

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra sociální pedagogiky

**Růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na  
pozici vedoucího na letním dětském táboře**

*Bakalářská práce*

Autor: Iva Nechutná

Studijní program: B7507 – Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika se zaměřením na etopedii

Vedoucí práce: Mgr. Jan Sýkora

Hradec Králové 2018



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Iva Nechutná

**Studium:** P15K0117

**Studijní program:** B7507 Specializace v pedagogice

**Studijní obor:** Sociální pedagogika se zaměřením na etopedii

**Název bakalářské práce:** **Růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na pozici vedoucího na letním dětském táboře**

**Název bakalářské práce AJ:** Growth of personal and social competencies based on experience as a summer camp leader

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Bakalářská práce poukazuje na význam dobrovolnické činnosti na letních dětských táborech pro rozvoj osobnosti mladého člověka. Na základě kvalitativního výzkumu postaveného na rozhovorech s bývalými táborovými vedoucími, dnes již zařazených do pracovního procesu na různých pracovních pozicích a v různých oborech, je dokázán přínos nejen v pozitivní socializaci jedince, ale také například získání kompetencí pro budoucí zaměstnání.

BELZ, Horst a SIEGRIST, Marco. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6. ČÁP, Jan a MAREŠ, Jiří. Psychologie pro učitele. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. 655 s. ISBN 978-80-7367-273-7. KRATOCHVÍLOVÁ, Jana, HORKÁ, Hana a ŠKARKOVÁ, Lucie. Rozvoj osobnostních a profesních kompetencí učitele 1. stupně základní školy. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 177 stran. ISBN 978-80-210-7894-9.

**Garantující pracoviště:** Katedra sociální pedagogiky,  
Pedagogická fakulta

**Vedoucí práce:** Mgr. Jan Sýkora

**Oponent:** Mgr. et Mgr. Petra Ambrožová, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 6.11.2014

Prohlášení autora

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 5.4.2018

.....  
*Vlastnoruční podpis*

## Poděkování

Děkuji Mgr. Janu Sýkorovi za odborné vedení práce a podnětné rady při zpracovávání této bakalářské práce. Děkuji také respondentům za jejich otevřenost a čas, který věnovali poskytování rozhovorů.

## **Anotace**

NECHUTNÁ, Iva. *Růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na pozici vedoucího na letním dětském táboře*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2018. 47 stran. Bakalářská práce.

Bakalářská práce poukazuje na význam dobrovolnické činnosti na letních dětských táborech pro rozvoj osobnosti mladého člověka. Na základě kvalitativního výzkumu postaveného na rozhovorech s bývalými táborovými vedoucími, dnes již zařazenými do pracovního procesu na různých pracovních pozicích a v různých oborech, je dokázán přínos nejen v pozitivní socializaci jedince, ale také například získání kompetencí pro budoucí zaměstnání.

**Klíčová slova:** kompetence, vedoucí, letní dětský tábor

### **Annotation**

NECHUTNÁ, Iva. Growth of personal and social competencies based on experience as a summer camp leader. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2018, 47 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis is focused on importance of volunteering at children's summer camps for the personality development of young adults. The proof of benefits for socialization and also for the development of job competencies is established by the qualitative research of the thesis based on interviews of former summer camp leaders who are as of now employed at various jobs in various fields.

**Key words:** Competencies, camp leader, children's summer camp

## Obsah

Úvod.....	8
1 Osobnostní kompetence .....	10
2 Vzdělávání .....	14
2.1 Vzdělávání formální .....	14
2.2 Vzdělávání neformální.....	16
2.2.1 Projekt Klíče pro život .....	17
2.2.2 Projekt K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání .....	18
2.3 Informální vzdělávání.....	20
2.4 Celoživotní vzdělávání .....	21
3 Letní dětský tábor .....	22
3.1 Vedoucí letního dětského tábora .....	23
4 Spolek Vesmír Říčany .....	26
4.1 Činnost vedoucího letního dětského tábora .....	27
4.2 Systém vzdělávání vedoucích a instruktorů .....	28
5 Výzkum růstu osobnostních kompetencí .....	30
5.1 Metodologie výzkumu .....	30
5.1.1 Cíl výzkumu .....	30
5.1.2 Výzkumné otázky .....	31
5.1.3 Výzkumný vzorek.....	31
5.1.4 Metoda sběru dat.....	32
5.1.5 Pilotní rozhovor .....	32
5.2 Průběh výzkumu .....	33
5.3 Výstup výzkumu.....	39
Závěr .....	41
Seznam použitých informačních zdrojů.....	43

## Úvod

V současné rychle se vyvíjející společnosti, která se vyznačuje vysokým tempem rozvoje vědy a techniky a rozsáhlými společenskými změnami, se kompletně mění přístup ke vzdělávání a rozvoji osobnosti. Důležitější než encyklopedické znalosti jak pro profesní, tak i osobní život jedince se stávají jeho kompetence. Ty můžeme chápat jako soubor schopností, dovedností a hodnot zvládat situace, které život jedinci přináší.

Získávání a rozvoj kompetencí je celoživotní proces a jedinec jím prochází od narození až do smrti. Vedle tradičního formálního vzdělávání ve školách se tak děje i v průběhu neformálního a informálního vzdělávání.

Letní dětské tábory jsou českým fenoménem a skoro každý člen naší společnosti zde strávil nějakou část svého života. Postupně se začíná měnit pohled na trávení volného času touto formou. V minulosti byly leckdy tyto pobyty vnímány pouze jako hlídací zařízení pro děti v jejich volném čase. V současné době začíná být toto prostředí chápáno jako místo, kde děti získávají nejen nové informace v přirozeném edukačním prostředí, ale kde také probíhá jejich socializace a osobnostní rozvoj. V současné době stát vynakládá poměrně velké prostředky na vzdělávání profesionálních i dobrovolných pracovníků s dětmi a mládeží, a to nejen na jejich „klasické“ vzdělávání ve školách, ale také na další formy vzdělávání.

Rozvoj kompetencí vedoucích dětských letních táborů, zejména osobnostních, mě zajímá i z osobních a profesních důvodů. Sama jsem dlouholetá tábornice a v současné době vedu tým táborových vedoucích. Hlubší prozkoumání tohoto tématu bude snad přínosné i pro vedoucí jiných spolků a pro dobrovolníky motivací dále pracovat v oblasti volnočasových aktivit s dětmi.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. V teoretické se zabývám vymezením pojmu osobnostní kompetence a poukazuji na důležitost propojení všech forem vzdělávání (formálního, neformálního a informálního) pro rozvoj lidského jedince v kontextu celoživotního vzdělávání. Dále se zaměřuji na oblast problematiky letních dětských táborů a vedoucích, kteří zde pracují. V závěru teoretické části popisují stav a fungování jednoho menšího spolku, jehož hlavní činností je pořádání letního dětského tábora.



Empirická část je zaměřena na ověření růstu osobnostních kompetencí vedoucích letních táborů, a to na základě rozboru rozhovorů s bývalými táborníky spolku Vesmír Říčany, kteří jsou v současné době již zařazeni do pracovního procesu a nejsou aktivními účastníky tohoto tábora.

Cílem této bakalářské práce je prokázat růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na pozici vedoucího na letním dětském táboře.

# 1 Osobnostní kompetence

Pokud se chceme dále zabývat osobnostními kompetencemi, měli bychom nejprve definovat pojem osobnost z psychologického hlediska. Definic tohoto pojmu je mnoho. Každý psychologický směr i každý psycholog si vytvářejí svá vlastní vymezení.

Říčan ji chápe jako psychologický celek, který má svou zákonitou strukturu. Lidskou osobnost vidí jako složitý organismus, v němž je vše vzájemně propojeno. (Říčan, 2009, s. 223) Podobně vidí tento pojem Skalková: „*Osobnost lze definovat jako relativně stabilní systém, komplex vzájemně propojených somatických a psychických funkcí, který determinuje prožívání, uvažování a chování jedince, a z toho vyplývající jeho vztah s prostředím.*“ (Skalková, 2004, s. 215) Svým pojetím se neodlišuje ani Čáp, který osobnost definuje jako určitého, jedinečného člověka, k jehož poznávání je nezbytné zkoumat jeho projevy v chování a prožívání v dalších souvislostech. (Čáp, Mareš, 2007, s. 24)

Každý jedinec má strukturu osobnostních vlastností individuálně specifickou, tím se od sebe odlišují.

Pojem kompetence v souvislosti se vzděláváním se objevuje v zahraničí v osmdesátých letech minulého století. V současné rychle se vyvíjející společnosti, která je charakteristická hlavně vysokým tempem rozvoje vědy a techniky a rozsáhlými společenskými změnami, není podstatné mít encyklopedické znalosti, ale být schopen úspěšně, efektivně a smysluplně zvládat různé situace nejen v profesním, ale také v osobním životě. Kompetence mají tedy delší životnost než odborné znalosti. (Belz, Siegrist, 2001, s. 33)

Je důležité upozornit na to, že v současném systému pedagogických pojmů nejsou pojmy kompetence a klíčové kompetence zcela jasně vymezeny. Někdy se také můžeme setkat s pojmem klíčové kvalifikace. Tyto pojmy nejsou dosud ustálené a používají se v různých zemích v rozličných spojeních a významech. Původně byly kompetence spjaté s odborným vzděláváním a přípravou, se získáváním odborných dovedností a používaly se hlavně v souvislosti se zaměstnaneckou politikou. V současné době se oba pojmy posunuly do oblasti všeobecně vzdělávací jako jeden z pilířů všeobecného vzdělávání dětí, mládeže a dospělých. (Skalková, 2006, s. 11-24)

Osobnostní kompetence jsou jedny z takzvaných klíčových kompetencí. S pojmem klíčové kvalifikace (*Schlüsselqualifikationen*) se poprvé setkáváme v díle německého pedagoga Dietera Mertense: Teze o vzdělávání pro moderní společnost vydaného roku

1974. Klíčovými je nazývá proto, že pomáhají vyrovnávat se s realitou a zvládat vysoké nároky flexibilního světa práce. Mertens kvalifikace rozdělil do čtyř rovin – základní (základní myšlenkové operace jako předpoklad kognitivního zvládnání situací), horizontální (schopnost získávat informace, porozumět jim, zpracovávat je a chápat jejich specifčnost), rozšiřující prvky (základní znalosti pro určité povolání) a dobové faktory (způsobilost doplňovat mezery ve znalostech vzhledem k moderním poznatkům). (Belz, Siegrist, 2001, s. 28)

Marco Siegrist chápe nabývání klíčových kompetencí jako celoživotní proces, který je udržován dynamikou nového učení a přeučování. (Belz, Siegrist, 2001, s. 27)

V knize Horsta Belze a Marca Siegrista „Klíčové kompetence a jejich rozvoj“ (Belz, Siegrist, 2001, s. 167) najdeme tuto strukturu klíčových kompetencí:

Sociální kompetence:

- schopnost týmové práce
- kooperativnost
- schopnost čelit konfliktním situacím
- komunikativnost

Kompetence ke vztahu k vlastní osobě:

- kompetentní zacházení se sebou samým, tj. nakládání s vlastní hodnotou
- být svým vlastním manažerem
- schopnost reflexe vůči sobě samému
- vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu
- schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet

Kompetence v oblasti metod:

- plánovitě, se zaměřením na cíl uplatňovat odborné znalosti, tzn. analyzovat
- vypracovávat tvořivé, neortodoxní řešení
- strukturovat a klasifikovat nové informace
- dávat věci do kontextu, poznávat souvislosti
- kriticky přezkoumávat v zájmu dosažení inovací
- zvažovat šance a rizika

Pro rozvíjení osobnosti je rozhodujícím krokem získávání klíčových kompetencí. Znamená to mít schopnost a být připraven se učit po celý život - těšit se na nové poznatky, kriticky zkoumat svůj obraz a reflektovat způsoby vlastního jednání. Pro získávání klíčových kompetencí jsou důležité zkušenosti, reflexe, hodnoty a normy.

