

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

**A**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE**

**FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

**ROLE ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY KE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Autor: Ilona Hortová

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D.

Studijní program: K NPE Sociální pedagogika

Forma studia: kombinovaná

Datum odevzdání: 30. 3. 2012

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 odst. b) zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Plzni 27. 2. 2012

Podpis .....

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu práce Mgr. Miroslavu Procházkovi, Ph. D. za cenné rady a podporu, kterou mi v průběhu psaní věnoval. Velké poděkování patří také lidem, kteří byli ochotni zúčastnit se výzkumu, či mi v průběhu jeho realizace neváhali poradit.

## **Bibliografický záznam**

Hortová, Ilona. *Role zážitkové pedagogiky ke vzdělávání dospělých: bakalářská práce*. České Budějovice: Jihočeská Univerzita, Fakulta pedagogická, Katedra pedagogiky a psychologie, 2012, 70 stran.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce "Role zážitkové pedagogiky ke vzdělávání dospělých" se zabývá významem zážitkových kurzů ve vzdělání a osobním růstu dospělých. Práce je rozdělena na dvě části. V první, teoretické části, je provedena deskripce názorů na klíčové pojmy zážitkové pedagogiky a na její komponenty (prožitek, zážitek, zkušenost, reflexe zážitku, facilitace, skupina, skupinová dynamika, motivace zpětná vazba). Druhá část, kterou tvoří kvantitativní výzkum, je zaměřena na popis okolností, které doprovázejí definování přínosů zážitkových kurzů pro jednotlivce. Kvantitativním výzkumem získaná data jsou v této části práce analyzována a vyhodnocena.

## **Klíčová slova**

zážitková pedagogika, prožitek, zážitek, zkušenost, reflexe zážitku, facilitace, skupinová dynamika, motivace, zpětná vazba

## **Abstrakt**

Bachelor essay, Role of experience pedagogy for adult education is about the impact of experience courses in adult education and personal improvement. Essay is divided in two parts. The first theoretical part presents description of opinions on key words of experience pedagogy and on components (feeling, experience, experience reflection, facilitation, group dynamic, motivation, feedback) The second part consists of quantitative research and is focused on description of circumstances which accompany definition of benefits of experience courses for individuals. Quantitative research helped to receive data which are analyzed and evaluated.

## **Keywords**

experience pedagogy, feeling, experience, experience reflection, facilitation, group dynamic, motivation, feedback

## **OBSAH:**

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>1.ZÁKLADNÍ POJMY.....</b>	<b>11</b>
1.1Prožitek.....	11
1.2Zážitek.....	13
1.3Zkušenost.....	13
1.4Reflexe zážitku .....	14
1.5Facilitace a role facilitátora.....	16
1.6Skupina a její dynamika.....	17
1.7Motivace .....	18
1.8Zpětná vazba.....	20
<b>2.HISTORICKÉ KOŘENY ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY.....</b>	<b>23</b>
2.1Jan Ámos Komenský.....	23
2.2Kurt Hahn.....	24
<b>3.PODSTATA PEDAGOGICKÉHO PŘÍNOSU ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY.....</b>	<b>26</b>
3.1Cíle zážitkové pedagogiky.....	26
3.2Principy zážitkové pedagogiky.....	28
3.3Metody zážitkové pedagogiky.....	30
3.3.1 Kolbův zkušenostní model učení .....	31
3.3.2Koncept optimálního prožívání „flow“.....	32
3.3.3Rozšiřování komfortní zóny.....	33
<b>4.PŘEHLED TYPŮ A FOREM ZÁŽITKOVÝCH KURZŮ.....</b>	<b>35</b>
4.1Teambuilding.....	36
4.2Skupinový koučink.....	37
4.3Hodnotící program (Outdoor assessment).....	38

4.4Rozvoj předpokladů k vůdcovství (Leadership training).....	39
4.5Teamspirit.....	39
4.6Speciální expediční programy.....	40
<b>5.PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>41</b>
5.1Cíle a předpoklady.....	41
5.2Metoda výzkumu a sběru dat.....	41
<b>6. PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU ZAMĚŘENÉHO NA ROLI ZÁŽITKOVÉ PEDAGOGIKY KE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>44</b>
6.1Typ zážitkového programu.....	44
6.2Volba účasti na zážitkovém programu.....	45
6.3Očekávání od zážitkového programu.....	46
6.4Opakování účasti na podobné akci.....	47
6.5Vnímání náročnosti kurzu po fyzické stránce.....	48
6.6Vnímání celkové atmosféry kurzu.....	49
6.7Vnímání užiteků kurzů v jednotlivých oblastech.....	50
6.8Vnímání skupinové spolupráce a principů spolupráce v týmu.....	51
6.9Vnímání užitečnosti kurzu pro osobní rozvoj.....	52
6.10Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí.....	53
6.11Přínosy zážitkové pedagogiky pro jednotlivce.....	55
<b>7.ZÁVĚRY PRAKTICKÉ ČÁSTI A DISKUSE K VÝZKUMNÝM PŘEDPOKLADŮM.....</b>	<b>58</b>
<b>8.ZÁVĚR.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM DALŠÍCH ZDROJŮ:.....</b>	<b>64</b>

<b>SEZNAM OBRÁZKŮ:</b> .....	<b>66</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ:</b> .....	<b>67</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH:</b> .....	<b>68</b>



## Úvod

Ve své bakalářské práci se chci věnovat tématu zážitkové pedagogiky a její úloze při vzdělávání a rozvoji dospělých. Toto téma jsem si vybrala, protože v oblasti rozvoje lidí působím. Již sedm let pracuji jako interní trenér v ČSOB a mým prvořadým úkolem je rozvoj prodejních dovedností zaměstnanců. Při své práci využívám různé techniky práce. Mezi nejčastější patří prezenční trénink, školení, mentoring a koučování. V poslední době se stále častěji setkávám s tématem zážitkové pedagogiky. Nejenže jsem se sama zúčastnila několika kurzů pořádaných mým zaměstnavatelem, ale během své praxe vnímám příznivý vliv těchto rozvojových kurzů také na svých klientech. Prostřednictvím zážitkového programu má člověk možnost získat jedinečnou zkušenost, má možnost si uvědomit své reakce v nestandardních situacích a zážitek tak umožňuje člověku nahlédnout hlouběji do svého „já“. Sama na sobě a na svých klientech vnímám, že člověk, který absolvoval zážitkový kurz je odolnější, je schopen nadhledu, posiluje své sebevědomí, komunikační dovednosti i sociální citění. Je schopen vnímat souvislosti a dokáže přesněji identifikovat svoji úlohu v týmu. Při své práci s týmem lidí často řeším otázku týmové spolupráce a nastavení rolí. I zde má zážitková pedagogika dle mého názoru svoji úlohu. Dokáže dát jedinci jiný pohled na vnímání své vlastní role v týmu, často až po absolvování nějakého zážitkového programu je jedinec schopen přesněji definovat svůj osobní přínos skupině. Praktickým zkušenostním zážitkem se posiluje princip spolupráce v týmu. Díky velmi otevřené atmosféře je možné vnímat pocity ze vzájemné spolupráce, vnímat energii týmu a jeho celkový potenciál. Na druhou stranu můžeme velmi dobře poznat i zdroje problémů a konfliktů, které se na kurzu můžeme učit řešit.

Cílem této práce je vytvoření přehledu různých typů a forem kurzů zážitkové pedagogiky a zjištění, zda kurzy zážitkové pedagogiky představují možnost osobního rozvoje jednotlivce v oblasti pracovního života. Ve své práci srovnám a zhodnotím jednotlivé okolnosti, které doprovázejí definování přínosu zážitkových kurzů.

Práce je rozdělena do celkem dvou částí. V první, teoretické části se zabývám popisem klíčových pojmů jako je prožitek, zážitek, zkušenost, reflexe zážitku, facilitace, skupina a její dynamika, motivace a zpětná vazba. Dále se věnuji historickým kořenům zážitkové pedagogiky. Další teoretická část práce je věnována podstatám pedagogického

přínosu. Čtvrtá kapitola přináší přehled různých typů kurzů, které jsou v České republice v současnosti dostupné. Popíše také jejich zaměření a pojetí cílů ve vztahu ke vzdělávání dospělých. V druhé, praktické části pak zjišťuji, zda má zážitková pedagogika svoji úlohu v osobním rozvoji jednotlivce. Věnuji se výsledkům, které jsem získala během šetření.

# 1. Základní pojmy

V současnosti se setkáváme s pojmy jako zážitek, prožitek a zkušenost nejen v reklamních letákových, ve firmách na zážitky nebo u laické veřejnosti. Problematika prožitku a jeho využitelnosti se dostává do centra pozornosti také v pedagogice a psychologii.

S touto problematikou se začínají pojít i přístupy, které jsou praktikovány ve výchově, pedagogice, terapii a dalších oblastech. Těmto přístupům se v současné době dávají různé přívlastky: výchova prožitkem, výchova zážitkem, prožitková pedagogika, prožitková terapie, dobrodružná terapie, dobrodružná výchova, výchova v přírodě, výchova výzvou, atd. V současnosti se u české odborné veřejnosti ustálil jednotný název „zážitková pedagogika“.<sup>1</sup>

Cílem výchovy zážitkem je nabytí zkušeností, které získáme prožitím konkrétních událostí. Zkušenosti však nenabýváme pouze konkrétním prožíváním, větší část zkušeností a poznatků jednotlivce má svůj původ v sociálním sdílení, v komunikaci a v přejímání zkušeností od ostatních. Zážitková pedagogika hraje svoji důležitou roli také ve vytváření vhodných příležitostí pro tato sociální sdílení.<sup>2</sup>

## 1.1 Prožitek

V této části bychom měli uvést i definici pojmu prožitek, bohužel v této oblasti je velká nejednotnost názorů nebo definic. Některé se jen nepřímo dotýkají pojmu, jiné např. v psychologii v období behaviorismu ho přímo popírají. Proto uvedeme několik definic, které budou tvořit průřez jednotlivými oblastmi.

*Prožívání považujeme za vnitřní dimenzi psychiky. Zahrnuje všechny psychické jevy, tedy to, co se odehrává v našem vědomí i podvědomí. Předmětem prožívání je vnější svět, stav organismu i mysli. Existuje i prožívání nevědomé. Je to přísně individuální proces, který uskutečňuje uvědomělá bytost. Každé prožívání je proto ovlivněno vlohami daného individua i podmínkami prostředí, ve kterém prožívání probíhá.<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s. 3

<sup>2</sup> Srov. NĚMEC, J. *Od prožívání k požitekářství: výchovné funkce hry a její proměny v historických koncepcích pedagogiky*. Brno : Paido, 2002, s. 38

<sup>3</sup> NAKONEČNÝ in KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a*

Prožívání je tedy druh psychického procesu, který probíhá z větší části automaticky a zachycují se v něm osobní životní stavy a pocity. Prožívání směřuje k tvorbě smysluplnosti života, k seberealizaci a k sebepoznání a odráží kvalitu vztahu jedince ke světu.<sup>4</sup>

Kirchner ve své publikaci uvádí souhrnnou definici několika autorů a to: „*prožívání je průnik jedince a světa, prožívání člověka je důležitým nástrojem k uchopení jeho duševní činnosti, a že jeho kvalita je podmíněna emočním rozpoložením jedince*“. Smékal tvrdí: „*dnes již žádný psycholog nepochybuje o tom, že v každém okamžiku svého života se osobnost nachází v nějaké situaci, která přinejmenším zabarvuje a modifikuje prožívání a chování*“.<sup>5</sup>

Jak už z výše uvedených pohledů vyplývá, prožitek je úzce spjat s emocemi jedince, kde hlavní podmínkou je přijetí prožitku jako součásti vědomí. Stejně tak kvalita prožívání člověka je závislá na aktuálním emočním stavu jedince. Většina aktivit a jednání jednotlivců v běžném životě probíhá automaticky. Pokud dojde na nestandardní situaci např. pro jedince nepochopitelná situace, prožitek má bolestný obsah, situace vyžaduje rychlé rozhodnutí, tak jsou to právě tyto situace, které nám přinášejí něco nového. Prožitek můžeme tedy chápat jako životně významnou zkušenost, která se pojí s konkrétním jedincem. Aby nebyla narušena rovnováha mezi biologickou, sociální a psychickou složkou člověka, vyhledává každý člověk ve svém životě příležitosti k prožitku, kdy intenzita prožitku závisí na jeho volbě. V dnešní době se preferují prožitky s vysokou intenzitou, při kterých dosáhneme časové efektivity prožitku.<sup>6</sup>

