

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Tábory jako forma práce s dětmi a mládeží

Barbora Kvapilová

Bakalářská práce

2020

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora Kvapilová**  
Osobní číslo: **H16285**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Téma práce: **Tábory jako forma práce s dětmi a mládeží**  
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

### Zásady pro vypracování

Ve své bakalářské práci se budu zabývat tábory a táborymi pobytovými akcemi jako možností využití volného času dětí a mládeže. Budu se věnovat metodám zážitkové pedagogiky, teorii výchovy, motivaci dětí a mládeže a jejich charakteristice z hlediska vývojové psychologie. Cílem bakalářské práce bude přiblížit práci vedoucího na táboře, lépe poznat a porozumět metodám zážitkové pedagogiky a popsat její druhy. Praktická část bakalářské práce bude formou kvalitativního výzkumu. Zaměřím se v ní na konkrétní tábor (Středisko Radost, Klášterec nad Orlicí). Cílem praktické části bude pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjistit čím je tento druh práce s dětmi a mládeží obohacuje a popsat motivaci, která vede lidi k tomu, aby se stali vedoucími či instruktory.

Rozsah pracovní zprávy:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

HÁJEK, Bedřich, HOFBAUER, Břetislav a PÁVKOVÁ, Jiřina. Pedagogické ovlivňování volného času: současné trendy. Vydání druhé. Praha: Portál, 2011. 239 stran. ISBN 978-80-262-0030-7.  
PÁVKOVÁ, Jiřina. Pedagogika volného času: [teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času]. 3., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-423-6.  
VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie I.: dětství a dospívání. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0956-8.  
VÁŽANSKÝ, Mojmír a SMĚKAL, Vladimír. Základy pedagogiky volného času. Brno: Paido, 1995. 176 s. ISBN 80-901737-9-9.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Marcela Ehlová, Ph.D.**  
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2019**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2020**



L.S.

---

**doc. Mgr. Jiří Kubeš, Ph.D.**  
děkan

---

**Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 29. listopadu 2019

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Olomouci dne 13. 4. 2020

Barbora Kvapilová

## **Poděkování**

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucí práce, paní PhDr. Marcele Ehlové, Ph.D., především za její vstřícný přístup a velkou podporu, stejně tak za podnětné rady a komentáře. Další dík patří mým rodičům za podporu po celou dobu studia. Všem mým kamarádům, kteří mi udělili cenné rady a v neposlední řadě participantům, kteří se účastnili rozhovorů a přinesli tak zajímavé myšlenky do mé bakalářské práce.

## **ANOTACE**

Ve své bakalářské práci se zabývám tábory jako možností využití volného času dětí a mládeže. Věnuji se metodám zážitkové pedagogiky, motivaci dětí a mládeže a přibližuji práci vedoucího na táboře. Praktická část bakalářské práce je provedena formou kvalitativního výzkumu. Zaměřuji se v ní na konkrétní tábor (Středisko Radost, Klášterec nad Orlicí). Zjišťuji, čím vedoucí tento druh práce s dětmi a mládeží obohacuje a popisuji motivaci, která vede lidi k tomu, aby se stali vedoucími či instruktory.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

tábory, zážitková pedagogika, volný čas, děti a mládež, výchova

## **TITLE**

Camps as a Form of Working with Children and Youth

## **ANNOTATION**

For my bachelor's thesis I choose topic of camps as a possibility to spend free time of children and youth. I deal with methods of experiential education, motivation of children and youth, their characteristics in the terms of developmental psychology and I describe the work of the camp leaders. The practical part of the bachelor's thesis has a form of qualitative research. I focus on the specific camp (Středisko Radost, Klášterec nad Orlicí). I find out how this kind of work with children and youth enriches leaders and I describe the motivation that leads people to become leaders or instructors.

## **KEYWORDS**

camps, experiential education, free time, children and youth, education

## Obsah

1	Úvod .....	9
2	Vznik a historie táborů .....	10
2.1	Transcendentalisté .....	10
2.2	Turistika a pohybové aktivity v přírodě .....	10
2.3	Skauting (Junáctví) .....	11
2.4	Foglaring .....	11
2.5	Woodcraft .....	12
2.6	Tramping .....	13
2.7	Táboření .....	13
2.7.1	Druhy táborů .....	14
3	Vedoucí na táborech .....	15
3.1	Legislativa .....	17
4	Výchova zážitkem .....	19
4.1	Prostředky výchovy zážitkem .....	19
4.2	Modely zážitkové pedagogiky .....	20
4.3	Motivace a práce s dětmi a mládeží .....	21
5	Středisko Radost .....	22
6	Praktická část .....	24
6.1	Cíle výzkumu .....	24
6.2	Charakteristika účastníků .....	25

6.3	Výzkumná metoda.....	25
6.4	Zpracování a analýza získaných dat.....	26
6.5	Interpretace výsledků výzkumu .....	27
6.6	Shrnutí výsledků výzkumu a závěr výzkumu .....	39
7	Závěr.....	42
	Zdroje .....	44
	Seznam citované literatury .....	44
	Seznam citovaných elektronických zdrojů.....	45
	Seznam citovaných zákonů a vyhlášek .....	45
	<b>PŘÍLOHY:</b> .....	46
	Struktura rozhovoru.....	46
	Použité pojmy.....	47



# 1 Úvod

V dnešní době je rozšířen názor, že dnešní mládež je stále u počítačů a telefonů. Z mé zkušenosti však vyplývá, že mnoho dětí a mládežníků tráví svůj čas i aktivně a mají rozličné zájmy. Vidím to především na táborech. Nyní jsem sedmým rokem vedoucí, a tak mám dosti zkušeností s prací s dětmi a mládeží a vidím, kolik z dětí se aktivně věnuje nějakému sportu, hře na hudební nástroje a dalším aktivitám. Na táborech se drtivá většina dětí aktivně věnuje alespoň jednomu sportu a všechny děti tráví rády čas venku. Samozřejmě si uvědomuji, že děti, které jezdí na tábory jsou jakousi specifickou sociální bublinou, ale i tak potvrzují, že děti opravdu nejsou pouze u počítačů a telefonů. Ve svém životě jsem přišla do styku se spoustou dětí, které ani na tábory nejezdí a některé svůj volný čas tráví dokonce mnohem aktivněji než děti, které na tábory jezdí. Byla bych ráda, kdyby byla moje bakalářské práce z části chápána jako svědectví toho, že i dnešní děti umí trávit čas jinak než s moderními technologiemi, a že jej jinak tráví rádi.

Mimo jiné i proto jsem si pro svou bakalářskou práci zvolila téma *Tábory jako forma práce s dětmi a mládeží*. Touto prací bych chtěla přiblížit práci vedoucích na táborech, popsat, jak tábory vznikaly a jaké druhy táborů jsou, jak vypadá práce s dětmi a mládeží, jací vedoucí na táborech pracují a jakými legislativními nařízeními se musí řídit. Popsat některé druhy zážitkové pedagogiky a přístupy k ní, uvést rozdíl mezi výchovou zážitkem a holistickou výchovou a zmínit, jak k dětem a mládeži přistupovat a jak je motivovat. Ve své práci se také věnuji konkrétní neziskové organizaci, Středisku Radost, s pevnou základnou na Americe v Klášterci nad Orlicí, kam jezdím každoročně od svých desíti let. Jsem zde již sedmým rokem členem vedení, z čehož jsem čtvrtým rokem v nejvyšším vedení.

Praktická část mé bakalářské práce je prováděna kvalitativním způsobem pomocí polostrukturovaných rozhovorů s několika členy vedení tohoto střediska. Dotazovala jsem se na jejich motivaci, proč se stali táborovými vedoucími a proč právě na tomto táboře, zjišťovala jsem, jak vnímají tábor oproti tomu, jak jej vnímali dříve, ptala jsem se co nového se díky táboru naučili a co se třeba o sobě dozvěděli. Stejně tak jsem se ptala, zda jim pozice vedoucího přináší nějaká úskalí a omezení do života, či je v něčem omezuje.

## 2 Vznik a historie táborů

Abychom mohli hovořit o historii táborů, musíme mít nejdříve představu o celkové historii pobytů v přírodě od dob, kdy v ní člověk již přirozeně nežil. Pro zjednodušení se budu věnovat období od 19. století dále.

Existují tedy takzvaní transcendentalisté, turisté a sporty v přírodě. V následujícím století se rozvinul skauting a s ním spojený woodcraft. K tomuto se v předválečném období přidal ještě foglaring a tramping. A nakonec po druhé světové válce přišly nové impulsy, které vedly k počátkům tábornických škol a tábornictví.<sup>1</sup>

### 2.1 Transcendentalisté

Transcendentalismus je americké hnutí, které bylo inspirováno myšlenkou francouzského filozofa Jeana-Jacquesa Rousseaua. Ten tvrdil, že společenské instituce ničí čistotu člověka a lidé by měli usilovat o soužití s přírodou. Prostřednictvím dlouhodobého žití v přírodě transcendentalisté dosahují téměř spojení s bohy. Dlouhodobým žitím je myšleno například dvouletý pobyt ve srubu daleko od civilizace, pěstování si vlastních surovin, lovení zvěře a žití takzvaným trvale udržitelným způsobem života.<sup>2</sup>

### 2.2 Turistika a pohybové aktivity v přírodě

Právě chůze v přírodě spojuje americkou transcendentalistiku s českou turistikou. Podstoupená cesta přináší turistům radost z překonání se, nebo z pouhé vycházky; podporuje zdraví a je nedílnou součástí zdravého aktivního životního stylu. Dalším důležitým aspektem je aktivní pohyb v přírodě. Prostranství přírody nabízí nesčetné množství aktivit. Ať už je to výletnictví, běh, rafting či veslování, cyklistika, plavání, jízda na koni nebo třeba jóga v přírodě. Seznam možných pohybových aktivit v přírodě by byl nekonečný, neboť pod samotné cvičení v přírodě lze zařadit tisíce možných variant sportování. Ovšem bez těchto aktivit bychom si těžko dokázali představit výchovu dětí a mládeže v přírodě.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 71. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>2</sup> Tamtéž, str. 62-63.

<sup>3</sup> Tamtéž, str. 63-64.

## 2.3 Skauting (Junáctví)

Nyní se přesouváme do 20. století ke vzniku skautingu. Jeho světovým zakladatelem je Robert Baden-Powel, pro české Junáctví je zakladatelem středoškolský pedagog Antonín Benjamin Svojsík. Ve skautingu se děti učí zálesáctví, klade se důraz na hudbu a zpěv, na divadlo a krátké scénky, ale také na budování táborových staveb a plnění všelijakých zkoušek. V neposlední řadě je důležitým bodem skautingu duchovní rozměr. Jedná se o výchovu dětí k umění povzbuzovat druhé, umět přijmout pochvalu, uznat chybu a omluvit se, odpouštět, umět reflektovat životní hodnoty a jiné.<sup>4</sup> Svojsík se snažil o úpravu cizích vzorů tak, aby to odpovídalo českým dětem, českému prostředí, kultuře a tradicím. Základními složkami jsou hra a činnost v přírodě, družinový systém a soupeření v něm, důraz na samostatnost dětí, podpora čestnosti a služba bližnímu.<sup>5</sup>

Skauting je tedy první organizovaná programová činnost. Děti a mládež jsou rozděleny do několika družin a oddílů dle věku a mnohdy i pohlaví. Jsou vedeni rádci a vůdci oddílů. Klade se zde důraz na pravidelné schůzky během roku a jako vrchol celoroční spolupráce je považován letní tábor.

## 2.4 Foglaring

Foglaring svým působením přímo spadá pod skauting, je však úzce spojen se známým českým spisovatelem a vychovatelem Jaroslavem Foglarem. Ten vedl především chlapce v prepubertálním věku nepřetržitě šedesát let a je tak pravděpodobně držitelem světového rekordu v délce vedení skautského oddílu. Foglar kladl důraz na zdravý životní styl, pobyt v přírodě, mravnost a etiku, soudržnost vrstevníků, rozvoj osobnosti a na dobrodružství a romantiku.<sup>6</sup> Foglar zakládal i čtenářské kluby, čímž byl jeho přístup k výchově velmi jedinečný. Vědomě vedl děti a mládež k vytváření charakterových hodnot. Svým přístupem ovlivnil činnost všech mládežnických a dětských organizací, jak ve své době, tak i dnes.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 64–65. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>5</sup> BENEŠ, Zdeněk, Daniel DRAHANSKÝ, Jana HAKOVÁ, Milan HANUŠ, Miroslav HANUŠ, Radek HANUŠ, Aleš POKORNÝ a Karel ŠTĚPÁNEK. *Instruktorský slabikář*. Třetí, doplněné vydání. Praha: Nadační fond Gymnasion, 2016, str. 18-19. ISBN 978-80-270-0476-8.