Díky rozvoji kompetencí může člověk najít také skutečnou kvalitu člověka (sebe samého). Sebevědomí, sebedůvěra a sebeúcta určují naši opravdovou hodnotu. Sebevědomí je částečně dané tím, jak nás hodnotí ostatní lidé, jak se jim jevíme navenek. Sebedůvěra je základ naší duševní rovnováhy, je zdrojem vlastní vnitřní síly. Neméně důležitá v našem životě je schopnost vážit si sama sebe – sebeúcta.

Klíčové kompetence jsou v zásadních evropských dokumentech (Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES), online) definovány jako kombinace schopností, znalostí, dovedností a postojů, které potřebujeme ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, sociálnímu začlenění, aktivnímu občanství a k uplatnění v profesním životě - jsou tedy skutečně klíčové. (Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES), online)

Na rozdělení kompetencí se můžeme také dívat z pohledu Národní soustavy kvalifikací (dále jen NSK). Ta prostřednictvím kvalifikačních (co má člověk umět) a hodnotících (jak se znalosti/dovednosti zkouší) standardů popisuje nejen úplné kvalifikace, které člověk získá vzděláním ve škole, ale také kvalifikace profesní, které jsou nedílnou součástí určitého povolání. Je to veřejně přístupný registr všech úplných a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Díky standardům mohou lidé, kteří získali profesní dovednosti nad rámec svého původního vzdělání, získat certifikát o svém vzdělání. (Národní soustava kvalifikací, online)

Kompetenční model dle NSK:

- odborné kompetence specifické (dovednosti) - říkají, co by měl člověk umět po odborné stránce v určité pozici, jaké by měl mít znalosti a jak je užít prakticky
- odborné kompetence obecné – mají základ ve znalostech, ale na rozdíl od specifických jsou široce přenositelné (např. řízení auta, cizí jazyky apod.)
- měkké kompetence – vychází z obecných schopností každého člověka (např. komunikativnost, pečlivost, přesvědčivost, praktičnost, flexibilita)

Osobnostní kompetence řadíme do kategorie měkkých kompetencí. Veteška ve své publikaci *Kompetence ve vzdělávání* uvádí přehled Itala a Knöferla, kteří osobnostní kompetence chápou jako schopnost:

- vnímat, zachovávat a rozvíjet zdroje vlastní i druhých,
- akceptovat hranice a přijmout, respektive nabídnout vhodnou pomoc,
- stanovit priority, přijmout rozhodnutí a chopit se iniciativy,
- vyhodnotit účinky vlastního jednání a poučit se z nich,
- rozvíjet základní etické postoje a obhajovat je v konkrétní situaci,
- být přístupný změnám a novinkám. (Veteška, 2008, s. 52)

Vašutová pojímá osobnostní kompetence jako těžko definovatelné a formálně prokazatelné osobní vlastnosti zahrnující například zodpovědnost a důslednost, osobní dovednosti (kooperace, kritické myšlení, řešení problémů), osobní postoje, empatii, toleranci a fyzickou zdatnost. (Kratochvílová, Horká, Škarková, 2015, s. 15)

S pojmem osobnostní kompetence se dnes hlavně setkáváme v oblasti vzdělávání a to nejen ve vztahu ke vzdělávaným, ale také ve vztahu ke vzdělavatelům. Současný učitel se od tradičního učitele liší v tom, že pouze nepředává vědomosti a nehodnotí výsledky vzdělávání on, ale že je spíše průvodcem, koučem a supervizorem. Podstatou současného vzdělávání je partnerský přístup zaměřený na podporu aktivity učícího se jedince a postupném rozvoji jeho schopnosti se učit. Hodnotitelem se postupně stává také učící se jedinec. Testování výsledku se postupně dostává do pozadí. Měřítkem úspěšnosti je spíše efektivita řešení problémové situace. Tento přístup klade velké nároky nejen na profesní přípravu učitelů, ale také na jejich osobnostní kompetence a celoživotní vzdělávání.

## 2 Vzdělávání

*„Pojem vzdělávání se obecně v pedagogické teorii chápe jako proces záměrného a organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování.“ (Průcha, 2006, s. 17)*

Kompetenční přístup v této oblasti klade důraz na formování a rozvíjení klíčových kompetencí před získáváním encyklopedických znalostí. Toto pojetí vzdělávání je v souladu s plánem rozvoje této oblasti v České republice představeného v tzv. Bílé knize vydané v roce 2001 Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Koncept rozvoje klíčových kompetencí tak propojuje formální i neformální vzdělávání a zasazuje je do kontextu celoživotního učení. (Havličková, Žárská, 2012, s. 8)

Česká republika přijala v roce 2007 dokument Strategie celoživotního učení České republiky. V něm se vedle formálního vzdělávání, které se uskutečňuje v tradičních školských institucích, představuje neformální vzdělávání jako součást celoživotního učení. Současně je zde uváděn pojem Informální učení, který můžeme chápat jako proces získávání znalostí a zkušeností nesystematickou a neorganizovanou formou. Ve Strategii jsou chápány všechny tyto formy učení jako jediný propojený celek, který pomáhá získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami. Umožňuje je získávat kdykoli během života, což je velký přínos v rychle se proměňujícím světě. (Strategie celoživotního učení České republiky, 2008)

### 2.1 Vzdělávání formální

V roce 2004 došlo ke změně v českém školství – schválen byl zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Do vzdělávací soustavy byl zaveden nový systém kurikulárních dokumentů pro vzdělávání žáků od 3 do 19 let.

*„Státní úroveň v systému kurikulárních dokumentů představují Národní program vzdělávání a rámcové vzdělávací programy (dále jen RVP). Národní program vzdělávání vymezuje počáteční vzdělávání jako celek. RVP vymezují závazné rámce vzdělávání pro jeho jednotlivé etapy – předškolní, základní a střední vzdělávání. Školní úroveň představují školní vzdělávací programy (dále jen ŠVP), podle nichž se uskutečňuje vzdělávání na jednotlivých školách.“ (Rámcové vzdělávací programy, online)*

Rámcový vzdělávací program vychází z koncepce celoživotního vzdělávání a zdůrazňuje klíčové kompetence. Vyplývá z něho, že učitelé se již nemusí řídit tradičními osnovami. Učitel v plánech na výuku nepopisuje, co má probrat, ale dovednosti, které mají žáci během výuky získat. V rámci RVP se zdůrazňují klíčové kompetence, jejich provázanost se vzdělávacím obsahem a uplatnění získaných vědomostí a dovedností v praktickém životě.

V etapě základního vzdělávání jsou za klíčové kompetence považovány: kompetence k učení, k řešení problémů, kompetence komunikativní, sociální, personální, občanské a pracovní.

Každá škola měla za povinnost od 1. září 2007 začít vyučovat dle vlastní Školního vzdělávacího programu. Výhodou ŠVP je, že si ho každá škola vytváří dle svých vlastních potřeb a dle potřeb svých žáků. Vzdělávací zařízení se může pohybovat v mezích minimálního a maximálního počtu hodin pro jednotlivé předměty, má i určitý počet volných hodin. To přineslo pružnost do vyučovacího procesu a možnost obohatit nabídky pro žáky, a tím vytvořit prostor pro optimální rozvoj každého žáka. Zavádění tohoto nového systému přineslo do škol a tím vlastně do celé společnosti nemálo problémů. Skalková upozorňuje na to, že podrobně rozváděné systémy kompetencí nejsou v podstatě kontrolovány a nemají silnou sjednocující hodnotu. V této souvislosti hovoří o dlouhodobém podceňování role vědeckého poznávání a základního i aplikovaného výzkumu a o malé provázanosti pedagogické teorie a praxe. (Skalková, 2004, s. 147, 149)

Významnou a nedílnou součástí RVP jsou „průřezová témata“, která mají za úkol formovat zejména hodnoty a postoje žáků. Umožňují propojení obsahů jednotlivých oborů a tím ucelují vzdělávání žáků a pozitivně ovlivňují utváření a rozvíjení klíčových kompetencí.

Průřezová témata jsou: Osobnostní a sociální výchova, Výchova demokratického občana, Výchova k myšlení v evropských a globálních souvislostech, Multikulturní výchova, Environmentální výchova, Mediální výchova.

Výuka průřezových témat probíhá v rámci běžných nebo specializovaných předmětů anebo v průběhu projektových dnů. Učitelům je poskytována podpora MŠMT a také na webových stránkách [www.prurezovatemata.cz](http://www.prurezovatemata.cz).

Průřezové téma Osobnostní a sociální výchova se dělí na podtémata: rozvoj schopností poznávání, sebepoznání a sebepojetí, seberegulace a sebeorganizace, psychohygienu, kreativita, poznávání lidí, mezilidské vztahy, komunikace, kooperace a kompetice, řešení problémů a rozhodovací dovednosti, hodnoty, postoje

a praktická etika. Cílem této výchovy je osobně, interakčně, vztahově a morálně efektivní chování a jednání žáka v různých situacích. Tato témata se neprobírají výkladem, ale prostřednictvím praktických učebních situací a měly by se dotýkat i vlastního života žáků. Jejich cílem je, že žáci uvažují nejen sami o sobě, ale také o svém životě, řeší situace a problémy. V rámci osobnostní a sociální výchovy se často využívají metody sociálního učení, dramatické výchovy, zážitkové pedagogiky apod. Metodou procházející napříč všemi aktivitami je reflexe. (Medický portál RVP, online)

Na některých školách byl zařazen do vzdělávacího systému předmět Etická výchova. Velkou podporu pro tento předmět mohou pedagogové najít na Portále pro etickou výchovu v ČR ([www.etickavychova.cz](http://www.etickavychova.cz)). Zde nalezneme volně stažitelné učebnice s metodikou pro učitele a pracovní listy rozdělené dle jednotlivých ročníků. Metodika je dle mého názoru srozumitelná a pracovní listy jsou vytvořené moderním způsobem pro současné děti. Listy jsou zpracovány nadčasově a myslím, že se dají využít i v rámci jiných předmětů a při volnočasových aktivitách.

## 2.2 Vzdělávání neformální

*„Neformální vzdělávání je dobrovolná, nenásilná činnost, která probíhá mimo školní a rodinné prostředí. Má svůj cíl, je záměrné, rozvíjí tzv. měkké kompetence – znalosti, dovednosti, hodnoty a postoje lidí – tolik potřebné nejen pro život samotný, ale i pro profesní kariéru a trh práce.“* (Proč uznávat výsledky neformálního vzdělávání, online). Neformální vzdělávání můžeme také chápat jako jakékoliv systematické působení mimo školní docházky a samotné výchovy v rodině. Nezískávají se jím žádné stupně vzdělání. Pokud se tato forma vzdělávání uskutečňuje ve školských zařízeních (družiny, kluby, školní kluby, střediska volného času), pak zpravidla hovoříme o zájmovém vzdělávání.