Dalším problémem je i problematika rozdílů mezi zážitkem, prožitkem, a zkušeností. Prožitek byl v Německu koncem 19. a začátkem 20. století striktně oddělen od pojmu zkušenost, ale i od pocitu. V současnosti se můžeme setkat s pojmy „Erlebnis“ a „Erfahrung“, které tento pojem rozlišují. Opak představuje angličtina, která pod pojmem „experience“ zahrnuje bez rozdílu prožitek i zkušenost. Pro optimální prožitek používá angličtina termín „flow experience“.<sup>7</sup>

*psychoterapii*, Brno: Computer Press, 2009, s. 4

<sup>4</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 4,5

<sup>5</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 4,5

<sup>6</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 4,5

<sup>7</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno:

## 1.2 Zážitek

Pro naši problematiku je nutné uvést i definice zážitku, protože čeština rozlišuje pojmy prožitek, zážitek a zkušenost. Slovem zážitek označujeme převážně aktivity a situace prožité v minulosti, k nimž se prostřednictvím vzpomínek vracíme. Slovem prožitek zdůrazňujeme právě aktivity přítomnostního charakteru. Jeden zážitek se tak může skládat z několika různých prožitků. Slovo zážitek má tak významově nadřazenější roli. Skutečný zážitek není každodenní život. Zážitkem můžeme nazvat tu situaci, která se nám vybaví i po několika letech a nám se zdá, jako by to bylo včera. Zážitkem je situace, kdy se ocitáme na hranici svých možností a tuto hranici se snažíme posunout.<sup>8</sup>

*Veškeré záměrně instalované, plánované zážitky se vyznačují pochopením dílčích konkrétních prvků prožívaných situací, aktivizací a zpracováním podnětů a pocitů, přenosem vjemů do paměťové sféry a silným emocionálním nábojem, který s sebou přináší uvědomění si obsahu setkání s něčím neobvyklým.<sup>9</sup>*

*Zážitkem je každý duševní jev, který jedinec prožívá. Je vždy vnitřní, subjektivní a citově provázaný. Jde o zdroj osobní zkušenosti, hromadí se celý život a skládá jedinečné duševní bohatství každého člověka.<sup>10</sup>*

Zážitky pomáhají člověku růst. To, co zažijeme, nás sune vpřed. Pokud zažijeme opravdu něco silného, něco, co nás stojí více úsilí, posouvá nás tato zkušenost vpřed. Jsme schopnější, silnější a v budoucnu se pak umíme lépe vypořádat s podobnými situacemi. S každým dalším zážitkem se dotváří pohled jedince na kvalitu života, životní ideály. Zážitek v nás způsobí změnu v sociálním chování, změnu v psychice. Tyto změny nám pomáhají najít svoji vlastní identitu.<sup>11</sup>

## 1.3 Zkušenost

Poslední pojem, který ucelí náš pohled na tuto problematiku, představuje zkušenost.

---

Computer-Press, 2009 s. 5

<sup>8</sup> Srov JIRÁSEK, I. Vymezení pojmu zážitková pedagogika. *Gymnasion*, 2007, r. 7, č.7. s. 6-7

<sup>9</sup> VÁŽANSKÝ, M., SMÉKAL, V. *Základy pedagogiky volného času*. Brno: Paido, 1995, s. 137-138

<sup>10</sup> HARTL, P. HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 690

<sup>11</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 4,5

*Zkušenost je poznání, které přichází z prostředí „vně“ člověka prostřednictvím činnosti pozorování a pokusů.<sup>12</sup>*

Zkušenost je hlavní a prvotní zdroj poznatků člověka o světě. Proces získávání zkušeností a změny, kterou zkušenost následně vyvolá tvoří podstatu učení. Zkušenost je dlouhodobou praxí nabytá dovednost, často bývá výsledkem smyslového vnímání. Samotné smyslové vnímání ovšem nestačí k poznání, důležitou roli zde hraje uvědomování a vyhodnocování situací, které měly pro jedince větší emoční hodnotu. Díky pozornosti se zážitek nebo prožitek stává zkušeností. Zkušenost je poznání, které je uchováno v paměti jednotlivce a je buď vědomě či nevědomě používáno. Zkušenost je v čase získaná dovednost. Jde o trvalý výsledek působení zážitků. Zkušenost je individuální a bezprostřední poznání, je to činný prvek paměti.<sup>13</sup>

#### **1.4 Reflexe zážitku**

Pokud chceme, aby aktivita měla efektivní edukační výsledek, musí dojít k reflexi. K učení dochází díky rozboru a zpracování zkušeností, které působením zážitku vznikly. Po dobře provedené reflexi nastává další zkušenost, při které dochází k rozvoji a posunu díky získaným a uvědomovaným zkušenostem. <sup>14</sup>

Vidíme tedy, že výrazným bodem v zážitkové pedagogice je i reflexe. Reflexe podle psychologického slovníku *„je druh sebepozorování, obrácení myšlení do sebe, do vlastního vědomí a prožitků. Reflexe následuje po učební zkušenosti a je považována za určující prvek procesu učení.“<sup>15</sup>*

Reflexe je rekonstrukce proběhlé aktivity. Je to ohlédnutí, zpětné a především verbální připomenutí podstatných okamžiků právě proběhlé aktivity. Reflexe je řízená činnost, kdy hledáme souvislosti mezi aktivitami jednotlivců a porovnáváme je s celkovým výsledkem skupiny. Reflexí srovnáváme také individuální emoce s prožitky ostatních členů skupiny. Reflexe slouží k poznání vlastního chování. Reflexe se musí stát nedílnou součástí každé akce, pokud chceme, aby akce nebo program měl

---

<sup>12</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 4,5

<sup>13</sup> Srov. *Zkušenostní učení* [online]. Za Obzor-zážitková pedagogika [cit. 14.11.2011] Dostupné na [www: <http://www.zaobzor.cz/pedagogika/>](http://www.zaobzor.cz/pedagogika/)

<sup>14</sup> Srov. PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008, s. 21

<sup>15</sup> HARTL, P. HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 492

efektivní edukační výsledek. Je nutné na ni myslet už při koncipování akce anebo programu. Diskuse, která nastane v závěru programu, umožní účastníkům znovu prožít danou akci a tím uskutečnit zamýšlené změny. Dobrou reflexí se člověk posune do kvalitnější úrovně prožívání, dobře provedená reflexe pomáhá jedinci lépe vnímat souvislosti.<sup>16</sup>

Důležité je i to, že reflexi musíme udělat s odstupem času, podívat se na ni nezaujatým pohledem. Jinak by mohla být ovlivněna emocemi, které nastaly v průběhu akce. Reflexi zařazujeme na závěr programu, což znamená, že to je poslední věc, kterou si pamatují žáci nebo lidé z dané akce. Jejich pozitivní anebo negativní emoce v budoucnosti ovlivní jejich postoj k těmto akcím anebo takto edukačně zaměřenému programu. Reflexe se uskutečňuje bezprostředně po aktivitě, z které se naše chování může přenést do každodenních situací. Při reflexi zážitku bychom měli postupovat strukturovaně. První část reflexe by měla obsahovat komentář k novým poznatkům a dovednostem. Následuje část, která má za cíl zhodnotit své prožívání a svůj osobnostní posun. Závěr reflexe zážitku patří pro zhodnocení přínosu pro skupinu. Reflexe by se měla soustředit především na téma právě prožité události, měla by podporovat sebedůvěru jednotlivců, měla by najít odpověď na otázku možného přesahu zkušenosti do reálného osobního života či pracovního prostředí. Reflexe nám také pomůže uvědomit si smysl prožívané aktivity, pomůže nám uvědomit si možné souvislosti a v neposlední řadě rozvíjí schopnost učit se ze zkušeností. Mezi témata, která by měla být prostřednictvím reflexe řešena patří především spolupráce ve skupině, důvěra, podpora, sebedůvěra, proces skupinového rozhodování, hodnocení vlastních schopností, hodnocení přínosů dané aktivity, možnost přesahu a zobecnění získané dovednosti.<sup>17</sup>

*Reflexe má místo v každém dobrém programu, jehož prvotním cílem je osobnostní rozvoj jedince, ať již edukační, sociální či jiný. Její správné zařazení by mělo vycházet a být zkoordinováno s ostatními programovými komponentami a mělo by se držet principů dramaturgie.*<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s.108

<sup>17</sup>Srov. HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 43-51

<sup>18</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s.110

## 1.5 Facilitace a role facilitátora

Aby byl prožitek a zážitek využitý co nejefektivněji, je nutná facilitace. Musíme si uvědomit, že akce, o kterých mluvíme, potřebují vedení, hlavně pokud se jedná o akce, které jsou v přírodě. Vedení nebo osoba zodpovědná za skupinu může mít různé pojmenování. V případě kurzu může jít o instruktora, v případě tábora jde o vedoucího. Pokud se jedná o zážitkové aktivity zaměřené převážně edukačně mluvíme o facilitátorovi.<sup>19</sup>

*Facilitace pochází z latinského slova facilitās tj. snadnost, lehkost. Facilitace znamená tedy usnadňování. Facilitátor je člověk, který je mediátorem procesu, usnadňuje proces získávání informací a jejich včlenění do kontextu.<sup>20</sup>*

Role facilitátora nespočívá ve stálém řízení diskuse. Vedení diskuse má svá pevná pravidla a úkolem facilitátora je podpořit vyjadřování názorů, povzbudit účastníky k výměně zkušeností. Facilitátor by měl mít předem připravený cíl, který může v závislosti na průběhu reflexe upravovat. Tématem diskuse by měla být především reakce na přímou zkušenost, mělo by se tedy především hovořit o situaci „tady a teď“. Facilitátor také stanovuje základní pravidla chování a efektivní komunikace ve skupině. Jeho úkolem je především povzbuzovat pozitivní témata diskuse. Snaží se předcházet konfliktním situacím, v případě jejich vzniku se snaží je různými způsoby vyřešit. Dobrý facilitátor musí ovládat celou řadu dovedností. Mezi nejdůležitější patří schopnost dobře klást otázky a naslouchat, hledání příčinných souvislostí a jejich porozumění, schopnost porozumět pocitům účastníka a vidět situaci jeho očima, schopnost vyjádřit empatii. Nejlepším pomocníkem facilitátora při vedení diskusí jsou otázky. Facilitátor by měl klást otázky v logické struktuře, otázky preferujeme otevřené, to proto, aby donutily účastníky soustředěněji o situaci přemýšlet. Okruh otázek si může facilitátor připravit. Často používané okruhy jsou například otázky vztahující se k hodnocení právě proběhlé aktivity, na kvalitu a efektivitu skupinové komunikace, na spolupráci ve skupině, otázky na hodnocení dovedností a schopností skupiny, případně jednotlivce. Kvalitní facilitace

---

<sup>19</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*, Brno: Computer-Press, 2009 s. 103

<sup>20</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s.105



dokáže ve skupině odhalit mnoho užitečných momentů a řešení, která mohou účastníci přenést i do běžného života. Facilitátor je i jedna z rolí ve skupině.<sup>21</sup>

## 1.6 Skupina a její dynamika

*Interakce a komunikace jsou mohutným potenciálem skupiny, který se může projevit konstruktivně i destruktivně. Tyto procesy jsou důležitější nežli individuální činnost každého člena skupiny. V průběhu interakcí utvářejí členové skupiny její ideologii, tj. soubor společných názorů, hodnot a norem a tato ideologie usměrňuje postoje členů skupin a ovlivňuje jejich uspokojení.<sup>22</sup>*

Skupina - jeden z mnoha termínů, který bychom měli při této problematice připomenout. Musíme si uvědomit, že při tvorbě skupiny vznikají krátkodobé vztahy mezi zúčastněnými. Vzájemná komunikace a interakce mezi jednotlivými účastníky jsou silným potenciálem skupiny a tvoří tak dynamiku skupiny. Skupinová dynamika ovlivňuje každého jednotlivce ve skupině. Je to hned vedle motivace nástroj k dosažení změny chování a prožívání jednotlivců. Rozeznáváme dvě základní skupiny a to formální a neformální. Nás bude především zajímat neformální skupina, která je vhodná pro zážitkovou pedagogiku. V této skupině přestává platit hierarchie (nerozlišuje se kdo je v pracovním životě šéf a kdo ne). Její členové jsou si rovni, ale v rámci skupinové dynamiky můžeme rozeznat 3 hlavní role. Jednu z nich jsme už vzpomenuli v předcházející části – facilitátor, dalšími jsou role vůdce a role řadových členů skupiny.