<sup>6</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 65–67. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>7</sup> BENEŠ, Zdeněk, Daniel DRAHANSKÝ, Jana HAKOVÁ, Milan HANUŠ, Miroslav HANUŠ, Radek HANUŠ, Aleš POKORNÝ a Karel ŠTĚPÁNEK. *Instruktorský slabikář*. Třetí, doplněné vydání. Praha: Nadační fond Gymnasion, 2016, str. 23. ISBN 978-80-270-0476-8.

## 2.5 Woodcraft

Disciplinovaný, pevně ukotvený a ohraničený skauting by se dal nazvat woodcraftem. Slovo pochází z anglického wood = dřevo a craft = dovednost nebo řemeslo, do češtiny se ale tento pojem překládá jako „lesní moudrost“. Za zakladatele je považován anglický spisovatel a ilustrátor Ernest Thompson Seton, který je známý svým Setonovým hrncem. Důležitými body woodcraftského hnutí jsou rukodělná činnost, hudba a vyprávění příběhů. Stejně jako ve skautingu se i zde skládají zkoušky, za které se získávají orlí pera. Ty jsou chápány jako znamení toho, jak daleko se dítě či mládežník dostal, co zvládl. Nejsou tedy považovány, jak tomu mnohdy bývá, za odměnu.<sup>8</sup>

Tento výchovný systém pracuje s myšlenkou důležitosti schopnosti žít a přežít v přírodě, jde o etiku v souladu s přírodou. Důležitá je znalost řeči stromů, ptáků, bylin, vody, větru a všech přírodních jevů. E. T. Seton vycházel ze třech lidských instinktů. Hravý instinkt se projevuje především v mládí, kdy se formuje charakter člověka stejně jako jeho tělo. Druhým instinktem je sdružování se do part a třetím je touha po dobrodružství, poznání sebe sama, slibech a rituálech, tajemství a kouzlu táborového ohně.<sup>9</sup>

Ve woodcraftu neboli lesní moudrosti jde tedy o zdatnost, sílu, odvahu, rychlost a obratnost, umění používat pracovní nástroje, znalost lesů, lesních zvířat a plodů, poznání hvězd, orientaci v přírodě a celkovému žití v ní. Ve skautingu jsou tyto složky rozděleny do jednotlivých zkoušek, za která skauti získávají odznaky. Woodcraft má také „Dvanáct zákonů lesní moudrosti“. Ty zní takto: *„Buď odvážný, mlčenlivý a poslouvej; buď čistý, silný a vždy ochraňuj přírodu; mluv pravdu, buď pokorný, hraj čistě podle pravidel; buď laskavý, ochotně pomáhej, žij radostně.“*<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 69–70. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>9</sup> BENEŠ, Zdeněk, Daniel DRAHANSKÝ, Jana HAKOVÁ, Milan HANUŠ, Miroslav HANUŠ, Radek HANUŠ, Aleš POKORNÝ a Karel ŠTĚPÁNEK. *Instruktorův slabikář*. Třetí, doplněné vydání. Praha: Nadační fond Gymnasion, 2016. str. 20-21. ISBN 978-80-270-0476-8.

<sup>10</sup> SETON, Ernest Thompson. *Kniha lesní moudrosti*. 2. vyd. Praha: Olympia, 1991. str. 105. ISBN 80-7033-084-8.

## 2.6 Tramping

Od ostatních organizací se tramping hlavně liší neorganizovaností, svéráznou kulturou, důrazem na volnost a svobodu. Český tramping je velmi netypický, nemá ve světovém měřítku obdoby. Trampové se především zasloužili o rozvoj sportů v přírodě a tramskou a folkovou hudbu.<sup>11</sup>

Tramping je tedy novodobá forma turistiky. Vyznačuje se neorganizovaností a spontaneitou. Trampové jezdí takzvaně pod stan nebo pod širák. S trampingem se pojí jistá kultura. Specifická tramská hudba, pro kterou stačí vzít do ruky kytaru, rozdělat oheň a u něj si společně zaspívat, jídlo z konzerv ohřáté na ohni a společenské nebo deskové hry.

Trampové jezdí na výlety většinou za účelem odpočinku. Chtějí uniknout z rušných měst do klidných lesů. Stejně jako u skautingu se i zde objevují přezdívky, specifické pozdravy (zalomení palců) a prvky indiánského nebo kovbojského života. Pod tramping by se dalo mimo jiné zařadit i vodáctví a kanoistika.<sup>12</sup>

## 2.7 Táboření

Fenomén táboření vznikl až po druhé světové válce, přesněji v 60. letech, kdy došlo k společenským, politickým a kulturním proměnám. Tábornictví je dalším druhem pobytu v přírodě stojící hned vedle skautingu, woodcraftu a trampů. Usiluje o styk člověka s přírodou a tvoření hlubokých kamarádských a přátelských vztahů. Klade důraz na náročnost a nutnost práce, ale i na radost kterou přináší: stavba stanů, příprava ohniště, jídla a práce s nožem či sekerou. Je tedy takzvaným bojem proti lidské pohodlnosti. Od 70. - 80. let se více než pobyt v přírodě začala řešit výchova v přírodě. Vedoucí jsou tedy povinni se alespoň částečně seznámit s pedagogikou a teorií výchovy a umět ji také aplikovat.<sup>13</sup>

Plánují se cíle výchovy a obsah výchovného působení vedoucích. Vymýšlí se rozličné způsoby, jak u dětí a mládeže rozvíjet vědomosti a dovednosti. Je zde patrná snaha o vštípení dobrých a ozdravných návyků a snaha řídit interpersonální vztahy a regulace mravního

---

<sup>11</sup> BENEŠ, Zdeněk, Daniel DRAHANSKÝ, Jana HAKOVÁ, Milan HANUŠ, Miroslav HANUŠ, Radek HANUŠ, Aleš POKORNÝ a Karel ŠTĚPÁNEK. Instruktorový slabikář. Třetí, doplněné vydání. Praha: Nadační fond Gymnasion, 2016, str. 22. ISBN 978-80-270-0476-8.

<sup>12</sup> JIRÁSEK, Ivo. Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase). Praha: Portál, 2019, str. 70–71. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>13</sup> Tamtéž, str. 72.

charakteru.<sup>14</sup> „K disciplinám z tábornické techniky a znalosti přírody přibyly předměty jako pedagogika, rétorika, základy psychologie, ochrana přírody a životního prostředí, metodika her.“<sup>15</sup>

### 2.7.1 Druhy táborů

V této podkapitole uvádím vlastní výčet druhů táborů. Tábory se dají rozdělit na tři základní kategorie, a to příměstské, které jsou maximálně týdenní; klasické, které už mohou trvat i čtrnáct dní a školní tábory nebo tábory od zaměstnavatele – tzv. firemní tábory.

**Příměstské tábory** fungují v denním režimu. Znamená to, že si vedoucí pro táborníky připravili rozličné aktivity, stejně jako u klasických táborů. Významný rozdíl zde je, že děti jezdí odpoledne opět domů a ráno se vrací do tábora. Časové trvání je prakticky totožné s normálním pracovním či školním dnem. Aby to bylo prakticky možné, tak jsou tyto tábory vedle města nebo dokonce i ve městě. Jsou doporučovány dětem, které se ještě bojí být delší dobu bez rodičů a mohou být chápány jako taková předpříprava na „opravdový“ tábor.

**Klasické tábory** jsou ty, kde děti i přespávají. V délce trvání se dají dále rozdělit na týdenní a čtrnáctidenní. Podle způsobu ubytování na stanové, tábory s ubytováním v chatkách nebo v táborových budovách či penzionech. Nejčastější a nejklasičtější jsou tábory stanové, kterým se věnují nejvíce. Stanové tábory mohou být s klasickými turistickými stany, teepee (týpí) nebo podsadami.

Právě zmiňovaná podsada je nejčastějším typem stanu na táborech. Dokonce je to český vynález z roku 1913. Jedná se o dřevěný základ (často ze ztenčených dlouhých kulatin – krajaneček) o rozměrech 2x2 metry, na který se umístí konstrukce z tyčí a celta, která tvoří střechu stanu. Tento typ stanu nabízí více místa a úložného prostoru než obyčejné turistické stany.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 73. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>15</sup>STÁREK, Milouš. (1974). *Tábornické školy jak byly, jak jsou a jak by měly být*. Metodické listy pro pobyt v přírodě a turistiku. str. 15.

<sup>16</sup>ČERVINKA, Jiří. *Hurá na tábor!: táborové náměty, hry a příroda*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1178-5.

**Školní a firemní tábory** jsou nejméně specifickou skupinou táborů. Pořádá je buď škola nebo zaměstnavatel pro děti svých zaměstnanců jako pracovní benefit. Ty, které jsou pořádány školou jsou známy spíše pod názvem „škola v přírodě“, kde jde o týdenní výlet, který je spojen s edukativními prvky a výchovou přímo od učitelů, případně i externích asistentů.

### **Dělení dle programu**

Když se řekne slovo tábor dnes, děti si ihned nevybaví to, co jsme si představovali my, natož naši rodiče či prarodiče. Dnešní tábory jsou natolik rozličné, že se táborem může nazývat i takový pobyt, kde všichni spí v penzionu, přes den hrají deskové hry nebo se učí programovat v počítači a párkrát za pobyt si zahrají volejbal nebo fotbal a na procházku, která se přezdívá průzkumem okolí. Proto se tábory dají dělit také podle programu.

Existují putovní nebo cyklistické tábory, kde se každý den spí na jiném místě a náplní tábora je zdolání trasy z bodu A do bodu B. Dalším typem jsou survivaly. Jejich název je z anglického survive, což znamená přežít. Jsou to tábory, které se nejvíce ze všech podobají woodcraftu, jsou obohaceny o opravu hraniční zážitky, a tak jsou doporučovány těm nejstarším a nejzkušenějším táborníkům. Opravdu široké spektrum táborů se dá zařadit pod název speciální. Sem patří tábory, které se úzce věnují konkrétnímu tématu. Jsou to počítačové a programátorské tábory, přírodovědné, taneční, umělecké, hudební, divadelní, jezdecké, sportovní, jazykové nebo, jako fenomén dnešní doby, youtuberské tábory a mnohé další. Nejklasičtějším typem táborů jsou právě tábory bez zaměření s celotáborovou hrou. Některé z nich bývají stavěny takzvané „na zelené louce“. Tento pojem vysvětluje to, jak vidíme tábořiště ještě před vypuknutím tábora – jako zelenou louku, postupně se na ní vybudují stany a celkové táborové zázemí.

## **3 Vedoucí na táborech**

Dříve než se budeme věnovat přímému popisu táborových funkcí, je nutné se zamyslet nad požadavky, které jsou kladeny na táborového vedoucího. Měl by to být někdo zkušený, upravený a vždy vhodně oblečený, člověk se smyslem pro humor a dlouholetými zkušenostmi s prací s dětmi a mládeží, empatický, přátelský nejen k dětem, ale i k jejich rodičům, pedagog, přinejlepším ještě zdravotník a případně i kuchař. Někdo, kdo je moudrý a osobitý, originální, vždy veselý a sportovně, hudebně i herecky nadaný... Všem musí být jasné, že tyto požadavky není možné splnit, a tedy žádný ideál neexistuje. Spousta vedoucích se však postupem času sebevzdělává a roste, a tak je možné, že se ti nejlepší takovému ideálu blíží.

## Hlavní vedoucí

Hlavní vedoucí nese plnou zodpovědnost za průběh celého tábora. Musí mu být více než 18 let a měl by mít několik let zkušeností s prací na táborech. V průběhu tábora odpovídá za plnění hygienických i bezpečnostních předpisů, zásobování, kuchyni, marodky a celé hospodaření na táboře. Musí zajistit a nechat si podepsat dokument o absolvování školení všech pracovníků z bezpečnostního hlediska jejich práce a školení o hygieně. Nejméně administrativním, avšak nezanedbatelně důležitým úkolem hlavního vedoucího je komunikace se všemi vedoucími a řešení jakýchkoli problémů. Je „hlavním rádcem“ jak vedoucích, tak i dětí, v případě, že jim nedokáže pomoci jim přidělený vedoucí.<sup>17</sup> Dalším požadavkem velmi často bývá kurz pro hlavní vedoucí táborů od Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT), který je zakončen testem. Dále si hlavní vedoucí musí vést tzv. deník hlavního vedoucího, kam je povinen zaznamenávat veškeré podrobnosti od programu a idey, přes jídelníček, až po zdravotní komplikace a kontroly hygieny či další.