Projekt Klíče pro život definuje neformální vzdělávání jako organizovaný proces se vzdělávacími cíli, který je charakterizován dobrovolností a partnerstvím mezi vedoucím vzdělávacího procesu a jeho účastníky, vlastní motivací a aktivní účastí, celostním přístupem k rozvoji osobnosti, důrazem jak na individuální, tak na skupinové učení, rovnými příležitostmi (je přístupné všem bez rozdílu), flexibilitou, přítomností facilitátora (odborníka na diskuzi, nikoliv na projednávaný problém) a právem na chyby a učení se z nich. (Klíče pro život, online)



V současné době je uznávání neformálního vzdělávání celoevropským tématem. Jedná se o proces, při němž dochází k vnějšímu zhodnocení znalostí, dovedností a schopností získaných jinak než ve školských institucích.

V oblasti práce s dětmi a mládeží lze usilovat o uznání společenské prospěšnosti této většinou dobrovolnicky vykonávané činnosti, uznání kompetencí získaných v neformálním vzdělávání ze strany zaměstnavatelů i dalších vzdělavatelů a formální uznání kompetencí v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. (Zákon č. 179/2006 Sb., online)

Důležitost neformálního vzdělávání si plně uvědomuje také Evropská unie. Díky financování z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu vzdělávání pro konkurenceschopnost mohly být v České republice uskutečněny programy „Klíče pro život“ a „Projekt K2 – kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání“. Oba projekty vycházely ze dvou strategických dokumentů: Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007 – 2013 a Strategie celoživotního učení a byly pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT).

Protože si myslím, že tyto dva projekty jsou zajímavé, zabývají se i osobnostními kompetencemi a úzce souvisí se vzděláváním a rozvojem vedoucích letních táborů, tak vám je blíže představím.

### **2.2.1 Projekt Klíče pro život**

Projekt Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání byl zahájen 1. dubna 2009. Tento čtyřletý projekt byl realizovaný MŠMT spolu s Národním institutem dětí a mládeže (dále jen NIDM) a jeho hlavním cílem bylo výrazné posílení celoživotního vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží. Měl za úkol zkvalitnit systém podporující trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání. Zaměřil se na pracovníky, kteří se věnují dětem a mládeži v jejich volném čase v organizacích celé České republiky, jako jsou například střediska volného času, školní družiny a kluby a nestátní neziskové organizace (dále jen NNO). Záměrem realizátorů bylo mimo jiné popularizovat a zvýšit povědomí veřejnosti o systémové odborné práci s dětmi a mládeží v jejich volném čas.

Projekt se zabýval těmito oblastmi: Výzkumy, Standardizace organizací neformálního vzdělávání, Systémem vzdělávání (studium pedagogiky volného času

a průběžné vzdělávání), Uznávání neformálního vzdělávání a Podpora informačního systému pro mládež.

Veškeré informace o tomto projektu najdeme na webových stránkách [www.kliceprozivot.cz](http://www.kliceprozivot.cz) nebo v jednotlivých publikacích. Těch vyšlo celkem 27 a najdeme mezi nimi jak výsledky výzkumů, které probíhaly v rámci projektu například Na křižovatce kultur aneb Romové, Vietnamci a Číňané mezi námi; Já chci do oddílu aneb jak si děti a rodiče vybírají kroužky a oddíly; tak také sborníky závěrečných prací účastníků Funkčního studia pro vedoucí pracovníky školských zařízení pro zájmové vzdělávání a NNO pracujících s dětmi a mládeží (Změna je život I, II, III). Za prostudování určitě stojí také Pedagogické střípky I, II a III, což jsou sborníky vypracované a obhájené účastníky Studia pedagogiky volného času. Publikace Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe I a II. poskytují informace a návody, jak vytvořit vlastní vzdělávací program ve své organizaci a jsou určeny pro vzdělavatele v organizacích. (Klíče pro život, online)

### **2.2.2 Projekt K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání**

Projekt K2 – kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání byl realizován od 1. října 2012 do 28. listopadu 2015 MŠMT a NIDM (po zrušení tohoto institutu k 31. prosince 2013 byl spolurealizátorem Národní institut pro další vzdělávání. Projekt navazuje na program Klíče pro život a poukazuje na důležitost neformálního vzdělávání a to v rámci celoživotního učení. Hlavním cílem projektu je nastartování kvalitativních změn v neziskových organizacích a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. Zároveň cíleně podporuje osobnostní rozvoj a uznávání výsledků neformálního vzdělávání (včetně zájmového) v České republice.

Cílovou skupinu byli hlavně vedoucí pracovníci škol a školských zařízení pro zájmové vzdělávání a pracovníci NNO pracující s dětmi a mládeží. Samotných dětí a mládeže se týkal sekundárně a to díky tomu, že jsou pro ně organizace schopné připravit kvalitnější nabídku služeb. Projekt K2 připravoval také pedagogy volného času vykonávající přímou pedagogickou činnost na novelu zákona 563/2004 Sb., kdy vznikla kvalifikační povinnost pro každého pracovníka s dětmi a mládeží (Zákon č. 563/2004 Sb., online). Studium bylo dotováno 40 – ti hodinami a obsahovalo témata Volný čas, Osobnost pedagoga, Cílová skupina a Pedagogický proces. Celkem kurz absolvovalo téměř 5 tisíc účastníků. Jedním z pedagogických principů vzdělávacího programu bylo „Předávám to, co jsem sám zažil.“

V rámci Projektu K2 bylo uskutečněno velké množství kurzů a seminářů například Sebeevaluace – Vzdělávací modul a Osobní kompetenční portfolio, Osobní a osobnostní rozvoj, Na vlastní kůži - Zdravý životní styl v neformálním vzdělávání využívajícím kompetenční přístup a jeho vyhodnocování, Na vlastní kůži – Aktivní občanství v neformálním vzdělávání využívajícím kompetenční přístup a jeho vyhodnocování atd. Začátkem roku 2013 vznikl certifikovaný mentorský tým, který se věnoval kvalifikační přípravě pedagogů v rámci aktivity Studium pedagogiky volného času. Celkem v roce 2013 proběhlo 88 kurzů a v roce 2014 62 kurzů.

V Projektu K2 najdeme také e-learningový kurz Plán osobnostního rozvoje, jehož motem je výrok Vladimíra Smékala: *„Každý člověk je osobností, ale lidé se liší stupněm své osobnostní zralosti a způsobilostí zvládat úkoly života.“* Skládá se celkem ze tří částí a to Sebepoznání (aktivity zaměřené na osobnost, silné stránky a kompetence), Motivace, hodnoty a potřeby (stanovení, co je pro nás důležité a jaká je naše vnitřní motivace věci dělat) a Cíl, plán, cesta ke změně (pomáhá naplánovat změny k dosažení vytyčených cílů).

Osobně největší přínos Projektu K2 vidím v tom, že umožňuje na svých webových stránkách každému zájemci zpracovat si on-line Osobní kompetenční portfolio (dále jen OKP). Je to dotazník, jehož výstupem je životopis, který lze vytvořit v různých podobách podle toho, které kompetence zrovna potřebujeme prezentovat. *„Je to místo pro ukládání dokladů o znalostech a dovednostech získaných v průběhu života.“* (K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání, online)

Jedním z důvodů proč bylo OKP vytvořeno je podpora uznávání neformálního vzdělávání, jehož výsledky jsou ve společnosti často nedoceňovány. Portfolio je hlavně připraveno pro ty, kteří pracují s dětmi a mládeží jako pedagogové volného času nebo jako vedoucí oddílů či kroužků a slouží k sebeuvědomění i sebereprezentaci. OKP má velmi propracovaný systém nápověd umožňující využít popisy kompetencí dle potřeby. Vychází z ověřených kompetenčních profilů pracovníků s dětmi a mládeží a nabízí způsob, jak je rychle a srozumitelně popsat.

V úvodu si každý vyplní Osobní údaje a pak vyplňuje z přednastavených kompetenčních profilů pro nestátní neziskové organizace. Po výběru pozice, na které působím, nebo jsem působila, např. Manažer NNO, Ekonom NNO, Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření, Hlavní vedoucí zotavovací akce dětí a mládeže atd. se v další části nazvané Kompetence (znalosti a dovednosti) nabízí možnosti na výběr z minimálního kompetenčního profilu. Dále je zde možnost vyplnit kolonku Pracovní zkušenosti a praxe; Vzdělání, odborná příprava, kurzy a Reference. Systém také umožňuje

nahrát osvědčení či jiné dokumenty jako přílohu a samozřejmě celé portfolio vytisknout a uložit si ho v elektronické podobě. (K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání, online)

### 2.3 Informální vzdělávání

*„Informální učení, je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase.“* (Strategie celoživotního učení, 2008, s. 9) Děje se každodenně díky získávání zkušeností v rodině, v práci, při cestování nebo ve volném čase. Můžeme sem zahrnout i sledování televize, čtení knih, návštěvu divadel či výstav. Zde se určitě projevuje velký vliv médií, a proto bychom neměli zapomínat na důležitost kvalitní Mediální výchovy v systému našeho formálního vzdělávání.

Informální učení se od formálního a neformálního liší tím, že neprobíhá v žádné instituci a není organizované. *„Je součástí celoživotního učení/vzdělávání lidí, včetně těch, kteří dosáhli vysokého stupně formálního vzdělání.“* (Průcha, Walterová, Mareš, 2003, s. 83)

Na tomto místě bych ráda zdůraznila, že na náš každodenní život a učení má velký vliv sociokulturní prostředí. Naše chování, způsob komunikace a řešení problémů, motivaci ke vzdělávání ovlivňuje nejen naše nejbližší rodina, ale také společnost, ve které žijeme. *„Zkušenost, tj. učení, může ovlivňovat lidskou psychiku různým způsobem, pozitivním i negativním.“* (Vágnerová, 2004, s. 28)

Na vývoj malých dětí mají největší vliv rodiče, sourozenci a prarodiče. Pro děti mladšího školního věku je velký vzor pan učitel nebo paní učitelka, a proto je velmi podstatné, jaké jsou tyto lidé osobnosti. Pro starší děti a mládež bývají velmi důležití vrstevníci. Většina rodičů má zájem, aby se jejich děti dostaly do „správné party“. Za tu bychom mohli považovat seskupení mladých lidí například ve skautském oddíle, sportovním či jiném kroužku. A v tuto chvíli bychom si měli opět uvědomit důležitost formálního i neformálního vzdělávání pedagogických i nepedagogických pracovníků a dobrovolníků věnujících se dětem a mládeži. Dospělé lidi ovlivňuje rodina, přátelé a v neposlední řadě také prostředí, ve kterém vykonávají zaměstnání.

Z výše uvedeného vyplývá, že vzdělávání a získávání kompetencí je celoživotní proces, a proto se v další kapitole budu věnovat tomuto tématu.

## 2.4 Celoživotní vzdělávání

Různé dokumenty, ať už na národní či evropské úrovni, zdůrazňují nutnost celoživotního vzdělávání. Myslím ale, že tuto skutečnost nepřijala za své celá společnost. Dle mého názoru by si tato oblast lidského života zasloužila větší pozornost, jak ze strany učitelů, kteří by své žáky měli k této aktivitě vést, tak také ze strany médií.

