

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra pedagogiky a psychologie

Studijní program: B7505 Vychovatelství

Studijní obor: Pedagogika volného času

**PŘÍPRAVA TEAMBUILDINGOVÉHO
PROGRAMU S PRVKY ENVIRONMENTÁLNÍ
VÝCHOVY**

**PREPARATION OF TEAMBUILDING
PROGRAM WITH ELEMENTS OF THE
ENVIRONMENTAL EDUCATION**

Bakalářská práce: 12-FP-KPP-73

Autor:

Lucie SVOBODOVÁ

Podpis:

Vedoucí práce: PhDr. Milan Hrdina

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
106	6	11	17	20	9

V Liberci dne: 28.06.2013

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lucie Svobodová
Osobní číslo: P09000637
Studijní program: B7505 Vychovatelství
Studijní obor: Pedagogika volného času
Název tématu: Příprava teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy
Zadávající katedra: Katedra pedagogiky a psychologie

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl:

1. Navrhnout, realizovat a vyhodnotit teambuildingový program s prvky environmentální výchovy pro Domov Maxov.

Požadavky:

1. Provést analýzu potřeb u cílové skupiny.
2. Navrhnout program.
3. Realizovat program.
4. Vyhodnotit účinnost programu pomocí evaluačních metod.

Metody:

Dotazníky, rozhovory, pozorování.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

ČINČERA, J. Práce s hrou. Pro profesionály. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1974-0.

ČINČERA, J. Environmentální výchova: od cílů k prostředkům. Brno: PAIDO, 2007. ISBN 978-80-7315-147-8.

HERMOCHOVÁ, S. Teambuilding. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1155-9.

NEUMAN, J. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-218-1.

PAYNE, V. Teambuilding workshop: trénink týmových dovedností. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1588-6.

PELÁNEK, R. Příručka instruktora zážitkových akcí. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-353-6.

SVATOŠ, V., LEBEDA, P. Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0318-1.

ZAHRÁDKOVÁ, E. Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Milan Hrdina

Katedra pedagogiky a psychologie

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2012**

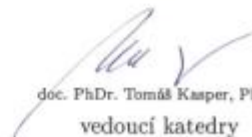
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PhDr. Tomáš Kasper, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 30. dubna 2012

Čestné prohlášení

Název práce: Příprava teambuildingového programu s prvky
environmentální výchovy
Jméno a příjmení autora: Lucie Svobodová
Osobní číslo: P09000637

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

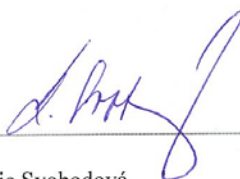
Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 28. 06. 2013



Lucie Svobodová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala manželovi a našim dvěma dcerám, neboť mě po celou dobu studia trpělivě podporovali a přijali ho jako jedno velké rodinné dobrodružství.

Dále bych chtěla poděkovat Jirkovi a Markétě, členům realizačního týmu, jejichž nasazení a optimismus mi pomáhali v kritických fázích realizace programu, který je předmětem této bakalářské práce.

Speciální poděkování patří také mému vedoucímu bakalářské práce, PhDr. Milanovi Hrdinovi, bez jehož postřehů, odborných rad a cenných připomínek bych se při psaní neobešla.

Děkuji rovněž PhDr. Janovi Činčerovi, Ph.D., nadšenému průvodci studiem oboru Pedagogika volného času, jehož zápal pro věc a upřímné okouzlení přírodním světem mě velmi inspirovalo a dodávalo mi odvahu pouštět se v průběhu studia do vlastních projektů.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá přípravou, realizací a vyhodnocením teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy. Práce je členěna na dvě části, teoretická východiska a praktickou část.

Teoretická část je zaměřena na vysvětlení a objasnění základních pojmů, důležitých principů, postupů a metod prožitkové pedagogiky, se kterými operuje praktická část.

Praktická část podrobně popisuje přípravu programu (specifické podmínky a metodiku), realizaci programu a způsob vyhodnocování jeho efektivity.

Klíčová slova: sociální skupina, skupinová dynamika, zážitek, prožitková pedagogika, dobrodružná výchova, environmentální výchova, dramaturgie, Kolbův cyklus učení prožitkem, komfortní zóny, teambuilding.

ANNOTATION

The bachelor thesis deals with the preparation, implementation and evaluation of a teambuilding program with elements of a environmental education. The thesis is divided into two parts, the theoretical background and a practical part.

The theoretical part is aimed at the explanation and clarification of basic concepts, important principles, procedures and methodology of experiential education, which the practical part uses.

The practical part describes in detail the preparation of the program (the specific conditions and methodology), program implementation and evaluation methodology and its effectiveness.

Keywords: social group, stages of group development, experience, experiential education, adventure education, environmental education, dramaturgy, Kolb's learning cycle, comfort zone, teambuilding.

Obsah

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, ILUSTRACÍ	11
1. ÚVOD	12
A. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	14
2. SOCIÁLNÍ SKUPINA	14
2.1. Tým	15
2.2. Struktura skupiny	16
2.3. Skupinová dynamika	17
2.4. Komunikace	18
2.4.1. Komunikace v týmu	19
3. ZÁŽITEK – VÝCHODISKO PROŽITKOVÉ PEDAGOGIKY	20
3.1. Kořeny výchovy prožitkem	22
3.2. Prožitkový program – jak připravit dobrodružství	23
3.2.1. Prázdninová škola Lipnice	24
3.2.2. Project Adventure	25
3.2.3. Vybrané metodiky pro vytváření prožitkových programů – shrnutí	26
3.3. Hra v programu	27
3.3.1. Motivace ke hře	27
3.3.2. Vysvětlení pravidel	28
3.3.3. Dělení do skupin	28
3.3.4. Cílená zpětná vazba	29
4. ENVIRONMENTÁLNÍ VÝCHOVA	31
4.1. Vybrané typy programů environmentální výchovy	31
4.1.1. Ochránářský model	32
4.1.2. Prožitkový model	32
4.1.3. Výchova o Zemi	32
5. TEAMBUILDING	33
6. SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	33
B. PRAKTICKÁ ČÁST	34
7. NÁVRH TEAMBUILDINGOVÉHO PROGRAMU S PRVKY ENVIRONMENTÁLNÍ VÝCHOVY	34
7.1. Analýza potřeb	34
7.1.1. Rozhovor	34

7.1.2. Dotazník	35
7.2. Cíle a očekávané výstupy programu	35
7.2.1. Metodika vyhodnocování	38
7.3. Metodika sestavování programu	39
7.4. Specifické podmínky programu	41
7.4.1. Popis prostředí.....	41
7.4.2. Termín	41
7.4.3. Cílová skupina.....	42
7.4.4. Realizační tým.....	42
7.4.5. Legenda, příběh programu	43
7.4.6. Skladba programu	43
8. HODNOCENÍ PROGRAMOVÝCH BLOKŮ.....	45
8.1. První blok teambuildingového programu	45
8.1.1. Měřitelný cíl	45
8.1.2. Vyhodnocení	45
8.1.3. Návrh změn	45
8.2. Druhý blok teambuildingového programu.....	46
8.2.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku	46
8.2.2. Měřitelný cíl	51
8.2.3. Vyhodnocení	51
8.2.4. Návrh změn	51
8.3. Třetí blok teambuildingového programu	52
8.3.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku	52
8.3.2. Měřitelný cíl	56
8.3.3. Vyhodnocení	56
8.3.4. Návrh změn	56
8.4. Čtvrtý blok teambuildingového programu.....	56
8.4.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku	56
8.4.2. Měřitelný cíl	58
8.4.3. Vyhodnocení	58
8.5. Vyhodnocení měřitelných cílů programových bloků – shrnutí.....	59
8.5.1. Interpretace výsledků – shrnutí	59
9. SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ CÍLŮ PROGRAMU.....	61
9.1. Spokojenost účastníků	61
9.1.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace.....	61

9.2. Zadání organizace.....	63
9.2.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace.....	63
9.3. Učení.....	66
9.3.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace.....	66
9.4. Transfer	69
9.4.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace.....	70
10. NAPLNĚNÍ CÍLŮ PRÁCE	72
11. DISKUSE.....	74
12. ZÁVĚR	78
13. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	
14. SEZNAM PŘÍLOH	
15. PŘÍLOHY	

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, ILUSTRACÍ

Tabulky		
Tabulka 1	Porovnání metodik tvorby prožitkových programů	26
Tabulka 2	Očekávané výstupy programu – spokojenost účastníků	36
Tabulka 3	Očekávané výstupy programu – zadání organizace	36
Tabulka 4	Očekávané výstupy programu – učení	37
Tabulka 5	Očekávané výstupy programu – transfer	37
Tabulka 6	Metodika vyhodnocování programu	38
Tabulka 7	Hodnocení jednotlivých programových blok – 10/04/2012	45
Tabulka 8	Hodnocení jednotlivých programových bloků – 11/04/2012	46
Tabulka 9	Hodnocení jednotlivých programových bloků – 12/04/2012	52
Tabulka 10	Hodnocení jednotlivých programových bloků – 13/04/2012	56
Tabulka 11	Souhrnné vyhodnocení měřitelných cílů programových bloků	59
Tabulka 12	Souhrnné vyhodnocení cílů programu – spokojenost účastníků	61
Tabulka 13	Souhrnné vyhodnocení cílů programu – zadání organizace	63
Tabulka 14	Souhrnné vyhodnocení cílů programu – učení	66
Tabulka 15	15: Souhrnné vyhodnocení cílů programu – transfer	69
Tabulka 16	Scénář programu	91
Tabulka 17	Změny programu	103
Grafy		
Graf 1	Hodnocení programu účastníky	62
Graf 2	Naplnění očekávání účastníků	62
Graf 3	Vývoj vztahů ve skupině	62
Graf 4	Téma ekologie – před programem	69
Graf 5	Zájem o stav Jizerských hor – před programem	69
Graf 6	Chování v rámci CHKO – po programu	69
Ilustrace		
Ilustrace 1	Vývojové fáze skupiny	17
Ilustrace 2	Kolbův cyklus učení prožitkem	21
Ilustrace 3	Dobrodružná vlna	25
Ilustrace 4	Chata Hubertka	41
Ilustrace 5	Grafická podoba programu	44
Ilustrace 6	Moment, kdy je účastnice pomalu brzděna až na zem	47
Ilustrace 7	Slepý čtverec	48
Ilustrace 8	Paprsek – meditace u stromu	54
Ilustrace 9	Vernisáž – portréty	58
Ilustrace 10	Vernisáž – jeden z exponátů	58
Ilustrace 11	Pozvánka	85

1. ÚVOD

V rámci studia pedagogiky volného času jsem byla systematicky seznamována se základní terminologií prožitkové pedagogiky a dobrodružné výchovy, kterou jsem se snažila v průběhu let osvojit a v rámci povinné studijní praxe jsem se pokoušela o její aplikaci.

Jsem zaměstnancem Domova pro osoby s mentálním handicapem. Mým úkolem je doprovázet jedince s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními onemocněními a těžkým problémovým chováním každodenním životem. Zařízení sociální péče nabízí široké spektrum poskytovaných služeb, přičemž je akcentována tendence naplňovat maximálním způsobem zejména základní potřeby¹ klientů. Naplňování vyšších potřeb (sociálních a potřeb seberealizace) není podle mého názoru dosud věnována náležitá pozornost. Domnívám se, že aktivní trávení volného času je klíčem k tomu, aby mohli i lidé se specifickými projevy chování prožít kvalitní život. Tato domněnka motivovala mé rozhodnutí studovat obor Pedagogika volného času. Doufala jsem, že mi studium pomůže najít způsob, jak efektivně vyplnit volný čas osob, které doprovázím.

Doprovázení osob s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními onemocněními a těžkým problémovým chováním klade extrémní nároky na psychickou i fyzickou zdatnost a odbornou způsobilost (v oblasti terapie problémového chování a alternativní komunikace) doprovázejícího týmu asistentů. Jakkoliv je závazným ideálem akceptovat jako klienta kohokoliv, je zároveň zcela nepochybné, že je to požadavek neuskutečnitelný. Ten, kdo by jej dokázal třeba i s malými výjimkami realizovat, by musel být mimořádná osobnost, světec. Světců je nekonečně málo v porovnání s množstvím lidí potřebných v pomáhajících profesích (Kopřiva 1999, s. 28).

Základním předpokladem účinné práce s uvedenou cílovou skupinou je stabilní a jednotný tým (výrazná fluktuace asistentů a nejednotnost v přístupu ke klientům patří mezi významné spouštěče agresivních projevů chování). Asistenti by měli být schopni efektivní spolupráce a komunikace, rozhodování a řešení problémů za ztížených podmínek, vše v atmosféře vzájemné důvěry a porozumění. Nezbytnou podmínkou fungování týmu je připravenost tvořivě přijímat každodenní změny.

¹ Americký psycholog Abraham Harold Maslow definoval v roce 1943 hierarchii lidských potřeb (Maslowova pyramida). Podle této teorie má člověk pět základních potřeb (fyzilogické potřeby, potřeba bezpečí a jistoty, potřeba lásky, přijetí a sounáležitosti, potřeba uznání a úcty, potřeba seberealizace), které Maslow seřadil od nejnižších po nejvyšší do pomyslné pyramidy (Maslowova pyramida 2013).

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila přípravu teambuildingového programu pro tým asistentů doprovázejících osoby s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními onemocněními a těžkým problémovým chováním. Vycházela jsem při tom z logiky, že pokud chcete získat pro zážitkovou metodu a s ní související způsob trávení volného času skupinu asistentů, musí se nejprve její členové sami stát účastníky prožitkového programu a teprve na základě vlastní zkušenosti vyhodnotit použitelnost této metody při práci s lidmi se specifickými projevy chování, které každodenně doprovází životem.

Cílem bakalářské práce je navrhnout a realizovat teambuildingový program s prvky environmentální výchovy a následně vyhodnotit jeho efektivitu pomocí evaluačních metod. Navržený program je experimentem, který syntetizuje prvky několika rozšířených metodických systémů, jejichž popisem se podrobněji zabývám v teoretické části práce. Program byl sestaven s ohledem na rozvoj výše uvedených základních kompetencí týmu prostřednictvím reálných i simulovaných situací, s využitím metod a prostředků prožitkové pedagogiky a dobrodružné výchovy.

Rozhodnutí propojit teambuildingový program s prvky environmentální výchovy pramení z přesvědčení, že není možné navržený prožitkový program oddělit od přírodního prostředí, ve kterém se odehrával. Dějištěm programu se stala Chráněná krajinná oblast Jizerské hory, což samo o sobě představuje určitý závazek spojený s ochranou přírody a respektem k pravidlům chování v chráněných oblastech. Přírodní prostředí je navíc velmi inspirativní. Jsme v něm vystaveni přírodním vlivům – slunci, větru, dešti. Představuje reálné nebezpečí a přirozené výzvy. Příroda zosobňuje svět, zpravidla dost vzdálený pracovní i rodinné realitě, v němž jsme daleko zranitelnější, ale zároveň i otevřenější novým zkušenostem a poznáním. Pohybujeme se zde mimo hranice své komfortní zóny a objevujeme pro nás dosud utajený potenciál (Svatoš, Lebeda 2005, s. 40).

A. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Teoretická část bakalářské práce představuje základní pojmy, důležité principy, postupy a metody prožitkové pedagogiky, jejichž znalost je nezbytná pro přípravu, realizaci a vyhodnocení teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy.

2. SOCIÁLNÍ SKUPINA

Sociální skupina² je jeden ze základních pojmů sociologie a sociální psychologie, používaný i v pedagogice (Průcha, Walterová, Mareš 1998, s. 223). O sociální skupině hovoříme tehdy, když se jedná o dva a více osob, jejichž vztahy mohou být volné a náhodné nebo těsné a kooperativní. Wiedenová (2002, s. 33) dokonce vymezuje podmínky, které musí být splněny, má-li být společenství lidí nazýváno sociální skupinou:

- vztahy mezi členy jsou navzájem závislé a chování každého člena ovlivňuje chování všech ostatních,
- členové mají společný soubor názorů, hodnot a norem, podle nichž se chovají.

Sociální skupiny lze rozlišovat dle nejrůznějších hledisek. Nejčastěji se v literatuře objevují pojmy „malá“ a „velká“ sociální skupina. K velkým skupinám patří zejména společenské třídy a vrstvy, profesionální skupiny a celé národy, demografické skupiny (například mládež nebo důchodci). Malou sociální skupinou je rodina³, skupina dětí, školní třída, sportovní oddíl, pracovní skupina, parta lidí, kteří společně chodí na zábavy a výlety (Hrdina 2012, s. 7). Důležitým rozlišujícím kritériem definovaných druhů skupin je vedle počtu členů hlavně skutečnost, že ve „velké“ skupině nemohou být všichni členové v přímém styku a komunikovat spolu tak jako v „malé“ skupině (Hrdina 2012, s. 7).

² Sociální skupina je množství jedinců od dvou až k velkým celkům, přičemž vztahy mezi jedinci jsou pravidelné a trvalejšího rázu. Tím se sociální skupina liší od nahodilého shromáždění. Míra integrace může být ovšem různá (Jandourek 2001, s. 217).

³ Helus (2010, s. 21) uvádí, že sociální skupina je něco víc než pouhý počet lidí, kteří do skupiny patří – např. rodina není jenom máma, táta, sourozenec a já. Jsme to my všichni dohromady tak, jak patříme k sobě navzájem, se všemi radostmi i problémy, které to přináší.

2.1. Tým

Každý z nás je členem nějaké skupiny⁴, členství v týmu⁵ je součástí života většiny lidí na naší planetě. Hermochová (2006, s. 25) uvádí, že účast v týmu je pro nás mimořádně závažnou součástí života – může se stát zdrojem energie, ale také prostorem, který nás vyčerpává a narušuje naše duševní zdraví.

Podle mého názoru bychom měli být na spolupráci v týmu připravováni od nejútlejšího dětství, protože dobře fungující tým je klíčem k úspěchu v mnoha oblastech lidského života. Odborníci hovoří o nutnosti vytvořit „nového ducha“, „nové organizace“, kde jednotlivec může přispívat jen tehdy, když jeho úsilí je integrováno s prací druhých, když jeho vidění je v souladu s tím, jak úkol vidí ostatní (Hermochová 2006, s. 26).

Tým je neformální skupina lidí o dvou a více členech s jasně definovaným společným cílem. Ve většině výzkumů, zaměřených na analýzu týmové spolupráce se ukazuje, že základní podmínkou spokojenosti a úspěchu je, aby skupina měla jasný, hodnotný a důležitý cíl (Hermochová 2006, s. 26).

Mohauptová (2009, s. 19) tým vymezuje jako jasně definovaný celek spolupracujících lidí s časově omezeným cílem, limitovanou velikostí, jasnými pravidly a rolmi a charakteristickým procesem práce. Každý úspěšný tým by měl mít přesnou strukturu. Role jednotlivých členů týmu by měly být jasně definované a v týmu by měly existovat efektivní komunikační a hodnotící mechanismy. Někteří autoři navíc uvádí i další charakteristiky, které přispívají k tomu, aby byly týmy úspěšné: ...členové připravení k úkolu, klima podporující spolupráci, podpora a uznání „zvenčí“, kompetentní vedení... (Hermochová 2006, s. 26).

Skutečnost, že víme, jaké podmínky by měl splňovat dobře fungující tým ještě neznamená, že je snadné takový ideální tým vytvořit a udržet. Fungování skupiny na úrovni týmu není stav, ale spíše meta, ke které se můžeme přibližovat (Mohauptová 2009, s. 19). Payne (2007, s. 3) poukazuje na fakt, že možnosti týmu jsou neomezené. Jednou z účinných strategií, které pomáhají týmům dosáhnout svého maxima, je i teambuilding.

⁴ V odborné literatuře se pojmy sociální skupina a tým často vzájemně překrývají nebo se vyskytují jako synonyma, je proto obtížné je od sebe oddělit.

⁵ Tým je neformální skupina spojená úsilím dosáhnout stanoveného cíle; např. sportovní družstvo (Hartl, Hartlová 2000, s. 631).

2.2. Struktura skupiny

Wiedenová (2002, s. 33) uvádí, že každý člověk zastává ve skupině, do níž patří, určitou pozici. Systém pozic vnáší do interakce skupiny určitý pořádek a pravidelnost. S každou pozicí je spojena určitá role⁶. Role⁷ je označení pro soubor způsobů chování ve specificky vymezené sociální pozici (Fontana 2010, s. 295). Vymezení skupinových rolí je jedním z klíčových předpokladů pro úspěšné fungování skupiny.

Pozice členů skupiny je dána i jejich ochotou chovat se konformně. Dle tohoto kritéria můžeme členy skupiny rozdělit na:

- 1) jedince konformní, kteří vždy podléhají tlaku skupiny, snadno se přizpůsobují a nevstupují do konfliktů,
- 2) jedince nekonformní, kteří do konfliktů vstupují velice snadno, neboť je jejich chování většinou v přímém rozporu se skupinou,
- 3) jedince nezávislé, kteří zůstávají u svého názoru navzdory nátlaku skupiny (Wiedenová 2002, s. 33).

Rozdělení rolí⁸ ve skupině je významným signalizačním prvkem pro jakoukoli pedagogickou práci se skupinou, proto se v průběhu zážitkových programů objevuje na straně realizačního týmu výrazná tendence mapovat strukturu skupiny. Pelánek (2008, s. 33) doporučuje usuzovat na skupinovou strukturu pozorováním komunikace (Kdo s kým se baví?, Kdo si vybral koho do týmu?) a sledováním průběhu skupinového rozhodování a řešení konfliktů. Vazby a neformální vztahy ve skupině je možné zjistit použitím sociometrické⁹ techniky a její výsledky zachytit v sociogramu¹⁰. Takové šetření odhalí pozice členů ve skupině, s výsledky je však vždy nutné zacházet citlivě (Wiedenová 2002, s. 34).

⁶ Role je termín označující chování, které je pro jedince v určitém postavení vhodné a žádoucí. Člověk zastává tolik rolí, ke kolika sociálním skupinám náleží (Hartl, Hartlová 2000, s. 512, 513).

⁷ Vágnerová (2001, s. 195) uvádí, že každá role je výsledkem interakce mezi jedincem a skupinou, jejíž je součástí. Role, které člověk v různých sociálních skupinách získá, formují jeho osobnost. Typické rysy osobnosti jedince se projeví ve specifickém zvládnutí různých sociálních rolí.

⁸ Největší studii o týmových rolích provedl Meredith Belbin, který na základě experimentálního zkoumání skupin zjistil určité typy chování a rozdělil je do následujících rolí: inovátor, vyhledávač zdrojů, koordinátor, usměrňovač, vyhodnocovač, týmový pracovník, realizátor, kompletovač a specialista (Mohauptová 2009, s. 124). Meredith Belbin (* 1926) je britský výzkumník a teoretik managementu, nejlépe známý pro jeho práci o manažerských týmech. Je hostujícím profesorem a čestným členem Henley Management College ve Velké Británii (Meredith Belbin 2013).

⁹ Sociometrie je označení metody měření a prezentace sociálních vztahů ve skupině. Při tzv. sociometrickém testu jsou příslušníci skupiny dotazováni, které členy skupiny mají nejraději a které nemají vůbec rádi. Odpovědi jsou označeny jako pozitivní nebo negativní volby. Cílem testu je měření rozdílů a konfliktů mezi oficiální strukturou skupiny a strukturou vyjádřenou těmi volbami, které učinili členové skupiny (Jandourek 2001, s. 231–233).

¹⁰ Sociogram je metoda zjišťování vztahů ve skupině (Činčera 2007a, s. 102).

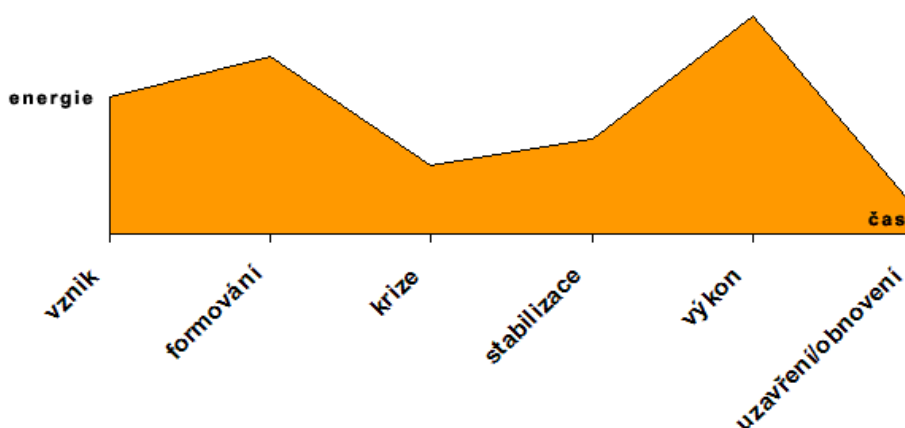
2.3. Skupinová dynamika

Skupinová dynamika¹¹ je termín používající se pro označení hybných sil ovlivňujících rysy skupinového chování (Hartl, Hartlová 2000, s. 126). Jedná se o vývojové fáze skupiny. Mohauptová (2009, s. 51) skupinovou dynamiku charakterizuje jako reakci lidí na vývoj vztahů ve skupině, kdy má každá fáze vývoje skupiny specifika, jejichž znalost umožní pochopit potřeby týmu i jednotlivců v daném období. V každé fázi znamená zdravý vývoj něco jiného. Bez dobře zvládnuté dynamiky nelze dosáhnout synergie týmu.

V průběhu společného projektu prochází skupina určitými vývojovými fázemi, pro které je charakteristická různá míra pohody i schopnosti skupiny pracovat jako celek (Činčera 2007a, s. 31). Jedna z nejznámějších klasifikací vývojových fází skupiny, Tuckmanova¹² klasifikace, rozlišuje čtyři fáze:

1. formování,
2. bouření,
3. normování,
4. transformování.

Původní variantu modelu, která obsahovala čtyři stadia, doplnil Tuckman s M. A. Jensen o páté stádium – ukončení činnosti. Dnes bývá ještě doplňováno jako samostatné stadium samotný vznik (ustanovení) skupiny (Fáze vývoje skupiny 2013).



Ilustrace 1: Vývojové fáze skupiny (Mohauptová 2009, s. 52)

¹¹ Skupinová dynamika je označení pro psychologické síly a procesy působící v rámci malé skupiny, které určují sociologické rysy skupiny jako celku a ovlivňují chování jednotlivých členů skupiny (Průcha, et al. 1998, s. 224).

¹² Podle Bruce Tuckmana musí projít každá skupina (pracovní tým, kolektiv) konkrétními fázemi vývoje, během nichž se skupina vyvíjí a není možné bez nich pracovat efektivně. Nehledě na délku trvání, která bývá různá, je podle Tuckmana pořadí jednotlivých fází neměnné. Nutnou podmínkou pro postup do vyššího stadia je absolvování stadia předchozího. Výjimečně může vývoj sklouznout "zpět", avšak opět výhradně v uvedeném pořadí (Fáze vývoje skupiny 2013).

Mezi jednotlivými fázemi vývoje skupiny neexistují ostré přechody a rovněž rychlost, jakou skupina jednotlivými fázemi prochází, je značně proměnlivá v závislosti na složení týmu, zkušenostech členů v týmové spolupráci, motivaci a mnoha dalších faktorech.

