové, Ph.D. za trpělivost, cenné rady a připomínky. Dále děkuji Mgr. Petře Voborníkové za podporu a korekturu práce.

Anotace

HAŽOVÁ, A. *Faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním táboře*. Hradec Králové, 2024. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové. Pedagogická fakulta.

Diplomová práce se zabývá osobou hlavního vedoucího na letním táboře, zvláště faktory, které hlavního vedoucího ovlivňují. V úvodních kapitolách je vymezen letní tábor, jeho možné podoby, legislativní rámec, organizační struktura, znaky dobrého tábora, osoba hlavního vedoucího, jeho povinnosti a kompetence. Následně je zařazena kapitola o sociální pedagogice, jejích metodách a způsobech práce a propojení táborové činnosti. Dále práce popisuje změny táborové činnosti při a po epidemii nemoci Covid-19. Výzkumné šetření mapuje a popisuje stav vnějších a vnitřních faktorů ovlivňujících činnost osob v pozici hlavního vedoucího.

Klíčová slova: letní tábor, hlavní vedoucí, vnější faktory, vnitřní faktory

Annotation

HAŽOVÁ, A. *Factors influencing operations of the main leader at a summer camp*. Hradec Králové, 2024. Bachelor Degree Thesis. Univerzity of Hradec Králové. Faculty of Education.

The diploma thesis deals with the person of the main leader at the summer camp, especially the factors that influence the main leader. The introductory chapters define the summer camp, possible forms, legislative framework, organizational structure, signs of a good camp, the person of the main leader, his duties and competences. Subsequently, a chapter on social pedagogy, methods of work and the connection of camp activities is included. Furthermore, the work describes changes in camp activities during and after the Covid-19 epidemic. The research survey maps and describes the state of external and internal factors affecting of the main leader.

Key words: summer camp, main leader, external factors, internal factors

Obsah

Úvod	8
1 Letní tábor	10
1.1 Vymezení pojmu a funkce tábora	10
1.2 Dělení táborů	12
1.3 Organizační struktura tábora	15
1.4 Znaký dobrého tábora	17
2 Hlavní vedoucí	20
2.1 Povinnosti hlavního vedoucího	21
2.2 Osobnost a kompetence hlavního vedoucího	25
3 Sociální pedagogika v kontextu táborové činnosti	29
3.1 Metody a způsoby práce s dětmi na táboře	31
3.2 Využití poznatků sociální pedagogiky	36
4 Změny táborové činnosti v době covidové a po ní	42
4.1 Hygienické požadavky	43
4.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci s dětmi	44
4.3 Ochrana osobních údajů	45
4.4 Letní dětská rekreace v letech 2018 až 2023	46
5 Výzkumné šetření	48
5.1 Cíl výzkumného šetření, výzkumný problém, výzkumné otázky	48
5.2 Metody použité v empirické části diplomové práce	48
5.3 Charakteristika časového průběhu, místa výzkumného šetření a výzkumného vzorku	51
5.4 Výsledky kódování a analýzy rozhovorů	53
5.5 Shrnutí výsledků výzkumného šetření	71
Závěr	75
Seznam použitých zdrojů	76
Seznam dalších pramenů	80
Seznam tabulek a grafů	81
Seznam příloh	82

Úvod

Tábory mají v České republice již dlouhou tradici. Každoročně vyjíždí na tábor tisíce dětí a působí na nich také tisíce vedoucích. Tábory jsou u nás nedílnou součástí letních prázdnin, kdy rodiče využívají nabídek různých organizací, aby byl volný čas jejich dětí vyplněn smysluplnou činností, děti měly možnost zažít dobrodružství a strávily několik dní v přírodě. Hlavní vedoucí je pak ta osoba, na kterou se rodiče obracejí a které věří, že se postará o jejich děti.

Tématem této práce jsou faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním táboře. Výběr tohoto tématu je vázán na mé osobní bohaté zkušenosti s táborovou činností. Na tábory jsem jezdila už v dětství a od 10 let jsem docházela do dětského oddílu, kde tábor byl vyvrcholením celoroční činnosti. V této organizaci jsem pozíčně stoupala. Jako oddílový vedoucí nebo zdravotník jsem jezdila na různé tábory s různými organizacemi. Následně jsem také pořádala vlastní tábory, ne však zotavovací akce. Momentálně v naší obci pořádám příměstské tábory. Osobu hlavního vedoucího vnímám jako stěžejní pro dobré fungování samotného tábora.

Myslím, že mnoho oddílových vedoucích má ambice nebo schopnosti pro výkon funkce hlavního vedoucího. Co je ale potřeba, aby tuto pozici mohli zastávat? Co je může překvapit? Jak se nejlépe na takovou funkci připravit? Jak vést tým vedoucích?

Cílem této diplomové práce je zhodnotit faktory, které ovlivňují činnost hlavního vedoucího na letním táboře. Na základě vymezeného tématu a stanoveného cíle byl formulován vědeckovýzkumný problém, kterým jsou faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním táboře. Cílem výzkumného šetření je zmapování a popsání stavu vnějších a vnitřních faktorů ovlivňujících činnost osob v pozici hlavního vedoucího. Výzkumné šetření je realizováno na základě techniky polostrukturovaného rozhovoru.

Stanovená pracovní otázka zní: Co ovlivňuje hlavního vedoucího při výkonu jeho funkce na letním táboře? Stanovená ústřední hypotéza je: Hlavní vedoucí letního tábora je při své činnosti ovlivňován vnějšími a vnitřními faktory.

Tábory a záležitostmi okolo nich se zabývalo již velké množství autorů. Obecně můžeme uvést autory jako Harmach (2004), Rampouchová, Stolař, Tomčala, Valenta (2005). Opomenout nelze *Velkou knihu o táborech*, která je velice obsáhlá a přehledná. Táborovou legislativou se zabýval Nejedlý (1993), Filouš (2006). Zmínku o legislativě lze nalézt téměř v každé obsáhlejší knize pojednávající o táborech, např. Burda, Šlosarová (2008). K dětským táborům patří samozřejmě různé hry a aktivity, které jsou také zpracovány ve velkém množství publikací – např. Neuman (1998), Doležalová

(2004), Kučera, Klusák (2010), k tomu jsou pak zpracovány různé brožury s etapovými hrami Coufal (2014), Volák, Nedvědová (2010), zážitkové programy Hanuš, Chytilová (2009), Pelánek (2010). Nyní jsou vydávány spíše v elektronické podobě. K přípravě táborů nebo vedoucích se vyjadřují Hvězdová (1991), Nejedlý (1992). Tématem vedení týmu a řešením konfliktů se zabývá Krüger (2004), Daigeler (2008), Palmínek (2008, 2009). Jak poznat dobrý tábor se můžeme dočíst na mnoha webových stránkách různých organizací, např. Česká rada dětí a mládeže, Pionýr, Modré lvíče. Pávková (2001, 2008), Kaplánek (2017) jsou autoři písíci o pedagogice volného času, Pospíšil (2023) reaguje na nové výzvy pro sociální pedagogiku a pedagogiku volného času v kontextu hodnot.

Přínos mé práce spatřuji v popsání základní problematiky táborů, zvláště z pohledu hlavního vedoucího. V práci ukazují faktory, které mohou hlavního vedoucího tábora ovlivnit. Pokud si těchto faktorů bude hlavní vedoucí vědom, bude se moci lépe na svou funkci připravit. Dále je v práci popsán ideál vlastností a schopností hlavního vedoucího, o který by měl každý usilovat.

1 Letní tábor

V České republice existuje mnoho různých organizací nebo i jednotlivců, kteří pořádají letní či jiné tábory. Na všech táborech je potřeba osoba, která tábor řídí, tedy hlavní vedoucí tábora. Stejně jako jsou různé organizace, jsou i různé varianty, jak daný tábor může vypadat. Jsou však základní náležitosti, které je potřeba splnit. Aby rodiče vybrali ten nejvhodnější tábor pro své dítě, je potřeba se alespoň orientačně seznámit s tím, jaké možnosti táborů jsou nabízeny a jak poznat, že je tábor na dobré úrovni.

1.1 Vymezení pojmu a funkce tábora

Téměř každý má o táboře nějakou představu, jak vypadá, co se tam děje, kolik je tam lidí. Existuje mnoho typů tábora. Legislativně není pojem tábor vymezen v konkrétním právním předpisu. V zákoně o ochraně veřejného zdraví je ovšem definice a podmínky konání zotavovací akce, pod kterou většina táborů spadá. Letní tábor takto tedy musí za splnění podmínek být chápán. „*Zotavovací akcí je organizovaný pobyt 30 a více dětí ve věku do 15 let na dobu delší než 5 dnů, jehož účelem je posílit zdraví dětí, zvýšit jejich tělesnou zdatnost, popřípadě i získat specifické znalosti nebo dovednosti.*“ (Zákon č. 258/2000 Sb. v platném znění, o ochraně veřejného zdraví, § 8, odstavec 2) Zotavovací akcí může být také školní akce jako je škola v přírodě nebo lyžařský výcvik. Proto není možné definovat tábor přímo jako zotavovací akci.

Letní tábor můžeme tedy definovat takto:

- organizovaný pobyt v době letních prázdnin delší než 5 dnů
- počet účastníků je 30 a více
- věk účastníků je 15 let a méně (včetně dětí věku 15 let v témže roce konání tábora).

Pro organizace (např. Skaut, Pionýr, Sokol, Český svaz ochránců přírody, církevní společenství), které pracují soustavně s dětmi, je tábor vyvrcholením jejich celoroční činnosti. „*Nedílnou součástí činnosti řady organizací je pořádání zimních i letních táborů pro děti a mládež. MŠMT podporuje tyto pobytové akce, pokud jsou vyvrcholením pravidelné celoroční práce s dětmi a mládeží.*“ (MŠMT, dostupné na: <https://www.msmt.cz/mladez/letni-tabory-2>)

Tábor je pro děti nevšedním zážitkem, je to něco nestandardního. Jedná se o specifické trávení volného času, kdy se ve společném čase a prostoru skupina dětí a

dospělých učí novým dovednostem, aktivně odpočívají, navazují sociální vztahy, využívají své schopnosti a zdokonalují je, učí se spolupráci. Volný čas je doba, kdy není nutné plnit práci a povinnosti a nemusíme reprodukovat síly. (Průcha, Walterová, Mareš, 2013) Je to tedy takový čas, kdy se můžeme o svých činnostech dobrovolně rozhodovat, máme z takových činností radost a přináší nám uspokojení.

Přínos táborů můžeme spatřovat v rozvoji účastníků v mnoha směrech. Aby k tomu mohlo docházet, je důležité stanovit cíle výchovy. Bez nich by výchova ve volném čase postrádala smysl. (Kaplánek, 2017) Výchova má vždy směřovat k něčemu, co přesahuje aktuální stav jedince. Je to proces formování osobnosti a hledání optimálního způsobu života a rozvoje maximálního potenciálu člověka. K tomu nám pomáhají i hodnoty a jejich vývoj. Snaha zdokonalování od aktuálních hodnot k hodnotám referenčním. Aktuální hodnoty jsou vyjádřením skutečných a nynějších hodnot. Referenční hodnoty jsou ty, které ukazují, jaký by člověk chtěl být ve vztahu k sobě samému, k ostatním lidem, k přírodě, ke světu. (Pospíšil, 2023)

Pávková (2001) dělí funkce výchovy mimo vyučování, tedy výchovy ve volném čase na:

- *výchovně-vzdělávací*

Pestré a zajímavé činnosti na táboře děti motivují k získávání nových vědomostí, dovedností a návyků. Rozvíjí jejich poznávání a vedou je k celoživotnímu vzdělávání. Pomocí her a aktivit je možné účastníky usměrňovat, kultivovat, uspokojovat jejich potřeby a zájmy a formovat žádoucí postoje a etické myšlení.

- *zdravotní*

Režim dne je připraven tak, aby pomáhal vytvářet zdravý životní styl - pobyt venku v přírodě na čerstvém vzduchu s dostatkem pohybových aktivit, správný stravovací režim, dodržování základní hygieny.

- *sociální*

Činnost na táboře vede děti k utváření nových bohatých sociálních vztahů. Je zde prostor pro rozvoj sociálních kompetencí, pro využití a zlepšení komunikativních dovedností a pro pochopení společenských zvyklostí, pravidel chování.

- *preventivní a rozvojová*

Každé výchovné působení musí být multidimenzionální, musí tedy obsahovat rozvojovou i preventivní složku. Je potřeba poskytnout bezpečný prostor a pomoci s osobnostním růstem. Prevence se dělí na 3 roviny: primární (zaměřená na celou

populaci), sekundární (zaměřená na jedince ohrožené negativními jevy), terciární (léčení nebo zabránění recidivy u jedinců, kteří již byli negativními jevy zasaženi).

Jiným rozdělením funkce tábora je na výchovnou a zotavovací úlohu. Výchovná úloha spočívá v aktivním působení na účastníky v souladu s psychologickými a pedagogickými zásadami. Důležitost je také kladena na dosažený vývojový stupeň účastníků. Zotavovací úlohou je pobyt na čerstvém vzduchu, relaxace, zvýšení pohybu, a tedy i fyzické kondice. Je to velká změna oproti sedavému způsobu výuky ve škole. (Nejedlý, 1992)

Tyto funkce však nepůsobí pouze na účastníky tábora, ale i na vedoucí a všechny osoby podílející se na chodu tábora. Pro mnohé je to příležitost k velkému osobnostnímu rozvoji, k navázání a utužování sociálních vztahů. Mohou předávat své dovednosti, zdokonalovat je. Stávají se vzorem pro jiné, což je pozitivní tlak k posouvání hodnot optimálním směrem. Často je pobyt a práce na táboře relaxací nebo únikem z reálného světa, kdy není třeba řešit běžný život.

1.2 Dělení táborů

Tábory je možné dělit mnoha způsoby z různých hledisek. Mají různé formy a dá se na ně nahlížet mnohými způsoby. Klasifikaci tedy provedeme pomocí různých úhlů pohledu jako je například délka trvání, složení účastníků, místo konání, roční období konání. Jednotlivá hlediska se pak mohou různě prolínat.

- **Hledisko ročního období konání tábora**

Toto hledisko se dá rozdělit přímo podle ročního období, ale ještě lépe podle školních prázdnin. Jedná se o tábory zimní, jarní, velikonoční, letní a podzimní. Většina letních táborů je delší než týden. Ostatní jsou pak vzhledem ke konání v době školních prázdnin obvykle kratší. Veškeré činnosti a program je upravován podle ročního období a přírodních okolností.

- **Hledisko délky trvání**

Podle délky trvání lze tábory rozdělit do 3 skupin – na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. **Krátkodobé** tábory můžeme specifikovat intervalem v délce 5–7 dnů. Obvykle však trvají týden. **Střednědobé** tábory se vyznačují délkou 8–14 dnů. Nejčastěji se v této skupině setkáme s tábory trvajících 10 nebo 14 dnů. **Dlouhodobé**

tábory trvají více než 14 dnů. Momentálně jich je nejméně. Většina organizací přešla z třítydenních táborů na dvoutýdenní a dělají případně více turnusů po sobě.

Speciálním případem může být tábor, který má méně než 5 dnů. Nejedná se tedy o zotavovací akci. Zákon takový tábor specifikuje jako *Jinou podobnou akci pro děti*. Pořádání takového organizovaného pobytu nemusí splňovat zákonné podmínky pro zotavovací akce. Je ovšem důležité „zajistit hygienicky nezávadný stav zařízení, zásobování akce pitnou vodou v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem pro zotavovací akce a účast pouze fyzických osob, které splňují podmínky stanovené v § 10 odst. 1 a 3.“ (Zákon č. 258/2000, § 12) Fyzické osoby jako dozor a zdravotník musejí být k této činnosti zdravotně způsobilé. „Fyzické osoby činné při stravování musí splňovat požadavky stanovené pro výkon činností epidemiologicky závažných.“ (Zákon č. 258/2000, § 10) Doporučení pro tyto akce je plnění požadavků pro zotavovací akce.

- **Hledisko místa konání tábora**

Základně lze tábory rozdělit na pobytové, putovní a příměstské. „**Pobytové tábory** se vyznačují zejména stálostí prostředí, ve kterém se realizují.“ (Velká kniha o táborech, 2022, s. 202) Výhodou těchto táborů je znalost prostředí a okolí tábora a možnost využívání velkého množství materiálu, který je uskladněn v místě konání tábora. Rozdělit je dále můžeme podle způsobu ubytování na tábory se základnou v pevných objektech, v chatkách nebo se stanovou základnou (většinou stany s dřevěnou podsadou). **Putovní tábory** se vyznačují přesunem a noclehem téměř každý den v jiné základně. Na klasickém putovním táboře se na základně, tábořišti, ubytování tráví pouze čas nutný k odpočinku a následně se pokračuje dál ve vytyčené trase. Možností je více a lze využít také jednu základnu, ze které se každý den vyráží na putování, které nemusí být dopředu naplánované, k večeru se vrací zpět na základnu. Takový putovní tábor se označuje jako hvězdicový. Jako příklad putovního tábora uvedu vodácký, cyklistický, pěší. **Příměstské tábory** jsou specifické svou formou, kdy se jedná o zajištění programu po část dne bez ubytování. Tyto tábory nejsou zotavovací akcí. Jejich obvyklá délka je 5 dní. Na přípravu a organizaci je tento typ tábora nejsnazší. Často je to vhodná varianta pro menší děti. Jsou pořádány jako nabídka vhodného trávení volného času dětí a pro rodiče je to také určitá forma hlídání dětí. Protože se tyto tábory většinou konají nedaleko bydliště dětí a účastníci se odpoledne vracejí domů, je náročnější navodit táborovou atmosféru, namotivovat je a zaujmout.

Dalším rozdělením podle místa konání jsou na tábory **tuzemské** a **zahraniční**. Zahraniční tábory mohou být různé – putovní po horách, vodácké, často se však jedná o pobyty u moře. Takové tábory jsou na organizaci složité a vyžadují hodně zkušeností.

- **Hledisko počtu účastníků**

Podle počtu účastníků je možné tábory dělit na malé, střední a velké. Konkrétní počty účastníků tohoto dělení táborů ovšem nejsou jednotné. U různých autorů se liší. Jako **malé** můžeme brát takové tábory, které mají do 30 účastníků. Takový tábor není zotavovací akcí a spadá do specifikace *Jiná podobná akce pro děti*. Malé tábory mají výhodu v navázání užších vztahů mezi účastníky i personálem, lze lépe reagovat na individuální potřeby účastníků, program lze lépe přizpůsobit, pro vedoucího je příprava a organizace jednodušší. **Střední** tábory mají od 30 do 80 účastníků a **velké** tábory nad 80 účastníků. Velké tábory otvírají větší možnosti navázání vztahů, takže není nutné vycházet se všemi, program pro jednotlivé skupiny se může prostřídávat a je tedy využit vícekrát, je k dispozici větší počet lidí pro nezbytné pracovní činnosti na táboře, lépe se zařazují kolektivní hry, protože zde není omezení počtem. Příprava a organizace velkého tábora je náročná. (*Velká kniha o táborech*, 2022)

- **Hledisko věku účastníků**

Většina táborů je pořádána jako zotavovací akce, takže účastníci jsou ve věku do 15 let. Nejčastěji to jsou účastníci ve věku povinné školní docházky. Objevují se však i speciální tábory – pro předškolní děti (již ve věku od 2 let), pro rodiny s dětmi, pro mladistvé (od 18 do 26 let), dokonce i pro seniory.

- **Hledisko zaměření tábora**

Většina táborů je pořádána jako **tradiční tábory**, které se věnují všestrannému rozvoji účastníků. Často mají ústřední téma, které slouží jako motivace při programu. Programovým doplňkem může být celotáborová etapová hra. „*Celotáborová etapová hra*“ se používá jako *vžitý terminus technicus pro jednotný, uzavřený programový systém, spojený centrální motivací a dělený do několika etap. Etapy jsou rozloženy nejméně do 1/3 doby trvání tábora.*“ (Pionýr, dostupné na: <https://www.pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/cth/>) **Netradiční tábory** mají obvykle jednostranné zaměření jako například: koňský tábor (péče a jízda na koních), airsoft

camp (makety pravých zbraní, boj), kuchařský, taneční, umělecký tábor, tábor zaměřený na horolezectví ...

- **Hledisko složení účastníků**

Složení účastníků může být natolik různorodé, že není možné z tohoto hlediska určit jednotné dělení. Pokud se podíváme na tábor z hlediska pohlaví účastníků, je možné rozdělit ho na dívčí, chlapecké nebo smíšené. Složením účastníků z hlediska věku tábory dělíme na věkově sourodou skupinu (účastníky tábora tvoří osoby stejné věkové skupiny – např. předškolní věk, mladší školní věk, starší školní věk, adolescenti) a věkově smíšenou. Dalším pohledem je integrace dětí z etnických menšin, z dětských domovů, se speciálními potřebami, dětí nadaných, dětí ohrožených sociálním vyloučením... Z tohoto pohledu se tábory dají rozdělit na běžné (účastníky tvoří děti z běžné populace), integrované a ozdravné. Integrovaný tábor je takový, kdy je mezi účastníky začleněno alespoň 20 % dětí z rizikových skupin, se speciálními potřebami nebo z dětských domovů. Ozdravné pobyty jsou speciálně určené pro děti oslabené nebo děti se zdravotním postižením. (Háp, Formánková, Bank-Navrátková, Weisser a kol., 2014)

Účastníky mohou tvořit děti, které navštěvují nějaký oddíl, spolek a znají se. Nebo naopak je to skupina dětí, které se vidí poprvé a vůbec se neznají. Případně kombinace obojího, kdy většinou část účastníků tábora tvoří děti, které se znají z celoroční činnosti, a tábor je doplněn o děti neznámé. Pro tyto „neznámé“ děti může být zařazení do kolektivu náročnější a jejich začlenění záleží na atmosféře tábora a otevřenosti ostatních účastníků. (*Velká kniha o táborech*, 2022)

1.3 Organizační struktura tábora

Organizační struktura se může lehce lišit v závislosti na konkrétních organizacích pořádajících tábory. Některé funkce mohou být sloučeny. Ovšem daná osoba si musí být vědoma všech povinností a odpovědnosti.

Letní dětský tábor je zřizován **provozovatelem** neboli **zřizovatelem**, který navrhuje vznik tábora, zajišťuje primární funkce a spolupracuje s hlavním vedoucím tábora. Jde o osobu, která má hlavní odpovědnost za to, že tábor probíhá bez problémů a je organizován v souladu s aktuálně platnou legislativou. Provozovatel může delegovat svá práva, ale i povinnosti na jinou osobu, obvykle to je **hlavní vedoucí**

tábora. Ten pak ručí za správný průběh, vykonává velké množství pracovních činností, organizuje, plánuje a realizuje celý tábor. Provozovatel může být stejnou osobou jako hlavní vedoucí tábora. Tábor je možno taktéž realizovat pod záštitou některé organizace, která je zacílena na organizování a provozování letních dětských táborů. Pokud se však zřizovatel rozhodne, že nevyužije pomoc specializované organizace, pak se musí potýkat s nevýhodou, že odpovídá za každý nedostatek a nesoulad, je odkázán pouze na vlastní zdroje a nemá vybudované dobré jméno na veřejnosti. Na druhou stranu je však výhodou, že samostatná organizace tábora je pouze v rukou zřizovatele, ten není omezován pravidly zaštiťující organizace. (Mrnušík, dostupné na: https://is.muni.cz/th/umk49/Prirucka_HVT.pdf)

Na organizaci a fungování letního dětského tábora se podílí celý tým pracovníků, přičemž každý z nich má stanovené určité role a funkce. Pozice hlavního vedoucího tábora je podrobněji popsána v následující kapitole. V přímém a neustálém kontaktu s dětmi jsou: oddílový vedoucí, sportovní vedoucí, programový vedoucí, zdravotník, popř. také praktikant. **Oddílový vedoucí** je osoba starší 18 let, je obvykle zodpovědný za určenou část účastníků tábora, tedy oddíl. Často má také za úkol připravovat program pro svůj oddíl, případně nějaké další aktivity. **Sportovní vedoucí** je obvykle starší 18 let. Je to osoba, která nemá svůj oddíl a je k ruce při přípravě a realizaci sportovního programu. Pozice osoby ve věku 15–18 let, který již na táboře není jako účastník a vykonává zde obdobné činnosti jako oddílový vedoucí, ovšem se sníženou odpovědností, může mít různé názvy – nejčastěji **praktikant** nebo **instruktor**. Tato pozice je jakýmsi předstupněm oddílového vedoucího. Praktikant může nabírat zkušenosti, nejsou na něj kladeny tak velké nároky, ale již se mu dává dostatečná zodpovědnost – např. příprava a realizace kratších programových aktivit, vedení týmu účastníků. V mnoha organizacích (např. skaut, pionýr) jsou praktikanti vybíráni z účastníků tábora, protože si organizace chce vychovat nástupce. **Programový vedoucí** je taková osoba, která je zodpovědná za programové činnosti tábora. Často je tato pozice spojená s hlavním vedoucím tábora. Někdy je programový vedoucí posuvná pozice, kdy je za táborový program zodpovědný vybraný oddílový vedoucí během jednoho dne. Následný den je programovým vedoucím někdo další. Další variantou je zvolení zcela samostatného programového vedoucího, který nemá na starost péči o žádné účastníky. Jeho zcela stěžejní náplní činnosti je vymýšlení a realizace táborového programu.

Zdravotník musí být přítomen na každé zotavovací akci. Je povinen vést zdravotní deník, kontrolovat dokumentaci účastníků, kontrolovat vybavení lékárničky, seznamovat vedoucí se stavem účastníků, ošetřovat účastníky i zaměstnance a průběžně sledovat jejich stav, vydávat léky, kontrolovat hygienické podmínky. Zdravotník zotavovacích akcí musí splňovat kvalifikační podmínky pro výkon této funkce. (Vyhláška č. 185/1990 Sb., *vyhláška ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí České republiky o zotavovacích a jiných podobných akcích pro děti a dorost*)

Dále zde působí pracovníci, kteří jsou také velmi důležití, avšak jejich činnost nespočívá v přímé péči o děti. Může se jednat o kuchaře, pomocného kuchaře, hospodáře, pracovníka vykonávajícího úklidové práce, technika. Často také jedna osoba vykonává více funkcí nebo se funkce posouvá. Na mnohých táborech je stále pozice **denní vedoucí tábora**, DVT. Je to oddílový vedoucí, který má po celý den službu i se svým oddílem. Z oddílu jsou vybráni účastníci, kteří nahrazují pomocného kuchaře (např. loupou brambory, krájí zeleninu, myjí nádoby) nebo pracuje celý oddíl. DVT má na starost úklid tábora, vynášení košů, doplňování pitného režimu, někdy i úklid sociálního zařízení. Aby byl tábor skutečně správně organizovaný, měly by zde být zastoupeny v určité míře veškeré jmenované pracovní pozice. Ne všechny jsou přirozeně přítomné na každém táboře, podle legislativy jsou některé funkce povinné, jiné však jsou nadstandardem.

Nadřízenou osobou všem pracovním pozicím na táboře je hlavní vedoucí tábora. Ten je odpovědný provozovateli tábora. Všichni zaměstnanci jsou si rovni, jsou na stejné úrovni a všichni shodně podléhají hlavnímu vedoucímu. Jeho práce je nejnáročnější, je velmi odpovědná, avšak také spojena s největší finanční odměnou a prestiží. (*Velká kniha o táborech*, 2022)

1.4 Znaky dobrého tábora

V současné době je nabízeno široké veřejnosti velké množství letních táborů pro děti, které jsou zaměřeny na určitá témata. Tato témata jsou různorodá a obvykle odpovídají aktuálním trendům ve společnosti. Tábory nabízí různé typy ubytování, programů pro děti, kvality stravování, přístupu k výchově a péči o děti. Pro rodiče může být náročné zvolit vhodný tábor pro své dítě.

Dobrý letní tábor je možno poznat podle několika znaků. Prvním je **komunikace provozovatele a hlavního vedoucího s rodiči a veřejností** ještě před konáním tábora.

Správně organizovaný a plánovaný tábor uvádí všechny potřebné informace, zveřejňuje fotografie z ubytování, nabízí základní data o vedoucích, kteří budou s dětmi pracovat. Rodiče mají možnost se dotazovat a všechny dotazy jsou rychle odpovězeny. Cena tábora odpovídá realitě, není přemrštěná, ale ani podezřele nízká. V ceně je obsažena taktéž doprava, vstupy na celodenní výlety a další akce. Důležité také je, aby děti byly v rámci tábora pojištěny, přičemž pojištění by mělo být v ceně tábora a rozsah pojištění by měl být dostačující.