Dle mé vlastní zkušenosti většina lidí z malého města považuje proces vzdělávání za ukončený absolvováním školy. Spousta dospělých dosud chápe vzdělávání jako získávání vědomostí, ne dovedností a schopností. Pokud dospělí lidé nejsou „donuceni“ svým zaměstnavatelem či ztrátou zaměstnání, tak většinou považují další vzdělávání za zbytečné, popřípadě za nutné zlo. Velkou změnu určitě najdeme ve státních institucích, kde je další vzdělávání povinné a stalo se součástí pracovního procesu.

Velké firmy si v současné době uvědomují důležitost rozvoje svých zaměstnanců a nabízejí jim účast v jazykových kurzech, tréninky manažerských, obchodních či komunikačních dovedností. Bohužel jsou tyto programy většinou cílené pouze na střední a vyšší management firem.

Úřady práce nabízejí nezaměstnaným možnost získání nové kvalifikace takzvanými rekvalifikačními kurzy, čímž se rozumí získání nové kvalifikace, popř. rozšíření nebo prohloubení kvalifikace stávající. Většinou jsou to profesně orientované kurzy (Chůva pro děti do zahájení školní docházky, Účetnictví a daňová evidence, Kuchařské práce, Číšnické práce apod.) a tudíž při změně trhu práce nebo zdravotního stavu jedince dochází k opětovné nezaměstnanosti. Z mého pohledu by se rozhodně nemělo v této oblasti zapomínat na rozvoj osobnostních kompetencí, které vede ke zvýšení konkurenceschopnosti uchazečů o práci. V naší společnosti zaujímá práce vysoké postavení v žebříčku hodnot. Okolí nás často posuzuje právě podle rolí v zaměstnání a je od nich odvozen i náš sociální status. Pokud jsme úzce specializovaní na jednu oblast, tak často dochází k nezaměstnanosti, což vede k ekonomickým, sociálním, psychologickým a dalším problémům.

Mgr. Daniela Havlíčková se na vzdělávání dívá z pohledu životního štěstí. Čím má člověk vyšší vzdělání, tím má vyšší příjmy, má nižší pravděpodobnost, že ztratí zaměstnání a vyšší pravděpodobnost, že při jeho ztrátě rychle najde novou. Vzdělání zvyšuje efektivitu jedince i kontrolu nad vlastním životem včetně uvědomění si této skutečnosti. (Řádová, 2012, s. 15)

### 3 Letní dětský tábor

Dětské tábory mají v naší zemi dlouholetou tradici a jsou českým fenoménem. Z vlastní zkušenosti vím, že široká veřejnost si pod pojmem letní dětský tábor představuje různé, ve své podstatě i rekreační, pobyty pro děti a mládež. Pokud se na tuto problematiku budeme dívat z pohledu právního řádu České republiky, tak bychom měli používat název „zotavovací akce“, jejíž definici nám přináší zákon č. 258/2000 Sb. – *„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., online) Pokud pořadatel organizuje zotavovací akci, je povinen dodržovat mnoho dalších zákonů a vyhlášek. Mimo jiné i Vyhlášku Ministerstva zdravotnictví ČR č. 106/2001 Sb. ve znění pozdějších předpisů (novelizovanou vyhláškou č. 148/2004 Sb.) o hygienických požadavcích na tyto akce. Někteří organizátoři akcí nechtějí mít komplikace s vyřizováním formalit, popřípadě s povinností mít na svém pobytu zdravotníka zotavovacích akcí, a proto pořádají pobyty pro méně dětí. Pro tento typ pobytů používá poradna České rady dětí a mládeže (dále jen ČRD) název „ostatní akce pro děti“. (Česká rada dětí a mládeže, online) Tento web poskytuje pořadatelům táborů cenné rady. Z osobní zkušenosti vím, že ČRD mimo jiné blíže spolupracuje a propojuje činnost různých organizací, poskytuje jim nejen informace pomocí internetu, ale také například výhodné pojištění a hájí jejich zájmy při jednáních na vládní úrovni.

Důležité informace mohou pořadatelé, ale i rodiče najít na dalších webech – například [www.borovice.cz](http://www.borovice.cz), [www.cesketabory.cz](http://www.cesketabory.cz), [www.pionyr.cz](http://www.pionyr.cz). Tyto weby nejsou významné jen pro organizátory, ale také pro rodiče, na kterých je volba, na jaký tábor své dítě pošlou a s kým.

Pokud budeme pohlížet na akce pro děti či tábory z pohledu typu pobytu, tak tábory dělíme na pobytové, příměstské a putovní. S ohledem na zřizovatele se tábory dělí na ty, které organizují školská zařízení, komerční organizace a neziskové či církevní organizace. Různá je také hlavní náplň táborů. Tábory jsou zaměřené všeobecně, sportovně, výtvarně nebo třeba na rozšiřování jazykových schopností. Specifické jsou tábory, které navazují na celoroční činnost organizace. Ty nejčastěji pořádají oddíly organizací Skauti, Pionýři, Česká tábornická unie, Asociace Tom a podobně.

Společnost si v současné době začíná uvědomovat, že pobyt na táboře není jen zajištění hlídání dítěte v době prázdnin, ale že dítěti umožňuje získávat další zkušenosti z různých oblastí a že je součástí socializace.

Pokud nechceme, aby dítě mělo z pobytu na táboře špatnou zkušenost (někdy i na celý život), tak bychom měli dobře znát organizátora tábora, který splňuje veškeré právní náležitosti, měl by mít zkušené vedení a v neposlední řadě také kvalitní a vzdělané vedoucí, kteří jsou dětem nejbližší a tráví s nimi nejvíce času.

### **3.1 Vedoucí letního dětského tábora**

Vedoucí letního dětského tábora musí být starší 18 let a dle zákona č. 258/2000 musí být zdravotně způsobilý tuto funkci vykonávat. Tento posudek vydává poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství a dorost. Pokud se nezmění zdravotní stav posuzované osoby, tak platnost tohoto potvrzení je 2 roky od data vystavení. Tato povinnost se nevztahuje na pedagogické a zdravotnické pracovníky. (Zákon č. 258/2000 Sb., online) Požadavky na vzdělání vedoucích na táborech nejsou v našem právním systému zatím nijak ukotveny. Většina organizací si však tuto potřebu současného světa uvědomuje a výchově a vzdělávání vedoucích věnují velkou část své energie i prostředků.

Velmi propracovaný systém výchovy, vzdělávání a zkoušek má v současné době například organizace Junák – český skaut, z. s. Skauti začínají systematicky pracovat již se svými nejmladšími členy (vlčaty a světluškami). Nemalou pozornost věnují v této oblasti i roverům a rangers a tím si vlastně vychovávají své následovatele. Vzdělávací systém Junáka má dvě základní kategorie – kvalifikační a nekvalifikační stupeň. Kvalifikační vzdělání je nezbytné pro vychovatele dětí a mládeže, kteří musí skládat čekatelskou a na ni navazující vůdcovskou zkoušku. Odborné činovnické a instruktorské kvalifikace jsou určeny pro ty, kteří působí ve výchově a vzdělávání činovníků. Střediskové minimum je určeno pro vedoucí středisek, okresů a krajů. Manažerské kvalifikace jsou určeny pro činovníky zajišťující organizační a hospodářské zázemí. Nadstavbovými akcemi jsou rádcovské kurzy, lesní školy a kurzy, semináře a podobně, které jsou zahrnuty do nekvalifikačního vzdělávání. Takovýto propracovaný systém vzdělávání mohou menší organizace větším jen závidět. (Vzdělávací systém, online)

V rámci již zmiňovaného projektu Klíče pro život byl vydán Sborník souhrnných pozic v nestátních neziskových organizacích (Kompetenční profily pro neformální

vzdělávání). V této publikaci najdeme minimální kompetenční profily rozšířené o měkké kompetence pracovníků v nestátních organizacích – například manažera NNO, hlavního vedoucího zotavovací akce, ekonoma NNO, pracovníků pracujících v organizaci poskytující výchovně vzdělávací aktivity pro děti a mládež a samostatný vedoucí dětí a mládeže. Samostatný vedoucí dětí a mládeže je zde rozdělen na podkategorie – všeobecné, turistické, přírodovědné a kulturní zaměření. Vedoucí je zde definován jako „pracovník, který řídí (plánuje, realizuje a vyhodnocuje) činnosti kolektivu dětí či mládeže s ohledem na specifické potřeby jednotlivců a skupiny.“ (Řádová, 2012, s. 31)

Pokud si vybereme pro příklad samostatného vedoucího dětí a mládeže – všeobecné zaměření, tak v jeho minimálním kompetenčním profilu najdeme popis pracovních činností, odborných dovedností, znalostí a měkkých kompetencí, které by měl vedoucí získat po 45 hodinách studia.

V mé bakalářské práci se zabývám osobnostními kompetencemi, a proto se na tomto místě nebudu dále zabývat odbornými dovednostmi a znalostmi, ale pouze měkkými kompetencemi, které by měl vedoucí mít na úrovni 2 – 3 (5 bodová stupnice).

Kompetenční úroveň samostatného vedoucího dětí a mládeže – všeobecné zaměření jsou:

- kompetence k efektivní komunikaci (úroveň 3) – umí naslouchat ostatním, asertivně reagovat na vzniklou situaci,
- kompetence ke kooperaci (úroveň 3) – při skupinové práci sdílí informace, aktivně spolupracuje, respektuje druhé a výsledky jejich úsilí,
- kompetence k flexibilitě (úroveň 3) – je schopen se přizpůsobovat novému pracovnímu prostředí a úkolům, přijímat nové myšlenky, přenášet pozornost mezi úkoly,
- kompetence k řešení problémů (úroveň 2) – využívá svou intuici a kreativitu,
- kompetence k aktivnímu přístupu (úroveň 2) – dokáže řešit běžné problémy a situace, při potížích umí vyhledat pomoc,
- kompetence ke zvládnutí zátěže (úroveň 2) – zvládnutí stresu v malých dávkách, má snahu hledat řešení a překonávat obtíže,
- kompetence k vedení lidí (úroveň 3) – v rámci skupiny je schopen na základě svých zkušeností zvyšovat její výkonnost, podporuje ostatní a poskytuje jim zpětnou vazbu,
- kompetence k ovlivňování ostatních (úroveň 3) – je schopen prezentovat jednoduchá témata před menšími skupinami. (Řádová, 2012, s. 35 – 37)



Dle mého názoru je pro každého vedoucího také velmi důležitá etapa ve vývoji, kdy na tábor jede na pozici instruktora (praktikanta). Tento pojem náš právní řád opět přesně neupravuje. Jsou to většinou mladí lidé ve věku mezi 15. a 18. lety, kteří jsou přiděleni do oddílu ke zkušenějšímu vedoucímu a jsou jeho pomocníky. Instruktoři se na většině táborů rekrutují z dětí, které odrostly dětskému táborovému věku a do budoucna uvažují o pozici vedoucího. Díky nim je zajištěna věková kontinuita táborového týmu. Jsou významnými mezičlánky mezi vedoucími a dětmi.