Prožitkový program představuje ideální prostředí pro vývoj týmu. Znalost skupinové dynamiky pomáhá celý program cíleně konstruovat tak, aby se skupina posouvala z jedné fáze vývoje do druhé. Znalost fází využijeme i při dramaturgii, pomůže nám totiž rozhodnout se, kdy které hry zařadit (Pelánek 2008, s. 34). Porozumění skupinové dynamice umožňuje i pochopit, jak účastníci akci prožívají v jejích jednotlivých fázích. Můžeme tak získat představu o pravděpodobné „emoční křivce“ vyjadřující spokojenost účastníků na akci. Z té pak můžeme vyjít při stanovení základní programové linie kurzu (Činčera 2007a, s. 33, 34).

2.4. Komunikace

V psychologii je termín komunikace¹³ definován jako přenos myšlenek, emocí, postojů a jednání od jedné osoby k druhé (Hartl, Hartlová 2000, s. 265). Komunikace je často přirovnávána k výměně dat mezi vysílačem a příjemcem, kdy data představují výpovědi o objektivní realitě, které jsou předávány a začleňovány do poznání jedince (Činčera 2007a, s. 11). Oproti tomu teorie komunikace vycházející z fenomenologické filosofie popírají možnost objektivního poznání reality. V tomto pojetí má proces přenosu dat formu dialogu. Jedná se o proces, ve kterém neexistují jednoznačné, neměnné odpovědi.

Komunikaci rozdělujeme:

1. podle prostředku komunikace;
 - verbální (slovo i písmo),
 - neverbální (mimika, haptika),
 - vizuální (médiu – tiskoviny, internet),
 - gestikulace.
2. Podle charakteristiky;
 - intrapersonální (vnitřní komunikace),
 - interpersonální (vzájemná komunikace),
 - skupinová (interpersonální komunikace v sociální skupině),
 - masová – televize, rozhlas (Komunikace 2012).

¹³ Z pedagogického hlediska je důležitá sociální komunikace. Sociální komunikace vytváří základní souvislosti mezi hlavními stránkami sociálního styku lidí: mezi činnostmi, interakcí a společenskými vztahy (Průcha, et. al. 1998, s.111, 112).

2.4.1. Komunikace v týmu

Pokud se chceme zabývat fungováním týmů, není možné vynechat téma sociální komunikace¹⁴. Při spolupráci ve skupině totiž sehrává klíčovou roli. Komunikace je kontakt mezi dvěma a více konkrétními lidmi a nelze je z toho vynechat (Mohauptová 2009, s. 43).

V týmu může docházet ke špatnému pochopení a následné interpretaci informací. Změnit obecně komunikaci je velice obtížné, protože u každého člověka nám vyhovuje něco jiného. Jednodušší je zjistit, co by se mělo změnit ve vztahu s konkrétními lidmi (Mohauptová 2009, s. 44). Existuje celá řada způsobů příjmu informací, komunikačních stylů, každý z nás preferuje něco jiného. Je užitečné se vědomě soustředit na potřebu komunikovat s každým člověkem jinak (Pelánek 2008, s. 28). Jedna z nejznámějších typologií je rozšířená typologie C. G. Junga¹⁵ MBTI¹⁶, která kombinuje čtyři charakteristiky:

- přístup k okolnímu světu: extrovert x introvert,
- příjem informací: smyslový x intuitivní,
- zpracování informací: myšlení x cítění,
- rozhodování se: vnímající x usuzující.

Komunikace ve skupině se proměňuje v návaznosti na její vývoj. Ve fázi formování dochází mezi členy týmu k vzájemné výměně názorů, vyjasňování způsobu práce na zadaném úkolu, hledání vůdce. Komunikace v této fázi nemusí být efektivní, což bývá podmíněno rezervami v komunikačních schopnostech a způsobu vedení skupiny. Bouření je typické snahou členů týmu upřesnit postupy a strategie řešení úkolu, což bývá nezdárka doprovázeno konflikty. Ve fázi normování dochází k identifikaci členů týmu se skupinou, objevuje se soudržnost a vzájemná podpora. Vznikají normy a pravidla pro dosažení společných cílů. V poslední fázi vývoje se již skupina zaměřuje na cíl, kterého chce dosáhnout. Členové společně hledají nejvhodnější postupy řešení zadaného úkolu. Skupina je již jasně strukturovaná, funkce a role jsou rozděleny.

¹⁴ Hrdina (2012, s. 12) uvádí, že o sociální komunikaci hovoříme v případě, že jde o komunikaci mezi lidmi.

¹⁵ Jung, Carl Gustav (1875 – 1961), švýcarský psychiatr, zakladatel analytické psychologie; typologie osobnosti, introverze – extroverze; kolektivní nevědomí, archetypy, asociální experiment (Hartl, Hartlová 2000, s. 740). Jungova typologie je založena na bipolární škále extraverze–introverze (Hartl, Hartlová 2000, s. 634).

¹⁶ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) je osobnostní test navržený pro identifikaci osobnosti. Katharine Cook Briggs a její dcera Isabel Briggs Myers vytvořily test během 2. světové války a jeho kritéria vyplývají z teorie Carla Junga v jeho práci Psychologické typy. Test je často používán v oblastech pedagogiky, při osobních pohovorech a výběru zaměstnanců, v manželských poradnách a pro osobní vývoj (Myers-Briggs Type Indicator 2013).

3. ZÁŽITEK – VÝCHODISKO PROŽITKOVÉ PEDAGOGIKY

Zážitek¹⁷ je termín označující každý duševní jev, který jedinec prožívá. Hromadí se celý život a skládá jedinečné duševní bohatství každého člověka (Hartl, Hartlová 2000, s. 701).

Výchova¹⁸ má být mnohostranným procesem, avšak mnohdy zjišťujeme, že ve výchovném procesu chybí aktivita i zaujetí. Chybí ono potřebné bloudění a objevování (Neuman 2011, s. 26). Základem prožitkové pedagogiky je aktivita sama, aktivní trávení volného času¹⁹.

Už jen samotné aktivní trávení volného času funguje jako prevence patologických jevů (vandalismus, kriminalita) a pro některé cílové skupiny je jako jediný cíl plně dostačující (Pelánek 2008, s. 11). Čím více vlastní energie musí jedinec v rámci aktivity vynaložit, tím je výsledný zážitek silnější. Dobrodružná výchova využívá spontánního učení, kdy je jedinec motivován k učení samotnou aktivitou a zároveň umožňuje integraci dosavadních zkušeností a poznatků, tedy komplexní přístup k učení.

Samotný zážitek však nestačí k tomu, aby se člověk něco naučil. K učení dochází až po zážitku, v reflektivní fázi, kdy probíhá řízené zkoumání a zpracování zkušeností, které zážitek vyvolal. Základním východiskem prožitkové pedagogiky²⁰ se stala teorie, podle které se lidé nejlépe učí z vlastních zkušeností, pokud ty nejsou destruktivního charakteru a je jim zpětně porozuměno (Činčera 2007a, s. 16). David Kolb²¹ na základě této teorie navrhl schéma učení, tzv. Kolbův cyklus²² (viz obr. 1). Kolbův cyklus²³ ukazuje, že k učení dochází na základě konkrétní zkušenosti, zážitku a jeho zpětného pozorování, zobecnění a následného aktivního použití. K prakticky využitelné zkušenosti tady docházíme až po racionálním zpracování a zobecnění zážitku. Podle výzkumů Davida

¹⁷ O pedagogickém významu prožitku se vedou stále diskuse. Není úplná shoda, v jaké míře působí ve výchovné práci. Tušíme jeho důležitost, ale neumíme najít přesné vysvětlení (Neuman 2011, s. 24).

¹⁸ V pedagogickém slovníku je pojem *výchova* definován jako proces záměrného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jejím vývoji. Zatímco pojem *výchova prožitkem* je označení pro programy zaměřené na rozvoj sebepojetí, sociálních vztahů a vztahů k životnímu prostředí (Průcha, et al. 1998, s. 286, 287–288).

¹⁹ Volný čas je možno chápat jako opak nutné práce a povinností, dobu, kdy si své činnosti můžeme svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uspokojení a uvolnění (Pávková, et al. 1999, s. 15).

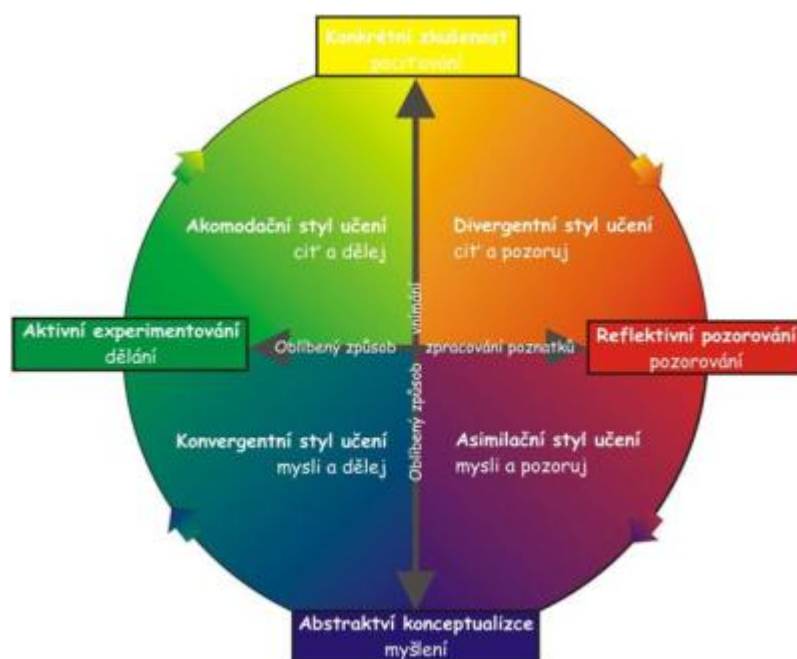
²⁰ Pelánek (2008, s. 21) rovněž uvádí, že je zážitková pedagogika postavena na dvou základních principech: učení se prostřednictvím zážitku a rozšiřování komfortní zóny pomocí dobrodružství.

²¹ David A. Kolb (nar. 1939) je americký vzdělávací teoretik, jehož zájmy a publikace se zaměřují na zkušenostní učení (David A. Kolb 2013).

²² Mohauptová (2009, s. 137) vnímá Kolbův cyklus jako dobrou inspiraci, jak pracovat se zážitkem. Nicméně poukazuje na úskalí spočívající v tom, že člověk běžně nepoužívá situace k učení a není ani zvyklý je zobecňovat k poučení pro příště. Účastníci prožitkového programu si podle jejího názoru nejprve musí zvyknout na nový způsob analýzy a rozboru, aby z něj mohli těžit do budoucna.

²³ Cyklus učení prožitkem je teorie, podle které se člověk učí prostřednictvím reflektované zkušenosti. Skládá se ze čtyř fází: zkušenost – reflexe – zobecnění – transfer, po kterém může navázat nová zkušenost (Činčera 2007a, s. 99).

Kolba plných 80% našeho poznání pramení z vlastních zážitků, které si následným racionálním zpracováním přetavíme do podoby obecného poznatku, jímž se nadále řídíme (Svatoš, Lebeda 2005, s. 17).



Ilustrace 2: Kolbův cyklus učení prožitkem – <http://www.alpinautic.cz/zazitkove-vzdelavani.php>

Aby mohl cyklus fungovat, musí být splněny tři základní podmínky²⁴:

- 1) zaujetí pro hru,
- 2) volba adekvátní výzvy²⁵,
- 3) princip dobrovolnosti²⁶.

Poznatky vyvozené ze zážitků jsme schopni udržet v paměti po dlouhou dobu a zároveň jsou snadno vybavitelné. Výzkum, organizovaný IBM a UK Post, totiž potvrdil, že si po třech měsících vybavíme až šestkrát více toho, co jsme zažili, než informací, které jsme jen slyšeli (Svatoš, Lebeda 2005, s. 17).

²⁴ Činčera (2007a, s.15) uvádí čtyři základní principy prožitkové pedagogiky: cyklus učení prožitkem (Kolbův cyklus), flow (zaujetí pro hru), komfortní zóny (volba adekvátních výzev) a princip dobrovolnosti.

²⁵ Pro vyjádření individuálních rozdílů při přijímání výzev se v prožitkové pedagogice pracuje s teorií komfortních zón, podle které má každý člověk svou komfortní zónu, obsahující činnosti neznámající stres. Po ní následuje zóna učení, do které patří činnosti, které pro účastníka prožitkového programu představují zvládnutelnou výzvu (Činčera 2007a, s. 19).

²⁶ Činčera (2007a, s. 102) vysvětluje princip dobrovolnosti jako princip prožitkové pedagogiky, podle kterého učitel předkládá před studenty výzvy, ale nenutí je k jejich akceptování; vždy je respektována svobodná vůle se aktivně neúčastnit.

Pelánek (2008, s. 21) upozorňuje na to, že prostřednictvím zážitku nemůžeme zpracovávat všechna témata. Prožitkové aktivity postihují především oblast sociálního učení²⁷, měkkých schopností a životních postojů. Jsou tedy vhodným nástrojem, pokud potřebujeme demonstrovat nějaký sociální jev, plánujeme urychlit nějaký sociální proces, chceme vyvolat diskusi nebo motivovat ke změně chování a postojů. Výchova²⁸ pomocí dobrodružných her a činností je zacílena na rozvíjení znalostí o sobě, o druhých lidech ve skupině i na poznání přírody a světa kolem nás (Neuman 2011, s. 27).

3.1. Kořeny výchovy prožitkem

Za zakladatele výchovy prožitkem je považován německý, později anglický pedagog a politik Kurt Hahn²⁹, který navrhoval nápravu negativních jevů moderní civilizace prostřednictvím „prožitkové terapie“³⁰, programů zahrnujících tělesná cvičení a trénink využívající nejrůznějších her a cvičení v přírodě (Pávková, et al. 1999, s. 81). Kurt Hahn se zasloužil o rozvoj dobrodružné výchovy ve všech vyspělých zemích světa. Založil a pomáhal založit četné školy a vzdělávací instituce po celém světě a byl u zrodu světoznámého hnutí Outward Bound³¹ (Neuman 2011, s. 24).

Činčera (2007a, s. 14) uvádí, že Outward Bound začal organizovat kurzy, na kterých byli dospělí a mládež konfrontováni s výzvami výchovy v přírodě (lanovými překážkami, sjížděním divokých řek, výpravami divočinou). Prožitková pedagogika tehdy čerpala z prací amerických psychologů Kurta Lewina³² (1819–1947) a Carla Rogerse³³ (1902–1987), zabývajících se významem skupiny na osobnostní rozvoj a učení jednotlivců, které se počátkem 70. let staly teoretickým impulzem ke vzniku organizace Project Adventure.

²⁷ Sociologický slovník (2001, s. 265) vymezuje sociální učení jako učení napodobováním příslušníků vlastního druhu.

²⁸ Výchovné postupy založené na prožitku, zkušenosti, představují široký proud nových nebo znovuobjevených metod výchovy ve volném čase, který zpětně významně ovlivňuje celou pedagogiku (Pávková, et al. 1999, s. 80).

²⁹ Kurt Hahn (5. června 1886, Berlín – 14. prosince 1974, Salem) byl německý učitel, spoluzakladatel organizace Outward Bound (Kurt Hahn 2013).

³⁰ Prožitkové terapie zahrnovala čtyři činnosti: tělesná cvičení a sportovní trénink, služba bližnímu, která se vyjadřovala např. prací v záchranných službách, projekt spojený s tvůrčí prací a expedice zaměřená na samostatné dosažení vytyčených cílů. Později bylo zahrnuto i tzv. sólo, osamělý delší pobyt v přírodě zacílený na osobní zamyšlení, prožívání a hodnocení (Neuman 2011, s.24–25).

³¹ Za 2. světové války Kurt Hahn ve Velké Británii založil organizaci Outward Bound, původně pro výcvik britských námořníků, ze které se později stala jedna z nejvýznamnějších mezinárodních organizací rozvíjející principy prožitkové pedagogiky (Činčera 2007, s. 14).

³² Kurt Zadek Lewin byl americký psycholog německého původu. Je považován za průkopníka, někdy i zakladatele sociální psychologie. Jako jeden z prvních se zabýval studiem skupinové dynamiky (Kurt Lewin 2013).

³³ Carl Ransom Rogers byl americký psycholog a psychoterapeut, profesor na univerzitách v Ohio, Chicagu a Wisconsinu. Spolu s Abrahamem Maslowem patřil mezi nejvýznamnější představitele humanistické psychologie (Carl Rogers 2013).

3.2. Prožitkový program – jak připravit dobrodružství

Každý, kdo připravoval program, a je jedno, zda pro mládež či dospělé, zná ty neklidné chvíle při jeho koncipování. Hledáme originální náplň, zvažujeme osvědčené činnosti a nahlížíme do nejrůznějších publikací s nadějí, že zde najdeme nové náměty i vyzkoušené postupy (Neuman 2011, s. 13). V literatuře je možné najít stovky nejrůznějších her a volnočasových aktivit, není proto vůbec žádný problém prožitkový program naplnit. Pokud ovšem chceme vytvořit program, který bude pro účastníky zajímavý a přínosný, nemůžeme se spokojit s nahodilým výběrem (Pelánek 2008, s. 63).

Základem úspěšné akce je příprava³⁴ (Mohauptová 2009, s. 157). Na samém začátku musíme mít především jasno, čeho chceme programem dosáhnout, jaký má mít akce výsledek. Prvním krokem pro sestavení „celku“ je tedy ujasnění cílů³⁵ (Činčera 2007a, s. 29). Začínáme myšlenkou na konec.

Druhým krokem je definovat zadání. Zjistit, jaké jsou představy a potřeby členů cílové skupiny, protože dobrá znalost situace skupiny je základem pro dobrou práci s ní (Mohauptová 2009, s. 158).

Pelánek (2008, s. 64) upozorňuje na to, že aby byl výsledný program úspěšný, nestačí jen jasně formulovaný, specifický a realistický cíl a pečlivě provedená analýza potřeb u týmu účastníků. Potřebujeme ještě vytvořit program, resp. zvolit vhodnou metodiku pro jeho sestavení.

³⁴ Příprava prožitkového programu podle Neumana (2011, s. 31) zahrnuje scénář, určení cílů jednotlivých dnů a etap a volbu odpovídajících prostředků, tj. her a cvičení.

³⁵ Činčera (2007a, s. 99) vymezuje cíle individuální, skupinové a kurikulární.

3.2.1. Prázdninová škola Lipnice

Organizace Prázdninová škola Lipnice³⁶ používá při sestavování prožitkových programů metodu dramaturgie³⁷. V tomto pojetí se při sestavování prožitkových programů postupuje od volby hlavního tématu³⁸ programu přes tvorbu scénáře³⁹ k rozpracování programových bloků a jednotlivých aktivit.

Pokud máme ujasněné cíle akce, téma a příběh, můžeme přistoupit k výběru a skládání her (Pelánek 2008, s. 70). Při koncipování prožitkového programu bychom měli respektovat několik dramaturgických⁴⁰ zásad:

- zásada posloupnosti,
- zásada pestrosti a rozmanitosti,
- zásada gradace,
- zásada vyváženosti a přiměřenosti,
- zásada kontrastu,
- zásada pozitivní bilance.

Účinek dobře sestaveného prožitkového programu může být silnější, než součet účinků jednotlivých her. Jde o využití holistického⁴¹ principu, kdy je celek víc než součet jeho částí (Pelánek 2008, s. 63). Lipnická metoda dramaturgie se ukazuje jako vysoce účinná při organizování jednorázových pobytových akcí, jejichž cílem je integrace skupiny a vyvedení účastníků za hranice jejich komfortní zóny⁴². Metodika však patrně není příliš vhodná pro dosahování kurikulárních znalostních cílů (Činčera 2007, s. 38–39).

³⁶ Prázdninová škola Lipnice vznikla v osmdesátých letech 20. století. Nabízela tehdy alternativu výchovy ostře balancující na hraně možného. Stěžejními hodnotami byly individualita, osobní odpovědnost a kreativita. Duchovním otcem a protagonistou organizace byl psycholog Allan Gintel, jehož osobitý rukopis dal vzniknout svébytnému systému výchovy, který dnes, mnoho let po revoluci, získává uznání i v zahraničí (Svatoš, Lebeda 2005, s. 52–53).

³⁷ Činčera (2007a, s. 34–35) uvádí, že dramaturgie je chápána jako základní metoda sestavování programů, nikoliv jako jeden z možných přístupů.

³⁸ Jednotlivé hry v programu by mělo spojovat konkrétní téma, příběh nebo myšlenka. Aby vznikl krystal, a nikoli spleenec, musíme jednotlivé hry provázat dohromady (Pelánek 2008, s. 65).

³⁹ Scénář obsahuje hlavní informace o všech důležitých hrách na akci a jejich časový plán (Pelánek 2008, s. 73–74). Neuman (2011, s. 32) zdůrazňuje, že tvorba scénáře je umění. Projevuje se zde zkušenost, cit, intuice i dovednost analýzy. Pořadí a posloupnost programových bodů, tedy i her, je klíčová záležitost.

⁴⁰ Mohauptová (2009, s. 137) definuje pojem dramaturgie jako sestavení aktivit po sobě v souvislosti s jejich fyzickou i psychickou dynamikou, tematickou návazností a s ohledem na cíl programu. Činčera (2007a, s. 100) zdůrazňuje, že se jedná o metodiku pro sestavování pobytových akcí Prázdninové školy Lipnice.

⁴¹ Holistický znamená vztahující se k celku (Hartl, Hartlová 2000, s. 192).

⁴² Komfortní zóna je oblast, kde se cítíme dobře. Za normálních okolností se člověk drží uvnitř své komfortní zóny, protože jinde se cítí nepříjemně (Pelánek 2008, s. 22).

3.2.2. Project Adventure

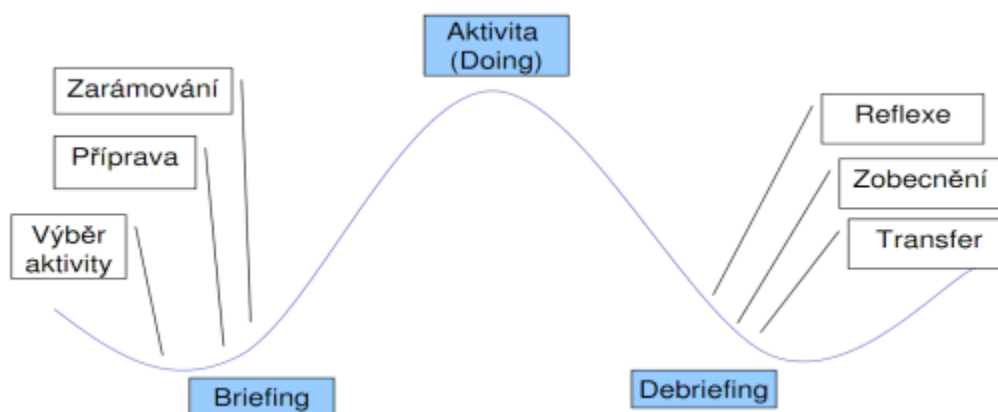
Důležitým rysem programů organizace Project Adventure je jejich dlouhodobost, přičemž program není předem pevně stanoven, ale vyvíjí se v závislosti na jeho průběžné analýze, kterou provádí instruktor (Činčera 2007a, s. 45).

Činčera (2007a, s. 43–54) uvádí základní principy tvorby programů v metodice Project Adventure:

1) Stanovení optimálního toku aktivit:

- spolupráce – v této fázi (formování) je instruktor v roli vedoucího skupiny, objasňuje Princip dobrovolnosti⁴³, zařazuje jednoduché seznamovací⁴⁴ a rozechřivací⁴⁵ aktivity a iniciuje sestavení Dohody o vzájemném respektování,
- důvěra – fáze před vstupem do fáze bouření, kdy se instruktor přesouvá do role průvodce a zařazuje aktivity na rozvoj důvěry⁴⁶,
- řešení problému – v této fázi (přechod z fáze bouření do fáze normování) se instruktor stává rádcem, zařazuje hry na řešení problémů,
- výzva – instruktor se stává konzultantem, skupina je konfrontována s výzvami.

2) Stanovení optimální sekvence⁴⁷ aktivit.



Ilustrace 3: Dobrodružná vlna

⁴³ Princip dobrovolnosti znamená uplatnění svobodné vůle účastníků ve vztahu k předkládaným výzvám.

⁴⁴ Icebreakers jsou krátké aktivity zařazované na začátek akce, jejichž smyslem je překonání počátečních formálních bariér a navození neformální atmosféry (Svatoš, Lebeda 2005, s. 89).

⁴⁵ I klasické pohybové aktivity přispívají k plnění obecných cílů zážitkových akcí (Pelánek 2008, s. 124).

⁴⁶ Hry na rozvoj důvěry jsou výborným nástrojem k prohloubení potřebné důvěry ve skupině (Svatoš, Lebeda 2005, s. 98).

⁴⁷ Metaforou pro sekvence hry je motiv nekonečné Dobrodružné vlny. Hra má podle této metodiky 3 fáze: briefing, hra a debriefing (Činčera 2007a, s. 74).

- 3) Dohoda o vzájemném respektování – skupina sestavuje základní pravidla jejího fungování, dodržování rozpracovaných pravidel v průběhu programu monitoruje a vyhodnocuje.
- 4) Analýza GRABBSS⁴⁸ – metodický nástroj umožňující stanovení individuálních cílů účastníků.
- 5) Skupinová dynamika.
- 6) Sdílejší kroužky – pravidelně zařazovaný programový prvek, jehož cílem je vytvářet atmosféru sdílení.
- 7) Práce s individuálními cíli účastníků.

Metodika Project Adventure umožňuje postupné vytváření dobře fungující skupiny, jejíž členové se vzájemně podporují, a která vykazuje vysokou úroveň spolupráce. Ve vztahu ke kurikulárním cílům hraje důležitou podpůrnou úlohu, ale může být využita i pro samotné přiblížení látky (Činčera 2007a, s. 54).

3.2.3. Vybrané metodiky pro vytváření prožitkových programů – shrnutí

Metodika pro vytváření prožitkového programu	Převládající cíle	Teoretický rámec	Hlavní východiska	Pojmy a principy	Převládající typ komunikace mezi lektorem a účastníkem
Prázdninová škola Lipnice	Individuální Skupinové Kurikulární	Prožitková pedagogika	Teorie komfortních zón	Skupinová dynamika Dramaturgie	Dialog Lektor má pevný program, předkládá aktivity
Project Adventure	Individuální Skupinové Kurikulární	Prožitková pedagogika	Cyklus učení prožitkem	Princip dobrovolnosti Dohoda o vzájemném respektování GRABBSS Skupinová dynamika Dlouhodobost	Dialog Postupné posilování sebeřídící schopnosti skupiny Pružné změny v programu

Tabulka 1: Porovnání metodik tvorby prožitkových programů (Činčera 2007a, s. 65)

⁴⁸ GRABBSS je soubor otázek vztahujících se k následujícím 7 tématům: cíle, připravenost, pocity, chování, tělesná stránka, prostředí, stupeň rozvoje.

3.3. Hra v programu

Hra je jedna ze základních lidských činností, k nimž dále patří učení a práce. U dospělých má hra závazná pravidla, cíl nikoli pragmatický, ale ve hře samé (Hartl, Hartlová 2000, s. 195). Hra je svobodné vnitřně motivované jednání. Obrovskou výhodou hry je, že zde vše funguje jakoby „nanečisto“, bez rizika zásadnějších materiálních ztrát (Svatoš, Lebeda 2005, s. 58). Lze ji tedy vnímat jako bezpečnou zkoušku našich reakcí.

Každá hra má své podstatné znaky, mezi které patří dobrovolnost, podřízenost pravidlům, samoúčelnost, nejistota jejího výsledku i průběhu, vzrušení a zábava aj.. Podstata hry spočívá v dynamice střídání počátečního napětí a uvolnění skrytého v řešení, což se opakuje bez definitivního konce (Neuman 2011, s. 18).