Vůdce je člověk, který se vykrytalizuje z řadových členů skupiny, má podstatný vliv na rozhodování skupiny a řešení případných konfliktů. Vůdce dokáže ovlivňovat činnost jednotlivých členů skupiny a má zásadní vliv také při určování cílů skupiny. Pro pozici vůdce je třeba určitých osobnostních dispozic a také konkrétních podmínek ve skupině. Vůdce skupiny by měl být vnímán jako nejlepší člen skupiny, zároveň musí být pokládán za řadového člena skupiny. V různých skupinách jsou po vůdci vyžadovány mnohdy odlišné vlastnosti, často i v rámci jedné skupiny může dojít ke změně podmínek, a tím ke změně požadavků na funkci vůdce a jeho chování. Zde pak hraje klíčovou roli schopnost vůdce respektovat svoji skupinu. O této problematice

---

<sup>21</sup>Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s.105-107

<sup>22</sup>KOŽNAR, J. *Skupinová dynamika (teorie a výzkum)*. Praha : Univerzita Karlova, 1992, s.45

najdeme množství odborné literatury. Ať už jde o téma vůdcovské autority (racionální, tradiční, charismatická) nebo o styly vedení, kde hovoříme o demokratickém způsobu vedení, autokratickém nebo „laissez-fair“ (ponechání volnosti).<sup>23</sup>

*Skupinová dynamika je ovlivňována:*

- *přijatými normami a pravidly skupiny,*
- *rozdělením přijetím rolí ve skupině-týmu,*
- *vůdcem a jeho stylem vedení (řízení, koučování, delegování, podporování)*
- *soudržností týmu,*
- *napětím, tlakem,*
- *velikostí týmu a vytvářením podskupin.*<sup>24</sup>

Řadový člen skupiny naplňuje prostřednictvím skupiny svoje cíle. Při konfliktech řadových členů, které se mohou v průběhu jednotlivých aktivit vyskytnout, sehrávají důležitou úlohu facilitátor a vůdce.

## **1.7 Motivace**

*Motivace je vnitřní řídicí síla odpovědná za zahájení, usměrňování, udržování a energetizaci zacíleného chování. Motivační síla vzniká působením vnější i vnitřní stimulace a její kognitivní interpretace.*<sup>25</sup>

Každé chování jednotlivce má svůj cíl. Motivy a potřeby jsou příčiny určitého chování a dávají mu energii. Motorem našeho jednání je motivace. Motiv nepůsobí vždy jen samostatně, ale motivů může působit více a mohou se vzájemně ovlivňovat. Jeden motiv může být dominantnější než ostatní, ten pak rozhoduje a ovlivňuje naše chování a jednání.<sup>26</sup>

Motivace je důležitou složkou osobnosti člověka, usměrňuje naše chování pro dosažení určitého cíle. Z pedagogického hlediska se motivace může chápat jako cílené chování. K naplnění cíle potřebuje jedinec odpovídající vnější podmínky, pevnou vůli

---

<sup>23</sup>Srov. KOŽNAR, J. *Skupinová dynamika (teorie a výzkum)*. Praha : Univerzita Karlova, 1992, s.45-62

<sup>24</sup>HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 141

<sup>25</sup>HARTL, P. HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 320

<sup>26</sup>Srov. HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 63-65

a především adekvátní schopnosti. V situacích, které využívá zážitková pedagogika, jsou definovány konkrétní cíle, kterých chce skupina dosáhnout. Proto je žádoucí účastníky motivovat. Jak už bylo řečeno v předchozí části, motivace jednotlivců je nezbytnou součástí pro funkci skupinové dynamiky. Za základní formu motivů jsou pokládány potřeby, proto je v této souvislosti potřeba zmínit Maslowovu hierarchii lidských potřeb. Maslow seřadil lidské potřeby podle jejich naléhavosti pro člověka a vycházel tak z přesvědčení, že je možné zvyšovat výkon jednotlivce, pokud jsou uspokojeny jeho nedostatkové potřeby (tj. fyziologické potřeby, potřeba bezpečí, jistoty, lásky a sounáležitosti), ale i existenční potřeby (potřeba seberealizace a sebeaktualizace). Toto však nemůžeme tvrdit zcela bezvýhradně. V.E.Frankl ve své teorii zdůrazňuje, že kvalitě uspokojení vyšších potřeb může v krajních situacích napomoci nouze a strádání v lidském životě.<sup>27</sup>

*Lidé, kteří jsou schopni sebeaktualizace, mají odlišný způsob realizace životních cílů než ostatní. Za prvé dokáží mít kladný prožitek ze samoty a cítí se dobře, i když jsou sami. Za druhé nabízejí silnou motivaci pro změnu negativních kvalit. Tito lidé mají jistotu prozíravého porozumění a schopnost vidět obyčejné věci jako úžasné. Právě s tímto přichází schopnost kreativity, vynalézavosti a originality. Tito lidé mají tendenci k tomu zažívat více vrcholných zážitků než průměrní lidé. Vrcholný zážitek je jednou z možností, která je nás schopná „vytrhnout“ ze sebe, udělat náš prožitek přesahujícím k životu, přirozenosti či Bohu.<sup>28</sup>*

Z pohledu zážitkové pedagogiky je pro motivaci jednotlivce důležitá optimálně zvolená obtížnost dané aktivity, která by měla účastníka naplnit touhou po překonání. Motivaci lze tedy ovlivnit adekvátně stanovenými cíly, které jsou přiměřené schopnostem jednotlivých účastníků skupiny. Zvýšit motivaci lze i oceněním v případě dosažení cílů, delegováním zodpovědnosti, projevením uznání, poděkováním, respektováním práva na chybu a práva na individuální rozhodnutí. Motivaci můžeme ovlivnit i respektováním různých názorů, mimořádnou odměnou za mimořádné úsilí. Je také žádoucí umožnit účastníkům, aby se podíleli na rozhodování. Konkrétní a včasná zpětná vazba také napomůže k posílení motivace. Velice důležité je i správné načasování

---

<sup>27</sup> Srov. Maslowova hierarchie lidských potřeb [online]. Wikipedie [cit. 20.11.2011] Dostupné na [www: http://cs.wikipedia.org/wiki/Hierarchie\\_lidsk%C3%BDch\\_pot%C5%99eb](http://cs.wikipedia.org/wiki/Hierarchie_lidsk%C3%BDch_pot%C5%99eb)

<sup>28</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s. 49

motivace. Dobře načasovaná motivace má přímý vliv na to, s jakou energií se účastníci do konkrétní aktivity zapojí.<sup>29</sup>

*Zpočátku si instruktoři nebyli jisti, do jaké míry lze do firemních kurzů zařazovat programy s prvkem osobního diskomfortu (noční aktivity, brodění řekou apod.) nebo neobvyklé činnosti (výtvarné či dramatické aktivity). Zkušenost však prokázala, že nejsou-li uváděné programy skutečně velmi bizarní a je-li zároveň představen jejich potenciální přínos, klienti dočasné nepohodlí snášejí dobře a podobné typy programů a priori neodmítají. Právě naopak, často obtížnost, hloubku a originalitu těchto aktivit vítají.<sup>30</sup>*

Na začátku kurzu je zapotřebí účastníky motivovat více a volit vhodné prvky motivace. V průběhu kurzu je nutnost výrazné motivace nižší. Při koncipování zážitkové akce musíme počítat s tím, že úroveň motivace jednotlivců může být především na začátku kurzu výrazně rozdílná.<sup>31</sup>

## 1.8 Zpětná vazba

Veškeré zážitkové vzdělání má za cíl vytvořit na kurzech příležitost pro dynamické zážitky a experimenty, příležitost poznávat sociální různorodost, zažít výhru i prohru, prozkoumat hranice vlastních možností a především by měly veškeré aktivity směřovat k vytvoření příležitosti pro zpětnou vazbu. Ne každá zážitková aktivita v současné době má v sobě prvek zpětné vazby. Na druhou stranu každá zážitkově-pedagogická aktivita má jako jeden z hlavních cílů sebepoznání. Hlavní rozdíl mezi rekreačním a výchovným využitím zážitkových aktivit je právě ve využívání možnosti zpětné vazby, tedy řízeného procesu, který nám k sebepoznání slouží.

K pochopení důležitosti zařazení zpětné vazby do zážitkových aktivit nám může pomoci následující schéma známé také jako Johari okno.

Obrázek č. 1: Johari okno

---

<sup>29</sup> Srov. PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008, s. 96-102

<sup>30</sup> FRANC, D. ZOUNKOVÁ, D. MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora*. Brno: Computer Press, 2007, s. 62

<sup>31</sup> Srov. FRANC, D. ZOUNKOVÁ, D. MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora*. Brno: Computer Press, 2007, s. 82

	Známé jedinci	Neznámé jedinci
Známé jiným	A	B
Neznámé jiným	C	D

Zdroj: KUBEŠ, M. ŠEBESTOVÁ, E. *360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*.

Obrázek znázorňuje čtyři dimenze sebepoznání. Existující aspekty (A), znázorňuje projevy chování a vlastnosti, které jsou známy jiným lidem, ale i konkrétnímu jedinci. Aspekty, o kterých vědí ostatní, ale neví o nich jedinec (B). Mohou to být například různé manýry, zlovyky. Dále pak aspekty (C) známé jedinci, ale utajené před ostatními (např. intenzita prožívání některých situací). A na závěr aspekty, jež nejsou přístupné ani jedinci ani ostatním. Zpětná vazba přispívá k tomu, aby se zóna A rozšířila. Jedinec se díky zpětné vazbě dozví (vedle věcí, které už věděl) i o takových aspektech svého chování, o nichž dosud neměl ponětí.<sup>32</sup>

Zpětná vazba je nejúčinnější, pokud je raději popisná než hodnotící. To znamená, že popisuje to, co jedinec řekl nebo udělal, ale neříká, zda je to správné či špatné. Dobrá zpětná vazba musí být raději specifická než obecná, založená na reálně prožité události. Zpětná vazba má být nabízena jako poctivé pozorování a je nejužitečnější, když je vyžádaná a zároveň vyrovnaná (zahrnuje pozitivní i negativní aspekty). V úvodu zpětné vazby se popisuje průběh prožité aktivity, přidávají se pocity a dojmy, otázky na emoce. V další části zpětné vazby se účastníci soustředí na odkrývání souvislostí, hledají se a popisují konkrétní poznatky. V závěru je dobré klást otázky, které aktivují přemýšlení o příležitostech a možnostech, jak objevené poznatky využít v budoucnu.<sup>33</sup>

*Můžeme tvrdit, že zpětná vazba pomáhá účastníkům nejméně v těchto pěti směrech:*

<sup>32</sup> KUBEŠ, M. ŠEBESTOVÁ, E. *360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 19

<sup>33</sup> Srov. KUBEŠ, M. ŠEBESTOVÁ, E. *360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 19-59

- *zefektivňuje proces učení,*
- *obohacuje prožitky a zkušenosti,*
- *pomáhá formovat smysl prožívané zkušenosti,*
- *vyhledává a poukazuje na souvislosti,*
- *rozvíjí dovednost učit se ze zkušeností.<sup>34</sup>*

---

<sup>34</sup> HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 101

## 2. Historické kořeny zážitkové pedagogiky

V historii pedagogiky zážitku figuruje celá řada osobností, které přispěly k rozvoji této disciplíny. Ať už hovoříme o výchovných koncepcích Platóna a Aristotela nebo o myšlence reformní pedagogiky psychologa W. Jamese, který zdůrazňoval hodnotu praktických zkušeností jako výchozí moment pro formování osobnosti a charakteru jedince. Pro pochopení historických kořenů zážitkové pedagogiky je podstatné především dílo Jana Ámose Komenského, který ve svém učení prosazoval celostní rozvoj osobnosti. Klíčovou osobností a zakladatelem zážitkové pedagogiky je Kurt Hahn, kterému se rovněž chci v následujících kapitolách věnovat.