## Vedoucí

Vedoucí jsou nejzkušenější členové vedení, kteří vytváří konkrétní náplň tábora. Mají velké pravomoci spojené s přiměřenou odpovědností. Jsou jim rozděleny role a každý odpovídá za svěřený úkol. Po hlavním vedoucím jsou nejvyšší autoritou ostatním členům vedení, tedy instruktorům a praktikantům, stejně jako táborníkům. Učí instruktory vytvářet a vést tábor, předávají své zkušenosti dál. Nesou i právní odpovědnost, proto musí být starší osmnácti let.<sup>18</sup> Není však pravidlem, že každý, kdo je zletilý se automaticky stává vedoucím. Tuto roli nepodmiňuje věk, nýbrž nabyté zkušenosti a přiblížení se výše popsanému ideálu táborového vedoucího.

## Instruktor

Instruktoři musí být vždy při ruce vedoucím a pomáhají s organizací aktivit a her. Pracují pod dohledem vedoucích.<sup>19</sup> Jsou nejpočetnější skupinou, co se členů vedení týká, na táboře. Aktivně se účastní programu a jsou neustále s dětmi. Jelikož nenesou takovou právní odpovědnost jako vedoucí a není jim osmnáct let, nemohou být garanti programu, ale může jim

---

<sup>17</sup>HARMACH, Jaroslav. Táboř a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou. Praha: Institut dětí a mládeže MŠMT ČR, 2004. str. 15-16. ISBN 8086033937.

<sup>18</sup>VORBA, Jan. Táborová hierarchie: Přednáška ze setkání rádců a vedoucích v roce 2002 [online]. [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <http://old.taborradost.cz/index.php?cmd=page&id=285>

<sup>19</sup>Tamtéž.



být svěřena jeho dílčí část. Jsou schopni a adekvátně pověřeni řešit problémy táborníků, ale znají limity své funkce s závažné problémy neřeší a posílají děti za vedoucími, či hlavním vedoucím.

### **Praktikant**

Praktikanti jsou většinou lidé první rok ve vedení. Jelikož je na táborech nutné i pracovat, prvně se nabízí k práci vyzvat praktikanty. Bývají tedy zaučováni pro všechny role, které se na táborech vyskytují – pomáhají u techniků, v kuchyni, ale také při práci s dětmi. Zde je však nutná přítomnost vedoucího nebo instruktora, který na ně dohlíží a radí. „*Být praktikantem znamená sbírat zkušenosti a učit se.*“<sup>20</sup> Jsou v bezprostředním kontaktu s dětmi a jelikož jim jsou věkově nejbližší, jsou nedocenitelnou spojkou mezi táborníky a staršími vedoucími.

Dalšími pracovníky na táborech jsou kuchaři, zásobovači, hospodáři a zdravotníci. Stejně jako pedagogičtí pracovníci, tedy vedoucí jsou jejich práva a povinnosti upravovány zákonem. Na velkokapacitních táborech bývají ještě sportovní vedoucí, programový vedoucí duchovní vedoucí, ideový vedoucí a další funkce dle potřeby konkrétního tábora.

### **3.1 Legislativa**

Bohužel v České republice neexistuje jeden zákon, který by upravoval pravomoc vedoucích na táborech. Povinnosti, které se týkají organizace tábora jsou jinde než zákony týkající se hygienických předpisů. V ještě jiných zákonech a vyhláškách, jsou pravidla, která upravují podmínky, za kterých může člověk vykonávat funkci táborového vedoucího. Spousta táborů ještě musí řešit problémy, týkající se ochrany přírody a krajiny, neboť se nacházejí v blízkosti nebo přímo v chráněných krajinných oblastech či přírodních rezervacích a podobně. Letní tábory, které získaly dotace od MŠMT, podléhají mimo zákony ještě také kontrolám vysílaným přímo MŠMT. Každý tábor má ještě navíc svůj vlastní táborový řád. Jsou to obecně platná pravidla, kterými se musí na daném táboře každý řídit a respektovat je. V zákonech jsou také upraveny podmínky, které určují náplň kurzu první pomoci pro vedoucí a zdravotníky na táborech, stejně jako obsah lékárničky; prostorové podmínky

---

<sup>20</sup> VORBA, Jan. Táborová hierarchie: Přednáška ze setkání rádců a vedoucích v roce 2002 [online]. [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <http://old.taborradost.cz/index.php?cmd=page&id=285>

a podmínky ubytování a vybavení<sup>21</sup> a také určují podmínky skladování potravin a stravování.<sup>22</sup> Účelem této práce není dopodrobna se zabývat všemi právními předpisy, a proto zde zmíním pouze pár z nich.

Zákon číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, se týká pouze táborů, které pořádá škola nebo školské zařízení, které je zapsané v Rejstříku škol a školských zařízení MŠMT. V těchto táborech musí být vedoucí zároveň pedagogickým pracovníkem.<sup>23</sup> Ale neexistuje žádný zákon, který by pořadatelům plošně nařizoval mít na táborech vedoucí s pedagogickým vzděláním.

Ze zákonů vyplývají také přísná pravidla týkající se například i režimu dne. Z vyhlášky č. 106/2001 Sb. - Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti plyne, že „*musí být pevně vymezena doba pro spánek, osobní hygienu a stravování. Doba vymezená pro spánek musí činit nejméně 9 hodin pro děti do 10 let včetně a 8 hodin pro děti starší. Režim dne musí odpovídat věku a zdravotnímu stavu dětí.*“<sup>24</sup> Každý vedoucí je tedy nutně svázán mnohými pravidly.

Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, v hlavních bodech upravuje: odpovědnost osoby pořádající zotavovací akci za výchovné prostředí a způsob výchovy; její zákonnou odpovědnost vůči orgánům ochrany veřejného zdraví, tj. zejména odpovědnost oznámit organizování akce okresnímu hygienikovi v místě jejího konání; respektovat závazný posudek; respektovat nařízení orgánů ochrany veřejného zdraví, zejména ve věci mimořádných opatření při epidemii; povinnost zdravotní prohlídky uchazečů o práci za zotavovací akci a předložit o tom potvrzení osobě odpovědné za zotavovací akci; povinnost osob činných na zotavovací akci zúčastnit se zdravotnického školení a výcviku atd.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> Vyhláška č. 106/2001 Sb., Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti

<sup>22</sup> Vyhláška č. 107/2001 Sb., Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných

<sup>23</sup> Zákon číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> § 8 vyhláška č. 106/2001 Sb. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti.

<sup>25</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví

## 4 Výchova zážitkem

Zakladatel výchovy zážitkem je německý pedagog Kurt Hahn. Zařazoval pohyb, hry a aktivity v přírodě jako kompenzaci toho, co společnosti ubírá modernizace. Dbal na tréninky první pomoci, záchranu v přírodě a další. Cítil na osobní prožitky, zamyšlení se nad sebou i druhými a hodnocení. Snažil se o nacvik krizových situací a věřil, že v těžkých životních chvílích se nacvičená situace vybaví a povede k rychlejšímu a efektivnějšímu řešení problému.<sup>26</sup> Z toho všeho, vychází i dnešní výchova zážitkem, která se uskutečňuje především na táborech. Vedoucí se snaží dětem předat ideál správného chování, hlubší poznání sebe sama a druhých, naučit je vyrovnanosti sami se sebou a umět se vypořádat s nečekanými životními situacemi.

Existuje rozdíl mezi pojmy zážitková pedagogika (= výchova zážitkem) a holistická výchova. Zážitková pedagogika je spíše popisem, výzkumem, vědou. Vytváří metodologické příručky, sborníky her a publikace. Pracuje se v s pojmy jako je dramaturgie, idea, skupinová dynamika, práce v týmu, reflexe a zpětná vazba, a mnoho dalších. Oproti tomu holistická výchova je více snahou o hledání smyslu života a zachycení osobnosti jak vedoucích, tak i dětí a mládeže. Zde se vyskytují pojmy jako zkušenostní učení, výchova v přírodě, výchova prožitkem, dobrodružství, výzva a mnoho dalšího.<sup>27</sup>

### 4.1 Prostředky výchovy zážitkem

Jelikož v naší době a kultuře již nelze objevit skupiny lidí, která by žili v úzkém souladu s přírodou, je nutné tato necivilizované prostředí uměle vytvářet. Slouží k tomu modelové situace, které zážitková pedagogika (více obecně řečeno holistická výchova) zprostředkovává v českém prostředí především pomocí hry. Holistická výchova nás učí být pokorným, přijímat prohru, umět ocenit a pochválit ty nejlepší, být fér a zastávat se spravedlivě druhých.<sup>28</sup> Hra ale není jen o bezmyšlenkovitém užívání si dané aktivity. Hra může znamenat něco víc, může být zprostředkovatelem nových myšlenek, zkušeností a hlubokých prožitků. Holistická výchova nás učí jít až na hranice svých sil, překonat se a taky nás učí umět prohrát a vážit si i prohry. Oproti tomu „*Naše společnost nás neučí prohrávat – protože prohra zdánlivě*

---

<sup>26</sup> PÁVKOVÁ, Jiřina. Pedagogika volného času. Praha: Portál, 1999. str. 81. ISBN 80-7178-295-5.

<sup>27</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 47-48. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>28</sup> Tamtéž, str. 170-171.

není žádný ocenění hodný výkon.“<sup>29</sup>, proto je důležité dětem a mládeži ukazovat i jiné směry výchovy, jako například volnočasovou výchovu zážitkem. Základním principem výchovy zážitkem je podle Kaplánka úmyslné zprostředkovávání zážitků, kvůli rozšiřování dosavadních zkušeností a poznatků. Neméně důležité je prožitý zážitek zpětně reflektovat.<sup>30</sup> Rozebrat proběhlou aktivitu s dětmi či mládeží, nechat doznít význam aktivity, promluvit si o emocích, které v nich aktivita vyvolala a zodpovědět případné dotazy. Není výjimkou, že při větším počtu aktérů, může následná reflexe trvat stejnou dobu jako prováděná aktivita.

## 4.2 Modely zážitkové pedagogiky

V zážitkové pedagogice tedy pracujeme se zážitky, které si účastníci dané akce odnášejí z proběhlých aktivit. Podle jednoho ze dvou třístupňových modelů operujeme s pojmy prožitek, zážitek a reflexe. Prožitek je okamžité působení přímo na události, zážitek je oproti tomu trvalejší dojem. Jeho síla a hloubka záleží na osobním významu aktivity. Se zážitkem se pracuje nejvíce a pomocí prožitků je snaha je navozovat, neboť má velký rozvojový potenciál. Reflexí se rozumí zpětná vazba, zhodnocení programu – zda byl splněn záměr, táže se na praktický přínos a naplnění očekávání, která měli vedoucí aktivit vůči dětem a mládeži.<sup>31</sup>

Dalším modelem je Deweyho cyklus, který spočívá v pozorování okolí a minulých zkušenostech. John Dewey byl americký pedagogický reformátor žijící v první polovině 20. století, který se zajímal o vzdělávání a společenský růst. Jeho cyklus se opírá o tyto základní tři body: pozorování, promyšlení a úsudek. Pozorování znamená, že vedoucí sleduje reakce okolí na danou aktivitu, impulz. Dále je nutné sledovat jaké reakce se opakují a jaké jsou jedinečné a typické pro určitou skupinu lidí. Porovnávat, co se stalo dříve v podobných situacích. Úsudek je vyústěním pozorování a promyšlení spolu s dosavadními zkušenostmi, tak abychom v tom měli přehled a jasně tomu rozuměli.<sup>32</sup> Tento model je tedy více intuitivní než první, který se více opírá o program akce.

---

<sup>29</sup> JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. str. 171. ISBN 978-80-262-1485-4.

<sup>30</sup> KAPLÁNEK, Michal. *Volný čas a jeho význam ve výchově*. Praha: Portál, 2017. str. 182-183. ISBN 978-80-262-1250-8.

<sup>31</sup> Tamtéž.