Na táboře by měly být vždy **dodržovány veškeré hygienické předpisy, zákony a normy**. V případě, že se tábora účastní třicet a více dětí, pak musí být tábor provozovatelem nahlášen na okresní hygienickou stanici. Tábor má povinnost se řídit veškerými vyhláškami, které upravují oblast ubytování, hygienických norem, vaření a stravování, zdravotní péče apod. S tím také souvisí vhodné prostory a příjemné prostředí, které je přínosné pro odpočinek a zdraví dětí. Vyhovující prostor je ovšem i individuální záležitostí – měl by také odpovídat programu i věkovému složení dětí (stanové tábory jsou vhodnější pro starší děti a vyvolávají pocit dobrodružství, pro alergiky bude vhodnější vybírat ubytování v chatce či v budově). (Pionýr, dostupné na: [https://pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/osmero/.](https://pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/osmero/))

Na táboře se vždy nachází **zdravotník, který je dostatečně kvalifikovaný a vede zdravotní dokumentaci**. Od dětí, které jedou na tábor, je vždy vyžadováno prohlášení o bezinfekčnosti. Zdravotník by se měl aktivně zajímat o zdravotní problémy dětí, o léky, které děti užívají, o případné duševní potíže, na které je třeba dbát. Je také třeba pracovat s možností výskytu infekčního onemocnění na táboře.

Tábor musí být bezpečný, což znamená, že jsou nastavena pravidla, která souvisí se zásadami bezpečnosti, všichni zaměstnanci jsou proškoleni v oblasti bezpečnosti a děti jsou pod jejich neustálým dozorem. Tábor má stanovený řád, se kterým jsou seznámeni nejen pracovníci, ale taktéž všichni účastníci. Tento řád všichni bez výjimky a za každé situace respektují. Řád pracuje také s možnými mimořádnými situacemi nebo okolními vlivy, které mohou snížit úroveň bezpečnosti (např. tábor leží v blízkosti potoka a při dlouhodobých deštích může dojít k záplavám). (Modré lviče, dostupné na: <https://www.modrelvice.cz/poznat-dobry-tabor/>)

Tábor má **zajímavý program, který rozvíjí osobnost účastníka**. Program je základní složkou náplně tábora. Je důležité, aby byl pestrý a zábavný. Měl by dětem dávat prostor k realizaci, využití a rozvoji jejich schopností, praktických dovedností

a vědomostí. Obtížnost programu musí být zvolena na základě věku účastníků, jejich schopnostem a dovednostem. Je také důležité, aby program obsahoval nové různorodé zážitky. Soutěžení a týmová spolupráce poskytují mnoho příležitostí k výchově dětí k sounáležitosti a fair play. Táborový program má napomáhat ke komunikaci a začlenění se mezi ostatní. Tábor by pro účastníky měl být vždy přínosem. (Pionýr, dostupné na: <https://pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/osmero/>)

2 Hlavní vedoucí

Za hlavního vedoucího je možno považovat tu osobu, která na táboře schvaluje program, pečuje o účastníky, působí na ně za pomoci konceptů sociální a volnočasové pedagogiky. S ohledem na téma tábora nebo jeho konkrétní zacílení hlavní vedoucí učí děti konkrétní dovednosti a znalosti (např. na tenisovém táboře je to hra tenisu, na anglickém táboře výuka angličtiny). Kromě těchto činností, které jsou patrné na první pohled, musí také hlavní vedoucí na táboře vstupovat do role opatrovníka účastníků – tráví s nimi čas, sleduje jejich zdravotní stav, v případě problémů musí okamžitě zakročit a situaci adekvátním způsobem řešit. Děti se sice mají za pomoci tábora do určité míry osamostatňovat, avšak hlavní vedoucí má plnou odpovědnost za bezpečí a zdraví dětí. Práci hlavního vedoucího se často nevěnuje dostatečná pozornost a důležitost. Náročnost výkonu této profese je často bagatelizována. (Filouš, 2006)

Hlavního vedoucího je možno považovat za klíčovou osobu, která má na táboře rozhodovací pravomoc a při jakýchkoliv problémech má povinnost implementovat jejich řešení. Z toho logicky vyplývá, že za správnost řešení a za fungování tábora nese plnou odpovědnost. O svých rozhodnutích nebo o dalších postupech se sice může radit s ostatními pracovníky na táboře, ale hlavní vedoucí má rozhodující slovo, tedy může určitou variantu řešení zvolit i přes nesouhlas ostatních zaměstnanců. Musí však svá rozhodnutí obhájit před zřizovatelem tábora. (Nejedlý, 1993)

Tato pracovní pozice musí být obsazena jedincem starším 18 let. S ohledem na tento fakt je hlavní vedoucí trestně odpovědný, tudíž při porušení legislativních norem nebo jakýchkoliv činů splňujících podstatu trestného činu či přestupku má pak povinnost odpovídat se soudu. Vhodnější však je, aby hlavní vedoucí měl alespoň 21 let a měl dostatek zkušeností s prací s dětmi. Ideální je, pokud v minulosti vykonával např. pozici oddílového vedoucího nebo byl na táboře alespoň jako instruktor. (Burda, 2008)

Hlavní vedoucí je v pozici zástupce provozovatele. Z toho plyne, že nese plnou odpovědnost za to, že celý tábor probíhá bez jakýchkoliv problémů, nevyskytují se zde porušení legislativních norem a nařízení, dětem je zajištěna kvalitní strava, zdravotní péče. Protože je hlavní vedoucí tábora nadřízenou osobou všech pracovníků, obvykle může určovat, kdo budou jeho podřízení a sám si je volí dle svých osobních kritérií, která považuje za důležitá. (Harmach, 2004)

Provozovatel volí osobu hlavního vedoucího a také ho proškoluje. Snahou je zajistit splnění veškerých požadavků, které jsou na provozování tábora kladeny. Pokud je výběr hlavního vedoucího ze strany provozovatele nezodpovědný, není zvolen zkušený a dostatečně vzdělaný hlavní vedoucí, pak kvalita tábora klesá. Faktem však je, že většina hlavních vedoucích tuto činnost nevykonává z důvodu získání finanční odměny, ale spíše z toho důvodu, že rádi tráví čas s dětmi, práce s dětmi v letním táboře je pro ně osobně atraktivní nebo chtějí získat nové a netradiční zážitky. (Filouš, 2006)

2.1 Povinnosti hlavního vedoucího

Je přirozené, že hlavní vedoucí přijímá největší množství povinností. Mezi primární povinnosti, které hlavní vedoucí má, patří:

- stanovení organizačního řádu daného tábora, aby bylo zcela jasně vymezeno, jaké jsou povinnosti konkrétních osob, jaký je vyžadovaný režim, požadavky na jednotlivce, vhodná opatření při řešení problémů apod.,
- má rozhodující slovo v tom, jaký program bude na táboře dětem nabízen, jaké táborové hry se budou hrát, jak se bude k dětem přistupovat,
- dohlíží na všechny ostatní táborové pracovníky a kontroluje, zda své povinnosti plní skutečně řádně a včas. (Buzková, 2004)

Ve snaze dlouhodobě zvyšovat kvalitu táborů a bezpečí dětí na těchto táborech byl Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR vypracován program, který je zaměřen na odbornou přípravu hlavních vedoucích. (Buzková, 2004)

Před táborem

Velké množství povinností vykonává hlavní vedoucí tábora v součinnosti s jeho provozovatelem již dlouhou dobu před samotným zahájením táborové sezóny. Příprava často začíná půl roku před termínem konání tábora. Hlavní vedoucí a provozovatel spolu plánují veškeré formality, stanovují termín tábora, konkrétní místo, počet účastníků, potřebný personál, táborové téma, program a také rozpočet. Povinnosti hlavního vedoucího je možno rozložit do následujícího výpisu:

- Leden – je třeba stanovit program tábora (ten je velmi důležitý, protože správně nastavené téma může rychle a efektivně napomoci náboru účastníků), rozhoduje

se o délce trvání tábora (může jít o týden, deset dnů, dva týdny, tři týdny), volí se konkrétní místo konání (ubytování, od kterého se přímo odvíjí počet účastníků tábora), a na základě všech těchto činností se zpracovává kompletní finanční plán, ze kterého následně vyplývá cena tábora pro jeho účastníky.

- Únor – začíná nábor účastníků, je třeba zapojit marketingové aktivity, kdy se bude tábor prezentovat široké veřejnosti, nabízet např. na školách, aby získal dostatečnou účast. Pokud tomu tak nebude, tábor bude ztrátový. V souvislosti s tím se již distribuují přihlášky na tábor a konkretizuje se způsob a termín platby. Vyhláší se výběrové řízení na personál tábora. Je třeba se již zamyslet nad rámcovým programem tábora.
- Březen – program tábora se již sestavuje konkrétně, přesně se určují táborové hry a soutěže, stanovuje se více variant činností pro případy různého počasí (v případě déle trvajícího deště je třeba mít připravené činnosti vhodné do tohoto počasí). Hlavní vedoucí rozděljuje úkoly jednotlivým pracovníkům, kteří již začínají obstarávat jednotlivé položky (pomůcky, odměny). Stanovuje se režim dne, vypracovává se detailní táborový řád.
- Duben – zajišťuje se doprava na tábor, je třeba zvolit spolehlivého dopravce. Je vhodné zkontrolovat, že je vše v souladu s aktuálně platnou legislativou. O tom, že bude pořádán tábor, se obeznamují příslušné úřady. Evidují se přihlášky, vyhodnocuje se, zda ještě jsou prázdná místa, nebo je kapacita naplněna. Případně jsou tedy veřejnosti nabízena volná místa.
- Květen – uzavírají se smlouvy s pracovníky tábora, ti se již začínají školit.
- Červen – je zpracován seznam všech účastníků tábora, děti jsou případně rozděleny vhodným způsobem do oddílů. Kontrolují se veškeré náležitosti, připravenost pracovníků, dostatek veškerých zdrojů a materiálů. Je možno uspořádat informační schůzku pro rodiče. Kontrolují se platby, pokud někdo řádně nezaplatil, dochází k jeho upomenutí. (Burda, Šlosarová, 2008)

Je patrné, že výčet povinností hlavního vedoucího ještě před zahájením tábora je velmi obsáhlý. S celou řadou činností by mu však měl vypomáhat provozovatel (zřizovatel) tábora. Tyto dvě osoby by měly být v dlouhodobém kontaktu a veškeré sporné oblasti by měly řešit společně.

Na táboře

Jak již bylo nastíněno, hlavní vedoucí tábora připravuje nebo schvaluje program na táboře. Smyslem tohoto programu je aplikovat pedagogiku (zejména pedagogiku volného času) a také snahu o růst a rozvoj dovedností a schopností účastníků. Ti by měli být na táboře spokojení, program by se jim měl líbit a měl by je bavit. Současně by jim však měl také přinést růst konkrétních dovedností, na které je tábor zacílený. Čím více je program zajímavý a pestrý, tím je pro děti atraktivnější a tím je pravděpodobnější, že si z něj skutečně odnesou nejen příjemné zážitky, ale také konkrétní dovednosti. Povinností hlavního vedoucího je proto připravovat nebo kontrolovat celotáborovou hru, dílčí hry a soutěže, činnost jednotlivých táborových oddílů, zájmovou činnost, ruční práce, vycházky či výlety apod. Od celotáborové hry se odvíjí téma celého tábora. Hlavní vedoucí by se měl snažit připravovat hry velmi originální, které poskytnou dětem dostatek podnětů. Jeho úkolem je také budit v dětech jejich přirozenou soutěživost, aby se aktivně zapojovaly do her a soutěží. Měl by se snažit dosáhnout spolupráce všech dětí na táboře, tedy starší děti pomáhají mladším dětem, silnější děti zase dětem slabším. Hry by měl připravovat takovým způsobem, aby nebyly založeny čistě na fyzickém výkonu, ale zapojovaly taktéž kognitivní stránku. (Hvězdová, 1992)

Hlavní vedoucí v průběhu tábora řídí práci všech pracovníků na táboře. Zde je důležité uvést, že by měl mít také určité manažerské kompetence, protože musí plánovat, organizovat, motivovat a kontrolovat osoby, které jsou mu podřízené. Musí vést a řídit jejich práci tak, aby vše bylo v souladu s aktuálně platnou legislativou. Proto by měl umět se svými podřízenými správně komunikovat. Je vhodné předem nastavit pravidla komunikace, vzájemných vztahů, aby nedocházelo ke konfliktům nebo zbytečným problémům. (Burda, 2008)

Další povinností je péče o účastníky. Těm musí být vždy zajištěn dostatek kvalitní stravy, pitný režim, bezpečné prostředí, neustálý dohled nad nimi při veškerých táborových hrách nebo činnostech. Hlavní vedoucí se zodpovídá rodičům za to, že jejich děti jsou vždy v pořádku a nehrozí jim žádná újma.

Pracovní povinnosti hlavního vedoucího nekončí poté, co děti večer ulehnu do chat či stanů. Je nezbytné, aby večer hlavní vedoucí (spolu s dalšími pracovníky) připravil veškeré potřebné pomůcky a náležitosti na další den, specifikoval naplánovaný jídelníček, evidoval vykonané činnosti, zkontroloval pořádek a vykonanou práci všech zaměstnanců. (Burda, 2008)

Veškeré povinnosti, které hlavní vedoucí v průběhu tábora vykonává, je možno shrnout následujícím způsobem:

- každý den ověřuje, zda byly splněny naplánované činnosti, zda se tábor ubírá správným směrem,
- zpracovává dokumentaci, zaznamenává veškeré náležitosti,
- hospodáří s finančními prostředky (které je třeba vynaložit např. v rámci výletů),
- je odpovědný za táborové vozidlo, se kterým např. dojíždí na nákup nezbytných zásob, odváží zraněné dítě k lékaři,
- neustále kontroluje, zda jsou dodržovány veškeré hygienické a další předpisy a normy,
- ověřuje zdravotní stav účastníků, při případném onemocnění ihned adekvátně jedná,
- hlásí provozovateli mimořádné nebo neočekávané události,
- komunikuje s rodiči dětí,
- komunikuje se všemi dalšími pracovníky tábora, organizuje jejich práci,
- řeší případné konflikty, problémy nebo jakékoliv nesrovnalosti, které se vyskytnou. (Hvězdová. 1992)

Kromě výše zmíněných povinností je také třeba dodat, že hlavní vedoucí letního dětského tábora by měl vždy dodržovat veškeré výchovné zásady, které vychází ze společensky akceptovaných projevů chování a jednání s ostatními lidmi. V tomto případě se jedná o zásady: úcty ke každému člověku, pohlížení na ostatní osoby z pozitivního úhlu pohledu, názornosti, vlastní aktivity jedince, trvalosti, propojení výchovy a života, jednotného působení, důslednosti apod. Dále by měl do spolupráce s týmem vždy vnášet důvěru a diskrétnost, jasnost vyjadřování, informovanost, upřímnost, autonomii, motivaci apod. Hlavní vedoucí tábora naopak v žádném případě nesmí jednat v rozporu s rozhodnutím a oprávněnými zájmy provozovatele, opouštět tábor bez vědomí dalších organizátorů a bez závažných důvodů. (Mrnušík, dostupné na: https://is.muni.cz/th/umk49/Prirucka_HVT.pdf)

Aby byl vedoucí schopen na táboře naplnit zcela bezchybně veškeré své povinnosti, je třeba, aby měl precizně připravené veškeré náležitosti, které spadají do výpisu jeho pracovních činností před zahájením tábora. Pokud nebudou veškeré náležitosti a varianty (ale také krizové plány pro případy živelných událostí, propuknutí

nakažlivých onemocnění apod.) předem pečlivě naplánovány, může to hlavnímu vedoucímu zásadně zkomplikovat následovné vedení tábora.

Po táboře

Výpis povinností hlavního vedoucího po skončení tábora je již poměrně omezený. Avšak zatímco pro jiné pracovníky tábor končí faktickým odjezdem z místa konání, hlavní vedoucí po ukončení musí zpracovat finanční vyúčtování, protože disponoval určitou finanční hotovostí na zaplacení různorodých operativních výdajů, dále musí zpracovat celkové hodnocení tábora, tedy zprávu o jeho průběhu, případných komplikacích a výsledcích. Veškeré dokumenty (tedy již dokumenty vyplývající z činnosti před zahájením tábora) je posléze nutno archivovat pro případnou kontrolu či stížnosti. (Burda, Šlosarová, 2008)

2.2 Osobnost a kompetence hlavního vedoucího

Hlavní vedoucí na táboře přebírá nepřeberné množství rolí a funkcí, na což poukazuje předchozí podkapitola 2.1, která uvádí veškeré povinnosti hlavního vedoucího tábora. S ohledem na fakt, že hlavní vedoucí musí mít znalosti a kompetence z širokého spektra oborů, je třeba, aby disponoval konkrétními dovednostmi a znalostmi. Ty nevyplývají pouze z jeho vzdělání a praktických znalostí, ale také osobních dovedností. Protože legislativa nebo jiné vyhlášky stanovují pedagogicko-psychologické znalosti hlavního vedoucího jen velmi stručně a stroze (Buzková, 2004), je třeba pohlédnout spíše do oblasti vlastností a kompetencí volnočasového pedagoga, jehož roli hlavní vedoucí tábora přebírá při péči o děti, která je jeho primárním úkolem.

Osobnost a vlastnosti hlavního vedoucího

Schopnosti a znalosti hlavního vedoucího na táboře je možno shrnout do tří oblastí. První z nich je **organizační oblast**, kdy jsou nezbytné manažerské dovednosti (schopnost organizovat, řídit, vést, motivovat, kontrolovat, operativně reagovat na změny), projektové myšlení (vytváření různých aktivit a činností, které vedou k naplnění stanovených cílů), public relations (schopnost komunikovat, předávat cíle dalším pracovníkům, odpovídat rodičům na dotazy, komunikovat efektivně s dětmi při řešení veškerých problémů). Druhou oblastí je **znalost o člověku**, nikoliv o sobě sama, ale o druhých lidech. V tomto případě se jedná o pedagogickou oblast (hlavní vedoucí zná nástroje, zásady, principy a metody výchovy a vzdělávání dětí),

psychologickou oblast (emoční inteligence, schopnost motivovat jiné, dovednost operovat v týmu), medicínskou oblast (povědomí o zdravé výživě, fyziologickém fungování, možnosti fyzické zátěže dětí). Třetí okruh tvoří **programování**. Tato část spočívá v realizaci her (znalost dostatečného množství zajímavých her, činností a aktivit, které je možno uplatnit v okamžiku, kdy je to vhodné s ohledem na atmosféru; hry musí být voleny tak, aby byly v souladu s potřebami a zájmy dětí, ale také s prostředím), sportu a cvičení (dovednosti v rámci přírodních sportů, znalost jejich pravidel, ale také bezpečnostních norem). Potřebnými prostředky jsou schopnost implementovat do praxe zážitkovou pedagogiku, znalost přírodní výchovy apod. (Hanuš, Chytilová, 2009)

Každá osoba, která pracuje s dětmi, by měla umět získat důvěru dětí a navázat s nimi vztah, díky kterému budou děti tohoto dospělého vnímat jako autoritu, ke které cítí respekt a úctu a budou akceptovat jako pokyny. K tomu je zapotřebí, aby tento člověk disponoval následujícími vlastnostmi:

- dostatečné množství teoretických znalostí a vědomostí, které umí správně implementovat do praxe při práci s dětmi,
- profesionalita a adekvátní chování v každé situaci,
- emocionální vyrovnanost,
- schopnost řešit problémy, a to nejen problémy druhých, ale také problémy vlastní, protože osobní nevyrovnanost se může negativně promítat do vztahu k ostatním lidem,
- tolerance, respekt a úcta k ostatním lidem,
- kreativita, tvůrčí řešení,
- sociální cítění spolu s altruismem,
- empatie, asertivita,
- komunikativnost. (Knotová, 2014)

V rámci letního tábora pro děti je však nutno poukázat na specifické požadavky, protože práce hlavního vedoucího pro daného jedince není jeho hlavním povoláním, které vykonává každodenně. V tomto případě hraje hlavní roli dobrovolnost, kdy hlavní vedoucí tuto svou pracovní pozici a roli přijímá dobrovolně, obvykle v důsledku vnitřní motivace, kdy chce volné letní dny strávit s dětmi a napomáhat jejich růstu a rozvoji. Obvykle jde o prvek seberealizace, kdy práce s dětmi přináší hlavnímu vedoucímu radost a uspokojení, má dobrý pocit z toho, že pracuje s dětmi a pomáhá jim efektivně

a účinně trávit čas o prázdninách. Práce hlavního vedoucího je pak pro člověka přitažlivá, považuje ji za příjemnou záležitost. Protože práce není stereotypní, ale je naopak velmi pestrá, vede k rozvoji osobnosti nejen u dětí, ale také u hlavního vedoucího. (Bendl, 2015)

Úspěch vedoucího v oblasti naplnění stanovených cílů a vybudování vztahu s dětmi, ale také s týmem svých podřízených pracovníků, spočívá ve třech hlavních oblastech. První tvoří osobnostní vlastnosti (charakter, temperament, smysl pro spravedlnost, hodnotová orientace, volní vlastnosti), druhou didaktické schopnosti a třetí pedagogicko-psychologické charakteristiky. (Holeček, 2015)

Schopnost vést tým pracovníků letního tábora pro děti

Tým podřízených si obvykle na táboře sestavuje přímo hlavní vedoucí nebo tuto činnost vykonává v součinnosti s provozovatelem tábora. Při volbě mezi jednotlivými uchazeči na konkrétní pozice by měl hlavní vedoucí brát ohled na to, že z těchto jednotlivců bude muset sestavit tým pracovníků, kteří budou společně fungovat. To může být často náročné.

Spolupráce více osob nevzniká tím, že ji někdo nařídí jako povinnost nebo že jednotlivci, kteří mají tvořit tým, v minulosti absolvovali školení nebo semináře pojednávající o týmové spolupráci. Tým vznikne pouze tehdy, pokud jednotlivci budou sdílet společné hodnoty a cíle a vyplatí se jim spolupracovat, aby jich dosáhli. Uvnitř skupiny pak vzniká atmosféra, která má vést do budoucna k naplnění cílů. Všichni efektivně spolupracují a snaží se pomáhat si navzájem. Protože je každý jedinec v týmu individualitou s jedinečnými vlastnostmi a schopnostmi, je třeba tým koordinovat takovým způsobem, aby se lidé navzájem doplňovali a jejich pracovní činnosti byly efektivní. V opačném případě se mohou jejich činnosti překrývat a výkonnost týmu tak bude klesat. Do určité míry jsou jednotlivci v týmu na sobě navzájem závislí, protože práce jednoho navazuje na práci druhého a pouze při dokonalém sladění lze dosáhnout celku a cíle. (Plamínek, 2008)

Protože hlavní vedoucí je na vrcholu organizační struktury letního tábora, je také vedoucím týmu. Jeho povinností je pracovat s týmem takovým způsobem, aby působil jednotně a pracoval efektivně. Proto musí hlavní vedoucí harmonizovat zájmy jednotlivých členů skupiny a všem jasně popsat cíle, kterých by měli jako jeden tým dosáhnout. Tyto cíle by měly být prioritou pro všechny zúčastněné. Mezi jednotlivci by neměly panovat nepřátelské vztahy nebo soutěživost, naopak by měla růst skupinová

loajalita a rozvíjet se interní komunikace. Bez cílevědomého budování důvěry mezi všemi členy týmu nelze pracovat výkonně a bezchybně. (Krúger, 2004)

Řešení konfliktů

Hlavní vedoucí týmu by se měl taktéž zabývat možnými konflikty, které se mezi jeho podřízenými mohou vyskytnout. Tyto konflikty často vedou k tomu, že nepříjemná atmosféra negativně ovlivní celý tým. Ten se pak může rozdělit na dva zneprátené týmy a nelze dosáhnout toho, že všichni budou jednotně pracovat a sledovat táborové cíle. Řešení konfliktů je důležitou schopností hlavního vedoucího, ten neřeší konflikty pouze mezi podřízenými, ale také mezi dětmi. (Daigeler, 2008)

Jak bylo uvedeno, jedním z důležitých osobnostních předpokladů hlavního vedoucího je schopnost řešit konflikty. K tomu je třeba znát způsoby řešení konfliktů. **Pasivita** je způsobem řešení konfliktu, který spočívá v nečinnosti, ignoraci daného konfliktu. Konflikt je přehlížen, vedoucí nedává najevo, že o konfliktu ví a nesnaží se o něm hovořit nebo ho jakýmkoliv způsobem řešit. Avšak pokud se jedná o zásadní konflikt, není tato varianta vhodná, protože takový konflikt negativním způsobem ovlivňuje fungování celého týmu a stabilitu systému. Vedoucí nemá nad konfliktem žádnou kontrolu, ten proto může růst a rozvíjet se. Pasivita je vhodná jen u drobných konfliktů, na které zúčastnění brzy zapomenou a pokračují dále jako jeden tým. **Delegace** je způsobem, kdy je řešení konfliktu svěřeno jiné osobě. Pokud tedy vedoucí dospěje k závěru, že on sám by neměl z nějakého konkrétního důvodu daný konflikt řešit, pak požádá o jeho vyřešení vnější autoritu. Je však možno uvést, že v konkrétním případě letních dětských táborů je tato metoda nežádoucí, nelze stanovit žádnou jinou osobu, na kterou by bylo možno pravomoc za řešení konfliktu přenést. **Náhoda** je pasivním způsobem řešení konfliktu, kdy rozhoduje o vyřešení los. Může jít o různé metody – hodit si korunou, hrát „kámen, nůžky, papír“. Náhodná volba určí, jaký bude výsledek konfliktu a ten je tímto ukončen. Avšak s ohledem na prvek náhody je možná vysoká nespokojenost toho, kdo konflikt prohrává a je znevýhodněn tím, co určí los. **Mediace a facilitace** jsou aktivní způsoby, které nejlépe pomohou vyřešit konflikt. Za pomoci komunikace, hledání alternativních možností a kompromisů se vyhledává taková varianta řešení, která vyhovuje všem stranám. Jde o metodu řešení win-win, tedy nikdo neodchází jako poražený, všichni odchází jako vítězové. (Plamínek, 2009)

3 Sociální pedagogika v kontextu táborové činnosti

Charakterizovat sociální pedagogiku v jejích počátcích bylo náročné, protože tato oblast se v průběhu let měnila. Jeden pohled sociální pedagogiku viděl jako potřebu pomáhat osobám, které se dostaly do nepříznivé situace a potřebují zlepšit kvalitu svého života. Druhý úhel pohledu sociální pedagogiku považuje za snahu pomáhat a rozvíjet celou společnost. Díky efektivně aplikovaným výchovným metodám je možno všechny společenské kategorie rozvíjet a zlepšovat jejich život, tudíž dochází k růstu a rozvoji celé společnosti. První přístup tedy spočívá v individuálním přístupu, druhý naopak v kolektivním přístupu. Sociální pedagogika je však velmi širokou oblastí a správný názor by tedy mohl být kombinací obou výše uvedených tezí. Sociální pedagogika se proto zaměřuje na veškeré následující oblasti:

- Objekt výchovy znamená zaměření sociální pedagogiky na jedince, ale i na celou sociální skupinu. Bere v úvahu zájmové, etnické a další odlišnosti.
- Formy a podmínky výchovy spočívají v mimoškolních aktivitách, které mohou být různorodé, odlišné s ohledem na lokální prostředí, osobní nastavení každého jedince.
- Cíle výchovy by měly směřovat k celospolečenským potřebám, aby se jedinec stal plnohodnotnou součástí společnosti. Jde o orientaci na spolupráci, altruismus, ochranu životního prostředí, demokratické smýšlení, otevřené myšlení.
- Metody výchovy sociální pedagogiky jsou převážně nepřímé, nejde tedy o přímé pravidelné působení, ale nepřímou činnost, která však také silně formuje osobnost jedince.
- Sociální pomoc je zacílena na probuzení solidarity vůči těm, kteří se nachází v nepříznivé životní situaci nebo bojují s nějakým znevýhodněním. (Kraus, 2014)

Sociální pedagogika se tedy zabývá výchovou, vztahem výchovy a prostředí. Výchovu chápe jako pomoc všem věkovým kategoriím a celé společnosti, ale také pracuje s odchylkami sociálního chování, které se mohou u jedinců vyskytovat. (Kraus, 2014)

Tábor pro děti představuje příležitost nejen získat nové zkušenosti a zážitky, ale také rozvíjet se v oblasti, na kterou je tábor zaměřen. Je přirozené, že děti společně

s rodiči diskutují nad tématem tábora a volí takové, které je dítěti blízké, přináší mu radost, chce se v něm zdokonalit. S tím přímo souvisí fakt, že tábor není pouze místem, kde děti tráví volný čas o prázdninách, ale je výchovnou a vzdělávací institucí. Proto je třeba zapojovat poznatky ze sociální pedagogiky, zážitkové pedagogiky, pedagogiky volného času. Ty by měly do každodenního fungování tábora vstupovat tak, aby byly naplněny stanovené výchovné a vzdělávací cíle. Na ty by měly navázat vhodné nástroje a metody, jež povedou k jejich naplnění. Je tedy patrné, že hlavní vedoucí tábora, jak bylo již zmíněno v předchozí kapitole 2, by měl disponovat celou řadou kompetencí a dovedností. Jen tak je totiž schopen stanovit výchovně vzdělávací cíle a ty za pomoci implementace nástrojů sociální pedagogiky naplnit. Tyto cíle mohou znít například následovně:

- Vyzkoušet si nové zážitky, které nelze jinde získat.
- Rozvíjet si tvůrčí a kreativní myšlení, v rámci kterého dítě umí hledat nová a netradiční řešení problémů, které řeší.
- Respektovat individualitu jedince a s ohledem na ni přizpůsobit program pro každého tak, aby mohl v oblasti, v níž vyniká, dále růst a rozvíjet se.
- Rozvíjet slovní zásobu dětí a jejich schopnost argumentovat a obhájit si názor.
- Učit děti efektivnímu a smysluplnému využívání volného času, kdy aktivní trávení času převyšuje pasivní formy.
- Poukazovat na důležitost vzájemné spolupráce, empatie, pomoci slabšímu nebo mladšímu kamarádovi.
- Budovat v dětech pracovní návyky.
- Vést děti k odpovědnosti za své chování, činy a také neúspěchy nebo nevhodné reakce.
- Implementovat teoreticky nabyté znalosti do praxe. (Kalábová, 2007)

Tyto jednotlivé cíle lze naplnit za pomoci metod a forem, které jsou na táboře realizovány. Přirozeně se jedná o různorodé hry a soutěže, které jsou opět navázány na téma tábora. Veškeré aktivity je nutno přizpůsobit věku, pohlaví a individuálním schopnostem a potřebám účastníků. Přestože programový vedoucí předem naplánoval celý program a všechny činnosti, je možné, že s ohledem na účastníky nebo počasí bude nutno operativně upravovat aplikované formy. Smyslem je v jednotlivcích probudit následující klíčové kompetence:

- *kompetence k učení* – Dítě je schopno osvojovat si poznatky a informace, které jsou mu předkládány, zkouší si sám dané činnosti, snaží se v nich zdokonalovat. Učí se převádět teoretické dovednosti do praxe. Samo iniciativně vykonává aktivity, které vedou ke zdokonalování a rozvoji. Využívá sebereflexi, tedy samo hodnotí svou práci kriticky. Také se učí pracovat s časem, plánuje si úkoly tak, aby dodrželo stanovený termín.
- *kompetence k řešení problémů* – Dítě nejdříve musí pochopit, že se potýká s nějakým problémem a mělo by ho umět pojmenovat. Posléze by se mělo umět zamyslet nad tím, jaké jsou příčiny, kvůli kterým k problému došlo. Následně problém řeší. Do budoucna se snaží chovat se takovým způsobem, aby preventivně předcházelo problémům, protože zná příčiny vzniku.
- *kompetence komunikativní* – Dítě umí argumentovat a vyjadřovat se. Správným způsobem komunikuje s dospělými nebo naopak s malými dětmi. Umí popsat své pocity a obhájit svůj názor, průběžně a dlouhodobě rozšiřuje svou slovní zásobu.
- *kompetence sociální a personální* – Dítě je schopno dodržovat veškerá stanovená pravidla, zná zásady slušného chování, nevyjadřuje se vulgárně nebo útočně vůči svému okolí. Myslí pozitivně, efektivně spolupracuje s jinými dětmi nebo dospělými. Má zdravou úroveň sebevědomí a sebeúcty. (Kalábová, 2007)

Všechny výše uvedené kompetence je možno za pomoci optimálně naplánovaného a řízeného letního tábora rozvíjet. Je však třeba děti zaujmout kreativními a tvůrčími činnostmi a dostatečně je motivovat k vlastní aktivitě a snaze zlepšovat své výkony.