### 2.1 Jan Ámos Komenský

Ve svém díle *Velká didaktika* zdůrazňuje Komenský důležitost propojení teorie a praxe a především klade důraz na podporu samostatného vzdělávání, které má být motivováno vlastním zájmem. Zdůrazňoval význam cestování pro poznávání světa. Komenský napsal: „vzdělávání začíná a končí u opravdové zkušenosti, učení musí být spojeno s pobytem v přírodě, musí připravovat na život.“ Komenský hovoří o hře jako o didaktické metodě, o prostředku výchovy. Ve svém díle *Škola hrou* prezentuje své představy o průběhu vyučování a popisuje, jak lze použít různých her a metod k osvojení dovedností. Děti si tak prostřednictvím hry procvičí komunikační dovednosti a rozvinou sociální citění.<sup>35</sup>

*Podle Komenského můžeme charakterizovat hru obecně sedmi základními atributy, jež jsou součástí každé hry. Patří mezi ně pohyb (Komenský uvádí „hyb“), dobrovolnost, společnost, zápas spojený s napětím o konečné umístění, řád – především tedy pravidla, snadnost či srozumitelnost provádění hry a příjemný konec – vyvrcholení hry.<sup>36</sup>*

---

<sup>35</sup>Srov. *J.A.Komenský-teolog, filosof, pedagog a spisovatel* [online]. Spisovatelé [cit. 20.11.2011] Dostupné na [www: <http://www.spisovatele.cz/jan-amos-komensky>](http://www.spisovatele.cz/jan-amos-komensky)

<sup>36</sup>NĚMEC, J. *Od prožívání k požitkářství: výchovné funkce hry a její proměny v historických koncepcích pedagogiky*. Brno : Paido, 2002, s. 58

Hra zaujímá v pedagogickém díle Komenského pevné místo, je pro ni vymezen prostor při výkladu látky a jsou stanoveny jasná pravidla pro její použití.

*Chtěl bych takovou školu, která by byla zcela doopravdy dílnou lidskosti, cvičíc mládež nejen k věděni, ale ještě mnohem víc k počestným mravům, hlavně však k svatě bohopotě a ke všemu, co vytváří podstatu lidství, tak aby každý, kdo je tu vzděláván nestal se jen zlomkem člověka, nýbrž člověkem schopným celý život moudře začínati a celý vésti zdárně ke konci, to jest, aby byl vyučen všechno správně chápati všechno správně konati, o všem správně mluvíti. A přál bych si, abychom měli neklamnou, krátkou a účinnou cestu, jak k tomu všemu mládež přivést, aby se tak tato předehra života prováděla takřka hrou a aby škola byla opravdu hřištěm vzdělanosti, a ne těžkou duševní robotárnou, z níž by raději utíkali, než by na ní setrvali.<sup>37</sup>*

## 2.2 Kurt Hahn

V Hahnově výchovné koncepci můžeme nalézt vliv myšlenek mnoha filosofů a pedagogů. Nejvýznamnější jsou myšlenky Platona, které se týkají tří částí duše (hlavy, kde sídlí rozum, hrudi, která je sídlem vůle a odvahy a břicha, kde má sídlo žádostivost a idea uměřenosti). Hahn klade důraz při výchově na dobrý charakter, inteligenci a znalosti. Úkolem výchovy mladého člověka je uchránit ho před zlem. Hahn věřil, že v každém jedinci je přirozená slušnost a že každý člověk je morálně založený.<sup>38</sup>

*Cíl výchovy podle Hahna neleží ve shromažďování vědomostí, ale v otvírání cest k prožitkům, které lidem pomáhají odhalovat jejich dosud skryté síly a schopnosti. Na prvním místě jeho pedagogiky stojí výchova charakteru, pak inteligence a věděni. Hahn definoval a popsal úpadkové jevy, se kterými se ve vyspělé společnosti setkáváme i dnes:*

- *pokles tělesné zdatnosti,*
- *pasivní způsob zábavy,*
- *pokles celkové aktivity,*
- *nedostatek lidského účastenství,*
- *nedostatek pečlivosti a odpovědnosti,*

<sup>37</sup> KOMENSKÝ in NĚMEC, J. *Od prožívání k požitkářství: výchovné funkce hry a její proměny v historických koncepcích pedagogiky*. Brno : Paido, 2002, s. 49

<sup>38</sup> Srov. HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 24



- *úpadek iniciativního jednání.*<sup>39</sup>

Svůj koncept terapie prožitkem začal Kurt Hahn rozvíjet v roce 1920 na soukromé střední škole na zámku Salem v Německu. V roce 1936 rozšířil svůj plán o myšlenku otevřenosti a vznikl tak koncept „Kurzschule“, který spojil čtyři části Hahnovy prožitkové terapie. A to tělesný trénink, expedici, projekt a záchranu. Základ zážitkové pedagogiky spatřuje v principu sociální soudržnosti skupiny. Jeho pedagogika byla orientována na morální pocity a morální chování, které, jak tvrdí, musí být naučené prakticky. První kurz zážitku Hahn zorganizoval v roce 1936 Expedice se nazývala „Moray Bagde“ a účastníci se museli na tuto expedici předem podle plánu připravit. Součástí kurzu bylo otužování, poskytnutí sociální pomoci, samostatné projektování a poskytnutí první pomoci. S nástupem fašismu Hahn opustil Německo a působil především ve Velké Británii. Zde nabídl své kurzy námořnictvu Spojeného království a ve výcvikovém středisku ve Walesu vznikla v roce 1941 organizace Outward Bound. Po skončení války se tato organizace přeměňuje na střediska pro rozvoj osobnosti mladých lidí od 16 do 21 let.<sup>40</sup>

*Výraz Outward Bound zachycuje symbolicky pedagogický cíl OB: připravovat mladé lidi do života jako loď vyzbrojenou k velké plavbě. Pod označením Outward Bound se tato střediska šíří po celém světě. Pedagogická filozofie Outward Bound se opírá o dva základní principy:*

- *člověk je schopen dokázat mnohem více, než se domnívá,*
- *jen málokdo si uvědomuje, čeho je možné dosáhnout prostřednictvím vzájemné pomoci a týmové spolupráce.*<sup>41</sup>

Po skončení druhé světové války začal Hahn opět pracovat v Německu. V roce 1952 zakládá druhou školu zážitkové pedagogiky a také „Společnost pro evropskou výchovu“. V padesátých letech dochází po celém světě ke vzniku dalších zařízení Outward Bound. A z organizace, která byla původně školou přežití pro vojáky britského námořnictva, se stává světoznámé pedagogické hnutí.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 24

<sup>40</sup> Srov. *About Kurt Hahn* [online]. Salem-net [cit. 20.11.2011] Dostupné na www: <<http://www.salem-net.de/en/about-salem/history/the-school-s-own-kurt-hahn-archive.html>>

<sup>41</sup> HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 23

<sup>42</sup> Srov. *About Kurt Hahn* [online]. Salem-net [cit. 20.11.2011] Dostupné na www: <<http://www.salem-net.de/en/about-salem/history/the-school-s-own-kurt-hahn-archive.html>>

### 3. Podstata pedagogického přínosu zážitkové pedagogiky

Pokud chceme hovořit o podstatě zážitkového učení, je nezbytné stanovit si cíl případně cíle tohoto učení. Tedy hodnoty a změny, kterých chceme působením specifických metod dosáhnout. Zážitková pedagogika má svoji specifickou formu učebního procesu. Stejně tak se v procesu zážitkového učení dodržují konkrétní principy, bez kterých by nemohla být naplněna podstata učení a přenosu zážitků.

#### 3.1 Cíle zážitkové pedagogiky

V závislosti na typu aktivity můžeme vnímat cíle zážitkové pedagogiky v několika rovinách. Velmi důležitý je rozvoj osobnosti a rozvoj sociálních dovedností a týmové spolupráce. Cílem individuálního rozvoje je především sebepoznání a seberozvoj. Člověk se může naučit porozumět sám sobě, porozumět svým životním postojům, může posílit sebedůvěru, rozšířit vlastní hranice, posunout limity. Člověk by měl získat schopnost naučit se vhodně reagovat na nestandardní situace, získat schopnost rozhodnout se a nést za své rozhodnutí následky. Díky aktivnímu pedagogickému přístupu by se měly nashromáždit nové zkušenosti, které mohou posílit vnitřní jistotu. Tyto zkušenosti pak může jedinec v případě potřeby vědomě přenášet do běžného života.<sup>43</sup>

*Kurzy jsou budovány na metodologických principech, jejichž cílem je na kurzu vytvořit příležitost:*

- *pro dynamické zážitky,*
- *pro zpětnou vazbu,*
- *zažít výhru i prohru,*
- *experimentovat,*
- *poznávat sociální různorodost,*
- *rozšiřovat komfortní zónu,*
- *prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností.*<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Srov. PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008, s. 96-109

<sup>44</sup>FRANC, D. ZOUNKOVÁ, D. MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora*. Brno: Computer Press, 2007, s. 27

*Programy jsou zaměřeny jak na rozvoj znalostí a dovedností z oblasti mezilidské komunikace, který usnadní účastníkovi činnost v profesním životě, tak i na jeho osobnostní rozvoj. Záměrně nereálné zarámování některých aktivit pomáhá rozšiřovat obzory a myslet abstraktně. Pravým uměním je uvádět tyto zážitkové aktivity tak, aby fungovaly jako čistý list papíru, na kterém se ukáže pravá podstata člověka a umožní mu introspekci a přijetí zpětné vazby od druhých.<sup>45</sup>*

Václav Břicháček o zážitkové pedagogice Prázdninové školy Lipnice napsal: *zážitková pedagogika umožňovala objevovat nové perspektivy-často netušené, ale jen málokdy a málokde v životě objevené. A dále má dva rozměry: horizontální, ve kterém se objevují nové obzory vzdělání, kultury, sebepoznání i mezilidských vztahů, a rozměr vertikální, kdy mladý člověk začíná chápat, že jeho život se neodehrává jen v tomto čase-zde, v této chvíli a v profesi, kterou si zvolil. Míří k hlubšímu poznání skutečnosti, která přesahuje každodenní zkušenost, míří k nadživotním cílům a k hodnotám, které přesahují jedince a jeho individuální osud, míří k trvalým hodnotám duchovním. To je cílem výchovy, která se neomezuje jen na předávání poznatků či dovedností, ale usiluje o obecnou nápravu věcí lidských, o hledání smyslu života i o vytváření každodenního životního stylu, který by byl ve shodě se zvolenými a uznávanými hodnotami.<sup>46</sup>*

Pokud mluvíme o cílech zážitkové pedagogiky, je zapotřebí zde zmínit oblast zážitkových kurzů pro firemní kolektivy. Firemní teambuildingy a teamspirity. Tyto kurzy mají individuální cíle, jsou připraveny na míru jednotlivým skupinám a jsou zaměřené na skupinovou kooperaci, podporu vztahů ve skupině, nalezení optimální týmové role. V současnosti jsou outdoorové kurzy připravovány také pro manažery firem s cílem prohloubení manažerských dovedností, zdokonalení řízení výkonu. Sama jsem se několika teambuildingových kurzů v minulosti zúčastnila a díky této skupinové aktivitě jsem si uvědomila sílu a účinnost skupiny, dokázala jsem pracovat s technikami týmové spolupráce, uvědomila jsem si pocit odpovědnosti vůči ostatním. Pochopila jsem důležitost pomoci slabším. Ověřila jsem si, že skupina je skutečně silná tak, jako je její nejslabší člen ( Vergilius: „řetěz je silný tak, jako jeho nejslabší článek“).