3.3.1. Motivace ke hře

Chceme-li po někom, aby si hrál, musíme ho zaujmout, nadchnout, vhodně motivovat. Musíte účastníky do hry „vtáhnout“, musíte je dokonale motivovat, přivést do stavu, v němž pro ně přestane fungovat okolní svět a plně se ponoří do situace „tady a teď“, do světa hry (Svatoš, Lebeda 2005, s. 57).

Existuje mnoho způsobů, jak účastníky prožitkového programu motivovat ke hře, jak navodit vhodnou atmosféru pro vstup do hry. Dobrý úvod⁴⁹ může i z velice jednoduché hry udělat hit (Pelánek 2008, s. 96). Mezi nejpoužívanější motivační aktivity patří například legenda, dramatický výstup, nadšení a zápal členů realizačního týmu, volba prostředí, doprovodná hudba, videoprojekce aj.. Atmosféře pomáhají i zdánlivé detaily, jako např. pojmenování hry či název celého programu nebo grafické provedení používaných pomůcek, které mohou zásadním způsobem ovlivnit ponoření účastníků do hry. Hru také můžete představit jako modelovou situaci, která je ideálním tréninkovým nástrojem pro rozvoj dovedností, jež jsou předmětem kurzu (Svatoš, Lebeda 2005, s. 58).

Způsob uvedení hry má rozhodující vliv na její průběh, ale i závěrečnou reflexi. Je proto vždy dobré vědět, co hrou sledujeme, jaké je její konkrétní místo v programu a její cíl. Smyslem zarámování⁵⁰ není jen motivovat účastníky do aktivity, ale i propojit aktivitu s jejich vlastními zkušenostmi a vytvořit si tak východisko pro závěrečnou diskusi (Činčera 2007, s. 75).

⁴⁹ Způsob uvedení hry musí reagovat na úroveň a potřeby skupiny, ke které promlouváme a kterou vedeme (Neuman 2011, s. 33).

⁵⁰ Zarámování je v metodice Project Adventure součástí briefingu. Smyslem je vytvořit pro aktivitu vhodnou metaforu, která posílí motivaci ke hře, dá jí smysl a pomůže propojit debriefing s realitou (Činčera 2007a, s. 103)

3.3.2. Vysvětlení pravidel

Lov, flirtování i hokej mají svoje pravidla, která je třeba respektovat a za jejichž porušení následuje sankce (Činčera 2007a, s. 10). Pravidla by měla být důkladně promyšlená a uvaděč hry by jim měl sám dokonale rozumět. Výklad pravidel musí být srozumitelný, stručný a jasný. Dlouhý a nejasný výklad účastníky zpravidla otráví a demotivuje. Při vysvětlování vždy postupujeme od obecných principů ke konkrétním detailům. Začneme tím, o čem hra bude, jaký bude její začátek a konec a postupujeme k detailům, představujícím prostor pro risk a taktiku účastníků. Pokud jsou pravidla složitější, můžeme jejich vysvětlování doplnit praktickou ukázkou nebo nejrůznějšími vizuálními pomůckami.

Na konci vysvětlování by měl být vymezen prostor pro dotazy, s výjimkou her s dynamickým začátkem. Pokud možno zvolíme jeden z principů „Co není zakázáno, je povoleno“ a „Co není povoleno, je zakázáno“ a dáme jasně najevo, který platí (Pelánek 2008, s. 99).

Pravidla během hry neměníme (Neuman 2011, s. 34). Pokud hra není postavena na úmyslné změně pravidel v jejím průběhu, tak by se pravidla měnit neměla. Pro změnu pravidel, a tím pádem i změnu hry, by se měli organizátoři prožitkových programů rozhodnout jen v opodstatněných případech, jako je například neadekvátní náročnost hry, nevyhovující časoprostorové podmínky, významná změna počasí apod..

3.3.3. Dělení do skupin

Mohlo by se zdát, že dělení účastníků prožitkových programů do skupin je natolik nevýznamné téma, že si nezasluhuje samostatnou kapitolu, že se jedná o detail, kterému není třeba věnovat pozornost. To je bohužel častý a chybný přístup (Pelánek 2008, s. 93). Je třeba mít vždy na paměti, že volba skupin a týmů je jedním z významných faktorů, které rozhodují o úspěšnosti hry (Neuman 2011, s. 33).

Každá hra by měla mít předem jasně definovaný cíl, který je rozhodující pro volbu způsobu rozdělení hráčů do skupin. Ze široké škály možností dělení Činčera (2007a, s. 68) uvádí následující způsoby:

- *spontánní dělení*⁵¹, kdy se účastníci rozdělují sami,
- *delegované dělení*⁵² založené na principu určení kapitánů budoucích skupin,

⁵¹ Pelánek (2008, s. 95) poukazuje na úskalí metody spontánního dělení, které spočívá v nebezpečí vzniku značně nevyrovnaných týmů.

⁵² Výhodou rozdělení prostřednictvím kapitánů jsou vyrovnané týmy. Nevýhodou je negativní psychologický dopad na slabší účastníky vybírané až nakonec (Pelánek 2008, s. 94).

- *náhodné dělení*, které umožňuje vytváření stále nových skupin,
- *řízené dělení* používané pokud potřebujeme zajistit vyrovnanost týmů.

Způsob dělení bychom měli mít vždy předem promyšlený a připravený, aby samotné dělení mohlo proběhnout dostatečně rychle a podpořilo tak vstup a následné ponoření účastníků do hry.

3.3.4. Cílená zpětná vazba

Pelánek (2008, s. 101) připomíná, že k učení se novému nestačí pouhý zážitek. Musíme ho zpracovat a poučit se z něj. A právě k tomu slouží reflexe. Reflexe⁵³ je řízený proces hodnocení aktivity nebo hry, který využívá zpětnovazebních⁵⁴ informací k hledání širších souvislostí a významů (Neuman 2011, s. 39). Smyslem reflexe⁵⁵ je vzájemné sdílení pocitů a zkušeností, zviditelnění problémů skupiny a rozvoj schopnosti učit se ze zkušeností a chyb, iniciace transferu.

Činčera (2007a, s. 78–80) uvádí následující metody debriefingu:

1. *Kruhové metody*, mezi které patří např. „Mluvicí kámen“ – předmět, který si skupina posílá v kruhu. Mluví, resp. na zadanou otázku odpovídá pouze ten, kdo právě drží kámen v ruce.
2. *Hodnotící metody*, které umožňují rychlý vstup do zobecňující fáze debriefingu (např. „Teploměr“ – na zem se nakreslí pomyslný teploměr s vybranými teplotními hodnotami a členové skupiny jsou vyzváni, aby zaujali pozici, resp. teplotu, která odpovídá např. jejich aktuálním pocitům).
3. *Práce ve skupinách* je jednou z nejúčinnějších metod debriefingu ve skupinách nad deset členů – skupina se rozdělí na několik menších týmů, které např. zpracovávají zadaný úkol.

⁵³ V anglicky psaných odborných publikacích se setkáváme s termíny reflexion, reviewing, debriefing, processing a appraisal. Všechny vyjadřují proces zpracování údajů s přihlédnutím k tomu, co se už událo (Neuman 2011, s. 39).

⁵⁴ Ve většině případů je proces komunikace oboustranný, což znamená, že mezi odesílatelem sdělení a jeho příjemcem existuje zpětná vazba (Hrdina 2012, s. 17).

⁵⁵ V metodice Project Adventure je reflexe jednou ze sekvencí debriefingu. Činčera (2007a, s. 77) uvádí následující sekvence debriefingu: rozehrátí (přípravná fáze, ve které zařazujeme krátké, jednoduché aktivity, jejichž cílem je zbavit účastníky napětí), *reflexe* (1. fáze debriefingu, ve které dochází k rekapitulaci průběhu aktivity), zobecnění a transfer (závěrečná fáze, ve které by mělo dojít k iniciaci přenosu zkušenosti do budoucího jednání).

4. *Dramatické metody*⁵⁶ jsou efektní a zábavné, nicméně vyžadují skupinu, která již překonala fázi bouření.
5. *Symbols a metafor*⁵⁷ – členové skupiny si vybírají z nabídky určitých symbolů nebo kontrastních metafor.
6. *Písemné metody* (např. psaní novin, vytváření posterů na dané téma).

Pelánek (2008, s. 104) ještě doporučuje reflexi tvořením. Metodu, při které skupina tvořivě zachycuje své prožitky – např. skupina má za úkol kresbou zachytit klíčový okamžik uplynulé hry, abstraktně malbou vyjádřit své aktuální pocity apod..

Vedení reflexe⁵⁸ patří k nejobtížnějším dovednostem lektora prožitkových programů. Dobře provedená reflexe může vytěžit mnoho užitečného i ze špatně provedené hry (Neuman 2011, s. 39). Role vedoucího reflexe spočívá v podpoře, povzbuzení a stimulaci vyjadřování názorů a výměny zkušeností. Úkolem vedoucího je vytvářet v průběhu reflexe klima důvěry a porozumění (Neuman 2011, s. 41).

⁵⁶ Při dramatické reflexi účastníci zachytí svůj prožitek pomocí dramatizace – např. sehráním krátké scénky z uplynulé hry, pantomimickým vyjádřením nejkritičtějšího okamžiku apod.. Jako téma je vhodné volit klíčové události hry.

⁵⁷ Symbols a metafor je potenciálně velmi silná metoda, vyžadující integrovanou skupinu a atmosféru důvěry (Činčera 2007a, s. 80).

⁵⁸ Vedení reflexe je jednou z nejnáročnějších instruktorských dovedností. Kvalitní příprava je proto obzvlášť důležitá (Pelánek 2008, s. 101).

4. ENVIRONMENTÁLNÍ VÝCHOVA

Environmentální výchova znamená výchovu k odpovědnému zacházení s životním prostředím (Environmentální výchova 2013). Je postavena na třech propojených pilířích⁵⁹: výchově o přírodě – vzdělávání o fungování přírody, výchově v přírodě – pocitové působení a výchově pro přírodu – akce na ochranu životního prostředí (Pelánek 2008, s. 20). V roce 1977 byly na 1. mezinárodní konferenci o environmentální výchově definovány následující cíle environmentální výchovy:

1. posílit vědomí a porozumění ekonomické, sociální a ekologické provázanosti v městských i venkovských oblastech,
2. poskytnout každému příležitost dosáhnout znalostí, hodnot, názorů, odpovědnosti a dovedností k ochraně a zlepšování životního prostředí,
3. utvářet nové vzorce chování jednotlivců, skupin i společnosti jako celku vstřícné k životnímu prostředí (Tbilisi prohlášení 2009).

Činčera (2007b, s. 9–13) shrnuje, že cílem environmentální výchovy je měnit postoje, resp. ovlivňovat způsob, jakým chápeme, hodnotíme a interpretujeme svět. Environmentální výchova usiluje o formování znalostí, postojů a kompetencí k jednání.

4.1. Vybrané typy programů environmentální výchovy

Metody sestavování programu pro pobytové akce v oblasti environmentální výchovy se v některých rysech podobají metodám, které se používají v prožitkové pedagogice, v mnoha ohledech se však liší. Podstatným rozdílem je, že zatímco v klasických prožitkových programech stojí v popředí zájmu skupinové (potřeba skupiny integrovat se do funkčního celku) a individuální⁶⁰ cíle, na kurzech environmentálně výchovných se do popředí dostávají cíle kurikulární⁶¹, odvozující se od cílů environmentální výchovy jako takové (Činčera, Kulich 2006, s. 12).

⁵⁹ Odpovídá základním oblastem environmentální výchovy, které vymezuje Činčera (2007b, s. 13): výchova o životním prostředí (faktografická a empirická dimenze), výchova v životním prostředí (estetická hodnota přírody) a výchova pro životní prostředí (environmentálně ohleduplné jednání).

⁶⁰ Individuální cíle můžeme chápat jako očekávání účastníků či organizátorů akce (Činčera 2007a, s. 29).

⁶¹ Činčera (2007a, s. 30) uvádí, že kurikulární cíle jsou vyjádřením toho, jakým způsobem a obsahem chce organizátor programu ovlivnit své účastníky.

4.1.1. Ochránářský model

Model vychází z ekologické výchovy⁶² a hesla „poznej a chraň“ a jeho jádrem je praktická pomoc přírodě (Činčera, Kulich 2006, s. 14).

4.1.2. Prožitkový model

Prožitkově orientovaný program bývá někdy doplněn prací a aktivitami zejména z globální výchovy⁶³. Tyto programy jsou prioritně zaměřeny na skupinové a individuální cíle, kurikulární cíle hrají pouze doplňkovou roli (Činčera, Kulich 2006, s. 14).

4.1.3. Výchova o Zemi

Základem programů výchovy o Zemi⁶⁴ je souhrn jasně definovaných poselství, která jsou předávána účastníkům kurzu. Program je protkán atmosférou tajemství, které účastníci v průběhu kurzu postupně odhalují. Tento model pracuje se specifickými typy aktivit, které se zaměřují na rozumové uchopení nějakého ekologického principu a emocionální sblížení s přírodou. V programu zcela chybí aktivity zaměřené na integraci skupiny či osobnostní rozvoj, ve středu zájmu jsou kurikulární cíle (Činčera 2007a, s. 41–42).

Programy kurzů výchovy o Zemi jsou jednotné pro všechna členská střediska. Scénáře jednotlivých aktivit jsou standardizovány, což přispívá k jejich vysoké kvalitě, tvůrčí potenciál lektora je tím však významně omezen (Činčera, Kulich 2006, s. 15).

⁶² Ekologická výchova představuje tradiční směr environmentální výchovy, kladoucí důraz na poznání přírody a jejích základních procesů (Činčera 2007b, s. 17).

⁶³ Globální výchova se zaměřuje na porozumění problémům světa i sobě samému. Odráží problematiku životního prostředí, zdraví, médií, technologií, kulturní odlišnosti, budoucnosti, míru, rovnosti, občanství, spravedlnosti, ekonomiky, ale zaměřuje se i na rozvoj kreativity, imaginace, komunikačních dovedností, dramatické výchovy a dalších důležitých sociálních kompetencí (Činčera 2007b, s. 23).

⁶⁴ Výchova o Zemi vznikla v sedmdesátých letech dvacátého století jako pokus o reformu ekologické výchovy, které byla mimo jiné vytýkána nesystematičnost při tvorbě programů (Činčera, Kulich 2006, s. 15).

5. TEAMBUILDING

Pojem týmu a teambuildingu se stal v šedesátých letech dvacátého století základem managementu. Původně byl teambuilding zaměřen na sociální interakci (zlepšování mezilidských vztahů). Později se pozornost rozšířila i na snahu o realizaci výsledků, splnění úkolů, dosažení cílů. Dnes se teambuilding obvykle zabývá oběma aspekty výkonu: jak týmy vykonávají svoji práci a jak spolu členové týmu vycházejí, a to vždy v kontextu specifického účelu. Teambuilding je navrhován ke splnění specifických cílů⁶⁵, které by měly být měřitelné, aby bylo možné hodnotit jeho efektivitu (Payne 2007, s. 8).

Svatoš, Lebeda (2005, s. 68–69) uvádí, že termín teambuilding⁶⁶ je mezi odborníky vyhrazen programům zaměřeným na cílené, promyšlené a strukturované budování a rozvíjení týmů a jejich tvůrčího a výkonového potenciálu. Smyslem teambuildingového programu je připomenout principy týmové práce a rozvíjet předpoklady a kvality, zásadní pro efektivitu týmu. Teambuildingové programy ukazují, v jaké fázi vývoje se skupina nachází a dramaticky urychlují skupinovou dynamiku.

V současné době se objevuje tendence označovat pojmem teambuilding veškeré organizované společné zážitky týmů. Zásadní rozdíl mezi teambuildingem a teamspiretem spočívá v užití skupinových rozborů, díky nimž je společný zážitek zpracován do zobecněné podoby a transformován do v budoucnosti využitelné podoby. Instruktorek nemá pouze roli zprostředkovatele zajímavých aktivit a garanta bezpečnosti, ale i facilitátora skupinových debat (Svatoš, Lebeda 2005, s. 71).

6. SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce jsou definovány základní pojmy, důležité principy, postupy a metody prožitkové pedagogiky, jejichž znalost je nezbytná pro přípravu, realizaci a vyhodnocení teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy.

Teambuilding je natolik komplexní téma, že podle mého názoru není možné jeho teoretický rámec postihnout na několika stranách. Doporučený rozsah teoretické části bakalářské práce limitoval počet oblastí prožitkové pedagogiky, které jsem mohla postihnout i hloubku, do jaké jsem se mohla vybraným tématům věnovat.

⁶⁵ Optimálně stanovený cíl by měl splňovat charakteristiku SMART: konkrétní, měřitelný, dosažitelný, relevantní a ohraničený v čase (SMART metoda 2013).

⁶⁶ Teambuilding se zabývá budováním týmu. Zaměřuje se na rozvoj spolupráce, zvládání náročných situací, efektivní komunikaci v přímém spojení s rozbohem a uvědoměním si fungování skupiny a vědomým plánováním změn a cílem zvýšit efektivitu týmu (Mohauptová 2009, s. 21).

B. PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce podrobně popisuje proces přípravy teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy (specifické podmínky a metodiku), realizaci programu a způsob vyhodnocování jeho efektivity.

7. NÁVRH TEAMBUILDINGOVÉHO PROGRAMU S PRVKY ENVIRONMENTÁLNÍ VÝCHOVY

Příprava projektu teambuildingového programu má několik fází, přičemž těm nejvýznamnějším se pokusím podrobněji věnovat v následujících podkapitolách. Na úplném začátku stála nabídka programu (viz. PŘÍLOHA č.1) adresovaná řediteli organizace, jejíž jsem dlouholetým zaměstnancem a pozvánka adresovaná členům pracovního týmu (viz. PŘÍLOHA č. 2).

7.1. Analýza potřeb

První fáze přípravného procesu byla zaměřena na analýzu potřeb cílové skupiny. Znalost situace skupiny je základem pro stanovení cílů programu. Jako metodu sběru dat jsem zvolila polostrukturovaný⁶⁷ osobní rozhovor (viz. PŘÍLOHA č. 3) s deseti převážně polouzavřenými a otevřenými otázkami a dotazník (viz. PŘÍLOHA č. 4) se škálovými⁶⁸ položkami.

7.1.1. Rozhovor

Payne (2007, s. 32) hodnotí individuální rozhovory⁶⁹ jako jeden z nejefektivnějších způsobů, jak sbírat informace. Rozhovor nabízí příležitost poznat účastníka předem a umožňuje porozumět hlouběji situaci týmu i motivaci a postojům jednotlivých účastníků. Interview se dává před dotazníkem přednost tehdy, když hledáme bezprostřední, osobní anebo důvěrné odpovědi. Kontakt tváří v tvář výzkumníkovi by měl být zárukou pravdivých a dostatečných odpovědí (Gavora 2000, s. 110). Nevýhodou je časová náročnost této metody, proto jsme vybrali pouze tři zástupce týmu účastníků – vedení organizace, vedoucí týmu, skupinou volený zástupce týmu.

⁶⁷ U polostrukturovaného rozhovoru je tazateli předepsán sled otázek, jejich tematické zaměření, s možností přecházet do rozhovoru volného (Hartl, Hartlová 2000, s. 515).

⁶⁸ Posuzovací škála je nástroj, který umožňuje zjišťovat míru vlastnosti jevu nebo jeho intenzitu. Posuzovatel vyjadřuje svoje hodnocení určením polohy na škále (Gavora 2000, s. 88).

⁶⁹ Rozhovor je výzkumný prostředek spočívající v přímé ústní komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem. Je zaznamenáván a později analyzován. V pedagogickém empirickém výzkumu je používán v kombinaci s písemným dotazníkem (Průcha, et al. 1998, s. 212).

7.1.2. Dotazník

Hlavním důvodem, proč jsem se rozhodla kombinovat při analýze potřeb rozhovor s dotazníkem⁷⁰ je fakt, že dotazník umožňuje získat velký objem dat od celé skupiny současně, to vše při malé časové dotaci. Dotazník s předem promyšlenou strukturou může navíc představovat základ pro budoucí měření efektivity programu. Analýza dat z dotazníků je snazší než analýza dat z rozhovorů, protože samotný dokument poskytuje koncepční rámec posuzování (Payne 2007, s. 35).

V dotazníku jsem použila tvrzení mapující základní oblasti týmové spolupráce – společný cíl, rozdělení rolí, komunikace, spolupráce, řešení problémů, způsoby rozhodování, podpora ze strany vedení, kompetentnost vedení. Při tvorbě dotazníku jsem použila otázky ze standardizovaného dotazníku měření efektivity teambuildingu (Payne 2007, s. 142–144) a otázky mapující postoj účastníků k životnímu prostředí. Úkolem respondentů bylo vyjádřit na pětibodové Likertově škále⁷¹, do jaké míry se ztotožňují s tezemi uvedenými v dotazníku.

7.2. Cíle a očekávané výstupy programu

Na základě analýzy potřeb cílové skupiny jsem vymezila cíle v následujících oblastech:

- I. SPOKOJENOST ÚČASTNÍKŮ
 - 1) Naplnit očekávání účastníků.
 - 2) Podnítit vývoj vztahů ve skupině.
- II. ZADÁNÍ ORGANIZACE
 - 3) Formovat postoj účastníků k pravidlům.
- III. UČENÍ
 - 4) Seznámit účastníky s metodikou Dobrodružné vlny (stanovení optimální sekvence aktivit) a motivovat je k přípravě, realizaci a vyhodnocení vlastního projektu (trénink dovedností).
 - 5) Ovlivnit chování účastníků v rámci CHKO Jizerské hory.
- IV. TRANSFER
 - 6) Využití základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství) v praxi účastníků.

⁷⁰ Dotazník je výzkumný prostředek ke shromažďování informací prostřednictvím dotazování osob. Podstatou je soubor otázek (výroků) zkonstruovaný podle kritérií vědecké metodologie, předkládaný v písemné formě (Průcha, et al. 1998, s. 55).

⁷¹ Likertovy škály se používají na měření postojů a názorů lidí. Na stupnici člověk vyjádří stupeň svého souhlasu, resp. nesouhlasu s výrokem (Gavora 2000, s. 92).

VÝSTUPY	INDIKÁTORY	ZPŮSOB HODNOCENÍ
SPOKOJENOST ÚČASTNÍKŮ		
Program naplnil očekávání účastníků.	C1: Žádný účastník nehodnotí program jako podprůměrný. Více než 70% účastníků hodnotí program jako nadprůměrný. C2: Nejméně 80% účastníků potvrdí, že program naplnil jejich očekávání.	Nedokončená věta v hodnotícím dotazníku: „TB program hodnotím jako....“ (pětibodová škála, kdy 1=nadprůměrný, 5=podprůměrný) Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „TB program splnil mé představy a očekávání.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím)
Účastníci po ukončení programu zaznamenali pozitivní změny ve vztazích ve skupině.	C3: Nejméně 80% účastníků potvrdí změnu vztahů ve skupině směrem k lepšímu.	Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „Vztahy ve skupině jsou po absolvování TB silnější.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím)

Tabulka 2: Očekávané výstupy programu – spokojenost účastníků

VÝSTUPY	INDIKÁTORY	ZPŮSOB HODNOCENÍ
ZADÁNÍ ORGANIZACE		
Účastníci i s odstupem času přisuzují význam sestavení Dohody o vzájemném respektování.	C4: Žádný účastník po ukončení programu nepochybuje o smyslu Dohody o vzájemném respektování.	Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „Sestavení Dohody o vzájemném respektování považuji za smysluplné.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím)
Vedení Domova spatřuje posun účastníků v oblasti respektování norem a pravidel.	C5: Zástupce vedení potvrdí posun účastníků v oblasti vnímání a respektování společných dohod a pravidel. Své tvrzení doloží příklady z praxe v organizaci.	Rozhovor se zástupcem vedení Domova (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Myslíš, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v oblasti respektování norem a pravidel? Mohl jsi sledovat nějaké konkrétní změny v přístupu asistentů k normám a pravidlům v Domově?“ X Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Před TB zástupce vedení jako slabou stránku vašeho týmu uvedl, že má tým problémy s respektováním norem a pravidel. Myslíte, že je názor vedení opodstatněný? Myslíte, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v této oblasti?“

Tabulka 3: Očekávané výstupy programu – zadání organizace

VÝSTUPY	INDIKÁTORY	ZPŮSOB HODNOCENÍ
UČENÍ		
Skupina se v průběhu programu dostane do výkonnostní fáze.	C6: Účastníci připraví, realizují a vyhodnotí program dle metodiky Dobrodružné vlny.	Reflexe programu účastníků.
Účastníci po ukončení programu zvýší svou environmentální senzitivitu oproti stavu před programem.	C7: Nejméně u poloviny účastníků dojde ke zvýšení senzitivity ve vztahu k CHKO JH oproti stavu před programem.	Tvrzení v Analýze potřeb: „Ekologii a téma ochrany přírody považují za podstatné, Zajímá mě, v jakém stavu jsou Jizerské hory.“ (pětibodové škály, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím) X Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?“ Nedokončená věta v hodnotícím dotazníku: „Moje chování v rámci CHKO Jizerské hory vnímám jako.....“ (pětibodová škála, kdy 1=nadprůměrné, 5=podprůměrné) Rozhovory se zástupcem vedení Domova, vedoucím týmu a zástupcem týmu (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?“

Tabulka 4: Očekávané výstupy programu – učení

VÝSTUPY	INDIKÁTORY	ZPŮSOB HODNOCENÍ
TRANSFER		
Účastníci s několikaměsíčním odstupem od TB uvedou ve své praxi program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství).	C8: Alespoň 50% účastníků uvede v rámci své praxe nějaký program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství).	Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Plánujete uvést nějaký program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství) ve své praxi?“ Rozhovory se zástupcem vedení Domova, vedoucím týmu a zástupcem týmu (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Máš v úmyslu některou TB aktivitu ve své praxi vyzkoušet?“

Tabulka 5: Očekávané výstupy programu – transfer

7.2.1. Metodika vyhodnocování

Při vyhodnocování účinnosti navrhovaného a realizovaného teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy jsem použila akční výzkum⁷² se smíšenou metodikou, kvalitativními i kvantitativními evaluačními výzkumnými metodami.

NÁSTROJ	POSTUP
Kvalitativní metodika	Pozorování (terénní zápisky z pozorování průběhu aktivit a závěrečných reflexí). Rozhovory se zástupcem vedení Domova, vedoucím týmu a zástupcem týmu před TB + 4 měsíce po ukončení programu. Řízené ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu).
Kvantitativní metodika	Dotazníky s pětibodovými škálami–analýza potřeb, hodnotící dotazník (4 měsíce po ukončení programu)

Tabulka 6: Metodika vyhodnocování programu

Z kvalitativních metod byly použity následující výzkumné nástroje:

- Pozorování⁷³ – Gavora (2000, s. 76) definuje pozorování jako sledování činnosti lidí, záznam této činnosti, její analýzu a vyhodnocení. Při kvalitativně orientovaném výzkumu se uplatňuje nestrukturované pozorování, při kterém se nepoužívají předem stanovené škály nebo jiné přesné nástroje, pozorovatel pouze určí konkrétní událost nebo jev, na který se při pozorování zaměří (Gavora 2000, s. 149).
Členové realizačního týmu, resp. garanti jednotlivých aktivit v programu, obvykle na konci každého svého pozorování (v průběhu aktivity to nebylo z časových důvodů možné) zhotovovali terénní zápisky⁷⁴ doplněné vlastními komentáři, vlastní interpretací pozorovaných jevů.