<sup>32</sup> HANUŠ, Radek a Lenka CHYTILOVÁ. *Zážitkově pedagogické učení / Radek Hanuš, Lenka Chytilová*. 2009. str. 35-37. ISBN 9788024728162.

### 4.3 Motivace a práce s dětmi a mládeží

Nejdůležitější při práci s dětmi a mládeží je čas a vztah. Výchově a plánování akce musí vedoucí věnovat velké množství svého času, který jim zpravidla nebývá zaplacen. Zapláceno bývá přímo až aktivní bytí na akci. Při výchově je důležité sledovat vývoj vychovávaných a úměrně pracovat podle dané situace, ve které se děti či mládežník nachází. Zde je ovšem významný rozdíl v mimoškolní – táborové a školní, potažmo rodinné výchově. Při výchově na táborech nemají vedoucí tolik času na poznávání svých svěřenců, pokud s nimi nespolupracuje po celý rok. Práce je tedy náročnější v neznalosti reakcí na určitá témata, a tak vedoucí musí umět pohotově reagovat i na nečekané situace. Práce vedoucího je tedy z části o improvizaci a včasném podchycení potenciálních problémů.

Dalším důležitým aspektem práce s dětmi a mládeží je budování vztahu. Existence osobnějších vztahů mezi vedoucími (tedy vychovateli) a dětmi či mládeží je specifickým rozdílem školní a mimoškolní výchovy. Díky existenci pozitivního vztahu můžeme snáze modulovat osobnost člověka a předávat hodnoty a postoje. Vztah bychom mohli rozdělit na pomyslné tři kategorie, které jsou zároveň motivačními faktory: vztah k prostředí, vztah k vedoucími a vztah mezi dětmi.<sup>33</sup>

Pokud dítě na tábor jezdí nerado, a tedy jeho vztah k prostředí negativní, bývá spolupráce s ním složitá. Je nutné tedy tvořit bezpečné prostředí, kde se vychovávaní cítí bezpečně, patřičně a jako důležití členové skupiny. S prostředím úzce souvisí vztahy mezi dětmi ve stejné vrstevnické skupině. Mladí lidé se rádi sdružují i bez nějakého většího přesahového významu. Hlavním motivujícím činitelem jim je trávení času spolu a sdělování si svých prožitků a zkušeností svým vlastním jazykem, a to v přátelské a uvolněné atmosféře. Na čem však musí pracovat vedoucí je jeho vztah k vychovávaným. Musí umět dítě zaujmout, nalézt společné téma a jej rozvíjet, potom vzniká vztah. Výchovná složka takového vztahu je poté v práci s dítětem a přivádění jej k různým názorům, hodnotám a poznání, které jsou vytyčeným cílem.<sup>34</sup> Mnohdy na tábory jezdí děti z nepříliš dobře fungujících rodin. Vedoucí jim tedy mohou svým způsobem rodinu nahrazovat, což je dalším důvodem, proč je důležitá pravidelnost setkávání se. Spousta vedoucími se tak stává pro děti vzorem a nesou tak velkou

---

<sup>33</sup> PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál, 1999. str. 52-54. ISBN 80-7178-295-5.

<sup>34</sup> Tamtéž. str. 54-56.

zodpovědnost za jemu svěřené děti a mládež. Každý vedoucí musí být tedy nutně oporou, kamarádem a vychovatelem.

## 5 Středisko Radost

Následující kapitola je jakýmsi úvodem do praktické části bakalářské práce, ve které jsou rozhovory s jednotlivými členy tohoto střediska. Jedná se o představení neziskové organizace, která je vedená jako zapsaný spolek. Já sama jsem v ní řádným členem již šestým rokem, a tak se mne týká také spousta povinností vůči ní.

Středisko Radost pořádá letní stanové tábory a táborové akce během roku při pevné základně u Klášterce nad Orlicí. Na webových stránkách organizace je napsáno výstižné představení: *„Jsme křesťanské společenství lidí věnujících se všestranné výchově dětí, mládeže a podpoře rodiny. Charakterizuje nás náš vztah k přírodě, kultuře, sportu a touha prohloubit duchovní život. Jsme Američani. Američan je někdo, kdo chce a cítí se být součástí našeho společenství. Pořádáme letní tábory a akce během prázdnin ve školním roce. Pomáháme dobrým dětem být ještě lepšími. Usilujeme přístupnou a kreativní formou o program, který má výchovný přesah.“*<sup>35</sup> „Američany“ jsou nazýváni všichni členové této organizace, neboť místo, na kterém tábor stojí, je pojmenován Samota Amerika. Toto označení se stalo tak živým, že většina lidí ani nepoužívá správný název střediska, tedy Tábor Radost, jako spíše Amerika. Ze stanov Střediska Radost, které vycházejí z §6 zák. č. 83/1990 Sb., lze vyčíst, že cílem činnosti je podpora iniciativy mládeže a její výchova ve všech možných oblastech. Zaměřuje se na zpěv, hudbu, sport, turistiku, sociální a polickou sféru a celkové využívání výchovy dětí a mládeže.<sup>36</sup> Středisko pořádá jak letní tábory, tak i akce během roku, což umožňuje dlouhodobější a intenzivnější spolupráci a výchovu dětí a mládeže.

Všichni pracovníci tohoto tábora jsou jeho neplacenými členy. Tato práce je tedy vykonávána zcela dobrovolně, z čehož lze odvodit pozitivní vztah k dětem a mládeži, když jí je někdo ochoten věnovat minimálně čtrnáct dní svého času přímo na táboře. Několik vedoucích se však přibližně od přelomu února a března pravidelně schází na organizačních

---

<sup>35</sup> *Tábor Radost* [online]. [cit. 2019.12.23]. taborradost: ©2019 Dostupné z: <http://www.taborradost.cz/stredisko/>

<sup>36</sup> *Stanovy Střediska Radost (podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)* [online]. [cit. 2019.12.23]. taborradost: ©2019 Dostupné z: <http://www.taborradost.cz/stredisko/o-stredisku-radost/dokumenty-strediska/stanovy-strediska/>

schůzkách, kde je diskutována a plánována náplň letního tábora. Jelikož je Středisko Radost neziskovou organizací, konkrétně zapsaným spolkem, je dobré mít svého předsedu a radu. Zvolení zástupci střediska se tedy věnují právě práci v Radě Střediska Radost, kde se mimo jiné řeší finanční a administrativní věci. Jelikož středisko pořádá i akce během roku, jsou potřeba další vedoucí, kteří tyto akce pořádají a spoluorganizují.

## 6 Praktická část

Bakalářská práce se zabývá uvedením do problematiky toho, co to tábory jsou, jak vznikaly a jaké existují druhy, jak vypadá práce s dětmi a mládeží a jakými legislativními nařízeními se musí táboroví vedoucí řídit. Stejně tak ukazuje některé druhy zážitkové pedagogiky a přístupy k ní, zmiňuje několik prvků motivace a práce s dětmi a mládeží. V závěru teoretické části popisuje vybranou neziskovou organizaci, které se dále věnuji v praktické části bakalářské práce. Snažím se přiblížit práci vedoucích na táborech a ukázat, jak tento tábor vnímají vybraní vedoucí.

Moje práce může být jakýmsi pohledem „pod pokličku“ táborů, může ukázat, jak svou roli vedoucího vnímají samotní vedoucí. Může ukázat, že být vedoucí neznámá pouze skákání v lese a hraní si s dětmi a, jak si mnozí představují, večerní popíjení, ale že je to práce jako každá jiná. Práce na výchově dětí, snaha ukázat jim jakými rozličnými způsoby se dá trávit volný čas. Práce vedoucího je také o formování osobnosti dětí a mládeže, práce na jejich lásce k přírodě, pohybu, hudbě a vzdělávání. Otevírání diskuzí nad tématy, o kterých se s rodiči bavit nechtějí. Učení je vnímat krásy světa a vážit si všeho, co je kolem nás. Rozvíjet v nich tvořivého ducha a podporovat je v jejich kreativitě, nabízet jim nevšední alternativy všedních věcí. Učit je starat se sami o sebe, ale i o druhé, být solidární a otevřený, nesoudit druhé a umět slušně diskutovat a vyjádřit svůj nesouhlas klidnou formou. A mnoho dalšího.

### 6.1 Cíle výzkumu

Cílem praktické části bakalářské práce je pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjistit, čím vedoucí obohacuje tento druh práce s dětmi a mládeží a popsat motivaci, která je vedla k tomu, aby se stali vedoucími či instruktory. Zaměřila jsem se tedy na samotné táborové vedoucí, nikoli na jejich postoj k dětem a mládeži.

**Hlavní cíl výzkumu:** zjistit, co vedoucím přináší funkce vedoucího na Táboře Radost (Středisko Radost)

**Dílčí cíl:** zjistit, čím jsou vedoucí obohaceni díky práci na táborech

**Dílčí cíl:** popsat konkrétní motivaci účastníků pro to, aby se stali vedoucími či instruktory



### **Výzkumné otázky:**

Co nového se vedoucí díky tábora naučili / o sobě samém zjistili?

S jakými očekáváními přicházeli do táborového vedení a s jakými očekáváními jezdí teď?

Uvažují vedoucí o využitelnosti naučeného do svého budoucího života? (role matky/otce)

Proč se stali táborovými vedoucími právě na tomto táboře?

Co bylo hlavním důvodem, proč začít jezdit jako vedoucí?

## **6.2 Charakteristika participantů**

Pro svůj výzkum jsem vybrala participanty, kteří jsou vedoucími na Táboře Radost. Záměrně jsem se snažila, abych měla participanty z každé hierarchické funkce. Celkově jsem prováděla tři rozhovory. První s praktikantem, druhý s instruktorem, a nakonec i s vedoucím. Jelikož je Středisko Radost sdružením mladých lidí, jako vedoucí na tábory jezdí studenti, a proto nemám rozhovor s nikým, kdo by byl zaměstnaný či měl vlastní děti, což by ovlivňovalo jejich odpovědi.

Praktikanty se myslí ti vedoucí, kteří byli ještě minulý rok táborníky, a tak jsou ve své roli úplně poprvé. Instruktoři jsou od druhého roku působení ve vedení. Výše už nikdy nemusí postoupit. Zatímco vedoucími se myslí ti nejschopnější, kteří jezdí na tábory i táborové akce během roku, pravidelně se účastní školení a případně jsou sami školiteli mladších vedoucích.

## **6.3 Výzkumná metoda**

Pro svůj výzkum jsem zvolila jednu z kvalitativních metod sběru dat. Prováděla jsem polostrukturované rozhovory s vedoucími Střediska Radost s pevnou základnou v Klášterci nad Orlicí, které jsem si předem rozdělila do tří kategorií – vedoucí, instruktor a praktikant. V rozhovoru jsem se ptala na to, zda participanti uvažují o praktické využitelnosti svých táborových zkušeností, co se rodičovství týká. Odpovědi na otázku v rozhovoru mne přinutily využít doplňkové kvantitativní metody, neboť mi dotazovaný muž odpověděl, že neuvažuje a ženy odpověděly, že uvažují. Proto jsem navíc vytvořila anketu o jedné otázce, kde jsem se na to ptala. V rámci zúžení výzkumného vzorku, jsem vybírala ty vedoucí, kteří byli v letošním roce účastni alespoň jednoho celého táborového turnusu. Snažila jsem se o náhodný výběr vedoucích z předem určených kategorií, proto jsem si vyžádala seznamy vedoucích z jednotlivých turnusů, každému přiřadila číslo a nechala počítačem vygenerovat z každé kategorie jedno číslo, které symbolizovalo určitého člověka. S ním jsem se poté spojila a domluvila se na rozhovoru.

Na místě, kde se rozhovory budou konat se s participanty předem domlouvala. Chtěla jsem zajistit, aby toto místo bylo pro ně příjemné a přinejlepším si jej vybrali oni sami. Se svými participanty jsem si tykala, jelikož je znám a jsem také členem Střediska Radost, kde je tykání naší výsadou. Nechtěla, aby rozhovory působili strojeně, a aby byl někdo rozladěn z nečekaného vykání. Každého z participantů jsem se ptala, zde si mohu rozhovor nahrávat a s jejich svolením jsem jej tedy nahrávala, což mi usnadnilo práci s přepisováním a následnou analýzou dat.