---

<sup>45</sup> FRANC, D. ZOUNKOVÁ, D. MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora*. Brno: Computer Press, 2007, s. 60-61

<sup>46</sup> BŘICHÁČEK in HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 89

*Zážitkové kurzy se používají ze dvou různých důvodů. Zážitkový kurz slouží pro potřeby pedagoga, ale přináší i posun pro jednotlivce a kolektiv. Ve vztahu k pedagogovi dává možnost velice kvalitně diagnostikovat svěřence v nestandardních situacích, kde lze předpokládat přímou souvislost mezi chováním v aktivitách, tj. uzavřených sociálních situacích, s chováním v běžném prostředí. Ve vztahu ke klientovi působí kurz ve třech oblastech, tou první je osobnostní rozvoj, druhou kategorií sociální dynamika kolektivu a třetí oblastí je odborné vzdělávání, které je však prozatím přítomno na malém množství kurzů.<sup>47</sup>*

Cílovým stavem v zážitkové pedagogice je zvyšování sebedůvěry a zároveň pocitu zodpovědnosti za sebe a ostatní členy skupiny. Dochází k hlubšímu poznání potřeb jednotlivce, vlastních kladů a nedostatků. Dále dochází k pochopení významu spolupráce, pomoci a smyslu skupinové soudržnosti. Důležitými prvky je také možnost vyzkoušet si vlastní reakce v zátěžových situacích a přijmout obecnější principy pro případné obdobné situace v budoucnosti. Díky emocionálně bohatému prožívání dochází také k lepšímu chápání ostatních, hlubšímu porozumění potřebám jednotlivců a dochází tak k růstu tolerance a respektu vůči ostatním a okolnímu prostředí. Tím nastává soulad mezi vnitřním světem jedince a vnější realitou, dochází tak k naplnění seberealizační snahy jednotlivce.<sup>48</sup>

### **3.2 Principy zážitkové pedagogiky**

Organizace Outward Bound postupně sama formulovala deset principů výchovy probíhající na základě osobního zážitku:

- *Prvořadost sebepoznání – učení je nejefektivnější, probíhá-li za spoluúčasti emocí, výzvy a podpory. Lidé objevují své schopnosti, hodnoty, pocity a postoje.*
- *Rozvoj představivosti – učení je založeno na dětské zvědavosti. Vytvářejí se situace, které nutí účastníka o nich přemýšlet, které svádí k experimentování.*

---

<sup>47</sup> SÝKORA, J. *Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, s. 9

<sup>48</sup> Srov. VÁŽANSKÝ, M. SMÉKAL, V. *Základy pedagogiky volného času*. Brno: Paido, 1995, s. 137

- *Zodpovědnost za učení – učení je individuální, specifický proces poznávání. Každý se učí sám pro sebe, ale i v zájmu skupiny.*
- *Důvěrnost a zájem – učení probíhá nejlépe v malých skupinkách, za přítomnosti důvěry, zájmu a vzájemného respektu mezi členy.*
- *Úspěch a neúspěch – úspěch každého účastníka musí být posuzován podle stejných kritérií. Spravedlnost vychovává k sebedůvěře, odvaze brát na sebe riziko a podstupovat výzvy.*
- *Spolupráce a soutěžení – učení je koncipováno tak, aby důvěra, hodnota přátelství, skupinová sounáležitost a úsilí bylo pevně vtisknuto v mysl každého účastníka. Podporuj soutěživost, ale ne mezi účastníky, ale sám před sebou tím, že jsem přísný na své požadavky.*
- *Rozmanitost a různorodost – rozmanitost a různorodost členů skupiny zvýší bohatost myšlenek, kreativitu a vnímání druhých.*
- *Přírodní prostředí – pochopení přírody, přírodních dějů a zákonitostí umožňuje i lepší sebepoznání.*
- *Služba a účast – jsme posádka, nikoliv pasažéři. Jsme utužováni vztahy a službou ostatním.*
- *Osamělost a reflexe – osamělost, reflexe a ticho doplňuje naši energii a otvírá duši. Je důležité umožnit lidem být sám, objevit své myšlenky a pocity.<sup>49</sup>*

Důležitým principem, který je spjat se zážitkovou pedagogikou, je princip dobrovolnosti. Používá se pro něj název Challenge by Choice – osobní rozhodnutí každého jednotlivce přijmout výzvu. Jedná se o akceptovatelnou volbu, kdy sám jedinec rozhodne, zda se dané aktivity zúčastní. Zde hraje zásadní roli skupinový tlak, který když přeroste v nátlak skupiny na jednotlivce, může být velmi škodlivým prvkem. Pokud se tak stane, často dochází k vytvoření negativního vztahu skupiny k jedinci. Jedinec má v této situaci, kterou vyhodnotil jako fyzicky nebo psychicky nezvládnutelnou, právo na vynechání aktivity.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 26

<sup>50</sup> Srov. SÝKORA, J. *Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, s. 13

Pokud hovoříme o principu dobrovolnosti, je vhodné zde zmínit zásady, na kterých je princip založen:

- Účastníci musí být schopni zvolit si svůj individuální cíl ve vztahu k předkládané výzvě. V praxi to znamená, že pokud skupina či jednotlivec má individuální cíl, úspěchem je pak dosažení právě tohoto individuálního cíle.
- Účastníci musí mít právo volby jakou aktivitu a v jaké intenzitě chtějí vyzkoušet. Tato zásada respektuje rozhodnutí jednotlivce, jaké úsilí a jakou roli v dané aktivitě chce hrát.
- Princip informované volby. Pokud účastníci nevědí do jaké aktivity jdou, nemohou se předem svobodně rozhodnout. Zde je prvořadým úkolem instruktora dodat takové informace, aby budoucí aktivita byla sice zahalena určitým tajemstvím, na druhou stranu ji musejí účastníci předem vyhodnotit jako pro ně „bezpečnou“.<sup>51</sup>

Velmi důležitou oblastí, pokud hovoříme o principech zážitkové pedagogiky, je i princip zachování psychického a emočního bezpečí. Účastníci se mohou v některých aktivitách emočně otevřít a jejich „nové“ emoce pro ně mohou být velmi silné. V těchto případech může dojít ke stavu, kdy i pozitivní účinek aktivity může mít dočasně negativní dopad na účastníka. V těchto situacích je nutné dočasně snížit intenzitu programu. Účastníci se specifickým problémem nebo ve zvláštních životních situacích mohou mít problém s konkrétními aktivitami, případně rolemi ve hře. Pokud instruktor cítí nějaké riziko, neměl by účastníka nutit do přílišné otevřenosti.<sup>52</sup>

### 3.3 Metody zážitkové pedagogiky

Základní metodou zážitkové pedagogiky je učení prostřednictvím zážitku a rozšiřování komfortní zóny prostřednictvím dobrodružství. K prožívání potřebuje jedinec energii a v prožívání je důležité ji umět optimálně využít. V následující části se tedy budu věnovat modelu zkušenostního učení, jako jedné z metod zážitkové

---

<sup>51</sup> Srov. ČINČERA, J. *Práce s hrou pro profesionály*. Praha: Grada, 2007 s. 21-22

<sup>52</sup> Srov. FRANC, D. ZOUNKOVÁ, D. MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora*. Brno: Computer Press, 2007, s. 94-95

pedagogiky, dále možnostem rozšiřování komfortní zóny a také strategii optimálního prožívání „flow“.

### 3.3.1 Kolbův zkušenostní model učení

Pro každé učení je třeba volit vhodnou metodu. V případě zážitkové pedagogiky hovoříme o přímém kontaktu se zážitkem, o vlastní zkušenosti. Jako první přišel s teorií zkušenostního učení John Dewey. Jeho filozofie zdůrazňuje právě zážitek jako základní prvek vzdělávání. Kolbův zkušenostní model učení vychází z Deweyho třístupňového modelu a je to nejčastější model učení využívaný v České republice.

*Kolbův model učení říká, že konkrétní zkušenost je odlišitelná od abstraktní, že sociální a kulturní svět může být předmětem zkušenosti a sám o sobě může také znamenat zkušenost, učení by mělo být založeno nejen na předávání slov, protože znevýhodňuje ty, jejichž verbální dovednosti nejsou dostatečně silně vyvinuty.<sup>53</sup>*

Kolb sám nazývá svůj model učení jako uzavřený cyklus, který má čtyři složky. Těmi jsou: konkrétní zkušenost, ohlédnutí, zobecnění a aktivní zkoušení. V tomto procesu Kolb ještě dělí model na dvě odlišné dimenze – konkrétní zkušenost/zobecnění a ohlédnutí/aktivní zkoušení. Obě dimenze se od sebe navzájem liší převládajícím způsobem učení. První dimenze obsahuje tedy jak konkrétní zkušenost tak abstraktní zpracování. Druhá dimenze je o vztahu reflexe a praktické zkušenosti. Pokud hovoříme o ideálním modelu učení, měl by být člověk schopen se pohybovat v kterékoliv části obou dimenzí.<sup>54</sup>

Tento model je uceleným modelem zkušenostního učení, u kterého Kolb definoval základní charakteristiky:

- Učení je zde jako proces a není pevně stanoven termín dosažení výsledku.
- Holistický proces zakotvený v zážitcích.
- Uplatňuje se zde proces přenosu informací mezi člověkem a prostředím.
- Proces tvoření dovedností.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> HARTL, P. HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 314

<sup>54</sup> Srov. HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 43

<sup>55</sup> Srov. HANUŠ, R. CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 42-43

Pro praktické využití tohoto cyklu se často na zážitkových kurzech využívá pouze fáze zkušenosti a fáze reflexe. Po reflexi dochází k další zkušenosti a díky nabytým zkušenostem dochází k posunu. Učební proces by měl fungovat jako spirála.<sup>56</sup>

### **3.3.2 Koncept optimálního prožívání „flow“**

Tento koncept zavedl americký psycholog Csikszentmihalyi. Teorie flow popisuje stav, kdy jsou lidé ponořeni do určité činnosti a tato situace jim přináší radost a uspokojení. S pojmem flow se často hovoří také o optimálním prožitku, o zaujetí, unesení činností. Podle Csikszentmihalyiho je flow stav, „*ve kterém jsou lidé tak ponořeni do určité činnosti, že nic jiného se jim nezdá důležité. Tento prožitek sám je tak radostný, že se ho lidé snaží dosáhnout dokonce i za velkou cenu, pro pouhé potěšení, které jim přináší.*“<sup>57</sup>

Jedinec by se v dané aktivitě měl cítit optimálně zatížen. I přes případné zatížení by měl mít pocit, že je vše pod kontrolou. Jedinec ví, co má správně udělat a průběh aktivity hodnotí jako hladký, bezproblémový. Jedinec se koncentruje a zcela ponořuje do samotné aktivity, dochází k prožitku plynutí. Prožitek flow nastává při rovnováze mezi výzvou a dovedností a důležitým předpokladem pro vznik je radost a soustředění se na aktivitu. Tento stav rovnováhy můžeme znázornit i graficky:

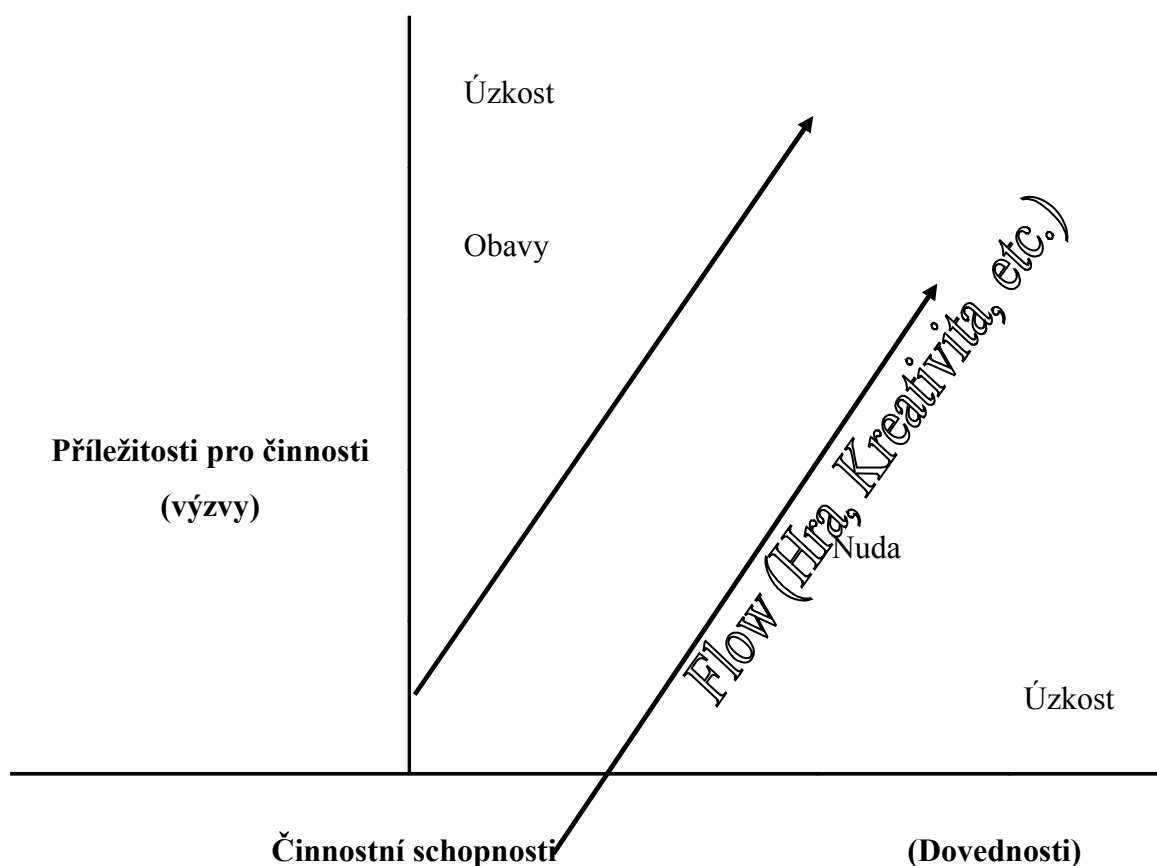
---

<sup>56</sup> Srov. PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008, s. 21