⁷² Akční výzkum je podle K. Lewina výzkum prováděný za účelem pochopení určitého jevu, který vede k praktickému využití a řešení reálných problémů života světa. Podle P. Jarvise se jedná o takovou formu výzkumu, kdy je výzkumník účastníkem sledovaného jevu a tento jev se stává předmětem výzkumu (Hartl, Hartlová 2000, s. 686). Akční výzkum zahrnuje intervenční strategie, navrhuje určitá doporučení a pokouší se je realizovat, průběžně sleduje efekty změn a vyvozuje z nich další postup (Průcha, et al. 1998, s. 19).

⁷³ Pozorování je sledování smyslově vnímatelných jevů, zejména chování osob, průběhů dějů (Průcha, et al. 1998, s. 183).

⁷⁴ Obsahem terénních zápisků není úplný záznam pozorovaných jevů. Pozorovatel si pouze vybírá konkrétní prvky jevů, na které zaměří svou pozornost. Jeho rozhodování je ovlivněno vlastním teoretickým přístupem ke zkoumané realitě (Gavora 2000, s. 151–152).

- Individuální rozhovor (viz. kapitola 6.1.1.) – individuální rozhovory se zástupcem vedení, vedoucím týmu a skupinou zvoleným zástupcem týmu proběhly v rámci analýzy potřeb 4 měsíce před programem a 4 měsíce po programu (viz. PŘÍLOHA č. 5), kdy proběhlo hodnocení efektivity teambuildingu.
- Skupinový rozhovor⁷⁵ – skupinový rozhovor jsem zařadila v rámci hodnocení efektivity programu, 4 měsíce po programu.

Kvantitativní prvek akčního výzkumu⁷⁶:

- Dotazník (viz. kapitola 6.1.2.) – dotazník účastníci vyplňovali dvakrát, před a po programu (viz. PŘÍLOHA č. 6).

Vyhodnocení cílů programu (C1–C9) proběhlo způsobem uvedeným v tabulce (tabulka 2) a je součástí 8. kapitoly (Souhrnné vyhodnocení cílů programu).

Vyhodnocení měřitelných cílů jednotlivých programových bloků je součástí 7. kapitoly (Hodnocení jednotlivých programových bloků).

7.3. Metodika sestavování programu

Při vytváření programu jsem se inspirovala a použila některé prvky následujících metodických systémů:

- Prázdninová škola Lipnice;
 - dramaturgie (cíle, příběh, scénář),
 - komfortní zóna (úsilí vyvést účastníka za její hranice),
- Project Adventure;
 - optimální sekvence aktivit („Dobrodružná vlna“: briefing–aktivita–debriefing),
 - optimální tok aktivit v závislosti na skupinové dynamice (spolupráce – seznamovací a rozechřívací aktivity, důvěra – aktivity na rozvoj důvěry, řešení problému – hry na řešení problému, výzva – individuální cíle a projekty),
 - „Dohoda o vzájemném respektování“,

⁷⁵ Při skupinovém rozhovoru tazatel rozmlouvá s celou skupinou najednou (Hartl, Hartlová 2000, s. 515).

⁷⁶ Palan (2009, s. 1–3) zdůrazňuje, že podstatou akčního výzkumu není metoda, ale činnost. Metoda akčního výzkumu zahrnuje plánování, činnosti, pozorování, reflexi a nové plánování.

- Outward Bound
 - projekt spojený s tvůrčí prací,
 - expedice zaměřená na samostatné dosahování vytyčených cílů,
 - sólo (osamělý delší pobyt v přírodě zaměřený na osobní zamyšlení, prožívání, hodnocení),
- Prožitkový model environmentální výchovy,
- Ochranařský model environmentální výchovy („poznej a chraň),
- Výchova o Zemi;
 - princip emocionálního sblížení s přírodou.

Výsledný model je experimentem, který syntetizuje prvky uvedených metodických systémů ve snaze najít optimální variantu programu pro specifickou cílovou skupinu s ohledem na cíle a požadované výstupy programu.

7.4. Specifické podmínky programu

7.4.1. Popis prostředí

Jako lokalitu jsem zvolila oblíbenou turistickou chatu Hubertka, která se nachází v malebné oblasti Jizerských hor ve výšce 621 m.n.m. v lesích nad městečkem Lázně Libverda. Chata byla vystavena již v roce 1906, což z ní dělá jednu z nejstarších turistických chat v Jizerských horách. Na počátku 21. století byla zmodernizována, takže nyní má kapacitu 40 lůžek (Hubertka 2012). V přízemí se nachází prostorná a vybavená kuchyň s posezením, dále pak dvě větší společenské místnosti. V každé místnosti se nachází kamna, která v zimních měsících slouží k vytápění celého objektu. Vybavení Hubertky je stylové, naleznete zde řadu loveckých trofejí, originální osvětlení z paroží. V přízemí chaty se rovněž nachází oddělená sociální zařízení se sprchovým koutem.



Ilustrace 4: Chata Hubertka

Tento objekt byl vybrán záměrně, jelikož jej účastníci dobře znají a mají k němu blízký vztah. Nachází se uprostřed krásných a bujaře rostoucích mohutných dubů, což dodává místu příjemnou a uklidňující atmosféru, která není rušena automobily, pro které je vjezd do CHKO zakázán. Nejbližší civilizace je vzdálena 5km, takže je nutné si veškeré zásoby přivést s sebou.

7.4.2. Termín

Program proběhl na jaře v termínu od 10.4. do 13.4.2012. V létě, tedy čase dovolených, by nebylo možné zajistit účast celého týmu účastníků. Na podzim by nebylo možné zajistit účast celého realizačního týmu (členové realizačního týmu jsou zaměstnáni u různých organizací, vůči kterým mají povinnosti a závazky) a zima není vhodným obdobím pro realizaci dobrodružné výchovy v přírodě na požadované úrovni.

7.4.3. Cílová skupina

Tým asistentů domácnosti se zvláštním režimem, v ideálním případě se sociálním pracovníkem a ředitelem či jiným zástupcem vedení organizace.

Služba domácnosti se zvláštním režimem je určena lidem s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními poruchami, kteří potřebují vysokou míru podpory v průběhu celého dne z důvodu výskytu těžkého problémového chování, které je vylučuje z možnosti prožít kvalitní život v kolektivních zařízeních běžného typu (DOZP). Posláním domácnosti se zvláštním režimem je umožnit lidem s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními poruchami a těžkým problémovým chováním prožít kvalitní plnohodnotný život v klidném prostředí Jizerských hor. Problémovému chování se v domácnosti snaží především předcházet individuálním, na obyvatele orientovaným přístupem. Asistenti při práci projevují respekt k svobodné vůli obyvatel domácnosti s ohledem na jejich bezpečnost. Využívají terapeutické postupy a aktivizační činnosti s cílem snížit napětí obyvatel, ventilovat nahromaděnou energii, vytvořit bezpečný domov. Zároveň usilují o motivování obyvatel k dosahování co nejvyšší míry samostatnosti a následné nezávislosti na službě. Zvláštní pozornost je věnována aktivnímu trávení volného času obyvatel jako prostředku terapie problémového chování.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o první realizaci projektu v praxi, rozhodla jsem se pro známou skupinu, u které jsem předpokládala, že nebude mít problémy s reflexí jednotlivých aktivit a pomůže s následnou modifikací programu, akčním plánem změn.

7.4.4. Realizační tým

Realizační tým tvořili studenti a absolventi oboru Pedagogika volného času.

Lucie Svobodová – zaměstnanec Domova Maxov (znalost cílové skupiny)

Jiří Havránek – instruktor policejní jednotky těžkooděnců – bojovníků (koordinace fyzicky náročných aktivit)

Markéta Polmová – instruktor a organizátor outdoorových aktivit (technické zajištění akce)

Martin Vejvoda – programátor (garant bezpečnosti programu)

Ondřej Černý – spoluzakladatel oblastního spolku Českého červeného kříže v Jablonci nad Nisou (první pomoc zážitkovou metodou)

Michaela Galbavá – učitelka ZŠ (absolventka PVČ, supervizor a garant metodické správnosti programu)

Jakub Hříbal – student Specializace v pedagogice (absolvent PVČ, supervizor a garant metodické správnosti programu)

V přípravné fázi byl program konzultován s tutorem mé praxe PhDr. Janem Činčerou, Ph.D..

7.4.5. Legenda, příběh programu

Vzhledem k tomu, že se účastníci při analýze potřeb vyjádřili, že by ocenili, kdyby jim program přinesl odreagování od pracovních problémů a pracovního prostředí, zvolila jsem fantastické záramování⁷⁷.

Program byl zahájen větou: „Na základě dotazníků MŽP jste byli vybráni jako ideální vzorek obyvatelstva, ideální tým, pro osídlení rozsáhlé oblasti CHKO JH. Ministerstvem vám byl zároveň přidělen tým specialistů, kteří by vám měli s osídlením pomoci.“

Tým specialistů se skládal z válečného veterána a specialisty na přežití v divočině (Jiří Havránek), horského vůdce a místního rodáka (Markéta Polmová), jaderného fyzika (Jakub Hříbal), psychologky (Michaela Galbavá), ekologa (Ondřej Černý) a snivce (Lucie Svobodová).

7.4.6. Skladba programu

Skladbě⁷⁸ programu (viz. PŘÍLOHA č. 7) jsem věnovala velkou pozornost. Vycházela jsem z cílů a očekávaných výstupů programu definovaných na základě analýzy potřeb týmu, ke kterým jsem vztahovala každý programový prvek. Následně jsem definovala cíle jednotlivých programových bloků s ohledem na dramaturgické zásady a skupinovou dynamiku. Při úsilí zvolit optimální prostředky⁷⁹, aktivity, pro dosažení definovaných cílů a vrcholů programu jsem vycházela z modelu optimálního toku aktivit v programu (Project Adventure).

⁷⁷ Činčera (2007a, s. 75) rozlišuje tři druhy záramování: fantastické, univerzální a izomorfni. Smyslem záramování je vytvořit pro aktivitu vhodnou metaforu, která posílí motivaci ke hře (Činčera 2007a, s. 103).

⁷⁸ Při skládání programu nejdřív určíme, jaký typ hry by měl přijít na řadu v kterou dobu, jak by měla být hra zaměřena, co by měl být její dílčí cíl. Teprve když máme program postaven na této abstraktní úrovni, hledáme konkrétní hry, které splňují naše požadavky (Pelánek 2008, s. 71).

⁷⁹ Obecný princip známe: uvést hru na správném místě a ve správný čas (Neuman 2011, s. 32).



Teambuildingový program s prvky environmentální výchovy pro pracovní tým Domova Maxov

	4:00-6:00	8:00-9:00	9:00-10:00	10:00-11:00	11:00-12:00	12:00-15:00	15:00-17:00	17:00-19:00	19:00-20:00	20:00-21:00	21:00-23:00
ÚTERÝ										večerní dětská, úprava	Smyslový
STŘEDA		snídaně	dobrovolný	skautský	2/2 Dobrovolný	oběd	Služby živnostní	HUMANUS	večerní	večerní dětská, úprava	Když dva děla tvoří jednu
ČTVRTEK	8:00-9:00 Základní	snídaně	9:30-10:00 1/2 LVT			10:00-16:00 výstup na Smrk				večerní dětská, úprava	Smyslový
PÁTEK	8:00-9:00 Základní	snídaně	9:30-10:00 1/2 LVT			10:00-16:00 výstup na Smrk				večerní dětská, úprava	Když dva děla tvoří jednu

- ONDRA
- KUBA-MEŠA
- MAHEŤA
- LUCKA
- JIRKA
- MARTIN

Ilustrace 5: Grafická podoba programu

8. HODNOCENÍ PROGRAMOVÝCH BLOKŮ

8.1. První blok teambuildingového programu

ÚTERÝ 10/04/2012	
Cíl: Přivítání a vzájemné seznámení.	
Program	Přivítání účastníků, představení realizačního týmu, zarámování celého programu, seznámení účastníků se základními pravidly pobytu – princip dobrovolnosti, zamyšlení účastníků nad efektivitou a úrovní komunikace v týmu.
Aktivita	Smyce, Když dva dělají totéž, Bludiště, příprava Dohody.

Tabulka 7: Hodnocení jednotlivých programových blok – 10/04/2012

8.1.1. Měřitelný cíl

MC1: Nejméně u 50% účastníků se v rámci závěrečné reflexe objeví zamyšlení nad úrovní komunikace v týmu.

8.1.2. Vyhodnocení

Výzkumný nástroj: pozorování.

Shrnutí zápisu z reflexe: Hry Když dva dělají totéž a Bludiště bohužel nevyzněly tak, jak bylo zamýšleno. Debriefing Jedno slovo⁸⁰ účastníky nepřiměl k zamyšlení nad úrovní komunikace v týmu, natož k transferu.

Závěr: Tento cíl se nepodařilo splnit.

8.1.3. Návrh změn

Pokud mají aktivity reflektovat vytyčené cíle, tak si myslím, že je potřeba věnovat jejich přípravě větší pozornost. Aktivita Bludiště má poměrně náročná pravidla, která je vhodné náležitě vysvětlit, jinak lektor riskuje, že účastníci hru vůbec nepochopí a nezamyslí se proto ani nad metaforou, kterou zastupuje. Napadá mě, že pokud bylo cílem aktivity motivovat zamyšlení účastníků nad úrovní komunikace ve skupině, tak by se vyplatilo zařadit frontloading (zaměření pozornosti účastníků ke sledovanému tématu před aktivitou) a po aktivitě se k němu vrátit. Skupina účastníků ani lektorský tým podle mého názoru ještě v této fázi programu nebyli připraveni na zařazení aktivity této náročnosti.

⁸⁰ Účastníci mají za úkol zhodnotit uplynulou aktivitu jedním slove.

8.2. Druhý blok teambuildingového programu

STŘEDA 11/04/2012	
Cíl: Vymezení komfortní zóny účastníků a struktury skupiny, spolupráce členů týmu při řešení náročnějších úkolů, komunikace ve ztížených podmínkách, práce s Dohodou	
Program	Aktivity na rozvoj důvěry ve skupině, sestavení Dohody o vzájemném respektování, kooperativní hry (struktura skupiny při řešení úkolu – potenciál týmu), pobyt účastníků v krytu.
Aktivity	Rychlá autobiografie, Pád ve trojicích, Lidský žebřík, Skalní golf, Dohoda, Slepý čtverec, Výbušnina, Humanus.

Tabulka 8: Hodnocení jednotlivých programových bloků – 11/04/2012

8.2.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku

DOHODA O VZÁJEMNÉM RESPEKTOVÁNÍ⁸¹

Zdroj: ČINČERA, J., 2007a. Práce s hrou pro profesionály. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1974-0.

Důvod pro zařazení: vymezení pravidel pro fungování skupiny.

Stupeň integrity: formování.

Typ: aktivita na spolupráci s nižším stupněm výzvy.

Rizika: nepochopení smyslu aktivity, nepřehlednost.

Použitá pravidla:

1. Buď tady.
2. Hraj fér.
3. Starej se o sebe a ostatní.
4. Jdi dál.
5. Hraj bezpečně.
6. Stanov si cíle a směřuj k nim.

Zkušenosti:

Původně jsem neplánovala, že by realizační tým také zpracovával některé z pravidel Dohody, ale nakonec se toto rozhodnutí ukázalo být průlomové ve vztahu účastníků a realizačního týmu. Do té doby existovali účastníci a realizační tým jako dvě nezávislé jednotky. Při úvodních seznamkách nám dali dokonce účastníci najevo, že mají vlastní představy o tom, kdy, do čeho a za jakých podmínek se zapojí. K tomu na vzájemných sympatiích nepřidalo ani úvodní fotografování účastníků, které účastníci následně ostře

⁸¹ Principem Dohody o vzájemném respektování je jedno ze základních východisek prožitkové pedagogiky, jehož hlavním principem je otevřená dohoda mezi lektorským týmem a účastníky programu o vzájemném respektování, vyjádřená sledem pravidel, k jejichž dodržování se všichni zúčastnění zavazují (Činčera 2007a, s. 47).

odsoudili a zákaz focení byl dokonce součástí Dohody. Nicméně vznik našeho rodu a následná infiltrace do světa účastníků představovala změnu a obrat k lepšímu, ve smyslu vzájemné spolupráce. V průběhu pobytu jsme se k Dohodě opakovaně vraceli v rámci reflexí po jednotlivých aktivitách. Předposlední večer posloužila při velkém debriefingu – ohlédnutí za celým dnem.

PÁD VE TROJICI

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

Důvod pro zařazení: zažít podporu členů týmu, prohloubení důvěry ve skupině

Stupeň integrity: formování.

Typ: aktivita na rozvoj důvěry.

Debriefing: Komfortní zóny⁸².

Rizika⁸³: Aktivita vyžaduje maximální soustředěnost na straně účastníků i lektorského týmu. Vhodný je suchý, drsný povrch a volba oblečení, které při chytání neklouže.



Ilustrace 6: Moment, kdy je účastnice pomalu brzděna až na zem.

⁸² Tato metoda vychází z teorie komfortních zón. Pomocí lana vytvoříme na zemi dva soustředné kruhy představující komfortní zóny (komfortní zóna–zóna učení–mimo kruhy stojí nezvládnutelné aktivity, aktivity stojící za hranicí osobních možností). Účastníci jsou vyzváni, aby zaujali postavení, které odpovídá výzvě, jakou pro ně aktivita znamenala. Mohauptová (2009, s. 34) vedle komfortní zóny a zóny učení vymezuje ještě třetí zónu–zónu paniky (oblast, ve které se ocitneme, když uděláme příliš velký krok ze zóny komfortu), kde se učení může změnit v hrůzu (pokud bychom zohlednili i třetí zónu, vytvořili bychom na zemi pomocí lana tři soustředné kruhy).

⁸³ Pelánek (2008, s. 112) upozorňuje, že na rozdíl od seznamovacích a rozechřivacích her je třeba hry na budování a rozvoj důvěry uvádět vždy vážně s kladením zvláštního důrazu na bezpečnost, vzájemnou důvěru a pozornost.

Zkušenosti:

Hned na začátku se projevila lehká nerozváženost jedné ze skupin, která tuto aktivitu považovala za triviální a velice jednoduchou. Začali zkoušet mezní polohy, kde lze padajícího chytat a dopřát mu tak adrenalinový zážitek. Chytající neodhadl své fyzické možnosti a místo zastavení a navrácení do svislé polohy spíše zbrzdil pád a už jen lehce položil padající na zem. Ihned po tomto incidentu upravili účastníci své postavení, zmenšili meze chytání a vše pokračovalo bez jakéhokoli dalšího zaváhání a incidentů. Od této chvíle bylo vidět, že při dalších aktivitách v programu dávali všichni pozor na bezpečnost každého člena jejich týmu.

SLEPÝ ČTVEREC

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

Důvod pro zařazení: rozdělení rolí ve skupině, týmová spolupráce a způsob komunikace a rozhodování ve skupině.

Stupeň integrity: normování.

Typ: kooperativní hra.

Debriefing: Kladiva a hřebíci⁸⁴.

Rizika: Účastníci mají po celou dobu aktivity zavázané oči, proto je vhodné zvolit suchý, rovný terén, zbavený veškerých překážek.



Ilustrace 7: Slepý čtverec

⁸⁴ Metody Kladiva a hřebíci spočívá v tom, že jsou účastníci po aktivitě vyzváni, aby se zamysleli a vybrali si ze dvou nabízených možností variantu, která odpovídá tomu, jak se v průběhu aktivity cítili.

Postup:

Účastníci řeší se zavázanýma očima zdánlivě jednoduchý úkol, vytvořit v časovém limitu z celé délky lana, které dostanou do ruky, a kterého se nesmí po celou dobu aktivity pustit, čtverec.

Zkušnosti:

Mile mě překvapilo velké nasazení a zapojení všech členů týmu. Skupina vymyslela a následně i realizovala minimálně pět různých variant řešení problému. Všechny velice zarmoutilo, že nedosáhli uspokojivého výsledku. Čtverec se jim v časovém limitu nepodařilo vytvořit.

HUMANUS

Zdroj: HRKAL, J. HANUŠ, R., 2002. Zlatý fond her II. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-660-8.

Důvod pro zařazení: komunikace a řešení problému ve ztížených podmínkách.

Typ: kooperativní s vyšším stupněm výzvy.

Stupeň integrity: normování.

Rizika: fobie z uzavřených prostor, nedostatečné ponoření účastníků, odchod účastníků z krytu, nebezpečí úrazu při manipulaci s otevřeným ohněm.

Debriefing: Klubko (kdo chce reagovat, požádá o klubko, mluví pouze ten, kdo drží klubko v ruce).

Otázky k reflexi:

Kdo rozhodl vpustit cizince do krytu?

Jak probíhalo rozhodování týmu uvnitř krytu?

Jak vás ovlivňovalo prostředí krytu?

Jaké bylo rozdělení rolí v krytu?

Kdo se do řešení problémů uvnitř vůbec nezapojoval?

Kdo dění v krytu organizoval?

Nacházíte nějakou podobnost mezi způsobem řešení problémů uvnitř krytu a v pracovním prostředí?

Ztotožňovali se uvnitř krytu všichni členové týmu s rozhodnutím nezanechat žádné poselství?

Popis:

Humanus je náročná inscenační hra (Prázdninové školy Lipnice), kdy se při jaderné katastrofě zachrání v krytu malá skupina lidí, která musí řešit otázky přežití.

Zkušenosti:

Je třeba předem důkladně připravit nahrávku s řečí robota a celý proces přehrávání si na místě i několikrát vyzkoušet. V našem případě přehrávač obsluhoval jeden člen realizačního týmu zavřený ve sklípku na uhlí, takže veškerá tíha odpovědnosti ležela na jeho bedrech. Jeho přítomnost měla řadu výhod, mohl libovolné úseky přehrát ještě jednou, pokud účastníci neslyšeli, mohl hru v případě nutnosti ukončit nebo přeskočit některé pasáže. To však vyžadovalo jeho plné nasazení a soustředění. Na místě jsme zjistili, že je nahrávka příliš tichá. Ve sklepe se v krátkých časových intervalech zapínal bojler, který nebylo možné vypnout a dělal velký rámus. Situaci jsme částečně řešili tím, že jsme reproduktory umístili do kovových kbelíků. Ve výsledku byl tichý hlas robota výhodou, nutil účastníky k větší pozornosti a udržování relativního klidu, což přispívalo k udržování atmosféry v krytu. Účastníkům byl problém vysvětlen tak, že je kryt velmi starý, dlouho nebyl používán, takže ani není jisté, jestli bude napojení na robota funkční. I druhý člen realizačního týmu, který byl s účastníky uvnitř krytu a garantoval udržování atmosféry, neměl lehký úkol. Na pobyt ve sklepe se předem důkladně připravoval a své vstupy si několikrát zkoušel. Ostatní členové realizačního týmu byli s krytem v kontaktu prostřednictvím vysílačky, která byla v krátkých časových intervalech aktivní, takže jsme vybrali jednoho člena, který hlídal dění v krytu a zapisoval postřehy a my ostatní členové týmu se chystali na návrat účastníků z krytu.

Aktivita měla výrazný vliv na stmelení týmu účastníků. Za celou dobu pobytu v krytu (cca 3 hodiny) si nerozsvítili svíčku, protože se společně dohodli, že si nebudou vyčerpávat kyslík a svíčku rozsvítí jen v případě krajní nouze, tedy až jim dojde dobrá nálada. Nikdo z účastníků kryt neopustil a tým ve stavu ohrožení neposlal nikoho na smrt. Potenciálního nemocného se účastníci rozhodli zapnout do jaderného obleku, ve kterém do krytu na začátku hry vstoupil cizinec, kterého se skupina rozhodla zachránit. Ani účastnice s problémy s pobytem v uzavřených prostorách nevyužila princip dobrovolnosti a tým jí pomohl pobyt v krytu překonat.

Zatímco uvedení hry bylo z mého pohledu skoro profesionální, z debriefingu se podle mého názoru nepodařilo vytěžit maximum. Skupina byla dokonale připravená a otevřená, ale vedení reflexe neodpovídalo jejím potřebám. Na straně účastníků dokonce vycházely

na povrch neřešené problémy z jejich pracovního prostředí. Vedoucí reflexe však tyto snahy nerozvíjel a nepodporoval. Jeden z účastníků se dokonce uzavřel se slovy: „Necháme to bejt, to vyřešíme jindy, jinde.“ Nikdo z realizačního týmu neměl potřebné zkušenosti s vedením reflexe, velkou roli sehrála i únava po uvádění psychicky náročné hry. Ve výsledku byl debriefing prázdný a nerefletoval cíle uváděné aktivity.

8.2.2. Měřitelný cíl

MC2: U většiny účastníků se v závěru dne v rámci Ohlédnutí s Dohodou objeví zamyšlení nad jejím smyslem a potvrzení jejího významu v programu.

8.2.3. Vyhodnocení

Nástroj: pozorování.

Zápis z reflexe: Většina účastníků při Ohlédnutí s Dohodou potvrdila její význam.

V souvislosti s incidentem při Pádech se mluvilo o bezpečnostních pravidlech. Účastníci si pochvalovali vlastní pravidlo – nefotografovat. Jen Lukáš řekl: „Já myslím, že bychom k tomu všemu došli sami, i bez Dohody.“

Závěr: **Tento cíl se podařilo splnit.**

8.2.4. Návrh změn

Při sestavování Dohody o vzájemném respektování se velmi osvědčilo zapojení lektorského týmu, prvek, se kterým jsem předem nepočítala, proto jsem aktivitu nekoncepovala tak, aby se jí mohl účastnit celý realizační tým. Tato chyba způsobila, že nebylo vždy možné zajistit účast zástupce realizačního týmu při práci s Dohodou v průběhu programu.

8.3. Třetí blok teambuildingového programu

ČTVRTEK 12/04/2012	
Cíl: První pomoc zážitkovou metodou, osobnostní rozvoj účastníků, emocionální sblížení a praktická pomoc přírodě CHKO Jizerské hory	
Program	Aktivity zaměřené na spolupráci ve ztížených podmínkách, individuální výzvy (plnění úkolů, překonávání překážek a přijímání výzev jednotlivci), představení místa – Chráněné krajinné oblasti Jizerské hory.
Aktivity	Běží ti čas, Záchranná mise, Balónky, Okno Země, Paprsek ve tmě, Sólo.

Tabulka 9: Hodnocení jednotlivých programových bloků – 12/04/2012

8.3.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku

ZÁCHRANKA

Důvod pro zařazení: posílení důvěry v týmu, spolupráce ve ztížených podmínkách

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

Typ: hra na rozvoj důvěry.

Stupeň integrity: normování.

Rizika: zranění účastníků.

Debriefing: Lidské kontinuum⁸⁵.

Motivace ke hře, zarámování:

Účastníci byli v noci vzbuzeni jedním členem realizačního týmu (horským vůdcem) s využitím aktivity „Běží ti čas“. Když se rozespalí, zmatení, oblečení v pláštěnkách s čelovkami na hlavách shromáždili před chatou, dozvěděli se následující informace: „Prvovezec byl při pokusu postavit 1. výškový tábor zavalen lavinou, leží v lese těžce zraněn. Pro určení jeho polohy máte k dispozici mapu a možnost spojení vysílačkou.“ Následně dostali účastníci 5 minut na promyšlení strategie záchrany. Poté měl bezpečnostní technik pětiminutový vstup, kdy účastníky poučil o bezpečnostních pravidlech při pohybu členitým terénem v noci a za deště.

Když účastníci v lese objevili zraněného a poskytli mu 1. pomoc, doprovázející člen realizačního týmu (válečný veterán a specialista na přežití v divočině) konstatoval: „Zranění prvovezce jsou natolik závažná, že jim může podlehnout. Máte 20 minut na to, abyste nehybného prvovezce přemístili do základního tábora, kde mu může být poskytnuta kvalifikovaná pomoc. Záchranáři se na toto místo nemohou s potřebným vybavením dopravit.“

⁸⁵ Lidské kontinuum je metoda debriefingu, kdy se účastníci staví na čáru vymezenou dvěma extrémy, podle míry zapojení do aktivity.