#### **6.4 Zpracování a analýza získaných dat**

Odpovědi na mé otázky jsem během rozhovoru zaznamenávala na nahrávací zařízení, aby bylo možné je poté doslovně přepsat. Získaná data od participantů jsem přepisovala do programu Microsoft Word. Data jsem analyzovala pomocí metody otevřeného kódování. Pro provedení analýzy získaných dat jsem si nejprve doslovně přepsala jednotlivé rozhovory a poté je rozdělila do menších tematických celků. Každé takto vzniklé části jsem přiřadila kód tak, aby co nejlépe vystihoval charakter určité jednotky a odpovídal zadané výzkumné otázce. Zároveň jsem si vytvářela seznam použitých kódů. Následně jsem seskupovala určité kódy, které spolu nějak souvisely a odpovídaly na výzkumné otázky.

Jednotlivé rozhovory s participanty trvaly v časovém rozmezí od 30 do 45 minut. Jelikož chci dodržet anonymitu participantů, pro účel výzkumu uvedu pouze pohlaví, věk, hierarchickou funkci, kterou daný vedoucí tento rok zastával a studijní obor, který studuje. Ten uvádím, jelikož chci poukázat na fakt, že táboroví vedoucí nejsou pouze lidé, kteří se zaměřují na pedagogiku, psychologii či jiný sociální obor. Před samotným rozhovorem jsem se participantů zeptala, zda si mohu rozhovor zaznamenat na nahrávací zařízení; informovala jsem je o zaměření mé bakalářské práce a stručně jim ji představila a nastínila jim, čeho se zhruba bude rozhovor týkat. Jelikož jsem si jako metodu sběru dat zvolila polostrukturovaný rozhovor, otázky jsem měla předem připravené. Během rozhovoru jsem se ale ještě doptávala dále, abych odpovědím porozuměla více do hloubky.

## 6.5 Interpretace výsledků výzkumu

Celkově jsem uskutečnila tři rozhovory a každému z dotazovaných jsem položila 20 základních otázek. Rozhovorů se zúčastnili dvě ženy a jeden muž. Věkově byli všichni participanti studenti od osmnácti do dvaceti dvou let. Výsledky z výzkumného šetření jsem rozdělila do kategorií, podle výzkumných cílů a dále je porovnávala. Z rozhovorů mi vyplynula jedna hypotéza, kterou jsem se rozhodla pomocí ankety ověřit. A proto jsem do praktické části mé práce zapojila prvek i z kvantitativních metod.

Participanty, kteří se zúčastnili rozhovorů označuji jako P1, P2 a P3. Níže uvádím základní informace k charakteristice participantů.

P1: žena, praktikant, 18 let, střední škola zdravotnická – aplikovaná chemie, farmacie

P2: žena, instruktor, 18 let, gymnázium

P3: muž, vedoucí, 22 let, vysoká škola – zubní lékařství

### Naučení se nového

V rozhovoru jsem položila několik otázek zjišťujících, co participantům konkrétně přináší role vedoucího na táboře. Jaký osobní přínos to pro ně má, co nového se tedy naučili.

P1: *„No, ve víře mi to hodně pomohlo. A taky jak tam jsou ty různé kritéria a takhle, tak jsem se naučila hodně nových věcí. (...) Zjistila jsem, co vlastně všechno mám ráda a nevěděla jsem to. (...) Ani modlitby jsem neuměla.“*

P2: *„...osamostatnění, vlastní fungování. (...) Taky, že se tam naučím víc hejbat, protože to přes rok moc nedělám.“*

P3: *„Ambulák, ten bych měl umět i takhle, morseovku jsem se naučil, skákat přes švihadlo jsem moc neuměl, fotbal trochu. Umím hrát na další nástroje. Na ukulele, to jsem tam viděl poprvé v životě, a to jsem si potom koupil, cajon, i kytara díky tomu vlastně.“*

Z odpovědí lze vyčíst, že se na táboře novým věcem neučí pouze táborníci, ale také jejich vedoucí. Díky rozličnému množství aktivit si člověk dokáže najít dávno zapomenuté zájmy a následně je předávat dál dětem. Druhý participant zmiňuje, že jej ježdění na tábory více nutí k pohybu a sportování. Ale je zde vidět i přínos v naučení se malých věcí a přesah do života

„mimo tábory“, což zmiňuje třetí participant. Hra na hudební nástroje, uzel ambulák, který musí umět, jelikož je studentem na lékařské fakultě jsou dovednosti, které nepatří pouze na tábory. Je tedy patrné, že zkušenosti a dovednosti, které se vedoucí naučí využívají i dále v osobním životě.

### **Zdokonalení sebe sama**

Být vedoucím je nejen velká zodpovědnost, ale díky tomu mohou lidé také pracovat na osobnostním růstu. Ptala jsem se, zda dotazovaní vidí nějaké charakterové změny sami na sobě, které u nich nastaly právě díky zastávání pozice vedoucího.

P1: *„Rozhodně mi to pomohlo víc si věřit. (...) Pracovat s těma děčkama, protože jsem si vždycky myslela, že to nikdy nezvládnou“*

P2: *„Mě se líbí na Americe osobní přístup ke každému táborníkovi, takže mě vlastně naučila dívat se na ty děti individuálním pohledem, přistupovat k nim zvláště s tím, že vlastně jim tam chceme něco předat a chceme, aby nějak mohly růst.“*

P3: *„Tak určitě práce s lidmi, nějak řešit problémy, které najednou vzniknou a musí se co nejrychleji vyřešit, nejlépe v tu chvíli zareagovat, asi tohle. (...) Ale to až po letech, jak je člověk vedoucí, tak si to uvědomí. Jako určitě to člověka někam posune, ale určitě se to projeví až do budoucna.“*

Vedoucí neobohacují a nerozvíjí pouze děti, ale i sami sebe navzájem, což se v odpovědích potvrzuje. Participanté zmiňují pozitivní vliv na posílení sebedůvěry, rozvoj komunikačních dovedností a umění řešit rozličné krizové situace. Celkově si odpověď na tuto otázku nepotřebovali ani chvíli rozmýšlet a odpovídali rychle a velmi rozsáhle. To svědčí o velkém přínosu, který funkce táborového vedoucího přináší. Zdravá sebedůvěra je jedním z nejdůležitějších faktorů v lidském životě. Další zmiňovanou dovedností, která je podstatná i pro život mimo tábory, je rychlá reakce na nově vzniklé problémy. Stejně jako umění přistupovat k lidem jako k individuálním osobnostem, jelikož každý člověk je jedinečným a jedině osobním přístupem lze děti a mládež rozvíjet a pomáhat jim růst.

## Osobní obohacení

Participantů měli popsat, čím je práce na táboře obohacuje, v čem a jak je to změnilo, a zda je to někam posouvá. O čem si myslí, že by je ani nenapadlo, že by si mohli myslet či umět, kdyby na tento tábor nejezdili.

P1: *„Nikdy bych si jako praktikant nedokázala představit, že někomu budu říkat co má dělat. A jakoby já tohle v životě ani moc nedokážu, někoho pověřit něčím. (...) Nedokážu se angažovat do té pozice, a právě tam je to dobrý, že si v tom navzájem pomáháme (...) Dokážu sama sobě věřit.“*

P2: *„Ale myslím si, že se tam učím nějaký organizaci, většímu porozumění, řešení mezilidských vztahů určitě, když ve družince jsou nějaký problémový děti, tak řešit to tam s nima, to bych asi nikdy neuměla.“*

P3: *„Vztah k přírodě, protože jak je ta člověk furt venku v těch lesích, tak najednou prostě mě to do nějakýho velkoměsta ani tak netáhne nebo prostě mě to táhne spíš ven. (...) Zkušenosti, mega moc zkušeností ať už těch zdravotních, že jsme tam měli děcka to měli fakt různé stavy, co jsem v životě neviděl a myslím, že na medicíně bych taky v životě neviděl. Potom jako umět se postarat o druhé, umět někomu pomoci, když je v těžké situaci. (...) Jako táborník jsem se naučil uklízet si věci. (smích) A i tak se o sebe postarat.“*

Každý z participantů zmiňuje, že jej pozice vedoucího naučila vést a organizovat lidi. Zajímavé je, že to zmiňuje i participant č.1, tedy praktikant. Třetí participant se zamýšlel nad přesahem naučeného i do jeho profesního života. Jelikož studuje na zdravotnické škole, vidí, že jej určité situace, které se týkaly zdraví táborníků, a on je byl nucen řešit, naučily se v takových chvílích pohybovat.

## Vedoucím jinde

Pro účely srovnání a následného snazšího zamýšlení se nad dalšími otázkami jsem vložila otázku, zda jsou členy vedení i na jiných táborech. V čem se přístupy vedoucích zde a tam liší.

P1: *„Nebyl to křesťanský tábor a bylo to takový, že i ti vedoucí tolik nekomunikovali s dětma jako na Amer. (...) Všichni tam byli takový skupinkový, a jak tam do toho moc nezasahovali ani ti vedoucí, tak to bylo takový, že tam seš vlastně sám za sebe a nic nejde jinak. Vedoucímu musíš vykat (...) občas si s nima povídáš, ale nevíš, co říct, protože se necítíš komfortně.“*

P2: „Jezdím na pěveckej tábor, kde jsem dělala vedoucí. (...) Na Americe je mnohem propracovanější systém. Kvalitnější příprava, lepší distribuce práce, a tak. Tam je to ovlivněný i tím, že ten pěveckej tábor je primárně o tom, že ty děti tam zpívaj. Takže program, kterej připravujou vedoucí je mnohem menší, kdežto na Americe vymýšlíš nonstop. (...) Je různorodější, protože tam máš i nějaký vzdělávací části, sportovní části, olympiádu, duchovní program a tak. (...) Ale to je i tím zázemím, protože ten tábor pěveckej je vlastně s kamenejma budovama a v chatkách, kdežto na Americe jsou stany, a tak to máš vlastně úplně jiný prostředí.“

P3: „Jenom předtím jsme na vesnici měli takový malý tábor, ale to mi bylo tak kolem patnácti. A tam jsem dělal taky už trochu jakoby vedoucího, ale jinak nic. (...) Takovej minitábor se tomu říkalo, byl na 4 dny, takže to byl spíš takovej větší výlet s přespáním než tábor. Tam nás bylo málo, asi celkově tak 30, možná 25. Takže to bylo v pohodě. (...) Je dobře, že je na Americe ta hierarchie udělaná. Že vždycky mám za kým jít, a když už ne za někým vyšším, tak aspoň za někým, kdo je na stejné úrovni a je nás víc. Můžem se poradit, je to lepší. Jakože tohle na ostatních táborech, když jsem jezdíval nebylo.“

Všichni z dotazovaných mi odpověděli, že mají zkušenosti i z jiných táborů. První participant vidí velký rozdíl v komunikaci a přívětivosti vedoucích. Chronologicky první tábor, na který jezdil hodnotí negativně, oproti druhému táboru. Druhý participant se spíše zamýšlí nad množstvím připraveného programu, s čím je nutně spojené množství aktivit. Oba zmíněné tábory jsou ovšem jiného zaměření, a tak je srovnání značně komplikované. První tábor je pěvecký a tomu je program uzpůsoben. Výsada Tábora Radost je rozličné množství a druhy aktivit, které jsou zde prováděny. Stejně tak prostředí jsou odlišná, v pěveckých táborech se spí chatkách a dbá se na komfort mladých zpěváků, kdežto na táborech, které jsou stejného typu jako druhý tábor se tolik na komfort jeho účastníků dbát nemusí a ke spánku stačí i stany. A třetí participant vidí rozdíl v počtu táborníků, délce pobytu a rozdělení táborové hierarchie. Ta je velmi důležitá na táborech s větším počtem účastníků, tedy i vedoucích. Je důležité vědět, kdo má jaké zkušenosti z vedení táborů, a na koho se tedy obracet v situacích, kdy si člověk sám neví rady. Z věcí, které by se daly chápat částečně negativně zmiňuje druhý participant zázemí. Ovšem na tábory stany patří, což sám později v rozhovoru zmiňuje.

## Proč do vedení

Spousta vedoucích jezdí na tábor jen kvůli tomu, že se jej nechce vzdát. Zjišťovala jsem tedy, zda participanti mají i nějakou hlubší motivaci. Proč se chtěli stát vedoucími.