3.1 Metody a způsoby práce s dětmi na táboře

Aby bylo možno dosáhnout stanoveného cíle za pomoci pedagogiky, je třeba do praxe implementovat různé aktivity. Ty mohou být následující:

- pohyb – různé sportovní aktivity, cvičení v přírodě nebo ve vnitřních prostorách, zálesácké činnosti, hry a činnosti v přírodě,
- kognitivní činnosti – provádění různých experimentů, realizace pozorování, aplikace odborných metod (analýzy, syntézy),

- umělecké aktivity – výtvarné umění, návštěvy divadelních představení, realizace zpěvu a tance, fotografování, literatura,
- sociálně-psychologické metody – tvořivé činnosti založené na sebepoznávání, komunikaci,
- společenské – různorodé slavnosti či rituály, hraní různých deskových her (moderních a rozvojových),
- technické zážitky – trénink zručnosti za pomoci výroby různých produktů, vlastní práce spojená s výsledným výrobkem, ze kterého má jedinec dobrý pocit,
- informační technologie a mediální aktivity – programování, hraní rozvojových her, mediální tvorba, vyhledávání na internetu.

Všechny tyto aktivity je ale třeba sestavit takovým způsobem, aby byly spojeny s příjemným zážitkem, který vede k edukaci a rozvoji jedince. Je třeba zážitkovou činnost sladit s výchovným a vzdělávacím cílem. Někdy může docházet k tomu, že aktivita, která je realizována, neodpovídá cílům, které by měly být dosaženy. Aby bylo možno tomuto problému předejít, je třeba respektovat určitá pravidla:

- Všichni účastníci zážitku jsou si zcela vědomi cíle, jsou s ním předem seznámeni a vědí, jakým způsobem bude cíle dosahováno.
- Realizátor skupiny bere ohled na složení dětí, které jsou ve skupině (věk, pohlaví, schopnosti a dovednosti), přičemž toto složení může být v nesouladu s původním předpokladem.
- Zážitek by měl být alespoň do určité míry spojený s rizikem a dobrodružstvím, což umocní prožitek.
- Je vhodné jednotlivé aktivity propojovat takovým způsobem, aby byly spojeny pohybové a kognitivní činnosti. Ty by měly být efektivně kombinovány a střídány.
- Šance na úspěch u soutěží a her by měly být vyvážené. Pokud bude stále vyhrávat pouze jeden účastník, budou ostatní silně demotivováni a nebudou se chtít dalších zážitků účastnit.
- Vždy musí být zajištěna naprostá bezpečnost účastníků, přičemž často se dbá pouze na tělesnou bezpečnost a emoční či sociální bezpečnost bývá opomíjena (dítě se cítí nekomfortně, zážitek je mu nepříjemný, cítí strach, je šikanováno jinými dětmi).

- Zážitek musí vést zkušený vedoucí, který bude mít dostatek znalostí, ale také osobnostních předpokladů, které povedou k efektivnímu výsledku.
- Je třeba pravidelně provádět reflexi, aby vedoucí zjistil skutečný názor všech dětí na aktivitu, ale je třeba také zapojovat sebereflexi a pohlížet na svůj vlastní výkon zdravě kriticky. (Hanuš, Chytilová, 2009)

K dosažení výchovného cíle slouží výchovné prostředky, tedy metody práce. Výběr metod je velice důležitý, závisí na nich efektivita dosahování výchovného cíle. Kraus (2014) metody výchovného působení rozděluje podle různých hledisek. Metody můžeme tedy rozdělit podle zdroje poznání na *metody bezprostředního poznávání* (přímé poznávání světa pomocí smyslů) a metody zprostředkovaného poznávání (pomocí výkladu, popisování, vyprávění). Na táborech převládá bezprostřední poznávání světa, ale hojně jsou využívány i metody zprostředkovaného poznávání. Podle počtu účastníků se výchovné metody práce dělí na *metody hromadného působení* (vedoucí působí na všechny účastníky tábora), na *metody skupinové práce* (rozdělení do týmů, oddílů) a na *metody individuálního působení* (rozhovor s jedincem). Dále se výchovné metody mohou rozdělit podle působení na jedince: *metody intencionální* (přímé výchovné působení) a *metody funkcionální* (nepřímé výchovné působení). Vedoucí na táboře přímo působí na účastníky např. pomocí vysvětlování, vyprávění, cvičení, nepřímo působí např. pomocí hraní rolí, prací se skupinou, příkladem, dodržováním režimu dne.

Další možné dělení je na *metody slovní, prožitkové a praktické* (činnosti, pohyb). Příklady metod využitelných na táboře mohou být hra, vyprávění, popis nebo výklad, rukodělná nebo výtvarná aktivita, dialog, diskuze. **Vyprávění** lze využít při představování navštívených míst nebo jako úvod do jiné činnosti (motivace pro hru nebo plnění úkolu). **Popis, výklad** se na táboře využívá pro předání informací, když chceme děti něčemu naučit (např. poznávání rostlin, vázání uzlů, orientace v mapě). Dále jsou do programu zařazovány **rukodělné a výtvarné aktivity**. Je důležité se na tyto aktivity připravit. Vybrat takové výrobky, které si sám vedoucí již vyzkoušel, orientačně ví, jak jsou náročné manuálně i časově. Připravit dostatek materiálu, nástrojů a pomůcek. Motivace v tomto případě může probíhat pomocí ukázek předchozí zdařilé práce. Je potřeba, aby děti věděly a viděly, co je cílem tvoření. Vysvětlit postupy práce je podstatné na začátku, ale je důležitá i možnost zeptat se v průběhu. Průběžně je také potřeba kontrolovat správnost realizace díla. Další metodou práce na táboře je **dialog**,

diskuze. Při této metodě je dítě podporováno k přemýšlení a vyjádření svého názoru. Vedoucí diskuze musí umět klást dobře otázky, vést diskuzi (dávát prostor všem, korigovat skákání do řeči, odbíhání od tématu nebo jakékoliv nevhodné poznámky směrem k řečníkovi). Díky odlišnosti názorů se objevuje nový pohled na téma. Většina dětí se ostýchá říci svůj názor. Je dobré využít písemné otázky nebo jiné aktivity a následně navázat diskuzí. (Rampouchová, Stolař, Tomčala, Valenta, 2005)

Nejčastějším výchovným prostředkem je na letním táboře **hra**, obvykle spojená se soutěží. Hra je pro dítě zásadní, protože vede k rozvoji jeho schopností a dovedností, rozvíjí kreativní myšlení, tvůrčí činnost, spontánnost. (Pugnerová, 2019) V případě her je třeba zapojit výchovné hledisko. Neuspořádaná hra bez jasných pravidel vede spíše ke konfliktům a neshodám než dosažení cíle. Výchovná hra proto musí mít stanovený charakter, cíl, formu, kritéria a její závěr by měla tvořit reflexe. (Hanuš, Chytilová, 2009)

Přestože je hra spojena se zábavnou činností, která má dětem přinášet radost a smích, je třeba, aby se i při hrách dodržovala určitá pravidla. Ta je možno charakterizovat za pomoci následujícího herního desatera:

1. Při každé hře musí být zajištěna bezpečnost všech zúčastněných.
2. Každou hru je třeba pečlivě zorganizovat a stanovit její pravidla.
3. Pravidla musí být vysvětlena všem totožně. Je třeba se ujistit, že každé dítě pravidla pochopilo. Pokud ne, je třeba zodpovědět veškeré dotazy tak, aby byla pravidla jasná všem dětem.
4. Také ke hře je třeba děti motivovat, pokud neuvidí jasný motiv, nebudou mít zájem hru hrát.
5. Při týmové hře by měla být družstva přibližně stejně silná. Pokud bude jedno družstvo na první pohled výrazně silnější, druhé družstvo nebude mít zájem ani snahu aktivně hrát hru.
6. Je třeba hru pečlivě předem časově naplánovat, aby byla zajištěna návaznost na další táborové činnosti. Vhodné je i počítat s určitou časovou rezervou.
7. Po skončení hry by se úklidu neměli účastnit pouze dospělí nebo vedoucí, ale na úklidu by se měly podílet i děti, přičemž je možno děti zapojit i do přípravných činností.
8. Při celé hře je nutno dodržovat zásady fair play.

9. Není vhodné pouze chválit úspěšné hráče, ale je třeba povzbuzovat a dále motivovat méně úspěšné děti.
10. Je nutno respektovat individuální odlišnosti dětí, tedy hru organizovat s ohledem na věk, pohlaví, fyzickou zdatnost dětí. Do her by se měly zapojit i děti, které mají nějaký handicap. (Doležalová, 2004)

Hru je možno definovat jako „*svobodné jednání, které je míněno ‚jen tak‘ a stojí mimo obyčejný život, ale které přesto může hráče zaujmout, k němuž se dále nepřipíná žádný materiální zájem a jímž se nedosahuje žádného užitku, které se uskutečňuje ve zvlášť určeném čase a ve zvlášť určeném prostoru, které probíhá řádně podle určitých pravidel a vyvolává v životě společenské skupiny, které se rády obklopují tajemstvím nebo které se vymaňují z obyčejného světa tím, že se přestrojují za jiné*“.
(Kučera, Klusák, 2010, s. 29)

Veškeré hry by neměly přímo souviset s celotáborovou hrou, která je spojena s tématem tábora a je považována za primární hru tábora. V rámci celotáborové hry je vhodné každý den zařadit např. jednu až dvě hry (soutěž, část splnění celotáborové hry) v době trvání 2 – 4 hodiny. Tyto soutěže jakožto součást celotáborové hry jsou vyvrcholením programu příslušného dne. Zbytek dne je však třeba vyplnit jinými aktivitami a činnostmi. Pouhé neustálé hraní celotáborové hry by pro děti mohlo být únavné, nezábavné až demotivující. Celotáborovou hru je třeba velmi pečlivě připravit. Jedná se o její přípravu před tábořem, na táboře a také její kontrolu a vyhodnocení po táboře. V době před zahájením tábora se stanovuje téma tábora a základní pravidla pro celotáborovou hru, obsah a stavba hry. Protože však není předem jasné, jak zdatné budou děti, které na tábor dorazí (jaká bude jejich fyzická a kognitivní kondice), není vhodné plánovat tyto hry až příliš detailně bez možnosti flexibilních úprav. Naopak je vhodné ponechat určitou míru variability. V průběhu konání tábora se pak upřesňují prostory, ve kterých se hraje, navozuje se atmosféra, hry se vyhodnocují a zaznamenávají do přehledu, do něhož mohou všichni volně nahlížet. Je nezbytné stavit spravedlivý a transparentní způsob bodování, který bude snadno pochopitelný i pro menší děti. Po táboře by hlavní vedoucí měl kriticky zhodnotit průběh celotáborové hry, resp. jednotlivých soutěží, jejich návaznosti, úspěšnost dětí apod. a v důsledku toho by měl vyvodit možnosti zlepšení her do budoucna. (Burda, Šlosarová, 2008)

Junová (2018) jmenuje tyto metody sociální pedagogiky: Metoda rozhovoru, Mediace, Metoda organizování (pedagogizace) prostředí, Zážitek pedagogika, Muzejní pedagogika, Animace, Práce se skupinou, Metoda režimová, Metoda využívání životních situací a inscenační metoda. Metoda rozhovoru byla již popsána. **Mediaci** využívá právě často hlavní vedoucí, který vstupuje do konfliktů jako nezaujatá osoba a na základě zjištěných okolností a svých schopností provází konfliktní strany na cestě ke smíření. **Metoda organizování (pedagogizace) prostředí** je součástí táborové činnosti. Účastníci jsou většinou vytaženi do přímé blízkosti přírody. Příroda má na většinu lidí uklidňující efekt. Zároveň účastníci přirozeně nabývají poznatky o přírodě. **Zážitek pedagogika** je rozvíjena více v následující kapitole. S **muzejní pedagogikou** se při táborové činnosti příliš nesetkáme. **Animaci** využívají vedoucí na táborech velice často. Snaží se povzbudit účastníky k aktivitě, vlastní iniciativě. Příkladem takové aktivity může být stavba domečku pro skřítky z přírodnin. Tato aktivita bývá týmová, vedoucí povzbuzuje účastníky ke kreativě a spolupráci. **Metoda práce se skupinou** je při táborové činnosti využívána každodenně. Hojně je využíváno soupeření mezi skupinami, střídavé zadávání úkolů (okruh úkolů pro splnění), diskuzní skupiny a následné prezentování, brainstorming (to spíše využívá hlavní vedoucí při práci s týmem vedoucích), vzájemná kontrola a pomoc (při smíšených oddílech je tato možnost dobře využitelná, od starších k menším), u větších dětí potom obhajoba (jsou různé hry na soudce), diskuze o empatii. Na táborech můžeme pracovat ve velkých skupinách (celý tábor), v menších (oddíly) nebo malých (rozdělení do skupinek). Lze tak podpořit osobnostní, sociální i morální rozvoj. **Režim dne** je běžnou součástí většiny táborů. Účastníkům to tak dodává pocit jistoty v rámci určených hranic. V táborové činnosti se **metoda životních situací** běžně nevyužívá. **Inscenační metodou**, hraním rolí se však dosahuje rozvoje sociálních dovedností a empatie. Tato metoda poskytuje příležitost, aby si účastníci své schopnosti vyzkoušeli bez rizik, v bezpečném prostředí.

3.2 Využití poznatků sociální pedagogiky

Sociální pedagogika je oborem, který se dynamicky rozvíjí a uzpůsobuje se potřebám společnosti. Problémy, požadavky a potřeby lidí se průběžně mění. Témata, která před desítkou let neexistovala, jsou nyní v popředí zájmů. Proto je třeba, aby se tomu přizpůsobovala i sociální pedagogika a respektovala různorodé trendy.

Pedagogové, ať už jde o volnočasové pedagogy nebo pedagogy vyučující ve školách, by se měli kontinuálně celoživotně vzdělávat a tyto trendy sledovat. V současné době mezi hlavní trendy patří: volnočasová pedagogika, zážitková pedagogika, empowerment jednotlivce, multikulturní pedagogika, digitální pedagogika, inkluzivní vzdělávání.

Volnočasová pedagogika

V rámci tábora se jedná o oblast trávení volného času. Volný čas je možno trávit pasivním nebo aktivním způsobem. U dětí na táboře lze hovořit o aktivním trávení volného času, které je organizováno pedagogikou volného času. Ta je pro děti a mládež velmi důležitá, protože ovlivňuje jejich růst a rozvoj mimo školu. Ve volném čase je možno kultivovat osobnost člověka, vytvářet zájmové oblasti (které jsou důležité pro celý dospělý život, ale i pro život v období senia), zajistit růst a rozvoj osobnosti, nalézt oblasti talentu dítěte. Proto se pedagogika volného času stala samostatnou oblastí, která pojednává o možnostech rozvoje a růstu dítěte mimo školní aktivity. (Pávková, 2001)

Pedagogika volného času je důležitá proto, že respektuje individualitu jedince, což často v institucionalizovaném vzdělávání nelze. Tento typ pedagogiky má nesčetně možností pro zahrnutí kreativních, rozmanitých a tvůrčích činností, které vedou k naplnění snů dětí. Volnočasovou pedagogiku je možno považovat za „*most mezi školní a sociální pedagogikou*“. (Vážanský, 2001, s. 103)

Volný čas je důležitý, protože pokud ho člověk tráví efektivně, pak mu přináší zásadní množství kladů a výhod. (Opaschowski, 1987) Ve spojení sociální pedagogiky s pedagogikou volnočasovou, zážitkovou a letním táborem je možno hovořit o následujících vstupujících faktorech:

- rekreace – děti se na táboře zotaví, odpočinou si od svých běžných povinností, od školní docházky,
- kompenzace – děti se najednou nachází v naprosto jiném prostředí, mohou žít jiný život, začít zde od začátku, protože je nikdo z dětí nezná, mohou zde skrýt své školní nedostatky, chovat se přirozeně a otevřeně,
- edukace – na táboře děti získávají nové zážitky, získávají netradiční zkušenosti, sami zkoumají hranice svého potenciálu, uvědomují si vlastní osobnost,
- kontemplace – děti mají dostatek času samy na sebe, na svou vlastní osobnost, poznávají vlastní schopnosti a dovednosti, formují svůj hodnotový žebříček,

- komunikace – učí se komunikovat s novými kamarády, s dospělými, osvojují si život v konkrétní komunitě osob,
- integrace – děti se stávají součástí celku, vnímají a vytváří atmosféru ve skupině, zkouší si pocit sounáležitosti a týmové práce,
- participace – dítě se stává součástí většího celku a svou usilovnou prací a snahou pomáhá všem dosáhnout kýženého cíle,
- akulturace – dítě rozvíjí svou fantazii, kreativitu, dostává nové nápady, které zkouší realizovat, prosazuje své myšlenky a názory. (Opaschowski, 1987)

Volnočasová pedagogika tvoří neopomenutelnou část sociální pedagogiky. (Vážanský, 2001) Aplikovat ji do dění na letním dětském táboře je rozhodně žádoucí.

Zážitková pedagogika

Zážitkovou pedagogiku je možno považovat za specifický přístup k rozvoji a růstu dětí. Je možno ji aplikovat při vzdělávání i výchově, při standardní výuce ve škole, ale i při volnočasových činnostech. Tento koncept vychází z předpokladu, že lidský mozek lépe přijímá nové informace tehdy, pokud jsou podpořeny vlastním prožitkem. Čím více je tento zážitek propojen s emocemi, tím lépe si ho jedinec zapamatuje. Zážitky se vytváří za pomoci různých her, osobních zkušeností, návštěv různých netradičních míst, provádění netradičních činností apod. Děti obvykle takový zážitek velmi baví, přináší jim radost a tím v nich probouzí taktéž lásku ke vzdělání. Tím se buduje potřeba celoživotního vzdělávání a růstu. (Pelánek, 2010)

Zážitková pedagogika musí být spojena s nějakým cílem, kterého chce jedinec dosáhnout. Je přirozené, že pro každého člověka jsou prioritní odlišné cíle, každý má jiné záliby a přináší mu radost jiný zážitek. Zatímco pro někoho je určitý zážitek příjemný, znamená pro něj splnění snů a radostné pocity, pro jiného člověka může být stejný zážitek velmi negativní, někdy až traumatizující. Proto je třeba pracovat správným způsobem s individualitou jedince, jeho osobní motivací. Zážitková pedagogika může vycházet z různých zdrojů, které aplikuje do praxe – může vycházet z filmu, knihy, báje, pověsti, ale také fantazie, historie. (Hanuš, Chytilová, 2009)

Zážitkovou pedagogiku je možno považovat za pedagogický obor, který má svá specifika, avšak odborná komunita se k němu stále staví odmítavě a s určitými výhradami. Někteří polemizují nad tím, zda musí být zážitková pedagogika nutně spojena s oblastí volného času, nebo zda ji lze aplikovat i do klasické pedagogiky

v rámci klasické výuky ve škole. Podstatou zážitkové pedagogiky je však zážitek a emoce a ty člověk může prožít kdykoliv a kdekoliv. (Jirásek, 2004)

Empowerment jednotlivce

Empowerment jednotlivce je možno považovat za součást sociální práce, pedagogiky, ale také psychologie a managementu. Jak již bylo opakovaně zmíněno, hlavní vedoucí přebírá velké množství rolí a funkcí z různorodých vědních oborů a všechny tyto oblasti k nim patří. Empowerment je posílením osobnosti jednotlivce, jeho rozvojem a růstem. Tento člověk se sám aktivně snaží podporovat svůj vlastní růst. Je však nezbytné dodat, že tato oblast je velmi specifická, protože u každého jednotlivce vede k jeho růstu něco jiného. Faktor, zážitek nebo zkušenost, které vedou k empowermentu jednoho člověka, u jiného nemají naprosto žádný vliv. (Nepustil, 2020)

Samotný self empowerment je možno charakterizovat jako sebeposílení, což znamená, že lidé přebírají moc nad svými vlastními životy, jsou schopni ovlivňovat životy osob v jejich okolí, přináší a přijímají změny, které považují za pozitivní. (Adams, 2017)

V rámci tohoto pojmu je třeba taktéž dodat, že pokud bude dosaženo vysoké úrovně empowermentu u všech jednotlivců, pak to výrazně povede k růstu skupiny a v důsledku toho i růstu celé společnosti. Je však třeba jednotlivce dostatečně motivovat, protože osobní růst a rozvoj bývá často spojen s určitou mírou diskomfortu, kterou je třeba překonat, než dojde k dosažení potenciálu. (Čevela, 2014)

Multikulturní pedagogika

Přestože je multikulturní pedagogika a vzdělávání v této oblasti poměrně mladou záležitostí, multikulturalismus se v Evropě objevil již v 70. letech 20. století. Je možno ho považovat za určitou formu antirasismu. (Reitz, 2009)

S ohledem na změny, ke kterým došlo ve společnosti, globalizaci, rozmach výpočetních technologií a další podobné jevy, je třeba děti vzdělávat taktéž v oblasti multikulturalismu. Tato výchova poukazuje na to, že jakákoliv odlišnost osob vzhledem k jejich národnosti, etniku, náboženskému smýšlení apod., není nežádoucí a špatná. Každá kultura je odlišná, odvíjí se z vývoje národa, politického systému, převažujícího náboženského směru apod. Je možno ji považovat za uzavřenou homogenní skupinu, která je navenek heterogenní. Úroveň odlišnosti jednotlivých kultur je různorodá.

Multikulturalismus učí respektu a úctě k ostatním kulturám, odmítá rasovou nesnášenlivost, diskriminaci nebo jakékoliv znevýhodňování minoritních skupin. (Vališková, Kasíková, 2011)

Multikulturní výchovu je pak možno považovat za „proces, jehož prostřednictvím si jednotlivci mají vytvářet způsoby svého pozitivního jednání a hodnocení odlišných kulturních systémů a na tomto základě regulovat své chování k příslušníkům jiných kultur“. Jedná se tedy o konkrétní vzdělávací metody a nástroje, které vedou k osvětě jednotlivců a snaze eliminovat mýty o jiných národnostech a nenávist vůči nim. (Bendl, 2015, s. 271)

Digitální pedagogika

S tím, jak se rozvíjí výpočetní technologie a jakým způsobem jsou širokou veřejností využívány, se mění taktéž jejich pojetí ve výchově a vzdělávání. Zatímco před dvaceti lety byla výuka práce na počítači považována za okrajovou a nevýznamnou záležitost, nyní se dostává do popředí zájmů. Digitální pedagogika je založena na nezbytné schopnosti a dovednosti používat počítače, mobilní telefony a různé aplikace na nich. Výuka technologií není jen součástí klasické výuky na školách, ale je možno ji aplikovat i na volnočasovou činnost. V současné době také existují letní tábory pro děti, které jsou přímo zacílené právě na rozvoj digitálních dovedností a kompetencí – děti na nich tráví velkou část dne na počítačích, kde se učí programovat, hrají hry apod.

Digitální kompetenci je možno charakterizovat jako schopnost aktivně vstupovat do kyberprostoru, orientovat se v něm a využívat ho ve vlastní prospěch. Užívání technologií je spojeno se znalostí různých softwarů, jejichž ovládání může být více či méně náročné. Informační gramotnost, která úzce souvisí s digitální pedagogikou, poukazuje na to, že pokud budou děti digitálně gramotné, povede to také k jejich informační gramotnosti. Budou tak disponovat dovedností zjistit si potřebné informace a z nich čerpat. (Černý, 2019 b)

V rámci digitální a informační gramotnosti je třeba připomenout zásady bezpečného chování v kyberprostoru, kde na děti a dospívající číhají mnohá nebezpečí. Je také třeba umět vyhodnotit relevanci využívání určitých aplikací nebo informací souvisejících s výpočetními technologiemi. (Černý, 2019 a)

Inkluzivní vzdělávání

Inkluzivní vzdělávání je založeno na tom, že do každodenního života jedince vstupuje různorodost, odlišnost. Každý člověk je osobností, která má jiné schopnosti, dovednosti, znalosti a způsob chování. Soužití společnosti je založeno na tom, že každý člověk akceptuje odlišnosti ostatních, nemá tendenci je kvůli nim kritizovat. Každý člověk vyniká v jiné oblasti, má jiné slabé stránky a všichni vytváří celek, který se snaží dosáhnout určitého cíle. Rozdílnost je možno vnímat jako přínos, ale někdy může být také problémem. (Hájková, Strnadová, 2010)

Právě na dětském letním táboře se setkávají děti velmi odlišné, pocházející z jiných sociálních podmínek, mají jinou úroveň vzdělání a schopností, smýšlení apod. Je třeba jim ukázat, že i přesto mohou tvořit jeden tým, který dosáhne cíle (v tomto případě např. výhře v táborové soutěži).

