

# **Metody zážitkové pedagogiky aplikované na kurzu občanského sdružení Skřítek**

Martina Javoříková

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2010/2011

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina JAVOŘÍKOVÁ**  
Osobní číslo: **H080179**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Efektivita programů pro mládež zpracovaná  
metodou zážitkové pedagogiky.**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**  
**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti zážitkové pedagogiky.**  
**Příprava metodiky výzkumné části.**  
**Realizace výzkumu.**  
**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**  
**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**JIRÁSEK, I.** Zlatý fond her I. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.

**MIOVSKÝ, M.** Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

**PELÁNEK, R.** Příručka instruktora zážitkových akcí. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-73767-353-6.

**PELÁNEK, R.** Zážitkové výukové programy. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-656-8.

**REITMAYEROVÁ, E., BROUMOVÁ, E.** Cílená zpětná vazba. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Eliška Zajitzová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**20. ledna 2011**

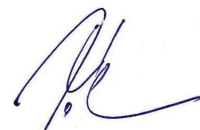
Termín odevzdání bakalářské práce:

**6. května 2011**

Ve Zlíně dne 20. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 5.5. 2011



<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(<sup>2)</sup> Vysoká škola nevyčleňuje zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.



(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Práce se věnuje zážitkové pedagogice, považované odbornou veřejností za jednu z nejefektivnějších metod všestranného osobnostního rozvoje. Vymezuje její obsah a zasazuje ji do historických souvislostí. Popisuje její cíle, význam a rozebírá konkrétní metody zážitkové pedagogiky, které pak v praktické části aplikuje v rámci konkrétního kurzu občanského sdružení Skřítek. V teoretické části uvádí také zmínky o skupině, skupinové dynamice, týmu a komunikaci, které byly klíčovými tématy pro realizovaný kurz.

Klíčová slova:

zážitková pedagogika, metody zážitkové pedagogiky, kurz, skupina, tým, komunikace

## **ABSTRACT**

This work deals with experience pedagogy which is widely considered to be one of the most effective methods of versatile personality development. It determines the content of experience pedagogy and sets it into historical context. It also describes its aims and significance and analyses particular methods of experience pedagogy, which are further in the practical part applied within a specific course of a civil association called 'Skřítek'. In the theoretical part the work mentions the term group, group dynamics, team and communication, all of which were the key topics for the performed course.

Keywords:

experience pedagogy, methods of experience pedagogy, course, group, team, communication

Moje poděkování patří Mgr. Elišce Zajitzové, Ph.D. za odborné vedení a cenné připomínky ke zpracování bakalářské práce.

Motto:

„Naše životy se mění díky lidem, které potkáme, a díky příležitostem, které využijeme...“

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 ZÁŽITKOVÁ PEDAGOGIKA</b> .....	<b>12</b>
1.1    DEFINICE ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY .....	12
1.2    Z HISTORIE PO SOUČASNOST .....	13
1.3    CÍL A VÝZNAM ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY .....	14
<b>2 VYUŽITÍ ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY V RÁMCI KURZU</b> .....	<b>16</b>
2.1    METODY ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY .....	16
2.1.1    Cílování .....	16
2.1.2    Dramaturgie.....	18
2.1.3    Práce s motivací .....	19
2.1.4    Hra.....	20
2.1.5    Zpětná vazba .....	23
2.2    KOMFORTNÍ ZÓNA .....	26
<b>3 OSOBY NA KURZU</b> .....	<b>28</b>
3.1    SKUPINA ÚČASTNÍKŮ .....	28
3.2    TÝM INSTRUKTORŮ – ORGANIZÁTOŘI .....	30
3.3    KOMUNIKACE.....	33
<b>4 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ SKŘÍTEK</b> .....	<b>34</b>
4.1    POSLÁNÍ A CÍLE SDRUŽENÍ .....	34
4.2    FORMY ČINNOSTI SDRUŽENÍ .....	35
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>36</b>
<b>5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU</b> .....	<b>37</b>
5.1    CÍL VÝZKUMU, DÍLČÍ CÍLE.....	37
5.2    VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	38
5.3    VÝZKUMNÝ VZOREK .....	38
5.4    VÝZKUMNÉ METODY .....	39
5.5    ZÁŽITKOVÝ KURZ „KÁVOVÁ LŽIČKA“ .....	39
<b>6 VÝSLEDKY VÝZKUMU</b> .....	<b>40</b>
6.1    ANALÝZA A INTERPRETACE DAT.....	40
6.1.1    Před kurzem .....	40
6.1.2    Po kurzu .....	52
6.1.3    Srovnání před kurzem a po kurzu .....	66
6.1.4    Dotazník pro členy instruktorského týmu .....	68
6.2    SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ .....	73
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>75</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>76</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>78</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>79</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>80</b>

## ÚVOD

Ve své práci se věnuji metodě zážitkové pedagogiky. Je to perspektivní obor, kterému v minulosti nebyl věnován dostatek pozornosti, ale v posledních letech se hodně rozvíjí a čím dál více využívá. S touto metodou je možné se setkat např. na kurzech či seminářích a jedním z jejích hlavních cílů je rozvoj člověka jak po tělesné, tak duchovní stránce.

Zážitková pedagogika mě oslovila před několika lety. Mám s ní výbornou osobní zkušenost, již několikrát jsem se zúčastnila zážitkového kurzu pořádaného Instruktory Brno nebo občanskými sdruženími Atmosféra a Skřítek. Také jsem absolvovala ZdrSem: Kurz první pomoci zážitkem, pořádaný Prázdninovou školou Lipnice.

Lákají mě přípravy a realizace různých akcí pro děti, mládež a dospělé. Myslím si, že metody zážitkové pedagogiky aplikované do programů a kurzů, jsou výborné a smysluplné nejen pro účastníky, jež na kurz přijedou, ale z velké části i pro organizátorský tým instruktorů, který se během přípravné fáze hodně naučí. A právě z těchto důvodů se zážitkové pedagogice věnuji i ve své práci.

Cílem práce je připravit a realizovat zážitkový kurz, na kterém je možno aplikovat metody zážitkové pedagogiky v praxi. Kurz je zaměřen na osobnostní rozvoj účastníků a lektorů.

V teoretické části se v souladu s cílem práce v první kapitole zabývám definicí, významem a cílem zážitkové pedagogiky, v druhé kapitole popisuji a seznamuji s jednotlivými metodami. Na ni navazuje třetí kapitola, která se zaměřuje na osoby na kurzu, jednak na skupinu účastníků, ale i na skupinu instruktorů. Čtvrtá kapitola popisuje občanské sdružení Skřítek. Díky instruktorům tohoto sdružení proběhl zážitkový kurz s názvem „Kávová lžička“.

Na teoretickou část navazuje část praktická, v rámci níž jsem realizovala výzkum na daném zážitkovém kurzu, který byl připraven přesně podle metod zážitkové pedagogiky, popsaných v teoretické části práce.

Přínos práce vidím v praktickém ověření efektivity metod zážitkové pedagogiky na konkrétním kurzu, poučení a vlastní zkušenost instruktorů z přípravy a realizace zážitkového kurzu, možnost ukázat účastníkům jiný pohled na sebe samotné a umožnit jim pozitivní změny v oblasti skupinové spolupráce a komunikačních dovedností.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZÁŽITKOVÁ PEDAGOGIKA

V první kapitole mé práce se budu zabývat zážitkovou pedagogikou, která by se ráda stala plnohodnotným pedagogickým oborem nebo směrem, ale doposud není zcela akceptována odbornou komunitou a v českém prostředí stále nemá své samostatné místo (Jirásek in Gymnasium, 2004).

Pojem zážitková pedagogika se používá v různých kontextech a subjektivních pochopeních autorů, někteří jí nazývají jako „výchova zážitkem“, „výchova prožitkem“, „zážitková výchova“, „výchova dobrodružstvím“ nebo také „pedagogika zážitku“.

### 1.1 Definice zážitkové pedagogiky

Podobně jako celý obor je na tom i definice zážitkové pedagogiky, která není ustálena, nemá jednotnou formu a různí autoři si ji vykládají různě.

Zážitková pedagogika umožňuje srovnání s jinými lidmi, s přírodou a hlavně pomáhá uvědomovat si sám sebe (Jirásek in Gymnasium, 2004).

Základem zážitkové pedagogiky je vlastní aktivita, prostřednictvím které člověk získává zážitek. Čím více energie vynaloží, tím intenzivnější, zapamatovatelnější a hlubší zážitek je. Ovšem samotný zážitek nestačí k tomu, aby se člověk něco nového naučil, (rozdíl mezi „rekreačním“ a „pedagogickým“ zážitkem tkví v reflexi) a proto k učení dochází teprve díky zkoumání a zpracování zkušenosti, kterou zážitek vyvolal (Pelánek, 2008).

*„Pod označením zážitková pedagogika tedy nadále budeme rozumět teoretické postižení a analýzu takových výchovných procesů, které pracují s navozováním, rozbořením a reflexí prožitkových událostí za účelem získání zkušeností přenositelných do dalšího života. Cíle takových výchovných procesů mohou být vytyčovány a dosahovány v různorodém prostředí (školním i mimoškolním, přírodním i kulturním), v rozmanitých sociálních skupinách (diferencovaných věkem, sociálním statusem, profesním postavením či dalšími demografickými faktory) a naplňovány nejrůznějšími prostředky (hrami všech typů, modelovými situacemi, tvořivostními a dramatickými dílnami, besedami a diskuzemi, fyzicky i psychicky náročnými výzvoverymi situacemi, sebepoznávacími i k týmové spolupráci směřujícími aktivitami). Pro zážitkovou pedagogiku je prožitek vždy pouhým prostředkem, nikoliv cílem. Cílem pro ni zůstává starořecký výchovný ideál, všestranný rozvoj k harmonii směřující osobnosti.“* (Jirásek in Gymnasium, 2004, s. 15).



## 1.2 Z historie po současnost

Kořeny zážitkové pedagogiky v ČR sahají hluboko. Kolem roku 1964 se zavedl pojem „**tábornická škola**“, která využívala prvky dřívějších organizací Lesní moudrosti, Junáka a tramského hnutí, čím dala podnět k hledání nové a modernější formy pobytu v přírodě.

Na začátku sedmdesátých let se objevuje hnutí usilující o propojení pobytu v přírodě s tělocvičnými a kulturními aktivitami. Zásadním se stal první experiment - **projekt „Pokus pro dvacet“**, který se uskutečnil v nově vybudovaném středisku na Lipnici a byl prvním projektem pro mladé lidi (16 - 24 let), při němž byl poprvé uplatněn tzv. „**intenzivní rekreační režim**“ spojující pohybové činnosti s činnostmi zprostředkovávajícími kulturní hodnoty (Hanuš, Chytilová, 2009).

Osudovým rokem pro vývoj pobytu a výchovy v přírodě se u nás stal rok 1977, kdy bylo potvrzeno, že experimentální projekty byly účinné a dosáhly výborných výsledků. Nic nestálo v cestě **vzniku Prázdninové školy**, jejímž **cílem bylo předávání a rozvoj nových forem rekreace, pobytu a výchovy v přírodě**. Do čela byl zvolen Allan Gintel, autor projektu „Pokus pro dvacet“ a „Gymnasionu“, což je časopis, který se snaží o metodické prohlubování a teoretické uchopení nového a zkoumaného pedagogického směru – zážitková pedagogika. Nynějším šéfredaktorem tohoto periodika je Ivo Jirásek.

Prázdninová škola Lipnice (PŠL) navazovala na výsledky a činnost experimentálního období a dále rozvíjí český koncept zážitkové pedagogiky. Dává si za úkol **připravovat mladé lidi nezvyklými formami na jejich společenské a profesionální působení**.

V současné době se PŠL specifikuje na cílené zaměření činnosti v období mladší dospělosti s využíváním specifické metody – zážitkové pedagogiky. Dále klade důraz na skupinovou a osobnostní dynamiku, emoční bilanci, cílenou dramaturgii a vytváření různých příběhů, dějů a postav (Hanuš, Chytilová, 2009).

Z mého pohledu je PŠL „guru“ v oblasti zážitkové pedagogiky a nejedna organizace, hnutí či občanské sdružení vychází z jejich myšlenek, metod a zkušeností.

Mezi **nejznámější organizace, zabývající se zážitkovou pedagogikou**, patří: Hnutí GO!, Hnutí Brontosaurus, Instruktoři Brno, Velký Vůz, Žebřík, Užitečný život, Štúdio zážitku, Atmosféra, Skřítek, ale také Pionýr, Skaut a Asociace turistických oddílů mládeže.

Pokud bychom se chtěli podívat, jak je tomu v zahraničí, tak nejbližší pojetí zážitkové pedagogiky má hnutí **Outward Bound**, které pochází z Anglie. Zakladatelem je německý pedagog **Kurt Hahn**, který je považován za „otce“ zážitkové pedagogiky, protože navrhoval nápravu nežádoucích jevů moderní společnosti prostřednictvím různých programů zahrnujících tělesná cvičení a hry v přírodě (Neuman in Pávková, 2002).

### 1.3 Cíl a význam zážitkové pedagogiky

Myslím si, že dnešní doba je přehnaně uspěchaná, každý „druhý“ se žene za majetkem, slávou a bohatstvím. Většina lidí má kolem sebe spoustu známých, komunikují přes sociální sítě a pomaličku se začíná vytrácet osobní kontakt. Lidé mezi sebou ztrácí pevné vazby, dobrých přátel, na které se můžeme spolehnout, je čím dál tím méně, a proto mě láká zážitková pedagogika, která dokáže umožnit člověku pohled na sebe sama, je mu schopna ukázat jiné hodnoty mezilidského soužití a nejen to.

Jaký je konkrétní cíl zážitkové pedagogiky? Já osobně se přikláním k názoru, že se zážitková pedagogika zaměřuje hlavně na trénink dovedností a formování postojů, které jedinec dále využije ve svém životě. Tudíž, **cílem zážitkové pedagogiky je všestranný rozvoj osobnosti směřující k harmonii těla a ducha (kalokaghatia)** (Jirásek in Gymnasion, 2004).

Význam zážitkové pedagogiky vnímám v pořádání tematicky zaměřených zážitkových kurzů a programů, které se opírají o intenzivní a neopakovatelné zážitky a zkušenosti získané aktivní účastí v programu, který zahrnuje fyzicky i psychicky náročné aktivity. Tyto programy jsou různorodě zaměřeny, např. rozvoj sebepojetí, sociálních vztahů, týmové spolupráce, vztahů k životnímu prostředí atd.

Zážitkové programy, kurzy a akce pomáhají budovat skupiny a pevné vazby. Lidé se dostávají do situací, kdy jsou závislí na ostatních. Zážitková akce často poskytuje vytržení ze stereotypu, zastavení se v běhu všedních dní, prostor pro zamyšlení se nad životem.

Kurzy, akce a programy jsou pestré, výchovně působí na účastníky, podporují všestranný rozvoj osobnosti a různé pohledy na svět, vyžadují aktivitu ze strany účastníka, nutnost něco ze sebe vydat a otevřít se. Dále dávají lidem prostor poznat vlastní schopnosti, ukazují jim možnosti a vedou k zodpovědnosti za sebe i svět (Pelánek, 2008).

Existuje jedno nepsané pravidlo, které jsem sama několikrát slyšela z úst instruktorů připravujících zážitkové programy – „**Čím víc do toho dáš, tím víc dostaneš zpět!**“

Základem zážitkových programů a akcí je aktivní trávení volného času, nejen pasivní přijímání naservírované komerční zábavy, které samozřejmě funguje jako prevence proti nežádoucím patologickým jevům (Pelánek, 2008).

#### **Zážitkové kurzy a programy nám nabízí:**

- Nové přátele, kontakty a budování sociálních skupin
- Stmelování týmů a kolektivů
- Rozvoj sociálních dovedností (komunikace, spolupráce, tolerance,...)
- Rozvoj fyzické kondice a obratnosti
- Rozvoj tvořivosti, fantazie, představivosti a kreativity
- Pobyty v přírodě a kontakt s ní
- Sebepoznání, vytržení ze stereotypu, zamyšlení nad tím, jak mě vidí druzí
- Inspirace, nové nápady a náměty pro život
- Motivaci
- Zábavu, dobře strávený čas a vzpomínky

## 2 VYUŽITÍ ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY V RÁMCI KURZU

Je samozřejmé, že využití zážitkové pedagogiky je velmi široké. Můžeme se s ní setkat ve školním prostředí, na školních výletech, adaptačních kurzech, jednorázových akcích pro děti, mládež nebo dospělé, dále třeba u jednodenních her nebo komerčních kurzů pro firmy apod.

Co to vlastně takový kurz je? **Kurz** je útvar s vymezenou délkou trvání, jeho náplň směřuje k osvojení určitých dovedností a vědomostí (Pávková, 2002).

### 2.1 Metody zážitkové pedagogiky

Zážitková pedagogika, by se dala považovat v jistém slova smyslu za krásnou a aktivní rekreaci. Co však zážitkovou pedagogiku nad pouhou rekreaci povyšuje, jsou právě její **specifické metody**, kterými jsou cílování, dramaturgie, motivace a zpětná vazba. Promyšlená práce s těmito metodami vede k všestrannému rozvoji osobnosti. A to nejen u účastníků, kteří na kurz přijedou, ale i u lektorů, kteří kurz připravují.

#### 2.1.1 Cílování

Cílováním rozumíme přesnou charakterizaci cíle, kterého prostřednictvím programu chceme dosáhnout. **Musíme brát v potaz:**

- Jaký kurz chceme dělat?
- Pro koho bude kurz určen? (počet, věk, pohlaví účastníků,...)
- Pro jaké roční období?
- Jak bude kurz dlouhý?
- Kde budeme kurz realizovat a v jakých podmínkách?
- S kým budeme kurz připravovat a realizovat? (instruktoři, odborníci z řad psychologů, lékařů,...)

K nejzákladnějším úkolům, které musíme udělat ještě v přípravné fázi před kurzem, patří **stanovení cílů**. Definovat si správně cíle není lehké a právě proto by se na jejich formulaci měl podílet celý tým instruktorů, který bude daný kurz realizovat. Každý má mít možnost vyjádřit se a poté se s určenými cíli ztotožnit. Důvod, proč je důležité stanovit si cíle, je jednoduchý. Pokud chceme, aby byl kurz vynikající, zajímavý, neopakovatelný, směřoval k rozvoji účastníků, posunul je dopředu, dal jim impuls nebo možnost změnit svůj postoj, ať už k sobě samému, ostatním nebo třeba i světu, není nic jednoduššího než určit si správný cíl a za tím si jít (Hanuš, Chytilová, 2009).