<sup>57</sup> KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno : Computer Press, 2009, s. 61



Obrázek č. 2: Koncept optimálního prožívání „flow“



Zdroj: KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*

Ve stavu flow je blokováno vědomí a nejsou přítomny emoce. Lidé, kteří tento stav prožili nejčastěji hovoří o stavu klidu, spokojenosti a soustředěnosti. O situaci, kdy se cítili silní a neporazitelní, plně zaujatí činností.<sup>58</sup>

### 3.3.3 Rozšiřování komfortní zóny

Cílem zážitkové pedagogiky je získání nových dovedností a schopností. Aby byl tento cíl naplněn, je zapotřebí, aby jedinec opustil svoji zónu komfortu a přesunul se dočasně do zóny učení. Jedním z důležitých rozvojových prostředků v zážitkové pedagogice je proto rozšiřování komfortní zóny. Komfortní zóna je tvořena známými situacemi, člověk se v ní cítí psychicky i fyzicky bezpečně. Vzhledem k této charakteristice nemůžeme očekávat, že se jedinec ve své komfortní zóně naučí novým

<sup>58</sup> Srov. KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno: Computer Press, 2009, s. 61

dovednostem, změny postoj či rozšíří obzory. Aby došlo k pedagogickému působení, je potřeba záměrně jedince posouvat do zóny učení. Pro člověka je to oblast, kde se setkává s neznámým, ale také se zábavou a vzrušením. Musíme však dobře odhadnout optimální míru náročnosti tak, aby jedinec vnímal situaci jako novou a zároveň jako bezpečnou. Aby situace poskytovala příležitosti pro učení se a pro rozvoj, ale zároveň aby se jedinec neocítl ve stavu ohrožení. V zóně ohrožení se jedinec přestává učit a navíc se mu může jeho komfortní zóna zmenšit.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Srov. PELÁNEK, R. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. Praha: Portál, 2008, s. 22-24

## 4. Přehled typů a forem zážitkových kurzů

Pokud se chceme zabývat přínosem zážitkové pedagogiky pro jednotlivce, je zapotřebí uvést na tomto místě přehled aktuálních kurzů, které může jedinec pro svůj osobní rozvoj využít.

V současnosti existuje v České republice celá řada firem, zabývajících se poskytováním zážitkových kurzů. V roce 2003 bylo založeno Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání, které si dalo za cíl svým praktickým působením pozitivně ovlivňovat oblast zážitkově zkušenostního vzdělávání. Toto profesní sdružení přijalo svůj vlastní etický kodex a sdružuje firmy působící na trhu v oblasti zážitkově zkušenostního vzdělávání. Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání je garantem bezpečnostních, odborných a etických standardů v oboru. Namátkově můžeme jmenovat například firmu Česká cesta – Outward Bound, která byla vůbec první společností zaměřenou na zážitkové vzdělávání v Čechách a která má své kořeny v občanském sdružení Prázdňinová škola Lipnice.<sup>60</sup>

Převážná většina společností, které se zabývají poskytováním zážitkových kurzů, vytvářejí a realizují netradiční, interaktivní a zajímavé outdoorové programy. Nejdůležitějším kritériem pro výběr správného typu kurzu je cíl programu. Obecně lze říci, že základní rozlišení těchto vzdělávacích akcí je právě rozlišení dle cíle případně cílů akce. Nejčastěji pak hovoříme o teamspiritové, rozvojové nebo hodnotící akci. Mezi další okolnosti, s nimiž je zapotřebí při výběru kurzu počítat, je velikost skupiny, aktuální stav skupinové dynamiky a také požadovaná náročnost programu. Dle Profesního sdružení pro zážitkové vzdělávání je nejčastěji pořádanou aktivitou **teambuilding**. Teambuilding je zážitkový outdoorový program zaměřený na stmelení kolektivu případně na budování týmu. Méně častěji se pak pořádají programy s cílem **skupinového koučinku**, **hodnotící programy** (outdoorový assessment), akce pro **rozvoj předpokladů k vůdcovství** (leadership training) a již zmiňovaný **teamspirit**, kurz na podporu týmového ducha.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Srov. *Cíle a poslání pszv* [online]. Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání [cit. 21.12.2011] Dostupné na [www:< http://www.pszv.cz/cs/Cile-a-poslani.aspx](http://www.pszv.cz/cs/Cile-a-poslani.aspx)

<sup>61</sup> Srov. *Zážitkové vzdělávání pszv, typy akcí* [online]. Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání [cit. 21.12.2011] Dostupné na [www:< http://www.pszv.cz/cs/slovnicek-pojmu.aspx](http://www.pszv.cz/cs/slovnicek-pojmu.aspx)

Často se ve firemním světě v běžném jazyce nedělá rozdíl mezi výše jmenovanými akcemi a tyto firemní akce jsou zaměstnanci a mnohdy i vedením firmy označovány jednotně jako teambuilding. Postupně se tedy budu věnovat uvedeným programům podrobněji, s cílem charakterizovat a rozlišit jednotlivé programy z pohledu cílů, cílové skupiny a použitých metod v tréninku.

## 4.1 Teambuilding

Teambuilding je vhodný pro pracovní skupiny do maximálně 50ti členů. Je to program vhodný pro dlouhodobě fungující i nově vzniklé pracovní skupiny. Při teambuildingu je kladen více důraz na společný zážitek a vzájemné poznání v nestandardních situacích. Na rozbor vzniklých situací zde není kladena přílišná váha. Při teambuildingu jsou pro účastníky vytvořeny příležitosti pro to, aby mohli vystoupit ze své zóny komfortu, což přispívá k osobnímu růstu jednotlivců. Každá teambuildingová akce by měla dodržovat princip „challenge by choice“, tedy již zmiňovaný princip dobrovolnosti. Mezi výhody tohoto typu zážitkového programu určitě patří to, že si účastníci mohou ověřit vlastní fungování a mohou se také zabývat svými silnými a slabými stránkami. Maximálně se zde využívají schopnosti a dovednosti jednotlivých členů tak, aby výsledný efekt co nejvíce směřoval k maximální schopnosti využít skupinový potenciál.<sup>62</sup>

*Mezi odborníky je termín teambuilding vyhrazen programům zaměřeným na cílené, promyšlené a strukturované budování a rozvíjení pracovních týmů a jejich tvůrčího a výkonového potenciálu.<sup>63</sup>*

Pro správný výběr teambuildingové akce je důležité vnímat rychlost vývoje skupiny, konkrétně tedy zachytit aktuální fázi skupinové dynamiky. Teambuildingový program nám jednak potvrdí, v jaké fázi vývoje se skupina nachází a také nám při dobré volbě programu dramaticky urychlí dynamiku skupiny. Skupina si je schopna po konkrétní aktivitě uvědomit týmové silné a slabé stránky. Po dílčích aktivitách často následuje rozbor situací, který může přejít k diskusi o aktuálních problémech ve firmě. Modelové situace z jednotlivých aktivit se mohou přenášet do fungování týmu v jeho

---

<sup>62</sup> Srov. *Teambuilding, rozvoj týmů* [online]. A-Z Teambuilding [cit. 21.12.2011] Dostupné na [www:<http://www.azteambuilding.cz/CS/teambuilding.html](http://www.azteambuilding.cz/CS/teambuilding.html)

<sup>63</sup> SVATOŠ, V. LEBEDA, P. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. PRAHA: Grada, 2005, s.68

pracovním prostředí. To vše vede k připomenutí základních principů týmové spolupráce, k hlubšímu poznání jednotlivých členů týmu, k budování efektivnější týmové komunikace a vzájemné důvěry. Díky společným aktivitám se v týmu odhalují přirozené vůdčí osobnosti a účastníci zauímají optimální týmové role. Podporuje se sebedůvěra jednotlivce a díky reflexi jsou jednotlivci schopni přijít na věci, které by za běžných situací o sobě a své skupině nezjistili. Pokud zařadíme teambuilding jako aktivitu při budování nového týmu, velmi tím dokážeme zkrátit vzájemné poznávání a navazování vztahů a mnohem rychleji se tak dostáváme do výkonnější fáze skupiny.<sup>64</sup>

## 4.2 Skupinový koučink

Týmový koučink je na rozdíl od teambuildingové akce dlouhodobý a probíhá v několika krocích. Předpokladem pro úspěch je především vysoká motivovanost týmu i jednotlivců. Skupinový koučink má své místo především u nedirektivně vedených týmů, kde se potřebuje rychle a dobře dosáhnout změny a kde jednotlivci nemají motivační a mezilidské problémy. Koučování musí být vyžádaná nebo alespoň od všech zúčastněných akceptovatelná aktivita. Na rozdíl od individuálního koučinku je skupinový koučink náročný ve sladění jednotného cíle případně cílů. Úkolem kouče je vytvoření takového prostředí, ve kterém mohou účastníci bezpečně hledat nová řešení, soustředit se na spolupráci a výměnu nápadů. Týmové koučování může pomoci najít nové úhly pohledu, může přispět k tvořivosti a spolupráci týmu. Jak už z náročnosti dané metody vyplývá, je týmový koučink účinnější při menším počtu účastníků a na rozdíl od teambuildingu není bezpodmínečně nutná účast všech členů pracovního týmu.<sup>65</sup>

Týmové koučování je nabízeno jako samostatná akce, častěji se však stává vzdělávacím blokem teambuildingového či teamspiritového programu. Například společnost Adventura teambuilding připravuje pro své klienty v rámci outdoorových programů různé tematické oblasti zaměřené na týmový koučink. Aktuálně nabízenými oblastmi jsou například: efektivní vedení porad, prezentační dovednosti, delegování, komunikace a efektivní zpětná vazba, podnikatelské myšlení pro zaměstnance.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Srov. ZAHŘÁDKOVÁ, E. *Teambuilding-cesta k efektivní spolupráci*. PRAHA: Portál, 2005, s.145-147

<sup>65</sup> Srov. ZAHŘÁDKOVÁ, E. *Teambuilding-cesta k efektivní spolupráci*. PRAHA: Portál, 2005, s.147

<sup>66</sup> Srov. *Zážitkové kurzy rozvoje osobnosti i týmu* [online]. Adventura teambuilding [cit. 21.12.2011] Dostupné na [www:< http://www.teambuilding.cz/cz/vzdelavani/soft-skills-zazitkove/](http://www.teambuilding.cz/cz/vzdelavani/soft-skills-zazitkove/)

### 4.3 Hodnotící program (Outdoor assessment)

Tento typ zážitkového kurzu je určen k lepšímu poznání a hodnocení nových uchazečů i stávajících pracovníků. Outdoorové prostředí pro toto assessment centrum pomáhá vytvářet neobvyklé a náročnější situace. Pokud jde o akci zaměřenou na hodnocení stávajících zaměstnanců, bývá neobvyklé prostředí výhodou. Často mají pracovníci již nacvičený určitý model chování, který v komplikovanějším prostředí nemohou použít a musejí tak zapojit svoji spontánnost, kreativitu a pohotovost. Outdoorový assesement je náročnou akcí nejen na prostředí, ale především na volbu metod, kterými pozorované kompetence můžeme získat. Vhodnými metodami mohou být různé modelové situace, ve kterých se vytváří prostor pro pozorování reálného chování účastníků. K pozorovaným kompetencím nejčastěji patří emocionální inteligence, analytické myšlení, nezávislost, reakce ve složité situaci, zvládnání stresové situace, práce v týmu.<sup>67</sup>