S inkluzivním vzděláváním přímo souvisí pojem segregace, tedy vyloučení jedinců ze skupiny. Tito jedinci, kteří jsou nějakým způsobem odlišní a neodpovídají skupinovému standardu, se pak dostávají na okraj skupiny, jsou vyloučeni ze sociálního dění. (Zilcher, Svoboda, 2019) Takovému způsobu chování na letních táborech je třeba okamžitě zabránit. Mohou vést až k šikaně.

4 Změny táborové činnosti v době covidové a po ní

Je přirozené, že tábory a jejich činnost jsou upravovány legislativou a různými vyhláškami a normami. Ty se v průběhu času mění a vyvíjí, jsou přizpůsobovány potřebám společnosti a změnám v ní. Poslední výrazné změny souvisely s pandemií Covid-19, kdy bylo v určitém období zcela zakázáno pořádat tábory či jiné pobytové akce z důvodu možnosti rychlého šíření tohoto onemocnění mezi účastníky. Po pominutí největší vlny nákazy byly pobytové akce povoleny, avšak bylo třeba dodržovat určitá mimořádná opatření: účastníci se museli prokázat negativním testem na Covid-19, museli disponovat osvědčením o prodělaném Covidu-19 nebo museli být očkovaní. Byl omezen počet osob na táboře. Byla nastavena režimová opatření (omezení návštěv, zákaz výletů do měst, veřejná doprava apod.) – obecně se účastníci měli zdržovat pouze v areálu tábora a volné přírodě. Na táborech platila zvýšená hygienická opatření (dezinfekční prostředky a častější nutnost mít si ruce, dezinfikovat veškeré prostory; zvýšená pozornost při projevech příznaků onemocnění; při podezření na nákazu bylo nutno nosit roušky apod.). Jednalo se však o dočasná opatření, která v současné době již neplatí. (Skaut, dostupné na <https://krizovatka.skaut.cz/koronavirus/neplatna-pravidla/covid-19-tabory>)

Tato opatření vstupovala však v platnost velice krátký čas před zahájením táborové činnosti. Vzhledem k několikaměsíčním přípravám táborů a nevědomosti, jaká omezení budou v potřebnou dobu v platnosti, byl kladen velký tlak zvláště na hlavní vedoucí. Ti museli rychle reagovat na vzniklou situaci a podmínky pro konání táborů. V roce 2020 byly tábory nakonec v polovině května povoleny s ohledem na epidemiologickou situaci. Podmínky byly pro pořadatele přijatelné a nenastaly žádné velké komplikace. V roce 2021 se podmínky nepravidelně měnili a upravovali od dubna do června toho roku.

„Ministerstvo vydalo podmínky pozdě. Pořádat tábor je velká odpovědnost. Když do poslední chvíle nevíte rámeček, je to těžké. Jako důvod otálení vidím snahu o sladění s regulací ostatních aktivit. Na druhou stranu jsou podmínky mírnější než minulý rok,“ komentuje kroky ministerstva Aleš Sedláček, předseda České rady dětí a mládeže. (ČRDM, dostupné na <https://crdm.cz/clanky/aktuality/podminky-pro-letni-tabory-jsou-na-svete>)

Žádné z hygienických opatření pro pořádání zotavovacích akcí vydané Ministerstvem zdravotnictví v době epidemie Covidu-19 již není v platnosti. Doporučení na zvýšené hygienické požadavky nadále trvá.

V současné době na činnost a fungování tábora mají vliv především tyto zákony:

- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví – zejména paragrafy 8–10 a 12,
- vyhláška č. 106/2001 Sb., vyhláška o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti.

S ohledem na specifika konkrétních táborů, místo jejich konání a nastavení táborových činností je třeba znalost také následujících zákonů:

- zákon č. 289/1995 Sb., o lesích (lesní zákon),
- zákon č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody,
- zákon č. 254/2001 Sb., o vodách (vodní zákon).

(Asociace turistických oddílů mládeže, dostupné na <https://www.a-tom.cz/18832-tabory-a-co-skoro-vsechno-kolem-nich-zaridit>)

V současné době je třeba dbát především na následující oblasti, které jsou legislativně upravovány a jsou aktuálně platné: hygienické požadavky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci s dětmi, ochrana osobních údajů.

4.1 Hygienické požadavky

Hygienické jsou zásadní a primární oblastí, která do života na táboře vstupuje nejvíce. Jde o pečlivě sledovanou oblast, v rámci které nesmí hlavní vedoucí dopouštět jakékoliv odchylky od zákona nebo pochybení. Hygienické požadavky jsou klíčové a v případě jejich nedodržení může být tábor uzavřen. Zda jsou veškeré stanovené požadavky skutečně dodržovány, kontroluje krajská hygienická stanice. Každý zřizovatel tábora má povinnost informovat úřady o konání tábora a na základě toho posléze místně příslušná krajská hygienická stanice kontroluje tábory. Výjimkou nejsou pokuty či uzavření táborů z důvodu špatných hygienických podmínek. (Právo 21, dostupné na <https://pravo21.cz/pravo/taborove-pravo-pravidla-pro-poradani-tabora-bezpecnost-pri-praci-s-detmi-a-ochrana-osobnich-udaju>)

S ohledem na důležitost dodržování hygienických požadavků vznikla Vyhláška č. 106/2001 Sb., vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích

na zotavovací akce pro děti. Tato vyhláška v § 1 uvádí: „*tato vyhláška upravuje hygienické požadavky na umístění, prostorové podmínky a funkční členění staveb a zařízení, včetně jejich vybavení, a na ubytování, osvětlení, úklid, zásobování vodou, odstraňování odpadů a odpadních vod, stravování a režim dne zotavovacích akcí*“. Všem těmto jednotlivým oblastem jsou věnovány samostatné paragrafy, které naprosto přesně stanovují minimální podmínky pro pořádání tábora. Tábor nelze umístit na území, kde je předpokládáno znečištění ovzduší nebo překročení limitů hluku. K místu musí vést přístupová cesta. Tábor je možno pořádat ve stanech nebo ve stavbách. Prostory vždy musí být suché (stany musí mít pevnou nepromokavou plachtu, musí být izolovány od země), dostatečně větrané a osvětlené. Každé dítě musí mít prostor alespoň 2,5 m², je třeba mít minimálně 1 záchod na 15 dětí a tyto záchody musí být odděleny dle pohlaví. Stejně tak musí být ubytování děleno dle pohlaví, přičemž na patrová lůžka je možno umísťovat pouze děti starší 7 let. Prostory musí být adekvátně uklizené, po každém dítěti musí být provedena výměna ložního prádla, než se na danou postel ubytuje dítě nové. Tábor musí být dostatečně zásobován pitnou vodou. Odpady musí být ukládány do uzavíratelných nádob, které musí být snadno čistitelné a dezinfikovatelné. Prostory pro přípravu stravy a pro její konzumaci musí být zastřešené, zabezpečené před nepříznivými vlivy, musí být dostatečně čisté. Nezbytný je vhodný prostor pro skladování potravin a mytí nádobí. Vždy je třeba dodržovat základy hygieny při přípravě pokrmů. Potraviny musí být skladovány adekvátně s ohledem na jejich povahu. Děti musí dostávat pět porcí jídla denně, přičemž je možno sloučit snídani se svačinou a oběd se svačinou. Režim dne musí obsahovat dostatečnou dobu pro spánek (9 hodin pro děti do 10 let a 8 hodin pro děti nad 11 let), osobní hygienu a stravování. Veškeré hry a činnosti musí být přizpůsobeny věku, schopnostem a možnostem dětí. V případě, že je zařazeno větší množství fyzicky náročných aktivit, je posléze nutno zařadit odpočinkovou aktivitu. Dospělý musí průběžně kontrolovat oblečení, obuv i lůžko dětí, aby bylo suché. (Vyhláška č. 106/2001 Sb., vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti)

4.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci s dětmi

Druhou oblast činí bezpečnost a ochrana zdraví při práci s dětmi. Taktéž tato oblast je velmi obsáhlá a důležitá, proto má svou vlastní právní úpravu. Největší pozornost je třeba věnovat činnostem, které jsou na táborech běžné, ale jsou potenciálně

nebezpečné (plavání, potápění, střelba ze vzduchovky či luku, bruslení, jízda na cyklistickém kole, jízda na zvířatech, práce s nebezpečným nářadím jako je pila či sekera, vaření u táborového ohně, manipulace s ohněm). (Právo 21, dostupné na <https://pravo21.cz/pravo/taborove-pravo-pravidla-pro-poradani-tabora-bezpecnost-pri-praci-s-detmi-a-ochrana-osobnich-udaju>)

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů se problematikou letních táborů zabývá v § 8–10 a 12. V § 8 je charakterizována škola v přírodě a zotavovací akce. V tomto paragrafu je uvedeno, že smyslem zotavovací akce je posílení zdraví dětí, jejich tělesné zdatnosti a předání specifických znalostí nebo dovedností. Dále jsou uvedeny povinnosti pořádající osoby s ohledem na ochranu zdraví a bezpečí všech zúčastněných. Následující § 9 upravuje podmínky účasti dětí ve škole v přírodě a na zotavovací akci. Zde je uvedeno, že takové akce se může zúčastnit pouze dítě, které je zdravotně způsobilé, nebylo ve styku s infekční chorobou a aktuálně nejeví známky jakéhokoliv onemocnění. Další § 10 pojednává o podmínkách účasti fyzických osob na akci, přičemž každá osoba, která na táboře pečuje o děti nebo se nějakým způsobem podílí na chodu tábora, musí být zdravotně způsobilá k dané činnosti, což je třeba potvrdit prostřednictvím zprávy od lékaře.

V případě epidemiologicky závažné situace musí opět fyzická osoba splňovat veškeré požadavky, které jí uloží aktuálně platná vyhláška. V případě, že je akce konána na kratší dobu, než je 5 dnů, § 12 stanovuje, že je třeba dětem zajistit hygienicky nezávadné prostředí, zásobování pitnou vodou a adekvátní péči. (Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů)

4.3 Ochrana osobních údajů

Dále je třeba respektovat ochranu osobních údajů dětí. Za osobní údaje je možno považovat každou informaci, která vede k identifikaci osoby (může jít o jméno, identifikační číslo, fyziologické, psychické, kulturní či společenské identity jedince apod.). U dětí se především jedná o data z jejich přihlášky, kam se vypisuje jméno, rodné číslo, datum narození, bydliště, údaje o zdravotním či duševním stavu dítěte. Tyto údaje musí hlavní vedoucí tábora evidovat, avšak také je musí adekvátně chránit tak, aby se nedostaly do rukou cizích osob. (Právo 21, dostupné

na <https://pravo21.cz/pravo/taborove-pravo-pravidla-pro-poradani-tabora-bezpecnost-pri-praci-s-detmi-a-ochrana-osobnich-udaju>)

4.4 Letní dětská rekreace v letech 2018 až 2023

Tato podkapitola je věnována statistickým údajům. Důvodem zařazení této podkapitoly je ověření, že hygienická opatření v době epidemie Covid-19 neměla na táborovou činnost zásadní vliv. Data byla převzata ze zpráv Ministerstva zdravotnictví České republiky o *Letní dětské rekreaci* s datem 15. 8. daného roku. (Dostupné na <https://mzd.gov.cz/category/ochrana-verejneho-zdravi/letni-detska-rekreace>)

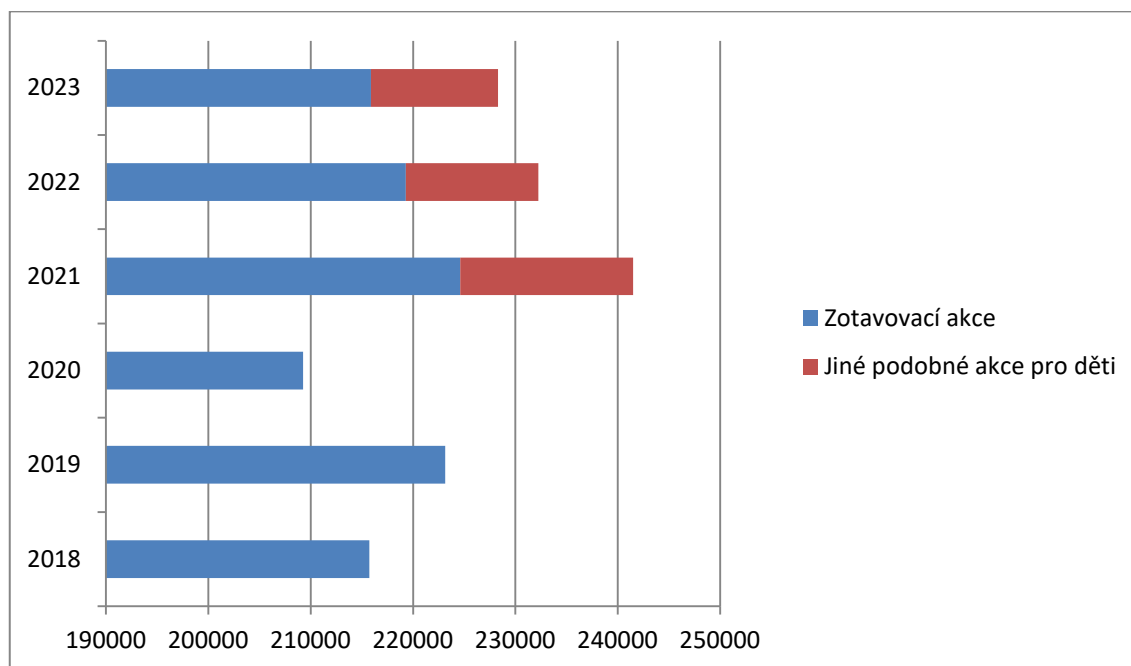
Rok	Počet nahlášených zotavovacích akcí	Počet běhů zotavovací akce	Celkový počet účastníků
2018	2 260	3 292	215 716
2019	2 250	3 412	223 155
2020	2 276	3 344	209 258
2021	2 445	3 608	224 602
2022	2 361	3 401	219 288
2023	2 316	3 321	215 893

Tabulka 1 – Nahlášené zotavovací akce v letech 2018–2023

Z dané tabulky můžeme pozorovat, že počty zotavovacích akcí se při epidemii Covid-19 nesnížily. V roce 2021 došlo dokonce k nárůstu. Ovšem v roce 2020 spatřujeme poměrně výrazné snížení počtu účastníků. To můžeme přisuzovat omezení počtu účastníků na zotavovacích akcích dle nařízení Ministerstva zdravotnictví ČR, které však nebylo natolik razantní. Tento jev můžeme přisuzovat i strachu společnosti z nákazy, a tudíž dobrovolnému odhlášení dětí z táborů.

Důležité je také zmínit, že v letech 2021–2023 jsou ve zprávách uváděny i jiné podobné akce pro děti, které nepodléhají ohlašovací povinnosti hygienickým stanicím, ale přesto byly ohlášeny. V roce 2021 jich bylo 533 s počtem 750 běhů a téměř 17 000 účastníků. V letech 2022 a 2023 bylo takových akcí nahlášeno okolo 400 s počtem cca 540 běhů a 12 426/12 959 účastníků. To může být reakce na nejasnosti podmínek

konání táborů během epidemie. Vzhledem k pozvolnému zvyšování zotavovacích akcí do roku 2021, následnému pozvolnému snižování, ale zároveň ohlašování a navyšování počtů jiných podobných akcí pro děti, je možné, že hlavní vedoucí nebo pořadatelé táborů, které byly hraniční svým počtem účastníků, si raději kapacitu nebo délku tábora uměle snížili, aby nepodléhali přísnějším hygienickým podmínkám a opatřením.



Graf 1 – Počet účastníků letní dětské rekreace v letech 2018-2023

Do roku 2021 počet zotavovacích akcí i počet účastníků postupně stoupal (mimo již zmiňovaný rok 2020). Od roku 2021 počet zotavovacích akcí i účastníků postupně klesá, a to i se započítáním nahlášených jiných podobných akcí pro děti. Otázkou však zůstává, jak je to s nenahlášenými jinými podobnými akcemi pro děti.

Z uvedených dat vyplývá, že k určitým změnám došlo. Nejedná se však o extrémně velké výkyvy a tyto změny se tedy nedají považovat pro táborovou činnost jako zásadní.

5 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření si klade za cíl popsat faktory, které ovlivňují osobu hlavního vedoucího na letním táboře. Popisuje, jaké vzdělávání hlavní vedoucí podstupuje, jaké je jeho plánování tábora a jaké vnější okolnosti, osobnostní vlastnosti a další vnitřní faktory mohou mít vliv na výkon jeho funkce.

5.1 Cíl výzkumného šetření, výzkumný problém, výzkumné otázky

Cílem diplomové práce je zhodnotit faktory, které ovlivňují činnost hlavního vedoucího na letním táboře. Cílem výzkumného šetření je zmapování a popsání stavu, vnějších a vnitřních faktorů ovlivňujících činnost osob v pozici hlavního vedoucího.

Na základě vymezeného tématu a stanoveného cíle byl formulován vědeckovýzkumný problém, kterým jsou faktory ovlivňující činnost hlavního vedoucího na letním táboře. Vstupní hypotéza je: Hlavní vedoucí letního tábora je při své činnosti ovlivňován vnějšími a vnitřními faktory.

Vstupní hlavní výzkumnou otázkou je:

HVO: Co ovlivňuje hlavního vedoucího při výkonu jeho funkce na letním táboře?

V návaznosti na vstupní otázku byly stanoveny dílčí výzkumné otázky:

DVO1: Jaké jsou vnější faktory ovlivňující hlavního vedoucího na letním táboře?

DVO2: Jaké jsou vnitřní faktory ovlivňující hlavního vedoucího na letním táboře?

DVO3: Jaké by měl mít vlastnosti dobrý hlavní vedoucí?

5.2 Metody použité v empirické části diplomové práce

Pro výzkumné šetření v této diplomové práci byly zvoleny prvky zakotvené teorie. Tato teorie je odvozena z induktivního zkoumání jevu, které reprezentuje. To znamená, že vytvoření a ověřování této teorie je založeno na systematickém shromažďování a analyzování údajů o daném jevu. (Strauss, Corbinová, 1999) Následně byla vybrána vhodná metoda, která bude pro výzkumné šetření použita. Zvolen byl polostrukturovaný rozhovor s osobami, které byly alespoň jednou na letním táboře na pozici hlavního vedoucího. Pomocí rozhovoru *„jsou zkoumáni členové určitého prostředí, určité specifické sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání*

událostí, jakým disponují členové dané skupiny.“ (Švaříček In Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 159)

Výzkumné šetření probíhalo na základě polostrukturovaných rozhovorů, rozhovorů s návodem. Polostrukturovaný rozhovor dává tazateli seznam otázek nebo témat, které udržují strukturu rozhovoru a ulehčují porovnávání rozhovorů, zároveň ale dává prostor k přizpůsobení formalucí otázek a možnost uplatnit vlastní perspektivy. (Hendl, 2016) Návod k rozhovorům obsahoval otázky vztahující se k charakteristice respondentů a otázky, pomocí nichž bude možné zodpovědět výše specifikované výzkumné otázky. Tyto otázky byly formulovány pouze jako základní, protože další otázky se odvíjely podle odpovědí participantů.

Základní otázky pro participanty byly:

- Jak dlouho jezdíte na tábory?
- Kolikrát jste byl/a na táboře jako hlavní vedoucí?
- V pozici hlavního vedoucího jste jako organizátor nebo i pořadatel?
- Co jste studoval/a?
- Jakou práci děláte „v běžném životě“?
- Co Vás vedlo k tomu, abyste jel/a na tábor jako hlavní vedoucí? Jaká byla Vaše motivace?
- Jaké vzdělávání jste podstoupil/a, abyste mohl/a dělat hlavního vedoucího? Stačilo to?
- Zajímáte se ve volném čase o pedagogiku a psychologii? V čem tyto obory jsou nebo by mohly být pro Vás přínosem? Jak by Vám to mohlo pomoci v práci na táboře?
- Hledáte si nějaké aktuální informace k táborům? Kde je vyhledáváte? Čeho se týkají?
- Jak vypadá Vaše příprava na tábor?
- Zažil jste tábor se špatným hlavním vedoucím? Jak to vypadalo? Co Vám vadilo? Co nezvládl?
- Vzpomenete si na situaci, kdy jste nebyl spokojený se svou prací hlavního vedoucího? Víte, jak takovou situaci příště řešit?
- Co by Vám pomohlo, abyste byl více připravený na tuhle funkci?

- Co oceňujete na dobrém hlavním vedoucím?
- Co se Vám v téhle oblasti opravdu daří? Za co byste se pochválil/a?
- Když si vzpomenete na své začátky, svůj první tábor v pozici hlavního vedoucího, z čeho jste měl/měla obavy? Před táborem, v průběhu nebo po táboře?
- Co jste udělal/a, abyste ty obavy mít nemusel/a?
- Z čeho máte obavy teď?
- Jaké kroky podnikáte k tomu, abyste mohl/a být v klidu?
- Vzpomenete si na nějaké nečekané situace, které ovlivnily tábor, i Vaši činnost?
- Jak jste tuto situaci vyřešili?
- Máte třeba v hlavě nebo na papíře vypracovaný nějaký plán, jak v krizových situacích postupovat? Předáváte tyhle informace do týmu?
- Když si vzpomenete na „dobu covidovou“, jak vypadal váš tábor? Co se změnilo? Udržují se nějaké změny/opatření u vás stále?
- Máte nějaké předtáborové setkání? Co se na něm řeší?
- Máte nějaké týmové školení o pedagogice, psychologii, bezpečnosti, zdravotědě? Víte, že Váš tým je v tomhle proškolený?
- Jaké využíváte na táboře metody práce s dětmi? Jaký mají děti program?
- Snažíte se o dítěti před táborem zjistit, z jakého je prostředí, co ho baví, o co se zajímá? Zjišťujete podobné věci na táboře? Snažíte se na tyhle poznatky nějak reagovat v programu tábora?
- Víte, co je zážitková pedagogika? Využíváte jí?
- Jak vypadají Vaše táborové porady?
- Máte setkání i po táboře? Proč?
- Na co by si měl dát pozor začínající hlavní vedoucí? A na co ten zkušený?
- Co byste doporučil/a začínajícímu hlavnímu vedoucímu?
- Jaké vlastnosti by měl mít hlavní vedoucí?

5.3 Charakteristika časového průběhu, místa výzkumného šetření a výzkumného vzorku

Průběh výzkumu

Rozhovory s participanty byly provedeny v období únor až duben roku 2024. Rozhovorů proběhlo celkem 7, po té se začala data saturovat a nebylo třeba oslovovat další participanty. Čtyři rozhovory byly pořizeny při osobním setkání, byly nahrávány záznamovým zařízením a následně přepsány do písemné podoby. Se dvěma participanty byly rozhovory vedeny pomocí chatové komunikace. Nutnost odpovídat písemně mohla mít vliv na délku odpovědí a jejich lepší promyšlenost, i když bylo odpovídáno bez prodlení. Jeden participant nedal souhlas s nahráváním. Rozhovor byl rovnou zapisován. To mohlo ovlivnit konkrétní podobu zapsaného vyjádření. Vzhledem k náročnosti vedení rozhovoru a současného zapisování, docházelo k odchylování se od otázek rozhovoru nebo spíše zabíhání do přílišných detailů, které pak občas nebyly zapsány. Rozhovory jsou poměrně dlouhé. Pro zachování anonymity jsou participanti označováni jako P1-7. Pro usnadnění hledání výroků v přepisu rozhovorů, které jsou přílohou práce, jsou jednotlivé výroky označeny čísly a označením daného participanta.

Výzkumný vzorek

Participanty tvoří osoby, které byly minimálně jednou na letním táboře v pozici hlavního vedoucího. Všichni participanti bydlí v Královéhradeckém nebo Pardubickém kraji. Jako hlavní vedoucí působí 5 z nich v Královéhradeckém nebo Pardubickém kraji, 2 z nich působí nebo působili v rámci ČR i zahraničí.

Ke zjištění základních dat o participantech byly využity první otázky. Těmito otázkami bylo zjištěno, jaké mají zkušenosti s tábory, jak dlouho působí na pozici hlavního vedoucího, jaké mají vzdělání a zaměstnání.

Participantů bylo celkem 7. Z toho 4 byly ženy a 3 muži. Věk participantů pro tyto účely není zvláště podstatný. Jednalo se však o osoby od 30 do 45 let. Participantky P2 a P7 uváděly, že jejich zkušenosti z táborů byly hodně skokové. P2 byla na táboře jako oddílový vedoucí minimálně a až po několikaleté zkušenosti v pozici hlavního vedoucího. P7 přešla do pozice hlavního vedoucího po 2 letech praktikantství. Pozici oddílové vedoucí vlastně také přeskočila. Obě tyto participantky uváděly, že by nabráním zkušeností z pozice oddílového vedoucí hodně ocenily a mají pocit, že by tak byly lépe připraveny na pozici hlavního vedoucího. Participant P3 nemá zkušenosti z pozice dítěte na táboře. Nicméně následně prošel pozicemi jako praktikant,

oddílový vedoucí a hlavní vedoucí. Jeho táborový růst byl pozvolný a neuváděl v tomto ohledu žádná negativa nebo touhy. Ostatní participaci prošli všemi táborovými pozicemi od dítěte po hlavního vedoucího. Participanti P1 a P5 pracují zcela mimo pedagogický obor a ani nepodstoupili studium tímto směrem. Aby mohli vykonávat pozici hlavního vedoucího, splnili *Kurz hlavního vedoucího tábora*. Oba prošli i dalšími kurzy prospěšnými pro vedoucí na dětských táborech. Participanti P3 a P6 mají vystudované učitelství a nadále se jím zabývají i v profesním životě. Ostatní participanti P2, P4 a P7 mají vystudované obory pedagogika volného času nebo sociální pedagogika a nadále se věnují profesi v oblasti pedagogiky. Všichni participaci podstoupili další školení nebo kurzy v oblasti táborové činnosti, u participantky P7 to však byl kurz zdravotníka zotavovacích akcí, který tedy nesouvisí s pozicí vedoucího na dětském táboře.

Hl. ved.	Pohlaví	Způsob realizace rozhovoru	Počet táborů v pozici hl. ved.	Zaměstnání	Táborová historie
P1	muž	osobní setkání a přímý zápis	cca 15	IT oblast	od útlého dětství, postupný růst
P2	žena	osobní setkání	15+	pedagog volného času	3x jako dítě
P3	Muž	osobní setkání	10-20	zástupce ředitele na střední škole	od vedoucího
P4	Muž	osobní setkání	cca 20	sociální pedagog	od útlého dětství, postupný růst až k hl. vedoucímu
P5	žena	chatový rozhovor	26	metodik spisové služby	od dětství, postupný růst
P6	žena	chatový rozhovor	cca 15	učitel/lektor „na volné noze“	od 9 let, postupný růst
P7	Žena	osobní rozhovor	7-8	učitel v mateřské škole	od 14 let, praktikant, hlavní vedoucí

Tabulka 2 – Charakteristika participantů

Limity výzkumu z hlediska participantů spatřuji v možnosti zkreslení odpovědí z důvodů snahy předvést svou činnost jako lepší než ve skutečnosti může být. Dalším zkreslením může být nedostatečná zpětná vazba od účastníků a vedoucích tábora. Výzkumná data mohla být ovlivněna faktem, že výzkumnice je tábornicí, vedoucí a mohla do rozhovorů i analýzy promítat své vlastní zkušenosti. To je limit z pohledu výzkumnice, která se však snažila nebýt zaujatá.

5.4 Výsledky kódování a analýzy rozhovorů

Kódování rozhovorů bylo provedeno na základě principu otevřeného kódování dle prvků zakotvené teorie (Strauss, Corbinová, 1999), které byly obohaceny o prvky deduktivního přístupu. Byly určeny kategorie a následně byly výroky vztahující se k těmto kategoriím hledány v rozhovorech. Výroky participantů vztahujících se k jednotlivým kategoriím byly dále rozděleny do jemnějších kódů. Četnost výskytu může být ovlivněna tím, že se daný participant o dané kategorii zmiňoval opakovaně.

Motivace

Do kategorie motivace byly zařazeny jemnější kódy: Nutnost, Výzva, Baví mě to a Peníze.