Další věc, která je spíše pro organizátory kurzu - vhodně zvolený a naplněný cíl, rovná se úspěšné závěrečné hodnocení kurzu, kladná zpětná vazba - z toho plyne spokojenost účastníků a dobré jméno (značka kvality) organizace.

**Pro lepší představivost si můžeme ukázat různé druhy cílů** (Pelánek, 2008):

- Cíle orientované na účastníky: vzdělávání v určité oblasti, trénink dovedností,...
- Cíle orientované na kolektiv a vztahy: stmelování a posílení kolektivu
- Cíle orientované na instruktory: trénink organizátorských schopností,...
- Cíle orientované na okolí: ochrana přírody, pomoc lidem, památkám,...
- Univerzální cíl: zajímavé a pestré prožití volného času

Dobře definovaný cíl splňuje 5 stanovených kritérií, mnemotechnická pomůcka **SMART** (Vecheta, 2009a):

- **S**pecifický
- **M**ěřitelný
- **A**kceptovatelný
- **R**ealizovatelný
- **T**ermínovaný

### 2.1.2 Dramaturgie

Ve spojitosti se zážitkovou pedagogikou je dramaturgie brána jako prostředek, jak dosáhnout plánovaného cíle (Vecheta, 2009a), ale také jako „*metoda jak vybírat jednotlivé programy a sestavovat je do vyšších tématických celků (programových bloků) s cílem dosáhnout ve vymezeném čase kurzu či akce co největšího účinku a efektu*“ (Paulusová in Gymnasium, 2004, s. 85).

Dramaturgie zhmotňuje myšlenky, představy, přání a potřeby instruktorů, kteří daný program na kurzu připravují. Vychází z definovaných cílů, časoprostorového určení, finančních možností a samozřejmě ze zkušeností instruktorů (Hanuš, Chytilová, 2009).

Dle mého názoru je dramaturgie velmi důležitá věc. V okamžiku, kdy chceme vytvořit originální, působivý, různorodý, zajímavý a hlavně přínosný program pro účastníky kurzu, je potřeba, aby zvolené hry a aktivity nebyly jen tak „naplácané“, ale měly své místo a v jejich realizaci byl jasný řád. Na přípravu programu potřebujeme čas! Musíme myslet na to, aby byl celý program vyvážený - pracoval s aktivitami, které se odehrávají venku a uvnitř místnosti, aby některé hry byly fyzicky náročnější, jiné zase psychicky apod. Dále musí program směřovat k definovanému cíli, rozvíjet tělo i ducha a v neposlední řadě by měl vést k zamyšlení a zábavě. Ještě nesmíme zapomenout na to, aby měl kurz správný rytmus. Snažíme se o spád a jako velmi podstatnou vnímám gradaci celého programu.

Pokud bude naše dramaturgické snažení úspěšné, tak nám vznikne **scénář** (časový rozvrh), což je detailní plán jednotlivých dnů zaplněný programy, hrami a aktivitami, které jsme si pro kurz vybrali nebo vymysleli (Zounková, 2007).

Co se týče instruktorů - úspěšných dramaturgů, tak by podle mě, měli být flexibilní, komunikativní, schopni kompromisu, rychle reagovat na vzniklé situace, dobře improvizovat, měli by umět „popustit uzdu své fantazii“, naslouchat druhým, být výbornými týmovými hráči, kteří jsou nadšení, zapálení a hraví.

## Červená nit

Úzce souvisí s dramaturgií programu na kurzu. Může to být např. **příběh** nebo **rituál**, který zlehka protkává kurz, od začátku až do konce, jako tenká „červená nit“.

Pokud chceme, aby jednotlivé hry byly provázané a celý program tvořil celistvou hmotu, kterou budeme společně s účastníky formovat, je dobré, abychom tuto zdánlivou drobnost nepodcenili, ba naopak ji využili (pozn. stejně jako tomu bylo na „našem“ kurzu – **kávová lžička**, ta se objevovala s větším či menším důrazem skoro při každé hře nebo aktivitě).

I ten nejobyčejnější kurz může být nezapomenutelný, pokud bude mít velmi silnou myšlenku nebo příběh a účastníci zažijí něco neobvyklého, netradičního a vzrušujícího.

Příklad: Lyžařský kurz X Dobytí severního pólu - co by vás na první pohled lákalo více? (Hanuš, Chytilová, 2009).

### 2.1.3 Práce s motivací

Pokud jsme se rozhodli, že se do příprav a realizace zážitkového kurzu pustíme, máme jasně definované cíle, dostatek instruktorů a začínáme pracovat na dramaturgii celého programu, je čas udělat další krok a tím je práce s motivací.

Co je vlastně motivace? **Motivací rozumíme** navození takového stavu u hráčů, aby byli ochotni se do hry zapojit, toužili po možnosti hrát a naplno si to užít (Instruktoři Brno, 2007). V ideálním případě se u hráčů snažíme o vyšší cíle, než jen samotné zapojení do hry, např. nabytí zkušeností, informací, ale také rozvoj některých dovedností, které by účastníci kurzu mohli následně uplatnit ve svém běžném životě (Zounková, 2007).

Motivace je velmi citlivá záležitost a musíme dávat pozor, aby nesklouzávala k **manipulaci**, protože mezi podporou a manipulací je velmi tenká hranice.

Dále je motivace mocný nástroj, s jehož pomocí můžeme z účastníků dostat to nejlepší, ale nesmíme zapomínat na jejich psychické a fyzické bezpečí a také všeobecné potřeby jedince. Pro připomenutí - Abraham Maslow, pyramida potřeb: fyziologické potřeby, pocit bezpečí, sociální potřeby, uznání a hierarchie, využití vlastního potenciálu (Clegg, 2005).

Co bych k této podkapitole ráda připojila je staré přísloví, které říká: „**Kdo chce zapálit, musí hořet!**“

**Prostředky motivace (Pelánek, 2008):**

**a) Navození atmosféry**

- čtení příběhu, legendy
- sehrání krátké scénky
- promítnutí videa či filmu
- písnička
- kostýmy
- výzdoba
- rekvizity
- místo
- prostředí

**b) Odměna**

- sladkosti (funguje to hlavně u dětí)

**c) Výzva**

- lanové překážky, noční hry, apod.

**d) Nadšení**

- spontánní aktivita, bláznivý nápad

#### **2.1.4 Hra**

Na zážitkových kurzech se hra využívá jako prostředek k cílenému působení na účastníky. Díky hře získáváme zkušenosti, učíme se novým dovednostem, procvičujeme paměť, intelekt, postřeh, obratnost, sílu, kreativitu atd.

Hra nás přivádí k lepšímu poznání sebe sama a svých utajených schopností, dále nám pomáhá odbourávat různé bariéry a tím ovlivňuje naše sebevědomí a sebedůvěru (Hanuš, Hrkal, 2002).



Při hraní her si můžeme vyzkoušet různé role, objevujeme se v nečekaných situacích, musíme rychle a správně reagovat a tohle všechno by mělo člověka posunout kupředu a dát mu impuls do dalších dnů. Samozřejmě, musíme brát ohled a pečlivě zvažovat psychickou a fyzickou náročnost vybraných her.

V neposlední řadě je **hra prostředkem výchovy a vzdělávání** a její výjimečná účinnost se skrývá v silném autentickém osobním zážitku (Hanuš, Hrkal, 2002).

### Dělení her

Jsem si vědoma toho, že způsobů dělení her je mnoho, ale já jsem si na základě dobré osobní zkušenosti zvolila **dělení Prázdninové školy Lipnice** (Hanuš, Hrkal, 2002), která je dělí podle výchovných cílů rozvíjejících osobnost:

- 1) **Hry na rozvoj intelektu** – rozvíjí paměť, pozornost, smyslové vnímání, logické myšlení a strategii
- 2) **Hry na rozvoj tvořivosti** – rozvíjí představivost, fantazii a originalitu
- 3) **Hry na rozvoj sociálních dovedností** – rozvíjí komunikaci, improvizaci, týmovou spolupráci, empatii
- 4) **Hry na rozvoj motoriky a pohybových dovedností** – rozvíjí rychlost, sílu a vytrvalost
- 5) **Hry na rozvoj vůle** – rozvíjí trpělivost, sebeovládání, odvahu
- 6) **Hry na rozvoj sebepojetí** – rozvíjí poznání sebe sama, překonání, sebedůvěru
- 7) **Hry kombinované** – rozvoj a prověření celé osobnosti
- 8) **Speciální hry** – jsou to hry na rozehrání, pobavení nebo navození atmosféry

Čím se liší dělení a typy her PŠL od ostatních? Myslím si, že většina organizací zabývajících se zážitkovou pedagogikou často čerpá ze **Zlatých fondů her**, což jsou sborníky vytvořené pro potřeby právě PŠL. Hry ze zlatých fondů her často bývají velkou výzvou, současně zapojují různé složky osobnosti (rozum, tělo, vůli, cit,...), využívají motivační libreta, odehrávají se v atraktivním prostředí a hlavně počítají s životními zkušenostmi dospělého hráče na kurzu (Jirásek, 2008).

Pokud se instruktorský tým rozhodne při výběru her sáhnout po Zlatém fondu her I., II. nebo III., určitě neprohloupí. Já oceňuji především propracovaný popis jednotlivých her, který mi mnohokrát usnadnil výběr, rozhodování a také ušetřil čas.

#### **Kritéria pro třídění her** (Hanuš, Hrkal, 2002):

- název hry
- autor nebo pramen
- cíl a zaměření hry
- charakteristika
- fyzická zátěž
- psychická zátěž
- čas na přípravu
- počet instruktorů na přípravu
- čas na hru
- počet instruktorů na hru
- počet hráčů
- věková kategorie
- prostředí
- denní doba
- roční období
- materiál

- libreto – ideový nástin, myšlenka nebo příběh
- popis realizace hry
- metodické poznámky

### 2.1.5 Zpětná vazba

Jsem přesvědčena, že účastníci zážitkového kurzu jistě neprohloupí. Jenže proto, aby z něj odjížděli nadšení, spokojení, nabití energií, ale i bohatší o nového zkušenosti, pouhý zážitek nestačí. Musí jej zpracovat, rozebrat a případně se z něj poučit. Právě k tomuto účelu nám slouží zpětná vazba. V publikacích o zážitkové pedagogice se můžeme setkat s mnoha dalšími termíny, jako je např. reflexe, servis, review nebo facilitace.

Zpětná vazba je zpětný pohled na hru nebo aktivitu. Rozebírá jak účastníci daný problém řešili, jak jej mohli řešit, tím pádem rozvíjí svou odolnost vůči náročným životním situacím, posouvají své hranice bezpečí a získávají zdravé sebevědomí. Řešení náročných úkolů umožňuje rozvoj kreativity, týmové spolupráce, komunikačních dovedností, sociálního cítění a dalších vlastností v každodenním životě.

Jsou známé **dvě základní formy** zpětné vazby – **pozitivní** a **negativní** (pochvala a kritika). Pokud bychom je srovnaly, obě jsou přínosné, ale je více než jasné, že negativní zpětná vazba se člověku přijímá hůře. Mnohdy na ni reagujeme podrážděně, nebo ji ignorujeme. Hodnota poskytnuté zpětné vazby (ať už pozitivní, či negativní) tkví v tom, že máme jedinečnou možnost přijmout pohled na sebe sama z jiného úhlu nebo perspektivy, jinými slovy. Zpětná vazba nás informuje nejen o tom, jak vidíme sami sebe, ale i jak nás vidí a vnímá naše okolí (Vecheta, 2009b).

Z vlastní zkušenosti vím, že při udělování zpětné vazby bychom měli mít na paměti, že způsob, jakým ji udělujeme, by měl být opatrný, důvěryhodný a měl by se opírat o skutečná fakta. Rozhodně by zpětná vazba neměla tomu, komu ji poskytujeme, ublížit. Jedině tak může být efektivní.

**Cílem zpětné vazby je** dát zážitky do souvislostí a tím rozvíjet schopnost učit se ze zkušeností a chyb (Pelánek, 2008).

Kdy a jak často je vhodné zařadit zpětnou vazbu? Domnívám se, že zpětnou vazbu využijete vždy, po psychicky náročných hrách, v okamžiku, kdy se objeví konflikty nebo problémy ve skupině. A dále ji zařazujeme po celých programových blocích, které naplňují základní cíle kurzu.

*„Zpětná vazba činí z monologu dialog, z výkladu vzdělávání a z práce spolupráci.“* (Šofarová, 2008, s. 38).

**Typy zpětné vazby** (Hanuš, Chytilová, 2009):

- |                |   |               |
|----------------|---|---------------|
| • Kvalitativní | x | Kvantitativní |
| • Pozitivní    | x | Negativní     |
| • Hodnotící    | x | Nehodnotící   |
| • Okamžitá     | x | Zpožděná      |
| • Přímá        | x | Nepřímá       |

**Tři základní směry zpětné vazby** (Pelánek, 2008) jsou:

- 1) **Zaměření na skupinu** – klademe důraz na vztahy mezi členy, sledujeme dění ve skupině, rozdělení rolí a komunikaci, hledáme konflikty a řešíme je
- 2) **Zaměření na jednotlivce** – vedeme účastníky ke konkrétnímu pojmenování jejich postojů, pocitů, k otevření se a poznání sám sebe (tento směr se hodně využívá po psychicky nebo fyzicky náročných hrách a aktivitách)
- 3) **Zaměření na téma** – soustředíme se na názory a postoje účastníků vůči tématu, sledujeme souvislosti mezi hrou a realitou

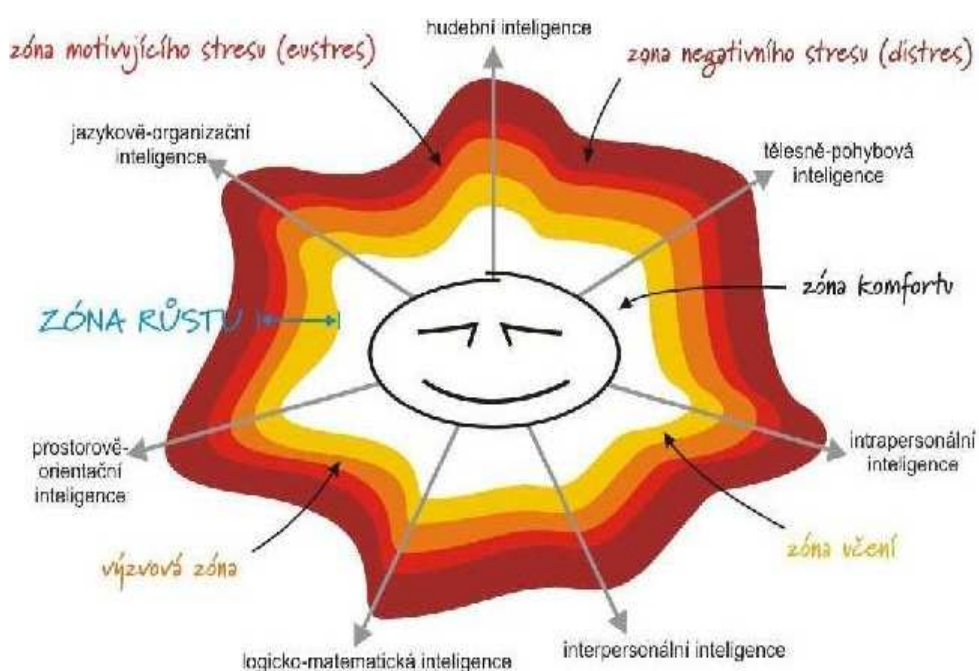
**Základní techniky zpětné vazby**, které nám pomohou dostat se hlouběji do různých oblastí (Hanuš, Chytilová, 2009):

- a) **Oblast vlastního „já“** (intrapersonální úroveň) - co chci, co cítím, co dokážu a umí, co jsem, co můžu, jaký jsem a kam směřuji atd.
- b) **Oblast „já – ty“** (interpersonální úroveň) - jak tě vnímám a vidím, co jsem s tebou prožil a zažil, čím jsi mne obohatil, proč tě nechápu, čím mě překvapuješ a obohacuješ atd.
- c) **Oblast „já – vy“** (interpersonální úroveň) - jak vidím skupinu, jak se vyvíjí, kam skupina podle mě směřuje, čím mne obohatila, čím mi pomohla, v čem je dobrá, jaké v ní vidím role a potenciál atd.
- d) **Oblast „my – ty“** (interpersonální úroveň) - skupina dává každému jedinci zpětnou vazbu, díky níž se dovídá, jak jej ostatní přijímají, jak je oblíbený, sympatický, jakou zastává roli, atd.
- e) **Oblast „my“** (sociální úroveň) - my jako skupina lidí, jaká jsme skupina, jak jsme vnímání jako skupina, čím jsme si prošli, jak fungujeme, jaké máme vnitřní procesy, atd.
- f) **Oblast výstupu** (sledovatelná ve všech jmenovaných oblastech) - pomocí zpětné vazby a jejich jednotlivých oblastí zjišťujeme, nakolik jsme dosáhli svých rozvojových cílů, současně nám zpětná vazba slouží k uchopení těchto cílů. Každý účastník si odnáší zpětnou vazbu jako zdroj neocenitelného poznání sebe sama.

## 2.2 Komfortní zóna

Komfortní zóna představuje prostředí života – stav, ve kterém se jedinec cítí pohodlně, bezpečně a jistě, protože se pohybuje ve známém prostředí, vztazích a rolích, kde jej nic neohrožuje a nevyvádí z míry (Vecheta, 2009b).