Tenhle systém ve velké míře funguje na nekomerčních táborech a táborech, které navazují na celoroční činnost oddílu. Většina komerčních táborů tuto pozici pro své pracovníky vůbec nenabízí. Hledají jedince s právní zodpovědností a neumožňují tak mladým lidem získávat cenné zkušenosti a vztah k dětem, potažmo k dobrovolnické činnosti.

## 4 Spolek Vesmír Říčany

Vesmír Říčany, z. s., Jiráskova 411, 251 01 Říčany, IČO: 26649195 je nestátní nezisková organizace. V současné době má 25 členů. Je aktivním členem České rady dětí a mládeže.

Spolek navazuje na činnost Pionýrské organizace Vesmír Říčany a Dětské organizace Pionýr Říčany, která zanikla v roce 2003. V tomto roce bylo založeno Občanské sdružení Vesmír Říčany a převzalo veškeré táborové vybavení původní organizace. Dnes se tato organizace díky legislativním změnám jmenuje Vesmír Říčany, z. s. (Vesmír Říčany, online) V současné době organizace již nevykazuje pravidelnou celoroční činnost. Pouze organizuje Den dětí v Říčanech, několik zápasů ve hře GorkaMorka, víkendové pobyty pro rodiče s dětmi a účastní se akcí Den Země a Týden sportu v Říčanech.

Hlavní náplní organizace je pořádání letního dětského tábora v Dolní Světlé.

Její příjmy pramení z poplatků za tábor od rodičů. V minulých letech čerpala granty od města Říčany na vybavení tábora, což jí velmi pomohlo zlepšit komfort na táboře. Spolek nakoupil nové stany, týpí a provedl rekonstrukci polní kuchyně, která slouží jako zázemí tábora. Bez tohoto příspěvku by toto všechno nebylo možné.

Veškerý personál tábora vykonává svou činnost na bázi dobrovolnictví, nedostává žádnou odměnu. Pouze člen spolku, který se v daném roce zúčastní tábora, může čerpat 1.000,- Kč na vzdělávání (většinou je to účast na Celostátní vzájemné výměně zkušeností nebo kurzu souvisejícím s táborovou činností) a spolek proplácí svým aktivním členům kurz Zdravotník zotavovacích akcí (dále jen ZZA).

Spolek využívá spolupráci bývalých táborníků nebo přátel tábora například při přípravách tábora, při jednorázových brigádách, právní pomoc a podobně.

Letní tábor spolku Vesmír Říčany má téměř čtyřicetiletou tradici a nabízí čtrnáctidenní pobyt 54 dětem ve věku 8 – 15 let z Říčanska a okolí ve stanovém táboře v Dolní Světlé, v Lužických horách. Každý rok spolek spolupracuje se sociálním odborem města Říčany a umožňuje účast dvěma dětem ze sociálně znevýhodněného prostředí za nižší cenu.

Tábor nemá za cíl suplovat dětem školu, vztah mezi dítětem a vedoucím není postaven na bázi „učitel - žák“. Kolektiv vedoucích je genderově i věkově různorodý. Snahou je v dětech rozvíjet schopnosti jako je týmový duch, samostatnost, zdravé sebevědomí, schopnost řešit nenadálé situace, kreativitu, komunikativnost,...

Znalosti přírodovědné, zálesácké, tábornické a podobně děti získávají formou zážitkové pedagogiky. Vždy ve spojitosti s konkrétní situací, tak aby dokázaly teoretické vědomosti uplatnit v praktickém životě. Vedoucí se snaží děti pro jednotlivé aktivity motivovat, do žádných činností je nenutí. Při přestupcích se místo trestů hledají jiná, alternativní řešení. (Vesmír Říčany, online)

Personální obsazení tábora: 1 hlavní vedoucí, 1 zástupce hlavního vedoucího, 1 zdravotník, 2 programoví vedoucí, 1 technický pracovník, 1 kuchařka, 1 pomocná síla v kuchyni, 5 vedoucích a 5 instruktorů.

Děti se účastní celého chodu tábora, to znamená, že chodí pro vodu, škrábou brambory, připravují dříví do kuchyně. V táboře není zaveden elektrický proud, nejsou dovoleny moderní komunikační prostředky (mobilní telefony, tablety, PC).

#### **4.1 Činnost vedoucího letního dětského tábora**

Příprava na tábor začíná již v lednu, kdy se sestavuje tým a vybírá se téma celotáborové hry (dále CTH). Úkolem každého instruktora i vedoucího je připravit program související s tématem CTH na půl dne nebo na den celý. Hry vyhledává na internetu – na webových stránkách jiných táborů nebo na [www.hranostaj.cz](http://www.hranostaj.cz), výjimečně v literatuře. Zároveň spolupracuje s programovými i ostatními členy týmu, aby byl program kontinuální. Na přípravných schůzkách se hry spojují s místem konání a domýšlejí souvislosti s CTH.

Instruktoři připravují doplňkový program na dobu poledního klidu. Oddíloví vedoucí zabezpečují program po večeři, doplňkový program pro případ nepříznivého počasí, případně hry „na pozadí dne“ nebo pro ostatní vedoucí.

Instruktoři i vedoucí participují na výrobě a výběru motivu CTH, který se následně umísťuje na diplomy, pohledy a trička. Všichni si musí připravit kostým, který je spojen s tématem celotáborové hry.

Jednotliví členové týmu dostávají termínované úkoly, jejichž plnění se na následné schůzce kontroluje.

Vedoucí má spolu s instruktorem na starosti 10 – 12 dětí ve věku 8 – 15 let. Stará se o ně v průběhu celého dne. To znamená, že pomáhá uklízet mladším dětem, provází je při dopoledním, odpoledním i večerním programu, v době poledního klidu nebo v podvečer tráví s dětmi čas sportovními hrami, povídáním, hraním společenských her. Dětem pomáhá s organizací služeb (služba na vodu, dřevo, úklid, u kuchyně a psaní kroniky). Zúčastňuje

se příprav dopoledního a odpoledního programu – CTH. Sleduje zdravotní a psychický stav svěřených dětí.

Jeden z vedoucích je i vedoucím noci – pomáhá dětem při nočních hlídkách a je zodpovědný za noční provoz tábora.

Vedoucí v průběhu tábora využívá při práci v družince pomoci instruktora. Je mu zároveň oporou a rádcem při této činnosti. Na tomto táboře není post instruktora omezen věkem 15 – 18 let jako na většině jiných táborů. Pokud jede na tábor nováček nebo člověk s malými zkušenostmi na pozici vedoucího, je přiřazen ke zkušenějšímu vedoucímu a vykonává funkci instruktora i v pozdějším věku.

V průběhu dne dochází k běžné komunikaci mezi dětmi, instruktory, vedoucími oddílů a vedením tábora. Každý večer po uložení dětí k nočnímu klidu probíhá zhodnocení daného dne, ke kterému se může vyjádřit každý člen táborového týmu. Zároveň je probírán program na následující den. Pokud nastane během dne mimořádná situace, tak dochází k jejímu zhodnocení už v průběhu dne.

Na konci tábora zhodnotí průběh tábora každý oddílový vedoucí nejdříve se svým instruktorem a pak následně i se svojí družinkou.

Týden po skončení tábora je svolána schůze, kde může každý říct své připomínky k proběhнувšímu táboru a případné návrhy na zlepšení. Tento typ zhodnocení se osvědčil více než hodnocení na konci tábora, kdy je většina členů týmu unavená a do hry tak někdy vstupují nepřiměřené emoce. Zároveň každý vedoucí i instruktor vyplňuje dotazník „Zhodnocení tábora“, se kterým byl seznámen již před začátkem tábora.

## **4.2 Systém vzdělávání vedoucích a instruktorů**

Spolek Vesmír Říčany nemá propracovaný systém vzdělávání jako například Skauti, Pionýři nebo Česká tábornická unie. Do roku 2009 spolek vůbec nepodporoval účast na kurzech a ani neprobíhala žádná školení uvnitř organizace. Mladší členové táborového týmu získávali zkušenosti pouze osobním kontaktem se zkušenějšími vedoucími.

Po změně vedení spolku došlo k výraznému obratu v této oblasti. Organizace začala podporovat účast svých členů na kurzech nebo akcích jiných organizací. Nabízí svým členům úhradu kurzu nebo příspěvek na dopravu. Aktivním členům spolku zajišťuje a proplácí účast na Kurzu zdravotníka zotavovacích akcí.

Před táborem pořádá víkendové školení vedoucích a instruktorů. Spolek má vypracován dokument *Bezpečnost při volnočasových aktivitách na letním táboře*

*pořádaném spolkem Vesmír a Právní minimum pro spolek Vesmír.* V průběhu tohoto víkendu jsou všichni členové týmu s těmito dokumenty seznámeni a probíhá i praktické proškolení například pro práci s nástroji na táboře. Zároveň je zařazen blok první pomoci pro ty, kteří nejsou zdravotníky zotavovacích akcí a blok, který zahrnuje praktické informace pro práci se skupinou, základy vývojové psychologie nebo jak pracovat s dětmi s poruchami chování a podobně.

Většina aktivních členů se pravidelně zúčastňuje Celostátní vzájemné výměny zkušeností. Po absolvování této akce probíhá setkání členů, kteří se shromáždění zúčastnili a dochází k výměně materiálů a zkušeností uvnitř spolku.

## 5 Výzkum růstu osobnostních kompetencí

V empirické části práce se zaměřím na samotný výzkum růstu osobnostních kompetencí vedoucích letního dětského tábora. Uvádím zde cíl výzkumu a výzkumné otázky. Následně bude stručně popsána metodologie výzkumu, která byla k výzkumu využita, popis zpracování a analýza získaných dat. V další části uvádím výsledky výzkumu, porovnání zjištěných dat a zodpovězení výzkumných otázek. Výstup výzkumu obsahuje shrnutí zjištěných údajů.

Ve spojitosti s výběrem tématu bakalářské práce jsem pro svou studii zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Oproti kvantitativnímu výzkumu je náročnější na přípravu i vyhodnocení. *„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou a vytvářejí sociální realitu.“* (Švaříček, 2007, s. 17)

S ohledem na to, že mým cílem bylo jít do hloubky dané oblasti, porozumět, co je podstatou jevů, tak jsem vybrala právě tento typ výzkumu. Použila jsem data zakotvené teorie.

Následně bude popsána metodologie, která byla využita.

### 5.1 Metodologie výzkumu

#### 5.1.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je prokázat růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na pozici vedoucího na letním dětském táboře.

Pro naplnění cíle výzkumu jsem vymezila níže uvedené výzkumné otázky, které podrobněji rozpracovávají základní cíl výzkumu a byly základem pro vedení rozhovorů.

### 5.1.2 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka:

Jak práce vedoucího na letním dětském táboře přispívá k růstu jeho osobnostních kompetencí?

Ve shodě s hlavní výzkumnou otázkou jsem formulovala vedlejší výzkumné otázky:

- 1) V čem byla pro tebe zkušenost s prací na táboře na pozici vedoucího přínosná v profesním životě, osobním, popřípadě volnočasovém?
- 2) Při jaké příležitosti sis poprvé uvědomil užitečnost zkušenosti vedoucího na táboře?
- 3) Co bylo pro tebe nejpřínosnější?
- 4) Pomohla ti zmínka v profesním životopise o praxi na táboře k získání pracovního místa, popřípadě při přijímacích zkouškách na vysokou školu?
- 5) Mohli bychom, prosím, spolu rozebrat rozvoj jednotlivých osobnostních kompetencí (zodpovědnosti, důslednosti, spolupráce, kritického myšlení, řešení problémů, osobních postojů, empatie, tolerance a fyzické zdatnosti)?