Z důvodu **nutnosti**, aby táborová činnost mohla nadále pokračovat další rok nebo z požadavků či očekávání zaměstnavatele svou činnost na pozici hlavního vedoucího začalo dělat 5 participantů (P1, P2, P3, P4, P7). Participant P1, který jezdí na tábory v rámci rodinného spolku, svou motivaci popsal takto: „14 P1: *Bylo to potřeba. Nejdřív to vlastně vzal brácha, pak už to nechtěl, tak jsem to začal dělat já.*“ U dvou participantů z této skupiny byl důvod pro zahájení činnosti jako hlavního vedoucího z nutnosti pouze jedinou motivací. Další uváděli i jiné motivace. Při těchto odpovědích zaznívala také lítost nad nepokračováním táborové činnosti. „14 P7: *Takže to bylo hlavně z důvodu toho, že to na mně zůstalo. ... Protože mi bylo prostě líto, aby to jako skončilo.*“

Výzvou, chutí něco dokázat byli motivováni 3 participanti (P4, P5, P6). V rozhovoru s participantem P5 tato motivace zazněla dvakrát: „14 P5: *...Je v tom ale z mojí strany taky velká chuť něco dokázat. Odjakživa se ráda překonávám, mám ráda výzvy a uznání okolí...*“ a „38 P5: *Před táborem asi z ničeho, věděla jsem, že chci dokázat všem „nevěřícím Tomášům“ kolem, že to dokážu...*“ Toto je samozřejmě

motivace, která může vést k velkému zdokonalování a pílí, ovšem také k možnosti přecenění nebo přepětí sil. Participant P6 tuto motivaci uváděl jako jedinou. Jednalo se o nabídku od vedení firmy, která byla přijata, a tím se dosáhlo rozvoji potenciálu participanta pro pozici hlavního vedoucího.

Dalším jemnějším kódem je, že **participanty pozice hlavního vedoucího baví**. To jako svou motivaci uváděli participant P3, P4 a P5. „14 P5: ...*Kromě toho mě ta pozice prostě baví, a myslím, že mám pro ni ty správné předpoklady.*“ Myslím však, že pokud tuto činnost někdo vykonává, tak je potřeba, aby ho to bavilo. V opačném případě taková osoba bude vykonávat pozici hlavního vedoucího pouze krátký čas a následně se vrátí opět do pozice oddílového vedoucího nebo z táborové činnosti zcela odejde. Takového participanta jsem pro své rozhovory ne zvolila. Mimo rozhovor s participantem P1 takové zkušenosti zazněly.

Peníze jako motivaci uvedl pouze participant P3, což je zcela logické. Participant P3 jezdí na tábory a podobné akce v rámci cestovní agentury a je tedy za svou činnost peněžně odměňovaný. S touto agenturou jezdí také participant P6, který však tuto motivaci neuváděl. Neuváděl jí ani participant P2 a P4, kteří tuto činnost často vykonávají v rámci své práce. Ostatní participant se činnosti hlavního vedoucího na táboře věnují ve svém volnu jako dobrovolníci.

Obavy

K této kategorii byly vybrány tyto jemnější kódy: Zranění účastníka, Problémy s účastníky, Selhání v oblasti zajištění tábora, Nepřítomnost personálu, Kvalita, Přijetí od rodičů, vedoucích, Opatření proti obavám.

Mimo jemnější kódy je důležité podotknout, že participant P5 a P6 před svým prvním táborem nepociťovali žádné obavy. Jejich obavy se začaly objevovat až v průběhu tábora nebo zpětně po ukončení tábora. „38 P5: *Před táborem asi z ničeho, věděla jsem, že chci dokázat všem „nevěřícím Tomášům“ kolem, že to dokážu. Takže jsem měla velmi silnou motivaci všechno zvládnout a nebát se. Trochu mi to asi zúžilo vidění těch rizik okolo, což nedokážu říct, jestli bylo dobře nebo špatně. Prostě to tak bylo. Během tábora jsem začala přemýšlet o tom, jestli jsem si neukousla moc velkého sousta, jako asi každý, kdo si takovou roli vyzkouší. Zvenčí to není tolik vidět, kolik toho padne na jednu hlavu, když dojde na lámání chleba. A po táboře mně došlo, co vše se mohlo stát, takže tam už to nebyly vyloženě obavy, ale spíš takové vystřízlivění*

z toho počátečního nadšení. Takové uvědomění rizik, ze kterých tě poleje studený pot a zase ti to něco dá do dalších let. Jsem za to dneska vděčná.“

Jemnější kód **zranění účastníka, problémy s účastníky** byl nalezen u všech participantů kromě P5. To může mít souvislost s výše uvedeným počátečním zúženým pohledem a následně velkou zkušeností z pohledu zdravotníka (informace mimo rozhovor). Většina těchto participantů měla strach z úrazů účastníků. „70 P2: ...*Pak na místě, aby se nikomu nic nestalo. Nevím, už pak na konci tábora jsem si oddychla. Že jsme všichni přežili.*“ Participant P6 k tomu ještě doplňuje obavy ohledně chování účastníků. „36 P6: *Obecně, že se stane nějaký průšvih s účastníky (jezdím s dětmi, které dopředu neznám) – někdo něco udělá, někam uteče, něco ukradne, ...*“

Selhání v oblasti zajištění tábora se obávají 3 participanti (P1, P3, P4). Konkrétně se jedná o poruchu autobusu, problémy v oblasti další dopravy, jídla, vrácení zapomenutých věcí nebo i kontroly hygienické stanice. „54 P4: *Z těch fakt jako organizačních věcí, jídlo, doprava... Aby nepřišla nějaká kontrola...*“ Je možné, že tento jemný kód nebyl tolik naplněn, s přihlédnutím k organizačnímu systému jednotlivých táborů, na kterých participanti působí. Obavy v této oblasti vyjádřili participanti, kterým se na pozici hlavního vedoucího střídají kompetence ve smyslu organizačním. Buď působí pouze jako hlavní vedoucí tábora a mají nad sebou provozovatele nebo působí jako celkový organizátor tábora. Zdá se, že tato nepravidelnost kompetencí může právě způsobovat obavy. Obavy v této oblasti nepopisují participant P6, který působí pouze jako hlavní vedoucí s provozovatelem, ani participant P2, P5, P7, kteří zajišťují celou organizaci tábora.

Velké obavy vyvolává oblast **nepřítomnosti personálu**. Jediný, kdo nemá z nepřítomnosti personálu obavy je participant P6, který jezdí na tábory pouze s cestovní agenturou. Tento participant také mimo jiné hodně popisuje důležitost dobrého výběru týmu vedoucích. Objevují se zde obavy z hledání vedoucích, z onemocnění vedoucích před táborem nebo při něm: „70 P2: *...aby ty lidi mně jeli vůbec, jako vedoucí. Aby ne onemocněli, že jo, protože koho hledat na poslední chvíli.*“, dále z hledání kuchařů: „46 P7: *...Ale velkej strach byl vždycky z kuchařek. Protože sehnat kuchařky na tábor, tak to je prostě hodně velká záležitost...*“, ale také obavy z nástupnictví: „42 P5: *Největší obavu mám z toho, že se nenajde nikdo, kdo by to po mně jednou převzal a pokračoval v podobném duchu...*“.

Jemnější kód **kvalita** je naplněn 4 výroky od tří participantů (P1, P3, P4). Participant P1 zmiňuje své obavy, aby jeho nástupci pokračovali nadále v dobré kvalitě tábora. „42 P1: ...holky to zodpovědně přijaly a v té práci pokračovaly na dobré kvalitě...“ Participant P4 usiluje o kvalitní pedagogické působení a má s tím spojené obavy. Participant P1 a P3 zmiňují své obavy, aby se jejich činnost líbila dětem.

Přijetí od rodičů, vedoucích je obava participanta P7. Její obava byla opodstatněná vzhledem k jejímu nízkému věku, 18 let. „42 P7: ...Na začátku úplně první obava byla, že když ty rodiče zjistí, že jsem hlavní vedoucí, tak jestli vůbec ten tábor, jestli tam ty děti pošlou. To byl můj jakoby strach.“ Je dobré, že i takto mladý hlavní vedoucí dostal důvěru od rodičů a stal se dostatečnou autoritou pro tým vedoucích, aby se tábor mohl uskutečnit.

Jako **opatření proti obavám** téměř každý z participantů uváděl důležitost přípravy tábora. „40 P1: Tak to je samozřejmě o těch přípravách dopředu.“ Konkrétněji se k dané oblasti vyjádřili 4 participanté. Participant P4 vidí důležitost ve vyjasňování kompetencí, očekávání nebo obavách, proškolení svého týmu. „58 P4: No, ty věci, kterých se bojím, se snažím předem ošetřit. Ty oblasti, který jsou citlivý, tak to mám najetý a ošetřuju to automaticky. S těma lidma se vždycky scházím dopředu a bavím se o nějakých očekáváních a obavách, které se ošetřujou, a pak to jsou obvyklý rizikový věci, jako bezpečnost, který se ošetřujou proškolením BOZP a nějakým jako naladěním i na ukotvení jako legislativním toho, kdo má za co zodpovědnost, kdo ji kdy přebírá a celkově pojmenovat, kdo za co ponese důsledky, aby ty lidi tu zodpovědnost přebrali.“ Participant P5 se snaží předcházet nečekaným situacím, ale je si vědom toho, že se vždy mohou nějaké objevit. Pak je třeba překonávat se a dobře se připravovat. Participant P3 uzavírá oblast obav takto: „86 P3: Jo, když to jsou obavy, který neprameněj z tý vlastní přípravy, ale z toho, co někdo jinej udělá, to jako se na to můžeš, můžeš meditoval.“

Neočekávané situace

S již zmiňovanými obavami souvisí kategorie neočekávaných situací. Jsou to takové situace, které mohou nastat v běžném fungování tábora a které ho zásadním způsobem naruší. Není pak možné pokračování běžného chodu, dokud se situace nevyřeší. Tato kategorie je rozdělena do jemnějších kódů: Zranění, nemoc účastníka;

Počasí, Problémy s účastníkem, Nemocnost vedoucích, Problémy s personálem, Autobus, Krizový plán.

O **zranění nebo nemoci účastníka** se vyjádřilo celkem 5 participantů v 6 výrocích. V 5 případech je to konkrétní popis určité situace. Objevuje se tu zvracení těsně před odjezdem na výlet, který byl již zcela naplánovaný, bylo potřeba rychle změnit plány. Dále „epidemie“ průjmu, která postihla cca 250 lidí během pětidenního pobytu. Další situací je nutnost volání rychlé záchranné služby k úrazu účastníka, který se dostal do bezvědomí. Neobvyklá situace je popisována participantem P4: „60 P4: ...Jednou se mi stalo, že děti stříkaly repelent v chatce a jedna holka se tím jako sjela. Oni to asi záměrně nefetovali, ale prostě to tam stříkali. Ale byla úplně mimo, totálně sjetá.“ Dívka postupem času vystřízlivěla. Byla hlídána ještě v noci. Poslední velice nepříjemná situace, která však nemusí být zcela výjimečná, je ztráta účastníka v lese. Hlavní vedoucí musel reagovat rychle a nezmatkovat. Rozdělil úkoly vedoucím, někteří šli prohledávat les. Kontaktoval rodiče i policii. Účastník se rychle našel a na táboře nadále zůstal. Je zřejmé, že takové záležitosti mohou značně narušit průběh tábora.

Jemnější kód **počasí** byl nalezen ve 3 rozhovorech s participanty P1, P4 a P5. Participant P4 mluví obecně o horších deštích a bouřkách. Participant P1 popisuje evakuaci účastníků na noc kvůli silnému dešti. „46 P1: ...před několika lety, se nám stalo, že přišla obrovská dešťová smršť, prostě bouřka s hustým deštěm, který se valil přes louku se stany...“ Participant P5 mluvil o bouřkách, ale také o povodni, na kterou bylo potřeba rychle reagovat. „46 P5: Jo, zažili jsme už nepříjemné situace typu povodeň a následná evakuace, to člověk prostě nechce zažít...“ Polovina tábora musela následně probíhat na jiném místě. Tábor byl stanový a nové prostory byly v DDM ve městě. Bylo tedy nutné přizpůsobovat program změněným podmínkám.

Za neočekávanou situaci můžeme považovat také **problémy s účastníkem**. Běžné problémy s chováním nebo porušováním pravidel se dají očekávat na každém táboře. Ovlivnění chodu tábora však není nijak velké. Někdy však nastanou situace, které překračují určitou hranici a ovlivňují celé táborové společenství. Jemnější kód problémy s účastníkem byl naplněn celkem 10 výroky. Jednalo se například o šikanu, o které se zmiňovali participant P2 a P7. „64 P2: To jo, i když taky zažili jsme šikanu a tak. To byl asi největší boj.“ Participant P3 a P5 mluvili o nepřizpůsobivém účastníkovi, se kterým nešlo dobře pracovat, a musel být z tábora vyloučen. „46 P5: ...Potom také extrémně nepřizpůsobivé dítě rodiči záměrně odeslané na tábor bez

medikace, které ničilo táborovou pohodu sobě i všem kolem sebe...“ Participant P3 dále popisoval účast dětí z dětského domova. Tato skupinka se odtrhovala od zbytku táborových účastníků a práce s celým táborem tak byla velice náročná.

O **nemocnosti vedoucích** během tábora mluvili participanti P1, P3 a P4. Jestliže vedoucí v průběhu tábora onemocní a není schopen vykonávat svou pozici, musí být na táboře dostatečný počet jiných vedoucích, kteří jsou schopní tuto ztrátu pokrýt. Často pak nastupuje jako záskok právě hlavní vedoucí. „46 P1: ... že nám jeden vedoucí prosral téměř celý tábor. No, v půlce jsem ho poslal domů. Samozřejmě že nám chyběl, ale to chyběl tak jako tak...“ Participant P3 popisuje též epidemii průjmu, která zasáhla jak účastníky, tak i vedoucí. Taková situace je pak velice komplikovaná.

Jemnější kód **problémy s personálem** jsou naplněny 10 výroky od participantů P1, P2, P6 a P7. Většinou se jednalo o problémy s vedoucími. „46 P1: No, tak když jsme si s jednou vedoucí nasedli a ona nebyla schopná strávit moje připomínky, tak se nakonec sebrala a odjela. K tomu se snažila přesvědčit i další vedoucí. Ty naštěstí zůstali...“ Největší část výroků je od participanta P2. Je zcela zřejmé, že se nejvíce ze všech participantů potýká s personálními problémy. To může být způsobeno i tím, že tento hlavní vedoucí nemá moc velké zkušenosti s pozicí oddílového vedoucího a nemusí tedy zcela rozumět některým záležitostem. Zároveň jsou to tábory pořádané DDM, které často nemají pevný základ týmu vedoucích. Tento participant uváděl také problém s kuchařem: „78 P2: No třeba kuchař, že začínal odjíždět. Jako mně slibil, že bude na táboře. První den, že teda to nezvládne a pak že musí odjíždět do práce, takže přijel, uvařil a pak zbytek prostě udělejte si sami. A byl to teda mazec, pak právě...“

O poruše **autobusu** jako neočekávané situace se zmiňuje pouze jeden participant P3. Jednalo se o poruchu autobusu při cestě na zahraniční tábor, která způsobila čekání účastníků v dopravním depu a několikahodinové zpoždění.

K této kategorii byl ještě přiřazen jemnější kód **krizový plán**. K němu se vyjádřili všichni participanti na základě otázky během rozhovoru. Participant P7 jasně uvádí, že takový plán nemá a žádné informace o krizových situacích do týmu vedoucích nepředává. Participant P2 uvádí, že krizové plány nemá, ale základní proškolení týmu o bezpečnosti provádí. Jeho fungování při krizových situacích je intuitivní, automatické. Dva participanti (P4 a P6) uvádějí, že krizové plány mají v myšlenkách, ale také zpracované v papírové podobě ve firmě nebo škole, pod kterou tábory pořádají. Tyto krizové plány mají vedoucí již prostudované nebo jsou předávány do týmu vedoucích.

„44 P6: Mám ho jak v hlavě, tak ho máme ve firmě v papírové podobě. Určitě se o tom v týmu bavíme na poradách. Většinou ale v reakci na nějakou konkrétní situaci nebo lehce obecně před, když ji očekáváme (třeba při přítomnosti účastníků z nějaké rizikové skupiny, ...).“ Participanti P1, P3 a P5 mají krizové plány vypracované v myšlenkách. Svůj tým vedoucích s obecnými základními informacemi seznamují. *„50 P5: Ano, v hlavě mám plán na všemožné krizové situace, v reálu se člověk chová tak nějak přirozeně/automaticky, takže možná trochu jinak, než jak si to naplánuje, ale určitě je dobré mít všechno dopředu promyšlené. To také přichází se zkušenostmi. Těžko bude stejné věci promyšlet začínající hlavní vedoucí a nějaký „mazák“, který si něco prožil. S krizovým plánem táborový personál vždycky seznamuju.“*

Příprava na tábor

Pod tuto kategorii byly zařazeny výroky, které vypovídají o tom, jakým způsobem se hlavní vedoucí připravují na tábor. Jako jemnější kódy této kategorie byly zvoleny: Výběr týmu, Předtáborové porady, Jak se lépe připravit?, Kontrola, plánování, Přehnaná očekávání.

Záměrně je vynechána oblast legislativy, protože je předpoklad toho, že každý hlavní vedoucí musí při přípravě tábora znát legislativní normy, které pro svou činnost potřebuje. Každý z participantů se o studiu nebo informování se o aktuální legislativě zmiňuje. Dále je vynechána oblast tvorby programu z podobného důvodu. Je zcela nezbytné, aby se hlavní vedoucí zajímal o tvorbu táborového programu nebo ho sám připravoval. Většina participantů program tábora připravuje ve spolupráci se svým týmem vedoucích. Participant P6 má většinou s sebou programového vedoucího a zůstává mu tedy úloha řídicí. Na uspořádání programu mají všichni hlavní vedoucí výsadní rozhodovací právo.

K **výběru týmu** se vztahuje celkem 18 výroků od všech participantů. Většina z nich uváděla, že výběrem týmu začíná jejich plánování tábora. *„20 P7: ...První, co bylo, tak jsem musela sehnat ten tým...“* Někteří participanté (P2, P3, P6) musejí svoje týmy skládat téměř vždy od začátku. Je to dáno povahou jejich táborové činnosti a pořádací organizací. *„46 P3: Tak rozhodíš sítě, lidi, co znáš, to je základ a když pak už tady to vyčerpáš, tak zkusíš, jestli oni nemají někoho v záloze, o kom by třeba mohli říct jo, ten je v pohodě, ten je dobřej, jo a pak už tam jsou ty další jakoby zdroje...“* Někteří (P4, P5) naopak pracují se stabilními týmy, takže vedoucí dobře znají, vědí, co od nich

očekávat, setkávají se a mohou předem rozdělovat úkoly. „24 P5: ...*Velká výhoda je v tom, že u nás se personální obsazení příliš nemění, takže si můžeme trochu rozdělit úkoly už rok dopředu, hned vidíme, co se osvědčilo a co ne...*“ Pro všechny participanty je výběr týmu vedoucích zcela zásadní pro jejich působení před táborem a na táboře. Často zmiňují, že v týmu potřebují někoho spolehlivého, na koho se mohou obracet. „36 P6: ...*Ale zase vím, že už umím leccos vyřešit a mám v týmu spolehlivé vedoucí, kteří mi s tím pomohou.*“ Důležité je ale vybrat také vedoucí, kteří ten tým společně vytvoří. Není žádoucí, aby tam byli lidé, kteří se nesnesou a boří tak týmového ducha. „62 P1: *Ten začínající, aby dobře vybíral jednotlivý vedoucí, ale i dával pozor na to, zda dokáží fungovat jako tým.*“ Participanti se ohledně výběru týmu vedoucích zmiňovali také v souvislosti s doporučením pro začínajícího hlavního vedoucího. „78 P7: *Pevný nervy! A ať se obklopí dobrým týmem, ať je pozitivní a má dobrou náladu...*“

Předtáborové porady jsou velice důležitou součástí přípravy tábora. Všichni participanti kromě participanta P6 mluvili o předtáborových poradách. Oblastí řešení bylo většinou táborové téma, program, rozdělení úkolů. „30 P4: *No, nějaký setkávání s téma lidma, příprava programu, ...*“ Participant P1 pro svůj tým připravoval také zážitkový program, což vedlo ke stmelení týmu, který pak mohl lépe fungovat během tábora. Většina participantů (P1, P2, P3, P4, P7) uváděla, že dělají 1–2 předtáborové porady. Některé mají podobu online setkání, videohovoru, a to z důvodu velkých vzdáleností bydlišť jednotlivých vedoucích. „88 P2: *Dříve většinou 2 a pak že jo. Tak v dnešní době to je tak přes facebook, přes messenger. Pak že jo, když potřebuju konkrétně někoho, tak se domlouvám, ale snažím se mít ty 2, aby teda většina přišla no.*“ Participant P5 uváděl, že se s týmem vedoucích schází pravidelně, v průběhu roku, protože spolu celoročně působí v dětském oddíle.

Dalším jemnějším kódem je: **Jak se lépe připravit?** Do tohoto kódu byly zařazovány výroky, které se vztahovaly přímo k lepší přípravě participantů, tedy možnostem zdokonalování se. Každý participant dokázal najít oblasti, které by mu pomohly být lepším hlavním vedoucím. Je zajímavé, že participanti P2, P3, P4, P6 a P7 shodně uváděli získání dalších zkušeností, hledání dobrých vzorů. „68 P3: ...*ale samozřejmě zkušenosti jako vzory. Dobrý vzory, dobrý lidi, který jsou inspirativní, od kterých se to dá a pak samozřejmě je potřeba skočit do té vody a plavat. Na to tě žádný studium jako nepřipraví.*“ U participantů P2 a P7 se tato touha dá jistě očekávat vzhledem k menším zkušenostem a zrychleného profesního postupu v táborové oblasti.

Participanty P3, P4 a P6 považují již za zkušené hlavní vedoucí. Je dobré vědět, že i tito zkušení vedoucí touží také po zdokonalování se a učení se novým dovednostem od zkušenějších. Participant P1 a P5, kteří jsou nejstarší a nejzkušenější z participantů by se chtěli zdokonalit ve svých manažerských dovednostech. „30 P5: *Určitě bych ocenila větší vzdělání v manažerských dovednostech. Celkově je potřeba na sobě pořád pracovat, aby člověk neusnul na vavřínech, všechno se posouvá, děti se mění, legislativa se mění, chce to ostražitost, a právě dobré manažerské schopnosti včetně ostřejších loktů a asertivního chování. A také dobře plánovat.*“ Všichni participant tedy chtějí své zkušenosti dále rozšiřovat a nepřestávají na svých dovednostech pracovat.

Dalším způsobem, jak se připravovat na tábor je **kontrola a plánování**. K tomuto kódu byly nalezeny 4 výroky od participantů P2, P3, P4 a P5, kteří se jasně vyjadřovali k potřebě kontroly a plánování. „76 P2: *Snažila jsem se kontrolovat, dávat do kupy program, znova procházet si ho a kontrolovat si prostě svoje věci...*“ Plánování je samozřejmě nutné již z pozice hlavního vedoucího. „42 P3: *Já většinou hodně dlouho přemýšlím, a to jsou takový jako třeba po drobkách, po kouskách. A když už mám v hlavě obraz toho, co bych chtěl, tak už je to velice rychlý a velmi efektivní.*“ Z hlediska kontroly programu se pak (někdy nepřímou) vyjadřovali všichni participant.

Jako poslední je do této kategorie zařazen jemnější kód: **přehnaná očekávání**. K tomu se vyjádřili 2 participant (P4, P5). Někdy mají hlavní vedoucí velká očekávání v mnoha směrech – program, vedoucí, vlastní nároky. Je potřeba udržovat si zdravá očekávání, aby nedošlo k přepětí dětí, vedoucích nebo sebe samých. „38 P4: *...měl jsem hrozně velký očekávání a organizoval jsem hodně schůzek před ním. Očekával jsem, že se ostatní zapojí do příprav, že do toho budou vtažený a vlastně oni nás vypekli...*“ Někdy takové vystřízlivění z přehnaného očekávání může člověka natolik ovlivnit, že začne být nejistý nebo laxní.

Předávání informací v týmu

V této kategorii jsou zařazeny takové výroky, které popisují, jakými způsoby předává hlavní vedoucí informace do týmu svých vedoucích. Jedna oblast předávání informací probíhá již na předtáborových poradách, které byly zmiňovány v předchozí kategorii. Proto se zde jimi již nebudeme zabývat. V návaznosti na to byly vytvořeny jemnější kódy: Večerní porady, Ranní porady, Školení týmu, Potáborová setkání.

Večerní porady jsou běžnou záležitostí na téměř každém táboře. Výroků vztahujících se k večerním poradám bylo celkem 8. Tyto výroky jsou od všech participantů. Shodně uvádějí, že na večerních poradách řeší proběhlý den, události, které se během dne ukázaly jako podstatné, zhodnocují proběhlý program. Následně se zaměřují na přípravu programu dalšího dne. „58 P1: *Nejdřív se zhodnotil uplynulý den. Podělili jsme se spolu o nějaké těžké nebo naopak vtipné situace. Pak jsme řešili program na následující den...* „Příprava na další den často také zahrnuje přichystání nebo i výrobu pomůcek potřebných k programu. „58 P6: *...Shrnuji den, poděkuji a pochválím za to, co se povedlo. Pak upozorním na to, co by se dalo zlepšit. U obojího se snažím být konkrétní a věcná, žádné obecné plkání. Potom je prostor pro vedoucí (vyjádření ke dni), dále řešíme, co nás čeká druhý den. Nejprve organizačně, pak programově (to obsahuje i vyrábění pomůcek na hry apod.) ...*“

Vedle večerních porad se u jednoho participanta P3 objevily také **ranní porady**. Porady je samozřejmě možné zařadit v jakýkoliv čas během dne a také menší porady i během dne běžně probíhají. Večerní porady však převládají. Tato zkušenost je poměrně velikou výjimkou. „158 P3: *Táborový porady jsou, když jsem já hlavas, tak večer vždycky. Ale mám jednu skupinu, z pionýra, kdy jsou porady ráno. To je takovej zvláštní koncept, já ho moc nechápu do teď, ale je to tam zajetý. To je právě když je všechno nalajnovaný, jak to má bejt. Maximálně, co se vymění dny, když je třeba špatný počasí. A když máš aktivitu, která má probíhat za sucha a najednou to, tak to zjistíš třeba až ráno. Tak se třeba vyměňej dny. To ráno je třeba v 7, všichni se tam sejdou, dají si kafe a budíček je 7:30. Takže porada je na půl hodky, jenom se řekne hele, budem dělat tohle tohle, všichni to máte, protože to už je připravený prostě dopředu...*“ Tyto ranní porady neposkytují možnost pro zhodnocení předchozího dne a je zde nedostatečný časový prostor pro probrání programu dne nastávajícího.

Jemnější kód **školení v týmu** je zde brán nejen pouze jako školení, ale i nějaké vyjasňování pravomocí nebo cílů, přípravně i jako provázení jednotlivých vedoucích. Tento kód byl naplněn 15 výroky. Každý z participantů buď školí svůj tým, předává jim nějaké základní informace, např. o bezpečnosti, nebo ví, že jsou proškoleni. „48 P1: *Tak ze zákona se nějaká bezpečnost školit musí...*“ „84 P4: *Všichni instruktoři i vedoucí musej mít tohleto vzdělání v rámci Pionýra, ale v rámci Bokouše nic takovýho neprobíhá, ale tam jsou zase asi proškoleni vždy pod tím vedoucím člověkem.*“

Participant P7 působí jako průvodce pro začínající vedoucí. Dá se tedy říci, že si jednotlivce z týmu zaškoluje.

Potáborová setkání pořádá celkem 5 participantů (P1, P2, P4, P5 a P7). Zásadním důvodem pro takové setkání je zpětná vazba, zhodnocení proběhlého tábora. „112 P2: *Ted' jsme měli právě, abysme si řekli, co vadí, nevadí. Sice jsem se jich ptala jako online. Samozřejmě nikomu nic nevadilo. Takže jo, měli jsme ted' třeba nebo občas míváme, že se rádi vidíme.*“ Participant P1 uváděl, že je to oddech a uvolnění. Participant P5 vidí smysl v konání potáborového setkání v možnosti poděkování vedoucím a zároveň již jako plánování dalšího tábora. Zhodnocení zde probíhá také. „68 P5: *Ano, ale ne kvůli tomu, že by se nám stýskalo, ale proto, že je dobré s odstupem času vedoucím poděkovat, a hlavně plánovat další oddílový rok. Je to nikdy nekončící koloběh.*“ Participant P3 a P6 obvykle potáborová setkání nepořádají, což je pravděpodobně opět dáno působením pro cestovní kancelář a rozptýlením vedoucích po České republice.

Covid-19 a táborová činnost

Tato kategorie se zaměřuje na tábory v době covidové a opatření, které museli hlavní vedoucí zohledňovat a dodržovat při své činnosti. Kategorie je rozdělena na: Zrušení, úprava zotavovací akce, Hygienická opatření, Zrušení návštěv, výletů, Následky.