P1: *„Protože já jsem chtěla pracovat na nějakém táboře, že jsem chtěla vrátit děckám to, co jsem si já zažila hezkého. (...) Taky se mi líbí, jak všichni můžou něco rozvíjet, nějaký svůj talent a tak. A právě přijde mi hrozně super, pomáhat si v tomhleto navzájem.“*

P2: *„Protože jsem chtěla být toho součástí i přesto, že nejsem táborník a vím, že to za to stálo a furt to za to stojí.“*

P3: *„Prostě jsem chtěl jezdit dál, už jsem měl na vedení roky, už se nějak očekávalo, že půjdu.“*

O nějaké jiné motivaci než té, že se táborů nechtějí vzdát se zmínil pouze první participant, který na tábor jezdí značně krátkou dobu. Jeho motivací je jakési zpětné darování toho, co sám načerpal a to, že se chce i nadále rozvíjet. Třetí participant doplňuje, že cítil, že se od něj již očekával odchod do táborového vedení.

## Proč na Americe

Táborů je rozličné množství a všichni participanti mají zkušenosti i s jinými tábory, zajímalo mne, proč si tedy vybrali zrovna Tábor Radost.

P1: *„Protože lidi tu jsou s tebou ochotni mluvit, probíraj s tebou různé věci, nebo prostě můžeš dělat to, co tě i baví. Je tu velké množství aktivit. Tady mám problém, mít čas na něco jiného. Máme hodně co dělat, ale na minulém táboře jsem se nudila, neměla jsem co dělat. (...) Mám tu hodně kamarádů, kteří jsou upřímný (...) můžu se spolehnout na vyšší vedení, můžu s nima komunikovat v pohodě. No, a taky mě hodně tábor podržel v situacích, kdy jsem byla na dně, třeba s rodinou situací, to je asi nejlepší bod ze všeho.“*

P2: *„Protože jsem chtěla jezdit dál s těma lidma, který jsem tam poznala. Je to jiný svět a jedeš tam pro to, abys vypadla a jedeš tam i pro ty děti.“*

P3: *„No, prostě by mi to už chybělo. (...) Ale už se to asi blíží, no, že se to bude muset s tím přestat, ale je to těžké. Zvykl jsem si na to a budu muset, pomalu, pomalu!“*

Z odpovědí lze vyčíst, že se participanti nechtěli vzdát lidí, které na tomto táboře poznali. První participant navíc zmiňuje přívětivost komunikace a množství aktivit, což je prvek, který se v jeho odpovědích vyskytuje poměrně často. Třetí participant odpovídá jednoduše, ale vypovídá to za mnohé: „prostě by mi to už chybělo“.

### **Dobrovolnictví**

Téměř na všech táborech si vedoucí, instruktoři i praktikanti něco vydělají a je to tedy příjemné zpestření jejich léta s finanční odměnou. Tábory pořádané Střediskem Radost jsou nejen neplacené, ale navíc musí vedoucí platit příspěvek na stravu, tudíž je to pro něj z finanční stánky ztrátové. Zajímalo mne, proč tedy participanti na tábor jezdí, když by si mohli jinde peníze vydělat.

P1: *„Nejsou to zas tak velký peníze, žejo. Ale stojí to za to, že je tam jiná atmosféra a vidím, že ty peníze se fakt využijou na ten prostor, na jídlo, na aktivity, a že to nejsou vyhozený peníze. Zatímco jinde se dostávají nějaký peníze, ale taky to není nic velkého. Na tom táboře, kde jsem byla, tak tam se dostane osm stovek za ty dva tři týdny, co tam pracuješ, ale neužiješ si to zdaleka tolik. Tady ty peníze za to stojí, abych si užila volnej čas, kterej mám. Na tuhle otázku se mě vždycky všichni ptaj, proč za to ještě platím, ale stojí to za to!“*

P2: *„Protože je pro mě důležitý to prostředí a stojí to za to. I když bych na Krásně mohla strávit čtrnáct dní na brigádě, která je placená a miň energicky náročná, tak ale Amerika ti prostě něco dá. Někdy tě může i rozvorat, ale vždycky ti dá něco i ve vnitřním životě, co ti nenahradí brigáda nebo jinej tábor.“*

P3: *„Když má člověk na to ty vzpomínky. a je to takové, že se tam furt v podstatě těším, tak mi to, vůbec mi to nevadí, že to není placené, že tam ten čas tomu klidně obětuju. Zvlášť když mám ještě prázdniny. (...) Je to tak udělané, že i vedoucí mají někdy volno, hrají hry, takže je to furt takový tábor i pro mě, jak to bývalo.“*

Všichni participanti se shodují na tom, že tento fakt nepovažují za ztrátu či zneprzyjemnění. Ve finančním příspěvku vidí význam. První participant zmiňuje pár sfér, kam vydělané peníze jdou a fakt, že na jiných táborech není finanční odměna tolik vysoká. Druhý participant vidí osobní přínos tohoto tábora, který nezíská jinde. A třetí participant zmiňuje fakt, že je tábor táborem i pro vedoucí a navíc, jelikož jsou vedoucí studenti, mají prázdniny, a tak si nemusí vybírat dovolenou, a tudíž finance neřeší.



## Pozice na táboře

Čím vyšší hierarchická funkce, tím více zodpovědnosti se k ní váže. Participantů, kteří nebyli ve vedení prvním rokem, tedy P2 a P3 jsem se tedy ptala, v jaké hierarchické funkci jsou a kde by chtěli být a proč.

P2: „*Já se ti přiznám, že jsem spokojená tam, kde jsem. Že mi to vyhovuje. (...) Mně je vlastně příjemnější dostat nějakou práci, dostat něco za úkol a být potom s těma dětma než to celý organizovat. (...) A ve vyšším vedení rozhoduješ o věcech, kdy víš, že ne všichni budou spokojeni.*“

P3: „*Hmm, to má jako každé svoje. Takové bezstarostné je to zelené tričko, no. (...) Jako on to není zas tam extrémní rozdíl, ale asi to tak chce ten vývoj, že člověk je chvíli v zeleném. Potom už je starší a zkušenější, tak by mohl poradit i ostatním vedoucím, tak je v tom modrém, ale jako necítím se nějak, že bych byl super zkušený vedoucí, to vůbec jako.*“

Instruktor (P2) odpovídá, že mu daná pozice vyhovuje, jelikož v ní není tolik zodpovědnosti za táborníky a za celý chod tábora obecně. Vedoucí (P3) na druhou stranu tvrdí, že v tom takový rozdíl není. Vidí jej akorát v tom, že má již více zkušeností a dokáže tedy radit druhým. To, že v tom nevidí markantní rozdíl je právě znamením toho, že se stal vedoucím oprávněně, jelikož se již ve svých instruktorských letech choval značně zodpovědně a mnohdy pomáhal i při těžších rozhodnutích, a proto ten rozdíl nevidí.

## Využitelnost

Na táborech se často stává, že se musí řešit nějaké nečekané krizové situace, jde o formu výchovy dětí, vedou se k mnohým cílům. Participantů jsem se ptala, zda nad táborem někdy přemýšleli jako nad pomyslným tréninkem na vlastní děti. Či v čem vidí jeho využitelnost do budoucna.

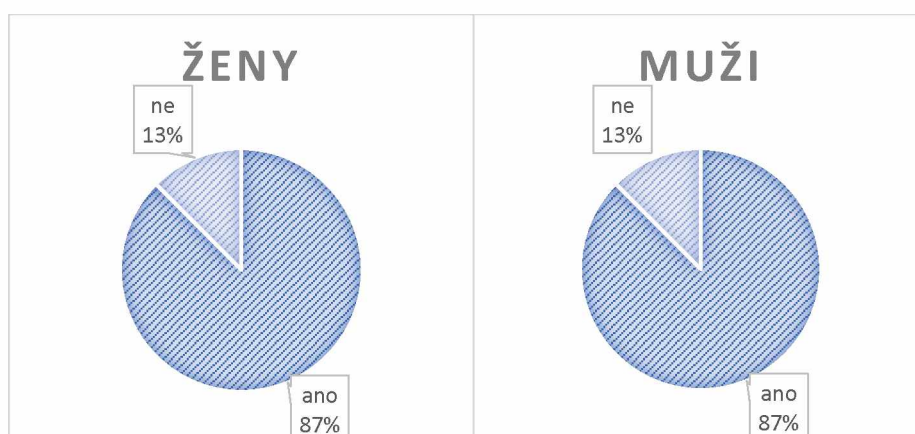
P1: „*No, jakoby na táboře jo. (...) Naučila jsem se pracovat s děckama, protože jsem si vždycky myslela, že to nezvládnou.*“

P2: „*Hmm... napadlo mě to. Vlastně se tak i člověk učí nějakým způsobem vychovávat, formuješ tam ty děti a hledáš si možnosti, jak k nim vlastně přistupovat a vést je ke správné cestě a zároveň ne z pozice učitele a vychovatele, ale vlastně z pozice vedoucího, kterej je jim spíš jako kámoš a někdo o pár let starší a někdo, kdo je na stejný vlně.*“

P3: „Nenapadlo! Ale teďka když nad tím přemýšlím, jako jo, určitě to je. To už vlastně jak je člověk podrádce, rádce, tak už v podstatě trénuje. Možná i nejvíc z toho, jak má pod sebou mladší, tak už se musí starat.“

Dva participanti se tří tvrdí, že je takto uvažovat již napadlo. Druhý participant vidí výhodu v tom, že na táboře je ten, kdo vychovává, vedoucí, nikoli učitel či vychovatel, a tak má k dětem blíže. Třetího participanta to sice nenapadlo, ale zauvažoval nad tím a s touto myšlenkou souhlasil. Zmínil navíc fakt, že již v pozici rádce se člověk toto učí. A možná, že tam právě nejvíc, jelikož je také nejvíce v kontaktu s dětmi.

Jelikož na tuto otázku odpověděly ženy „ano“ a muž „ne“, napadlo mne vytvořit krátkou anketu, jde jsem se ptala táborových vedoucích na to, zda někdy přemýšleli nad tím, že je funkce vedoucího připravuje na rodičovství. Chtěla jsem zjistit, zda se může obecně říci, že muži nad tímto neuvažují. Anketu jsem vytvořila 27. 2. 2020 a nechala ji běžet do 3. 3. 2020. Zúčastnilo se 56 respondentů, z nichž bylo 32 žen a 24 mužů. Níže uvádím grafické zpracování výsledků ankety.



Z grafů lze vidět, že procentuálně není mezi dotazovanými muži a ženami žádný rozdíl v tom, zda je někdy napadlo uvažovat nad tím, že je funkce vedoucího může částečně připravit na rodičovství. Z 32 žen odpovědělo pozitivně 28 a negativně pouze 4, u mužů se pozitivně vyjádřilo 21 z nich a negativně jen 3 muži. Nelze tedy říci, že by muži obecně nad tímto neuvažovali, zatímco ženy ano.

## Očekávání

Každý člověk, když něco dělá, má svá očekávání. Zajímalo mne, co očekávají oslovení vedoucí od tábora a jak se jejich očekávání v průběhu času měnilo. Co čekali jako táborníci a co čekají dnes.

P1: *„Těším se na to, co tam budeme tvořit novýho a novýho. Pak na ty lidi, chci se snažit na sto procent, a doufám, že si to všichni užijem – děti i vedoucí. (...) Všichni mi pomáhali, dokázali mi poradit, a hlavně dobrý bylo, že jsme si všichni dokázali nějak pomáhat, že tam ta ochota spolupracovat byla. To pro mě bylo asi nejdůležitější, co jsem od toho očekávala. A hlavně mít ten cíl si to užít, a zároveň, aby si to hlavně užili ty děti, ale aby to bylo vyvážený.“*

P2: *„Vlastně ve spoustě věcech je to podobný, s tím že tam jezdíš trávit čas s lidma, je to smysluplně strávenej čas, protože společně děláš na tom, aby to tam nějak fungovalo. Taky věřím, že i jako vedoucí se tam můžeš posouvat dál v duchovních věcech.“*

P3: *„Nečekám něco nového. Asi něco přijde, vždycky něco přijde. (...) Jako je to takové, že se to předává těm mladším, že už je to takové spíš dohlížení. Nějak jim říkat, co je špatně, co by se mělo zlepšit a co je dobře. (...) Ale zase tam být, na tom místě, s těma lidma. A to je asi nejlepší na tom.“*

Všichni tři participanté se shodli na tom, že očekávají, že si tábor užijí se svými přáteli. Dále jsou zde připomínky jako společná spolupráce na něčem větším, na tom, aby si to děti užily. Třetí participant (vedoucí) vidí i nutnost předávat tábor mladší generaci a zaučovat je. To je velmi důležitý bod ve funkci vedoucího, jelikož jinak by se nedalo zajistit letité pokračování a dlouhá tradice táborů.