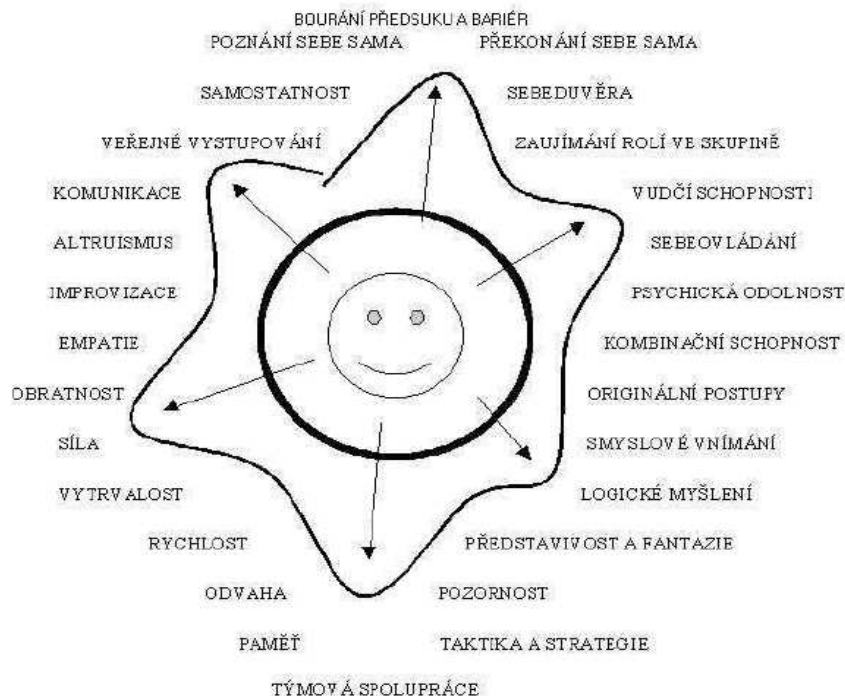
Model komfortní zóny předpokládá, že se během svého vývoje každý člověk učí dovednostem, získává zkušenosti (pozitivní či negativní), vypěstovává si své modely chování i komunikace a vytváří si svůj hodnotový žebříček. Také objevuje své cíle a smysl života a tím vším kolem sebe vytváří zónu komfortu, jinak řečeno zónu zkušenosti a bezpečnosti. Tato zóna má svou fyzickou, intelektuální a emocionální dimenzi. Vše, co je v této zóně obsaženo, je člověkem „vstřebáno, zvnitřněno“. To znamená, že člověk se s vědomostí, událostí, situací již někde setkal, poznal a promyslel, objevil způsob, jakým v této situaci jednat, jak s vědomostí či dovednostmi zacházet a ona už mu nepřijde nová, záhadná, cizí, nebezpečná, ale jako uchopená skutečnost. Pokud však z této zóny vykročí do oblasti nepoznaného, dostane se do oblasti, která se nazývá rozvojovou. Zóna se chová jako dynamický systém. Při vystavení účastníka riziku se zóna rozpíná v oblastech, na které lektor působí. Naopak pokud některou z rozvinutých schopností či dovedností dlouhodobě neužíváme, klesá získaný stav na původní hodnoty, popřípadě i níže (Hanuš, Chytilová, 2009).



Obrázek 1: Model zóny komfortu

Rozšiřovat naši komfortní zónu je možné ve 28 oblastech (viz obrázek). Obecně se dá říci, že rozšiřování a překračování komfortní zóny ve směru osobnostního rozvoje člověka se děje v oblasti psychické, sociální a fyzické. Dle mého názoru v poslední době také čím dál tím více i v oblasti spirituální (duchovní), ve smyslu důležitých emocí, které můžeme v této oblasti nacházet.

Pro pořádání kurzů je pak nutné uvědomit si, že každý z nás má komfortní zónu někde jinde. Pro instruktory je tedy důležité snažit se zjistit, kde se nachází komfortní zóna jednotlivých účastníků.



Obrázek 2: Rozšiřování osobní komfortní zóny

### 3 OSOBY NA KURZU

V rámci kurzu se dá mluvit o dvou skupinách osob. Na jedné straně je to skupina účastníků, na druhé straně je to skupina organizátorů – instruktorský tým.

#### 3.1 Skupina účastníků

Skupina je prostředí, „ve kterém se jedinec sociálně formuje a zároveň svým jednáním skupinu ovlivňuje“ (Hermonchová, 2006, s. 20).

Skupina je specifický útvar, se kterým převážně „na kurzu“ cíleně pracujeme. Proto je nutné vědět a znát obecné principy fungování skupiny, jak pracovat se skupinovou dynamikou, skupinovými rolemi apod. Relativní výhodou může být to, že skupinu účastníků většinou tvoří lidé, které něco spojuje (společná motivace, očekávání, naplnění potřeb atd.).

Skupiny, se kterými se na zážitkových kurzech pracuje, jsou většinou malé nebo střední sociální skupiny, ve kterých dochází k pravidelnému a vzájemnému kontaktu mezi všemi členy. Ve skupině zpravidla vzniká jádro, které je tvořeno dominantními členy skupiny. Pozor si musíme dávat na rozdělení do několika soupeřících podskupinek, což samozřejmě signalizuje vnitřní rozpory ve skupině a může to vést k problémům. Instruktorský tým musí bedlivě sledovat, jak se skupina i jednotlivci jeví navenek (Pelánek, 2008).

#### Rozdělení skupin (Novotná, 2010)

Spontánní	Záměrné	Otevřené	Uzavřené
Trvalé	Situační	Primární	Sekundární
Dobrovolné	Povinné	Formální	Neformální
Malé	Velké	Referenční	

**Tab. 1** Rozdělení skupin



## Skupinová dynamika

Popisuje určité fáze vývoje skupiny, které instruktoři využívají při dramaturgii, což jim usnadňuje rozhodování jaké hry použít a kdy je do scénáře zařadit.

Skupinová dynamika je přítomná **v každé skupině**, ať chceme nebo nechceme. Funguje jako lidský organismus, což je uspořádaný celek jednotlivých orgánů, které pracují i bez našeho přičinění (Ondrušek, Labáth, 2007).

Znalost skupinové dynamiky by měla být klíčovou kompetencí každého instruktora. Např. zařazení náročné týmové hry ve fázi formování by byl absolutní „propadák“, ale zařazení stejné hry do fáze stabilizace bude pro účastníky skvělé a hlavně přínosné.

### Model skupinové dynamiky (Turkman in Vecheta, 2009a):

- 1) **Vznik** (starting) – jde o první vzájemný kontakt členů skupiny za definovaným účelem, důvodem či motivem.
- 2) **Formování** (forming) – je testování vzájemného chování a snesitelnosti. Je to fáze vzniku osobních vztahů spojená s definováním vzájemných rolí.
- 3) **Krize** (storming) – pospolitost skupiny a nutnost dalšího vývoje vztahů mezi jednotlivci vede ke „kvašení“, což je proces, ve kterém dochází ke konfliktům ve skupině. Za jejich pomoci se vyhraňují vzájemné vztahy mezi jednotlivci a vyvíjí se neformální vnitřní struktura s přirozenými lídry v čele, kteří jsou uznáváni i ostatními členy.
- 4) **Stabilizace** (norming) – vnitřní hierarchie skupiny umožňuje, aby se skupina vyvíjela směrem ke společným cílům. Ke vzájemným vztahovým rolím ve skupině přibývají i skupinové role, tudíž každý má své místo a chová se podle očekávání.
- 5) **Řešení** (performing) – skupina je plně funkční, což vede k dosažení skupinového cíle. Dosažení této fáze je přínosné jak pro jedince, tak pro skupinu jako celek.
- 6) **Rozpad/oživení** (closing/refresh) – dosažení skupinového cíle vede k naplnění, ale také rozpadu a možnému zániku skupiny, protože bylo dosaženo cíle, což byl jeden z důvodů vzniku skupiny. Pokud nechceme, aby skupina zanikla, musíme ihned definovat nový cíl a nastartovat proces fází 3 a 4. Důležitým prvkem v životě skupiny

a přínosem je příchod nových členů, kteří zpravidla nastartují znovu proces formování skupiny a většinou působí jako „životabudiče“ ve stabilizované skupině. Tento oživující prvek může například nahrazovat stanovování nových skupinových cílů.

### 3.2 Tým instruktorů – organizátoři

*„Tým je skupina lidí, kteří mají vzájemně se doplňující schopnosti a kteří si vzájemně zodpovídají za společné úsilí při dosahování společného cíle“* (Vecheta, 2009a, s. 171).

Tým vzniká na základě potřeby efektivně řešit nadefinovaný cíl. Aby tým dobře fungoval a dokázal spolupracovat při přípravě a realizaci zážitkového kurzu, je z mé osobní zkušenosti zapotřebí důvěra mezi všemi členy, tolerance, výborná komunikace, vyváženost pohlaví, chuť pracovat a zkušenost.

**Ideální instruktor** by měl být flexibilní, pracovitý, kreativní, překvapující, empatický, trpělivý, zkušený, týmový, obětavý, měl by ovládat základní organizační a pedagogické dovednosti, dále by měl být schopen potlačit po dobu kurzu své vlastní zájmy a naplno se věnovat účastníkům - vlastně takový „**Ferda mravenec**“.

Práce instruktorů se dá rozdělit na **tři fáze**:

#### 1. fáze – Příprava a plánování

Je zaměřena na **tvorbu týmu**, stanovení cílů celého kurzu (**cílování**) a **dramaturgii**. Tyto metody dohromady vytvářejí „know-how“, se kterým tým přistupuje k tvorbě samotného kurzu. Dále je nutné zvolit termín a místo kurzu, předpokládaný počet účastníků, jejich věk apod. Také je vhodné, aby si členové týmu rozdělili jednotlivé garance za propagaci, finance, materiál atd.

Dobrý instruktorský tým by měl dopředu znát základní informace o účastnících, kteří na kurz přijedou. K tomu účelu ideálně slouží např. „**předkurzovní dotazník**“, ze kterého se dozvíme:

- počet účastníků
- jejich pohlaví a věk

- zda se mezi sebou znají či neznají
- co od kurzu očekávají
- jaké mají z kurzu obavy
- jaké jsou jejich fyzické (psychické) možnosti
- zda mají nějaké zdravotní potíže nebo omezení

Pokud je kurz zaměřen např. na rozvoj skupinové spolupráce a komunikace, tak i tyto otázky do dotazníku zaneseme, abychom s nimi mohli dále pracovat.

## 2. fáze – Realizace

V této fázi se naplno projeví schopnosti jednotlivých členů, ale i týmu jako celku. Do realizace kurzu spadá samotné **odvedení programu**, který instruktorský tým předem připravil. Uvedení a vysvětlení pravidel her a aktivit, kterým předchází nezbytně nutná **motivace** účastníků a na samotný závěr **zpětná vazba**, díky které dochází k převedení zážitku do zkušenosti po jednotlivých hrách, aktivitách nebo celých programových blocích.

## 3. fáze – Po kurzu

Celá akce ještě nekončí odjezdem účastníků. Těm je s odstupem času (cca 1 měsíc) zaslán **pokurzovní dotazník**, ze kterého zjistíme, jak účastníci kurz vnímali, co si z něj odvezli, jestli měl kurz nějaký přesah do dnešních dnů, zda naplnil definované cíle apod. Je to vlastně jeden z druhů zpětné vazby právě pro instruktorský tým.

Dále instruktoři hodnotí zrealizovanou akci (co se povedlo, nepovedlo, co příště zařadit, nezařadit, na co se lépe připravit), zpracovávají celkové vyúčtování, video a fotografie, aby je mohli poslat účastníkům, vrací půjčený materiál atd.

Nedílnou součástí bývá také zpětná vazba týmu, kde je možné získat cenné informace, pro přípravu i realizaci dalších zážitkových programů či kurzů, tzn. poučit se ze svých chyb.

## Týmové role

V každodenním životě bychom našli celé spektrum rolí (životní, individuální, pracovní apod.), ale ve vztahu ke kurzu a celé zážitkové pedagogice hovoříme o rolích týmových.

Týmová spolupráce je známá především z manažerské oblasti, ale jistě to nebude dlouho trvat a bude hýbat celou společností. Je řada zaměstnání, kdy se právě týmové role využívají a jsou potřebné - tým lékařů, sportovců atd.

**Týmové role zajišťují plnou funkčnost celého týmu**, což je pro organizování kurzu velmi důležité. Každý člen se samozřejmě snaží zaujmout takovou roli, která mu bude vyhovovat a přinese zisk, ať už z hlediska uspokojení potřeb, sebeprosazení nebo seberealizace (Hanuš, Chytilová, 2009).

Pro úspěšné fungování týmu jsou všechny role důležité (dosáhnout toho můžeme i u méně početných týmů, protože někteří členové zaujímají hned několik rolí najednou) (Heinemann in Pelánek, 2008):

- a) **Předseda** (vedoucí) – uznávaný, klidný, dominantní, vede tým ke spolupráci a dosažení cílů
- b) **Navrhovatel** (režisér) – činorodý, impulzivní a extrovertní, navrhuje a řídí práci v týmu, žene tým kupředu
- c) **Inovátor** (chrlič nápadů) – inteligentní a introvertní, přichází s novými nápady, návrhy, myšlenkami a podněty, je zdrojem inspirace pro celý tým a má velkou představitost
- d) **Upozorňovatel** (rejpál) – racionální, stabilní a inteligentní, hodnotí, posuzuje, varuje před chybami, jasně a srozumitelně argumentuje a analyzuje
- e) **Organizátor** (tahoun) – výkonný, svědomitý, disciplinovaný, zajišťuje konkrétnost a realizaci úkolů, pracuje systematicky, potřebuje impulzy
- f) **Objevovatel** (shánil) – čilý, přátelský a společenský, shromažďuje nápady, návrhy a informace, nejlépe se mu daří pod tlakem, je výborný improvizátor
- g) **Podporovatel** (hasič) – mírný, citlivý a extrovertní, dobře naslouchá, podporuje ostatní a stará se o dobré vztahy v týmu, všímá si potřeb a problémů druhých

- h) **Dokončovatel** (dotahovač) – pečlivý, tichý a introvertní, stará se o dodržování zásad, řádů a časů, má rád jasné pokyny a instrukce, detailně vše kontroluje a dává na vše pozor

### 3.3 Komunikace

Obecně „komunikativnost znamená připravenost a schopnost jedince vědomě a harmonicky komunikovat, tzn. vypovídat o sobě ostatním co nejjasněji a nejsrozumitelněji, vědomě ostatním naslouchat, umět rozlišit podstatné od nepodstatného, být vstřícný k potřebám jiných a úzkostlivě dbát neverbálních signálů“ (Belz, 2001, s. 185).

#### Základní rozdělení komunikace

- **Verbální** – psaná a mluvená řeč

Mluvená řeč je doprovázena paralingvistickými znaky, jako je hlasitost, srozumitelnost, rychlost, melodie a rytmus řeči, apod.

- **Neverbální** – mimoslovné sdělení

K projevům neverbální komunikace patří mimika, gestika, haptika, proxemika, apod.

Pro organizaci zážitkových kurzů nebo programů je zapotřebí „upřímná, čistá a průhledná“ komunikace všemi směry. Jak ze strany instruktorů k účastníkům a naopak, tak i uvnitř samotného instruktorského týmu a ve skupině účastníků. Aby instruktoři a účastníci kurzu byli spokojeni, příjemně naladěni, akci si užívali, měli veškeré informace a nedocházelo ke konfliktům, je nutná nejen „upřímná, čistá a průhledná“ komunikace, ale i srozumitelnost, věcnost, přesnost, aktuálnost a hlavně dobrý úmysl samotného sdělení.

Krásný příklad práce s komunikací se nám nabízí u uvádění her a vysvětlování jejich pravidel. Pokud bude sdělení nesrozumitelné, tak budou účastníci zmateni, nebudou vědět co, a jak mají dělat a zdánlivě malá chybička v komunikaci může zapříčinit absolutní „propadák“ hry, nebo zbytečné nedorozumění, které povede ke konfliktům a hádkám.

Základní pravidlo, kterým by se měli řídit nejen instruktoři, ale i všichni ostatní je: **Není důležité, co říkáme, důležité je, co slyší ostatní. A také není jednoduché dosáhnout toho, aby ostatní slyšeli právě to, co chceme říct** (Pelánek, 2008).

## 4 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ SKŘÍTEK

Je dobrovolné sdružení lidí působící ve městě Holešov, které se věnuje všestrannému osobnostnímu rozvoji člověka. Čerpá z odkazů Prázdninové školy Lipnice, která metodu zážitkové pedagogiky vyvíjí v ČR již přes 30 let. Z mé vlastní zkušenosti jsou členové občanského sdružení nadšení dobrovolníci, kteří se snaží účastníkům kurzů a jiných akcí ukázat něco zajímavého, něco, co ještě nikdy nezkusili nebo nezažili. Umožňují jim utváření morálních hodnot a kladných mezilidských vztahů, taktéž je podporují v komunikačních dovednostech, skupinové spolupráci, naslouchání, toleranci, důvěře a překonávání vlastních hranic a možností (Skřítek, o.s., 2010).

### 4.1 Poslání a cíle sdružení

Prostřednictvím zážitkové pedagogiky, her, zkušenostního učení a environmentálních aktivit nabízí různým cílovým skupinám - dětem, mládeži a dospělým cesty směřující k sebepoznání, osobnostnímu rozvoji a týmové spolupráci. Zdůrazňuje hodnoty mezilidského soužití a harmonie vztahu mezi člověkem a přírodou. Dále realizuje zážitkové programy pro děti a mládež se zaměřením na primární prevenci sociálně patologických jevů (Stanovy občanského sdružení Skřítek, o.s., 2008).

Sdružení nabízí aktivní využívání volného času jednotlivců i skupin, organizované i neorganizované mládeže, environmentální výchovu, osvětu a poradenství.

Jedním z poslání občanského sdružení je i práce se sociálně znevýhodněnými skupinami, nabídka různých forem zapojení mladých lidí a dospělých do dobrovolnických programů týkajících se práce s lidmi či ochrany přírody.

Ale taktéž zvyšuje kvalifikace a odborné znalosti svých členů sdružení, spolupracuje s vysokými, středními a základními školami v oblastech:

- možnosti aktivního zapojení studentů do programů sdružení
- primární a sekundární prevence sociálně-patologických jevů
- zapojování zážitkové pedagogiky do výchovně-vzdělávacího procesu
- pomoc při zapojování etické a environmentální výchovy do výchovně-vzdělávacího procesu

- spolupráce s dalšími volnočasovými organizacemi, nízkoprahovými zařízeními, sportovními oddíly a jinými organizacemi

## 4.2 Formy činnosti sdružení

Mezi **hlavní činnosti sdružení** patří příprava a vedení tematicky zaměřených zážitkových programů, např. Jeniffer Lady, Horama-Dolama (letní kurz se zaměřením na rozšíření komfortní zóny jedince), nebo Kouzelná Země skřítků (zimní kurz s cílem prozkoumání svého nitra, svých postojů a hodnot). Právě po absolvování tohoto kurzu jsem začala s členy občanského sdružení Skřítek úzce spolupracovat (Stanovy občanského sdružení Skřítek, o.s., 2008).

Dále je to organizování seminářů (Seminář zážitkové pedagogiky pro veřejnost, Respektovat a být respektován), školení, výstav, konferencí a lektorská činnost. Metodické vedení při vzdělávacích akcích organizací a škol, pomoc a zapojení lektorů sdružení do akcí jiných organizací (např. Projekt 4R4Y), aktivní pomoc při řešení problémů životního prostředí, environmentální informační a poradenské centrum, tvorba brožurek a letáků.

Z mého pohledu má sdružení za sebou skvělé školy v přírodě, adaptační kurzy pro 3. základní školu Holešov a Gymnázium L. Jaroše Holešov, také realizují celoměstské hry (např. Plavba kolem světa), pomoc při sběru starých autolékárniček pro Afriku apod.