Zkušenosti:

Celý realizační tým velmi překvapilo, že se před chatou shromáždila téměř celá skupina účastníků – akce se neúčastnila pouze jedna členka, která měla službu v kuchyni, kde do noci vařila. Navzdory dešti byli účastníci dobře motivováni, rozhodnutí splnit úkol, část účastníků se dokonce domnívala, že se prvolezci skutečně něco stalo. Po krátkém, nic neříkajícím, spojení vysílačkou s prvolezcem, který byl zmatený a o poloze mnoho nevypověděl, se vedoucí týmu vydal vpřed a uháněl jako první vzhůru do strmého kopce, na jehož vrcholu objevil zraněného. Skupina poskytla zraněnému improvizovanou první pomoc – lékárnu si totiž zapomněli v chatě. Poté zhotovili improvizovaná nosítka a snažili se v časovém limitu dopravit stokilového prvolezce do základního tábora.

Ukázalo se, že časový limit byl nesplnitelný. I přes velké nasazení týmu účastníků nebylo možné v kluzkém prostředí s velkou zátěží postupovat rychleji.

Rozhodnutí realizačního týmu přesunout debriefing až po snídani se ukázalo být liché. Účastníci byli plní zážitků z akce, takže snídani věnovali zevrubnému rozboru strategie i rozdělení rolí v týmu. Realizační tým se nakonec rozhodl debriefing úplně vynechat a účastníci se ke hře vrátili až při večerním ohlédnutí za dnem.

PAPRSEK VE TMĚ / BLIND TRAIL

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

CORNEL, J., 1979. Sharing nature with children. Nevada City: Dawm Publications. ISBN 0-916124-14-2.

Důvod pro zařazení: osobnostní rozvoj, intenzivní kontakt a emocionální sblížení s přírodním prostředím.

Typ: hra zaměřená na vnímání přírody a osobnostní rozvoj.

Stupeň integrity: výkonnostní fáze.

Rizika: zranění na některé z překážek.

Debriefing: Cesta sklíček⁸⁶.

Příprava:

V členitém lesním terénu natáhneme mezi stromy lana o celkové délce minimálně 90 metrů. Lana obtáčíme kolem stromů v různé výši – od země až do úrovně očí. Trasu

⁸⁶ Podstatou této metody debriefingu je sestavit ze sklíček, které si účastníci sami vybírají, cestu dnem, kde jednotlivá sklíčka znamenají okamžiky, které byly pro účastníka natolik významné, že má potřebu je zaznamenat.

vedeme přes překážky, mezi stromy, přes kameny, houštinou, řekou. Trasa by měla končit na nějakém krásném, přírodně zajímavém místě.

Zkušenosti:

Po příjezdu na Hubertku celý realizační tým věnoval dostatečné množství času tomu, abychom našli správné prostředí pro tuto i jiné aktivity v programu. Obavy jsme měli z počasí, které nás nakonec donutilo přesunout Paprsek blíž k chatě. Ve výsledku to znamenalo, že trasa nekončila na přírodně zajímavém místě, což trochu pokazilo atmosféru okamžiku rozednávání. V této souvislosti mě napadlo, že by bylo vhodné najít předem více vhodných míst, aby člověka nezaskočila nepřízeň počasí. Překážky nakonec nebyly natolik rozmanité, jak jsme původně plánovali, součástí trasy byly pouze dva popadané stromy (jeden z nich měl evokovat řešení problému), cesta z kopce a do kopce a potůček. V debriefingu se někteří účastníci přiznali, že si při této aktivitě sáhli na dno. Náročná byla zejména dlouhá meditace u stromu. Pršelo, byla zima a před nimi stála náročná individuální výzva. Většina účastníků ignorovala radu, kterou před cestou dostali (sundat si boty ve chvíli, kdy na laně nahmatají šátek) a prošli potokem. V debriefingu uvedli, že byli zvědaví, jak moc je na místě řídit se radami realizačního týmu nebo co se stane, když neuposlechnou radu.



Ilustrace 8: Paprsek – meditace u stromu

SÓLO⁸⁷

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

Důvody pro zařazení: osobnostní rozvoj, sebepoznání, intenzivní kontakt a emocionální sblížení s přírodním prostředím.

Typ: závěrečné hry a ceremoniály.

Stupeň integrity: výkonnostní fáze.

Rizika: bezpečnost účastníků.

Debriefing: Mluvící kámen.

Popis: Osamělý dvanáctihodinový pobyt v přírodě zaměřený na sebepoznání a vnímání přírody⁸⁸.

Otázky k reflexi:

Když jste vycházeli z chaty ven s věcmi k nočnímu táboření, mysleli jste si, že půjdete jako skupina společně?

Jak na Vás zapůsobilo mlčení, rychlejší tempo a žádná nabídka pomoci se zavazadly ze strany člena realizačního týmu, který vás doprovázel?

Všichni jste nevyužili maximální možné vybavení, které jste mohli mít sebou. Proč?

Jak jste si užili pobyt v táboře, jak vás tento zážitek obohatil?

Jaký předmět jste si z místa přinesli?

Jaké byly tvé pocity z nabídky možnosti navštívit v noci tvé kolegy v jejich táborech?

Zkušnosti:

Všem se aktivita moc líbila, zažili by jí rádi ještě jednou a byli vděční za to, že si to mohli prožít a užít. Společně se shodli, že jim tato aktivita dala hlavně to, že je potřeba se někdy v životě zastavit, v klidu si popřemýšlet o věcech, které nás obklopují, o osobních problémech, nikam se nehrnout po hlavě a více vnímat svět kolem sebe.

⁸⁷ Sóló je jedinečná příležitost, výzva pro každého, vnímat naplno přírodu kolem nás. Sóló by nemělo představovat zcela izolovaný zážitek. Mělo by jít o důležitý bod programu, který lze organicky začlenit na jeho konec (Neuman 2011, s. 312).

⁸⁸ Intenzivní vnímání přírody je možné zažít, pokud se stanete její nehybnou součástí, poté se příroda začne vracet ke svému přirozenému běhu. Když zůstanete uprostřed přírody úplně tiše a bez hnutí, začnete cítit téměř zázračnou jednotu se vším živým okolo, téměř jako byste se stávali součástí přírodní scénérie a zakoušeli život očima ptáků, trávy a pohupujících se větví stromů (Cornell, J. 2012, s. 16).

Aktivita je fyzicky i časově náročná. Vyžaduje plné nasazení, schopnost improvizace a flexibilitu jejího garanta. Z důvodu zajištění bezpečnosti všech „solistů“ je nutné provést několikrát během hry kontrolu příslušných výškových táborů.

8.3.2. Měřitelný cíl

MC3: Skupina zvolí čtyři „solisty“, kteří na noc opustí chatu.

8.3.3. Vyhodnocení

Nástroj: pozorování.

Zápis z pozorování: Po desetiminutovém skupinovém rozhodování za zavřenými dveřmi skupina zvolila čtyři solisty. K všeobecnému překvapení realizačního týmu zvolila dva muže a dvě ženy.

Závěr: Tento cíl se podařilo splnit.

8.3.4. Návrh změn

Zkušenosti ukázaly, že je vhodné věnovat větší pozornost přípravné fázi projektu.

Zejména, co se týče výběru vhodných míst pro konání jednotlivých aktivit. Vždy je dobré mít v záloze alternativní stanoviště, která bude možné navštívit ve chvíli, kdy stávající nebudou reflektovat neustále se měnící podmínky programu.

8.4. Čtvrtý blok teambuildingového programu

PÁTEK 13/04/2012	
Cíl: Samostatný projekt části týmu.	
Program	Kulturní událost, ohlédnutí za celým programem, rozloučení.
Aktivity	Vernisáž.

Tabulka 10: Hodnocení jednotlivých programových bloků – 13/04/2012

8.4.1. Popis a hodnocení stěžejních aktivit bloku

VERNISÁŽ

Zdroj: NEUMAN, J., 2011. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8405-2.

Důvod pro zařazení: aplikace metodiky dobrodružné vlny.

Typ: kreativní hra, samostatný projekt týmu, závěrečný ceremoniál.

Stupeň integrity: výkonnostní fáze

Rizika: tvůrčí blok, motivace k tvorbě⁸⁹, neochota ztotožnit se s vylosovanou rolí.

Zkušenosti:

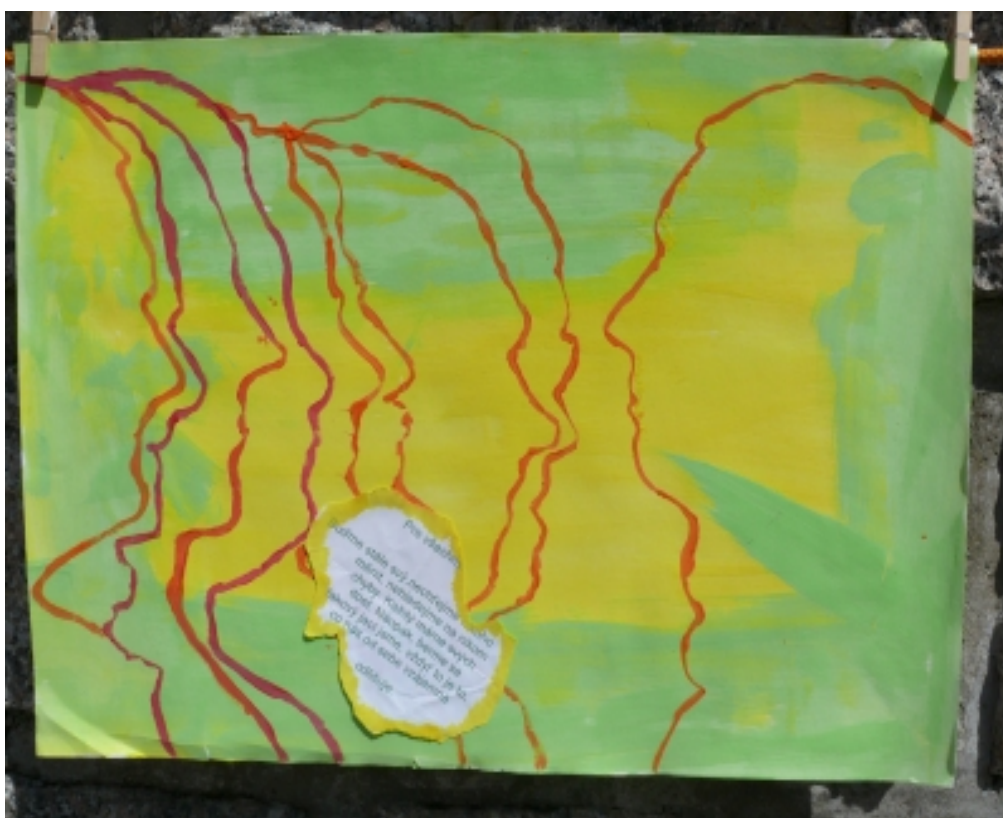
První, čeho jsem si ráno všimla, byla na klíce zavěšená pozvánka na vernisáž, zahájení bylo plánované na osmou hodinu. Dle instrukcí na pozvánce jsem se oblékla do slavnostního oděvu a přesunula jsem se do kuchyně, kde již čekali ostatní nastrojení hosté nadcházející kulturní události. Všimla jsem si šipek, které označovaly směr prohlídky. Dveře do jídelny byly uzavřené a blokován židlí. Poté do kuchyně přišel ředitel výstavy v obleku a pozval všechny hosty do jídelny. Na stěnách jídelny visely barevné profily účastníků, na stole byly ozdobné sklenice na víno. Dveře do klubovny byly zavázané stužkou. Ředitel pronesl úvodní projev, hovořil o sponzorech akce, mezi jinými i Lázně Libverda, které věnovaly pramenitou vodu, kterou jsme si posléze všichni slavnostně připili. Ředitel představil všechny významné hosty, zástupce významných rodů oblasti. Bylo nám oznámeno, že výstavu mohou zhlédnout pouze hosti, kteří u vstupu předloží svůj profil, čímž byl otevřen workshop, ve kterém si členové realizačního týmu museli vzájemně vytvořit, vystříhat a namalovat profily. Čestný host výstavy slavnostně přestříhl stužku, která stála v cestě do klubovny. Na stěnách klubovny byla vystavena výtvarná díla účastníků, uprostřed místnosti byly stolky s exponáty „solistů“, v rohu místnosti byly slavnostní stoly s občerstvením. Jeden organizátor výstavy zajišťoval po celou dobu prohlídky hudební doprovod na kytaru. Další členka organizačního týmu nás prováděla výstavou, mluvila o jednotlivých exponátech. Prostor byl věnován i autorům, kteří svá díla stručně charakterizovali a odpovídali na dotazy hostů. Po představení posledního díla jsme byli pozváni ke slavnostní tabuli, kde došlo k hodnocení výstavy hosty s „mluvícím štětcem“.

Myslím, že celá akce byla výborně provedená a zanechala ve všech hostech hluboké zážitky. Na straně účastníků jsem dokonce pozorovala dojetí, což souviselo s obsahem vzkazů na exponátech. Celý tým účastníků se shodl, že by vzniklá výtvarná díla měla v budoucnu zdobit jejich pracoviště.

⁸⁹ Motivace k tvorbě má svá specifika. Důležitá je především vhodná atmosféra. Motivace by měla mít inspirativní charakter, po motivaci mají mít účastníci pocit „to chci zkusit“ (Pelánek 2008, s. 170).



Ilustrace 9: Vernisáž – portréty



Ilustrace 10: Vernisáž – jeden z exponátů

8.4.2. Měřitelný cíl

MC4: Skupina připraví, realizuje a vyhodnotí vlastní projekt.

8.4.3. Vyhodnocení

Nástroj: pozorování.

Závěr: Tento cíl se podařilo splnit.

8.5. Vyhodnocení měřitelných cílů programových bloků – shrnutí

CÍLE	METODA VYHODNOCENÍ	SPLNĚNÍ
ÚTERÝ 10/04/2012		
MC1: Nejméně u poloviny účastníků se v rámci závěrečné reflexe objeví zamyšlení nad úrovní komunikace v týmu.	pozorování	NE
STŘEDA 11/04/2012		
MC2: U většiny účastníků se v závěru dne v rámci ohlédnutí s Dohodou objeví zamyšlení nad jejím smyslem a potvrzení jejího významu v programu.	pozorování	ANO
ČTVRTEK 12/04/2012		
MC3: Skupina zvolí čtyři „sólisty“, kteří na noc opustí chatu.	pozorování	ANO
PÁTEK 13/04/2012		
MC4: Skupina připraví, realizuje a vyhodnotí připravený program.	pozorování	ANO

Tabulka 11: Souhrnné vyhodnocení měřitelných cílů programových bloků

8.5.1. Interpretace výsledků – shrnutí

Cílem prvního bloku programu bylo zamyšlení účastníků nad efektivitou a úrovní komunikace v týmu. Při zjišťování příčin nízké účinnosti tohoto bloku jsem se pokusila podrobit kritické analýze následující aspekty programu:

1) Skupinová dynamika

Při plánování skladby programu, resp. výběru optimálních prostředků, aktivit, pro dosažení definovaného cíle programového bloku, jsem bohužel nezohlednila vývojové fáze skupiny. Domnívala jsem se totiž, že znalost situace a prostředí účastníků a pochopení podstaty jejich práce (na základě dlouholetých pracovních zkušeností s uvedenou skupinou) mě opravňuje k určení fáze vývoje, ve které se skupina nachází. Učinila jsem závěr, že tým přijede ve výkonnostní fázi a bude tedy možné ignorovat skupinovou dynamiku a rovnou zařadit aktivity na rozvoj dílčích kompetencí skupiny – v tomto případě sociální komunikace. Neuman (2011, s. 32) sice k tomuto tématu uvádí, že čím více máme informací o skupině, tím lépe můžeme koncipovat výběr odpovídajících her. Nicméně podle Svatoše, Lebedy (2005, s. 69) prochází každá skupina několika zákonitými na sebe navazujícími stádii vývoje, přičemž žádné z nich nelze přeskočit. Skupina na začátku akce procházela lehkým bouřením, a proto podle mého názoru nebyla na zařazení aktivit na rozvoj komunikace připravená.

1) Příprava programu

Dobrá příprava dává lektorům prostor být v průběhu programu kreativní. Disponujeme-li dostatečnou paletou pomůcek, můžeme tvořivě upravovat jednotlivé aktivity a jejich pravidla v závislosti na aktuální situaci (Neuman 2011, s. 35). Ideálem je, pokud máme v záloze i soubor aktivit (v nejlepším případě celý záložní program), které bude možné operativně zařadit vždy, když to bude nutné (např. z důvodu nepřízně počasí, nepředpokládaného vývoje skupiny, technických obtíží). Zážitkové akce totiž neprobíhají mechanicky a nelze u nich vše přesně naplánovat (Pelánek 2008, s. 75). Myslím, že prvnímu bloku programu nebyla věnována náležitá pozornost v přípravné fázi a jednalo se spíše o improvizaci ze strany garanta bloku.

1) Zahájení programu

První dojem je nesmírně důležitý. Neuman (2011, s. 33–34) uvádí, že prvních 15–30 minut může podstatně ovlivnit i několikadenní akci. Úkolem realizačního týmu je vytvořit během této doby přitažlivou atmosféru plnou zvědavosti a napětí. Úvodní hra (ideálně jednoduchá seznamovací hra s jasnými pravidly) by měla být dokonale připravená. Domnívám se, že nezkušenost lektorského týmu v kombinaci s podceněnou přípravou zapříčinili, že se nepodařilo využít potenciálu prvních okamžiků akce a skupina hned v úvodu bloku volně přešla do fáze lehkého bouření.

9. SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ CÍLŮ PROGRAMU

9.1. Spokojenost účastníků

CÍLE	METODA VYHODNOCENÍ	NAPLNĚNÍ
SPOKOJENOST ÚČASTNÍKŮ		
C1: Žádný účastník nehodnotí program jako podprůměrný. Více než 70% účastníků hodnotí program jako nadprůměrný.	Nedokončená věta v hodnotícím dotazníku: „TB program hodnotím jako....“ (pětibodová škála, kdy 1=nadprůměrný, 5=podprůměrný).	ANO
C2: Nejméně 80% účastníků potvrdí, že program naplnil jejich očekávání.	Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „TB program splnil mé představy a očekávání.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).	ANO
C3: Nejméně 80% účastníků potvrdí změnu vztahů ve skupině směrem k lepšímu.	Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „Vztahy ve skupině jsou po absolvování TB silnější.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).	ANO

Tabulka 12: Souhrnné vyhodnocení cílů programu – spokojenost účastníků

9.1.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace

C1: Žádný účastník nehodnotí program jako podprůměrný. Více než 70% účastníků hodnotí program jako nadprůměrný.

„TB program hodnotím jako....“ (dotazník – hodnocení efektivity programu, Likertova škála; 1=nadprůměrný, 5=podprůměrný).

3,3,1,1,2,2,2,1 /8 dotazovaných/

Průměr: 1,875

Medián: 2

Modus: 1,2

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 6

Počet příznivých odpovědí v procentech: 75%

Interpretace výsledků: Tento cíl se podařilo naplnit.

C2: Nejméně 80% účastníků potvrdí, že program naplnil jejich očekávání.

„TB program splnil mé představy a očekávání.“ (dotazník – hodnocení efektivity programu, Likertova škála; 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).

2,1,2,1,1,1,2,3 /8 dotazovaných/

Průměr: 1,625

Medián: 1,5

Modus: 1

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 7

Počet příznivých odpovědí v procentech: 87,5%

Interpretace výsledků: Tento cíl se podařilo naplnit.

C3: Nejméně 80% účastníků potvrdí změnu vztahů ve skupině směrem k lepšímu.

„Vztahy ve skupině jsou po absolvování TB silnější.“ (dotazník – hodnocení efektivity programu, Likertova škála; 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).

3,2,1,1,2,2,2,nevím /8 dotazovaných/

Průměr:1,625

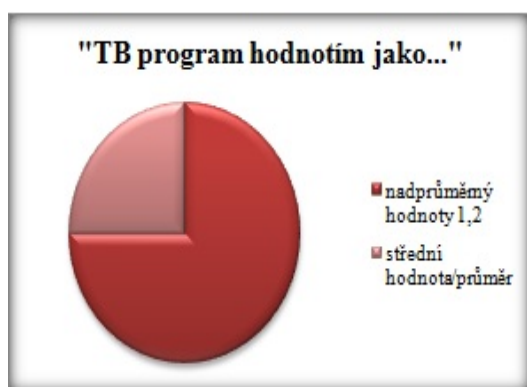
Medián: 2

Modus: 2

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 6

Počet příznivých odpovědí v procentech: 85,7%

Interpretace výsledků: Tento cíl se podařilo naplnit.



Graf 1: Hodnocení programu účastníky



Graf 2: Naplnění očekávání účastníků



Graf 3: Vývoj vztahů ve skupině

9.2. Zadání organizace

CÍLE	METODA VYHODNOCENÍ	NAPLNĚNÍ
ZADÁNÍ ORGANIZACE		
C4: Žádný účastník po ukončení programu nepochybuje o smyslu Dohody o vzájemném respektování.	Tvrzení v hodnotícím dotazníku: „Sestavení Dohody o vzájemném respektování považuji za smysluplné.“ (pětibodová škála, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).	ANO
C5: Zástupce vedení potvrdí posun účastníků v oblasti vnímání a respektování společných dohod a pravidel. Své tvrzení doloží příklady z praxe v organizaci.	Rozhovor se zástupcem vedení (4 měsíce po ukončení programu), otázky: „Myslíš, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v oblasti respektování norem a pravidel?, Mohl jsi sledovat nějaké konkrétní změny v přístupu asistentů k normám a pravidlům v organizaci?“ X Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázky: „Před TB zástupce vedení jako slabou stránku vašeho týmu uvedl, že má tým problémy s respektováním norem a pravidel. Myslíte, že je názor vedení opodstatněný?, Myslíte, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v této oblasti?“.	NE

Tabulka 13: Souhrnné vyhodnocení cílů programu – zadání organizace

9.2.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace

C4: Žádný účastník po ukončení programu nepochybuje o smyslu Dohody o vzájemném respektování.

„Sestavení Dohody o vzájemném respektování považuji za smysluplné.“ (dotazník – hodnocení efektivity programu, Likertova škála; 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).

1,1,1,1,2,2,1,1 /8 dotazovaných/

Průměr: 1,25

Medián: 1

Modus: 1

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 8, 100%

Interpretace výsledků: Tento cíl se podařilo naplnit.

C5: Zástupce vedení potvrdí posun účastníků v oblasti vnímání a respektování společných dohod a pravidel. Své tvrzení doloží příklady z praxe v organizaci. „Myslíš, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v oblasti respektování norem a pravidel? Mohl jsi sledovat nějaké konkrétní změny v přístupu asistentů k normám a pravidlům v Domově?“ (hodnocení efektivity programu – rozhovor se zástupcem vedení 4 měsíce po ukončení programu).

Přepis rozhovoru:

Roman /zástupce vedení Domova/: „Mě přijde, že ne. Na TB se pouze ukázalo, jak to je, jak to vidím. Vždycky si tam našli ty své cestičky, ten svůj způsob řešení, specifické způsoby řešení.“

„Před TB zástupce vedení jako slabou stránku vašeho týmu uvedl, že má tým problémy s respektováním norem a pravidel. Myslíte si, že je názor vedení opodstatněný? Myslíte, že došlo u týmu po ukončení TB k nějakému posunu v této oblasti?“ (hodnocení efektivity programu – skupinový rozhovor s týmem účastníků 4 měsíce po ukončení programu).

Zápis z ohlednutí za programem:

Lukáš: „Já si myslím, že pokud to je nějaká připomínka, s kterou jako úplně nesouhlasíme, tak s tím máme problém. Pokud to je normální připomínka, tak se jí dokážeme přizpůsobit.“

Jitka: „Kdyby si to třeba vedení nechalo od nás vysvětlit, tak by to bylo daleko lépe pochopený. Jinak u mě k posunu nedošlo a hodně je to i z té druhé strany.“

Věra: „Já nevím, co bych k tomu řekla. Souhlasím s ostatními. Když je to pro nás nelogický, tak se vzepřem. Bylo to před TB a je to i po něm.“

Jana: „Taky nevím, už jenom to, že Standa tam nebyl. Přijel na pár hodin a pak zase odjel. Myslím, že je to ve starých kolejích. A myslím si, že na to byla i krátká doba.“

Iveta: „Já se přidám k ostatním. Myslím si, že ne všechna pravidla jsou ušitá pro všechny domácnosti. Každá domácnost je specifická něčím. Tudíž ty pravidla nemůžou být jednoznačný pro šest domácností. Každý potřebuje jiný přístup. Pravidla dodržujeme, pokud nám připadají vhodná. A pokud se nám pravidla nelíběj bohužel se nás nikdo neptá, proč je nedodržujeme a neptá se nás včas. Ptá se nás, až když je nějaký problém. Není to o pravidlech jako takových, ale o jejich vhodnosti. Určitě se to nezměnilo a nezmění. Půjdu podle selského rozumu.“

Jirka: „Na Hubertce proběhla lehká výměna názorů na toto téma s Romanem. Myslím si, že některé názory byly přijaty jak na naší straně, tak i na straně vedení. V rámci rolí, které hrajeme v instituci, to můžeme vnímat odlišně. Je pochopitelné, že vedení musí být krytý, protože mají zodpovědnost za celou instituci. My ji nemáme a proto si můžeme v rámci naší domácnosti některá pravidla upravovat.“

„K posunu asi trošku jo. Proběhla tam lehká diskuze, jak to vnímáme my a jak oni. Každý v té instituci má jinou zodpovědnost a od toho se odvíjí nazírání na domluvená pravidla a vytváření a dodržování těch pravidel. Vedení má jinou zodpovědnost a kompetence. Když jako tým po zralé úvaze zjistíme, že nějaké pravidlo není vhodné pro naši domácnost, tak to budeme dělat trochu jinak. Tak aby to vyhovovalo našich klientům. Nebudeme to porušovat jako z trucu, ale po zralé úvaze. My víme, co naši klienti potřebují, jsme s nimi pořád. Když něco funguje u čtyřech domácností, neznamená, že to bude přeci fungovat u dalších dvou. Ne všechna pravidla se hodí stejně na všechny domácnosti. Oni ty pravidla musí být pro všechny domácnosti stejný, my si je jen trochu upravíme. My to nebereme jako nějaké porušování pravidel. Ty jsou daný. Vždy tam je ten základní princip toho pravidla, jen si to trochu přizpůsobujeme. Vedení to takto ale dělat prostě musí. To je jen můj názor. Protože když přijde nějaký větší průser, tak musí být krytý.“

Petr: „Já myslím, že je to přirozený, že někdo stanovuje pravidla a někdo je porušuje. Já měl z Romana na Huberte radost, měl jsem pocit, že je nám blíž, a že se u něj něco mění. Myslím si, že se snažíme naslouchat tomu, co po nás chtějí, rozumným způsobem k tomu přistoupit a poslat to dál. Nejsme takový, že slepě posloucháme příkazy, který k nám jdou, ale to je normální. Oni nevidí tu realitu, kterou mi běžně zažíváme.“

Interpretace: V průběhu TB se pouze jednou spontánně otevřela možnost diskuse účastníků na téma respektování norem a pravidel a to při debriefingu po hře Humanus. Bohužel vedoucí reflexe v tomto okamžiku podle mého názoru selhal, nebyl schopen diskusi podnítit a motivovat účastníky ke konfrontaci. Výsledkem bylo, že Roman /zástupce vedení organizace/ pronesl: „Tohle nemá cenu, to necháme na jindy, to vyřešíme jindy, jinde.“ Myslím, že pro úspěšné a přínosné vedení debriefingu je nutná jistá praxe, kterou realizační tým postrádal.