### 5.1.3 Výzkumný vzorek

Výzkumu se celkem zúčastnili čtyři bývalí táborníci spolku Vesmír Říčany, kteří jsou v současné době již zařazeni do pracovního procesu. Z důvodu zachování anonymity respondentů neuvádím jejich pravá jména, ale pouze označení respondent nebo dotazovaný. S ohledem na malý výzkumný vzorek a osobní kontakty všech zúčastněných neuvádím ani odpovědi pod označením například R1 – R4.

Kritéria pro výzkumný vzorek jsem definovala takto: účast na letním dětském táboře spolku Vesmír Říčany minimálně třikrát na pozici vedoucího letního dětského tábora a zařazenost do pracovního procesu. Tito vedoucí již nejsou aktivními účastníky tábora.

Výzkumu se celkem zúčastnili 3 ženy a 1 muž ve věkovém rozmezí 27 – 41 let. Tři z nich mají vysokoškolské vzdělání, jeden má ukončené středoškolské vzdělání. Jejich profese jsou učitel, psycholog, vedoucí subdodávek na stavbě a další pracuje v marketingu.

Přepisy rozhovorů nejsou přílohou bakalářské práce již z výše uvedeného důvodu (zachování co největší anonymity respondentů).

#### **5.1.4 Metoda sběru dat**

V rámci kvalitativního výzkumu jsem jako formu metody sběru dat zvolila polostrukturovaný rozhovor. Pořadí otázek bylo upravováno dle aktuální situace a v návaznosti na odpovědi dotazovaných. Byly pokládány doplňující otázky k ověření správnosti chápání odpovědí.

Každý respondent byl předem informován o prováděném výzkumu, ujistěn o anonymitě a požádán o souhlas se záznamem na diktafon. Při zahájení rozhovorů byli respondenti seznámeni s tím, že se jedná o výzkum v oblasti kompetencí získaných díky zkušenosti práce vedoucího na letním dětském táboře. Kompetence nebyly přesně specifikovány. Teprve před závěrečnou otázkou jsem upřesnila, že se jedná přímo o osobnostní kompetence a blíže vysvětlila dotazovaným tento pojem. Tento způsob byl zvolen z důvodu neovlivnění respondentů zaměřit se pouze na jednu oblast kompetencí.

Pro rozhovory jsem zvolila pojetí osobnostních kompetencí Vašutové. Dle mého názoru jsou jasně definované a srozumitelné i pro laickou veřejnost.

Některé rozhovory probíhaly osobně, ale s ohledem na velké vzdálenosti současného bydliště respondentů, také prostřednictvím skypu. Jeden z respondentů trvale žije mimo Českou republiku. Rozhovory trvaly v průměru 15 – 30 minut. Byly časově omezeny, abychom neodbíhali od předem daného tématu.

#### **5.1.5 Pilotní rozhovor**

Pilotní rozhovor jsem vedla se svou dcerou, také bývalou táborovou vedoucí. Téměř v začátku se však ukázalo, že to nebyla příliš vhodná volba. V době sbírání zkušeností na táboře byla zároveň studentkou střední pedagogické školy obor předškolní a mimoškolní pedagogika, a tudíž nebyla schopna přesně rozlišovat hranice, kde přesně různé zkušenosti získávala. V rámci výuky měla celoroční praxi, kde také získávala mnoho zkušeností. Nicméně mi pomohla s přesnou formulací otázek a přinesla do mé práce nový náhled.

Přestože není přímým účastníkem výzkumu, tak bych zde ráda uvedla několik pozitiv, která ji práce na táboře přinesla. Jedním z největších přínosů pro ni bylo intrapersonální uspokojení, že „to“ zvládla. Dle jejích slov to pro ni byla část cesty k cíli. Za důležité považuje rozvoj mezilidských vztahů uvnitř skupiny a naučení se plánovat. Důležitý krok pro ni byla zkušenost na pozici programového vedoucího, kdy se učila vést



tým lidí. Díky její dobré práci na táboře byla doporučena jednou tábornicí ředitelce mateřské školky a získala tak své první zaměstnání.

## 5.2 Průběh výzkumu

V této kapitole předkládám odpovědi respondentů na dílčí výzkumné otázky.

### 1) V čem byla pro tebe zkušenost s prací na táboře na pozici vedoucího přínosná v profesním životě, osobním, popřípadě volnočasovém?

Všichni čtyři respondenti se shodli, že v profesním životě stále čerpají ze zkušeností na táboře. Dle vyjádření jednoho z respondentů je to takový čtrnáctidenní model toho, jak to jednou bude vypadat v pracovním kolektivu. „*Jsou tam nadřízení, podřízení a pracuje se tam na nějakém společném cíli.*“

Jeden z dotazovaných uvádí, že nejpozitivnější zkušenost v profesní oblasti, kterou mu tábor přinesl je pravidlo „*důvěřovat, ale prověřovat*“. Vedoucí má pod sebou instruktora, kterému deleguje úkoly s nižší zodpovědností. Většinou si velmi rychle uvědomí, že kontrola plnění zadaných úkolů je velmi důležitá. Člověk na táboře získává zkušenosti s vedením kolektivu.

Další z dotazovaných vidí pozitivum v jeho úkolu na táboře zapojovat do činnosti všechny děti. Tuhle zkušenost dnes používá v zaměstnání při brainstormingu. Využívá zde také poznatky z vedení skupinky dětí, které přirovnává k manažerování týmu lidí v práci. V rozhovoru také uvádí, že pro něho byla důležitá spolupráce při plánování celotáborové hry. „*O celotáborovce se musí uvažovat jako o celku. To je jako strategie v reklamě.*“

Poslední z respondentů zmiňuje, že mu zkušenost na pozici vedoucího přinesla náhled do fungování firmy. Říká, že každá skupina je hierarchická. Každý tam má svoji roli. Vyzdvihuje partnerský přístup od ostatních vedoucích i vedení tábora. Pro další profesní život pro něho byla důležitá zkušenost na pozici „úplně dole“. Při organizaci jiných táborů se díky tomu dokázal vcítit do potřeb dobrovolníků. V rozhovoru také uvádí, že pro něho bylo velmi obohacující setkat se s velkým množstvím osobností, z nichž má každá jiné specifické potřeby.

V odpovědích na dotaz ohledně přínosnosti v osobním životě se nejčastěji objevovala slova přátelství a vazby, sebevědomí, smysluplnost, krizové situace a vztah k místu. Dva z respondentů uvádí, že zkušenost na táboře měla velký vliv na jejich partnerské vztahy. Každý z nich to však sleduje z jiného úhlu. Jeden z nich to vnímá jako

zkušenosti v oblasti komunikace – „Získal jsem tam přípravu pro to, říct někomu jiný názor než má on. Je to osobnostní čelenž s někým vydržet a hlavně být vydržen.“. Všímá si důležitosti zařadit se do týmu. Svým nevhodným chováním může jedinec ohrozit celý tým. Může být vyloučen z tábora a jeho povinnosti pak musí převzít někdo jiný. Druhý z respondentů pobyt na táboře vnímal jako zkoušku právě probíhajících vztahů, toleranci jeho partnerů. Nejdůležitější pro něho je, že díky pobytu mezi lidmi se stejnými názory a hodnotami našel životního partnera. Zároveň v rozhovoru zdůrazňuje nasměrování jeho života k profesní orientaci na práci s dětmi. Jeden z vedoucích také vidí velký přínos tábora v rozvoji jeho sociálního citění díky přítomnosti dětí ze sociálně slabších rodin.

V oblasti trávení volného času spatřují dotazovaní největší ovlivnění ve vztahu ke sportu a přírodě. Po sportovní stránce zdůrazňují vliv kolektivu. Hlavně děti, které v nich podporovaly soutěživého ducha a motivovaly je k větším výkonům. Aktivní trávení času sportem se pro ně stalo důležitou součástí dalšího života. Jeden z respondentů uvádí, že v období studentských let velmi zvažoval, jak a kde svůj volný čas trávit. Jestli by pro něho nebylo výhodnější jít na brigádu za peníze než jezdit zadarmo na tábor. Přítomnost dětí na táboře a jejich zážitky pro něho však byly natolik smysluplné, že se rozhodl pro tuto formu trávení svého volného času. Za vše asi mluví jeho slova: „Byl to mě dobře strávený čas. Byl jsem na sebe hrdý. Chlubil jsem se tím, že tohle dělám.“

## **2) Při jaké příležitosti sis poprvé uvědomil užitečnost zkušenosti vedoucího na táboře?**

Dva z respondentů v rozhovorech uvádějí, že se nedá přesně definovat období, kdy si tuto skutečnost uvědomili. Jeden z dotazovaných říká, že si tento přínos uvědomoval už před započítím aktivní účasti na táboře a začal tam jezdit právě kvůli získávání zkušeností. Viděl v tom smysl už od začátku. Na táboře zjistil, že ho „strašně baví práce s dětmi“ a tábor mu dal motivaci se této oblasti věnovat i v profesionálním životě. Čtvrtý z dotazovaných uvádí, že si zkušenosti poprvé uvědomil při potřebě pozitivně motivovat podřízené pracovníky.

## **3) Co bylo pro tebe nejpřínosnější?**

Tři z respondentů se shodují v tom, že pro ně byla nejdůležitější zkušenost práce s lidmi a umění namotivovat lidi pod sebou.

Čtvrtý z dotazovaných uvádí, že pravděpodobně osamostatnění se. Uvědomění si, že chci dělat věci po svém a nést za ně zodpovědnost. Že se nechci jen vést. *„A to bylo pro mě zásadní si uvědomit a vlastně to takhle pokračovalo i v mém dalším životě.“*

**4) Pomohla ti zmínka v profesním životopise o praxi na táboře k získání pracovního místa, popřípadě při přijímacích zkouškách na vysokou školu?**

Všichni čtyři respondenti mají ve svém profesním životopise uvedenou zkušenost na pozici vedoucího na dětském letním táboře. V rozhovorech všichni potvrzují, že tato skutečnost měla vliv na přijetí do zaměstnání. Dva z respondentů se ve svém profesním životě věnují hlavně práci s dětmi a dva pracují v týmu dospělých lidí, popřípadě ho vedou. Pro jejich budoucí zaměstnavatele bylo podstatné, že mají zkušenosti s prací s dětmi, umí spolupracovat a vést tým. Dle jednoho z nich: *„Důležité je, že máš zkušenosti s vedením týmu a je jedno, že jsou to děti. Ty zkušenosti jsou aplikovatelný i jinde.“*

Jeden z respondentů uvádí, že mu zmínka v životopise ulehčila vstupní pohovor. Budoucí zaměstnavatel, rodič dětí, se zajímá o různé druhy výchovy, a proto ho informace o této pracovní zkušenosti v životopise zaujala a chtěl vědět podrobnější informace. Respondent uvádí, že díky tomu pro něho byl pohovor mnohem snazší. *„Bavili jsme se o něčem, co jsem znal. Neměl jsem takovou trému.“*

Respondenti zmiňují, že je důležité, zda vedoucí pohovoru má také osobní zkušenost s prací na letním dětském táboře. Pokud ano, pak tuto zkušenost dokáže ocenit. Dle jednoho z dotazovaných je také kladně hodnocena doba, po kterou daný jedinec na tábory jezdí. Pokud je aktivním účastníkem dlouhodobě, tak to vypovídá o tom, že je s ním daná organizace spokojená.