Společnost Česká cesta nabízí celý balíček diagnostických programů, založený na atraktivních aktivitách. Tento balíček má název „*heavy metal*“ a jedná se o nabídku diagnostických outdoorových programů typu AC a DC. AC je zkratka pro assesement centrum a tento program slouží především k výběru nového pracovníka, případně k volbě nejvhodnějšího pracovníka pro postup na vyšší pozici. DC – development centrum je program k identifikaci silných stránek a rezerv. V rámci těchto programů je možné nechat si zpracovat kompetenční model týmu. Důraz je kladen na reálnou aktivitu jednotlivých účastníků, na pozitivní náboj a respektování firemní kultury. V rámci hodnotícího programu jsou vedle herních a modelových situací použity i psychodiagnostické dotazníky a testy. Nejčastěji využívanou psychodiagnostickou metodou je ve společnosti Česká cesta dotazník typologie osobnosti GPOP.<sup>68</sup>

Pokud mluvíme o hodnotících programech jako o nástrojích pro diagnostiku a hodnocení osobnostního a výkonového potenciálu zaměstnanců, je zapotřebí zde zmínit i nezbytnost respektování etických, ale i zákonných norem. Pracovníci musejí být

---

<sup>67</sup> Srov. ŠNEIDEROVÁ, V. „Strašák“ teambuilding. *Gymnasion*, 2007,č.8, ISSN 1214-603X s.46-47

<sup>68</sup> Srov. *Heavy metal-Diagnostika AC,DC* [online]. Česká cesta [cit. 28.12.2011] Dostupné na [www.ceskacesta.cz/cs/assessment-development-diagnostika](http://www.ceskacesta.cz/cs/assessment-development-diagnostika)

s předstihem seznámení s tím, že se jedná o hodnotící nástroj. Nezbytné je také komunikovat kdo a k jakému účelu bude mít k získaným výsledkům přístup.<sup>69</sup>

#### **4.4 Rozvoj předpokladů k vůdcovství (Leadership training)**

U kurzů zaměřených na leadership training nejde jen o prověření vůdčích dovedností, ale jde především o řízený rozvoj těchto schopností. Tyto kurzy se věnují především principům a technikám rozvoje manažerských dovedností.

Většina firem nabízejících leadership training programy se soustřeďuje na tyto oblasti rozvoje kompetencí:

- rozvoj manažerských dovedností
- trénink efektivní komunikace
- trénink obchodních dovedností
- trénink vedení projektových týmů
- rozvoj autentického jednání
- rozvoj argumentace a vyjednávání
- trénink prezentačních dovedností.

V nabídce společnosti Česká cesta se můžeme setkat s názvem „*užitečná brašna*“ případně „*úspěšný dirigent*“. Jde o soubor tréninků a firemních akcí zaměřený právě na rozvoj vůdcovství. Účastníci se v modelových situacích zaměřují na delegování, přebírání zodpovědnosti, pestré modelové situace prověřují schopnost vést sebe i ostatní. Společnost Česká cesta navazuje na tradici a zkušenosti Outward Bound ve světě a snaží se využít pestré programové prvky jako jsou modelové situace, videotrénink, reálné situace, workshopy, koučovací přístup a především stěžejní princip rozvojových kurzů – učení zážitkem.<sup>70</sup>

#### **4.5 Teamspirit**

Hlavním cílem těchto kurzů je zábava pro účastníky a poskytnutí zajímavého společného zážitku. Často bývá teamspiritový program připraven pracovníkům či týmům

---

<sup>69</sup>Srov. SVATOŠ, V. LEBEDA, P. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. PRAHA: Grada, 2005, s.74-75

<sup>70</sup> Srov. *Proč jít Českou cestou* [online]. Česká cesta [cit. 28.12.2011] Dostupné na www: < <http://www.ceskacesta.cz/cs/o-nas/proc-jit-ceskou-cestou>

jako odměna za dosažené výsledky, případně jako odpočinek po dokončení náročného týmového projektu. Jednotlivé aktivity nejsou náročné na týmovou práci, neřeší se zde problémy a obtížné situace. Naopak. Teamspiritový kurz je o zábavě, o hře, o dobrovolnosti o společných zážitcích. Každý si vybírá ty aktivity, které jej zajímají a jednotlivé dílčí týmy se tvoří spontánně. Smyslem tohoto programu je vytvořit neformální atmosféru, pracovníci se zde potkávají a seznamují napříč firemní strukturou. Důležitou podmínkou úspěchu teamspiritové akce je volba místa konání. Mělo by se jednat o místo co nejvíce odlišné od pracovního prostředí a většině účastníků velmi příjemné.

Účastníky zábavných programů často bývají také obchodní partneři pořádající firmy, pro které je přípravou teamspiritový program jako poděkování za spolupráci a důvěru.<sup>71</sup>

#### **4.6 Speciální expediční programy**

Jedná se o kurzy a programy, které využívají reálné situace. Expediční kurzy slouží k podpoře pozitivních vztahů ve skupině a jejich cílem je především vyzkoušet fungování skupiny v náročných situacích. Tento program má své uplatnění převážně v týmech s vysokou motivací k překonávání překážek. Předpokladem pro realizaci této akce je dobrá fyzická kondice jednotlivců a především osobní a dobrovolné rozhodnutí do tohoto programu jít. Tým má za úkol překonat sám sebe, přesně podle hesla *Otward Boundu: Dokážeš víc, než si myslíš*. Účastníci kurzu jsou postaveni před reálné úkoly, které vyplývají z pobytu v přírodě. Často se jedná o pobyty s noclehy ve stanu i pod širým nebem, přesuny pomocí orientace v mapě, překonávání skalních stěn. Vyjímkou nejsou ani expedice do hor či sjíždění divoké řeky na raftu. Nejde již o předem připravenou aktivitu, ale o skutečnou reálnou situaci s reálnými důsledky. Tyto extrémní situace prozrazují naše základní tendence, náročná situace pomáhá vytvořit funkční skupinu, kde se jasně tvoří konkrétní role. Většina těchto reálných situací vede k podpoře pozitivních vztahů ve skupině.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Srov. ZAHŘÁDKOVÁ, E. *Teambuilding-cesta k efektivní spolupráci*. PRAHA: Portál, 2005, s.153

<sup>72</sup> Srov. SVATOŠ, V. LEBEDA, P. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. PRAHA: Grada, 2005, s.82-84



## 5. Praktická část

V této části práce se soustředím na prezentování a vyhodnocení výsledků výzkumu, který byl zaměřen především na zjištění vnímaných přínosů zážitkové pedagogiky pro jednotlivce a na vnímání přínosů zážitkové pedagogiky pro skupinu. Výzkum je zaměřen na vzorek manažerů firmy ČSOB, kteří v minulých letech absolvovali různé kurzy a zážitkové programy. Tyto programy byly realizovány několika specializovanými společnostmi.

Praktická část je zaměřena především na zjištění, v jakých oblastech je zážitková pedagogika přínosem pro osobní rozvoj a pro jakou oblast pracovního života jednotlivce hraje zážitkový kurz důležitou roli. Dále se také věnuji roli týmové spolupráce a zjištění, jaký vliv mohou mít zážitkové kurzy na budování a rozvoj týmu a zda dokáží pomoci zlepšit komunikaci a spolupráci ve skupině.

### 5.1 Cíle a předpoklady

S ohledem na zvolený cíl práce byly stanoveny následující předpoklady:

Cíl 1: Zjistit, jakou úlohu hraje zážitková pedagogika pro fungování skupiny.

*Předpoklad: Lze předpokládat, že většina respondentů hodnotí kladně především oblast stmelení kolektivu.*

Cíl 2: Zjistit, pro jakou pracovní oblast jednotlivce byl zážitkový kurz nejvíce užitečný.

*Předpoklad: Lze předpokládat, že pro respondenty byl kurz nejvíce užitečný v oblasti rozvoje manažerských dovedností.*

Cíl 3: Definovat, jaké konkrétní přínosy má zážitková pedagogika pro jednotlivce.

*Předpoklad: Lze předpokládat, že dotazovaní budou nejvíce hodnotit přínos zážitkové pedagogiky v oblasti hlubšího porozumění svým životním postojům.*

### 5.2 Metoda výzkumu a sběru dat

Hlavním tématem mé práce je role zážitkové pedagogiky ve vzdělávání dospělých. Aby bylo možné zmapovat a popsat co nejvíce okolností, které doprovázejí definování přínosu zážitkových kurzů, položila jsem dotazy široké skupině respondentů. K získání informací jsem použila kvantitativního sběru dat, konkrétně jsem použila dotazníkové šetření.

Dotazník je v současnosti nejčastěji používanou metodou získávání dat. Jedná se o soubor předem připravených a jednoznačně formulovaných otázek, které mají svoji strukturu. Respondent zpravidla odpovídá na otázky písemně. Jednoznačnou výhodou dotazníku je, že poskytuje data od velkého počtu respondentů v poměrně krátkém čase a s poměrně malým nákladem.<sup>73</sup>

Před vlastním zahájením sběru dat jsem provedla předvýzkum. Cílem této pilotáže bylo především ověření srozumitelnosti a správnosti položených otázek. Dotazník jsem předložila malému vzorku respondentů, konkrétně deseti účastníkům mého šetření. Po takto provedeném předvýzkumu jsem provedla korekci u otázky č. 4 „*Jaký typ zážitkového programu jste absolvoval/a?*“ Možnosti odpovědí jsem v tomto případě doplnila o popis základního zaměření jednotlivých programů tak, aby byla možná jednoznačná volba. Ostatní otázky jsem ponechala ve stávající podobě.

Distribuce dotazníku probíhala elektronickou formou. Dotazník byl předán celkem 112 respondentům. Návratnost byla 89 dotazníků. Výzkum probíhal v období prosince 2011 až ledna 2012. Jak už jsem v předchozí části zmínila, výzkum jsem prováděla v rámci jedné skupiny zaměstnanců firmy ČSOB, a.s. Konkrétně se jednalo o ředitele poboček banky, případně o zástupce těchto ředitelů. Neosobní charakter tohoto výzkumu jsem se snažila zmírnit vysvětlující doložkou, kterou jsem měla ke každému dotazníku přiloženu (viz příloha A) a také se mě podařilo zhruba s polovinou respondentů mluvit osobně a vysvětlit jim cíle a úkoly výzkumu. Ve všech případech se jednalo o respondenty, kteří mají nějakou zkušenost s absolvováním zážitkového programu z minulosti.

Dotazník obsahuje celkem 22 otázek (viz příloha A). dotazník je strukturovaný, kombinovaný, s víceúrovňovou škálou. Otázky č. 1.-6. jsou sestaveny jako variantní, dávají respondentovi možnost volby mezi dvěma či několika alternativami. Respondent zde označuje odpověď, která nejlépe vystihuje jeho názor. V otázkách č. 8.-9. a 12.-20. jsem použila škály, které obsahují výrok a stupnici označující míru souhlasu. Vyhodnocení těchto škál jsem provedla spojením výsledků jednotlivých respondentů a převedením tohoto součtu na procentní podíl výroku na konkrétní stupně zvolené škály. Otázky 21. a 22. jsou uzavřené otázky s možností volby jedné či více odpovědí.

---

<sup>73</sup> Srov. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007, s. 163

První část dotazníku se týká pohlaví, věku a vzdělání respondenta. V další části jsem se zaměřila na otázky týkající se typu absolvovaného kurzu a vnímání jeho přínosu pro rozvoj a spolupráci skupiny. Ve třetí části dotazníku jsem se zaměřila na jednotlivce, s cílem popsat a definovat konkrétní přínosy zážitkového kurzu a definování oblastí, kde mohou být uplatněny.