Závěr: Tento cíl se nepodařilo naplnit.

9.3. Učení

CÍLE	METODA VYHODNOCENÍ	NAPLNĚNÍ
UČENÍ		
C6: Účastníci připraví, realizují a vyhodnotí program dle metodiky Dobrodružné vlny.	Reflexe programu účastníků.	ANO
C7: Nejméně u poloviny účastníků dojde ke zvýšení senzitivity ve vztahu k CHKO Jizerské hory oproti stavu před programem.	Tvrzení v analýze potřeb: „Ekologii a téma ochrany přírody považuji za podstatné, Zajímá mě, v jakém stavu jsou Jizerské hory.“ (pětibodové škály, kdy 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím) X Nedokončená věta v hodnotícím dotazníku: „Moje chování v rámci CHKO Jizerské hory vnímám jako.....“ (pětibodová škála, kdy 1=nadprůměrné, 5=podprůměrné). Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?“. Rozhovory se zástupcem vedení organizace, vedoucím týmu a zástupcem týmu (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?“.	NE

Tabulka 14: Souhrnné vyhodnocení cílů programu – učení

9.3.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace

C6: Účastníci připraví, realizují a vyhodnotí program dle metodiky Dobrodružné vlny.

Zápis z reflexe (Hubertka): Výstava byla krásná, do detailů připravená. Realizační tým prošel v rámci workshopu tvořivou dílnou. Všichni zúčastnění reflektovali program jako zdařilý.

Interpretace: Účastníci připravili působivé představení. Program tvořili intuitivně, na základě zkušeností z uplynulých dní, v realizačním týmu totiž nepanovala shoda ohledně zařazení metodického vstupu, který by účastníky podrobně seznámil s teorií optimální

sekvence aktivit (Dobrodružné vlny). Přesto se týmu účastníků podařilo připravit, realizovat a vyhodnotit vlastní projekt.

Závěr: Tento cíl se podařilo naplnit.

C7: Nejméně u poloviny účastníků dojde ke zvýšení senzitivity ve vztahu k CHKO Jizerské hory oproti stavu před programem.

- *před TB programem:*

„Ekologii a téma ochrany přírody považují za podstatné.“ (dotazník – analýza potřeb týmu, Likertova škála; 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).

2,3,1,1,3,1,2,2,2 /9 dotazovaných/

Průměr: 1,89

Medián: 2

Modus: 2

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 7

Počet příznivých odpovědí v procentech: 77,78%

„Zajímá mě, v jakém stavu jsou Jizerské hory.“ (dotazník – analýza potřeb týmu, Likertova škála; 1=plně souhlasím, 5=silně nesouhlasím).

3,3,1,1,3,1,2,1,2 /9 dotazovaných/

Průměr: 1,89

Medián: 2

Modus: 1

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 6

Počet příznivých odpovědí v procentech: 66,67%

Interpretace výsledků: Ekologická témata jsou většině účastníků blízká.

- *po ukončení TB programu:*

„Moje chování v rámci CHKO Jizerské hory vnímám jako.....“ (dotazník – hodnocení efektivitu programu, Likertova škála; 1=nadprůměrný, 5=podprůměrný).

2,3,2,1,1,2,2,2 /8 dotazovaných/

Průměr: 1,875

Medián: 2

Modus: 2

Počet příznivých odpovědí /1,2/: 7

Počet příznivých odpovědí v procentech: 87,5%

„Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?“

(hodnocení efektivity programu – rozhovor se zástupcem vedení organizace, vedoucím týmu, zástupcem týmu a skupinový rozhovor s týmem účastníků 4 měsíce po ukončení programu).

Přepisy rozhovorů:

Jirka (zástupce týmu): „Asi nijak. Já už takové nastavení mám. Třídím odpad a je to pro mě přirozený. Bylo dobrý se dozvědět o akci Clean up the world, že se koná u nás. Zajímavé bylo, že se na téhle straně JH, kde je trochu větší divočina, nachází spousta odpadků a bordelu.“

Petr (vedoucí týmu): „Uvědomil jsem si, že nejsem jedinej, kdo sbírá po lese odpadky, dělá to i Markéta. Ale osobně bych od ekologickýho programu čekal mnohem víc. Zajímalo by mě třeba, co se jak dlouho rozkládá v přírodě, i nějaký video by určitě zapůsobilo.“

Roman (zástupce vedení organizace): „Tak to asi ne. Ale kdo ví, jestli to jde víc. Můj vztah k přírodě je obecně dost silnej.“

Zápis z ohlédnutí za programem:

Lukáš: „Mě asi vůbec, protože takový jednorázový akce asi nemají smysl. Jít posbírat pytle odpadků je na prd. Mělo by se to dělat globálně. Začít u dětí ve škole, aby se to rozvíjelo.“

Jituška: „Kdyby byly ukázaný nějaký následky, proč se to dělá, tak si myslím, že by to bylo daleko cennější.“

Věra: „Co se týče mě, tak já třídila, třídím a budu třídit odpad. Takže já v tom jenom pokračuju.“

Jana: „Mě to taky nijak neovlivnilo. Že bych o tom měla přemýšlet, nevím.“

Iveta: „Mně to přišlo takový logický, že by si měl člověk po sobě uklízet a myslím, že to běžně dělám. Takže nic novýho mi to nedalo. Kdyby mi třeba někdo ukázal, že jsem na půl kiláku našla tolik a tolik odpadu, tak by to se mnou asi hlo.“

Interpretace: Myslím si, že aby byl ekologický program přínosný, musel by být mnohem propracovanější. Bohužel se nám nepodařilo pro program nadchnout skutečného ekologa, čímž utrpěla jeho kvalita.

Závěr: Tento cíl se nepodařilo naplnit.



Graf 4: Téma ekologie – před programem



Graf 5: Zájem o stav Jizerských hor – před programem



Graf 6: Chování v rámci CHKO – po programu

9.4. Transfer

CÍLE	METODA VYHODNOCENÍ	NAPLNĚNÍ
TRANSFER		
C8: Alespoň 50% účastníků uvede v rámci své praxe nějaký program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství).	Ohlédnutí účastníků (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Plánujete uvést nějaký program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství) ve své praxi?“. Rozhovory se zástupcem vedení organizace, vedoucím týmu a zástupcem týmu (4 měsíce po ukončení programu), otázka: „Máš v úmyslu některou TB aktivitu ve své praxi vyzkoušet?“.	ANO

Tabulka 15: Souhrnné vyhodnocení cílů programu – transfer

9.4.1. Zpracování získaných dat, výsledky a jejich interpretace

C8: Alespoň 50% účastníků uvede v rámci své praxe nějaký program využívající základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství).

„Plánujete uvést nějaký program využívající základní metody prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství)?“

(hodnocení efektivity programu – rozhovor se zástupcem vedení organizace, vedoucím týmu, zástupcem týmu a skupinový rozhovor s týmem účastníků 4 měsíce po ukončení programu).

Přepisy rozhovorů:

Jirka (zástupce týmu): „Samozřejmě musí být nějaké personální zázemí na takovéto akce. Bylo by to však pokračování toho, jakým způsobem tady aktivizujeme klienty. My takové věci děláme spíše intuitivně, nežli správně metodicky. My to tady zkoušíme, je to takový interní a je to nepřenositelný na vnějšek, to co tady děláme. My to nenazýváme hrou, ale žitím. Jsme na vodě a je to pro nás přirozený. Neuvědomujeme si, že něco hrajeme. Prostě tam jsme a žijeme a vymýšlíme aktivity pro klienty. Nemám potřebu něco škatulkovat na hry. Snažím se dělat přirozenost.“

Petr (vedoucí týmu): „V červnu jsme na Hubertce měli celý program aktivit pro obyvatele, na přípravě jsem se podílel. Před měsícem jsme na vodě trénovali reakce chlapů při převrácení lodi, bylo to hodně podobný záchrana Lukáše na Hubertce, jen ohrožení života bylo reálnější. Příští týden nás čeká tramp s obyvateli, kterej se asi bude hodně podobat Sólů. Jen s tím zamyšlením na konci aktivit je trochu problém, většina obyvatel není schopná se slovně vyjádřit, ale myslím, že se ze zkušenosti poučit umí.“

Roman (zástupce vedení organizace): „Myslím, že spousta těch zážitkových věcí by obyvatele oslovila. Já teda vyzkoušet asi osobně ne. Přijde mi, že je vždycky potřeba nějaký vedení, nějaký člověk z venčí, kterej to bude nabízet. Nevím, jestli by se našel v týmu někdo, kdo by v tom pokračoval.“

Zápis z ohlednutí za programem:

Lukáš: „Myslím si, že ne takový velký aktivitu, jaké jste dělali vy, ale takový poloviční se jim snažíme vymýšlet průběžně.“

Jituška: „Pořád něco děláme, ne v takovém rozsahu a náročnosti.“

Věra: „Naši kluci nejsou zvyklí sedět a ležet a my jim těch aktivit připravujeme docela dost.“

Jana: „Nevím jestli jsou reálný všechny aktivity, ale těch dětských her je spousta.“

Iveta: „Je to o tom mít na to hodně asistentů a domluvit se.“

Interpretace: Pro asistenty uvádění dobrodružných aktivit není ničím novým a v této tradici mají v úmyslu pokračovat. Program v tomto směru posloužil pouze jako inspirace.

Závěr: Tento cíl se podařilo naplnit.

10. NAPLNĚNÍ CÍLŮ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout a realizovat teambuildingový program s prvky environmentální výchovy a následně vyhodnotit jeho efektivitu pomocí evaluačních metod.

V první fázi přípravného procesu jsem provedla analýzu potřeb cílové skupiny, týmu asistentů Domova pro osoby s mentálním handicapem, která se stala hlavním východiskem pro definování cílů programu v následujících oblastech:

1. spokojenost účastníků – naplnit očekávání účastníků (**C1, C2**) a podnítit vývoj vztahů ve skupině (**C3**),
2. zadání organizace – formovat postoj účastníků ke společným pravidlům a normám (**C4, C5**),
3. učení – ovlivnit chování účastníků v Chráněné krajinné oblasti Jizerské hory (**C6**), seznámit účastníky s metodikou Dobrodružné vlny (stanovení optimální sekvence aktivit) a motivovat je k přípravě, realizaci a vyhodnocení vlastního projektu – trénink dovedností (**C7**),
4. transfer – využití základních metod prožitkové pedagogiky (učení prostřednictvím zážitku, rozšiřování komfortní zóny skrze dobrodružství) v praxi účastníků (**C8**).

Program jsem se snažila sestavit s ohledem na jeho cíle definované na základě analýzy potřeb týmu, přičemž jsem se pokusila každý programový prvek vztahovat k očekávaným výstupům. Definovala jsem cíle jednotlivých programových bloků s ohledem na dramaturgické zásady, skupinovou dynamiku a další principy, postupy a metody prožitkové pedagogiky, které jsem podrobně popsala v teoretické části práce. Prostředky, resp. aktivity, jsem se snažila vybírat tak, aby zároveň reflektovaly základní sociální dovednosti asistentů domácnosti se zvláštním režimem – efektivní spolupráce a komunikace, rozhodování a řešení problémů za ztížených podmínek, důvěra a porozumění, připravenost k tvořivému přijímání každodenních změn. Výsledný projekt syntetizuje prvky několika rozšířených metodických systémů, jejichž popisem se podrobněji zabývám v teoretické části práce.

Navržený program byl realizován podle plánu – zaznamenal jen několik dílčích úprav (viz. PŘÍLOHA č. 8).

Při hodnocení efektivity navrženého a realizovaného programu byly použity následující výzkumné nástroje:

- nestrukturované pozorování (terénní zápisky z pozorování průběhu aktivit a závěrečných reflexí),
- rozhovor (individuální i skupinový, před i po programu),
- dotazník (srovnání analýzy potřeb před programem s hodnocením efektivity programu po jeho ukončení).

Zvolila jsem akční výzkum se smíšenou metodikou, kvalitativními i kvantitativními evaluačními výzkumnými metodami.

Myslím, že se cíle bakalářské práce podařilo naplnit. Nicméně vnímám, že příprava, realizace a vyhodnocení teambuildingového programu s prvky environmentální výchovy je natolik komplexní a náročný projekt, že mi rozsah práce neumožňuje se zabývat všemi jeho aspekty.

11. DISKUSE

Validita a reliabilita vybraného výzkumného nástroje

V průběhu realizace programu bylo nestrukturované pozorování hlavním výzkumným nástrojem. Validita nestrukturovaného pozorování je dána jasnou představou pozorovatele, na které aspekty sledovaného jevu se při pozorování zaměří. Úkolem pozorovatele, v našem případě člena realizačního týmu odpovědného za přípravu, realizaci a vyhodnocení konkrétní aktivity v programu (garanta⁹⁰ aktivity), bylo sledovat jevy, které souvisí s cílem, resp. důvodem zařazení příslušné aktivity do programu. Tento požadavek bohužel nebyl vždy zcela naplněn. Někteří členové realizačního týmu se při pozorování zaměřovali na jevy, které nekorespondovaly s cíli aktivit, což se negativně odráželo ve vedení závěrečných reflexí. Nedocházelo k žádoucímu uvědomění si vzorců chování, které skupině neslouží a reflexe byly prázdné, bez prvku poučení se před další výzvou. Na riziko možného odklonění skupinových ohlédnutí nesprávným, nežádoucím směrem upozorňují i Svatoš, Lebeda (2005, s. 42). Jako vysvětlení autoři uvádí malou odbornou zkušenost nebo nedostatečnou lidskou zralost lektora.

Osobně se domnívám, že problém prázdných reflexí souvisel s podceněním jejich přípravy. Mnohdy zcela chyběly terénní zápisky, tedy záznamy pozorovaných jevů, takže garanti aktivit neměli žádné podklady k přípravě závěrečného ohlédnutí, které by reflektovalo cíle aktivity. Pelánek (2008, s. 103) doporučuje následující přípravu reflexe:

- stanovení předběžných cílů reflexe (už během dramaturgického plánování),
- pečlivé pozorování průběhu hry zaměřené na projevy týkající se vytyčených cílů (pořizování poznámek, zápisy citátů⁹¹),
- konzultace výsledků pozorování s ostatními členy lektorského týmu,
- upřesnění cílů aktivity s ohledem na její průběh,
- příprava otázek k reflexi (vedení reflexe).

Domnívám se, že reliabilitu tohoto výzkumného nástroje, nestrukturovaného pozorování v průběhu programu, nelze zajistit. Situace, na které bylo pozorování zaměřeno, jsou proměnlivé. Vyhovět tedy známému požadavku na zjišťování reliability – replikovat výzkum, je prakticky nemožné (Gavora 2000, s. 146).

⁹⁰ Pro každý důležitý úkol určíme garanta, který odpovídá za jeho dokončení. Na plnění úkolu se může podílet řada lidí, garant ale odpovídá za to, že bude úkol splněn (Pelánek 2008, s. 42).

⁹¹ Validita se zabezpečuje přesným popisem, často s použitím autentických citátů zkoumaných osob (Gavora 2000, s. 146).

Vlastní hodnocení části programu zaměřené na environmentální výchovu

Za výraznou slabinu navrženého a realizovaného projektu považuji jeho část orientovanou na environmentální výchovu, což se také manifestovalo ve výsledcích hodnocení efektivity. Do programu jsem sice zařadila několik silných emocionálních aktivit zaměřených na rozvoj environmentální senzitivity (Blind trail, Sólo), chyběla však zastřešující koncepce, „červená nit“⁹², která by jednotlivé aktivity spojovala ve funkční celek. Na fascinaci prostředky environmentální výchovy na úkor promyšlené úvahy o tom, jak je efektivně používat, upozorňuje také Činčera (2007b, s. 107).

Rovněž navržené pořadí, v jakém byly jednotlivé aktivity v programu uváděny nebylo promyšlené, což se promítlo do míry naplnění cílů v této oblasti. Na fenomén funkčního uspořádání činností a her v programech environmentální výchovy (stanovení přirozených kroků k vnímání přírody) upozorňuje Cornell (2012, s. 15–43), který v této souvislosti definoval čtyři fáze systému plynulého učení (flow learning):

1. probuzení nadšení (zábavné hry a činnosti pomáhající rozproudit energii),
2. zaměření pozornosti (fáze sloužící jako most mezi energickými, hravými činnostmi a aktivitami, které vyžadují tichou a soustředěnou pozornost),
3. přímý prožitek (hry prohlubující při vnímání přírody intenzitu jednoho ze smyslů),
4. sdílená inspirace (fáze, ve které jsou již lidé připraveni naslouchat).

Cornell (2012, s. 15) dospěl k poznání, že existuje jakési pořadí činností a her, které vždy funguje nejlépe, po mnoha letech zkušeností s environmentální výchovou. Tento vklad mi při dramaturgii programu chyběl. Citovanou knihu Josepha Cornella⁹³ Objevujeme přírodu – učení hrou a prožitkem jsem bohužel objevila až po ukončení programu, při snaze objasnit nenaplnění cílů části programu zaměřené na environmentální výchovu.

Při kritické analýze navrženého programu environmentální výchovy považuji za nezbytné položit si dvě otázky:

- 1) Jak navržené aktivity korespondovaly s analýzou potřeb týmu?
- 2) Do jaké míry korespondovaly cíle programu s obecnými cíli environmentální výchovy (viz. kapitola 4. Environmentální výchova)?

⁹² Pelánek (2008, s. 75–76) osvětluje, že sousloví červená nit pochází z námořnického prostředí, kde se červené nitě přidávaly do erárních lan, aby je námořníci nekradli. Červená nit je tedy něco, co se vine celým lanem (programem).

⁹³ Joseph Cornell je jednou z vůdčích postav environmentální výchovy na světě. Vyvinul hojně využívanou metodiku pro aktivity v přírodě, tzv. plynulé učení (Cornell 2012).

Analýza potřeb ukázala na značný zájem účastníků o přírodu už před programem. Domnívám se, že navržené aktivity a způsob jejich zařazení a uvedení v programu pouze utvrzovaly účastníky v jejich postojích k přírodnímu prostředí, ale nepřinášely nic nového. Z celé šíře obecných cílů environmentální výchovy navržený program vůbec nerefletoval úsilí formovat kompetence účastníků k proenvironmentálnímu jednání.

Při výběru garanta environmentální části programu jsem nezohlednila její náročnost a požadavek na důkladnou přípravu⁹⁴. Ve výsledku stála úspěšnost programu na zapojení účastníků do projektu Clean up the world (pomoc přírodě), což na ovlivnění chování účastníků v rámci Chráněné krajinné oblasti Jizerské hory zjevně nestačí.

Realizační tým z mého pohledu

Pelánek (2008, s. 45) uvádí, že za učebnicových okolností na začátku příprav projektu poskládáme tým s jasně určeným vedoucím a se skladbou členů, kteří pracují od prvního okamžiku s plným nasazením a jejichž profil odpovídá připravovanému typu akce.

Při přípravě projektu jsem měla roli organizátora, vedoucího programu. Mým prvořadým úkolem bylo sestavit realizační tým. Proces výběru vhodných členů, které jsem se pokoušela získat ke spolupráci, byl spíše intuitivní, významnou roli sehrály vzájemné sympatie. Rozhodovala jsem se na základě pozorování spolužáků při samostatném uvádění prožitkových aktivit v rámci praktických předmětů studia.

Dobrý lektor⁹⁵ prožitkového programu musí být podle mého názoru autentický, tvořivý, dobře motivovaný a zapálený pro věc. Za nezbytnou výbavu považuji také jistou vnímavost vůči účastnické skupině a cit pro uvádění aktivit. Svatoš, Lebeda (2005, s. 21) uvádí, že nejlepší lektori si uvědomují, jak obtížné je motivovat účastnickou skupinu. O důvěru a motivaci účastníků jsou zvyklí zejména na počátku každého kurzu doslova „svádět bitvu“, jejíž výsledek předurčuje efekt celého programu. Vzhledem k tomu, že je většina těchto charakteristik neuchopitelná a obtížně měřitelná, nebyla jsem schopná předem odhadnout, jaké budou výkony členů týmu v rámci připravovaného projektu.

⁹⁴ Příprava hry spadá do kompetence garanta a obvykle zabere hodně času (Pelánek 2008, s. 92).

⁹⁵ Lektor na akci vystupuje v mnoha rolích a kladou se nemalé požadavky na jeho dovednosti. Dostává se mimo jiné do rolí organizátora, pedagoga, rozhodčího, herce nebo i účastníka. Lektor navíc musí mezi těmito rolemi plynule přecházet a měl by je hrát přirozeně, bez přehrávání (Pelánek 2008, s. 39–40).

Každá aktivita v programu měla přiděleného jednoho garanta, který odpovídal za její přípravu, realizaci a vyhodnocení. Účinnost jednotlivých aktivit v programu byla značně podmíněna osobností⁹⁶ garanta, který je uváděl.

Návrhy změn a doporučení pro budoucí koncipování teambuildingových programů s prvky environmentální výchovy – AKČNÍ PLÁN

Plán změn vychází ze závěrů diskuse a zahrnuje prvky programu, které podle mého názoru zásadním způsobem ovlivnily jeho efektivitu:

1. Příprava
 - Veškeré aktivity ve všech jejich fázích (Dobrodružná vlna; briefing–aktivita–debriefing) v programu vyžadují náležitou přípravu, je dokonce vhodné si jejich uvádění na místě vyzkoušet nanečisto.
2. Část programu zaměřená na environmentální výchovu
 - Účinnost programů environmentální výchovy je dána koncepčním, systémovým přístupem vycházejícím z definice cílů programu.
3. Evaluační metody
 - Domnívám se, že by měl v realizačním týmu působit pozorovatel. Lektor, který zaznamenává průběh aktivit s ohledem na jejich cíle, zapisuje nebo jinak zaznamenává autentické citáty účastníků. Své postřehy a komentáře konzultuje s garantem příslušné aktivity a spolupodílí se tak na přípravě závěrečné reflexe.

Efekty navrhovaných změn jsem měla možnost sledovat při přípravě, realizaci a vyhodnocování dalších prožitkových programů (viz. ZÁVĚREČNÉ PORTFOLIO). Akční plán budoucích programů spoluvytvářel i tým účastníků (viz. PŘÍLOHA č. 9).

⁹⁶ Hry v přírodě vyžadují přítomnost vedoucího s určitými zkušenostmi, neboť právě v tomto případě plně platí názor, že hry jsou jen nástrojem a o jejich výsledném působení rozhoduje osobnost vedoucího, který hry vybírá a vede (Neuman 2011, s. 30).

12. ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout a realizovat teambuildingový program s prvky environmentální výchovy a následně vyhodnotit jeho efektivitu pomocí evaluačních metod.

Všechny vytyčené cíle se podařilo naplnit a vznikl tak experimentální program syntetizující prvky některých metodických systémů (podrobnější popis je předmětem teoretické části práce). Program využívá vybrané prostředky a metody prožitkové pedagogiky a je zaměřený na rozvoj základních sociálních dovedností v oblastech, které vychází z potřeb cílové skupiny (viz. analýza potřeb týmu). Stále si myslím, že snaha propojit teambuildingový program s prvky environmentální výchovy je na místě, ačkoliv se v tomto případě nepodařilo naplnit očekávané výstupy. Nicméně na základě zkušeností vznikl akční plán programu reflektující jeho cíle, který byl s úspěchem realizován o několik měsíců později, po ukončení programu.

Na počátku projektu stál významný osobní cíl, víra a odhodlání. Na základě mnohaletých zkušeností s doprovázením osob s mentálním handicapem v kombinaci s dalšími duševními onemocněními a těžkým problémovým chováním v rámci zaměstnání v Domově Maxov jsem se domnívala, že je zážitková metoda a s ní související způsob trávení volného času cestou, jak umožnit lidem se specifickými projevy chování prožít kvalitní život. Nápad vytvořit prožitkový program pro tým asistentů domácnosti se zvláštním režimem byl motivován touhou seznámit je s vybranými metodami prožitkové pedagogiky. Věřila jsem, že na základě vlastní zkušenosti vyhodnotí použitelnost zážitkové metody při práci s lidmi, které každodenně doprovází.

Po ukončení programu se tým asistentů podílel na přípravě a realizaci několika zážitkových kurzů pro obyvatele domácnosti se zvláštním režimem (viz. ZÁVĚREČNÉ PORTFOLIO). Efekt programů je ohromující a podporuje původní domněnku, že zážitková metoda a s ní související aktivní trávení volného času přispívá k naplňování vyšších potřeb osob se specifickými projevy chování, což má zásadní vliv na jejich prožívání. Uvědomuji si, že vzhledem k malému počtu realizovaných programů není možné takto odvážnou hypotézu potvrdit a nebylo to ani předmětem bakalářské práce. Nicméně se domnívám, že by vyslovená hypotéza měla být, s ohledem na kvalitu života uvedené cílové skupiny, v budoucnu podrobena hlubšímu výzkumu a testování.

13. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. Monografie, učebnice, skripta

- CORNELL, J., 2012. *Objevujeme přírodu: učení hrou a prožitkem*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0145-8.
- CORNELL, J., 1979. *Sharing nature with children*. Nevada City: Dawn Publications. ISBN 0-916124-12-2.
- ČINČERA, J., 2007a. *Práce s hrou: pro profesionály*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-7315-147-8.
- ČINČERA, J., 2007b. *Environmentální výchova: od cílů k prostředkům*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-147-8.
- FONTANA, D., 2010. *Psychologie ve školní praxi*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-725-1.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H., 2000. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.
- HELUS, Z., 2010. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1168-3.
- HERMOCHOVÁ, S., 2006. *Teambuilding*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1155-9.
- HRKAL, J., HANUŠ, R., 2002. *Zlatý fond her II*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-660-8.
- JANDOUREK, J., 2001. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-535-0.
- KOPŘIVA, K., 1999. *Lidský vztah jako součást profese*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-318-8.
- MOHAUPTOVÁ, E., 2009. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-641-4.
- NEUMAN, J., 2011. *Dobrodružné hry a cvičení v přírodě*. 6. vyd. Praha: Portál. ISBN: 80-7178-295-5.
- PAYNE, V., 2007. *Teambuilding workshop: trénink týmových dovedností*. 1. vyd. Brno: Computer Press. ISBN: 978-80-251-1588-6.
- PÁVKOVÁ, J., et. al., 1999. *Pedagogika volného času*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-295-5.
- PELÁNEK, R., 2008. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-353-6.

PRŮCHA, J., et al., 1998. *Pedagogický slovník*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-252-1.

SVATOŠ, V., LEBEDA, P., 2005. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0318-1.

VÁGNEROVÁ, M., 2001. *Úvod do psychologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0015-3.

WIEDENOVÁ, M., 2002. *Komunikativní dovednosti a řešení konfliktních situací*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 80-7083-439-0.

2. Odborné časopisy

ČINČERA, J., KULICH, J., 2006. Dramaturgie pobytových akcí environmentální výchovy. *Gymnasion: časopis pro zážitkovou pedagogiku*. jaro 2006, č. 5, s. 12–20.