Zrušení nebo úprava zotavovací akce se dotkla dvou participantů. Participant P1 se rozhodl daný rok tábor zcela zrušit z důvodů obav o bezpečnost dětí, ale i vedoucích. „50 P1: *No... My jsme vlastně ten rok tábor zrušili...*“ Někteří rodiče své děti také z tábora odhlásili. Další rok participant P1 volil umělé snížení počtu účastníků, aby tábor nebyl zotavovací akcí. K tomu byl také tábor zkrácen ze 2 týdnů na 2x 1 týden (s jinými dětmi), aby se vzhledem k inkubační době zamezilo případnému propuknutí nákazy během tábora. Dále tábor zušil participant P3, který měl jako hlavní vedoucí vyjízdet do zahraničí. „132 P3: *Hm, to jsem si tam nechal na závěr, to jsem si tam nechal a seděli jsme týden před akcí, měli jsme poradu a večer v 9 se podívám, najednou změnila barvičku. To jsme se jako dohodli, že než abychom šli potom na 14 dní do karantény, nebo jak to tam bylo, tak...*“

Hygienická opatření se samozřejmě dotýkala všech táborů. V některých daná opatření vzbuzovala nejistoty nebo nesmyslnost. „84 P2: *Neminulo úplně. Ale jak to*

bylo léto, tak to bylo zrovna v pohodě. Jako že jsme řešili nějaký papíry jako očkování, prodělaná nemoc. A pak taky ty testy. Víš jak no. Já úplně nejsem na tyhle věci, takže jsme se to snažili obejít.“ Na některé celkově působila ta nepříjemná doba. „72 P4: ...A na začátku tam byl velkej boom měření, štětičkování a tak, ale jinak ten tábor se nezměnil. Já už si nepamatuju konkrétnosti, ale vybavuju si spíš ten pocit, že to nebylo šťastně pojatý...“ Někteří zvýšené hygienické požadavky zaznamenali pouze minimálně. „46 P6: Kromě dezinfikování stolů jsme byli bez změn. Aktuálně bych řekla, že se nic nezachovalo – ani v dobrém, ani ve špatném.“ K tomuto kódu se vyjádřili pouze participanti P2, P4 a P6 celkem ve 4 výrocích. Participanti P1 a P3 nakonec na táborech v době Covidu-19 nebyli. Participant P5 zvýšená hygienická opatření neuváděl, ale pečlivěji sledoval zdravotní stav účastníků.

Další oblastí zamezující šíření nemoci Covid-19 bylo **zrušení návštěv a zákaz výletů**. Tato omezení zmiňují participanti P4 a P5. „52 P5: Během covidu jsme výrazně omezili táborové návštěvy a úplně zrušili výlety a výpravy do okolí základny. Žili jsme jen v táboře. Mnohem pečlivěji jsme sledovali zdravotní stav všech účastníků. Žádná taková opatření se do současné doby nezachovala.“ Participant P4 dokonce opustil tábor z důvodu nemoci. „72 P4: Já jsem odtamtud odjel, protože jsem měl obavu, že mám covid, ale nakonec jsem byl jenom nemocnej. No bylo to takový abnormální. Nebyly vůbec návštěvní dny, na začátku bylo takový to divný jednání, strachový před tím příjezdem. To bylo prostě zvláštní...“ Tábory v té době byly uzavřenější. V některých případech to mohlo klást větší nároky na tvorbu programu. Programově se musely nahrazovat dny, které by jinak byly strávené výlety nebo puťáky.

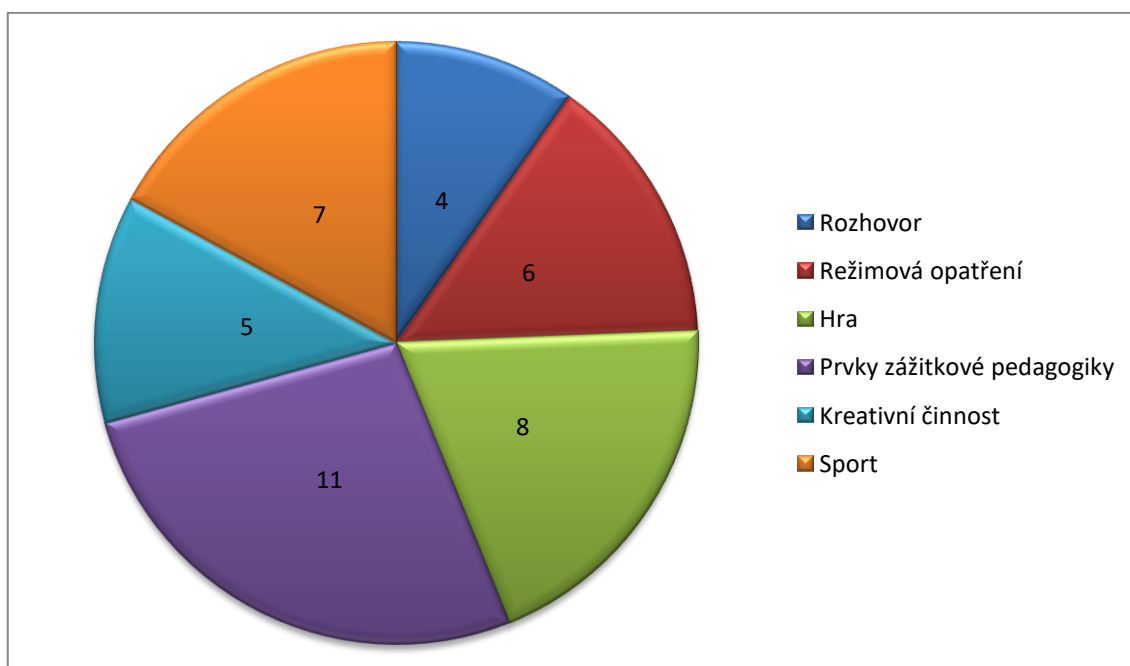
Další jemnější kód se zabývá **následky** Covidu-19 na táborovou činnost. Výše napsané výroky z rozhovorů ukazují, že u některých táborů nedošlo k žádným následkům. Krátkodobý následek popisuje participant P4. „74 P4: Jo, třeba ten návštěvní den ještě rok potom nebyl, i když mohl být, loni byl poprvé. I to předání dětí probíhá nahore u brány dál, nechodí rodiče dolů do tábora. Takže něco zůstalo. Ale obecně podle mě věci, který organizačně pomohly tomu táboru a už se zase vrátila ta lidskost. Už zmizelo to negativní.“ Následek, který stále přetrvává, uvádí participant P1. Je to nenaplnění kapacity tábora. „50 P1: ...A dost nám klesl počet účastníků. Minulý rok už jsme ho chtěli zase vrátit, ale kapacita se nenaplnila.“ Důvodem malého počtu účastníků může být v tomto případě právě fakt, že byl tábor jeden rok zrušen a následně

byla upravována jeho forma. Obecně lze ale říci, že Covid-19 neměl na táborovou činnost žádný významný dlouhodobý efekt.

Výchovné metody

Tato kategorie byla zvolena na základě předpokladů využívání výchovných metod při táborové činnosti. Pro participanty bylo však velice těžké pojmenování nějaké metody. Nedá se tedy přesně říci, které metody jsou využívány více a které méně. Pokud bychom chtěli zjistit, jaké metody hlavní vedoucí na táboře využívají, bylo by potřeba mít připravený výčet těchto metod se stručným popisem. Na takový výzkum však při rozhovorech nebyl dostatečný prostor.

Jako jemnější kódy byly zvoleny: Rozhovor, Režimová opatření, Hra, Prvky zážitkové pedagogiky, Kreativní činnost, Sport. V následujícím grafu je uvedena četnost výskytu dané výchovné metody v rozhovorech. Zvýšený počet výroků směrem k zážitkové pedagogice je zřejmě způsoben položením jedné z otázek pro participanty. Jak už bylo popsáno výše, není možné brát tento výskyt jako relevantní údaj.



Graf 2 – Četnost výskytu výchovných metod v rozhovorech

Většina participantů ale uváděla, že je důležité, aby činnosti, aktivity na táboře byly pestré a vycházely tak vstřícně velkému počtu zájmů táborových účastníků. Zároveň je potřeba aktivity prostřídávat s ohledem na unavitelnost účastníků, zájmům a schopnostem jednotlivých vedoucích, kteří mají aktuální program na starosti.

Špatný hlavní vedoucí

Do kategorie špatný hlavní vedoucí byly zařazeny takové výroky, které buď popisují zkušenost z jiné pozice, nebo které popisují vlastní selhání. Tato kapitola je zde zvolena z důvodu poučení se z chyb a nabrání zkušeností. Kategorie je rozdělena následovně: Nedrží slovo, svůj postoj, Příliš kontroluje, nedeleguje práci, Příliš se bojí, opečovává, Nepřiměřená reakce, nevhodná reakce, Arogance, neschopnost se učit, Řešení konfliktů před ostatními, Nespravedlnost, Alkohol. Tyto jemnější kódy nejsou zastoupeny příliš četně. Považuji však za důležité uvést všechny chyby, které mohou zásadně ovlivnit pohled na hlavního vedoucího.

Problém v oblasti toho, že hlavní vedoucí **nedrží slovo, svůj postoj** je zastoupen třemi výroky od participantů P1 a P6. Participant P6 toto zmiňuje spíše obecně, ale participant P1 vnímá toto jako problém z vlastní zkušenosti z pozice oddílového vedoucího. „28 P1: ... Na svou stranu jaksi zmanipulovali hlavní vedoucí a ta nám pak začala předem schválené aktivity zakazovat... A hlavně si měla stát za svým.“ Takové jednání vyvolává nekomfort pro oddílové vedoucí při práci na táboře.

S hlavním vedoucím, který **příliš kontroluje a nedeleguje práci**, má zkušenost participant P3. „52 P3: Asi nejhorší bylo přehnaně kontrolující vedoucí, která ale nebyla schopná to udržet., 54 P3: ...chtěla to celý udělat sama, jo, a nebyla schopna delegovat práci vůbec, nebyla schopná ani to zorganizovat tak, aby to na sebe navazovalo a nebyla ani schopná diskutovat s těma dalšíma lidma...“ Takový hlavní vedoucí se pak snadno přetíží a není schopen naplňovat všechny své kompetence. Omezení odpovědnosti vedoucích může vést k následnému nezájmu. To vše se následně může promítnout do nevhodného nebo nedoladěného programu pro účastníky tábora.

Jemnější kód **příliš se bojí, opečovává**, byl naplněn 5 výroky, převážně od participanta P1. Ten měl zkušenost z pozice oddílového vedoucího, ale nakonec také ze své vlastní činnosti jako hlavního vedoucího. „28 P1: Její představa pak byla skoro taková, aby si děti v klidu sedly v lese a malovaly si, aby se jim nic nestalo. Prostě se bála cokoliv s dětmi dělat, protože by si mohly ublížit... Možná ale byl čas předat funkci někomu, kdo se nebude tolik bát...“ Zkušenost s hlavní vedoucí, která byla přepříliš opatrná má i participant P3. „58 P3: Hmm, přehnaná opatrnost. Hlavní vedoucí, která měla po delší době, co jako strávila hlavní vedoucí strach o každé dítě, co by se jim mohlo stát, takže začla zasahovat do programu, když se jí zdálo, že tam jsou nějaký nebezpečnější hry nebo nebezpečnější aktivity...“ Svou opatrností může

takový hlavní vedoucí natolik omezovat mladé vedoucí v týmu, že ti následně nebudou chtít s takovým hlavním vedoucím spolupracovat. Nehledě na to, že účastníci chtějí často zažít na táboře dobrodružství, což jim příliš opatrný, opečovávající vedoucí nemůže poskytnout.

Nepřiměřeně nebo nevhodně reagovat v pozici hlavního vedoucího není žádoucí. Je nutné, aby se osoba na takové pozici dokázala ovládat. Vlastní zkušenost s nezvládnutou emoci a nepřiměřenou reakcí má participant P1. „*30 P1: ... Tak jsem mu jednu vrazil. V tu chvíli jsem věděl, že to zabralo, že to jasně pochopil. Ale samozřejmě vím, že to nebylo správně a že jsem to měl řešit jinak...*“ Participant P7 zase uvádí příklad vyhořelého hlavního vedoucího, který měl následkem toho nevhodné reakce. „*28 P7: ...byl nepřímnej, protivnej, měla jsem tam s ním jako i nějaký rozpory, protože už i na ty děti byl nepřímnej, a dokonce se u nějaký hry pak naštvál... odešel...*“ Takové reakce samozřejmě mohou přijít, je však důležité se z nich poučit a případně i napravit nebo vysvětlit.

Hojněji zastoupeným jemným kódem je **arogance, neschopnost se učit**. Jako problém ho vnímají v 5 výrocích participant P2, P3, P5 a P7. Příliš autoritativní a arogantní hlavní vedoucí si nedokáže získat přirozený respekt. Jeho vedení týmu nebude dosahovat takových kvalit. Zároveň takový postoj může vést k přehlížení rizikových situací.

Po jednom výroku je pak špatný hlavní vedoucí zastoupený v jemnějších kódech:

Řešení konfliktů před ostatními, Nespravedlnost, Alkohol.

„*30 P1: ... Ví, že to některé další vedoucí hrozně překvapilo a byli z toho v rozpacích. Tak jsem si pak začal dávat pozor, abychom takovéhle scény klidili pryč i z doslechu vedoucích, protože jim to nedělalo vůbec dobře.*“

„*22 P6: ...Obecně mi na hlavním vedoucím vadí, když není spravedlivý...*“

Na alkohol poukazoval participant P5. Obecně je požívání alkoholu na dětských táborech problematické. Většina hlavních vedoucích, i někteří z participantů, alkohol povolují v určité míře, s jistými pravidly. Obecně můžeme jmenovat pravidla, že se nepije tvrdý alkohol, vždy zůstává určitý počet dospělých (dle počtu dětí a uvážení) střízlivý kvůli nějaké nečekané situaci, vždy je nutné, aby pijící vedoucí byli druhý den ráno připraveni bez problémů se postarat o děti a realizovat daný program. Na některých táborech se bohužel nedodržují ani tato pravidla, což může být velice nebezpečné.

Dobry hlavní vedoucí

Dobry hlavní vedoucí má své znaky a vlastnosti. Do této kategorie byly zařazovány výroky, které se vztahují k ideji dobrého hlavního vedoucího, ale také výroky participantů, kterými chválí svou činnost na této pozici. Jemnější kódy v této kategorii jsou: Charizma, přirozená autorita, Tým, Zodpovědnost, Zajišťování potřeb a spokojenosti, Delegování, rozdělení práce, Pohotovost, improvizace, Předání funkce, Vedení rozhovoru, komunikace, naslouchání, Důslednost, Učí se zkušeností, Zdravá sebereflexe.

Důležitost, aby hlavní vedoucí měl **charizma** a byl **přirozenou autoritou**, zdůrazňují svými 10 výroky všichni participanté kromě P5. Výroky hovoří o tom, že hlavní vedoucí musí umět přitáhnout k sobě tým vedoucíh i účastníky. „34 P1: *Určitě takové to tahounství. Že na sebe dokáže navázat lidi, zaujmout je...*“ Dále také inspirovat k nějaké činnosti, k výkonům. „70 P3: *...někdo, kdo má přirozenou autoritu, jo, kdo dokáže jakoby inspirovat i ty ostatní...*“ Určité charizma nevyzařují všichni. Autoritu si však člověk dokáže získávat tím, jaký je nebo by mohl být. Na rozvoji vlastní přirozené autority se dá pracovat rozvojem řečnických schopností, výmluvnosti, přesvědčivosti. Přirozenou autoritou se stáváme, jestliže jsme následovánímhodní, dokážeme spolupracovat s ostatními, umíme se rychle rozhodovat a naše rozhodnutí jsou efektivní, správná. Takové schopnosti můžeme získat vlastní pílí a zkušenostmi. (APAS, dostupné na: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/prirozena-autorita>) „28 P6: *Že je to profesionál v každém ohledu – prostě umí vést, delegovat práci, být spravedlivý, důsledný, lidský, vtipný, asertivní, autorita, prostě takový mix všeho. Zároveň umí přiznat chybu, poučit se z ní a ještě to otočit tak, aby byla poučením i pro druhé.*“

O výběru **týmu** již bylo psáno výše v kategorii přípravy. Do oblasti dobrého vedoucího ovšem spadá také. Důležité jsou schopnosti hlavního vedoucího stmelit oddílové vedoucí do týmu a rozpoznat možného problematického vedoucího. Tento jemnější kód byl naplněn 6 výroky od 4 participantů (P1, P2, P3 a P6). „46 P2: *...Nebo tak nějak stmelit i ten tým, jako je většinou boj. Stmelit, aby trošku fungovaly.*“ Jestliže hlavní vedoucí selže v oblasti stmelování týmu, pak bude celé jeho úsilí v průběhu tábora velice namáhavé. Je tedy dobré dbát na výběr jednotlivých vedoucíh. „174 P3 *...Aby se naučil číst lidi, kterým může důvěřovat a na který se může spolehnout, to je asi to nejdůležitější...*“

Zodpovědnost jako podstatnou vlastnost hlavního vedoucího spatřují 4 participanti (P1, P3, P5, P6). K této vlastnosti se vztahuje celkem 7 výroků. „15 P1: ...*To zas já, když jsem na to kývnul, tak jsem rovnou přebral tu zodpovědnost za to, že tam opravdu budu, povedu tým a hlavně tam budu pro ty děti.*“ Pokud by byl hlavní vedoucí nezodpovědný a nenašel by se nikdo jiný, kdo by tuto zodpovědnost převzal, lze předpokládat, že takový hlavní vedoucí ve své funkci příliš dlouho nevydrží a hlavně by na místě byly důvodné obavy o bezpečnost účastníků.

Dobrý hlavní vedoucí by měl umět **zajišťovat potřeby a starat se o spokojenost** svého týmu, účastníků i rodičů. Výroků směřujících k zajištění této oblasti bylo celkem 11. Jako vhodné to spatřují téměř všichni participanti (P1, P2, P4, P5, P6, P7). Jednou možností, jak zajišťovat spokojenost svého týmu je přátelské prostředí. „44 P7: ...*Já jsem to chtěla budovat na tom vztahu. Jo, že já jsem prostě vždycky to chtěla mít přátelský, a ne jako že jedeme na tábor, něco tam odděláme a jedeme domů. Tak jsem to nikdy nechtěla. To je ale možná specifická věc pro ty farní tábory.*“ Věřím, že přátelskou atmosféru se na svých táborech snaží navodit každý hlavní vedoucí.

Delegování, rozdělení práce je bezpochyby důležitou součástí kompetencí hlavního vedoucího. Tento jemnější kód je zastoupený celkem 14 výroky od všech participantů kromě participanta P5. S největší pravděpodobností toto vnímá jako zcela běžnou součást pozice hlavního vedoucího a nepovažuje za důležité to přímo vyzdvihnout. Takové jasné úkolování může pomoci začínajícím vedoucím. „56 P7: ...*Já jsem mu pak ale přesně říkala, co má udělat, tak to dělal. Ale sám od sebe nic, což byl nezvyk...*“

Pohotovost, schopnost improvizace ve svých výrocích uvádějí participanti P1, P2, P3, P4 a P5. Pohotovost je velice důležitá vlastnost při řešení neočekávaných situací. „46 P1: ...*Ale to jsem byl opravdu pohotový. Určil jsem vedoucí, kteří se starali o program dětí, další vedoucí šli hledat do lesa a já volal rovnou policii a informoval rodiče...*“ Stejně jako schopnost improvizace se hodí při řešení nějakých problémů a krizí.

Dobrý hlavní vedoucí má také umět včas odejít a **předat svou funkci** někomu jinému. S tímto tvrzením souhlasí 4 participanti (P1, P4, P5, P7). Jeden z participantů svou funkci dokonce již předal. Zřejmě proto to vnímá jako hodně podstatný krok. „34 P1: ...*Taky když ví, kdy odejít a předat to někomu dalšímu, mladšímu. Aby poznal,*

že už těm mladším vedoucím nerozumí tolik, aby je dokázal dobře vést...“ Participant P7 má zase zkušenost, že hlavní vedoucí svou funkci předal o rok později, než bylo žádoucí. Proto má i on potřebu toto zdůraznit. Participant P5 by rád začal funkci hlavního vedoucího předávat. Nemá však zatím nástupce a tato funkce ho stále naplňuje. „44 P5: *Nenápadně se snažím vychovávat nástupce. Ale dělám to už roky, tak snad se někdo najde.*“ Poznat, kdy je správný okamžik odejít a zanechat své dlouholeté činnosti, je velice náročné. Z druhého pohledu je však potřeba najít někoho ochotného a schopného, který bude v této činnosti pokračovat.

Vedení rozhovoru, komunikace a naslouchání jsou důležitými vlastnostmi v mnoha profesích. Svou důležitost mají i v pozici hlavního vedoucího, což dokládá 18 výroků od všech participantů. Nejedná se však o umění komunikace pouze v týmu vedoucích, ale také komunikace s dětmi a v neposlední řadě s rodiči. „34 P1: *... A taky by měl umět jednat s rodiči. Je to o dost jiné než s dětmi.*“ K umění komunikace patří také naslouchání a správné pokládání otázek. „48 P2: *...Takže jim to vysvětluju, snažím se s nima mluvit. A tak jim teda podávám tu svojí vizi. No, snažím se, ale čekám i jakože oni mi něco řeknou. Horší je, že z nich něco vypáčit je těžký, tak ty no.*“ Je důležité umět vysvětlit své požadavky tak, aby tomu lidé rozuměli. „34 P4: *Mně vadilo, že když to ta vedoucí předávala, tak určitá míra chaosu, lidi nevěděli, co se bude dít, kdy se bude dít, jak se bude dít...*“

Potřeba **důslednosti** byla zmiňována 4 participanty (P2, P3, P6, P7) celkem v 6 výrocích. Nejednalo se o žádná obsáhlá vyjádření.

Dobrý hlavní vedoucí **se učí zkušenostmi**. Je ochotný se neustále zdokonalovat, přijímat nové výzvy. Nepovažuje se za všeznalého. O těchto věcech se zmiňují všichni participanté mimo participanta P7 celkem ve 12 vyjádřeních. „176 P3: *...Aby teda neustrnul na jednom místě, že už se nemusí nic učit a takhle to bude dělat dalších padesát let. To je něco, co si myslím, že spousta těch starších takhle má a je to myslím problém. Ne, problém ne, spíš slabina...*“ Důležité je v této věci se nebát.

Nedílnou součástí dobrého hlavního vedoucího je **zdravá sebereflexe**. Ta je zaznamenána ve 3 rozhovorech s participanty P3, P4 a P6. „174 P3: *Aby nebyl přehnaně sebevědomý, ale zároveň aby nebyl ani rohožka zašlapávací. Jo, to znamená zdravě sebevědomý, to je dobrá věc...*“ Je zajímavé, že obsírněji se o tom zmiňují právě participanté P3 a P6, kteří jezdí na tábory v komerční sféře cestovní agentury. „62 P6: *Pro všechny za mě platí, že by měli funkci dělat, pokud na ni mají. Nemyslím nějaké*

začátečnické chyby, to dělá každý, ale zdravá sebereflexe je základ...“ Je možné, že v agentuře byli nějací hlavní vedoucí, kterým nebylo dovoleno vykonávat tuto pozici opakovaně kvůli jejich nedostatečným vlastnostem a schopnostem, a kteří tyto nedostatky nedokázali sami reflektovat.

5.5 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Na základě výše uvedeného kódování a analýzy rozhovorů je možné odpovědět na výzkumné otázky, které byly položeny. Nejdříve se pokusím odpovědět na dílčí výzkumné otázky a po té na vstupní hlavní výzkumnou otázku.

DVO1: Jaké jsou vnější faktory ovlivňující hlavního vedoucího na letním táboře?

Z odpovědí participantů je zřejmé, že jako zásadní se jeví složení a fungování týmu táborových vedoucích. Pro to, aby mohl dobře hlavní vedoucí vykonávat svou práci, potřebuje cítit oporu alepoň v některých členech svého týmu. Celkově je pak důležité, aby spolu tým komunikoval a probíhala zde týmová spolupráce. Jestliže nastane nějaký konflikt, je zásadní tento konflikt řešit otevřeně a již v počátku. Hlavní vedoucí je ovlivněn i dalším personálem, např. kuchařem, zdravotníkem. Velké nepříjemnosti nastávají v okamžiku, kdy nějaký personál odpadne a je nutné tento výpadek řešit. Celkově práci hlavního vedoucího silně ovlivňují konflikty nejen mezi personálem, ale i účastníky tábora, případně také konflikt s rodičem účastníka. Někteří hlavní vedoucí mohou být nejistí v případech zranění účastníka. Taková situace není příjemná žádné ze zainteresovaných stran, zvláště jedná-li se o závažnější úraz.

Zásadním vnějším faktorem pro práci hlavního vedoucího tábora je pořádající organizace, tedy provozovatel tábora, který udává mnohé podmínky toho, jak má tábor vypadat a jaké kompetence má daný hlavní vedoucí. Samozřejmě konkrétní podoba tábora (stanový, chatový, cyklistický, vodácký, ...), místo konání a délka tábora ovlivňuje celý koncept tábora, účastníky i personál, tedy i hlavního vedoucího.

Na fungování tábora, a tedy i hlavního vedoucího, může mít velký vliv nepříznivé počasí. Nepříjemnosti přinese již dlouhodobé deštivé počasí, protože mnoho táborů probíhá převážně ve venkovních prostorách a uzpůsobení programu na dlouhodobý déšť nese velké nároky na tým vedoucích, i samotné účastníky. Z hlediska počasí se pak mohou objevit situace jako povodeň, bouře, silný vítr apod.,

kteřé jsou pro účastníky i personál zvláště stanových táborů silně nepříjemnou záležitostí. Vyloučit nelze ani požár.

Další oblastí, která ovlivňuje hlavního vedoucího, jsou poruchy např. dopravních prostředků, výpadky elektrického proudu a další podobné záležitosti. Jsou to takové situace, které nezáměrně snižují komfort účastníků a hlavní vedoucí tábora musí na takové situace rychle reagovat a vymýšlet náhradní řešení. Dále mají na hlavního vedoucího vliv změny v legislativě (např. velké změny v době Covidu-19) nebo také finanční ohodnocení.

DVO2: Jaké jsou vnitřní faktory ovlivňující hlavního vedoucího na letním táboře?

Každý člověk je jiný a je ovlivňován jinými faktory. Vykonávání funkce hlavního vedoucího především ovlivňuje osobní charakteristika, tedy jeho schopnosti a dovednosti. V této manažerské pozici má svou důležitost intelekt, díky kterému lze pochopit svěřené kompetence, nahlídnout rizika, vyhodnotit a provést zpětnou vazbu tábora nebo činnosti jednotlivých vedoucíh. Dobře je mít také určité vlohy, např. k vedení lidí. Jako další lze zmínit talent (především komunikační).

Podstatným faktorem pro výkon pozice hlavního vedoucího je také motivace. Jako vnitřní motivaci lze uvést touhu po uznání, uspokojení z dobře odvedené práce, možnost seberealizace. Pokud je člověk naplňován prací, kterou vykonává, je samozřejmě jeho výkon lepší. Sebeuspokojení přináší možnost plně využívat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti. Je důležité, aby se hlavní vedoucí ve své pozici cítil dobře a to samé dopřával také všem členům personálu.

Participant dále spatřují jako velice důležitou osobní zkušenost. Taková zkušenost může být pozitivní i negativní. Z obou variant se lze poučit a zaměřit se na zdokonalování vlastní, týmu i celého tábora. Touhu po zdokonalování se, učení se a možnosti nabývat další zkušenosti mají všichni participant.

Dalším z vnitřních faktorů, které ovlivňují hlavního vedoucího, je stres. Pocit stresu je většinou vyvolaný nečekanými situacemi. Pokud má hlavní vedoucí alespoň v myšlenkách promyšlený postup v nějakých krizových situacích, jeho pocit stresu není tak vysoký. Prožívání stresu je však opět velice osobní záležitostí. S rostoucími zkušenostmi mohou narůstat také obavy, protože se zvyšuje všeobecný rozhled a pohled na možná rizika. To může mít za následek zvýšený stres z táborových aktivit a následné zakazování nebo omezování činností. Únava, která k táborům patří, stres zvyšuje.

DVO3: Jaké by měl mít vlastnosti dobrý hlavní vedoucí?

Každý může mít pohled na vlastnosti hlavního vedoucího tábora trochu jiný. Jako zásadní participanti uváděli, že by měl být hlavní vedoucí přirozenou autoritou. Měl by být vzorem dobrého člověka se správnými úsudky, který k sobě bude přirozeně přitahovat okolní lidi. K popisu takového člověka se dá použít mnoho kladných lidských vlastností.