Jako **vedlejší činnosti sdružení** pořádá prázdninové akce a tábory pro děti i dospělé, sportovní akce a kurzy (lyžařské a vodácké), dále například společenské akce, workshopy, dílny a výuku tradičních i netradičních řemesel (Stanovy občanského sdružení Skřítek, o.s., 2008).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

V teoretické části práce seznamuji s oblastí zážitkové pedagogiky, poukazuji na její význam, cíle a především metody, se kterými pracuje.

Právě tyto teoreticky popsané metody jsem aplikovala na konkrétním zážitkovém kurzu, jehož výsledky analyzuji a interpretuji v praktické části.

Ke svému výzkumu jsem společně se čtyřčlenným instruktorským týmem občanského sdružení Skřítek připravila a zrealizovala zážitkový kurz na rozvoj skupinové spolupráce a komunikace s názvem „**Kávová lžička**“ (viz Příloha P I, P II, P III).

Kurz se uskutečnil 25. - 27. 2. 2011 v Rajnochovicích, na táborové základně klubu Dlažka. Byl otevřen široké veřejnosti s věkovou hranicí minimálně 18 let. Maximální kapacita kurzu byla 16 účastníků, zúčastnilo se 12. Někteří již s občanským sdružením Skřítek spolupracovali nebo se v minulosti nějaké akce zúčastnili. Kurzu se zúčastnil i vedoucí tohoto sdružení Bc. Jakub Šneidr.

### 5.1 Cíl výzkumu, dílčí cíle

Cílem výzkumu bakalářské práce je připravit a zrealizovat zážitkový kurz, na kterém je možno aplikovat metody zážitkové pedagogiky v praxi a zmapovat jejich efektivitu.

Na základě cíle výzkumu byly stanoveny dílčí cíle:

- Připravit a realizovat kurz zážitkové pedagogiky zaměřený na osobnostní rozvoj v oblasti skupinové spolupráce a komunikace
- Po realizaci kurzu zmapovat efektivitu použitých metod zážitkové pedagogiky v oblasti rozvoje skupinové spolupráce a komunikace formou dotazníkového šetření mezi účastníky kurzu
- Zmapovat rozvoj organizačních schopností a práce s metodou zážitkové pedagogiky formou dotazníkového šetření u instruktorů kurzu

## 5.2 Výzkumný problém, výzkumné otázky

V souladu s cílem bakalářské práce byl stanoven výzkumný problém a výzkumné otázky.

Směřoval kurz připravovaný a realizovaný občanským sdružením Skřítek k osobnostnímu rozvoji účastníků i lektorů? A v čem?

### Dílčí výzkumné otázky:

- Podařilo se prostřednictvím kurzu rozvinout skupinovou spolupráci účastníků kurzu?
- Podařilo se prostřednictvím kurzu rozvinout komunikační dovednosti účastníků kurzu?
- Naplnil kurz očekávání účastníků?
- Došlo k rozvoji organizačních schopností v instruktorském týmu?
- Došlo k rozvoji instruktorů v práci s metodou zážitkové pedagogiky?

## 5.3 Výzkumný vzorek

Vzhledem k tomu že kurz byl otevřený široké veřejnosti a účast byla dobrovolná, byla zvolena **metoda samovýběru**, která „je založena na principu dobrovolnosti, respektive aktivního projevení zájmu zapojit se do výzkumné studie“ (Miovský, 2006, s. 133).

### Celkově se kurzu zúčastnilo 17 osob:

- **12 účastníků**

Ve složení 7 žen a 5 mužů, z nichž bylo 6 studentů, 4 pracující a 2 nezaměstnaní. Jejich průměrný věk byl 23 let.

- **4 instruktoři**

Ve složení 3 ženy a 1 muž, z nichž byli 3 studenti a 1 pracující. Jejich průměrný věk byl taktéž 23 let.

- + **1 instruktor**

Žena, studentka, věk 22 let – jedná se o mou osobu. Kurz jsem připravovala a realizovala, ale z důvodu relevantnosti dat nejsem zahrnuta do výzkumného vzorku z řad instruktorů kurzu.

#### 5.4 Výzkumné metody

Jak jsem již v úvodu praktické části zmínila, jednalo se o specifický výzkum, protože se uskutečnil ve 2 fázích. A to v době přípravy a realizace zážitkového kurzu, s určitým počtem účastníků – 12 osob, kdy můžeme hovořit o uzavřené skupině lidí na určitou dobu. Právě proto byla zvolena forma **smíšeného typu výzkumu**.

Jako výzkumné nástroje byly zvoleny následující dotazníky (viz Příloha P IV, P V, P VI):

- předkurzovní dotazník pro účastníky s kombinací otevřených a uzavřených otázek
- pokurzovní dotazník pro účastníky s otevřenými otázkami
- dotazník pro instruktory s otevřenými otázkami

Jako **výzkumná metoda zpracování dat** byly zvoleny **tabulky četností** u předkurzovního dotazníku pro účastníky. Pro pokurzovní dotazník a dotazník pro instruktory bylo zvoleno **kódování**, což je „*přiřazování klíčových slov či symbolů k částem textu tak, aby byla umožněna snadnější a rychlejší práce s těmito částmi...*“ (Miovský, 2006, s. 220)

#### 5.5 Zážitkový kurz „Kávová lžička“

Zájemci o kurz se mohli přihlásit na webových stránkách občanského sdružení Skřitek ([www.skritek.org](http://www.skritek.org)). Minimální věková hranice účastníků byla 18 let. Maximální kapacita kurzu byla 16 účastníků.

**Datum:** 25. - 27. 2. 2011

**Místo:** Rajnochovice, táborová základna klubu Dlažka

**Cena:** 500 Kč

## 6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této kapitole jsou shrnuty výsledky, kterých jsem dosáhla dotazníkovým šetřením. Zároveň jsou zde zaznamenány interpretace odpovědí z předkurzovního i pokurzovního dotazníku pro účastníky, odpovědi instruktorů, ale i srovnání změn u účastníků, způsobených účastí na kurzu, ze kterých lze určit efektivitu daného kurzu.

### 6.1 Analýza a interpretace dat

V kapitole 6.1.1 vyhodnocuji předkurzovní dotazníky účastníků. Část A obsahuje shrnutí kvalitativních dat, část B i C je vyhodnocena do tabulek četností.

V kapitole 6.1.2 vyhodnocuji pokurzovní dotazníky a dotazníky pro instruktory, u kterých jsem určovala kódy.

#### 6.1.1 Před kurzem

Předkurzovní dotazník byl účastníkům zaslán elektronickou poštou, měli jej vyplnit a přivést s sebou na kurz. Návratnost dotazníků byla 100 %.

Dotazník byl rozdělený na 3 části (část A - obecné informace, část B - informace zaměřené na skupinovou spolupráci, část C - informace zaměřené na komunikační dovednosti).

##### *Část A - obecné informace*

Kurzu se zúčastnilo **12 osob**, ve složení **7 žen a 5 mužů**, z nichž bylo **6 studentů, 3 pracující a 2 nezaměstnaní**. Jejich průměrný věk byl **23 let**.

Jako nejčastější **koníčky a zájmy** účastníci uvádí sport, přírodu, přátele, četbu, vzdělávání, filmy, ale také spánek, počítač, hry, historii a skauting.

Mezi **kladnými vlastnostmi** účastníků se nejvíce objevuje upřímnost, ochota, spolehlivost, optimismus a přátelství. Dále účastníci zmiňují trpělivost, cílevědomost, kreativitu, silnou vůli, pochopení, vděčnost a zodpovědnost.

Na druhé straně nejčastější **zápornou vlastností** je pantičkářství. Ale objevuje se i pesimismus, lenost, nedotahování věcí do konce, nekomunikativnost, zlehčování, náladovost, zbrkllost, bezohlednost a tvrdohlavost.

Na sedmou otázku „**Co je tvým životním snem?**“ čtyři účastníci napsali mít dobrou práci, která mě bude těšit. Mezi dalšími odpověďmi je plnohodnotný a smysluplný život, rodina, cestování, práce s lidmi (dětmi), klidné stáří a těšení se z maličkostí.

Otázka č. 8 „**Co od kurzu očekáváš?**“ nebyla důležitá jen pro výzkum, ale hlavně pro kurz samotný. Jako nejčastější odpověď účastníci uvedli „skvělý víkend“, seznámení s novými lidmi, relax, zábavu, hry a aktivity.

„**Máš z kurzu nějaké obavy?**“ Většina účastníků žádné obavy neměla, ale když už se nějaká objevila, tak se týkala nízké teploty, ať už v chatkách, nebo venku při plnění aktivit a z toho následné onemocnění.

A poslední otázkou na odlehčení v této části je „**Co je pro tebe největší adrenalin?**“ Pro každého z účastníků největší adrenalin znamená něco jiného:

„*Jízda tramvají bez jízdenky a bez šalinkarty.*“ (účastník č. 1)

„*Milování.*“ (účastník č. 2)

„*Dělat věci na poslední chvíli.*“ (účastník č. 3)

„*Skok do neznámého prostoru.*“ (účastník č. 4)

„*Čekání na výsledky hodnocení ateliérových kritik.*“ (účastník č. 5)

„*Náročná aktivita zvládnutá v týmu lidí – společné překonání překážky, problému.*“ (účastník č. 6)

„*Jít na první rande, jít v noci sám lesem, přijet jako první ke strašné bouračce, najít mrtvého člověka.*“ (účastník č. 7)

„*Přijít na test, který musí dopadnout výborně naprosto nepřípraven.*“ (účastník č. 8)

„*Jízda na horské dráze.*“ (účastník č. 9)

„*Překonání sebe.*“ (účastník č. 10)

„*Nemám určen.*“ (účastník č. 11)

„*Plížit se v noci lesem do tábora.*“ (účastník č. 12)

*Část B – informace zaměřené na skupinovou spolupráci***1. Jaké aktivity upřednostňuješ?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Individuální	2	16,66 %
b) Párové	0	0 %
c) Skupinové	10	83,30 %

**Tab. 2** *Jaké aktivity upřednostňuješ*

Z odpovědí účastníků kurzu vyplývá, že většina (83,30 %) preferuje skupinové aktivity, pouze dva účastníci (16,66 %) upřednostňují aktivity individuální a žádný z účastníků neoznačil aktivity párové.

**2. Máš problém začlenit se do skupiny neznámých lidí?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, mám	3	24,99 %
b) Ne, nemám	1	8,33 %
c) Někdy	8	66,64 %

**Tab. 3** *Máš problém začlenit se do skupiny neznámých lidí*

Většina účastníků (66,64 %) zvolila možnost c) Někdy. Z jejich odpovědí je zřejmé, že pokud mají problém se začleněním do skupiny neznámých lidí, tak nezáleží jen na nich samotných, ale z větší části na typu skupiny, na tom jaká je v ní atmosféra a zda mají se členy něco společného. Tři účastníci (24,99 %) nepopírají, že mají problém se začleněním a pouze jeden účastník (8,33 %) ze dvanácti uvedl, že problém se začleněním do skupiny neznámých lidí nemá.

### 3. Jakou pozici ve skupině většinou zastáváš?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Vůdce, tahoun	0	0 %
b) Raději se nechávám vést	1	8,33 %
c) Počkám, jak se situace vyvine a pak převezmu iniciativu	6	49,98 %
d) Jiné	5	41,65 %

**Tab. 4** *Jakou pozici ve skupině většinou zastáváš*

Polovina účastníků (49,98 %) uvedla, že při budování své pozice ve skupině většinou počkají, jak se situace vyvine a pak převezmou iniciativu na sebe. O pouhých 8,33 % méně získala možnost d) Jiné, na kterou účastníci odpovídali velmi podobně jako v otázce č. 2 s odůvodněním, že se pozice ve skupině mění, což je způsobeno typem skupiny, složením jejich členů, tím jaký řeší problém nebo jestli je mezi nimi dominantnější člen. Raději se nechá vést pouze jeden účastník a jako vůdce nebo tahoun se neoznačil nikdo.

### 4. Dokážeš se ve skupině zhostit úkolu, který bys běžně neudělal/a?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, účast ve skupině mě vždy motivuje	2	16,66 %
b) Ano, ale ne za všech okolností	8	66,64 %
c) Ne, jsou věci, které neudělám za žádnou cenu	1	8,33 %
d) Jiné	1	8,33 %

**Tab. 5** *Dokážeš se ve skupině zhostit úkolu, který bys běžně neudělal/a*

Nejčastěji (66,64 %) se objevila odpověď b) Ano, dokážu se zhostit úkolu, který bych běžně neudělal/a, ale ne za všech okolností. Jen dva účastníci označili možnost a) Ano, účast ve skupině mě vždy motivuje, což je pro skupinu výhodné. Stejného počtu odpovědí dosáhla možnost c) a d), kdy jeden z účastníků uvedl: „*Ještě nikdy jsem se nesetkal s úkolem, který bych nebyl schopný udělat sám.*“ (účastník č. 7)

**5. Pro skupinovou spolupráci preferuješ skupinu?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Stejného pohlaví	0	0 %
b) Opačného pohlaví	0	0 %
c) Smíšenou	6	49,98 %
d) Nezáleží na tom	6	49,98 %

**Tab. 6** *Pro skupinovou spolupráci preferuješ skupinu*

Z nabízených odpovědí si jedna polovina účastníků (49,98 %) vybrala skupinu smíšenou, ve které budou muži i ženy dohromady a druhé polovině účastníků (49,98 %) na složení pohlaví ve skupině nezáleží. Z dalších nabízených možností nebylo vybráno.

**6. Dokážeš se spolehnout na ostatní členy skupiny?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, vždy	0	0 %
b) Ano, pokud se ve skupině cítím dobře	8	66,64 %
c) Ne, spoléhám jen sám/a na sebe	1	8,33 %
d) Jiné	3	24,99 %

**Tab. 7** *Dokážeš se spolehnout na ostatní členy skupiny*

Dobrý pocit ze skupiny je důležitý pro 66,64 % účastníků kurzu. Další tři účastníci (24,99 %) zakroužkovali možnost d) Jiné a uvedli, že se dokáží na ostatní spolehnout za předpokladu, že mezi všemi členy skupiny bude důvěra. Spoléhat jen sám na sebe je zvyklý jeden účastník (8,33 %). S 0 % zůstává odpověď a) Ano, vždy se dokážu spolehnout na ostatní členy skupiny.



**7. Při plnění skupinového úkolu upřednostňuješ?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Dosažení cíle za každou cenu	1	8,33 %
b) Spolupráci všech členů	8	66,64 %
c) Zviditelnění se	0	0 %
d) Zábavu	1	8,33 %
e) Jiné	2	16,66 %

**Tab. 8** Při plnění skupinového úkolu upřednostňuješ

Je zřejmé, že většina účastníků (66,64 %) jsou týmoví hráči, protože při plnění skupinového úkolu upřednostňují spolupráci všech členů. U možnosti e) Jiné, se dvěma účastníkům (16,66 %) jako ideální řešení nabízí dosažení cíle ve spolupráci s ostatními. Shodně po jednom hlasu (8,33 %) získala zábava a dosažení cíle za každou cenu. Zajímavé je, že nikdo z účastníků při plnění skupinového úkolu nemá zapotřebí se zviditelňovat.

**8. Zadaný úkol plníš?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Vždy po dohodě celého týmu	5	41,65 %
b) Snažím se prosadit svou taktiku	2	16,66 %
c) Podřídím se názoru druhých	0	0 %
d) Přizpůsobím se většině	4	33,32 %
e) Jiné	1	8,33 %

**Tab. 9** Zadaný úkol plníš

Téměř polovina účastníků (41,65 %) se zadaný úkol snaží plnit vždy po dohodě celého týmu a 33,32 % se přizpůsobí většině. Snahu o prosazení své taktiky uvedlo 16,66 %, ale i 8,33 % s rozdílem že: „Snažím se prosadit svoje, pokud jsem přesvědčená, že je to nejlepší, ale bez dohody s ostatními bych to nerealizovala.“ (účastník č. 5). Podřizování se názoru druhých neupřednostňuje žádný z účastníků.

**9. Dokážeš se kvůli skupině překonat nebo obětovat?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, vždy	0	0 %
b) Ne, nikdy	0	0 %
c) Záleží na situaci	12	100 %

**Tab. 10** *Dokážeš se kvůli skupině překonat nebo obětovat*

Z tabulky jasně vyplývá, že účastníci (100 %) nedovedou posoudit, zda se kvůli skupině dokáží vždy překonat nebo obětovat, protože velmi záleží na dané situaci.

**Např.:** „Pokud skupina nespolupracuje, nemám většinou ani já zájem se překonávat nebo obětovat se.“ (účastník č. 1)

„Pokud se cítím dobře a souzním s cíli daného společenství.“ (účastník č. 2)

„Musím všem ve skupině důvěřovat.“ (účastník č. 4)

„Kvůli skupině jsem ochotná překonat své obavy a hranice. Zatím jsem nepřišla na situaci, kdy bych toho nebyla schopná, ale v případě, že se záměrem skupiny nesouhlasím, pak nejsem ochotná se překonávat.“ (účastník č. 6)

„Dokážu se hecnout, nevadí mi se ztrapnit, ale nešla bych do ničeho kdybych se bála (výška, hloubka,...).“ (účastník č. 9)

„Jsou věci, které bych nikdy neudělal.“ (účastník č. 8)

„Nikdy bych neběžel nahý přes rušnou ulici.“ (účastník č. 12)

**10. Snažíš se členy skupiny poznat i mimo programové aktivity?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, aktivně je vyhledávám	1	8,33 %
b) Ano, ale čekám, až mě někdo osloví	2	16,66 %
c) Jsem pozorovatel/ka a rozhoduji se později	7	58,31 %
d) Ne, rád/a jsem o samotě	0	0 %
e) Jiné	2	16,66 %

**Tab. 11** *Snažíš se členy skupiny poznat i mimo programové aktivity*

Možnost c) Jsem pozorovatel/ka a rozhoduji se později zvolilo 58,31 %. Stejného počtu (16,66 %) dosáhla odpověď b) a e). U možnosti e) dva účastníci uvádí: „*Snažím se poznat ty členy, kteří mě nějak zaujali.*“ (účastník č. 7). „*Ano, ale nevyhledávám ani nečekám, až mě někdo osloví, záleží na lidech.*“ (účastník č. 11). Aktivní vyhledávání ostatních členů skupiny upřednostňuje pouze jeden účastník (8,33 %). Již v předchozích otázkách se lidé přihlášení na kurz prezentovali jako týmoví hráči, tudíž není divu, že žádný z nich není rád o samotě.