3. Elektronické zdroje

Carl Rogers, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Carl_Rogers&oldid=9937311

David A. Kolb, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=David_A._Kolb&oldid=540828564

Environmentální výchova, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 8. 6. 2013]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Environment%C3%A1ln%C3%AD_v%C3%BDchova&oldid=10254362

Fáze vývoje skupiny, In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=F%C3%A1ze_v%C3%BDvoje_skupiny&oldid=10233043

Hubertka (Bílý Potok), 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. Aktualizováno 8. 12. 2012 [vid. 11. 6. 2013]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Hubertka_\(B%C3%ADl%C3%BD_Potok\)&oldid=9403620](http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Hubertka_(B%C3%ADl%C3%BD_Potok)&oldid=9403620)

Komunikace, 2012. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 22. 6. 2013]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Komunikace&oldid=9355288>

Kurt Lewin, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Kurt_Lewin&oldid=10150322

Kurt Hahn, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Kurt_Hahn&oldid=9969505

Maslowova pyramida, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 13. 6. 2013]. Dostupné z:

http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Maslowova_pyramida&oldid=10198376

Meredith Belbin, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z:

http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Meredith_Belbin&oldid=10009222

Myers-Briggs Type Indicator, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 7. 6. 2013]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Myers-](http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Myers-Briggs_Type_Indicator&oldid=9961962)

[Briggs_Type_Indicator&oldid=9961962](http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Myers-Briggs_Type_Indicator&oldid=9961962)

Prohlášení Tbilisi, 2013. In: *ENVIWIKI* [online]. [vid. 8. 6. 2013]. Dostupné z:

http://www.enviwiki.cz/w/index.php?title=Tbilisi_Declaration&oldid=8909

SMART metoda, 2013. In: *WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie* [online]. [vid. 9. 6. 2013]. Dostupné z:

http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=SMART_metoda&oldid=10095927

14. SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA č. 1	Nabídka TB programu	81
PŘÍLOHA č. 2	Pozvánka	83
PŘÍLOHA č. 3	Analýza potřeb týmu; rozhovory	84
PŘÍLOHA č. 4	Analýza potřeb týmu; dotazník	85
PŘÍLOHA č. 5	Hodnocení efektivity programu; rozhovory	87
PŘÍLOHA č. 6	Hodnocení efektivity programu; dotazník	88
PŘÍLOHA č. 7	Scénář programu	89
PŘÍLOHA č. 8	Změny v programu	101
PŘÍLOHA č. 9	Hodnocení programu účastníky, návrhy změn	106

15.PŘÍLOHY

PŘÍLOHA č. 1 – Nabídka TB programu

Nabídka teambuildingového programu pro zaměstnance, resp. pracovní tým v Domově Maxov

Každý úspěšný tým tvoří lidé, kteří jsou schopni efektivně komunikovat a spolupracovat, vést a motivovat druhé, být připraveni na změnu a její tvořivé přijetí. Lidé, kteří jsou ochotni se dále rozvíjet a násobit svůj potenciál, kteří v atmosféře vzájemné důvěry sdílejí společné hodnoty, spoluvytvářejí a naplňují vize organizace.

Rádi bychom pro jeden z pracovních týmů ve Vaší organizaci připravili, realizovali a vyhodnotili čtyřdenní teambuildingový program, jehož hlavním cílem je prevence syndromu vyhoření a rozvoj týmu i jednotlivých osobností prostřednictvím reálných i simulovaných situací, s využitím zážitkové pedagogiky a dobrodružné výchovy.

Realizační tým:

Lucie Svobodová – zaměstnanec Domova /znalost cílové skupiny/

Jiří Havránek – instruktor policejní jednotky těžkoobtěžných-bojovníků /možnost ukázky nácviku sebeobrany/

Ondřej Černý – spoluzakladatel oblastního spolku Českého červeného kříže v Jablonci nad Nisou /první pomoc zážitkovou metodou/

Markéta Polmová – instruktor a organizátor outdoorových aktivit /technické zajištění akce/

Michaela Galbavá – učitelka ZŠ /supervizor/

Jakub Hříbal – student Specializace v pedagogice /supervizor/

Realizační tým je tvořen studenty oboru Pedagogika volného času a dvěma absolventy, kteří by měli při realizaci projektu funkci supervizorů a garantů metodické správnosti programu.

Při tvorbě programu máme navíc možnost spolupracovat se zaměstnancem ekologického sdružení Tereza /prvky globální výchovy/.

Reference o jednotlivých členech realizačního týmu a smyslu dobrodružné výchovy je možné získat u tutora naší praxe PhDr. Jan Činčera, Ph.D., jan.cincera@tul.cz.

Cílová skupina:

Tým asistentů 3.domácnosti, v ideálním případě se sociálním pracovníkem a ředitelem či jiným zástupcem vedení.

Vzhledem k tomu, že půjde o první realizaci projektu v praxi, je vhodné zvolit známou skupinu, která nebude mít problémy s reflexí jednotlivých aktivit a pomůže s případnou modifikací programu.

Termín:

Program by měl proběhnout na jaře. V létě, tedy čase dovolených, není možné zajistit účast celého pracovního týmu. Na podzim není možné zajistit účast celého realizačního týmu /každý z nás je zaměstnán u jiné organizace, vůči níž máme povinnosti a závazky/ a zima není vhodným obdobím pro realizaci dobrodružné výchovy v přírodě na požadované úrovni.

Na jaře již mají na Chatě Hubertka většinu termínů obsazených.

Jeden z volných je **od 10.4. do 13.4.2012.**

Místo konání:

Vybírali jsme finančně dostupné místo v přírodě a jako nejvýhodnější alternativa se ukázala realizace projektu na **Chatě Hubertka v Jizerských horách.**

Rozpočet projektu:

=**4.500,- ubytování** /noc na Hubertce stojí =1.500,-/

=**3.000,- /strava**, vařili bychom si sami přímo na Hubertce/

+ náklady spojené s **dopravou zaměstnanců** na místo určení a zpět

Lektorský tým bude projekt realizovat zdarma.

Výhody pro organizaci:

- ✓ **Možnost aktivně formulovat zadání projektu**, projekce vlastních představ a očekávání /akce na klíč/. Náš realizační tým je připraven přijet do Domova, představit se a provést analýzu potřeb u týmu asistentů i vedení organizace a výsledky promítnout do programu.
Teambuilding je nástrojem zaměstnavatelů pro budování týmů, nejde v žádném případě o zábavu, ale o efektivní nástroj pro lepší fungování týmu a osobní rozvoj jeho členů.
- ✓ **Nízká cena**, vzhledem k bezplatné realizaci lektorským týmem.
V rámci předmětu Fundraising budeme na tento projekt vytvářet Žádost o grant.
V budoucnu by tedy mohli bezplatně projít tímto programem všechny týmy v Domově Maxov.
- ✓ **Podněty pro členy týmu pro následnou práci se skupinou obyvatel domácnosti.**
Náměty dobrodružných her a cvičení v přírodě. Získání dovedností, jak smysluplně trávit volný čas s obyvateli.

Nevýhody pro organizaci:

- **Uvolnění týmu asistentů.** U teambuildingu by vždy mělo jít o realizaci plánu profesního rozvoje zaměstnanců, tedy pracovní akci.
Nutnost pokrýt služby v domácnosti v době nepřítomnosti pracovního týmu.
Konkrétně se jedná o 3 noční služby, 2 denní služby a jednu ranní službu /otázka zastupitelnosti týmů/.
- **Doprava zaměstnanců** na místo konání akce a zpět.
- **Financování** realizace projektu.

Dne 13.2.2012 za realizační tým sepsala Lucie Svobodová
vrba43@email.cz /kontakt Lucie Svobodová/

POZVÁNKA NA TEAMBUILDINGOVÝ PROGRAM

PRO KOHO:

Jitka

MÍSTO KONÁNÍ: 50°53'16" s. š., 15°13'49" v. d.

TERMÍN:

10.-13.4.2012

očekávaný příjezd - 10.4. ve 20,00 hod.

očekávaný odjezd - 13.4. v 11,00 hod.

VYBAVENÍ. KTERÉ BY VÁM NEMĚLO CHYBĚT:

Pevné boty, láhev na pití, karimatka, spacák, pláštěnka, šátek, sirky, baterka (ideálně čelovka), hodinky, slavnostní oděv, vzkaz pro kolegu.

Vše budete opravdu potřebovat!

**BRZY SE NA VÁS TĚŠÍ REALIZAČNÍ TÝM: LUCIE SVOBODOVÁ, JIŘÍ HAVRÁNEK, MARTIN VEJVODA, JAKUB HŘÍBAL,
ONDŘEJ ČERNÝ, MARKÉTA POLMOVÁ, MICHAELA GALBAVÁ**

Ilustrace 11: Pozvánka

PŘÍLOHA č. 3 – Analýza potřeb týmu; rozhovory

ANALÝZA POTŘEB TÝMU, rozhovor se zástupcem pracovního týmu

1. Co si představuješ pod pojmem teambuilding?
2. Jak hodnotíš myšlenku realizace teambuildingového programu pro Váš tým?
3. Je pro Tebe účast na TB výzvou?
4. Co Tě láká/neláká na účasti na teambuildingu?
5. Myslíš, že Váš tým teambuilding potřebuje?
6. Zkus popsat, co vše by měl TB obsahovat, aby byl přínosem pro Váš tým.
7. V jakých oblastech by se měl podle Tvého názoru Váš tým rozvíjet?
8. Co považuješ za silné stránky Vašeho týmu?
9. Co považuješ za slabé stránky Vašeho týmu?
10. Chtěl by ses mě na něco zeptat ty?

ANALÝZA POTŘEB TÝMU, rozhovor se zástupcem vedení organizace

1. Co si představuješ pod pojmem teambuilding?
2. Jak hodnotíš myšlenku realizace teambuildingového programu pro Vaší organizaci?
3. Je pro Tebe účast na TB výzvou?
4. Co Tě láká/neláká na účasti na teambuildingu?
5. Myslíš, že je teambuilding účinná metoda, jak zkvalitnit komunikaci a spolupráci týmu?
6. Zkus popsat, co vše by měl TB obsahovat, aby byl přínosem pro Vaší organizaci.
7. V jakých oblastech by se měl podle Tvého názoru tým 3. domácnosti rozvíjet?
8. Co považuješ za silné stránky týmu 3.domácnosti?
9. Co považuješ za slabé stránky týmu 3.domácnosti?
10. Chtěl by ses mě na něco zeptat ty?

PŘÍLOHA č. 4 – Analýza potřeb týmu; dotazník

Realizační tým prožitkového programu pro Domov Maxov;
studenti a absolventi oboru Pedagogika volného času,
kontaktní osoba a vedoucí projektu: Lucie Svobodová, vrba43@email.cz

Vážený účastníku, vážená účastnice,
obracím se na Vás s žádostí o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, jehož cílem je zmapovat potřeby Vašeho
pracovního týmu, domácnosti se zvláštním režimem.

Dovoluji si Vás přizvat k aktivní spoluúčasti na formulaci zadání programu prostřednictvím pravdivých a co
nejpřesnějších odpovědí.

ANALÝZA POTŘEB TÝMU

Vyjádřete, do jaké míry se ztotožňujete s následujícími tvrzeními.

1 = plně souhlasím, 5 = silně nesouhlasím, nevím

Vybranou odpověď zakroužkujte.

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|-------|
| 1. Teambuilding považuji za jeden ze způsobů, jak zkvalitnit komunikaci a spolupráci týmu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 2. Náš tým teambuilding potřebuje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 3. V týmu se snažíme používat nejlepší možné postupy práce. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 4. Jsem hrdý/á na to, čeho náš tým dosáhl a jsem i do budoucna optimistický/á. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 5. Členové týmu vykazují vysokou úroveň spolupráce a vzájemné podpory. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 6. V týmu se rozhodujeme na základě společné dohody. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 7. Záměry a cíle týmu jsou v souladu se záměry a cíli celé organizace. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 8. Jsme schopni spolupracovat i přes rozdílné názory, aniž bychom tím ničili naše vztahy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 9. Členové týmu vyhledávají konstruktivní zpětnou vazbu a sami ji ostatním poskytují. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 10. Členové týmu si navzájem pomáhají potýkat se s problémy a řešit je. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 11. Vidíme vše, dokonce i chyby, jako příležitost k poučení a růstu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 12. Členové týmu často pracují nad rámec svých povinností a neváhají převzít iniciativu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 13. Stěžování na věci, které nemůžeme ovlivnit, týmu zabírá velmi málo času. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 14. Členové týmu si navzájem důvěřují. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 15. Skupinová setkávání jsou přínosná pro chod domácnosti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 16. Zadáváme si a plníme cíle, které jsou pro nás výzvou. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 17. Lidé jsou hrdí na to, že jsou členy našeho týmu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 18. Členové týmu iniciativně řeší spory mezi sebou, aniž by zapojovali vedoucího týmu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 19. Komunikace v našem týmu je otevřená a upřímná. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 20. Členové týmu jsou odměňováni za to, že jsou týmoví hráči. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 21. Členové týmu oceňují jedinečné schopnosti svých kolegů. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 22. Týmové řešení problémů končí účinnými řešeními. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 23. Náš tým má smysluplný společný záměr. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 24. Vedoucí našeho týmu vytváří klima podporující spolupráci. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 25. Vedoucího týmu vnímám jen jako formální autoritu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 26. V týmu je vedle vedoucího i neformální vůdce/vůdcové. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 27. Členové týmu pocítují podporu a uznání ze strany vedení organizace. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 28. Ekologii a téma ochrany přírody považuji za podstatné. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 29. Zajímá mě, v jakém stavu jsou Jizerské hory. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 30. Je důležité přemýšlet o tom, jakou zanechávám ekologickou stopu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |

Děkuji za čas, který jste byli ochotni věnovat vyplnění dotazníku.

Realizační tým prožitkového programu pro Domov Maxov;
studenti a absolventi oboru Pedagogika volného času,
kontaktní osoba a vedoucí projektu: Lucie Svobodová, vrba43@email.cz

Vážený účastníku, vážená účastnice,
obracím se na Vás s žádostí o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, jehož cílem je zmapovat potřeby
Vašeho pracovního týmu, domácnosti se zvláštním režimem.
Dovoluji si Vás přizvat k aktivní spoluúčasti na formulaci zadání programu prostřednictvím pravdivých a co
nejpřesnějších odpovědí.

ANALÝZA POTŘEB TÝMU 3. DOMÁCNOSTI /dodatek k rozhovoru s vedením/

Vyjádřete, do jaké míry se ztotožňujete s následujícími tvrzeními.

1 = plně souhlasím, 5 = silně nesouhlasím, nevím = nerozumím obsahu sdělení

Vybranou odpověď zakroužkujte.

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|-------|
| 1. Záměry a cíle týmu 3. domácnosti jsou v souladu se záměry a cíli celé organizace. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 2. Vedení organizace vyjadřuje podporu a uznání členům týmu 3. domácnosti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 3. Ekologii a téma ochrany přírody považují za podstatné. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 4. Zajímá mě, v jakém stavu jsou Jizerské hory. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 5. Je důležité přemýšlet o tom, jakou zanechávám ekologickou stopu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |

Děkuji za čas, který jste byli ochotni věnovat vyplnění dotazníku.

PŘÍLOHA č. 5 – Hodnocení efektivity programu; rozhovory

HODNOCENÍ TB PROGRAMU, rozhovor se zástupcem pracovního týmu

1. Považuješ TB za způsob, jak účinně formovat váš pracovní tým?
2. Jak hodnotíš práci jednotlivých členů realizačního týmu?
3. Jak hodnotíš jednotlivé aktivity v programu? Co tě oslovilo nejvíce, nejméně?
4. Co bys v programu změnil, vylepšil, udělal jinak?
5. Myslíš, že došlo v průběhu TB k rozvoji vztahů ve vašem pracovním týmu?
6. Co nového sis v průběhu TB uvědomil o vašem týmu? Objevil jsi nějaké skryté rezervy?
7. Myslíš, že by se dala zážitková metoda a s ní související způsob trávení volného času použít i ve vaší praxi, při práci s vašimi klienty? Máš v úmyslu některou aktivitu vyzkoušet?
8. Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?
9. Chtěl by ses mě na něco zeptat ty?

HODNOCENÍ TB PROGRAMU, rozhovor se zástupcem vedení organizace

1. Považuješ TB za způsob, jak účinně formovat pracovní týmy v Domově Maxov?
2. Jak hodnotíš práci jednotlivých členů realizačního týmu?
3. Jak hodnotíš jednotlivé aktivity v programu? Co tě oslovilo nejvíce, nejméně?
4. Co bys v programu změnil, vylepšil, udělal jinak?
5. Myslíš, že došlo v průběhu TB k rozvoji vztahů v týmu?
6. Co nového sis v průběhu TB uvědomil o týmu? Objevil jsi nějaké skryté rezervy?
7. Myslíš, že by se dala zážitková metoda a s ní související způsob trávení volného času použít i ve vaší praxi, při práci s vašimi klienty? Máš v úmyslu některou aktivitu vyzkoušet?
8. Bylo v průběhu TB nějakým způsobem ovlivněno tvoje vnímání CHKO Jizerské hory?
9. Chtěl by ses mě na něco zeptat ty?

PŘÍLOHA č. 6 – Hodnocení efektivity programu; dotazník

Realizační tým prožitkového programu pro Domov Maxov;
studenti a absolventi oboru Pedagogika volného času,
kontaktní osoba a vedoucí projektu: Lucie Svobodová, vrba43@email.cz

Vážený účastníku, vážená účastnice,
obracím se na Vás s žádostí o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, jehož cílem je
zmapovat potřeby Vašeho pracovního týmu, domácnosti se zvláštním režimem.
Dovoluji si Vás přizvat k aktivní spoluúčasti na formulaci zadání programu prostřednictvím
pravdivých a co nejpřesnějších odpovědí.

HODNOCENÍ TB PROGRAMU

Doplňte následující věty.

1 = nadprůměrný, 5 = podprůměrný, nevím

Vybranou odpověď zakroužkujte.

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1. TB program hodnotím jako..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 2. Přístup a práci realizačního týmu hodnotím jako..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 3. Moje chování v rámci CHKO Jizerské hory vnímám jako..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 4. Metodický přínos programu je..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |

Vyjádřete, do jaké míry se ztotožňujete s následujícími tvrzeními.

1 = plně souhlasím, 5 = silně nesouhlasím, nevím

Vybranou odpověď zakroužkujte.

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-------|
| 5. Vztahy ve skupině jsou po absolvování TB silnější. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 6. Sestavení Dohody považuji za smysluplné. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 7. TB je způsob, jak formovat pracovní tým. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |
| 8. TB program splnil moje představy a očekávání. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | nevím |

Děkuji za čas, který jste byli ochotni věnovat vyplnění dotazníku.

PŘÍLOHA č. 7 – Scénář programu

Úterý 10/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
CÍL: PŘIVÍTÁNÍ A SEZNÁMENÍ Program: Přivítání účastníků, představení realizačního týmu, zarámování celého programu, seznámení účastníků se základními pravidly pobytu – principem dobrovolnosti, zamyšlení účastníků nad efektivitou komunikace v týmu. Uvedené aktivity: Smyce, Když dva dělají totéž., Bludiště, příprava Dohody. Měřitelný cíl: Nejméně u poloviny účastníků se v rámci závěrečné reflexe objeví zamyšlení nad úrovní komunikace v týmu.					
9,00h	JBC	odjezd na Hubertku	Petr vyzvedne v Domově peníze	Lucka, Petr + kuchařka Jituška Jiří poveze Martina, Ondřeje + invalidní vozík, přijedou na oběd Kuba+Míša přijedou na oběd Markéta přijede v 19,00h	
10,00h	cestou	nákup potravin		Jitka	sestavení jídelníčku v domácnosti
10,30h	cukrárna	zamluvit zákusky a chlebičky na pátek		Lucka	40xchlebičky, 40xzákusky
11,00h	Hubertka	příjezd na Hubertku	papíry a připínáky /rozmyslet rozdělení do pokojů/	Petr, Lucka, Jitka, Jiří, Ondřej, Martin, Jakub, Míša	Petr vyzvedne cestou klíče od chaty
12,00h	jídlna	oběd		Jituška	
13,00h	klubovna	příprava večerního programu	papírový Standa-karton a foto zajistí Lucka	Ondřej, Lucka, Jakub	Kuba si připraví metodický vstup.
13,00h	okolí Hubertky	<u>hledání vhodných míst pro jednotlivé aktivity:</u> příprava krytu, Atomovka, Skalní golf, důvěrovky 1. VT/Záchranka/, 2. VT/Pavučina, Paprsek ve tmě/, cesta invalidy-start invalidy, zkusit Humanus		Jiří, Martin, Ondřej, Míša, Jakub, Lucka	
18,30h	před chatou	uvítání účastníků, předpokládáný příjezd účastníků mezi 18-19,00h, 10km před Hubertkou dají echo mobilem		<u>uvítací výbor:</u> Jiří, Lucka, Ondřej, Martin, Míša, Kuba	Uvítací výbor jednotlivě srdečně gratuluje všem účastníkům.
18,35h	před chatou	uvítací projev		ekolog Ondřej	Na základě dotazníků MŽP jste byli vybráni jako ideální vzorek obyvatelstva, ideální tým, pro osídlení rozsáhlé oblasti CHKO JH. Ministerstvem vám byl zároveň přidělen tým specialistů, kteří by vám měli s osídlením pomoci. Představí jednotlivé specialisty.

18,40h	Před chatou	vstup psycholožky		Míša	nabídne své služby
18,45h	Hubertka	ubytování účastníků	Pokoje budou označené, prostor pro změnu na základě individuální dohody účastníků.	Lucka	pozvání na večeři
19,00h	jídelna	večeře		Jituška	
19,00h	jídelna	info o zahájení programu		Míša	v osm sraz v klubovně, vzkaz pro kolegu a šátek s sebou
19,00h		příjezd horského vůdce		Markéta	Vtipné představení účastníkům, sdělit důvod zpoždění. S gratulacemi rozdá vlajky /vlajky si důkladně uschovejte, budete je v následujících dnech potřebovat/.
20,00h	klubovna	Princip dobrovolnosti		Míša	zdůrazní, že jde o aktivní roli
20,05h	klubovna	metodický vstup		Jakub	důležitost a význam debriefingu
20,10h	klubovna	<u>Smyce</u>		Markéta	před aktivitou domluvit vzájemné tykání
20,30h	klubovna	<u>Když dva dělají totéž</u>	papíry zajistí Lucka	Ondřej	
20,40h	klubovna	zamyšlení nad výsledkem		Ondřej	
20,45h	klubovna	<u>Bludiště</u>		Ondřej	
21,10h	klubovna	1.debriefing /jedno slovo/		Ondřej	
21,20h	klubovna	<u>½ Dohody</u>	petrolejka,petrolej, kniha,karton, tempery,pastely,štetce, kelímky	Lucka	
21,40h	klubovna	vybrat vzkazy pro kolegu	klobouk,noviny,nůžky,obálky	Lucka	Kdo nebude vzkaz mít, dostane prostor ho vyrobit.
21,50h	klubovna	informace o zahájení zítřejšího programu /snídaně v 8,00h/		Lucka	Možnost obléknout Standu.
Středa 11/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
CÍL: ZJIŠTĚNÍ ZÓNY KOMFORTU ÚČASTNÍKŮ, VYMEZENÍ ROLÍ V TÝMU, SPOLUPRÁCE ČLENŮ TÝMU PŘI ŘEŠENÍ NÁROČNĚJŠÍCH ÚKOLŮ, KOMUNIKACE TÝMU VE ZTÍŽENÝCH PODMÍNKÁCH, PRÁCE S DOHODOU Program: Důvěrové aktivity, sestavení Dohody o vzájemném respektování, kooperativní hry /trénink efektivního rozdělení rolí v týmu při řešení úkolu – využití potenciálu týmu/, pobyt účastníků v krytu. Uvedené aktivity: Pád ve trojicích, Lidský žebřík, Skalní golf, Dohoda, Slepý čtverec, Výbušnina, Humanus. Měřitelný cíl: Všichni účastníci v ohrožení zaběhnou do krytu a společně překonají celý pobyt v něm. U většiny účastníků se v závěru dne v rámci Ohlédnutí s Dohodou objeví zamyšlení nad jejím smyslem a potvrzení jejího významu v programu.					
8,00h	jídelna	snídaně		Jituška	
8,00h	jídelna	info o zahájení programu		Míša	v devět sraz před chatou,šátky s sebou
9,00h	před chatou	bezpečnostní pravidla před aktivitami na budování důvěry		Martin	
9,05h		<u>Pád ve trojicích</u>	šátky	Martin	

9,20h		<u>Lidský žebřík</u>	tyče	Martin	
9,50h		debriefing - Komfortní zóny	2 lana zajistí Markéta	Martin	
10,00h	před chatou	uvítání ředitele předpokládaný příjezd dopoledne, 20km před Hubertkou by měl dát echo mobilem	vlajka	Ondřej, Markéta, Lucka + volní členové realizačního týmu	Ondřej přednese vstupní projev, Markéta předá vlajku, Lucka zajistí ubytování+ info o zapojení do programu.
10,00h	les	<u>Skální golf</u>		Kuba+Míša	zahájí motivační scénkou před chatou
10,50h		debriefing /1slovo/ vyhlášení vítězů	zlaté fidorky pro vítězný tým zajistí Lucka	Kuba+Míša	
11,00h	klubovna	<u>Rychlá autobiografie</u>	lístky se jmény členů realizačního týmu do klobouku	Markéta	Po prvním kole seznamování, hlubší poznání skupiny, zasvěcení Standy.
11,20h	klubovna	<u>2/2 Dohody</u>	velký karton, fixy, lepidlo lístky s pravidly, klobouk, izolepa, erby	Lucka	rozdělení podle měsíců narození /trojice nebo dvojice/, vyhlášení obědové pauzy- sraz v klubovně v 15,00h
12,00h	jídlna	oběd		Jituška	
15,00h	klubovna	Princip dobrovolnosti II.		Míša	Kvůli emoční bezpečnosti účastníků během následujících aktivit.
15,05h		<u>Výbušnina</u>	cedule označující zamořené území	Jiří	
15,20h		debriefing		Jiří	
15,30h		<u>Slepý čtverec</u>		Markéta	
15,50h		Debriefing – Kládva a hřebíci		Markéta	
16,00h		volno účastníků		Markéta	Vyhlášení hodinové pauzy před náročným programem, doporučit návštěvu WC.
16,00h	klubovna	schůzka realizačního týmu	Lucie a Jiří by si měli vzít vysílačky.	realizační tým	Vyhodnocení uplynulého dne, strategie dalšího programu.
17,00h	les u Hubertky /blízko, rychlý přesun do krytu/	<u>Atomová bomba</u>	vysílačka, diktafon /na následující Humanus/, nahrávka sirény	Jiří	Po splnění úkolu by mělo dojít k havárii, zvuk sirény zajistí Martin.
17,00h	sklep	příprava prostředí sklepa	velké svíčky, deky, voda, chléb	Lucka	
17,00h	sklep	příprava	přehrávač řeči robota, baterka, prodlužovačka /zajistí Markéta/	Martin	Nahrávku řeči robota zajistí Martin.
17,00h		program pro potomstvo		Míša	
17,30h		<u>Humanus</u>			
17,30h	les-sklep	přesun účastníků do sklepa		Jiří	Jiří by měl mít u sebe ve sklepe vysílačku, aby dal zbytku

					realizačního týmu echo při odchodu účastníků ze sklepa + diktafon na nahrávání kritických fází.
17,40h	sklep	bouchání na dveře	plynová maska, chemický oblek, papír, tužka	Ondřej	Pokud se dostane do sklepa, stává se pozorovatelem, vše zapisuje.
17,40h	sklep-jidelna	příprava světelné stezky	čajovky	Lucka	
17,40h	kuchyně	příprava slavnostní večeře	potraviny nakoupí Markéta	Markéta	palačinky
18,30h	před krytem	vyzvednutí účastníků	Jiří dá signál vysílačkou- kolik osob opouští kryt, příprava světelné stezky	Lucka	Pokud vyjde jen část účastníků, tak jim bude sděleno, ať se přesunou do jídelny, že v okolí Hubertky probíhá měření radioaktivity a zdá se, že robot v krytu vykazuje chybu.
18,30h - 18,50h	jidelna	vstup jaderného fyzika	Kuba vstoupí, až když budou všichni účastníci v jídelně.	Kuba	Robot vykazuje chybu, na základě rozsáhlého měření v okolí Hubertky, nebyla zjištěna život ohrožující radioaktivita.
18,30h - 18,50h	jidelna	vstup psycholožky	Miša vstoupí, až když budou všichni účastníci v jídelně, rozmyslet tichou poradnu.	Miša	nabídka služeb, rozmyslet a označit tichou poradnu
18,30h - 18,50h	jidelna	večeře	velké svíčky na stoly zajistí Lucka	Markéta	Buď budou jíst účastníci nadvakrát nebo najednou.
19,00h	jidelna	info o večerním programu		Lucka	Zahájení večerního programu ve 20,00h, vlajky s sebou.
19,00h - 20,00h	klubovna	porada realizačního týmu			Rozmyslet strategii nadcházejícího debriefingu.
20,00h	klubovna	velký debriefing Jiří/klubko/, Lucka/Dohoda/- ohlédnutí za dnem	klubko	Jiří, Lucka- vedení debriefingu	
20,30h	klubovna	příběh o výstupu		Markéta	
20,40h	klubovna	plán výstupu na Smrk	obrázek cesty s jednotlivými VT	Markéta	
20,50h	klubovna	výběr prvolezce		Markéta	Tým by měl zvolit fyzicky zdatného jedince, který půjde v noci postavit 1.VT.
21,00h	jidelna	porada před Záchrankou		Markéta, Martin, Jiří, Ondřej	projít program
21,00h	klubovna	vlajky	Fixy a barvy na textil	Lucka	symbol, který vás vystihuje