▪ Čestný	▪ Lidský	▪ Sebevědomý
▪ Chápavý	▪ Nadšený	▪ Spravedlivý
▪ Charakterní	▪ Ochotný	▪ Tolerantní
▪ Charismatický	▪ Odvážný	▪ Trpělivý
▪ Cílevědomý	▪ Ohleduplný	▪ Uctivý
▪ Dobrosrdečný	▪ Opatrný	▪ Upřímný
▪ Dobrotivý	▪ Pilný	▪ Veselý, vtipný
▪ Energický	▪ Poctivý	▪ Vnímavý
▪ Inspirativní	▪ Rozhodný	▪ Vynalézavý
▪ Klidný	▪ Rozumný	▪ Zkušený
▪ Kreativní	▪ Rozvážný	▪ Zodpovědný
▪ Laskavý	▪ Samostatný	▪ Zralý

Vlastnosti a schopnosti, které byly popisovány participanty, jsou:

▪ Schopnost delegování, rozdělování práce
▪ Umění řešit konflikty, nacházet kompromis
▪ Umění rozhovoru, komunikace, naslouchání
▪ Touha po dalších zkušenostech, zdokonalování se
▪ Zodpovědnost, drží slovo
▪ Důslednost, má pevný postoj
▪ Pohotovost, improvizace
▪ Schopnost vybrat tým vedoucích
▪ Zajišťování potřeb, spokojenosti personálu a účastníků
▪ Spravedlnost
▪ Zdravá sebereflexe
▪ Emoční stabilita
▪ Předání funkce

Základní vstupní výzkumnou otázkou, která byla položena, je:

HVO: Co ovlivňuje hlavního vedoucího při výkonu jeho funkce na letním táboře?

Hlavního vedoucího tábora ovlivňuje zásadním způsobem samotná konkrétní podoba tábora, kterou určuje provozovatel tábora. Velký vliv má personál a výběr týmu vedoucích, objevení konfliktů, nemocí mezi personálem nebo účastníky, nepříznivé počasí nebo živelné katastrofy. Dále je hlavní vedoucí ovlivňován vlastními osobními charakteristikami, motivací k výkonu této pozice, sebeuspokojením, pocitem uznání, osobní zkušeností, touhou po zdokonalování se, stresovými faktory, včetně únavy.

Z toho vyplývá, že faktorů, které mohou ovlivňovat hlavního vedoucího na letním táboře, je opravdu velké množství. Mnoho z participantů uvádělo právě takové faktory, se kterými mají svou osobní zkušenost, ať už dobnou nebo špatnou. Jako velice důležité spatřuji dostatečné nabytí zkušeností před zahájením činnosti na pozici hlavního vedoucího. Nedílnou součástí by mělo tvořit také dostatečné vzdělávání hlavního vedoucího v legislativě, bezpečnosti, pedagogice, psychologii, zdravotvědě, ale také v manažerských a komunikačních dovednostech. Základní informace je třeba dále předávat do týmu vedoucích. Zamezí se tak nejistotám, které mohou vyvolávat stres. Není nutné, aby hlavní vedoucí byl vystudovaný v oblasti pedagogiky. Táborové zkušenosti jsou v tomto ohledu důležitější než vědomosti.

Závěr

Práce na základě teoretického i praktického hlediska splnila daný cíl, tedy zmapovala, popsala a zhodnotila faktory, které ovlivňují činnost hlavního vedoucího na letním táboře.

V první části práce jsou popisovány teoretické informace k tématice letních táborů a hlavního vedoucího. Je zde vymezován pojem letního tábora, legislativní rámec vztahující se k táborové činnosti, možnosti dělelní táborů a podoby, kterou jednotlivé tábory mohou mít. Popisuje se organizační struktura a znaky dobrého tábora. Dále se práce věnuje povinnostem, osobnosti a kompetencím hlavního vedoucího. Další kapitola je věnována sociální pedagogice v kontextu táborové činnosti. Jsou zde vymezeny metody a způsoby práce s dětmi na táboře a popsány možnosti využívání poznatků sociální pedagogiky na dětském táboře. Poslední kapitola této části se zabývá změnami táborové činnosti v době průběhu epidemie Covid-19, tedy zvýšeným hygienickým požadavkům, legislativním úpravám a také porovnáním letní rekreace v uplynulých šesti letech.

Druhá část práce je věnována výzkumnému šetření. Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaných rozhovorů se sedmi participanty, hlavními vedoucími letních táborů. Rozhovory byly kódovány a analyzovány pomocí metody otevřeného kódování dle prvků zakotvené teorie obohacené také o prvky deduktivního přístupu. Vstupní hypotéza byla: Hlavní vedoucí letního tábora je při své činnosti ovlivňován vnějšími a vnitřními faktory. Tato hypotéza byla na základě odpovědí participantů potvrzena. Výzkumné šetření prokázalo, že hlavní vedoucí je při své činnosti ovlivňován velkým množstvím vnějších i vnitřních faktorů. Jejich vnímání je však velice individuální.

Poznatky načerpané během zpracovávání této práce potvrzují, že hlavní vedoucí je ovlivňován konkrétní podobou tábora, provozovatelem tábora, personálem a složením týmu vedoucích, konflikty na táboře, nemocí personálu či účastníků, nepříznivým počasím nebo živelnými katastrofami, vlastními osobními charakteristikami, motivací, sebeuspokojením, pocitem uznání, osobní zkušeností, touhou po zdokonalování se, stresovými faktory. Z toho důvodu je potřebné se na tuto funkci dostatečně připravovat, vzdělávat se, hledat si informace a hlavně nabývat zkušenosti. Jako vhodné se nabízí také vzdělávání týmu vedoucích, které může být realizováno např. sociálním pedagogem, který v oblasti táborové činnosti působí.

Seznam použitých zdrojů

- ADAMS, Robert. *Empowerment, Participation and Social Work*. 4. vyd. Teesside: Palgrave Macmillan, 2017. 256 s. ISBN 978-113-705053-3.
- BENDL, Stanislav a kol. *Vychovatelství*. Praha: Grada Publishing, 2015. 312 s. ISBN 978-80-247-9762-5.
- BURDA, Jan; ŠLOSAROVÁ, Vladimíra a kol. *Tábory a další zotavovací akce*. Praha: NIDM MŠMT, 2008. 144 s. ISBN 978 -80- 86784-59-5.
- BUZKOVÁ, Petra. *Hlavní vedoucí dětských táborů* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. dne 10.03.2024]. Dostupné na: <http://www.msmt.cz/mladez/hlavni-vedouci-detskych-taboru>.
- Celotáborová etapová hra* [online] Pionýr, z. s. [cit. dne 14.01.2024]. Dostupné na: <https://www.pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/cth/>.
- Co je přirozená autorita?* [online] APAS akademie osobního rozvoje s.r.o. [cit. dne 18.04.2024]. Dostupné na: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/prirozena-autorita/>.
- ČERNÝ, Michal. *Digitální informační kurátorství jako univerzální edukační přístup*. Brno: Masarykova univerzita, 2019a. 206 s. ISBN 978-80-210-9234-1.
- ČERNÝ, Michal. *Digitální kompetence v transdisciplinárním nahlédnutí*. Brno: Masarykova univerzita, 2019b. 190 s. ISBN 978-80-210-9331-7.
- ČEVELA, Rostislav a kol. *Sociální gerontologie*. Praha: Grada Publishing, 2014. 240 s. ISBN 978-80-247-4544-2.
- DAIGELER, Thomas. *Vedení lidí v kostce*. Praha: Grada Publishing, 2008. 105 s. ISBN 978-80-247-2158-3.
- DOLEŽALOVÁ, Edita. *Hry na dětské tábory*. Praha: Grada Publishing, 2004. 304 s. ISBN 978-80-247-6657-7.
- FILOUŠ, Michal. *Vedoucí na tábore z pohledu práva*. Brno: Tábor a právo, 2006. 72 s. ISBN 80-86994-12-0.
- HÁJKOVÁ, Vanda; STRNADOVÁ, Iva. *Inkluzivní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2010. 217 s. ISBN 978-80-247-3070-7.
- HANUŠ, Radek; CHYTILOVÁ, Lenka. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-2816-2.

- HÁP, P., FORMÁNKOVÁ, S., BANK-NAVRÁTÍKOVÁ, T., WEISSER, R. a kol. *Pobyt v letní přírodě*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014. ISBN 978-80-244-4373-7.
- HARMACH, Jaromír a kol. *Tábory a jiné zotavovací akce*. Praha: IDM MŠMT, 2004. 136 s. ISBN 80-86033-93-7.
- HENDL, J., *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Vyd. 4. přeprac. a rozš. Praha: Portál, 2016. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HOLEČEK, Václav. *Psychologie v učitelské praxi*. Praha: Grada Publishing, 2015. 224 s. ISBN 978-80-247-9614-7.
- HVĚZDOVÁ, Alena. *Připravujeme vedoucí*. Praha: Práce, 1991. 109 s. ISBN 80-208-0106-5.
- Jak poznat dobrý tábor* [online]. Modré Lviče [cit. dne 10.03.2024]. Dostupné na: <https://www.modrelvice.cz/poznat-dobry-tabor/>.
- JIRÁSEK, Ivo. *Vymezení pojmu zážitková pedagogika* [online]. Masarykova univerzita [cit. dne 09.03.2024]. Dostupné na: http://is.muni.cz/el/1451/podzim2013/np2270/um/Vymezeni_zazitku_Jirasek2004.pdf?lang=en.
- JUNOVÁ, Iva. *Metody sociální pedagogiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. 89 s. ISBN 978-80-7435-698-8.
- KALÁBOVÁ, Naděžda. *Pohádkové vzdělávání*. Praha: NIDM MŠMT, Praha 2007. 158 s. ISBN 978-80-86784-56-4.
- KAPLÁNEK, M. a kol. *Volný čas a jeho význam ve výchově*. Praha: Portál, 2017. 207 s. ISBN 978-80-262-1250-8.
- KNOTOVÁ, Dana a kol. *Školní poradenství*. Praha: Grada Publishing, 2014. 264 s. ISBN 978-80-247-4502-2.
- KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. 215 s. ISBN 978-80-262-0643-9.
- KRÜGER, Wolfgang. *Vedení týmů*. Praha: Grada Publishing, 2004. 108 s. ISBN 978-80-247-0780-8.
- KUČERA, Miloš; KLUSÁK, Miroslav. *Dětské hry – games*. Praha: Karolinum, 2010. 574 s. ISBN 978-80-246-1758-9.

- Letní dětská rekreace*. [online] Ministerstvo zdravotnictví ČR [cit. dne 16.03.2024].
Dostupné na: <https://mzd.gov.cz/category/ochrana-verejneho-zdravi/letni-detska-rekreace>.
- Letní tábory*. [online] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. dne 11.01.2024]. Dostupné na: <https://www.msmt.cz/mladez/letni-tabory-2>.
- MRNUŠTÍK, Pavel. *Příručka pro hlavní vedoucí letních dětských táborů*. [online]. Masarykova univerzita [cit. dne 10.03.2024]. Dostupné na: https://is.muni.cz/th/umk49/Prirucka_HVT.pdf.
- NEJEDLÝ, Petr. *Připravujeme tábor*. Praha: Práce, 1992. 119 s. ISBN 80-208-0085-9.
- NEJEDLÝ, Petr; HARMACH, Jaromír; SCHLANGER, Jiří. *Táborové paragrafy*. Praha: Práce, 1993. 63 s. ISBN 80-208-0267-3.
- Neplatná pravidla – Covid 19 – tábory* [online]. Skaut [cit. dne 10.04.2024].
Dostupné na: <https://krizovatka.skaut.cz/koronavirus/neplatna-pravidla/covid-19-tabory>.
- NEPUŠTIL, Pavel a kol. *Bez podmínek*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. 219 s. ISBN 978-80-210-9668-4.
- OPASCHOWSKI, Horst. *Paedagogik und Didaktik der Freizeit*. Opladen: Leske und Budrich, 1987. 212 s. ISBN 978-3-8100-0627-1.
- Osmero dobrého tábora* [online]. Pionýr [cit. dne 12.03.2024]. Dostupné na: <https://pionyr.cz/rodice/dobry-tabor/osmero/>.
- PÁVKOVÁ, Jiřina a kol. *Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy*. Praha: Portál, 2001. 229 s. ISBN 80-7178-295-5.
- PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. 221 s. ISBN 978-80-7367-423-6.
- PELÁNEK, Radek. *Zážitkové výukové programy*. Praha: Portál, 2010. 136 s. ISBN 978-80-7367-656-8.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*. Praha: Grada Publishing, 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2944-2.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení týmů a firem*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 204 s. ISBN 978-80-247-2448-5.
- POSPÍŠIL, J. *Hodnoty a volný čas: nové výzvy pro sociální pedagogiku a pedagogiku volného času*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2023. 538 s. ISBN 978-80-244-6236-3.

- PUGNEROVÁ, Michaela a kol. *Psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2019. 280 s. ISBN 978-80-271-2790-0.
- RAMPOUCHOVÁ, Jaroslava; STOLAŘ, Jiří; TOMČALA, Jiří; VALENTA, Tomáš. *Život oddílu – Knižka o participaci*. Vyd. 1. Praha: Pionýr, 2005. 94 s.
- REITZ, Jeffrey a kol. *Multiculturalism and Social Cohesion*. Toronto: Springer Netherlands, 2009. 194 s. ISBN 978-1-4020-9957-1.
- STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Vyd. 1. Boskovice: Albert, 1999. 196 s. ISBN 80-85834-60-X.
- ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: Pravidla hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- Táborové právo: pravidla pro pořádání tábora, bezpečnost při práci s dětmi a ochrana osobních údajů* [online]. Právo 21 [cit. dne 10.03.2024]. Dostupné na: <https://pravo21.cz/pravo/taborove-pravo-pravidla-pro-poradani-tabora-bezpecnost-pri-praci-s-detmi-a-ochrana-osobnich-udaju>.
- Tábory a co skoro všechno kolem nich zařídit* [online]. Asociace turistických oddílů mládeže [cit. dne 10.02.2024]. Dostupné na: <https://www.a-tom.cz/18832-taborovy-a-co-skoro-vsechno-kolem-nich-zaridit>.
- VALÍŠKOVÁ, Alena; KASÍKOVÁ, Hana. *Pedagogika pro učitele*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 456 s. ISBN 978-80-247-3357-9.
- Velká kniha o táborech*. Prostějov: Computer Media, 2022. 663 s. ISBN 978-80-7402-454-2.
- Vyhláška č. 106/2001 Sb., vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti.
- Vyhláška č. 185/1990 Sb., vyhláška ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí České republiky o zotavovacích a jiných podobných akcích pro děti a dorost.
- Zákon č. 258/2000 Sb. v platném znění, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- ZILCHER, Ladislav; SVOBODA, Zdeněk. *Inkluzivní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2019. 216 s. ISBN 978-80-271-2703-0.

Seznam dalších pramenů

- COUFAL, J. *Dědictví - etapová hra*. Praha: Mravenec, 2014. 63 s. ISBN: 978-80-87447-50-5.
- HAYES, Nicky, LE ROCH, Pavla. *Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmů*. Praha: Portál, 2005. 189 s. ISBN 80-7178-983-6.
- HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. 280 s. ISBN 978-80-247-1168-3.
- HOFERKOVÁ, S., KALIBOVÁ, P., PELCÁK, S., ed. *Perspektivy sociální pedagogiky v 21. století*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 395 s. ISBN 978-80-7435-407-6.
- KOLEK, František. *Zdravotník - první pomoc pro pedagogické pracovníky a pořadatele dětských táborů*. Praha: Grada, 2022. 224 s. ISBN 978-80-271-4314-6.
- NEUMAN, J. *Dobrodružné hry a cvičení v přírodě*. Praha: Portál, 1998. 325 s. ISBN 80-7178-405-2.
- PRŮCHA, J. *Multikulturní výchova: příručka (nejen) pro učitele*. Vyd. 2. – aktualiz. a rozš. Praha: Triton, 2011. 167 s. ISBN 978-80-7387-502-2.
- URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. 152 s. ISBN 978-80-905247-4-3.
- URBAN, Jan. *Psychologie řízení a vedení*. Ústav práva a právní vědy, o.p.s.: European Business School SE, 2017. 132 s. ISBN 978-80-87974-15-5.
- VOLÁK, J., NEDVĚDOVÁ, J. *Bang! - za pokladem starého Henryho*. Praha: Mravenec, 2010. ISBN: 978-80-86994-96-3.

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 – Nahlášené zotavovací akce v letech 2018–2023.....	46
Graf 1 – Počet účastníků letní dětské rekreace v letech 2018-2023.....	47
Tabulka 2 – Charakteristika participantů.....	52
Graf 2 – Četnost výskytu výchovných metod v rozhovorech.....	65

Seznam příloh

Příloha A: Kódovací tabulka.....	7
Příloha B: Rozhovor s participantem P1 – muž, 45 let.....	11
Příloha C: Rozhovor s participantem P6 – žena, 34 let	18

Přílohy

Příloha A: Kódovací tabulka

Názvy kódovaných kategorií	Jemnější kódy	Četnost výskytu	Konkrétní výroky
Motivace	Nutnost	5	14 P1, 16 P2, 14 P3, 20 P4, 14 P7
	Výzva	4	20 P4, 14 P5, 38 P5, 12 P6
	Baví mě to	3	16 P3, 20 P4, 14 P5
	Peníze	1	16 P3
Neočekávané situace	Zranění , nemoc účastníka	6	46 P1, 104 P3, 110 - 112 P3, 60 P4, 40 P6, 56 P7
	Počasí	4	46 P1, 62 P4, 46 P5, 48 P5
	Problémy s účastníkem	10	64 P2, 66 P2, 68 P2, 78 P2, 112 P3, 112 P3, 60 P4, 46 P5, 40 P6, 20 P7
	Nemocnost vedoucích	3	46 P1, 110 - 112 P3, 60 P4
	Problémy s personálem	11 (z toho 6x P2)	46 P1, 46 P1, 58 P1, 42 P2, 44 P2, 62 P2, 78 P2, 78 P2, 78 P2, 40 P6, 56 P7
	Autobus	1	92 P3
Obavy	Zranění účastníka, problémy s účastníky	6	38 P1, 70 P2, 80 P3, 56 P4, 36 P6, 46 P7
	Selhání organizační	4	38 P1, 80 P3, 82 P3, 54 P4
	Nepřítomnost personálu	9	38 P1, 38 P1, 70 P2, 80 P3, 56 P4, 42 P5, 42 P5, 46 P7, 50 P7
	Kvalita	4	38 P1, 42 P1, 90 P3, 56 P4
	Přijetí od rodičů, vedoucích	2	42 P7 44 P7

	Opatření proti obavám	4	40 P1, 86 P3, 58 P4, 40 P5
Dobry hlavní vedoucí	Charizma, přirozená autorita	10	34 P1, 60 P2, 120 P2, 70 P3, 174 P3, 176 P3, 108 P4, 28 P6, 66 P6, 80 P7
	Tým	6	34 P1, 36 P1, 46 P2, 114 P2, 174 P3, 64 P6
	Zodpovědnost	7	15 P1, 34 P1, 176 P3, 32 P5, 74 P5, 28 P6, 66 P6
	Zajišťování potřeb, spokojenosti	11	62 P1, 66 P1, 50 P2, 62 P2, 100 P4, 72 P5, 28 P6, 66 P6, 38 P7, 44 P7, 80 P7
	Delegování, rozdělení práce	14	62 P1, 66 P1, 46 P2, 70 P3, 72 P3, 152 P3, 174 P3, 176 P3, 98 P4, 108 P4, 28 P6, 66 P6, 38 P7, 56 P7
	Pohotovost, improvizace	6	46 P1, 80 P2, 176 P3, 108 P4, 32 P5, 74 P5
	Předání funkce	7	34 P1, 36 P1, 62 P1, 28 P4, 44 P5, 70 P5, 30 P7
	Vedení rozhovoru, komunikace, naslouchání	18	34 P1, 36 P1, 66 P1, 120 P2, 48 P2, 66 P2, 70 P3, 72 P3, 176 P3, 34 P4, 44 P4, 108 P4, 32 P5, 66 P5, 74 P5, 28 P6, 66 P6, 38 P7
	Důslednost	6	60 P2, 120 P2, 176 P3, 26 P6, 66 P6, 80 P7
	Učí se zkušeností	12	32 P1, 62 P1, 64 P1, 20 P2, 64 P3, 68 P3, 176 P3, 102 P4, 104 P4, 106 P4, 50 P5, 34 P6
Zdravá sebereflexe	3	174 P3, 104 P4, 62 P6	
Špatný hlavní vedoucí	Nedrží slovo, svůj postoj	3	28 P1, 66 P1, 22 P6
	Příliš kontroluje,	2	52 P3

	nedeleguje práci		54 P3
	Příliš se bojí, operovává	5	28 P1, 36 P1, 62 P1, 66 P1, 58 P3
	Řešení konfliktů před ostatními	1	30 P1
	Nepřiměřená reakce, nevhodná reakce	3	30 P1, 28 P7, 32 P7
	Arogance, neschopnost se učit	5	116 P2, 70 P5, 76 P7, 44 P7, 176 P3
	Nespravedlnost	1	22 P6
	Alkohol	1	26 P5
Výchovné metody	Rozhovor	4	56 P1, 94 P2, 146 P3, 54 P6
	Režimová opatření	6	54 P1, 44 P2, 102 P2, 114 P2, 58 P5, 66 P5
	Hra	8	56 P1, 142 P3, 146 P3, 90 P2, 30 P4, 58 P5, 66 P5, 52 P6
	Prvky zážitkové pedagogiky	11	18 P1, 26 P1, 96 P2, 62-64 P5, 56 P6, 64 P7, 32 P3, 140 P3, 46 P4, 86 P4, 68 P7
	Kreativní činnost	5	54 P1, 54 P1, 140 P3, 52 P6, 64 P7
	Sport	7	54 P1, 54 P1, 92 P2, 58 P5, 58 P5, 52 P6, 64 P7
Covid-19	Zrušení, úprava zotavovací akce	3	50 P1, 50 P1, 132 P3
	Následky	2	50 P1, 74 P4
	Hygienická opatření	4	84 P2, 86 P2, 72 P4, 46 P6
	Omezení návštěv a výletů	2	72 P4, 52 P5
Předávání	Večerní porady	8	58 P1, 102 P2, 162 P3, 94 P4, 66 P5,

informací v týmu			58 P6, 60 P6, 70 P7
	Ranní porady	1	158 P3
	Školení týmu	15	48 P1, 52 P1, 80 P2, 122 P3, 46 P4, 54 P4, 80 P4, 84 P4, 50 P5, 56 P5, 20 P6, 44 P6, 50 P6, 38 P7, 60 P7
	Potáborovka, zpětná vazba	5	60 P1, 112 P2, 96 P4, 68 P5, 72 P7
Příprava na tábor	Předtáborovka	15	26 P1, 32 P2, 88 P2, 90 P2, 132 P3, 150 P3, 152 P3, 30 P4, 54 P4, 58 P4, 24 P5, 54 P5, 24 P7, 40 P7, 60 P7
	Jak se lépe připravit?	8	32 P1, 54 P2, 66 P3, 68 P3, 42 P4, 30 P5, 26 P6, 36 P7
	Výběr týmu	18	34 P1, 62 P1, 76 P2, 28 P3, 44 P3, 46 P3, 76 P4, 24 P5, 28 P5, 36 P5, 70 P5, 20 P6, 36 P6, 38 P6, 20 P7, 36 P7, 52 P7, 78 P7
	Přehnané očekávání	2	38 P4 70 P5
	Kontrola, plánování	4	76 P2, 42 P3, 30 P4, 70 P5
Únava		5	58 P1, 72 P2, 104 P2, 110 P2, 74 P7

Příloha B: Rozhovor s participantem P1 – muž, 45 let

1. T: Jak dlouho jezdíš na tábory?

2. P1: Pokud mám počítat i puťáky, tak to jsem ještě cucal dudák, takže těch 45 let.

3. T: Kolikrát jsi byl na táboře jako hlavní vedoucí?

4. P1: No, poprvý to bylo myslím 2007. A pak tedy jeden tábor ročně. Ale nevím, nezanechalo to ve mně žádnou výraznou stopu. Musel bych se podívat na fotky.

5. T: V pozici hlavního vedoucího jsi jako organizátor nebo i pořadatel?

6. P1: A jaký v tom je rozdíl?

7. T: Pořadatele tady chápu jako osobu nebo zaštitující organizaci. Takže hlavas se stará komplexně o tábor. Hlavní vedoucí jako organizátor je spíš ten, který řeší opravdu samostatné kompetence hlavase.

8. P1: Tak to obojí. I když jsem tam měl mamku jako takovou šedou eminenci, takže jsem nemusel řešit zásobování, hospodaření s financemi a takové. Taky základna je naše. Spíš jsem se věnoval tomu organizování tábora.

9. T: Co jsi studoval?

10. P1: Nejdřív 2 roky matfyz. Pak jsem odjel na 2 měsíce do Ameriky na camp. Tam jsem byl úplně překvapený z toho konceptu táborů. Že jako můžou být zaměřené na nějaké téma, nějaký zájem. Jako že je to třeba tábor sportovní, výtvarný, hudební, taneční... Tohle jsem od nás z ČR vůbec neznal. Ale došlo mi tam, že to k nám určitě dorazí. A taky jo. O 20 let později se i tady objevovali tábory se zaměřením. Hlavně teda v komerční sféře. Jo a pak jsem byl na 2 roky na VŠE a 5 let strojárna.

11. T: Jakou práci děláš „v běžném životě“?

12. P1: Co mě baví. Teď v IT oblasti.

13. T: Co tě vedlo k tomu, abys jel na tábor jako hlavní vedoucí? Jaká byla tvá motivace?

14. P1: Bylo to potřeba. Nejdřív to vlastně vzal brácha, pak už to nechtěl, tak jsem to začal dělat já. Brácha nepokračoval, ale on je v tomhle opravdu lepší. Organizuje lyžařské výcviky, je v tom dobrej. Žádnou jinou motivaci jsem vlastně neměl.

15. T: Proč myslíš, že to brácha už nechtěl?

16. P1: Tak my jsme každej úplně jinej. Nedokážeme se moc shodnout. Souběžně bychom to dělat nemohli. A on je takovej nestálej. Nebyl schopný říct, že to

vezme a opravdu tu bude. To zas já, když jsem na to kývnul, tak jsem rovnou přebral tu zodpovědnost za to, že tam opravdu budu, povedu tým a hlavně tam budu pro ty děti.

17. T: *Jaké vzdělávání jsi podstoupil, abys mohla dělat hlavního vedoucího? A máš pocit, že ti stačil?*

18. P1: To byl nějaký ten kurz hlavního vedoucího. Stačil. I když zpětně bych tam určitě ocenil nějaké manažerské dovednosti, vedení týmu. A možná i dalších věcí. Byl jsem třeba taky na kurzu táborové školy Lipnice. To mě opravdu hodně ovlivnilo. Celkové pojetí tábora se pak hodně odvíjelo od zážitkové pedagogiky a možná i můj pohled na výchovu jako takovou.

19. T: *Zajímáš se ve volném čase o pedagogiku a psychologii? V čem tyto obory jsou nebo by mohly být pro tebe přínosem? Jak by ti to mohlo pomoci v práci na táboře?*

20. P1: Teď už ani ne. Ale samozřejmě tyhle věci jsou důležité, aby byl člověk v obraze a věděl, jak s těmi dětmi jednat a proč oni se tak či onak můžou chovat.

21. T: *Hledáš si nějaké aktuální informace k táborům?*

22. P1: Už nemusím.

23. T: *A hledal sis? Kde?*

24. P1: Jo, tak nějaké ty úpravy legislativy určitě. Tak všelijak na internetu. Takovou změnu, co jsme řešili, tak byla ta povinnost posudku od lékaře pro děti. Dřív jsme chtěli očkovák. A pak vlastně ten posudek museli mít i vedoucí a vlastně všechen personál. Ale třeba takové ty zdravotní věci, to jsem vůbec neřešil. Měl jsem skvělou zdravotnici, která tohle všechno věděla.

25. T: *A jak vypadá tvoje příprava na tábor?*

26. P1: Tak to bylo někdy na podzim svoláním předtáborovky. Tam jsem právě hodně využíval tu Lipnici. Připravoval jsem pro vedoucí různé zážitkové aktivity, někdy fakt docela drsné. Ale bylo fajn, je vidět v těch nekomfortních situacích. Z mého nynějšího pohledu jsem to někdy dost přeháněl. Vzpomínám třeba na jednu akci, kdy měli získat poklad. Začínalo se tím, že vyluštili nějaké indicie a měli ze studně dostat klíč, jít na hřbitov a otevřít tam určenou urnu. Byl jsem zvědavý, kdo z nich do té studny vlezl. Nakonec to vyřešili tak, že na provázek uvázali drátek a klíč tak vytáhli. To jsem nečekal. Tyhle aktivity většinou probíhaly v noci z pátku na sobotu, a v zimě. No, a v sobotu jsme si

pak na chvíli sedli a poradili se o tématu tábora a aktivitách, kdo si co připraví. Spíš taková lehčí porada. Všichni byli většinou unavení. Většinou proběhla ještě jedna porada před táborem, kde jsme si představili aktivity, kdo má co připravené a některou nebo některé si třeba zahráli. Většinou to bylo tak, že holky to měli připravené, dobře vypracované a kluci to tak nějak tahali z paty. A pak jsem samozřejmě připravoval další program.