### Část C – informace zaměřené na komunikační dovednosti

#### 1. Máš problém komunikovat s druhými?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano	5	41,65 %
b) Ne	7	58,31 %

**Tab. 12** *Máš problém komunikovat s druhými*

Je zřejmé, že 58,31 % účastníků nemá problém s komunikací. Zbytek účastníků (41,65 %) uvedl možnost a) Ano, mám problém komunikovat s druhými.

Příklady:

#### **Odpověď ANO**

„*Nemám potřebu se s někým bavit, jen aby nebylo ticho a ani mnohdy nevím, co bych si s některými měla povídat.*“ (účastník č. 10)

„*Mám strach, že řeknu něco nepatřičného.*“ (účastník č. 12)

#### **Odpověď NE**

„*Ráda poznávám nové lidi a povídám si s nimi.*“ (účastník č. 4)

„*Snažím se najít společnou řeč a téma, snažím se naslouchat a zajímat se.*“ (účastník č. 6)

## 2. Cítíš se být spíše?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Introvert	8	66,64 %
b) Extrovert	4	33,32 %

**Tab. 13** *Cítíš se být spíše*

Více jak polovina účastníků (66,64 %) uvedla, že se cítí být spíše introvertní než extrovertní typ (33,32 %).

## 3. Máš trému, když mluvíš před větší skupinou lidí?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano, mám trému, pokud nejsem předem dostatečně připraven/a	6	49,98 %
b) Ano, mám vždy trému	2	16,66 %
c) Ne, nemám nikdy trému	0	0 %
d) Jiné	4	33,32 %

**Tab. 14** *Máš trému, když mluvíš před větší skupinou lidí*

Přesná polovina účastníků kurzu (49,98 %) napsala, že má trému, pokud nejsou předem dostatečně připraveni. Mezi jinými odpověďmi (33,32 %) se objevilo:

*„Ano, pokud mluvím před neznámými lidmi a je jich hodně.“* (účastník č. 1)

*„Záleží, jak si věřím.“* (účastník č. 7)

*„Mám vždy, ale většinou po chvíli zmizí.“* (účastník č. 9)

*„Trému mám, před určitými lidmi.“* (účastník č. 11)

Pouze dva účastníci z dvanácti (16,66 %) uvedli, že mají trému vždy a překvapivé bylo, že bez trémy není žádný účastník kurzu.

#### 4. Kterou formu komunikace upřednostňuješ?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Osobní setkání	11	91,63 %
b) Mobilní telefon	0	0 %
c) Sociální sítě a elektronická pošta	1	8,33 %
d) Dopisy	0	0 %

**Tab. 15** *Kterou formu komunikace upřednostňuješ*

Můžeme vidět, že téměř všichni účastníci (91,63 %) kurzu upřednostňují jako formu komunikace osobní setkání. Pouze jednou (8,33 %) se v tabulce objevily sociální sítě a elektronická pošta. Žádný z účastníků neupřednostňuje dopisy nebo mobilní telefon.

#### 5. Umíš naslouchat druhým lidem?

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Ano	5	41,65 %
b) Vždy se o to snažím	7	58,31 %
c) Ne, ale chtěl/a bych to umět	0	0 %
d) Ne, nezajímá mě to	0	0 %

**Tab. 16** *Umíš naslouchat druhým lidem*

Ukázalo se, že 58,31 % se vždy snaží při komunikaci naslouchat druhým. Obdivuhodné je, že 41,65 % účastníků kurzu uvedlo, že umí naslouchat druhým lidem. Zbývající dvě možnosti nebyly žádným z účastníků zvoleny.

**6. Jakým způsobem tě ovlivňuje neverbální komunikace druhého během rozhovoru?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Vůbec na ni neberu ohled	0	0 %
b) Je pro mě rozhodující	0	0 %
c) Je pro mě podstatná	8	66,64 %
d) Neuvědomuji si ji	3	24,99 %
e) Jiné	1	8,33 %

**Tab. 17** *Jakým způsobem tě ovlivňuje neverbální komunikace druhého během rozhovoru*

Neverbální komunikace je pro 66,64 % podstatná a 24,99 % si ji neuvědomuje. Jeden účastník (8,33 %) uvádí: „*Pokud je výrazná, věnuju jí pozornost a může pro mě být rozhodující.*“ (účastník č. 1). Odpovědi a) a b) získaly 0 %.

**7. Oční kontakt při rozhovoru:**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Vyžaduji	0	0 %
b) Preferuji	7	58,31 %
c) Vždy uhýbám	1	8,33 %
d) Jiné	4	33,32 %

**Tab. 18** *Oční kontakt při rozhovoru*

Z nabízených možností dosáhla nejvyššího procenta odpověď b) Preferuji (58,31 %), následovala odpověď d) Jiné, kde účastníci uvedli:

„*Je pro mě důležitý, vcítím se do toho druhého.*“ (účastník č. 4)

„*Záleží na pronikavosti očí toho druhého.*“ (účastník č. 7)

„*Jak kdy, někdy se druhému člověku do očí vůbec nedívám, jindy pořád.*“ (účastník č. 8)

„*Podle toho s kým komunikuji (cizím uhýbám, známým uhýbám míň a přátelům se dívám do očí, ale ne pořád).*“ (účastník č. 10)

Očnímu kontaktu vždy uhýbá pouze jeden účastník (8,33 %) a možnost a) Vyžaduji nezvolil nikdo.

**8. Při diskusi jsi spíše:**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Dominantní	1	8,33 %
b) Občas se zapojím	4	33,32 %
c) Raději jen poslouchám	4	33,32 %
d) Jiné	3	24,99 %

**Tab. 19** Při diskusi jsi spíše

33,32 % účastníků využilo možnosti b) Občas se zapojím a c) Raději jen poslouchám.

24,99 % zvolili tři účastníci a uvádí:

„Jsem ráda, když se zapojí více lidí, zapojím se do diskuse s ostatními.“ (účastník č. 6)

„Záleží na počtu diskutujících a na tématu.“ (účastník č. 7).

„Záleží s kým.“ (účastník 11)

Jako dominantní při diskusi se cítí jeden účastník (8,33 %).

**9. Jak se zachováš v konfliktní situaci?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Vždy si prosadím svou	0	0 %
b) Jsem schopný/á kompromisu	11	91,63 %
c) Raději ustoupím	0	0 %
d) Jiné	1	8,33 %

**Tab. 20** Jak se zachováš v konfliktní situaci

Mezi nejčteněji zastoupené možnosti (91,63 %) se řadí odpověď b) Jsem schopný/á kompromisu. Dále následuje možnost d) Jiné, s odpovědí:

„Záleží s kým a na tom, jak moc si myslím, že mám pravdu.“ (účastník č. 11)

Žádný z účastníků se nepřiklonil k možným odpovědím a) nebo c).

**10. Jak reaguješ na kritiku?**

Odpověď	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
a) Obhajuji se	0	0 %
b) Urazím se	2	16,66 %
c) Snažím se nad ní zamyslet	6	49,98 %
d) Nevnímám ji	0	0 %
e) Jiné	4	33,32 %

**Tab. 21** Jak reaguješ na kritiku

Nad kritikou se snaží zamyslet polovina účastníků (49,98 %). U možnosti e) Jiné další účastníci uvádí:

„*Nejdříve se obhajuji a následně se snažím nad ní zamyslet.*“ (účastník č. 2, 5, 6)

„*Obhajuji se pokud jsem přesvědčen, tak se dokážu zamyslet.*“ (účastník č. 7)

Uražením na kritiku reaguje 16,66 % z účastníků kurzu a opět 0 % získala možnost a) a d).

**6.1.2 Po kurzu**

Pokurzovní dotazník byl účastníkům zaslán do 14 dnů po kurzu elektronickou poštou. Návratnost byla 11 dotazníků.

V rámci každé položky dotazníku jsem hledala kódy společné pro účastníky kurzu a taktéž k nim přiřazuji i některé z jejich komentářů.

**1. Co jsi od kurzu očekával/a?**

Kódování v první otázce bylo sourodé, jako nejčtenější odpovědi účastníci uvádí: **setkání s novými lidmi, kamarády, nové hry, aktivity, odpočinek, relax, aktivní trávení času a zábavu.**

„*Hry, další seznámení se se členy Skřítka, zábavu, relax.*“ (účastník č. 1)

„*Aktivní trávení času v přírodním prostředí a zastavení.*“ (účastník č. 2)

„*Zajímavé aktivity, zajímavé lidi, cokoli nového a nevšedního.*“ (účastník č. 3)



„Od kurzu jsem očekávala jistý druh fyzického vypětí, což se mi splnilo. Také relax, odpočinek, pohodu, zábavu a setkání s kamarády.“ (účastník č. 4)

„Očekával jsem, že budu absolvovat množství her a že si užiju srandu s kamarády.“ (účastník č. 7)

„Jednoduše řečeno, naplnit si mysl dalšími nezapomenutelnými zážitky a prožít něco mimo každodenní stereotyp.“ (účastník č. 10)

## 2. Naplnila se tvá očekávání?

Jednoznačné bylo i kódování odpovědí u otázky č. 2. Kódy: **ano, po všech stránkách, pouze z části, nad očekávání.**

Téměř u všech účastníků se jejich očekávání naplnila, byl to pro ně příjemně strávený víkend, který si užili. Odpovědi:

„Ano.“ (účastník č. 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11)

„A to vše se mi splnilo.“ (účastník č. 9)

„Ano, naplnila se má očekávání po všech stránkách.“ (účastník č. 10)

Pouze účastník č. 7 uvedl, že se jeho očekávání naplnila pouze z části. Naproti tomu očekávání účastníka č. 1 se naplnila nad očekávání.

## 3. Co ti na kurzu chybělo nebo přebývalo?

U otázky číslo tři jsem zvolila kódy sprcha, **kontakt s instruktory, nic mi nechybělo.**

Velmi často se objevoval nedostatek v oblasti sociálního zařízení - účastníkům chyběla sprcha, čehož jsme si byli vědomi, ale ani správci objektu se ji nepodařilo po 3 hodinách práce zprovoznit. Závada byla způsobena zamrzlou vodou.

Co dále chybělo účastníkům, byl větší kontakt s organizátory i mimo programové aktivity.

Účastníkům také chyběla:

„Noční aktivita s logickým zamyslením, s nějakou šifrou a určitým napětím zakončená společně.“ (účastník č. 4)

*„Větší soukromí a klid, asi stárnu, nejsem schopný vydržet dva dny po sobě dlouho do noci a ještě k tomu celý den.“ (účastník č. 7)*

Ale našli se i účastníci, kterým se celý kurz líbil, nic jim nechybělo ani nepřebývalo.

*„Myslím, že kurz byl dobře promyšlen a rovnoměrně rozdělen do různých částí, jako je kreativní část, část „na vyblbnutí“, kde se dá u různých povětšinou sportovních aktivit skvěle využít toho, aby se mysl odreagovala, ale taky část, kde se můžeme zamyslet sami nad sebou nebo část seznamovací. Proto podle mého byl kurz vyvážen a nenapadá mě vůbec nic, čeho bych přidala či ubrala.“ (účastník č. 10)*

#### **4. Co se ti na kurzu nelíbilo?**

**Sociální zařízení** (sprcha, WC, voda), **program** (hry, aktivity) a **vše se líbilo**, jsou kódy pro tuto otázku. I zde vyplynul nedostatek týkající se sociálního zařízení:

*„Nelíbila se mi zamrzlá voda a zima na toaletách.“ (účastník č. 10)*

*„Myslím, že pokud chceme zajistit účastníkům kurzu pohodlí a spokojenost, není důležitý jen geniální a dlouhatánský program, ale i základ.“ (účastník č. 7)*

K programovým aktivitám účastníci uvádí:

*„V kavárně Saroyan jsem úplně nerozuměla zadání úkolů a bylo pro mě těžké se orientovat v tom, co mám vlastně dělat. Vadilo mi, že nemám dost času se projevit.“ (účastník č. 6)*

*„První část té poslední hry s tvářema, jak jeden účastník seděl za plentou a měl mě poslouchat a sledovat a zapisovat všechno, co udělám.“ (účastník č. 8)*

Ale ve většině případů se účastníkům kurzu líbilo vše, což potvrzuje odpověď např. účastníka č. 2: „Nedokážu říct. Kurz mi přišel vyvážený a příjemně plynoucí.“

## 5. Čím byl pro tebe kurz přínosný?

Každý z účastníků vnímal přínos z kurzu v něčem jiném. Kódy pro tuto otázku: **seznámení s novými lidmi, příjemný víkend, odpoutání od všední reality, možnost zastavení, odpočinek**. Protože se přínos nedá zobecnit, přikládám vyjádření některých účastníků:

*„Přínosný byl pro mě tím, že jsem se odpoutala od všední reality a mohla strávit pár dní úplně v jiném prostředí pro mě velmi příjemném.“* (účastník č. 4)

*„Skvěle jsem si odpočinula, trochu víc se poznala s některými novými lidmi, zjistila, jaké postoje a pohledy můžou mít ve stejné situaci jiní, vyzkoušela jsem si svoje postavení v týmech, uvědomila si nastavení člověka na dodržování pravidel (aktivita s rodinami a pěstování obilí).“* (účastník č. 6)

*„Měl jsem možnost se zastavit a prožít si setkání sám se sebou.“* (účastník č. 2)

*„Rozhodně rozvojem skupinové spolupráce.“* (účastník č. 1)

*„Určitě dalším rozvojem mých komunikačních dovedností.“* (účastník č. 10)

*„Asi v tom, že když budu někdy něco pořádat, dám si hodně záležet na prostředí, kde se akce bude odehrávat. Jinak asi v ničem, nejsem pravděpodobně tak citlivý a vnímavý člověk, abych cítil nějaký přínos po každé akci, kterou zažiji. Myslím, že jsme nedělali nic, co by se mnou nějak hýblo, nebo mi něco přineslo, něco, co by stálo za řeč.“* (účastník č. 7)

## 6. Jel/a bys znovu na kurz občanského sdružení Skřítek?

U této otázky je kódování téměř jednotné: **určitě ano, ano**. Většina účastníků se shodla na tom, že by kurz občanského sdružení Skřítek absolvovali znovu.

*„Ano, jela bych znovu na kurz občanského sdružení Skřítek, o.s., protože si myslím, že činnost takového sdružení má smysl a pomáhá rozvíjet osobnost po různých stránkách. Navíc je to vše dobrovolné a záleží jen na člověku, jestli se na takový kurz přihlásí. Ale myslím, že kdo jednou takový kurz zkusí, moc rád pojede na další!“* (účastník č. 10)

Pouze jednou je objevila odpověď: *„Možná ano.“* (účastník č. 7)

### 7. Doporučil/a bys kurz svým přátelům a známým?

Podobně jako v předchozí otázce i zde byly kódy téměř shodné: **ano, určitě, doporučuji.**

Již z výše uvedených odpovědí vyplývá, že účastníci byli spokojeni a kurz by svým přátelům a známým doporučili. Potvrzuje to i odpověď účastníka č. 9: *„Kudy chodím, tudy chválím, hlavně těm, o kterých vím, že by je to zajímalo.“*

Ale jeden z účastníků by spíše doporučil jiné, autorské kurzy na delší dobu.

### 8. Byl/a jsi spokojen/a s prací lektorů? Doporučil/a bys lektorskému týmu nějaké změny?

Kódy: **spokojenost, místo konání, větší kontakt s účastníky.**

Většina účastníků byla s prací lektorů velmi spokojená, ale z odpovědí také vyplývá, že by si lektoři při organizaci dalšího kurzu měli dát pozor na nedostatky týkající se ubytování a s tím spojená např. kvalita a úroveň sociálního zařízení.

*„Spokojená jsem byla na 100%, jediná změna, kterou bych asi doporučila, je místo konání, ale to jste nemohli předpokládat a aspoň to bylo zážitkový a adrenalinový.“* (účastník č. 1)

Další doporučení se týkala intenzivnějšího kontaktu lektorů s účastníky i mimo programové aktivity.

*„Byl jsem spokojen s prací lektorů. Působili jako kompaktní tým. Jinak jsem některé během víkendu moc nepotkal, což mi přijde škoda. Doporučil bych tedy do příště nechat větší prostor pro vzájemné sdílení...“* (účastník č. 2)

*„Abyste byli víc s námi, ale chápu, že jste měli neočekávané problémy.“* (účastník č. 5)

*„Jejich spolupráce byla ukázková, sehraní, vše promyšlené, nebyly znát žádné neshody, prostě bezva tým. Jediné, co mě mrzelo a teď už vím, že to ani nešlo jinak, že Terežka byla pořád v kuchyni.“* (účastník č. 9)

### 9. Která část programu nebo aktivita na kurzu pro tebe byla nejpřínosnější a proč?

Z odpovědí účastníků je zřejmé, že v programu bylo více aktivit, které mohou být hodnoceny jako přínosné, ale nenašla se jedna dominantní, na které by se všichni shodli. Tudíž názvy kódů jsou stejné jako názvy jednotlivých her nebo aktivit: **Messnerovy vrcholy, Café Saroyan, Setkání se svou tváří, Slepé mapování.**

#### Hra Messnerovy vrcholy

*„Líbily se mi osmitisícovky, i když jsem myslela, že umřu.“ (účastník č. 5)*

*„Asi Messnerovy vrcholy. Tato aktivita se mi nejvíce líbila z pohledu spolupráce v týmu a byla jsem jí nejvíce unesena. Když jsme byli navázaní na lano, všichni jsme si navzájem pomáhali, abychom se v obtížném terénu do lana nezamotali. Posléze, když už jsme na laně navázaní nebyli, jsme se slovně i fyzicky motivovali, když už jsme viděli, že někdo nemůže...“ (účastník č. 10)*

#### Hra Kafé Saroyan

*„Zpětně hodnotím, že nejpřínosnější pro mě byla kavárna Saroyan v uvědomění si vlastního postoje a mého vnitřního já.“ (účastník č. 6)*

#### Hra Setkání se svou tváří

*„Uvědomila jsem si některé věci, se kterými by bylo potřeba něco udělat.“ (účastník č. 9)*

#### Hra Slepé mapování

*„Asi hledání lžičky poslepu a to proto, že jsem si uvědomila, že zrak je pro mě nejdůležitějším smyslem.“ (účastník č.1)*

### 10. Která část programu nebo aktivita ti nevyhovovala a proč?

Podobně jako tomu bylo u otázky č. 9 i tady se účastníci rozcházejí v názorech, která část programu nebo aktivita jim nevyhovovala. Opět jako kódy jsou určeny názvy jednotlivých her: **Zemědělství, Café Saroyan, Mezinárodní den nohou.**

„Zemědělství. Aktivita byla fajn, ale nelíbil se mi ten konec. Chápu, že účelem bylo ukázat, že člověk má nějaká zaběhlá schémata řešení problémů a že nejdou vždy nejjednodušší cestou.“ (účastník č. 3)

„Moc mi nesešly večerní aktivity v kavárně Saroyan, hlavně ta se zavázanýma očima, nebylo mi to moc příjemné.“ (účastník č. 5)

„Nevyhovovala mi kresba nohama, protože jsem vysoce nadaný a vytížený sportovec a mé nohy jsou toho určitě obrazem. Proto mi bylo nepříjemné mytí si nohou navzájem, naštěstí Jolanka má ten samý problém, tak jsme to neudělali podle zadání.“ (účastník č. 7)

### 11. Které momenty na kurzu v tobě zanechaly největší dojem a proč?

Většina účastníků uvádí, že největší dojem v nich zanechala hra **Messnerovy vrcholy**, což potvrzuje i odpověď účastníka č. 6: „Dosažení vrcholu osmitisícovky společně s týmem, povídání s ostatními o jejich silných stránkách, hledání spřízněné osoby poslepu, recitování básně společně s rodinou a bučícím volem, vymyšlení příběhu ve večerních hodinách.“

Dále to byly **aktivity v kavárně Saroyan**, které byly překvapující a nečekané, ale příjemné.