21,10h	klubovna	informace o zahájení zítřejšího programu /snídaně v 8,00h/			
21,20h	klubovna	kontakt s prvolezcem		Ondřej	zasvěcení do úkolu, domluvit budiček
Čtvrtek 12/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
CÍL: 1. POMOC ZÁŽITKOVOU METODOU, OSOBNOSTNÍ ROZVOJ, OVLIVNIT VNÍMÁNÍ CHKO JH Program: Kooperace týmu ve ztížených podmínkách, plnění úkolů, překonávání překážek a přijímání výzev jednotlivci, představení CHKO Jizerské hory. Uvedené aktivity: Běží ti čas, Záchranná mise, Balónky, Okno Země, Pavučina, Paprsek ve tmě, Sóló. Měřitelný cíl: Většina účastníků se zapojí do záchranné mise. U většiny účastníků se objeví v rámci závěrečného debriefingu zamyšlení nad smyslem zapojení týmu do projektu Clean up the world. Všichni účastníci překonají trasu Paprsku. Skupina zvolí čtyři „solisty“, kteří na noc opustí chatu.					
5,30h		odvedení prvolezce do lesa, maskování	vysílačka, oblek pro zraněného, pomůcky na maskování	Ondřej	Místo by mělo být vzdáleno 20 min normální chůze od Hubertky.
5,30h	ložnice	<u>Běží ti čas</u>		Markéta	Běží ti čas, teple se oblékni, vezmi si pevné boty, baterku, možná pláštěnku, před chatou na tebe čekají kamarádi.
5,40h	před chatou	úvod do problému I.	vysílačka, mapa s označeným místem 1.VT	Jiří	Prvovezec byl při pokusu postavit 1.VT zavalen lavinou, leží v lese těžce zraněn. Pro určení jeho polohy máte k dispozici mapu + možnost spojení vysílačkou.
5,45h	před chatou	porada týmu		Jiří	Strategie záchrany, kolik jich půjde, co si vezmou s sebou, půjdou-li vzbudit členy, kteří nepřišli...
5,50h	před chatou	vstup bezpečnostní technika		Martin	bezpečnostní pravidla – v noci v lese
5,55h	před chatou	spojení s prvolezcem		tým účastníků	
6,00h	les	<u>Záchranná mise</u>	mapa s označeným místem 1.VT, vysílačka	Jiří	
6,30h	1.VT	ošetření prvolezce		tým účastníků	
6,40h	1.VT	Úvod do problému II.		Jiří	Zranění prvolezce jsou natolik závažná, že jim může podlehnout. Máte 20 min na to, abyste nehybného prvolezce přemístili do Základního tábora, kde mu může být

					poskytnuta pomoc – záchranáři se na toto místo nemohou s potřebným vybavením dopravit.
6,45h	1.VT	porada týmu			5 minut na promyšlení strategie záchrany.
6,50h	1.VT	spojení se Základním táborem	vysílačka	Jiří,Markéta	Jiří nahlásí start záchranné akce, Markéta ujistí, že pomoc je již na místě.
6,55h	1.VT- Hubertka	záchranná akce		tým účastníků	
7,15h	před chatou	ošetření prvolezce	lékařské pláště, přehrávač s nahrávkou Sanitky	Martin, Ondřej	Za zvuku Sanitky /nahrávku zajistí Martin/ odnesou prvolezce do umývárny, kde se umyje.
7,20h	před chatou	příchod ošetřeného prvolezce		prvovezec, lékaři	Informace o stabilizaci stavu.
7,20h	před chatou	debriefing vyhodnocení úspěšnosti mise- míru zapojení jednotlivých členů týmu	Lidské kontinuum	Jiří,Markéta,Ondřej	Čára-na jednom konci naprosto,na druhém vůbec.
7,30h	před chatou	info o snídani		Martin	snídaně bude v osm
8,00h	jídelna	snídaně		Jituška	
8,00h	jídelna	info o zahájení programu		Míša	v devět sraz v klubovně
9,00h	klubovna	Balónky	rozlosování/barevné papírky na čelo zajistí Lucka/	Ondřej	3 členové realizačního týmu hrají, čtyři drží pytle v rozích.
9,15h	klubovna	krátký debriefing		Ondřej	
9,20h	klubovna	rozdělení účastníků		Markéta	Tým by měl zvolit tři nejodvážnější, zdravé, fyzicky zdatné jedince, kteří půjdou najít vhodné místo pro stavbu 1.VT. Jeden už je zvolen z předchozího večera-dostane druhou šanci.
9,30h	klubovna	<u>Okno Země</u>	Účastníci si vezmou vlajky s sebou. Mapa, do které po návratu do ZT přibližně zakreslí vybrané místo /kvůli plánu cesty z Hubertky/.	Ondřej,Markéta	Místo do 1km od Hubertky, účastníci se na stanovištích nesmí navzájem vidět ani slyšet. Úkol 1. zahrnuje horský vůdce – místo vhodné, strategické pro stavbu 1.VT. Vhodné

					k nocování. Úkol 2. zarámuje ekolog – místo přírodně zajímavé, druhově rozmanité, aby zaujalo ostatní členy týmu, kteří nakonec vyberou jen jedno stanoviště. Na vybrané stanoviště nakonec zapíchnou svou vlajku, připraví si jeho prezentaci, po návratu do ZT ho zakreslí do mapy.
9,30h	klubovna	podmalba	čtvrtky,houbičky,kelímky, barvy	Lucka	s 2/2 účastníků, názorná ukázka
10,00h		odchod na Smrk	Vysílačku,aby mohli informovat zbytek realizačního týmu o času návratu do 2.VT.	účastníci + Ondřej,Markéta	Po návratu vybraných prvolezců na Hubertku. Zdůraznit pevnou obuv, pláštěnku, balíčky s obědem /zajistí Jitka noc předem/ láhev s pitím... Postupovat se bude od nejbližšího k nejvzdálenější mu 1.VT/dle mapy/.
10,00h	Hubertka - start invalidy	přesun invalidního vozíku		Martin	Martin dopraví invalidní vozík na start invalidy/místo mezi 1.a2.VT/.
10,00h - 10,30h	1.VT	ukázka jednotlivých VT		prvolezci	Prvolezec by měl místo vždy sám představit, proč ho vybral, v čem je zajímavé, výhodné....
10,30h		výběr 1.VT	žába pro vítěze /zajistí Lucka/	účastníci	Účastníci by se měli dohodnout na jednom místě.
10,35h	start invalidy	volba invalidy		Markéta	Včera byl jeden z účastníků při stavbě 1.VT zraněn, skupina zvolí jednoho invalidu, který bude muset část cesty urazit na invalidním vozíku. Je na skupině, na základě jakých

					kritérií se bude rozhodovat, nemusí to být zraněný prvolezec z večera. Měl by být zdůrazněn i druhý rozměr – v zaměstnání pečují o zdravotně postižené osoby, měli by tedy prakticky zažít, jaké to je být v roli invalidy závislého na pomoci druhých.
10,40h - 11,00h		cesta invalidy			Invalida s pomocí urazí cestu mezi startem invalidy a 2.VT.
11,00h	2.VT	hodnocení invalidy			prostor vyjádřit pocity
11,10h	2.VT	<u>2.VT Pavučina</u>		Míša+Kuba	Nejméně 2 km od Hubertky.
11,30h	2.VT	debriefing		Míša+Kuba	
11,40h	2.VT	výběr dvojice		Markéta	Vzhledem k náročnosti dalšího výstupu bude skupina vyzvána, aby vybrala dva účastníky, kteří zůstanou v 2.VT a nebudou v cestě na vrchol pokračovat. Mělo by jít přednostně o osoby zdravotně znevýhodněné. Pokračování programu v 15,30 v 2.VT-info vysílačkou.
11,45h	2.VT	úkol CHKO	pytle	Ondřej	Účastníci by měli být náhodně rozděleni do dvojic /jeden pytel do dvojice/. Dvojice, která zůstane v 2.VT dostane taky pytel a úkol vyčistit oblast mezi Základním a 2.VT táborem. Vysvětlit smysl akce, zapojení do projektu Clean up the world. Zdůraznit, že sběrači budou v závěru akce

					hodnocení.
11,50h	2.VT	vstup bezpečnostního technika	rukavice	Martin	používání ochranných pomůcek při manipulaci s odpady
12,00h - 15,00h	alespoň dva vstupy cestou	informace		Ondřej, Markéta	Vrchol poznání garantuje ekolog, poskytuje seriózní informace. Ekolog by měl účastníky cestou informovat o oblasti, Jizerských horách, projektu Clean up the world, chování v CHKO... Horský vůdce a místní rodák /komické, smyšlené informace/ by měl účastníky informovat o zajímavostech v okolí, nej hory – první výstup, nejmladší horolezec, nejdelší pobyt, první slepý horolezec, nejrychlejší cesta dolů....
cca 13,00h	Smrk	oběd + vyvěšení vlajek	provázek zajistí Lucka	Ondřej, Markéta	
cca 15,00h	30min od 2.VT	echo do ZT	vysílačky	Ondřej, Markéta/Kuba, Miša	Horský vůdce dá 30min před návratem do 2.VT echo Miše s Kubou.
cca 15,00h	ZT	info dvojici v ZT o čase pokračování programu		Miša/Jiří	Přesuňte se do 2.VT, program začíná v 15,30h.
15,30h	2.VT	debriefing	věcné ceny pro všechny účastníky zajistí Markéta	Ondřej	Ekologická část – ocenění sběračů, účastníci by měli vyjádřit svůj postoj ke smyslu úkolu.
15,40h	2.VT	<u>Paprsek ve tmě</u>		Miša+Kuba	Protože byla cesta naplánovaná tak, abyste vrcholek vašeho světa viděli za denního světla, do 2.VT jste dorazili v noci /důvod k zavázání očí/. Je černočerná tma a vy víte, že na obou

					stranách máte srázy hluboké 1000m. Po pěti hodinách namáhavého výstupu jste zesláblí a unavení. Je před vámi poslední zkouška..... Cesta do 1.VT byla zavalena lavinou, do základního tábora musíte pokračovat jinou cestou, přes ledopád, což je něco jako zmrzlý vodopád, v němž se obrovské kusy ledu pomalu pohybují dolů ze svahu. Šerpové podél trasy natáhli lano..... Mělo by se tam objevit i podobenství s řešením problémů + doprovázení nevidomého /což souvisí s jejich praxí/+vynechá ní dominantního smyslu.
16,30h	konec trasy	oči		Kuba+Míša	Jak se vyrovnávali s jednotlivými překážkami.
16,40h	ZT	Cesta sklíček		Kuba+Míša/Ondřej,Martin	ohlédnutí za uplynulým dnem
17,00h		odjezd horského vůdce, jaderného fyzika, psycholožky		Kuba,Míša,Markéta	rozloučení, vysvětlení důvodu odjezdu
18,00h	jídelna	večeře		Jituška	
18,00h	jídelna	info o zahájení programu		Ondřej	sraz v sedm v klubovně
19,00h	klubovna	úvod do problému I.	spacák, karimatka,celta,stan, baterka,pláštěnka	Jiří	V 1.VT zůstalo vybavení a zásoby. Jak víte v průběhu dne byl tábor zavalen lavinou. Musíme se pokusit najít a přinést alespoň část zásob a vybavení zpět do Základního tábora. Prosím 4 prvolezce, kteří měli ráno

					za úkol postavit 1.VT, aby si připravili vybavení na cestu.
19,00h	klubovna	portréty samotářů	čtvrtky,tužky	Lucka	Úkol je extrémně náročný, pro případ nezdaru bychom měli zvěčnit tváře našich odvážných kamarádů a vytvořit jejich portréty. Názorná ukázka.
19,10h	Hubertka- 1.VT	<u>Sólo</u>		Jiří,Martin	Doprovod na vybraná místa pro stavbu 1.VT, po jednom odvádět z klubovny. Na místě 1.VT – úvod do problému II.: počasí nedovo- luje návrat do Základního tábora. Dnešní noc budete muset přečkat v 1.VT. Sólo je výzva pro každého, nabízí se zde úzký kontakt s přírodou a nezvykle dlouhé setkání se sebou samým...../hez ké zarámování v Neumanovi/
19,10h	klubovna	portréty účastníků	tužky,čtvrtky	Lucka	
19,20h	klubovna	losování vzkazů	klobouk se vzkazy	Lucka	
19,25h	klubovna	tvůrčí dílna	čtvrtky,barvy,štetce	Lucka	názorná ukázka
20,30h	klubovna	losování rolí	klobouk,lístky s rolemi	Ondřej	motivace účastníků k akci,přijetí role
20,35h	klubovna	příprava vernisáže		účastníci	
22,00h		dopis sobě,exponát	vysílačky	Jiří,Martin	Obchůzka 1.VT, seznámení s možnostmi návratu do Základního tábora. Účastníci dostanou tužku, papír, obálku, známku. Obsahem dopisu by mělo být zamyšlení nad přínosem akce, zaznamenávání

					bezprostředních prožitků, postřehů.... Je potřeba zdůraznit, že dopis je osobním majetkem účastníka, který nebude s nikým sdílen, ráno se dopis hodí do schránky. Výroba exponátu na zítřejší vernisáž, event. vzít zajímavý předmět z místa.
Pátek 13/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
CÍL: SAMOSTATNÝ PROJEKT ČÁSTI TÝMU, OHLÉDNUTÍ ZA CELÝM PROGRAMEM, ROZLOUČENÍ <i>Zařazené aktivity:</i> Vernisáž <i>Měřitelný cíl:</i> Skupina připraví, realizuje a vyhodnotí připravený program.					
8,00h	cukrárna	vyzvednout zákusky a chlebičky		Jiří	Možná už bude třeba zařadit ve čtvrtek po obědě.
8,30h	klubovna jídelna	<u>Vernisáž</u>		účastníci	
9,30h	klubovna	závěrečný debriefing	lano na závěrečný rituál, mluvící kámen	Lucka, Jiří, Ondřej, Martin	V kruhu rce na výstavu, zážitky ze Sóna-s mluvícím kamenem+hodnoce ní celého programu u lana ve stoje.
10,00h		odjezd na Maxov		účastníci	
11,00h		odjezd realizačního týmu			úklid Hubertky

Tabulka 16: Scénář programu

PŘÍLOHA č. 8 – Změny v programu

Středa 11/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
8,00h	jídelsna	snídaně		Jituška	
8,00h	jídelsna	info o zahájení programu		Míša	v devět sraz před chatou, šátky s sebou
9,00h	klubovna	<u>Rychlá autobiografie</u>	klobouk, listky se jmény členů realizačního týmu	Lucka	
9,30h	před chatou	bezpečnostní pravidla před aktivitami na budování důvěry		Martin	
9,40h		<u>Pád ve trojicích</u>	šátky	Martin	
10,00h		<u>Lidský žebřík</u>	tyče	Martin	
10,20h		debriefing - Komfortní zóny	2 lana zajistí Markéta	Martin	
10,50h		debriefing - Komfortní zóny	2 lana zajistí Markéta	Martin	
Čtvrtek 12/04/2012					
ČAS	MÍSTO	AKTIVITA	POMŮCKY	KDO	POZNÁMKY
8,40h	klubovna	debriefing Atomovky a Záchranky formou ohlédnutí s Dohodou, rozdání vlajek účastníkům členem realizačního týmu		Lucka, Ondřej	
10,00h		odchod na Smrk	Vysílačku, aby mohli informovat zbytek realizačního týmu o času návratu do 2.VT.	účastníci + Ondřej, Markéta	Po návratu vybraných prvozců na Hubertku. Zdůraznit pevnou obuv, pláštěnku, baličky s obědem /zajistí Jituška noc předem/, láhev s pitím... Postupovat se bude od nejbližšího k nejvzdálenějším u 1.VT/dle mapy/.
10,00h	před chatou	úkol CHKO	pytle	Ondřej	Účastníci by měli být náhodně rozdělení do dvojic /jeden pytel do dvojice/. Dvojice, která zůstane v 2.VT dostane taky pytel a úkol vyčistit oblast mezi Základním a 2.VT tábořem. Vysvětlit smysl akce, zapojení do projektu Clean up the world. Zdůraznit, že sběrači budou v závěru akce hodnoceni.
10,05h	před chatou	vstup bezpečnostního technika	rukavice	Martin	používání ochranných pomůcek při manipulaci

					s odpady
10,10h - 11,30h	1.VT	ukázka jednotlivých VT		prvolezci	Prvolezec by měl místo vždy sám představit, proč ho vybral, v čem je zajímavé, výhodné....
11,40h	1.VT	výběr 1.VT	žába pro vítěze /zajistí Lucka/	účastníci	Účastníci by se měli dohodnout na jednom místě.
12,00h	1.VT	oběd		všichni	balíčky
13,00h	1.VT	přesun do 2.VT		Markéta, Ondřej	cestou vstup ekologu a horského vůdce
13,00h - 14,00h	alespoň dva vstupy cestou	informace		Ondřej, Markéta	Vrchol poznání garantuje ekolog, poskytuje seriózní informace. Ekolog by měl účastníky cestou informovat o oblasti, Jizerských horách, projektu Clean up the world, chování v CHKO... Horský vůdce a místní rodák /komické, smyšlené informace/ by měl účastníky informovat o zajímavostech v okolí, nej hory – první výstup, nejmladší horolezec, nejdelší pobyt, první slepý horolezec, nejrychlejší cesta dolů....
13,00h	ZT	uvítání ředitele, přesun do 2.VT	vlajka	Lucka	s sebou šátek a pláštěnku
14,00h	2.VT	debriefing	věcné ceny pro všechny účastníky zajistí Markéta	Ondřej	Ekologická část – ocenění sběračů, účastníci by měli vyjádřit svůj postoj ke smyslu úkolu.
14,20h	2.VT	<u>Paprsek ve tmě</u>		Míša+Kuba	Protože byla cesta naplánovaná tak, abyste vrcholek vašeho světa viděli za denního světla, do 2.VT jste dorazili v noci /důvod k zavázání očí/. Je černočerná tma a vy víte, že na obou stranách máte srázy hluboké 1000m. Po pěti hodinách namáhavého výstupu jste zesláblí a unavení. Je před vámi poslední zkouška..... Cesta do 1.VT byla zavalena lavinou, do základního

					tábora musíte pokračovat jinou cestou, přes ledopád, což je něco jako zmrzlý vodopád, v němž se obrovské kusy ledu pomalu pohybují dolů ze svahu. Šerpové podél trasy natáhli lano..... Mělo by se tam objevit i podobenství s řešením problémů + doprovázení nevidomého /což souvisí s jejich praxí/+vynechání dominantního smyslu.
16,00h	2.VT	přesun na Kočičí skály		Markéta	
16,20h	Kočičí skály	vyvěšení vlajek	fix a vlajku /Lucka/	Markéta	Ředitel si na místě vyrobí vlastní vlajku a bude ji prezentovat ostatním.
16,40h	Kočičí skály	Přesun do ZT		Markéta	
17,00h	ZT	Cesta sklíček		Kuba+Míša/Ondřej, Martin	ohlédnutí za uplynulým dnem
17,30h		odjezd jaderného fyzika a psycholožky		Kuba, Míša	rozloučení, vysvětlení důvodu odjezdu

Tabulka 17: Změny programu

Program zaznamenal jen několik drobných úprav:

- Byl vypuštěn debriefing po Záchrance, místo něj bylo zařazeno ohlédnutí s Dohodou po snídani. O tomto rozhodnutí nepanovala mezi členy realizačního týmu shoda. Někteří chtěli využít ponoření účastníků a pokračovat v programu, většina však usilovala o odpočinkový čas pro účastníky před dalším náročným programem.
- Po nevydařené úvodní seznamce jsme zařadili další hned po snídani. Při Rychlé autobiografii se podařilo vtáhnout do hry i papírového Standu a došlo k neformálnímu seznámení členů obou týmů.
- Vzhledem k tomu, že v průběhu programu na horách sněžilo, byli jsme nuceni upravit trasu výstupu a upustit od dosažení vrcholu.
- Projekt Clean up the world byl zahájen již v ZT a uskutečnil se pouze mezi ZT a 2.VT, dál už by se účastníci brodili po kolena ve sněhu.
- Okno Země ekolog nezařadil, místo toho účastníkům upravil pravidla pro výběr 1.VT /měli najít místo, kterého se rozboření VT nejméně dotkne/.
- Z časových důvodů byla vypuštěna Pavučina a cesta invalidy.
- Ředitel přijel pouze na jeden den. Na chatu dorazil ve chvíli, kdy byla většina realizačního týmu v terénu /připravoval se Paprsek ve tmě/, byl improvizovaně přivítán a vtažen do děje. Přijal výzvu a trasu Paprsku krátce po příjezdu prošel s ostatními účastníky.
- Improvizace byla nutná i u vyvěšení vlajek účastníků, Markéta zvolila působivé místo na Kočičích skalách nedaleko ZT.

PŘÍLOHA č. 9 – hodnocení programu účastníky, návrhy změn

Přepis části skupinového rozhovoru:

Jaký by měl příště TB být, aby byl přínosem pro tým?

Zápis z reflexe:

Petr: „Já si myslím, že mi máme ty hranice trochu posunutý, takže bych to bral trochu extrémnější. U toho sklepa jsme se shodli, že by jsme tam byli klidně dýl. Ty důvěrovky by měly být založený na větším riziku.“

Jirka: „Nic teď nedám dohromady.“

Iveta: „Spíš mi to přišlo krátký. Když jsme se jako rozjeli a líbilo se nám to všem, tak byl konec.“

Jana: „Měla jsem z toho obavy, nakonec to bylo dobrý, ale že bych měla potřeby dělat další, asi ne. Ale v pohodě to bylo.“

Věra: „Já bych do toho šla znova s tím, že bych si chtěla vyzkoušet, kde jsou moje kritický hranice. Šla bych do nějaký fakt extrémnější hry. Znova a znova a znova a na dýl.“

Jitka: „Já bych se ráda účastnila více takových akcí. Čekala jsem, že v tom sklepe zůstaneme opravdu až do rána. A může to být příště víc extrémnější.“

Lukáš: „Myslím si, že když jsme byli jako všichni pohromadě, tak ten úkol byl pro nás taková brnkačka. Možná že kdyby jsme byli na takový ty úkoly rozdělený do skupiny po třech, tak by to bylo asi víc zajímavější. Zajímali by mě rozhodovací schopnosti, kdyby byl určen někdo, kdo bude rozhodovat, třeba v těch menších skupinách by se postupně prostrídali všichni asistenti, protože my to děláme všechno moc demokraticky. Což nám tedy vyhovuje, ale jak by reagovali ty lidi na to, že by museli někoho poslouchat.“

Co bys v programu změnil, vylepšil, udělal jinak?

Přepisy rozhovorů:

Roman /zástupce vedení Domova/: „Některý věci šlo vygradovat víc, ale nevím, jestli to bylo cílem.“

Petr /vedoucí týmu/: „Ještě před TB jsem si byl vědomý toho, že lidi, se kterými spolupracuju, jsou v jistých směrech silný osobnosti, když zvládají práci, jakou dělají. V průběhu a na konci TB, který přinášel nové situace a nové pohledy na to, jak to vlastně máme, jsem si uvědomil, že jsou na tom ještě daleko líp a dmul jsem se pýchou, že můžu s takovými lidmi spolupracovat. Zvládli bychom společně i extrémnější akce.“

Jirka /zástupce týmu/: „Nejsem moc schopný to rozlišit. To bych musel znát TB ideál. Kdyby stejný program dělali profici, tak pak by se to dalo porovnat. Možná by to vyšlo nastejno nebo ještě lépe pro vás. Z mého pohledu více těch komplexních her, které prověří více stránek osobnosti toho člověka. Aby to vtáhlo celého člověka, aby to nebylo jen na komunikaci, na fyzickou. To je ten život. Dobrý by bylo, kdyby byla takováto hra každý den, ale na jeho konci. V průběhu dne by byly hry speciálně šité na komunikaci, tvořivost atd., a pak na konci dne by byla ta komplexní, která by prověřila věci, které jsme se učili, hráli, zažívali.“

Hodnocení vedoucího projektu:



Domov pro osoby se zdravotním postižením
Chráněné bydlení, Odlehčovací služba
Sociálně terapeutické dílny

LUCIE SVOBODOVÁ

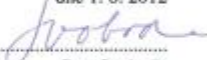
Přepis rozhovoru:

Roman /zástupce vedení Domova/: „Lucka ty tvořivý aktivity vysvětlila dobře, prostor jsme dostali, namotivovala nás vínem, dělala to tak, jak to funguje nejlíp.“

Hodnocení vedoucího týmu:

Při četbě první večer jsem si odpočinul, ale vůbec jsem nevnímal obsah, chyběl tomu nějaký úvod, vtažení do děje. Při kreslení naší země jsem měl na Hubertce poprvé pocit, že děláme všichni na jedné věci, seděli jsme blízko sebe a dohadovali se, co kde bude. Ranní představování ve dvojicích mi přišlo účinnější, než to s tím lanem. Když máš o druhým něco říct, tak musíš poslouchat, abys pak nemlčel. Rozdělit rody podle měsíců narození byl dobrý nápad, to fungovalo. Dohoda byla pro některé členy týmu osvobozující, protože mohli něco říct všem najednou. Dozvěděl jsem se i něco nového o kraji, v hlavě mi uvízl rod Clam Gallasů. Přípravě výstavy jsem se naštěstí vyhnul. Jsem rád, že jsem šel do lesa, to mi je mnohem bližší. Vernisáž byla taková třešinka na dortu, honosná akce, byla tam fakt cítit atmosféra výstavy. Musím uznat, že asistenti vytvořili hustý díla, kterými bych v budoucnu rád vyzdobil domácnost v Domově. Ze vzkazů jsem byl dojatý.

V Domově Maxov,
dne 1. 8. 2012


Petr Svoboda
Vedoucí domácnosti