27. T: Zažil jsi tábor se špatným hlavním vedoucím? Jak to vypadalo? Co ti vadilo? Co nezvládl?

28. P1: Neřekl bych, že to byl vyloženě špatný hlavní vedoucí. Ale zažil jsem vedoucí, se kterou jsme se před táborem dohodli na zážitkových aktivitách, které chceme s dětmi dělat. Schválila nám to. Problém nastal na táboře. Kdy po prvním dnu aktivit začala jedna holčina zvracet. Starší kuchařky nás při aktivitách sledovaly a měly názor, že jsme děti přetížili. Na svou stranu jaksi zmanipulovali hlavní vedoucí a ta nám pak začala předem schválené aktivity zakazovat. Její představa pak byla skoro taková, aby si děti v klidu sedly v lese a malovaly si, aby se jim nic nestalo. Prostě se bála cokoliv s dětmi dělat, protože by si mohly ublížit. Vedlo to k tomu, že jsme aktivity zorganizovali tak, aby nás neviděli. Ale nebyla to špatná vedoucí. Možná ale byl čas předat funkci někomu, kdo se nebude tolik bát. A hlavně si měla stát za svým.

29. T: Vzpomeň si na situaci, kdys nebyla spokojená se svou prací hlavního vedoucího? Víš, jak takovou situaci příště řešit?

30. P1: Jo. Jednou mě strašně naštvál kluk, který usekl v lese čerstvý malý stromek, i když jsem mu předem řekl, ať to nedělá. Tak jsem mu jednu vrazil. V tu chvíli jsem věděl, že to zabralo, že to jasně pochopil. Ale samozřejmě vím, že to nebylo správně a že jsem to měl řešit jinak. Taky v naší rodině je běžné, že se na sebe strašně rychle naštveme a řekneme si někdy dost hnusné věci. Po vychladnutí to pak jsme schopní zase řešit v klidu. Vím, že to některé další vedoucí hrozně překvapilo a byli z toho v rozpacích. Tak jsem si pak začal dávat pozor, abychom takovéhle scény klidili pryč i z doslechu vedoucích, protože jim to nedělalo vůbec dobře.

31. T: Co by ti pomohlo, abys byl více připravený na tuhle funkci?

32. P1: Já myslím, že jsem se nejvíc naučil tou zkušeností. Ale jak už jsem zmiňoval, uvítal bych nějaké školení v oblasti manažerských dovednostech a práce s týmem.

33. T: Co oceňuješ na dobrém hlavním vedoucím?

34. P1: Určitě takové to tahounství. Že na sebe dokáže navázat lidi, zaujmout je, i dobře vybrat tým vedoucích. A vůbec že se dokáže postavit před tábor lidí a něco jim tam odprezentovat. Důležitý je taky smysl pro zodpovědnost a zdravé vyhodnocování rizik. Taky když ví, kdy odejít a předat to někomu dalšímu, mladšímu. Aby poznal, že už těm mladším vedoucím nerozumí tolik, aby je dokázal dobře vést. A taky by měl umět jednat s rodiči. Je to o dost jiné než s dětmi.

35. T: Co se tobě v téhle oblasti opravdu daří? Za co by ses pochválil?

36. P1: Češi se neumí pochválit... Myslím, že umím dát dohromady dobrý tým a vést ho. S rodiči jsem sice nekomunikoval moc rád, ale vždycky jsem to zvládnul v pohodě. A taky jsem poznal, že je čas se stáhnout a předat to vedení tábora mladším. Sám jsem cítil, že jsem začal být mnohem opatrnější a ty mladé jsem tím zřejmě omezoval.

37. T: Když si vzpomeneš na své začátky, svůj první tábor v pozici hlavního vedoucího, z čeho jsi měl obavy? Před táborem, v průběhu nebo po táboře?

38. P1: Před táborem to byly takový ty věci jako: zda mi neonemocní nějaký vedoucí, zda se nepokazí autobus. A na táboře toho už bylo dost. Aby se někdo nezranil, aby neodjeli vedoucí, aby se s námi dětem líbilo. Po táboře už nic. Jakmile odjelo poslední dítě, tak to ze mě dost spadlo. Do té doby nic moc.

39. T: Co jsi udělala, abys ty obavy mít nemusel?

40. P1: Tak to je samozřejmě o těch přípravách dopředu. Jinak asi nic.

41. T: Z čeho máš obavy teď?

42. P1: Teď mají obavy jiní. Ale samozřejmě aby ten náš rodinný tábor pokračoval dál a holky to zodpovědně přijaly a v té práci pokračovaly na dobré kvalitě. Teď mám k tomu dost výhrad a často se musím kousat do jazyka, abych do toho Aniče nekecal. Ale mám dojem, že je to tou dobou. Ty vedoucí do toho nejsou ochotní investovat tolik a možná to vlastně v hodně věcech není potřeba.

43. T: Jaké kroky podnikáš k tomu, abys mohla být v klidu?

44. P1: Předal jsem to Aniče.

45. T: *Vzpomeneš si na nějaké nečekané situace, které ovlivnily tábor, i tvou činnost?*

46. P1: No, tak když jsme si s jednou vedoucí nesedli a ona nebyla schopná strávit moje připomínky, tak se nakonec sebrala a odjela. K tomu se snažila přesvědčit i další vedoucí. Ty naštěstí zůstali. Ale jako jsou tam dobrovolně. Pak jsem měl takový dost rozsekaný tým. Prostě si nějak spolu nesedli. Takže se mi 2x stalo, že jsem na další tábor hledal úplně nový tým a to mi dávalo opravdu hodně zabrat. Další na co si vzpomínám, bylo, že nám jeden vedoucí prosral téměř celý tábor. No, v půlce jsem ho poslal domů. Samozřejmě že nám chyběl, ale to chyběl tak jako tak. Taky se nám stalo, že se nám ztratilo dítě v lese. Ale to jsem byl opravdu pohotový. Určil jsem vedoucí, kteří se starali o program dětí, další vedoucí šli hledat do lesa a já volal rovnou policii a informoval rodiče. Dítě se naštěstí do pár hodin našlo. Na táboře pak dál zůstalo. A teď nedávno, no, před několika lety, se nám stalo, že přišla obrovská dešťová smršť, prostě bouřka s hustým deštěm, který se valil přes louku se stany. Všechny děcka jsme nahnali do chalupy naší mamky, která je teda hned u základny. Bylo to večer, spacáky byly promáchaný. Spali jsme tam i po chodbách na takové veliké hromadě. Druhý den téměř všechno uschlo a pokračovalo se dál.

47. T: *Máš třeba v hlavě nebo na papíře vypracovaný nějaký plán, jak v krizových situacích postupovat? Předáváš tyhle informace do týmu?*

48. P1: Tak ze zákona se nějaká bezpečnost školit musí. Takové to základní jsem předával. Bylo to dost neoblíbené z pohledu vedoucích. Jinak nějaké krizové plány mám v hlavě, ale na papíře určitě ne. A ani jsem nic nad rámec toho povinného nepředával. To jsem spíš úkoloval, když se něco takového stalo.

49. T: *Když si vzpomeneš na „dobu covidovou“, jak vypadal váš tábor? Co se změnilo? Udržují se nějaké změny/opatření u vás stále?*

50. P1: No... My jsme vlastně ten rok tábor zrušili. A to bylo až někdy na jaře, určitě po březnu. Někteří rodiče začali děti odhlašovat. Ze strany vedoucích jsem cítil veliký strach, co by se stalo, kdyby se na táboře opravdu covid objevil. Zhodnotili jsme tedy, že pro svůj klid tábor zrušíme. Další rok jsme uměle snížili počet účastníků a délku. Běžně jsme měli tábor na 2 týdny, ten byl zkrácený na polovinu. Bylo to z toho důvodu, abychom nebyli zotavovací akcí a nebyli kontrolovatelní hygienou. Tak to pak bylo i další rok. A dost nám klesl

počet účastníků. Minulý rok už jsme ho chtěli zase vrátit, ale kapacita se nenaplnila.

51. T: Máte nějaké týmové školení o pedagogice, psychologii, bezpečnosti, zdravotědě? Víš, že tvůj tým je v tomhle proškolený?

52. P1: Ne. To nemáme. Jako tu bezpečnost jo a nějaké základy o psychologii a pedagogice, ale opravdu jenom základy. Mám teda pocit, že teď by to ten mladý tým potřeboval.

53. T: Jaké využíváte na táboře metody práce s dětmi? Jaký mají děti program?

54. P1: Tak taková ta klasika – sportovní aktivity, výtvarné, týmové... Já jsem hodně jel tu zážitkovou pedagogiku. Jeden rok jsme třeba udělali tábor bez hodin. Každý si prostě vstával, kdy chtěl, šel spát, kdy chtěl. Vznikaly tam hodně zajímavé situace. Ve 4 ráno třeba kluci hráli fotbal, děti žasly, když zjistili, že zpívají ptáci, chodili jsme spát s červánkami. Obědvali jsme třeba v pět odpoledne. Prostě to byl úplně jiný svět. Vydrželo to tedy jen pár dní. Děti s tím byly v pohodě, ale nezvládala to kuchyň. Takže kvůli zachování rozumu a dobrého jídla jsme dali zpět pevné časy těch jídel a tak tábor dostal opět řád. Ale vím, že děti na to stále vzpomínají. Teď na našem táboře převládají spíše kluci. Je to zřejmě dané i tím, že kolektiv vedoucích je hodně kluci a hraje se hodně sportovních her. Těch kreativních vedoucích holek je málo, takže takové aktivity chybí.

55. T: Snažíte se o dítěti před táborem zjistit, z jakého je prostředí, co ho baví, o co se zajímá? Zjistíte podobné věci na táboře? Snažíte se na tyto poznatky nějak reagovat v programu tábora?

56. P1: Ano. Máme takový dotazník na začátku tábora. A pak nějaké týmové zjišťovací aktivity, rozhovory. Snažíme se dětem vycházet vstříc. Měli jsme na táboře třeba holčičku, která nebyla moc pohybově zdatná, ale bavilo jí to. Aby zažila úspěch, tak jsme vymysleli sranda fotbal s upravenými pravidly. Kluci se na to strašně těšili, pak z toho byli trochu zklamaní. Ale pravidlem bylo, že kdo kopne do míče, udělá 15 dřepů. No, a když všichni dřepovali, tak mohla i tahle holčička přijít a dala gól. Takových sranda her jsme vymýšleli víc, abychom právě dali možnost i těm méně zdatným.

57. T: Jak vypadají vaše táborové porady?

58. P1: Nejdřív se zhodnotil uplynulý den. Podělili jsme se spolu o nějaké těžké nebo naopak vtipné situace. Pak jsme řešili program na následující den. Já jsem chtěl opravdu vědět, co má ten vedoucí v plánu a zda to má připravené. Jak už jsem zmiňoval, tak holky to měly většinou perfektně přichystané, nastříhané lístečky, vytištěné, co potřebují, ... Kluci většinou přišli s nějakým nedoladěným nástrelem, kterému jsme se pak věnovali a snažili se to domyslet. Jak měl každý svoji představu, tak byly ty porady často dlouhé, protože jsme se pak domlouvali a domlouvali, až z toho teda něco vzniklo. To třeba teď mladí vedoucí mají porady krátké. Stručně si řeknou, co bylo a co bude a nikdo ten program extra neřeší. Většinou vybírají aktivity, které nevyžadují přípravu. V něčem je to asi dobré. Jdou určitě dřív spát a někteří si pak třeba zahrají karty. To my jsme si taky sem tam něco zahráli, ale spíš ze začátku tábora, kdy jsme na to ještě měli kapacitu.

59. T: Máte setkání i po táboře?

60. P1: Dělal jsem je. Ale jak kdy. Záleželo na tom, zda tým chtěl. Někdy chtěl a někdy zase ne. Většinou to byl takový oddech, uvolnění.

61. T: Na co by si měl dát pozor začínající hlavní vedoucí? A na co ten zkušený?

62. P1: Ten začínající, aby dobře vybíral jednotliví vedoucí, ale i dával pozor na to, zda dokáže fungovat jako tým. Taky aby si toho na sebe nenakládal tolik a tu práci opravdu delegoval, protože je tam právě od toho, aby uměl správně rozdělit práci. Dál aby se staral o to, aby byli spokojení. A ten zkušený? Aby se nenechal unést svými zkušenostmi, aby se stále učil. A až začne mít pocit, že má o děti příliš velký strach a byl by nejradši, aby seděly na zadku, tak šel od toho a předal to někomu mladšímu.

63. T: Co bys doporučila začínajícímu hlavnímu vedoucímu?

64. P1: Aby se nebál a šel do toho. Aby do toho dal nejvíc, co dokáže. Aby si ty zkušenosti nasbíral.

65. T: Jaké vlastnosti by měl mít hl. vedoucí?

66. P1: Měl by umět naslouchat, ale být pevný ve svých názorech. Umět rozdávat práci. Nebát se. Vědět, proč to dělá a jeho prioritou by měly být děti. Měl by dokázat dobře komunikovat se svými vedoucími, s dětmi i rodiči.

67. T: A to je vše. Děkuji za tvůj čas a cenné informace.

Příloha C: Rozhovor s participantem P6 – žena, 34 let

1. T: Jak dlouho jezdíš na tábory?

2. P6: Jako účastník od 9 let a jako praktikant/vedoucí od 16 let, tj. nějakých 25 let od prvního tábora.

3. T: Kolikrát jsi byla na tábore jako hlavní vedoucí?

4. P6: Odhadem 15x, je to pravidelně od roku 2014. Někdy bylo ale táborů za sezónu víc.

5. T: V pozici hlavního vedoucího jsi jako organizátor nebo i pořadatel?

6. P6: Nejčastěji je to taková „prodloužená ruka organizátora“. Jezdím s velkou firmou, kde je to trochu jednodušší, respektive hlavní vedoucí nemusí obstarat vše, co jinde. Ale organizuji i sama adaptační kurzy, kde jsem pořadatel, organizátor a lektor v jedné osobě.

7. T: Co jsi studovala?

8. P6: Učitelství pro SŠ – ČJ a ZSV, doktorát z pedagogiky, oboje na pedagogických fakultách.

9. T: Jakou práci děláš „v běžném životě“?

10. P6: „Učitelka na volné noze“ – lektoruji, vzdělávám, vytvářím metodické materiály, všechno se točí kolem tématu vzdělávání dětí a práce s nimi, případně práce s dospělými, kteří ale pak děti vzdělávají (učitelé, knihovníci, táboroví vedoucí).

11. T: Co tě vedlo k tomu, abys jel/a na tábor jako hlavní vedoucí? Jaká byla tvá motivace?

12. P6: Ujistění šéfa, že to určitě zvládnou. Respektive nikdy jsem neuvažovala o vedoucí pozici, ale přirozeně to vyplynulo. Nejprve tedy od vedení firmy, potom mi tak nějak došlo, že mi „to asi jde“ a už by mě nenapadlo to nedělat. Jet občas jako oddílový vedoucí klidně, ale už jsem „hlavou prostě hlavas“.

13. T: Jaké vzdělávání jsi podstoupil/a, abys mohl/a dělat hlavního vedoucího? Stačilo to?

14. P6: Cíleně žádné, ale všechno, čemu jsem se věnovala na vysoké škole, bylo určitě ku prospěchu. Ale třeba kurz hlavního vedoucího jsem dělala až po mnoha letech, co tuhle pozici dělám. Takže určitě stačilo, ALE moc ráda se dozvídám nové věci, takže se snažím informovat a různě školit i dál. Není to ale určitě kvůli táboru, spíše je to přidaná hodnota pro tábor.

15. T: Zajímáš se ve volném čase o pedagogiku a psychologii? V čem tyto obory jsou nebo by mohly být pro tebe přínosem? Jak by ti to mohlo pomoci v práci na táboře?

16. P6: Jak jsem uvedla, pedagogika je moje profesní oblast, takže nějak nerozlišuji, zda je to v rámci práce, volného času, v rámci přípravy na tábor apod. Jinak na táboře zužitkovávám spíše praktické zkušenosti. Jasně, někdy proběhne i uvědomění nějaké teorie, ale to není tak časté.

17. T: Hledáš si nějaké aktuální informace k táborům? Kde je vyhledáváš? Čeho se týkají?

18. P6: Minimálně. Pokud ano, je to cíleně kvůli vypracování nějakého úkolu v rámci lektorování nebo přípravy na školení táborových vedoucích. Ale sama pro sebe bych si neotevřela nějaký zdroj, abych věděla, co je nového jen tak.

19. T: Jak vypadá tvoje příprava na tábor?

20. P6: Nejdřív si musím všechno srovnat v hlavě – co chci, nechci apod., což se odrazí už například na oslovení vedoucích, které pozvu do týmu. Jinak před akcí jsou to organizační věci (ubytování – kdo, kde; administrativa, ...) a hlavně předat všem vedoucím informace, které do začátku potřebují. Program na táboře připravuje programový vedoucí, takže toto třeba vůbec neřeším.

21. T: Zažil jsi tábor se špatným hlavním vedoucím? Jak to vypadalo? Co ti vadilo? Co nezvládl?

22. P6: Určitě jsem zažila tábory, které se mi nelíbily, neumím teď ale říct, zda to bylo vyloženě hlavním vedoucím a jeho vystupováním. Obecně mi na hlavním vedoucím vadí, když není spravedlivý a nedodrží slovo. Vše to beru z pozice vedoucího, jako účastník jsem prostě hlavního vedoucího brala jako nejvyšší autoritu a vůbec by mě nenapadlo přemýšlet, zda je sympaták nebo zda pracuje dobře. Od hodnocení a zamilovávání jsou oddíláci 😊

23. T: Vzpomeneš si na situaci, kdy jsi nebyla spokojená se svou prací hlavního vedoucího? Víš, jak takovou situaci přístě řešit?

24. P6: Bylo by toho hodně, jsem na sebe docela přísná. 😊 Ale namátkou třeba, když jsem na jednom táboře místo přímé konfrontace s personálem, který měl o leccems jiné představy, zvolila strategii kompromisu a „to nějak vydržíme“. Sice jsme to vydrželi, ale zpětně mě štvalo, že jsem jim neřekla, co si o jejich chování

myslím. Sice to nemělo s jejich výkonem po profesní stránce nic společného, bylo to „lidské“, ale i tak.

25. T: Co by ti pomohlo, abys byla více připravená na tuhle funkci?

26. P6: Profesně (znalostně) ani nic, spíš okukovat dobré hlavní vedoucí, učit se z jejich příběhů. Lidsky se nebát toho, co si o mně kdo myslí.

27. T: Co oceňuješ na dobrém hlavním vedoucím?

28. P6: Že je to profesionál v každém ohledu – prostě umí vést, delegovat práci, být spravedlivý, důsledný, lidský, vtipný, asertivní, autorita, prostě takový mix všeho. Zároveň umí přiznat chybu, poučit se z ní a ještě to otočit tak, aby byla poučením i pro druhé.

29. T: Co se tobě v téhle oblasti opravdu daří? Za co by ses pochválil/a?

30. P6: Myslím, že jsem spravedlivá, zodpovědná a moje slovo platí. A taky umím dobře delegovat práci, protože jsem i trochu líná 😊

31. T: Když si vzpomeneš na své začátky, svůj první tábor v pozici hlavního vedoucího, z čeho jsi měla obavy? Před táborem, v průběhu nebo po táboře?

32. P6: Poprvé snad z ničeho, protože mi nějak nedocházelo, co to vše obnáší. Jak jsem psala výše, jezdím se specifickou velkou firmou, takže jako hlavní vedoucí opravdu mnoho věcí neřešíme (třeba nějaká vyhláška týkající se stravy, nakládání s odpady, rozpočet apod.). V průběhu tábora se pak přidaly obavy ze skutečností, které nemůžu zcela ovlivnit, ale budu je případně muset řešit (chování jednoho účastníka, ...).

33. T: Co jsi udělala, abys ty obavy mít nemusela?

34. P6: Vyloženě cíleně asi nic, spíš jsem získávala zkušenosti a jistotu spolu s dalšími pobyty, rozhovory se zkušenějšími apod. A taky jsem si reálně řekla, že jsou dvě rozdílné věci udělat jako hlavní vedoucí vše pro to, aby se nic nestalo, a že se skutečně nic nestane. Řekla a vnitřně to i přijala.

35. T: Z čeho máš obavy teď?

36. P6: Toho už by bylo víc 😊 Obecně, že se stane nějaký průšvih s účastníky (jezdím s dětmi, které dopředu neznám) – někdo něco udělá, někam uteče, něco ukradne, ... Ale zase vím, že už umím leccos vyřešit a mám v týmu spolehlivé vedoucí, kteří mi s tím pomohou.

37. T: Jaké kroky podnikáš k tomu, abys mohla být v klidu?

38. P6: Viz zmíněno – vezmu si s sebou vedoucí, kteří ví, co dělají, můžu se na ně spolehnout a věřím jim.

39. T: *Vzpomeneš si na nějaké nečekané situace, které ovlivnily tábor, i tvou činnost?*

40. P6: V táborovém prostředí firmy, se kterou jezdím, snad není nic vyloženě nečekaného, tam se může stát opravdu cokoli. Od extrémů počasí, přes zranění, problémy s vedoucími, účastníky nebo rodiči, až po přítomnost dítěte ministra financí (včetně jeho ochranky) na táboře. Ale nic bych nevybrala jako stěžejní, že bych kvůli tomu na tábor už nikdy nejela.

41. T: *Jak jsi takové situace řešila?*

42. P6: Vše dle daného kontextu. A ve většině případů na základě porady s týmem vedoucích (ne třeba nutně se všemi), kterému věřím.

43. T: *Máš třeba v hlavě nebo na papíře vypracovaný nějaký plán, jak v krizových situacích postupovat? Předáváš tyhle informace do týmu?*

44. P6: Mám ho jak v hlavě, tak ho máme ve firmě v papírové podobě. Určitě se o tom v týmu bavíme na poradách. Většinou ale v reakci na nějakou konkrétní situaci nebo lehce obecně před, když ji očekáváme (třeba při přítomnosti účastníků z nějaké rizikové skupiny, ...). Není to ale tak, že bych s týmem nacvičovala krizové situace, aniž by se něco dělo. Spíš si vyprávíme příhody, co se nám staly, a každý přidává i řešení. Takové učení navzájem.

45. T: *Když si vzpomeneš na „dobu covidovou“, jak vypadal váš tábor? Co se změnilo? Udržují se nějaké změny/opatření u vás stále?*

46. P6: Kromě dezinfikování stolů jsme byli bez změn. Aktuálně bych řekla, že se nic nezachovalo – ani v dobrém, ani ve špatném.

47. T: *Máte nějaké předtáborové setkání? Co se na něm řeší?*

48. P6: Jako celý tým nemáme – vedoucí jsou z různých koutů republiky. Jasně, šlo by to i tak, ale snažím se, aby to nebylo potřeba. Všechno potřebné si řekneme na místě, je-li něco zásadního, posílám to e-mailem dopředu (nachystej si , ...). Ale zase je to ovlivněno tím, pro jakou firmu pracuji a jak naše tábory vypadají. Zním organizace, co se na tábor chystají i s vedoucími celý rok a taky to dává smysl.

49. T: *Máte nějaké týmové školení o pedagogice, psychologii, bezpečnosti, zdravotědě? Víš, že tvůj tým je v tomhle proškolený?*

50. P6: Společně ne. Firma nabízí všem vedoucím různé kurzy, občas se tam někdo z mého týmu objeví. Dále vycházím z toho, že své vedoucí znám a vím, jak pracují. Mnoho z nich se věnuje učitelství, ale to neberu jako jedinou možnou přípravu, spíš jenom pro moji informaci.

51. T: *Jaké využíváte na táboře metody práce s dětmi? Jaký mají děti program?*

52. P6: Program je sice každý rok jiný dle tématu, ale jistá „učitelská linka“ tam vidět je. Jak jsem uváděla, já program vyloženě netvořím. Ale vždycky si vyhrazuji poslední slovo v jeho realizaci. Obecně se snažíme hlavně o pestrost her – ne všichni jsou sportovní, tvořiví a mají rádi vyrábění nebo naopak přemýšliví a pořád luští různé hádanky. Možná stojí za zmínku, že obecně nemám ráda hry a aktivity, kdy „vyhrávají všichni“. Samozřejmě nemusí se pořád soutěžit a odměňovat ty nej, ale poskytovat iluzi, že všichni jsme byli stejně dobří a stejně jsme se snažili, to nepodporuji. Myslím, že to ani neodpovídá reálnému světu a fungování v kolektivu, na které vlastně i na táboře děti připravujeme. Do táborového světa, podle mě, celotáborové soutěžení mezi oddíly (a oddíláky) prostě patří. Naším úkolem je, aby ty soutěže nebyly na „jedno brdo“ a v rámci možností bavily všechny.

53. T: *Snažíte se o dítěti před táborem zjistit, z jakého je prostředí, co ho baví, o co se zajímá? Zjišťujete podobné věci na táboře? Snažíte se na tyto poznatky nějak reagovat v programu tábora?*

54. P6: Opět je to dáno firmou, se kterou jezdím – dopředu nevíme, kdo přijede. Známe pouze jména, věk, přibližný počet a případně nějakou poznámku rodičů. Na to se obtížně připravuje, ale leccos se z toho taky vyčíst dá. Na místě už je to jiné – v rámci seznamovacích aktivit první dny vedoucí zjišťují, jaká mají děti očekávání, co by si rády zahrály apod. Snažíme se v průběhu pobytu přáním přizpůsobit, na druhou stranu ne „skákat, jak účastníci pískají“.

55. T: *Víš, co je zážitková pedagogika? Využíváte ji?*

56. P6: Víím, ale vyloženě že by to byla alfa omega mé práce, to bych neřekla. Respektive pracovat s nějakým uceleným konceptem zážitkové pedagogiky. Dílčí aktivity zaměřené na různé úrovně aktivit, řešení problémů, gradování nebo reflexe činnosti, to se snažíme mít ve všech aktivitách.

57. T: *Jak vypadají vaše táborové porady?*

58. P6: Já mám třeba porady moc ráda, vždycky se těším. Respektive dělám jednu hlavní večer po uložení dětí. Shrnuji den, poděkuji a pochválím za to, co se povedlo. Pak upozorním na to, co by se dalo zlepšit. U obojího se snažím být konkrétní a věcná, žádné obecné plkání. Potom je prostor pro vedoucí (vyjádření ke dni), dále řešíme, co nás čeká druhý den. Nejprve organizačně, pak programově (to obsahuje i vyrábění pomůcek na hry apod.). Oficiálně je porada ukončena a je-li potom ještě čas a energie, přichází nějaká hra nebo minimálně „historky z natáčení“.

59. T: Máte setkání i po táboře? Proč?

60. P6: Cíleně svolané ne – viz vysvětlení s různými kouty republiky. Některé vedoucí ale vídám i při jiných akcích (profesně nebo soukromě), takže tam se o táboře také vždy mluví a vzpomíná se. Ale tábor jako tábor nám končí víceméně na poslední poradě. Hodnotí se, chválí se, dojíká se a rozdávají se peníze 😊.

61. T: Na co by si měl dát pozor začínající hlavní vedoucí? A na co ten zkušený?

62. P6: Pro všechny za mě platí, že by měli funkci dělat, pokud na ni mají. Nemyslím nějaké začátečnické chyby, to dělá každý, ale zdravá sebereflexe je základ. Když třeba hlavní vedoucí opakovaně selhává v nějakých oblastech – delegování práce, řízení týmu, důslednost při komunikaci s dětmi, hysterie z problémů, ... tak by to prostě dělat neměl.

63. T: Co bys doporučila začínajícímu hlavnímu vedoucímu?

64. P6: Aby se nebál, ale byl zdravě sebekritický, aby si vybral tým, co ho podrží. Pokud se bude bát nebo bude na všechno sám, respektive bez lidí, kterým věřím, zatím by se do toho pouštět neměl.

65. T: Jaké vlastnosti by měl mít hl. vedoucí?

66. P6: Z profesní stránky umět vést, delegovat práci, být spravedlivý, důsledný, lidský, asertivní. Měl by to být ale i dobrý člověk, co se týče času mimo tábor. Mít to v hlavně srovnané, umět se postavit za svůj názor, ale zvládnout vyslechnout i názor druhý, být zábavný a v neposlední řadě mít rád děti a práci s nimi.

67. T: Moc ti děkuji za tvé odpovědi a tvůj čas.

68. P6: Já děkuji za fajn sebereflexi před přípravami na sezónu. Bavilo mě to.