„Hodně mě překvapila aktivita první večer v kavárně, kdy jsme podle rukou měli najít spřízněnou duši. Měla jsem z toho obavy, ale našla jsem ji a nakonec to bylo příjemné.“ (účastník č. 9)

A jako poslední se často objevovala aktivita „**Tajemství kávové lžičky**“, což bylo vyprávění příběhu, který vzešel od samotných účastníků kurzu.

„To se těžko říká, bylo tam spousta momentů, které ve mně zanechaly určitý dojem. Vyberu tedy moment, kdy jsme většina účastníků a část lektorů seděli ve společenské místnosti a společně jsme vymýšleli příběh na téma: „Tajemství kávové lžičky“, kdy jsme postupně každý říkali jednu větu a tím příběh vytvářeli. Byla jsem velmi překvapená, kam až se příběh dostal a jaké rozměry jsme mu dali. Výborná zábava, myslím, že jsme si to všichni moc užili.“ (účastník č. 10)

## 12. Jaký smysl mají podle tebe kurzy podobně zaměřené?

Každý účastník má na smysl kurzů jiný náhled, proto pro zajímavost některé z nich příkládám. Kódy: **rozvoj osobnosti, změny postojů, zážitky, zamyšlení, odpočinek.**

*„Kurzy aktivně pracující s prvky zážitkové pedagogiky pro mě mají hluboký smysl, ale je fakt, že k vytěžení tohoto smyslu, by měly být rozhodně delší. Víkendové setkání je pouze takový bonbónek, který se líbí nebo nelíbí. Není čas se pořádně otevřít.*

*Jinak kurzy dlouhé mají dle mého obrovskou sílu, která dokáže proniknout až ke změnám postojů lidí, k poznání vlastní síly a zodpovědnosti... Kéž by tohle dokázala škola...“* (účastník č. 2)

*„Dostat člověka jak fyzicky tak psychicky mimo běžnou denní rutinu. Nabídnout mu nevšední zážitky a zároveň možnost zastavit se a popřemýšlet o tom, kam v životě směřuje, zda je sám se sebou spokojený a pokud ne, tak co dělat jinak.“* (účastník č. 3)

*„Smysl těchto kurzů spočívá v tom, že náročnými výzvami motivují člověka k odvaze a tvořivosti, které jsou nezbytné pro nabývání zkušeností. Ať už je to zkušenost, která vede k pozitivní změně, nárůstu sebevědomí a odpovědnému přístupu k vlastnímu životu, druhým lidem a ke světu vůbec.“* (účastník č. 4)

*„Jsou o sebepoznávání, pokud někdo chce, myslím, že mu to může pomoci posunout se dál. Člověk zjistí, jak dokáže pracovat v kolektivu. Přínosná, i když mnohdy ne úplně příjemná, je zpětná vazba. Člověk se o sobě něco dozví z jiného úhlu pohledu i to může hodně pomoci.“* (účastník č. 9)

*„Mají VELKÝ smysl pro člověka, který chce něčeho dosáhnout, nebo něco změnit, ujasnit si. Ať sám v sobě, nebo ujasnit si třeba své chování, naučit se zvládat např. konfliktní situace apod. Jak jsem již psala, je dobré, že se člověk na tyto kurzy hlásí sám a dobrovolně s myšlenkou něco zlepšit, změnit a není donucen tohle podstoupit pod nátlakem. Pak by taková osoba mohla kurz jedině „poškodit“ a znepříjemnit ho ostatním účastníkům, kteří si ho chtějí opravdu užít.“* (účastník č. 10)

### 13. Vnímáš sám/a v sobě nějaký vnitřní posun po kurzu přesahující do dnešních dní?

Více jak polovina účastníků uvádí, že k **zásadnímu posunu** vlivem kurzu přesahujícímu do dnešních dní nedošlo. Ale částečně připouští, jisté **změny** ve svém chování vůči sobě samým nebo ostatním a jsou schopni si uvědomit některé z věcí, které dříve nevnímali.

*„Sám v sobě nevnímám žádný posun, ale určitě mám silné vnitřní uspokojení z toho, jak bravurně tým zvládl celou akci.“ (účastník č. 2)*

*„Nevím jestli pociťuji na sobě nějaký konkrétní posun, ale každopádně tyto kurzy na mě mají kladný vliv, který se snažím přenášet na své okolí.“ (účastník č. 4)*

*„Ano, vnímám, že jsem komunikativnější a už se tak moc nebojím zkusit přednést svůj vlastní názor, ať ho ostatní vezmou kladně či ne. Taky jsem se celkem naučila přijímat kritiku a zamyslet se nad ní, což mě v životě může posunout ještě mnohem dál, než jsem se momentálně posunula.“ (účastník č. 10)*

### 14. Změnil se pro tebe pohled na skupinovou práci? Zpozoroval/a si u sebe nějaké změny v oblasti skupinové spolupráce a komunikace?

Nadpoloviční většina účastníků napsala, že u sebe **nepocit'ují zásadní změny** v oblasti skupinové spolupráce a komunikace, ale někteří zároveň uvedli, že jim kurz dal **impulz** a možnost, jak ke skupinové spolupráci přistupovat lépe. Dále se někteří **ujistili**, že pro skupinovou práci je nezbytně nutná a velmi podstatná upřímná komunikace.

*„Jelikož jsem člověk komunikativní a myslím si, že s tím nemám problém, tak přistupuju ke spolupráci v týmu stále stejně. Skupinová spolupráce a komunikace je v týmu hodně důležitá a snažím se jí podporovat.“ (účastník č. 4)*

*„Nevím, jestli jsem změny pozorovala přímo na kurzu, ale zpětně se nad tím zamýšlím a snažím se uvědomit si, jakým způsobem by to šlo udělat líp.“ (účastník č. 6)*

*„Nezměnil se můj pohled a ani jsem nezpozorovala žádné změny týkající se skupinové spolupráce a komunikace.“ (účastník č. 11)*

*„Ano. Když pracuji ve škole s dětmi, musím (alespoň si to myslím) je k té práci hodně motivovat a kontrolovat. Jiné je to, když jsem v kolektivu dospělých. Zpočátku jsem měla také*



tendence jim říkat co, kdo, jak by mohl. Ale necítila jsem se pak dobře. Asi s tím budu mít problémy, protože když mi někdo zadá práci, snažím se ji udělat, jak nejlépe umím. Těžko nesu, když se ostatní nezapojí. Nevadí, že neudělají moc, každý má jiné možnosti, schopnosti, ale aspoň něco zvládne každý.“ (účastník č. 9)

### 15. Jakou barvu bys kurzu přiřadil/a? (výběr barvy zdůvodni)

S největší četností se objevovala **zelená**, následovala **modrá**, poté **žlutá**, **oranžová** a **červená**. K otázce přikládám odpovědi všech účastníků kurzu.

„Zelenou, takovou, jako je jarní travička – vyjadřuje pro mě vnitřní klid a vyrovnanost, ale zároveň to není žádná nudná a „neakční“ barva.“ (účastník č. 1)

„Modrou, protože to byl balzám, se žlutými výraznými prvky, což byli instruktoři, kteří tomu vévodili. Možná bych tam namixoval ještě trochu bílé, protože sníh mě fakt překvapil, ale asi bych to nerad komplikoval.“ (účastník č. 2)

„Modrá...bylo to fajn.“ (účastník č. 3)

„Zelená. Plná energie, očekávání, dobrodružství, takový druhý dech. Když už je člověk na dně, tak mu kurz takového typu určitě pomůže.“ (účastník č. 4)

„Zelenou nebo modrou – pohoda v příjemném prostředí.“ (účastník č. 5)

„Lehounce zelenou – byla jsem nemocná, což mi neumožnilo se zúčastnit večerní aktivity, proto ta světlá, ale zelená barva se mi líbí = kurz se mi líbil.“ (účastník č. 6)

„Tmavě oranžovou. Není to nejveselejší barva, protože už je trošku tmavá, ale stále je to oranžová. Důvody tmavosti jsou uvedeny výše a důvody oranžovosti jsou, že jsem byl v kruhu dobrých lidí, byla zábava, aktivity a hry až na výjimky mě bavily a příroda kolem byla moc hezká.“ (účastník č. 7)

„Žlutou.“ (účastník č. 8)

„Krásná jasná žloutkově žlutá. Jasná, protože se během kurzu nevyskytl žádný zádrhel. I ten můj kolaps při výstupu na Everest moji spoluhráči zvládli. Žlutá je má oblíbená barva, i když ji moc nenosím, protože mi nesluší. Mám ji ráda kolem sebe.“ (účastník č. 9)

„Červenou – protože červená pro mě znamená něco příjemného, radost, čehož jsem si na kurzu užila dostatek.“ (účastník č. 10)

„Zelená.“ (účastník č. 11)

### 16. Měl/a jsi na kurzu problém začlenit se do skupiny účastníků? (rozved’)

Problém se začleněním do skupiny většina účastníků neměla, protože jak již bylo výše uvedeno, **mezi sebou se znali**. Díky hrám a aktivitám došlo k hlubšímu poznání a taky k rychlému začlenění nováčků do kolektivu, čemuž napomohla i velmi **příjemná a přátelská atmosféra mezi všemi**.

„Většinu lidí jsem znala, více či méně, takže bez problému.“ (účastník č. 5)

„Ne, i přes počáteční šok, že jsem tam jediný, kdo se s ostatními nezná, jsem se už první večer cítil příjemně.“ (účastník č. 3)

„Myslím, že jsem neměla problém začlenit se do skupiny lidí. I kdyby mi někdo typově nesedl, pořád máme všichni něco společného, a to je, že chceme něco změnit, sami jsme se dobrovolně přihlásili na tenhle kurz, protože chceme něco zajímavého prožít a nového poznat. Proto myslím, že všichni byli naladěni na stejnou notu, což je dobře.“ (účastník č. 10)

### 17. Byla pro tebe práce ve skupině příjemná a motivující?

Kód u této otázky stejně tak jako odpovědi účastníků byly jednotné. Všichni se shodli na faktu, že pro ně byla **práce ve skupině velmi příjemná a motivující**. „Ano, ve skupině se většinou „odvážu“ a zvládám věci, které bych asi normálně nezvládl.“ (účastník č. 8)

### 18. Jak jsi vnímal/a sám/a sebe při práci ve skupině? (rozved’ co nejpodrobněji)

Z analýzy odpovědí účastníků vyplývá, že **sami sebe při práci ve skupině vnímali pozitivně** a byli schopni se přizpůsobit potřebám skupiny. Velkou roli ale hrálo složení skupiny, dominantnost jednotlivých členů a v neposlední řadě úkol, na kterém měli pracovat.

„Záleželo na skupině a na úkolu, který jsme měli splnit. Pokud byl ve skupině někdo dominantní (a nebyla jsem to já), byla jsem ráda, že můžu z této „role“ aspoň na chvíli vypadnout... A pokud šlo o nějaký úkol, jehož zadání jsem nepochopila (nebo jsem spíš neposlouchala), dělala jsem, co se mi řeklo.“ (účastník č. 1)

„Vnímám jsem se dobře. Vím, že jsem štika a snažil jsem se dávat prostor druhým. Plánovitě jsem se snažil víc naslouchat, což vím, že tam mám velké rezervy, ale vnímám to sám za sebe, že se mi to dařilo (víceméně).“ (účastník č. 2)

„Někdy jsem se pasivně vezl, jindy jsem se snažil vymýšlet řešení. Záleželo na skupině a na hře.“ (účastník č. 3)

### **19. Zastával/a jsi při skupinové práci opakovaně jednu roli, nebo se tvá pozice ve skupině pokaždé měnila? Čím to bylo ovlivněno?**

Jak jsem již zmínila v předchozí otázce, účastníci své role měnili s každou novou hrou nebo novým složením skupiny. Nikdo z účastníků nebyl natolik dominantní, aby při každé hře vedl celou skupinu. Kód: **změna**.

„Měnila se. Viz výše. Aby dostali prostor druhí a nebo jsem prostě nechtěl. Třeba při malování rozhodně nepotřebuju a netoužím být dominantní.“ (účastník č. 2)

### **20. Měl/a jsi problém komunikovat s lidmi na kurzu? (rozved’)**

Kódy: **ne, ano**

Vytvořením přátelského a otevřeného kolektivu většina účastníků neměla problém komunikovat s druhými.

„Ne. Většinou s komunikací problémy nemívám a ve skupině lidí, která mi vyhovuje, už vůbec ne.“ (účastník č. 1)

„Jelikož jsme si všichni tak nějak sedli, vždy jsme našli nějaké společné téma. Proto jsem neměla problém s nimi komunikovat. Což se ovšem nestává vždycky. Samozřejmě, že s někým si rozumím víc nebo míň, s někým mám více společného, tak se s ním bavím raději a o více věcech než s druhými, ale celkově můžu říct, že jsem neměla problém komunikačního rázu.“ (účastník č. 10)

Dva účastníci napsali, že problém s komunikací mají, ale oni sami to jako problém nevnímají. Např. účastnice č. 5 uvedla, že je spíše mlčenlivá.

**21. Bylo pro tebe obtížné sdělovat ostatním své pocity a osobní myšlenky? (rozved')**

Na základě uvedených odpovědí účastníků je zřejmé, že i přes jejich komunikativnost s ostatními mají ve většině případů **problém s vyjádřením svého pocitu** nebo osobní myšlenky. Pro příklad uvádím některé z jejich odpovědí:

*„Ano, ale to pro mě, bohužel, není novinka. Běžně je pro mě těžké někomu sdělovat své pocity.“* (účastník č. 1)

*„Ano. Neumím je vyjádřit slovně, aby měly hlavu a patu, často se do toho zamotám. Nakonec z toho vyjde i něco jiného.“* (účastník č. 9)

*„Spíše bylo obtížné moje myšlenky a pocity správně formulovat tak, aby jim ostatní porozuměli.“* (účastník č. 6)

*„I když s tím občas mám problém, na kurzu byla taková atmosféra, že mi to problém nedělalo, za což jsem ráda. Když se mi něco nelíbilo, věděla jsem, že to můžu říct bez ohledu na to, aniž by se někdo urazil, ale věděla jsem, že buď mou kritiku přijmou, nebo mi vysvětlí, proč to tak třeba udělali. A to samé i v opačném případě s pochvalami. Když vám člověk řekne, že máte dnes krásné náušnice, nebo že se mu velmi líbí něco, co jste udělali, a vy víte, že to myslí upřímně, jistě vás to potěší a navíc je tam příjemnější atmosféra.“* (účastník č. 10)

**22. Máš pocit, že u tebe nastaly změny v komunikačních dovednostech? (rozved')**

Zásadní změny v komunikační dovednostech u nikoho z účastníků nenastaly, ale polovina z nich uvádí, že více přemýšlí nad tím, co říkají, komu to říkají a hlavně jak to říkají.

Kódy pro tuto otázku: **za tak krátkou dobu to není možné, ne, ano.**

*„Nemyslím, že za tak krátkou dobu je to vůbec možné. Ne, myslím, že u mě nenastaly změny, ale rozhodně děkuji za prostor k „tréninku naslouchání.“ To mám v poslední době jako jednu ze svých zásadních komunikačních dovedností, ve které bych rád učinil změny...“* (účastník č. 2)

*„Jsem přesvědčen o tom, že za tak krátkou dobu toto nejspíš není vůbec možné.“* (účastník č. 7)

„Ne. Jsem dost komunikativní typ. Nemám problém se s někým dát do řeči. Samozřejmě, že někdy nastanou situace, kdy se mi povídat vůbec nechce, záleží na situaci.“ (účastník č. 4)

„Nějaké zásadní asi ne, ale víc přemýšlím nad tím, co, komu a jak řeknu.“ (účastník č. 9)

„Ano, jak již jsem v tomhle dotazníku psala, myslím, že mi to pomohlo v tom, abych se nebála ve skupině vyjádřit svůj názor, i kdyby měl být úplně zatracen. Většinou se ho někdo chytl a navázal na to s nějakou svou myšlenkou, což nám v konečné fázi dalo vynikající výsledek. Proto jsem se nebála svůj názor vyslovit.“ (účastník č. 10)

### **23. Prostor pro tebe, cokoli nám chceš sdělit či vzkázat**

V poslední otázce měli účastníci možnost instruktorům cokoli sdělit či vzkázat. Nejvíce se objevovala **slova díky za příjemně strávený víkend.**

„Děkuji za odvalu do toho jít, za preciznost, se kterou jste to zvládli a těším se až s vámi zase pojedou na kurz jako účastník...“ (účastník č. 2)

„Děkuji za příjemný víkend a spoustu pěkných chvil!“ (účastník č. 6)

„Byli jste, tedy jste super tým. Jsem moc ráda, že jsem s vámi mohla strávit díky vám krásný víkend.“ (účastník č. 9)

### Závěrečné zhodnocení kurzu

Účastník	Kurz celkově	Program	Ubytování	Strava	Účastníci	Lektoři
č. 1	1	2	3	1	1	1
č. 2	1	1	2	1	1	1
č. 3	1	2	1	1	1	1
č. 4	2	2	3	1	1	1
č. 5	1	1	1	1	1	1
č. 6	1	1	2	1	1	1
č. 7	2	2	4	1	2	2
č. 8	1	1	1	1	1	1
č. 9	1	1	2	1	1	1
č. 10	2	2	3	1	1	1
č. 11	1	1	2	1	1	1
<b>Průměr</b>	<b>1,27</b>	<b>1,45</b>	<b>2,18</b>	<b>1</b>	<b>1,09</b>	<b>1,09</b>

Tab. 22 Závěrečné zhodnocení kurzu

#### 6.1.3 Srovnání před kurzem a po kurzu

Při zhodnocení efektivity zážitkového kurzu jsem se rozhodla použít srovnání některých otázek, které mají společné znaky a objevily se jak v předkurzovním, tak i v pokurzovním dotazníku. Je zajímavé ukázat si, jak ke skupinové spolupráci a komunikačním dovednostem účastníci přistupovali ještě před kurzem a poté po kurzu.