Tři respondenti zapsali zkušenost s prací na táboře do svého životopisu, který byl přílohou přihlášky na vysokou školu. Čtvrtý se hlásil na vysokou školu technického směru, a tudíž tato informace nebyla pro přijímací řízení relevantní. Ani jeden z respondentů si však není jistý, zda tato skutečnost ovlivnila výsledek přijímacího řízení.

**5) Mohli bychom, prosím, spolu rozebrat rozvoj jednotlivých osobnostních kompetencí (zodpovědnosti, důslednosti, spolupráce, kritického myšlení, řešení problémů, osobních postojů, empatie, tolerance a fyzické zdatnosti)?**

Rozvoj zodpovědnosti:

Při hodnocení rozvoje zodpovědnosti se všichni respondenti shodli, že tato osobnostní složka se u nich rozhodně rozvíjela. Jeden z nich uvádí, že v průběhu tábora byl určitě zodpovědnější než v běžném životě. Přítomnost na táboře ho motivovala být odpovědnější.

Další z dotazovaných říká, že mladí lidé nejsou v osmnácti letech na zodpovědnost připraveni a všechno se na táboře učí. Z jeho pohledu už v tomto věku zodpovědný byl, ale přesto se tam v této oblasti rozvíjel. Pozice vedoucího mu pomohla si uvědomit, že nese zodpovědnost za svoje jednání, stejně jako ostatní přítomní na táboře.

Čtvrtý z vedoucích uvádí, že pocit zodpovědnosti měl už při působení na táboře na pozici instruktora. K velkému růstu této kompetence však u něho došlo, až když byl vedoucí. V tu chvíli si plně uvědomoval zodpovědnost nejen za děti, ale také za fungování týmu vedoucích a chod tábora. Změnou pozice a věkem se rozrostl pocit zodpovědnosti.

Rozvoj důslednosti:

Rozvoj důslednosti nevnímají všichni respondenti stejně. Jeden si není jistý. Další uvádí, že se o důslednost snažil, ale že to byly spíše snahy o důslednost, než důslednost sama. Třetí z dotazovaných hodnotí celkově své jednání jako nedůsledné. Důsledným se prý stal teprve nedávno. Z jeho úhlu pohledu byla důslednost na táboře spíš vynucena vedením týmu.

Poslední z respondentů hovoří o velkém rozvoji jeho osobnostní složky hlavně s přípravou celotáborové hry, kdy věděl, že všechno musí nejen dobře naplánovat, ale také dotáhnout do konce. *„Důležité je nejen všechno připravit, ale také dobře odprezentovat a dotáhnout vše do posledního bodu.“*

Rozvoj spolupráce:

Při dotazování ohledně spolupráce se všichni respondenti jednoznačně shodli, že na táboře nejde nespolupracovat. Dle slov jednoho z nich - pokud lidi nespolupracují, tak to přináší negativní důsledky. *„Všichni mají společnou zodpovědnost, starají se o děti.“*

*Nemůže tam prostě žádný ego převládnout, protože tím bychom ohrožovali ty děti i sebe.*“  
Důležité pro většinu z nich z pohledu spolupráce bylo i období příprav tábora včetně celotáborové hry. Další z dotazovaných hovořil o nutnosti týmové spolupráce při stavění tábora. „*Vopravdu, tam když není ta spolupráce, tak ten tábor nepostavíš.*“

Rozvoj kritického myšlení:

Rozvoj kritického myšlení v průběhu tábora dle jednoho z respondentů probíhá již u dětí díky různým hrám postaveným na logice a přemýšlení. Zajímavé je vnímání rozvoje této kompetence z pohledu časového vývoje jednoho z vedoucích. „*Když jsem byl malej, tak třeba kolem dvaceti, tak jsem řekl všechno, co jsem měl na jazyku. Když jsem byl starší, tak jsem na některé věci měl úplně jiný názor a raději jsem ho neřekl. Oni by to stejně ty mladý, sedmnáctiletý, nepochopili.*“

Rozvoj schopnosti řešit problémy:

V odpovědích na otázku ohledně rozvoje schopnosti řešit problémy respondenti nejčastěji zmiňují důležitost různého věkového složení týmu vedoucích. Vnímají odlišnost tohoto prostředí oproti rodině či škole. Podstatné pro ně je, že v mladém věku musí jednat s lidmi ve věku jejich rodičů a obstát. Jeden z vedoucích opět zmiňuje časový rozvoj v této oblasti. Když byl starší, tak už za ním chodili mladší vedoucí nebo instruktoři s dotazy a byl rád, že jim může pomáhat. V mladším věku se chodil ptát on. Další z respondentů vidí přínos v tom, že na táboře je každý den člověk postaven do situací, které jsou pro něho nové. „*Je tam spousta problémů, které se dnes již v běžném životě nevyskytují – jako třeba zapálit kamna. A musíš si poradit, nejde to nevyřešit. Stejně jako v těch hrách, tam taky pořád něco řešíš.*“

Rozvoj osobnostních postojů:

Při dotazování na růst osobních postojů, většina z dotazovaných, chvíli váhala. Odpověď na tuto otázku nebyla pro ně tak jednoduchá jako na otázky týkající se spolupráce či řešení problémů. Nicméně po chvíli uvažování všichni potvrdili rozvoj i v této oblasti. Jeden z nich si myslí, že k rozvoji osobních postojů dochází v každém kolektivu, nejen v táborovém. Druhý se zamýšlí nad konfliktními situacemi, které v průběhu tábora vznikají a každý je nucen k nim zaujímat nějaký postoj, vytvářet si názor. Dva z respondentů mluví o velkém vlivu na změnu osobního postoje k přírodě.

O uvědomění si, že se dá žít i bez všeho moderního a důležitosti pobytu dětí v přírodě. Jeden z nich díky pobytu na táboře dokonce uvažuje o zařazení svého potomka do lesní školky. Dle jeho slov u něho také došlo ke změně postoje k výchově vlastních dětí.

Rozvoj empatie:

Zajímavý je pohled respondentů na rozvoj empatie. Jeden z respondentů uvádí, že je to jeden z jeho osobnostních rysů, které má stabilně. Přesto si myslí, že se na táboře jeho empatie dále rozvíjela a to hlavně k náročnějším dětem a k dospělým, kterým v tu danou chvíli úplně nerozuměl. Druhý z účastníků se naopak považuje za velmi málo empatického. Největší problém pro něho je pochopit, že někdo neumí, to co on umí. Nicméně uvádí, že se na táboře naučil, jak je důležité, z jakého prostředí děti pochází. Že rodinné prostředí děti velmi ovlivní a my bychom k nim měli být empatictí a přistupovat k dětem individuálně.

Třetí respondent si myslí, že empatie úzce souvisí se spoluprací. *„Ten tábor je vlastně čtrnáct dní velkého stresu, kdy člověk málo spí, dělá úplně jiné věci než normálně. Při spolupráci se musí umět vžít do toho druhého a uvědomit si, že mu ten druhý řekl něco jenom proto, že byl třeba taky ve stresu.“* Dle jeho názoru tábor člověka empatii učí. Podstatné je pro něho i to, že vedoucí učí empatii také děti. Snaží se na ně působit tak, aby se cítily rovnocenné a uvědomovaly si, že každý má nějakou slabou i silnou stránku.

Rozvoj tolerance:

Toleranci polovina dotazovaných spojuje se spoluprací a empatií. Pro jednoho z nich byla zajímavá zkušenost s dětmi ze sociálně odlišného prostředí, které na tábor jezdí díky spolupráci se sociálním odborem města Říčany. Ve svém životě se běžně nesetkává s příslušníky nižší sociální vrstvy. Konkrétně mluvil o děvčeti s nižším IQ, které mělo velmi zvláštní návyky. Pobyt této dívky byl velkou zkouškou tolerance a empatie pro celý kolektiv vedoucích i dětí.

Další z respondentů hovoří o rozvoji tolerance s rostoucím věkem a přibýváním zkušeností. Uvádí, že pravděpodobně potřeboval opakovanou zkušenost na táboře. Není si jistý, zda kdyby jel na tábor například ve dvaceti pěti letech jako vedoucí poprvé (bez předchozí táborové zkušenosti), tak jestli by vše zvládl bez problémů. *„Hlavně to, že se nemůžu sebrat a utéct a musím fungovat další dny, to je hodně důležité.“*

Rozvoj fyzické zdatnosti:

Kromě jednoho z dotazovaných, který se považuje za velmi fyzicky zdatného, tak všichni odpověděli, že tábor rozhodně přispěl k jejich rozvoji v této oblasti. A to nejenom v krátkodobém časovém úseku, ale dlouhodobě. Dva z respondentů dokonce uvádí, že je pohyb, hraní her a různé fyzické aktivity motivovaly k tomu, že do dnes tráví svůj volný čas aktivním pohybem. Poslední z dotazovaných uvádí, že díky pobytu na táboře zkoušel nové aktivity – hrál fotbal, střílel z luku, lezl po lanových překážkách. Myslí si, že v jiném prostředí by tyto činnosti ani nezkoušel, protože by se obával, že v nich není dost dobrý. Velkou motivací pro něho byly děti, které se snaží, bojují a dokáží k tomu strhnout i vedoucí. Naučil se, že pohyb je pro radost a že je vlastně jedno, jestli to někomu jde nebo ne.

### 5.3 Výstup výzkumu

Cílem výzkumu bylo prokázat, zda díky zkušenosti na pozici táborového vedoucího na dětském letním táboře dochází k růstu jeho osobnostních kompetencí.

Na počátku výzkumu byla stanovena hlavní výzkumná otázka: „Jak práce vedoucího na letním dětském táboře přispívá k růstu jeho osobnostních kompetencí?“.

Díky analýze jednotlivých rozhovorů a syntéze dílčích výsledků je možné konstatovat následující: k růstu osobnostních i dalších kompetencí dochází.

Všichni čtyři respondenti v rámci odpovědí na dílčí výzkumné otázky potvrzují tuto skutečnost. Poukazují zejména na rozvoj v oblasti spolupráce, schopnosti řešit problémy, empatie a tolerance. Z pohledu osobnostních postojů zaznamenali velký přínos v oblasti vztahu k přírodě a sportu, což významně ovlivnilo jejich další osobní a následně i rodinný život. Cítí se mentálně odolnějšími, zvýšilo se jejich sociální citění. Dva z respondentů jsou již rodiči a myslí si, že zkušenosti na táboře významně ovlivnily také jejich postoje k výchově vlastních potomků.

Veškerí dotazovaní zdůrazňují význam také pro jejich profesní dráhu. Dva z nich působení na táboře ovlivnilo natolik, že se i v profesním životě věnují dětem. Dva pracují v týmu dospělých lidí. Jeden z nich má pod sebou několik podřízených. V rozhovorech zmiňují, že pro ně bylo velmi významné v osmnácti letech vstoupit do kolektivu dospělých s hierarchií. Oceňují partnerský přístup vedení týmu. Uvědomují si svůj postupný růst a důležitost opakované činnosti ve funkci vedoucího na táboře.