## Zklamání

Nenaplněná očekávání vedou ke zklamání, a je jasné, že ne vždy se vše naplní. Proto jsem participantům položila i otázku na jejich nenaplněná očekávání.

P1: *„Občas tam je něco, co mě namíchne, ale je to v tu chvíli a pak mě to přejde, protože to bylo jen chvilkově. (...) Třeba jak jsem se na pololetkách naštvála na J. kvůli dlouhému volnu. Děcka jsou zvyklý, že to na Americe pořád jede, že je pořád nějaký program, ale tam to volno bylo už dlouhý, takže takovýhle drobnosti.“*

P2: „*Mě nenapadá nic konkrétního. Možná jako, ale přece jo. Myslím si, že komunikace mezi vedoucíma, že tam se dá ještě něco zlepšovat. (...) Ale je to těžký, je nás hodně a složitě se scházíme. (...) Musíš myslet na to, abys o těch věcech mluvila se všema, aby byli všichni spokojení, aby to bylo domluvený dopředu, aby to bylo jasně daný, aby se neměnilo rozhodnutí ze dne na den.*“

P3: „*Asi ne, nevím. V podstatě jsem si na to zvyknul a přijmul jsem ty pravidla, co tam jsou a asi mi to vyhovuje.*“

Z odpovědí lze vyčíst, že jsou vesměs vedoucí spokojeni. Co vnímají jako negativa jsou spíše drobnosti, na které si buď zvykli a již vidí jejich význam nebo jsou to věci, které se dají snadno vyřešit. Ovšem participant č.2 uvádí problém v komunikaci, kterou paradoxně v průběhu celého rozhovoru participant č.1 hodnotí velmi pozitivně. Jako negativa v komunikaci vidí druhý participant nesdílení některých informací úplně se všemi vedoucími. Zároveň uznává, že je to složité zajistit, mimo jiné i kvůli vysokému počtu vedoucích a složitosti scházení se.

### **Co chybí?**

Táboroví vedoucí jsou často velmi vytíženými osobami. Participantů jsem se ptala, co jim ve vedení chybí, a co jim přijde nesprávné ze strany nejvyššího vedení. Jak se ve vedení cítí.

P1: „*Hmm, spánek. A to je všechno.*“

P2: „*Nedostatek spánku! (smích) Podle mě je na Americe opačnej problém, že ty se tam chceš pro ty děti roztrhnout, ale potom nemáš záklopku, aby sis řekla ‘tyjo, ale teďka má být dvacet minut pro tebe, aby ses mohla jít osprchovat po pár dnech, místo toho tam furt běháš a něco děláš’, když to vezmu tak obecně.*“

P3: „*Spal bych víc! Na táboře bych víc spal! Už se to zlepšuje, jeden rok byla taková krizovka, že nás tam bylo fakt málo, to bylo náročné, ale jinak už se tam dá někdy se domluvit, že se člověk dospí, takže to už je v pohodě.*“

Všichni participanti se jednomyslně shodují, že vedoucím se nedostává dostatečné množství spánku. Ovšem třetí participant uvádí, že je vždy možné se v případě nutnosti domluvit s hlavním vedoucím a zařídit si tak volno na dospání se. Druhý participant se navíc zmiňuje o jisté míře workoholismu mezi Americkými vedoucími, kteří raději tráví čas prací nebo jsou mezi dětmi místo toho, aby se chvíli věnovali sobě.

### **Omezení**

Práce vedoucího nese i svá úskalí. Kromě závalu pozitiv, kterého se mi během rozhovorů dostalo, jsem se chtěla dozvědět, v čem je pozice vedoucího omezuje a v čem se cítí nekomfortně. Či, zda je pozice vedoucího staví do nějaké role.

P1: *„Maximálně, že nemůžu už jet v tom termínu nějak jinak (smích), protože tam chci být dlouho na tom táboře, třeba ten jeden běh a půl běhu toho druhého, takže nemůžu jet jinak na dovolenou...ale jinak mě to neomezuje si myslím.“*

P2: *„V některých věcech musíš hrát před těma dětma roli dospěláka, i když bys jim stokrát chtěla něco dovolit a máš pro to pochopení. Nebo bys je chtěla v nějaké rebelii podpořit a poradit jim, ale nemůžeš, protože jsi jako vedoucí, a protože tam jsou nějaký vnitřní pravidla. Nemůžeš jim některý věci povolit, i když bys hrozně chtěla, protože by to bylo proti nějakým konvencím nebo bys dělala výjimky.“*

P3: *„Tak určitě bychom mohli s těma lidma někam zajít na nějakou párty, zakalit, zatancovat. A na tom táboře je velká zodpovědnost za ty děcka, tak se člověk krotí, aby to tam nedopadlo špatně. Ale že by mi to vadilo, to ne. (...) Je to teďka takový závazek, když je člověk vedoucí. Děcka očekávají, že když se něco stane, že jim nějak pomůžu, že to nějak zajistím, takže takhle no. Že vlastně mi přijde, že se na nás děcka spoléhají, že jim pomůžeme, když cokoli potřebují.“*

První participant se necítí být nijak omezen. Druhý participant se spíše zamyslet nad svojí rolí a tvrdí, že musí před dětmi hrát pomyslné divadlo, kde hraje roli zodpovědného „dospěláka“. Mnohdy musí zakázat něco, co by sám v klidu povolil, ale není to v souladu s vnitřním řádem. Zatímco třetí participant zmiňuje ožehavé téma, vedoucí na táboře a alkohol. Pravdou je, že na některých táborech se lidé příliš nehlídají, ale z jeho výpovědi lze vyčíst, že na tomto táboře je zodpovědnost jednou z hlavních zásad. Stejně tak zmiňuje, že táborníci nutně předpokládají, že vedoucí ví téměř vše a vše dokáže vyřešit, což jej může stavět do nepříjemné situace.

## Změnit tři věci

Jako jednu z posledních otázek jsem jim pokládala malý úkol. Ptala jsem se, jaké tři věci by změnili, kdyby to mohlo být naprosto cokoli. V tuto chvíli mohli změnit i nemožné. Touto otázkou jsem sledovala, do jaké míry jsou vedoucí „zakořenění“ právě na tomto táboře a čeho všeho si jsou schopni všimnout.

P1: *„No, nevím nevím, protože jak jsem utekla z toho starýho tábora sem, tak mi to přijde o 100% lepší, takže já si nemám na co stěžovat. Fakt nevím, asi nic.“*

P2: *„Ne za mě, ale dřív, byla Amerika, když to tak řeknu, vlastně tvrdší. (...) Ale vždycky to musí být s mírou, ty děti nemaj bejt odrovnaný, ale vědět, že je tam všechno nasazený, ale aby to bylo živelný energický. (...) Třeba rychlost ohledně přesunů i aktivit vlastně, že dřív si fakt klusal abys to stihnul, abys byl včas na tom stanovišti, žes i chtěla běžet dál.“*

P3: *„Jako hmatatelné, tak určitě by se tam dalo hodně co opravovat. (...) Potom něco měnit v tom, jak to funguje, to je těžké, protože buď to může být lepší nebo to nedomyšlíme a bude to horší. Tak něco jako měnit, těžko říct. Jako teďka, jak už jsem v tom vyšším vedení, tak vidím, že není úplně jednoduché něco změnit.“*

Lze vidět, že čím zkušenější vedoucí to je, tím více uvažuje nad zdokonalováním. První participant, který je praktikant, by neměnil nic. Instruktor (P2) vzpomíná na zprostředkované zážitky druhých. Na to, jaké to bylo dříve a na energičnost, která se podle něj vytrácí. Zatímco třetí participant, který je již vedoucím, vidí nejvíce problémů. Ovšem vidí i složitost v jejich změně. Z hmatatelných věcí uváděl spoustu příkladů budov a staveb, které by potřebovali opravit či celkově zrekonstruovat.

## **6.6 Shrnutí výsledků výzkumu a závěr výzkumu**

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, co vedoucím přináší funkce vedoucího na Táboře Radost. Vedlejšími cíli bylo zjistit, čím jsou vedoucí obohaceni díky práci na táborech a popsat konkrétní motivaci participantů pro to, aby se stali vedoucími či instruktory. Na začátku výzkumného šetření jsem si stanovila výzkumné otázky, na které jsem v průběhu polostrukturovaných rozhovorů hledala odpovědi. V této kapitole jsou uvedeny odpovědi participantů na hlavní výzkumné otázky teoretické části práce.

### **Co nového se vedoucí díky táborech naučili / o sobě samém zjistili?**

Nejčastější odpovědi se týkaly spíše mezilidských vztahů a osobnostního růstu. Participantů zmiňovali zdokonalení své schopnosti organizovat čas a řídit nejen druhé, ale i sebe. Dále se naučili lépe komunikovat a předávat důležité informace a naučili se co nejdříve a nejrychleji reagovat a řešit krizové situace. Až sekundárně byly zmiňovány sportovní dovednosti, znalosti v zálesáctví (např.: naučení se Morseovy abecedy a uzlů) a hra na hudební nástroje. O sobě samém pochybovali ve své schopnosti starat se o nemalé množství dětí a mládeže, ale díky táborech zjistili, že toho schopni jsou, což posílilo jejich sebevědomí. Celkový přínos táborů je tedy vidět nejen v naučení se „přežít v lese“. Ale mnohem výrazněji v sociálních dovednostech, řízení a organizaci a sebevědomí.

### **S jakými očekáváními přicházeli do táborového vedení a s jakými očekáváními jezdí teď?**

Očekávání participantů při vstupu do táborového vedení se nijak zvláště nelišila od očekávání, která mají nyní. Z jejich odpovědí je patrné, že očekávají způsob aktivního relaxu a setkání se s přáteli. Chtějí se učit nové věci a nabírat zkušenosti, posouvat sebe dál a starší chtějí co nejlépe předat druhým, co se sami ve funkci táborového vedoucího naučili. Nejvýraznější rozdíl, který vedoucí první rok ve vedení překvapil, je vážný nedostatek spánku a spousta práce pozdě do noci. Zdá se tedy, že vedoucí jsou dobře informováni o tom, jaké to je být vedoucí a co se od nich očekává.

## **Uvažují vedoucí o využitelnosti naučeného do svého budoucího života? (role matky/otce)**

Táboroví vedoucí nad využitelností nabytých zkušeností v obecné rovině uvažují. Ovšem co se týká rodičovství, tak ne zcela všechny takto uvažovat napadlo. Z ankety je zřejmé, že respondenti spíše nad tímto aspektem využitelnosti uvažují a souhlasí s ním, avšak není tomu tak u všech. Z rozhovoru vyplynulo, že participant, který takto dříve neuvažoval, s tím ale po zamyšlení se souhlasil. Ve výsledku tedy participant odpovídali, že využitelnost je i v tomto aspektu jasná, jelikož se vedoucí učí formovat děti a být jim autoritou. Děti a mládež za nimi chodí s důvěrou pro rady a pomoc v situacích, ve kterých si neví rady, což táborové vedoucí staví do role zodpovědného vychovatele, čímž prakticky trénují pro svou rodičovskou pozici. Vedoucí tedy hledají způsob, jak s táborníky komunikovat, jak se jim přiblížit, jak jim být vzorem a jak je obohacovat.

## **Proč se stali táborovými vedoucími právě na Táboře Radost?**

Participant odpovídali na tuto otázku převážně tak, jaké jsou hodnoty tohoto konkrétního střediska. Hlavními charakteristikami Tábora Radost je vztah k přírodě, kultuře, sportu a touha prohlubovat duchovní život.<sup>37</sup> Všechny tyto aspekty participant zmiňovali jako důvody, proč jezdí na tento tábor. Jako další důvod byla uváděna soudržnost, upřímnost a podpora mezi vedoucími, možnost seberozvoje, dobrá organizace a distribuce práce. Nikomu z participantů nevadilo, že tento tábor pro vedoucí není výdělečný, naopak za něj platí příspěvek na stravu. Mezi hlavní důvody uváděli, že i tak si to na táboře užijí a nechápu to pouze jako práci, obohatí je to a naučí se spoustu nového. Také vidí, že peníze mají své využití, jelikož je Středisko Radost vlastníkem několika pozemků, peníze jsou dále na jídlo, provoz aktivit a další věci.