Jako první srovnávám otázku z předkurzovního dotazníku: **Máš problém začlenit se do skupiny neznámých lidí?** S otázkou z pokurzovního dotazníku: **Měl/a jsi na kurzu problém začlenit se do skupiny účastníků?**

V předkurzovním dotazníku většina účastníků uváděla, že z velké části záleží na dané situaci, typu skupiny, na tom jaká je v ní atmosféra a zda mají se členy něco společného.

V pokurzovním dotazníku účastníci napsali, že neměli problém se začleněním do skupiny, protože jim kolektiv vyhovoval, byla v něm uvolněná atmosféra, členové se cítili příjemně,

po několika aktivitách se dokázali i otevřít a částečně si důvěřovat navzájem. Někteří, i přes počáteční nejistotu že nikoho neznají byli spokojeni, do skupiny velmi rychle zapadli a celý kurz si naplno užili. To potvrdilo výpovědi z předkurzovního dotazníku, že z velké části záleží na typu skupiny, do které se člověk dostane.

Asi je vhodné zmínit, že jsem si vědoma toho, že na ostatních kurzech skupinová dynamika nefunguje tak rychle, jako na naší „Kávové lžičce“, což bylo způsobeno tím, že se někteří účastníci již mezi sebou znali.

Dále srovnám otázku z předkurzovního dotazníku: **Jakou pozici ve skupině většinou zastáváš?** S otázkou z pokurzovního dotazníku: **Zastával/a jsi při skupinové práci opakovaně jednu roli, nebo se tvá pozice ve skupině pokaždé měnila?**

Před kurzem většina účastníků uvedla, že v takové situaci počkají, jak se situace vyvine a pak převzmu iniciativu. Což značí, že většina účastníků před kurzem měla spíše dominantnější sklony.

Po kurzu většina účastníků napsala, že se jejich pozice (role) ve skupině měnila a hlavním důvodem byl fakt, že velmi záleželo na seskupení členů pro danou hru.

Příklad: Pokud se ve skupině objevil někdo dominantnější, než je daný jedinec, tak se nechal vést a nečinilo mu to problém.

Tudíž shrnutím této otázky je, že vždy záleží na typu a složení členů ve skupině. I když si jedinec myslí, že je dominantní, může se stát, že v dané skupině bude jiný člen dominantnější. V tom případě záleží na „slabším“ jedinci, jak se zachová (např. může dále bojovat o vůdcovskou roli nebo se stane submisivní apod.)

Zajímavý výsledek může vzejít i z porovnání otázek: **Dokážeš se ve skupině zhostit úkolu, který bys běžně neudělal/a? Byla pro tebe práce ve skupině příjemná a motivující?**

Ano, většina účastníků by se ve skupině dokázala zhostit úkolu, který by běžně neudělala, ale pozor, ne za všech okolností. Účastníci se shodli na tom, že pokud skupina spolupracuje, daný účastník se v ní cítí dobře a ostatním důvěřuje, jsou v případě nutnosti ochotni překonat své hranice.

V pokurzovním dotazníku převážná většina účastníků uvedla, že pro ně byla práce ve skupině velmi příjemná a motivující, což vedlo k malým změnám v jejich přístupu k ostatním.

Příklad: jsou více otevřenější, uvědomili si a potlačili své tendence ostatním říkat, co mají dělat, opravovat je apod.

Srovnáním se potvrdilo, že podpora a motivace členů skupiny je pro plnění úkolů velmi podstatná a díky ní je člověk schopen zvládnout věci, které by za normálních okolností neudělal.

### **Máš problém komunikovat s druhými? X Měl/a jsi problém komunikovat s lidmi na kurzu?**

Necelá polovina účastníků v předkurzovním dotazníku uvedla, že mají problém v komunikaci s druhými.

Z odpovědi v pokurzovním dotazníku, zda měli problém komunikovat s lidmi na kurzu, vyplynulo, že spíše ne. Nelze tvrdit, že by vlivem kurzu došlo k tak radikální změně, ale je možné, že vytvořením přátelského a otevřeného kolektivu se většina účastníků po několika společných aktivitách dokázala zbavit svých zábran v komunikaci. Asi mnohdy není problém nekomunikativnost, ale najít si k člověku cestu a téma rozhovoru. Je zřejmé, že pokud mají účastníci kurzu společný zájem (hry, účast na kurzu) a sdílí např. společné ubytování, je komunikace snazší.

Pozn. Část účastníků uvedla, že větší problém, než s komunikací samotnou, jim činí formulace a slovní vyjádření obsahu, co chtějí říct.

#### **6.1.4 Dotazník pro členy instruktorského týmu**

Dalšími zkoumanými byli instruktoři občanského sdružení Skřítek. I zde jsem k analýze odpovědí využila metody kódování. Protože byli instruktoři čtyři, příkládám i jejich výroky v přesném znění.

##### **1. Už jsi někdy připravoval/a zážitkový kurz?**

Odpovědi instruktorů občanského sdružení Skřítek byly velmi podobné. Všichni se shodli na tom, že se již na přípravě a realizaci zážitkového kurzu někdy podíleli. Konkrétně se objevil kurz **Kouzelná země Skřítků**. Název tohoto kurzu je zároveň i kódem pro tuto otázku.



„Ano. Loni jsem připravovala autorský kurz *Iocari s Instruktory Brno*, dále jsem připravovala dva ročníky kurzu *Kouzelná země Skřítků pod Skřítek o.s.*, adaptační kurzy pod stejnou organizací. Jsem členem základního článku *Hnutí Brontosaurus Orchis Brno*, pod kterým jsem pořádala pár víkendovek. Letos připravuji dlouhý autorský kurz pod *Prázdninovou školou Lipnice*.“ (instruktor č. 1)

„Ano, jisté zkušenosti z připravování kurzů již mám. Jako příklad bych mohl uvést zimní kurz *Kouzelná země Skřítků*, který pořádá *Skřítek, o.s.* Byl jsem člen týmu, nikoliv jeho hlavním vedoucím.“ (instruktor č. 2)

„Jako člen týmu jsem se podílela na druhé *Kouzelné zemi skřítků*, jinak čistě zážitkový kurz asi ne. Každý rok jezdím na tábor a snažím se nějak přispět a tak.“ (instruktor č. 3)

„Ano.“ (instruktor č. 4)

## 2. Jaká byla tvá motivace stát se členem týmu realizujícího kurz?

Hlavní motivací, která instruktory hnala kupředu, byla **vlastní zkušenost z působení v novém týmu**. I když působí ve stejném sdružení, tak ve většině případů jsou řadovými členy jiných organizačních týmů sdružení, ve kterých nezastávají role vedoucích, tudíž „Kávová lžička“ pro některé z nich byla možností a výzvou, jak si samostatně připravit a zrealizovat celý kurz od začátku až do konce.

„Největší motivací pro mě bylo úspěšně navázat na herní víkend, který tomuto víkendovému kurzu předcházel. Zároveň jsem si chtěla vyzkoušet přebrat veškerou zodpovědnost zážitkové akce jako garant a šéf. Lákala mě společná práce se členy týmu ať už při přípravě nebo samotné realizaci.“ (instruktor č. 1)

„Hlavním motivem a rozhodujícím faktorem ucházet se o místo člena týmu pro mě byla nová zkušenost především s novým vedoucím týmu. Zajímalo mě, jak budou probíhat celé přípravy na kurz a také porovnání celého procesu vytváření kurzu s kurzem předešlým (tím, ve kterém jsem byl členem).“ (instruktor č. 2)

„Mám pocit, že to má smysl, tak nějak mě tahle činnost naplňuje a baví a utvrzuje v názoru, že je to to, co bych chtěla dělat i dál a nějak se v tom zlepšovat a objevovat nové věci. Samozřejmě silnou motivací byli lidi v týmu, kterým věřím, mám je moc ráda, těším se

*na ně a obdivuju je a vím, že se od nich můžu něco naučit. Taky si víc věřím.*“ (instruktor č. 3)

*„Chtěla jsem si vyzkoušet práci v novém týmu. Příprava zážitkových kurzů mě zajímá a baví. Chtěla jsem si vyzkoušet realizaci aktivit, které zaujaly mě samotnou.*“ (instruktor č. 4)

### 3. Jak hodnotíš práci týmu při přípravě kurzu?

Z analýzy odpovědí instruktorů vyplývá, že byli s prací před kurzem **velmi spokojeni**. Přípravu kurzu brali svědomitě, práce byla dobře rozdělená a efektivní, v celém týmu panovala **přátelská atmosféra** a všichni si přípravu užili.

*„Pracovalo se mi velmi příjemně. Členové týmu byli motivovaní a sledovali společný cíl. Přípravné týmovky jsem si moc užívala, vše běželo podle plánu, nevyskytl se žádný závažný problém.*“ (instruktor č. 1)

*„Práci bych hodnotil jako velmi efektivní, věcnou, přesně danou a jasnou, při které nechyběla přátelská atmosféra a dobrá nálada. Celkově jsem si právě proces vytváření celého kurzu asi nejvíc užil, více než kurz samotný.*“ (instruktor č. 2)

*„Bohužel zas na tolika přípravných schůzích jsem nebyla, protože jsem trčela v Praze. Byla jsem ale moc vděčná, že jsem se mohla aspoň minimálně zapojit a připomínkovat, že jsem byla v obraze díky tomu, že Šárka pečlivě porady zapisovala a rozesílala společně s hrami. Taky jsme se párkrát bavily i po skypu.*“ (instruktor č. 3)

*„Velmi kladně. Líbilo se mi rozdělení rolí a úkolů v týmu, pravidelnost týmových schůzek, zodpovědná příprava akce a především tvořivost a komunikace v týmu.*“ (instruktor č. 4)

### 4. Jak hodnotíš práci týmu při realizaci kurzu?

Podobně jako na předchozí otázku i zde se objevují kladné odpovědi instruktorů. Díky pozitivě přípravě před kurzem si každý člen týmu plnil své úkoly a zastával určitou roli. Výborně mezi členy fungovala komunikace a spolupráce, navzájem se doplňovali a podporovali. Kódy: **správný tým, spolupráce, rozdělení rolí**.

„Myslím, že jsme fungovali jako správný tým. Co bylo potřeba udělat, bylo uděláno. Pěkně jsme se doplňovali. Jelikož jsme měli jednotlivé programy rozdělené mezi sebou, každý si řídil svou část a instruoval zbytek týmu, když potřeboval s něčím pomoci.“ (instruktor č. 1)

„Podle mě byla realizace kurzu zvládnutá velmi dobře a to především proto, že členové týmu mají k sobě velmi blízko, navzájem se znají, dokáží se bez problému mezi sebou domluvit, rozdat si úkoly a bez komplikací spolu spolupracovat.“ (instruktor č. 2)

„Měla jsem pocit, že všechno bylo dostatečně připraveno, každý věděl, co má dělat, s komunikací taky žádný problém nebyl. Pokud nastal problém nebo překážka, prostě se společně vyřešil a pohoda. To, že jsme byli málo s účastníky, je pravda a škoda. Moc ale nevím, jak to řešit jinak.“ (instruktor č. 3)

„Výborně. Byla jsem spokojena hlavně se spoluprací a sladěností týmu a s tím, jak se jednotliví členové týmu přirozeně doplňovali a podporovali. Každý člen týmu měl své místo a prostor pro realizaci.“ (instruktor č. 4)

## 5. Co pro tebe bylo nejpřínosnější během práce v týmu?

Ani u otázky č. 5 tomu není jinak, i zde se projevuje to, že se jednotliví členové mezi sebou znají, což bylo vnímáno jako přínosné, protože se na sebe **dokáží spolehnout, mají k sobě důvěru** a vědí, že společnými silami dokáží hodně zvládnout.

„Nejpřínosnější pro mě bylo, že jsem se mohla stoprocentně spolehnout na ostatní členy týmu. Věděla jsem, že se vším, co jsme si domluvili, můžu počítat.“ (instruktor č. 1)

„Nejpřínosnější pro mě bylo asi zjištění, že se v týmu dá zvládnout i taková krizová situace, se kterou by sám člověk „nehnul“ (např. zamrzlý vodovodní odpad).“ (instruktor č. 2)

„Nejpřínosnější? Asi to, že jsem to snad nakonec zvládla i díky dost nečekaným a nepříznivým podmínkám. Problémy mají řešení.“ (instruktor č. 3)

„Naučit se nést zodpovědnost za své úkoly a zároveň důvěřovat ostatním členům týmu. Vyzkoušela jsem si všechny kroky při práci s aktivitou - příprava, motivace, vysvětlení pravidel, realizace aktivity i její zhodnocení.“ (instruktor č. 4)

## 6. K jakým změnám v oblasti organizačních schopností u tebe došlo při přípravě a realizaci kurzu?

Každý z instruktorů popisuje svou změnu v oblasti organizačních schopností jinak. U některých došlo k pozitivním změnám, u jiných spíše ke zlepšení, nabytí zkušeností, nových dovedností a získání jistoty. Z mého pohledu je i sebemenší posun kupředu pozitivní změna. Kód: **změna**.

*„Vyzkoušela jsem si odvést krátký zážitkový kurz, což rozhodně k pozitivním změnám mých schopností přispělo. Přípravy nespočívají pouze v přípravě programu, ale také zajištění zázemí, stravy, materiálu, dopravy a dalších nezbytných věcí, které je potřeba zařídit a zkoordinovat. Role šéfa by měla spočívat také v koordinaci a rozdělování jednotlivých úkolů a já jsem byla moc ráda, že jsem si mohla tuto roli vyzkoušet. I když jsem moc ráda, že to nebylo direktivně, protože to nebylo potřeba. Má osobní zkušenost je ta, že každá práce v týmu rozvíjí.“ (instruktor č. 1)*

*„Nevím, zda je u mě na místě hovořit o změnách, ale domnívám se, že jsem si po celou dobu kurzu „držel“ svou roli a plnil povinnosti, na kterých jsme byli společně s týmem domluveni. Uvádění a chystání aktivit mi nečinilo velký problém, v těchto situacích jde podle mě o celý tým, zda členové v něm cítí mezi sebou důvěru a každému jednotlivci bezmezně věří.“ (instruktor č. 2)*

*„Hm, to nevím. Jsem ráda, že jsem si vzala na starost účty a zkusila si to na takovéhle menší akci.“ (instruktor č. 3)*

*„Nejsem si jistá, že by u mě došlo k nějakým změnám, jedná se spíše o postupné zlepšování se a získávání jistoty.“ (instruktor č. 4)*

## 7. Jaký přínos pro tebe měla práce s metodami zážitkové pedagogiky (cílování, dramaturgie, zpětná vazba), naučil/a ses něco nového?

Největší přínos instruktoři vnímají v **nových poznacích z uvádění her a aktivit**, někteří z **odvedení zpětné vazby** a dále ujištění, že dramaturgie je jedna z nejdůležitějších metod zážitkové pedagogiky, která může rozhodnout o celé úspěšnosti kurzu. Opět se potvrdilo, že **osobní zkušenost** je k nezaplacení.

*„Získala jsem nové poznatky z uvádění některých her, vyzkoušeli jsme si nejrůznější způsoby motivace účastníků a velmi přínosné pro mě bylo odvedení zpětné vazby, kterou jsem si do té doby pořádně neodvedla.“ (instruktor č. 1)*

*„Samozřejmě, že jsem si odnesl spoustu nových poznatků a zkušeností. V tomto případě je nutno dodat, že kurz byl akcí prvotní a šlo především o vyzkoušení si nových aktivit a her, proto tyto nové poznatky jsou spíše konkrétního rázu, vztahují se k jednotlivým aktivitám. Dramaturgie kurzu byla dle mého názoru jasná a promyšlená, jednotlivé aktivity byly mezi sebou vzájemně provázané a tudíž celý kurz dával smysl a řád.“ (instruktor č. 2)*

*„Mám do toho velkou chuť. Poslední dobou si uvědomuju, že mi vyhovuje být řadový člen týmu a nemám nejmenší touhy být hlavní šéf nebo organizátor (nehledě na to, že na to zatím ani nemám a netroufám si). Zatím se mám moc co učit, ale to mě tak nějak naplňuje spokojeností. Podle mě má smysl zážitkovku dělat a je důležité dělat to dobře (nebo aspoň co nejlépe)...pokud už pro nikoho jiného, tak pro mě jo.“ (instruktor č. 3)*

*„Vyzkoušení nových metod, získání informací o vedení zpětné vazby, vyzkoušení mých možností, schopností a dovedností.“ (instruktor č. 4)*

## **6.2 Shrnutí výsledků**

Na základě analýzy odpovědí účastníků a lektorů zážitkového kurzu „Kávová lžička“ můžu vyvodit následující závěry, ze kterých lze vyvozovat osobnostní rozvoj či posun jednotlivých aktérů kurzu. Cíl i dílčí cíle výzkumu byly splněny.

### **Podařilo se prostřednictvím kurzu rozvinout skupinovou spolupráci účastníků kurzu?**

U této otázky nemůžeme hovořit o zásadní změně u účastníků v oblasti skupinové spolupráce. Na kurzu byly aktivity, které k rozvoji jistě přispívaly, nicméně vedly u některých účastníků pouze k zamyšlení a uvědomění si vlastních postojů v určitých situacích.

Možným kladem by mohlo být uvědomění si rolí, které účastníci ve skupině zastávali, ale také uvědomění si určitých skupinových mechanismů, které předtím nevnímali. Např. dominance a submisivita, důležitost naslouchání, doptávací otázky apod.

**Podářilo se prostřednictvím kurzu rozvinout komunikační dovednosti účastníků kurzu?**

Jak již bylo dvěma účastníky zmíněno, během třídenního kurzu není možné hovořit o zásadních změnách v komunikačních dovednostech, ale každá vlastní zkušenost je dobrá. Účastníci vypovídají o impulzech do dalších dnů a někteří z nich si uvědomují jisté nedostatky, na kterých by rádi pracovali, např. přijímání zpětné vazby, naslouchání druhým apod. Opět se potvrdilo, jak nesmírně důležitá a podstatná komunikace je, jak snadno může dojít k nedorozumění a jaké jsou praktické nástroje k tomu, aby se mu předcházelo.