Respondenti ve svých odpovědích také zmiňují rozvoj kreativity a schopnosti dávat hrám další rozměr.

Pokud odpovědi na otázky analyzujeme hlouběji, shledáme, že k rozvoji osobnosti vedoucího dochází hlavně díky přítomnosti dětí na táboře. Slovo děti je nejčastěji se vyskytující výraz ve všech odpovědích. Objevuje se ve spojitosti se smysluplností práce, smysluplností trávení volného času, motivací k větší zodpovědnosti, motivací zkoušet nové věci, více sportovat. Vedoucí také obohatilo setkání s dětmi z rozličného sociálního prostředí a velkým množstvím různých osobností.

Nedílnou součástí čtrnáctidenního táborového pobytu jsou také konfliktní a krizové situace, stres, nedostatek spánku. Pravděpodobně je dobře, že tábor trvá pouze takto relativně krátkou dobu a přítomní jsou schopni a ochotni všechny tyto nepříjemné skutečnosti překonat. K těmto situacím se dotazovaní vyjadřují slovy – nejde nevyřešit problém, nejde nespolupracovat, nejde utéct.

Činnosti v rámci táborového života přináší zúčastněným do jejich života také další rozměr – dlouholetá přátelství a vztah k místu konání tábora. Respondenti v rozhovorech mluví také o růstu sebevědomí, o hrdosti, že tuto činnost vykonávali. Zmiňují, že pobyt na táboře jim dal mimo jiné motivaci k absolvování dalších vzdělávacích aktivit (například kurzu zdravotníka zotavovacích akcí), které jsou uplatnitelné i v mimotáborovém životě.



## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo prokázat růst osobnostních kompetencí díky zkušenosti na pozici vedoucího na letním dětském táboře.

K naplnění tohoto cíle přispělo zpracování uvedené problematiky z odborné literatury a erudovaných zdrojů, dále pak kvalitativní výzkum. První část práce se zabývá teoretickým pojetím osobnostních kompetencí a jejich vztahem ke vzdělávání. Je prokázáno, že rozvoj kompetencí, včetně osobnostních, je celoživotní proces, jehož součástí jsou všechny typy vzdělávání – formální, neformální i informální.

K rozvoji kompetencí vedoucích letních dětských táborů dochází v neformálním prostředí ve skupině vrstevníků a starších vedoucích přirozenou formou, v partnerském klimatu. Velkou mírou k rozvoji osobnostních i dalších kompetencí přispívají také dětské účastníci tábora. Motivují vedoucí k větší zodpovědnosti, ke zkoušení nových věcí, rozvíjejí jejich empatii, toleranci a sociální citění.

V současné době si důležitost vzdělávání i dobrovolných pracovníků s dětmi společnost uvědomuje a vynakládá nemalé prostředky na tuto sféru. V této oblasti vidím nedostatečnou obeznámenost veřejnosti s programy Klíče pro život a Projektem K2. Oba programy jsou dostatečně propracovány a mohly by být velkou podporou pro rozvoj vedoucích. Dle mého názoru výsledky výzkumu této bakalářské práce potvrzují v oblasti měkkých kompetencí dosažení úrovně 3 stanovených pro samostatného vedoucího v Kompetenčních profilech pro neformální vzdělávání. Myslím si, že je potřebné rozšířit povědomí o vyšších kompetencích vedoucích dětských organizací mezi veřejností, potažmo mezi zaměstnavatele.

Vím, že výpovědi respondentů jsou ovlivněny časovým odstupem od období, kdy působili na pozici vedoucích na táboře. Díky časové distanci však viděli další souvislosti, což nabídlo nové pohledy na problematiku. Bylo by zajímavé sledovat změny vnímání rozvoje kompetencí v rozličném časovém období.

Uvědomuji si, že psaní bakalářské práce o organizaci, které jsem dlouholetý člen, přináší i svá úskalí. Snažila jsem se o co největší neutrální postoj k dané problematice. Pozitivum vidím v tom, že spolek i jeho členy znám dlouhodobě a snad dokáží vidět danou problematiku v souvislostech.

Věřím v to, že tato práce bude přínosná i pro další fungování táborového týmu vedoucích spolku Vesmír Říčany. Uvedené výsledky výzkumu mohou být motivací pro začínající instruktory a vedoucí. Mají důvod být na sebe hrdí, že ve svém volném čase

vykonávají činnost, která má velký význam pro děti, které na táboře tráví část prázdnin. Zároveň by si měli uvědomovat, že tato aktivita jim přináší i možnost osobního růstu a lepší startovní pozici při hledání zaměstnání.

Předpokládám, že uvedená data mohou být přenositelná i do dalších podobných organizací. Dle mého názoru není v současné době práce dobrovolníků v ČR dostatečně oceňována. Dobrovolníci si rozhodně zaslouží vyšší sociální status.

Psaní bakalářské práce a rozhovory s bývalými vedoucími měly pro mě velký osobní význam. V současné době jsem hlavní vedoucí tábora, vedu tým vedoucích a instruktorů. Tato moje volnočasová aktivita mě přináší velké vnitřní uspokojení. Díky zpracování této práce jsem získala mnoho podnětných informací a zpětnou vazbu k mojí aktivitě. Dodala mi elán do další dobrovolnické činnosti.

## Seznam použitých informačních zdrojů

### Seznam použité literatury

BELZ, Horst a SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

ČÁP, Jan a MAREŠ, Jiří. *Psychologie pro učitele*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. 655 s. ISBN 978-80-7367-273-7.

HAVLÍČKOVÁ, Daniela a ŽÁRSKÁ, Kamila. *Kompetence v neformálním vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 22 s. ISBN 978-80-87449-18-9.

KRATOCHVÍLOVÁ, Jana, HORKÁ, Hana a ŠKARKOVÁ, Lucie. *Rozvoj osobnostních a profesních kompetencí učitele 1. stupně základní školy*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 177 stran. ISBN 978-80-210-7894-9.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení České republiky. Ústav pro informace ve vzdělávání*. Praha: Tauris, 2008, 89 s., ISBN 978-80-254-2218-2.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2006. 271 s. ISBN 80-7178-944-5.

ŘÁDOVÁ, Hana, ed. *Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe I*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 198 s. ISBN 978-80-87449-19-6.

ŘÁDOVÁ, Hana, ed. *Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe II*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 200 s. ISBN 978-80-87449-36-3.

ŘÁDOVÁ, Hana, ed. *Sborník souhrnných pozic v nestátních neziskových organizacích: kompetenční profily pro neformální vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 98 s. ISBN 978-80-87449-37-0.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie*. 3., dopl. a upr. vyd. Praha: Portál, 2009. 300 s. ISBN 978-80-7367-560-8.

SKALKOVÁ, J. Význam kategorie cíle a kompetence pro vzdělávací koncepce. *Pedagogická orientace* 2006, č. 4, s. 11-24. ISSN 1211-4669.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Pedagogika a výzvy nové doby*. Brno: Paido, 2004. 158 s. ISBN 80-7315-060-3.

ŠVARŤÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2004. 356 s. ISBN 80-246-0841-3.

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 159 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8.

### **Seznam internetových zdrojů**

ČESKÁ RADA DĚTÍ A MLÁDEŽE. *Česká rada dětí a mládeže* [online]. [cit. 2018-01-28] Dostupný z: <http://www.poradna.crdm.cz/>

DOPORUČENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY ZE DNE 18. PROSINCE 2006 O KLÍČOVÝCH SCHOPNOSTECH PRO CELOŽIVOTNÍ UČENÍ (2006/962/ES). *Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES)* [online]. [cit. 2017-12-26] Dostupný z: <http://www.msmt.cz/>

KLÍČE PRO ŽIVOT. *Klíče pro život*. [online]. [cit. 2017-12-06] Dostupný z: <http://znav.nidv.cz/>

K2 – KVALITA A KONKURENCESCHOPNOST V NEFORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ. *K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání*. [online]. [cit. 2017-12-17] Dostupný z: <http://znv.nidv.cz/>

KONCEPCE STÁTNÍ POLITIKY PRO OBLAST DĚTÍ A MLÁDEŽE NA OBDOBÍ 2007 – 2013. *Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007 – 2013*. [online]. [cit. 2017-12-06] Dostupné z: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/jc\\_koncepcemladeze.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/jc_koncepcemladeze.pdf)

METODICKÝ PORTÁL RVP. Metodický portál RVP [online]. [cit. 2017-12-28] Dostupný z: <http://www.rvp.cz/>

NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ. *Národní soustava kvalifikací* [online]. [cit. 2017-12-26] Dostupný z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

PROČ UZNÁVAT VÝSLEDKY NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Proč uznávat výsledky neformálního vzdělávání*. [online]. [cit. 2017-12-06] Dostupný z: <http://znv.nidv.cz/>

RÁMCOVÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY, *Rámcové vzdělávací programy* [online]. [cit. 2017-12-28] Dostupný z: <http://www.msmt.cz/>

VESMÍR ŘÍČANY. *Vesmír Říčany* [online]. [cit. 2018-01-06] Dostupný z: <http://vesmir-ricany.cz/>

VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM. *Vzdělávací systém* [online]. [cit. 2018-02-10] Dostupný z: <https://krizovatka.skaut.cz/>

ZÁKON Č. 179/2006 SB. *Zákon č. 179/2006 Sb.* [online]. [cit. 2018-01-28] Dostupný z: <http://www.zakony pro lidi.cz/>

ZÁKON Č. 258/2000 SB. *Zákon č. 258/2000 Sb.* [online]. [cit. 2018-01-28] Dostupný z: <http://www.zakony pro lidi.cz/>

ZÁKON Č. 561/2004 SB. *Zákon č. 563/2004 Sb.* [online]. [cit. 2017-12-17] Dostupný z: <http://www.zakony pro lidi.cz/>

ZÁKON Č. 563/2004 SB. *Zákon č. 563/2004 Sb.* [online]. [cit. 2017-12-17] Dostupný z: [http://www.zakony pro lidi.cz/](http://www.zakony.pro lidi.cz/)

### **Seznam pramenů související s tématem**

ALAN, Josef. *Etapy života očima sociologie*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1989. 439 s. Pyramida. ISBN 80-7038-044-6.

BLAŽKOVÁ, Martina. Přínos dětských táborů pro úspěšné začlenění a fungování jejich účastníků ve společnosti [online]. České Budějovice, 2015 [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <http://theses.cz/id/si8vvc/>. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Richard MACKŮ.

HOFBAUER, Břetislav. *Děti, mládež a volný čas*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004. 173 s. ISBN 80-7178-927-5.

MATĚJČKOVÁ, Lenka. Vzdělávání budoucích učitelů z pohledu Pedagogické orientace [online]. Olomouc, 2012 [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <http://theses.cz/id/8mudi9/>. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Pavel Neumeister, Ph.D.

VYHLÁŠKA Č. 106/2001 SB. *Vyhláška č. 106/2001 Sb.* [online]. [cit. 2018-01-30] Dostupná z: <http://www.zakony pro lidi.cz/>

VYHLÁŠKA Č. 148/2004 SB. *Vyhláška č. 148/2004 Sb.* [online]. [cit. 2018-01-30] Dostupná z: <http://www.zakony pro lidi.cz/>