## **Co bylo hlavním důvodem, proč začít jezdit jako vedoucí?**

Mezi hlavní důvody, proč se stát vedoucími, uváděli participant touhu nepřerušit přátelství a jezdit i dále, přičemž by jako táborníci již jezdit nemohli a fakt, že by jim tábor chyběl. Dále bylo uvedeno, že cítili, že se to od nich již očekává a počítá se s nimi i ve vedení. Jako další důvod participant zmiňovali, že se nadále chtějí rozvíjet a učit se

---

<sup>37</sup> *Tábor Radost* [online]. [cit. 2020.4.7]. taborradost: ©2019 Dostupné z: <http://www.taborradost.cz/stredisko/>



nové věci, poznávat sami sebe a pracovat na svých dovednostech a věnovat svůj čas dětem a mládeži, a tak vracet co sami v tábornických letech načerpali.

Závěrem výzkumného šetření je nutno zmínit, že nejčastějšími prvky, které provázaly odpovědi všech participantů ve snaze získat odpověď na hlavní cíl výzkumného šetření, tedy zjistit, co vedoucím přináší funkce vedoucího na Táboře Radost, byla soudržnost, seberozvoj a přátelství. Participantům tedy funkce vedoucího přináší nejen trvalé přátelství, ale také rozvoj sebe samých za pomoci přibližně stejně starých přátel. Lidé se tedy ve funkci vedoucího mohou naučit sebeorganizaci, řízení druhých přívětivým způsobem a organizaci jejich práce a mnoho dalšího. Ve vztahu k dětem a mládeži se učí správné komunikaci, řešení krizových situací, ale také o ně pečovat a vychovávat je, nabízet jim různé alternativy obvyklých činností, učit je nové sporty, či hře na hudební nástroj, probouzet jejich kreativitu rukodělnými činnostmi a pracovat tak na rozvoji jejich ducha.

## 7 Závěr

Tématem mé bakalářské práce jsou *Tábory jako forma práce s dětmi a mládeží*, tedy zážitková pedagogika, která je realizovaná na táborech. Tohle téma jsem si vybrala, abych poukázala na fakt, že dnešní děti nejsou stále za počítači a u svých telefonů. Nejvíce takovýchto dětí jezdí právě na tábory. Ale jezdí tam i děti, které jsou právě na telefony až příliš zvyklé a rodiče je v rámci jakéhosi digitálního detoxu záměrně na tábory posílají. Doufám, že z mé bakalářské práce to lze mezi řádky vyčíst, jak bylo jedním z mých osobních cílů.

Děti a mládež nevychovávat pouze rodiče, ale také učitelé, vychovatelé ve školních družinách a lektoři zájmových kroužků. Jako vzor mohou dětem sloužit různé celebrity, ať už jde o youtubery a jiné influencery, či jejich oblíbené hudebníky, zpěváky, sportovce, herce nebo umělce obecně. Dalšími, kteří se dostávají do bezprostředního kontaktu s dětmi, jsou právě táboroví vedoucí. Ti jim většinou bývají, i když krátkodobě, nejbližší co se kombinace věku a fyzičnosti týká. S rodiči si jsou sice nejbližší fyzicky, ale věkem si bývají dále než s vedoucím, který jim je zároveň kamarádem. S youtubery a jinými influencery si jsou zase blízko věkově, ale spojují se s nimi moderní technologie, a tak o bezprostředním kontaktu nemůžeme hovořit. S táborovými vedoucími stráví dítě obvykle čtrnáct dní v létě, a pokud to jsou tábory, kde se klade důraz na pravidelné schůzky a pobytové akce, tak se párkrát setkají i během roku, což výrazně vedoucím usnadňuje práci na formaci osobnosti dítěte. Proto si myslím, že být táborovým vedoucím je záslužnou prací, a nejen letním povyražením, jak by se mohlo zdát.

Ve své bakalářské práci jsem si kladla za cíl popsat vznik, historii a druhy táborů. Dále jsem chtěla přiblížit, jací vedoucí na táborech pracují a nakolik se jich týká legislativa. Zajímala jsem se také o druhy zážitkové pedagogiky, prostředky výchovy zážitkem a jejími modely a motivací dětí a mládeže v obecné rovině. Ve své práci se dále věnuji konkrétní neziskové organizaci. Jedná se o Středisko Radost, s pevnou základnou na Americe v Klášterci nad Orlicí. Zaměřila jsem se na to, jak svoji roli vnímají vedoucí, jaká vidí pozitiva a jaká negativa této práce s dětmi a mládeží. Zjišťovala jsem, zda uvažují o praktické využitelnosti toho, co se na táboře naučili, ať už se to týká praktických dovedností nebo i výchovy dětí, v čem je tato práce obohacuje a co jim chybí.

Zjistila jsem, že existuje rozdíl mezi zážitkovou pedagogikou a holistickou výchovou. Popsala jsem, jak a kdy tábory vznikaly a jaké formy dnes existují. Rozlišila jsem mezi praktikantem, instruktorem, vedoucím a hlavním vedoucím a přiblížila jsem, co je jejich náplní práce. Problémem pro lidi, kteří tábory organizují je mnohdy nepořádek v legislativě. To, že neexistuje nějaký zákon či sbírka zákonů, které by se jich přímo týkaly, ale že si musí být takový člověk schopen vyhledat v nepřehledném množství zákonů ty, které se ho týkají a umět se v tom orientovat. V poslední kapitole se zabývám popisem konkrétní neziskové organizace, Středisko Radost. Toto středisko každé léto pořádá několik táborových turnusů a spoustu pobytových akcí během roku.

Jako výzkumnou metodu jsem zvolila kvalitativní výzkum – rozhovory. Polostrukturované rozhovory byly vedeny na základě předem připravených otázek s možností volného doplnění dalších, podle tématu rozhovoru. Jako participanty jsem oslovila vedoucí Střediska Radost, které jsem rozdělila do tří kategorií podle toho, jakou hierarchickou funkci zastávají. Celkem byl proveden jeden rozhovor s praktikantem, druhý s instruktorem a třetí s vedoucím. Tedy byly provedeny tři rozhovory se členy vedení tábora. Byla stanovena jedna hlavní výzkumná otázka, dva dílčí cíle a šest dílčích výzkumných otázek. Tyto otázky souvisejí s cílem mé bakalářské práce a ptala jsem se na ně v jednotlivých rozhovorech.

Z výzkumné části vyšlo najevo, že táboroví vedoucí Střediska Radost vnímají svoji roli zodpovědně a chtějí i něco dětem předávat a učit je. Dále lze vidět, že i samotní vedoucí se učí mnohým věcem a čerpají zkušenosti, které jsou schopni využívat i ve svém osobním či profesním životě. Každému vedoucímu přináší funkce vedoucího své, obecně by se ale dalo říci, že pomáhá v umění rozhodovat, řídit druhé a organizovat nejen druhé, ale hlavně také sebe. Umět se zapřít a pracovat i přes velkou únavu a snažit se předávat dětem nejen určité hodnoty a své zkušenosti, ale i kus sebe.

## Zdroje

### Seznam citované literatury

BENEŠ, Zdeněk, DRAHANSKÝ, Daniel, HAKOVÁ, Jana, HANUŠ, Milan, HANUŠ, Miroslav, HANUŠ, Radek, POKORNÝ, Aleš a ŠTĚPÁNEK, Karel. *Instruktorský slabikář: metodická příručka pro všechny, kdo organizují kurzy zážitkové pedagogiky*. Třetí, doplněné vydání. Praha: Nadační fond Gymnasion, [2016], 400 s. Edice Gymnasion, svazek 05. ISBN 978-80-270-0476-8.

ČERVINKA, Jiří. *Hurá na tábor!: táborové náměty, hry a příroda*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1178-5.

HANUŠ, Radek a CHYTILOVÁ, Lenka. *Zážitkově pedagogické učení*. 2009. ISBN 9788024728162.

HARMACH, J., HOFFMAN, O., JÍROVÁ, H., NOVÁKOVÁ, J., ŠTOLCOVÁ, K. *Tábory a jiné zotavovací akce*. Praha : IDM MŠMT, 2004. 80-86033-93-7.

HARMACH, Jaromír, HOFFMANN, Otto, JÍROVÁ, Hana, NOVÁKOVÁ, Jaroslava a ŠTOLCOVÁ, Kateřina. *Tábory a jiné zotavovací akce: průvodce jejich přípravou*. Praha: IDM MŠMT, 2004. ISBN 80-86033-93-7.

JIRÁSEK, Ivo. *Zážitková pedagogika: teorie holistické výchovy (v přírodě a volném čase)*. Praha: Portál, 2019. ISBN 978-80-262-1485-4.

KAPLÁNEK, Michal. *Volný čas a jeho význam ve výchově*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1250-8.

PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.

SETON, Ernest Thompson. *Kniha lesní moudrosti*. 2. vyd. Praha: Olympia, 1991. ISBN 80-7033-084-8.

## Seznam citovaných elektronických zdrojů

<http://www.taborradost.cz/> [online]. [cit. 2019-11-26]. Dostupné z:  
<http://www.taborradost.cz/stredisko/>

VORBA, Jan. *Táborová hierarchie: Přednáška ze setkání rádců a vedoucích v roce 2002* [online]. [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <http://old.taborradost.cz/index.php?cmd=page&id=285>

## Seznam citovaných zákonů a vyhlášek

Vyhláška č. 106/2001 Sb. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti.

Vyhláška č. 106/2001 Sb., Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti

Vyhláška č. 107/2001 Sb., Vyhláška Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných

Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví

Zákon číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

## **PŘÍLOHY:**

### **Struktura rozhovoru**

1. Kolik ti je let a co studuješ?
2. V jaké hierarchické funkci na táboře jsi, jak dlouho tam jezdíš a kolik let z toho jsi už ve vedení?
3. Dokázal by sis představit svůj život bez vedoucování na Americe? Jak by vypadal?
4. Vedeš tábory i jinde? Jak to tam funguje, jak bys ty tábory srovnal?
5. Co nového ses o sobě díky vedoucováním dozvěděl? Myslím, co se týká charakteru.
6. A co nového z praktických věcí ses naučil?
7. Cítíš, že tě to někam posouvá? V čem konkrétně?
8. Napadlo tě někdy se na Ameriku dívat jako na takovou „přípravu na svoje budoucí děti“?
9. Vzpomeneš si ještě jakým očekáváním jsi jel jako táborník poprvé na tábor?
10. A s jakým tam jezdíš teď?
11. Je něco, co se nenaplnilo a mrzí tě to?
12. Kdyby sis měl teď představit, že jsi na táboře ve vedení. Napadá tě něco, co kvůli tomu, že jsi vedoucí, nemůžeš dělat, v čem tě to omezuje? Že tě to staví do nějaké role?
13. Co ti ve vedení chybí?
14. Chtěl bys jako instruktor do modrých trik? / Ty jsi vedoucí, jaké tričko je lepší? Modré nebo zelené?
15. Teď tu mám takovou pohádkovou představu. Máš kouzelný proutek a můžeš jím třikrát mávnout a změnit tři věci, které na Americe nejsou dobré. Ať už se to týká vedoucích, dětí, personalistiky, způsobu, jak to tam funguje, nebo klidně i toho prostředí a vybavení tam. Co by to bylo?
16. Kdybys měl možnost jít znovu poprvé do vedení, s tím, co už teď víš, co bys udělal jinak a lépe?
17. Jak jsi vnímal tábor jako táborník a jak ho vnímáš teď? Co se změnilo?
18. A co se změnilo ve vnímání tábora za ty roky ve vedení? Praktikant vs vedoucí?
19. Spousta táborů funguje jako drobný přivýdělek, malá brigáda. Ameriku si ale musíš ještě platit, tak proč tam jezdíš, když bys místo toho mohl jet na jiný tábor, a ještě si přivydělat?
20. Kdybys měl celkově shrnout základní body toho, co ti vedoucování přineslo, co by to bylo?

## Použité pojmy

- **Amerika** = domácí označení pro konkrétní tábor, na který je praktická část bakalářské práce zaměřena (Tábor Radost)
- **zelená trika** = instruktoři a praktikanti
- **modrá trika** = vedoucí a nejvyšší vedení
- **rádce** = táborník, který je v táborové družince nejstarší a nejzkušenější; má ji na starost, řeší problémy, radí svým družníkům
- **podrádce** = táborník, který rádci pomáhá, případně je schopen jej zastoupit
- **hierarchická funkce** = pozice, kterou daný vedoucí na táboře zastává (praktikant, instruktor, vedoucí)
- **kritérko** = soubor úkolů, které by měl táborník splnit nebo se naučit na táboře (základní sportovní, znalostní, dovednostní a tábornické úkoly)