**Naplnil kurz očekávání účastníků?**

Očekávání účastníků se naplnila, u některých až nad míru. Většina vypovídá, že si kurz užila podle svých představ. Z dotazníků je patrná spokojenost. Účastníci si užili jak prostor pro aktivní trávení svého času, tak prostor pro relaxaci, odpočínutí, sdílení zážitků ve skupině apod.

**Došlo k rozvoji organizačních schopností v instruktorském týmu?**

Každý z instruktorů již nějakou zkušenost s organizováním různých akcí podobného typu má. Ujistili se, že příprava a realizace zážitkového kurzu je nesmírně náročná. Hlavním předpokladem je důvěra mezi jednotlivými členy, která v tomto týmu panuje, což se v organizaci projevilo. Tým si jasně vymezil role a každý si zodpovědně odvedl svůj podíl práce na celém společném díle. To vidím jako největší posun v organizování celé akce.

Budu-li mluvit o konkrétních dovednostech, šlo především o propagaci celé akce, zajištění místa kurzu, stravy, přípravu herního materiálu apod.

**Došlo k rozvoji instruktorů v práci s metodou zážitkové pedagogiky?**

Instruktoři se díky kurzu obohatili o nové poznatky, především pro uvádění her, pro motivační působení, pro vedení konkrétních programů a vůbec pro stavbu dramaturgie zážitkového kurzu.

Někteří měli vůbec poprvé na starost vedení celého programu, vedení zpětné vazby k němu s rozbořením konkrétních cílů aktivity apod. Úkolu se zhostili velmi dobře, což vede k posílení instruktorské role a k velmi důležitému sebevědomí.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá metodou zážitkové pedagogiky, která je velmi perspektivním oborem a klade si za cíl všestranný a harmonický rozvoj člověka. V jednotlivých kapitolách popisují a seznamují s tím, co je zážitková pedagogika, čím se zabývá, jaké jsou její cíle, ale hlavně rozebírám její specifické metody, se kterými pracuje, např. dramaturgii, motivaci, zpětnou vazbu apod.

Hlavním cílem práce bylo připravit a zrealizovat zážitkový kurz, na němž je možno aplikovat metody zážitkové pedagogiky v praxi a zmapovat jejich efektivitu. Tento cíl se mi podařilo naplnit.

Za pomoci instruktorů občanského sdružení Skřítek jsme připravili a zrealizovali plnohodnotný zážitkový kurz s názvem „Kávová lžička“, na kterém byly právě metody zážitkové pedagogiky aplikovány. Z analýzy odpovědí účastníků vyplývá, že pro ně byl kurz přínosný. Většina byla velmi spokojena a doporučila by kurz svým přátelům a známým. I když se vlivem kurzu nedá hovořit o radikálních změnách v postoji účastníků ke skupinové spolupráci nebo komunikaci, určitý impulz a nový vhled si z něj do všedních dnů odnáší.

Na kurzu samozřejmě nebyli jen účastníci, ale také instruktoři, kteří se vlivem kurzu obohatili o nové poznatky v práci s metodami zážitkové pedagogiky, což bezpochyby vedlo k rozvoji jejich organizačních schopností. Nabyli nové poznatky pro pořádání podobných akcí, z vlastní zkušenosti se příště vyvarují některých chyb a nedostatků a v neposlední řadě posílili své zdravé sebevědomí.

Aplikované metody zážitkové pedagogiky jsou opravdu efektivní a potvrdilo se, že jsou výborným nástrojem rozvíjejícím tělo i ducha nejen účastníků kurzu.

Myslím si, že z poznatků mé práce by mohli dále čerpat instruktoři nejen občanského sdružení Skřítek při přípravách podobných kurzů. Dá se říct, že práce je stručným popisem metod zážitkové pedagogiky, ale zároveň malým návodem, jak s nimi zacházet a připravit krátký zážitkový kurz.

Zážitková pedagogika funguje jako možný „lék“ na negativní vlivy kolem nás. Prostřednictvím kurzů, jejichž čas je naplněn hrou, pohybem v přírodě, tvořivými aktivitami a podobně, je možné usilovat o všestranný rozvoj osobnosti člověka.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BELZ, H. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- [2] EVANGELU, J., FRIDRICH, O. *111 her pro motivaci a rozvoj týmů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2826-1.
- [3] GLEGG, B. *Teamwork, 70 her a cvičení*. ISBN 80-7226-670-5.
- [4] HANUŠ, R., HRKAL, J. *Zlatý fond her II*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-660-8.
- [5] HANUŠ, R., CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2816-2.
- [6] HERMOCHOVÁ, S. *Teambuilding*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1155-9.
- [7] Instruktoři Brno. *Fond her: 52 nejlepších her z akcí a kurzů*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1675-3.
- [8] JIRÁSEK, I. *Zlatý fond her I*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.
- [9] MILLER, B. *Teambuilding: 50 krátkých aktivit*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1618-0.
- [10] MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- [11] NOVOTNÁ, E. *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2957-2.
- [12] ONDRUŠEK, D., LABÁTH, V. *Tréning?Tréning: učenie zážitkom*. Bratislava: PDCS, 2007. ISBN 978-80-969431-4-2.
- [13] PÁVKOVÁ, J. *Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařizování volného času*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-711-6.



- [14] PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-73767-353-6.
- [15] PELÁNEK, R. *Zážitkové výukové programy*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-656-8.
- [16] REITMAYEROVÁ, E., BROUMOVÁ, E. *Cílená zpětná vazba*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8.
- [17] VECHETA, V. *Indoor aktivity: 50 her a aktivit pro trénink, školení i zábavu*. Brno: Computer Press, 2009a. ISBN 978-80-251-2561-8.
- [18] VECHETA, V. *Outdoor aktivity: 50 aktivit pro trénink, školení i zábavu*. Brno: Computer Press, 2009b. ISBN 978-80-251-2650-9.
- [19] ZOUNKOVÁ, D. *Zlatý fond her III*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-198-3.
- [20] *Skřítek, o.s.* [online]. 2010 [cit. 2011-04-23]. Kdo jsme. Dostupné z WWW: <<http://www.skritek.org/kdo-jsme>>.
- [21] Stanovy občanského sdružení Skřítek, o.s., 2008.

### Periodika

*Gymnasion*. Praha: Prázdninová škola Lipnice, 2004. ISSN 1214 603X.

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Model zóny komfortu.....	26
Obrázek 2: Rozšiřování osobní komfortní zóny.....	27

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Rozdělení skupin.....	28
Tabulka 2: Jaké aktivity upřednostňuješ.....	42
Tabulka 3: Máš problém začlenit se do skupiny neznámých lidí.....	42
Tabulka 4: Jakou pozici ve skupině většinou zastáváš.....	43
Tabulka 5: Dokážeš se ve skupině zhostit úkolu, který bys věžně neudělal.....	43
Tabulka 6: Pro skupinovou spolupráci preferuješ skupinu.....	44
Tabulka 7: Dokážeš se spolehnout na ostatní členy skupiny.....	44
Tabulka 8: Při plnění skupinového úkolu upřednostňuješ.....	45
Tabulka 9: Zadaný úkol plníš.....	45
Tabulka 10: Dokážeš se kvůli skupině překonat nebo obětovat.....	46
Tabulka 11: Snažíš se členy skupiny poznat i mimo programové aktivity.....	46
Tabulka 12: Máš problém komunikovat s druhými.....	47
Tabulka 13: Cítíš se být spíše.....	48
Tabulka 14: Máš trému, když mluvíš před větší skupinou lidí.....	48
Tabulka 15: Kterou formu komunikace upřednostňuješ.....	49
Tabulka 16: Umíš naslouchat druhým lidem.....	49
Tabulka 17: Jakým způsobem tě ovlivňuje neverbální komunikace druhého.....	50
Tabulka 18: Oční kontakt při rozhovoru.....	50
Tabulka 19: Při diskusi jsi spíše.....	51
Tabulka 20: Jak se zachováš v konfliktní situaci.....	51
Tabulka 21: Jak reaguješ na kritiku.....	52
Tabulka 22: Závěrečné zhodnocení kurzu.....	66

**SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha P I	Propagační leták kurzu
Příloha P II	Scénář kurzu
Příloha P III	Fotografie z kurzu
Příloha P IV	Předkurzovní dotazník pro účastníky
Příloha P V	Pokurzovní dotazník pro účastníky
Příloha P VI	Dotazník pro instruktory



Chcete prožít nevšední  
víkend plný zážitků  
a her?

# ZÁŽITKOVÝ KURZ KÁVOVÁ LŽIČKA

25. - 27. 2. 2011



## POLÉVKOVÁ LŽÍCE

někdy též jen "lžíce"  
obsah 15 - 17 mililitrů (podle velikosti)  
je větší, slouží ke konzumaci polévek  
a kašovitě stravy



## KÁVOVÁ LŽIČKA

někdy též jen "lžička"  
obsah 5 - 7 mililitrů (podle velikosti)  
je menší, používá se na míchání  
a ochutnávání čaje, kávy nebo jiných  
horkých nápojů, eventuelně i ke konzumaci  
dezertů



## MOCCA LŽIČKA

drobná lžička  
o obsahu cca 3 mililitrů  
používaná při podávání  
mocca kávy v malých šálcích

VÍCE INFORMACÍ  
NALEZNETE NA WEBU

[www.skritek.org](http://www.skritek.org)

TĚŠÍME SE NA VÁS  
TÝM M+T+Š+J+T



## PŘÍLOHA P III: FOTOGRAFIE Z KURZU















## PŘÍLOHA P IV: PŘEDKURZOVNÍ DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY

Dobrý den, jmenuji se Martina Javoříková a studuji obor Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Tento dotazník bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci, která je zaměřena na osobnostní rozvoj účastníků v oblasti skupinové spolupráce a komunikace na zážitkovém kurzu, realizovaném pod záštitou občanského sdružení **Skřítek, o.s.** Holešov.

### Část A

1. Pohlaví - .....

2. Věk - .....

3. Zaměstnání/studium (blíže specifikuj)

.....

4. Jaké máš zájmy a koníčky?

.....

.....

5. Jaké jsou tvé kladné vlastnosti?

.....

.....

6. Jaké jsou tvé záporné vlastnosti?

.....

.....

7. Co je tvým životním snem?

.....

.....

8. Co od kurzu očekáváš?

.....

.....

.....

9. Máš z kurzu nějaké obavy?

.....

.....

.....

10. Co je pro tebe největší adrenalin?

.....  
.....

### **Část B**

**11. Jaké aktivity upřednostňuješ?**

- a) Individuální
- b) Párové
- c) Skupinové

**12. Máš problém začlenit se do skupiny neznámých lidí?**

- a) Ano, mám
- b) Ne, nemám
- c) Někdy

*Svou odpověď zakroužkuj a blíže specifikuj*

.....  
.....  
.....

**13. Jakou pozici ve skupině většinou zastáváš?**

- a) Vůdce, tahoun
- b) Raději se nechávám vést
- c) Počkám, jak se situace vyvine a pak převezmu iniciativu
- d) Jiné (doplň).....

**14. Dokážeš se ve skupině zhostit úkolu, který bys běžně neudělal/a?**

- a) Ano, účast ve skupině mě vždy motivuje
- b) Ano, ale ne za všech okolností
- c) Ne, jsou věci, které neudělám za žádnou cenu
- d) Jiné (doplň).....

**15. Pro skupinovou spolupráci preferuješ skupinu?**

- a) Stejného pohlaví
- b) Opačného pohlaví
- c) Smíšenou
- d) Nezáleží na tom

**16. Dokážeš se spolehnout na ostatní členy skupiny?**

- a) Ano, vždy
- b) Ano, pokud se ve skupině cítím dobře
- c) Ne, spoléhám jen sám/a na sebe
- d) Jiné (doplň).....

**17. Při plnění skupinového úkolu upřednostňuješ?**

- a) Dosažení cíle za každou cenu
- b) Spolupráci všech členů
- c) Zviditelnění se
- d) Zábavu
- e) Jiné (doplň).....

**18. Zadaný úkol plníš?**

- a) Vždy po dohodě celého týmu
- b) Snažím se prosadit svou taktiku
- c) Podřídím se názoru druhých
- d) Přizpůsobím se většině
- e) Jiné (doplň).....

**19. Dokážeš se kvůli skupině překonat nebo obětovat?**

- a) Ano, vždy
- b) Ne, nikdy
- c) Záleží na situaci

*Svou odpověď zakroužkuj a blíže specifikuj*

.....

.....

.....

**20. Snažíš se členy skupiny poznat i mimo programové aktivity?**

- a) Ano, aktivně je vyhledávám
- b) Ano, ale čekám, až mě někdo osloví
- c) Jsem pozorovatel/ka a rozhoduji se později
- d) Ne, rád/a jsem o samotě
- e) Jiné (doplň).....

**Část C**

**11. Máš problém komunikovat s druhými?**

- a) Ano
- b) Ne

*Svou odpověď zakroužkuj a blíže specifikuj*

.....

.....

.....

**12. Cítíš se být spíše?**

- a) Introvert
- b) Extrovert

**13. Máš trému, když mluvíš před větší skupinou lidí?**

- a) Ano, mám trému, pokud nejsem předem dostatečně připraven/a
- b) Ano, mám vždy trému
- c) Ne, nemám nikdy trému
- d) Jiné (doplň).....

**14. Kterou formu komunikace upřednostňuješ?**

- a) Osobní setkání
- b) Mobilní telefon
- c) Sociální sítě a elektronická pošta
- d) Dopisy

**15. Umíš naslouchat druhým lidem?**

- a) Ano
- b) Vždy se o to snažím
- c) Ne, ale chtěl/a bych to umět
- d) Ne, nezajímá mě to

*Svou odpověď zakroužkuj a blíže specifikuj*

.....

.....

.....

**16. Jakým způsobem tě ovlivňuje neverbální komunikace druhého během rozhovoru?**

- a) Vůbec na ni neberu ohled
- b) Je pro mě rozhodující
- c) Je pro mě podstatná
- d) Neuvědomuji si ji
- e) Jiné (doplň).....

**17. Oční kontakt při rozhovoru:**

- a) Vyžaduji
- b) Preferuji
- c) Vždy uhýbám
- d) Jiné (doplň).....

**18. Při diskusi jsi spíše:**

- a) Dominantní
- b) Občas se zapojím
- c) Raději jen poslouchám
- d) Jiné (doplň).....

**19. Jak se zachováš v konfliktní situaci?**

- a) Vždy si prosadím svou
- b) Jsem schopný/á kompromisu
- c) Raději ustoupím
- d) Jiné (doplň).....

**20. Jak reaguješ na kritiku?**

- a) Obhajuji se
- b) Urazím se
- c) Snažím se nad ní zamyslet
- d) Nevnímám ji
- e) Jiné (doplň).....

Děkuji za spolupráci při vyplnění dotazníku

Martina Javoříková



## **PŘÍLOHA P V: POKURZOVNÍ DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY**

Milí účastníci,

dostává se Vám do rukou pokurzovní dotazník, který je velmi důležitý pro další rozvoj občanského sdružení Skřítek, o.s. a mou bakalářskou práci. Prosím, věnujte mu čas, upřímnost a otevřenost.

Děkuji, Martina Javoříková

- 1. Co jsi od kurzu očekával/a?**
- 2. Naplnila se tvá očekávání?**
- 3. Co ti na kurzu chybělo nebo přebývalo?**
- 4. Co se ti na kurzu nelíbilo?**
- 5. Čím byl pro tebe kurz přínosný?**
- 6. Jel/a bys znovu na kurz občanského sdružení Skřítek, o.s.?**
- 7. Doporučil/a bys kurz svým přátelům a známým?**

- 8. Byl/a jsi spokojen/a s prací lektorů? Doporučil/a bys lektorskému týmu nějaké změny?**
- 9. Která část programu nebo aktivita na kurzu pro tebe byla nejpřínosnější a proč?**
- 10. Která část programu nebo aktivita ti nevyhovovala a proč?**
- 11. Které momenty na kurzu v tobě zanechaly největší dojem a proč?**
- 12. Jaký smysl mají podle tebe kurzy podobně zaměřené?**
- 13. Vnímáš sám/a v sobě nějaký vnitřní posun po kurzu přesahující do dnešních dní?**

**14. Změnil se pro tebe pohled na skupinovou práci? Zpozoroval/a si u sebe nějaké změny v oblasti skupinové spolupráce a komunikace?**

**15. Jakou barvu bys kurzu přiřadil/a? (výběr barvy zdůvodni)**

**16. Měl/a jsi na kurzu problém začlenit se do skupiny účastníků? (rozved')**

**17. Byla pro tebe práce ve skupině příjemná a motivující?**

**18. Jak jsi vnímal/a sám/a sebe při práci ve skupině? (rozved' co nejpodrobněji)**

**19. Zastával/a jsi při skupinové práci opakovaně jednu roli, nebo se tvá pozice ve skupině pokaždé měnila? Čím to bylo ovlivněno?**

**20. Měl/a jsi problém komunikovat s lidmi na kurzu? (rozved')**

**21. Bylo pro tebe obtížné sdělovat ostatním své pocity a osobní myšlenky? (rozved')**

**22. Máš pocit, že u tebe nastaly změny v komunikačních dovednostech? (rozved')**

**23. Prostor pro tebe, cokoli nám chceš sdělit či vzkázat**

**Závěrečné zhodnocení kurzu** (vyjádři známkou jako ve škole)

<b>Kurz celkově</b>	1	2	3	4	5
<b>Program</b>	1	2	3	4	5
<b>Ubytování</b>	1	2	3	4	5
<b>Strava</b>	1	2	3	4	5
<b>Účastníci</b>	1	2	3	4	5
<b>Lektoři</b>	1	2	3	4	5

## **PŘÍLOHA P VI: DOTAZNÍK PRO INSTRUKTORY**

Milí „týmáci“,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro mou bakalářskou práci, zaměřenou na aplikaci metod zážitkové pedagogiky do praxe.

Děkuji za otevřenost a spolupráci

1. Už jsi někdy připravoval/a zážitkový kurz?
2. Jaká byla Tvá motivace stát se členem týmu realizujícího kurz?
3. Jak hodnotíš práci týmu při přípravě kurzu?
4. Jak hodnotíš práci týmu při realizaci kurzu?
5. Co pro Tebe bylo nejpřínosnější během práce v týmu?
6. K jakým změnám v oblasti organizačních schopností u Tebe došlo při přípravě a realizaci kurzu?
7. Jaký přínos pro Tebe měla práce s metodami zážitkové pedagogiky (cílování, dramaturgie, zpětná vazba), naučil/a ses něco nového?