## 6. Prezentace výsledků výzkumu zaměřeného na roli zážitkové pedagogiky ke vzdělávání dospělých

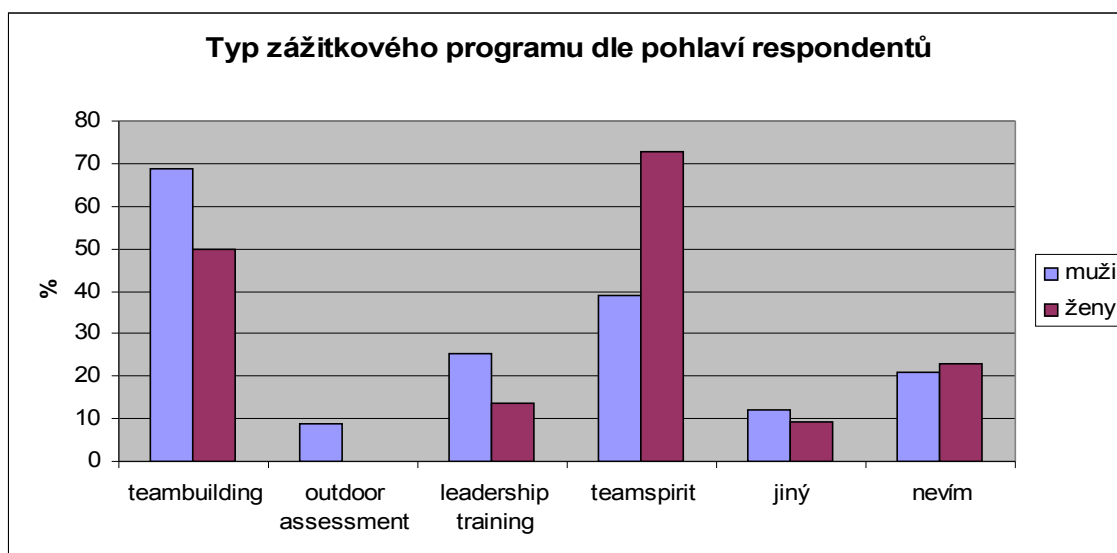
Cílem tohoto výzkumu je zjištění, jaké přínosy vnímají účastníci zážitkového kurzu pro rozvoj týmu a pro fungování skupiny. Stejně tak se zabývám přínosem zážitkových kurzů pro jednotlivce. Konkrétně se výzkum zaměřil na oblast pracovních kompetencí a osobního rozvoje. Pracovní kompetence jsem definovala podle cílů kurzů, které nabízejí jednotlivé společnosti tak, jak jsem popsala v přehledu poskytovaných typů zážitkových programů v kapitole č.4.

### 6.1 Typ zážitkového programu

V této otázce jsem se zabývala typem kurzu, který respondenti absolvovali. Položila jsem otevřenou otázku: „*Jaký typ zážitkového kurzu jste absolvoval/a?*“ Dotazovaní vybírali z šesti typů odpovědí. Odpovědi jsem rozčlenila dle pohlaví a dle věku respondentů.

Graf č.1: Typ zážitkového programu dle pohlaví respondentů

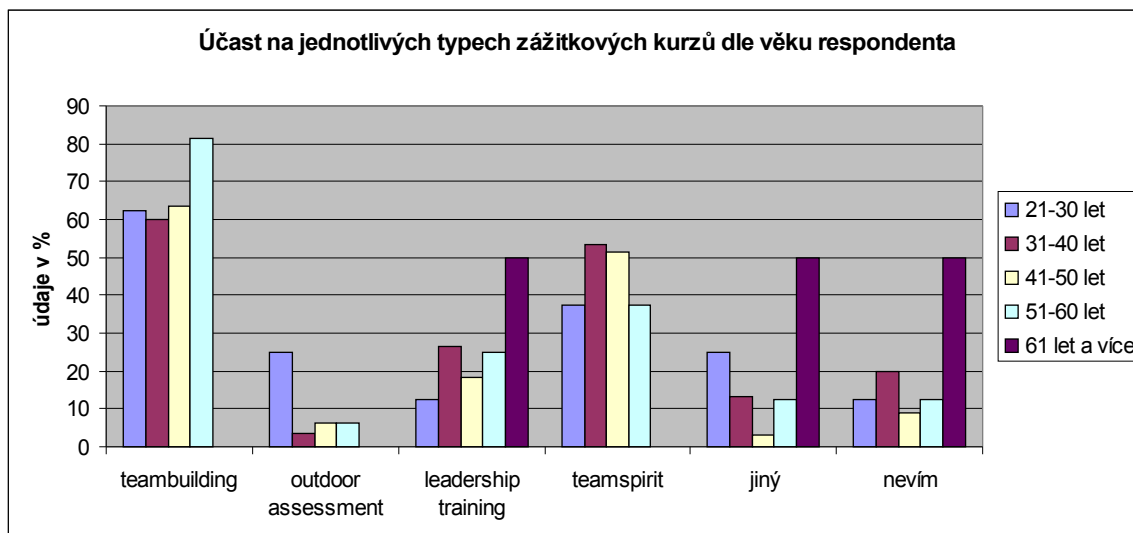
Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



Graf znázorňuje rozložení četností typů absolvovaných programů u mužů a žen. Zatímco nejčastěji navštíveným programem u mužů je teambuilding 68,66% ( $n_i=67$ ), u žen je to teamspirit 72,73% ( $n_i=22$ ). Programu typu outdoor assessment se nezúčastnila jediná žena, u mužů je zastoupení 8,96% ( $n_i=67$ ).

Graf č.2: Účast na jednotlivých typech zážitkových programů dle věku respondentů

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



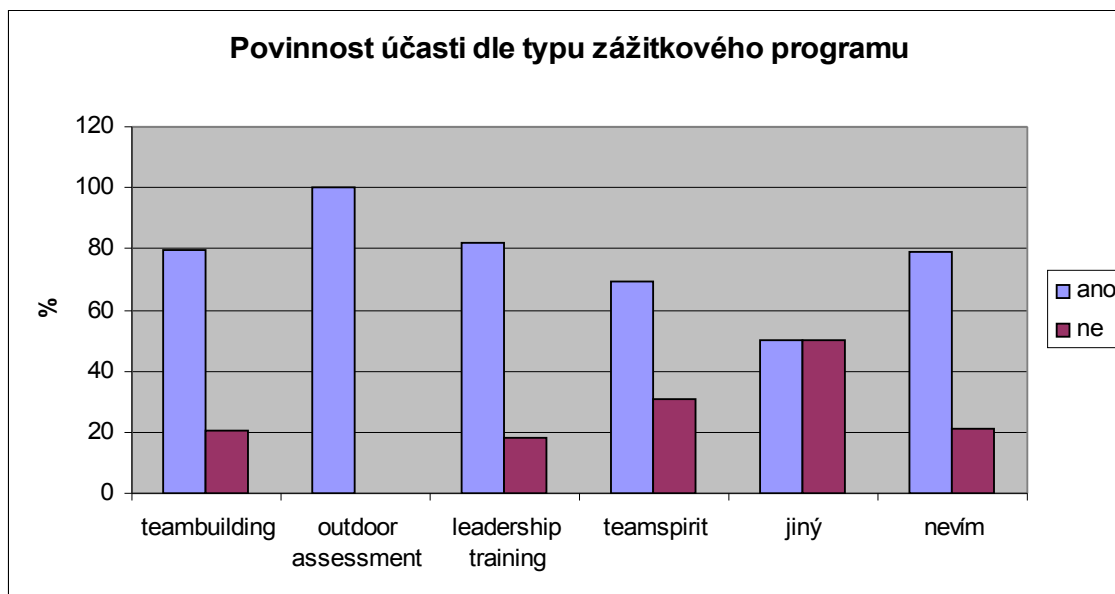
Dle výsledku šetření je zřejmé, že nejčtenější účast vykazuje věková skupina 51-61 let ( $n_i=16$ ) na programu teambuildingu, a to 81,25%. Ve věkové skupině 21-30 let ( $n_i=8$ ) bylo dosaženo největší poměrové účasti u programu outdoor assessment. Nejčtenější věkovou skupinou ve výzkumu byla skupina 41-50 let ( $n_i=33$ ), druhou nejčtenější pak věková skupina 31-40 let ( $n_i=30$ ). Obě zmiňované věkové skupiny vykazují velmi podobné poměry účasti na programech typu teambuilding a teamspirit. U věkové skupiny 41-50 let ( $n_i=33$ ) bylo dosaženo u programu teambuilding 63,64%, u programu teamspirit 51,52%. Věková skupina 31-40 let ( $n_i=30$ ) vykazuje u teambuildingu 60% účast a u teamspiritu 53,33%.

## 6.2 Volba účasti na zážitkovém programu

V této otázce jsem zjišťovala, zda je účast na zážitkovém rozvojovém programu pro zaměstnance povinná a zároveň jsem zjišťovala nejčastější důvody účasti na programech. Položila jsem uzavřenou otázku: *Byla Vaše účast na akci povinná?* Hned po této otázce následovala další, zaměřená na konkretizaci důvodů účasti. Zde mohli respondenti vepsat nejčastější důvod dobrovolné účasti: *Pokud Vaše účast nebyla povinná a Vy jste se přesto zúčastnil/a, uveďte prosím důvod.*

Graf č.3: Povinnost účasti dle typu zážitkového programu

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



Jak ukazuje graf, povinnost účasti převažuje u všech typů zážitkových programů. Povinnou účast volilo celkem 72,53% ( $n_i=66$ ) respondentů.

V případě rozdělení respondentů dle typu zážitkového programu je zřejmé, že povinnost zúčastnit se zážitkového programu je nejvíce hodnocena u programu typu outdoor assessment, kde dosahuje hodnoty 100% ( $n_i=6$ ). Tento program je především zaměřen na diagnostiku slabých a silných stránek jednotlivce a využívá se především při výběru nového pracovníka, případně k volbě nejvhodnějšího pracovníka pro postup na vyšší pozici. Z grafu dále vyplývá, že i u programu typu teamspirit, tedy benefitního zážitkového programu, je respondenty hodnocena povinnost účasti 69,05% ( $n_i=29$ ). Z 27,47% ( $n_i=25$ ) respondentů, kteří uvedli, že jejich účast na zážitkovém programu byla dobrovolná, jsem vybrala vzorek odpovědí, kde respondenti uvádějí důvod dobrovolné účasti: „chtěla jsem a mám takové akce ráda, na doporučení kolegů, odpočinek od běžné práce, chtěl jsem podpořit svoje lidi, relaxace s kolegy, nová zkušenost, vytvořit si vztahy v novém kolektivu.“

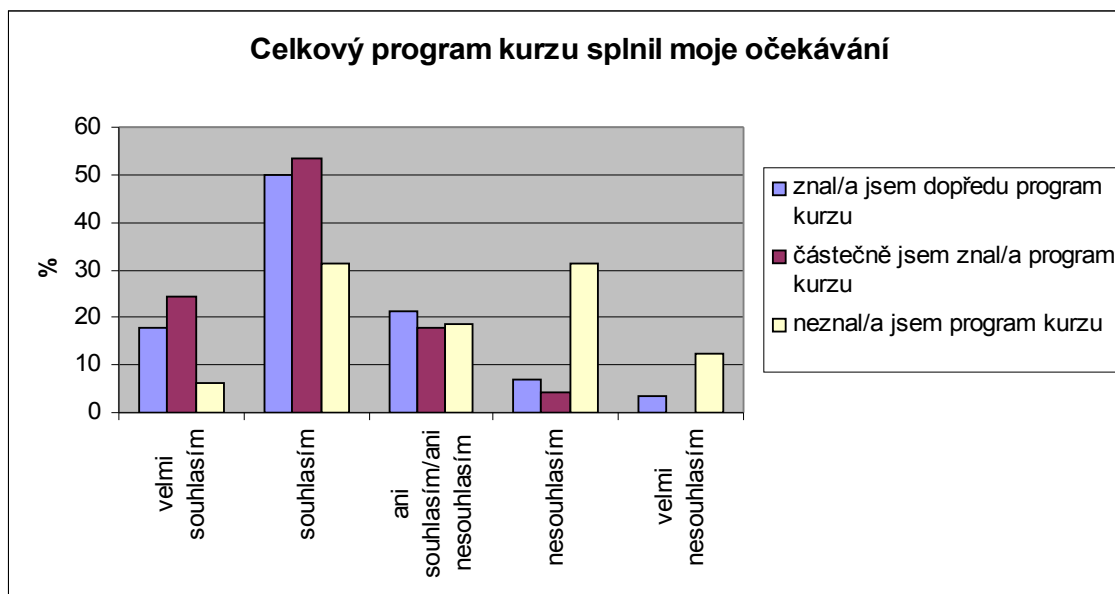
### 6.3 Očekávání od zážitkového programu

V této části bylo mým zájmem zjistit, jakým poměrem hodnotí dotazovaní splněná očekávání od zážitkového programu a zároveň, zda má na splněná očekávání vliv ten fakt, kdy respondenti znali dopředu program kurzu. Pro zjištění požadovaného

poměru jsem použila výrok: „Celkový program splnil moje očekávání.“ Výroku předcházela otázka: „Znal/a jste dopředu program kurzu?“

Graf č.4: Hodnocení splněného očekávání dle znalosti programu

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



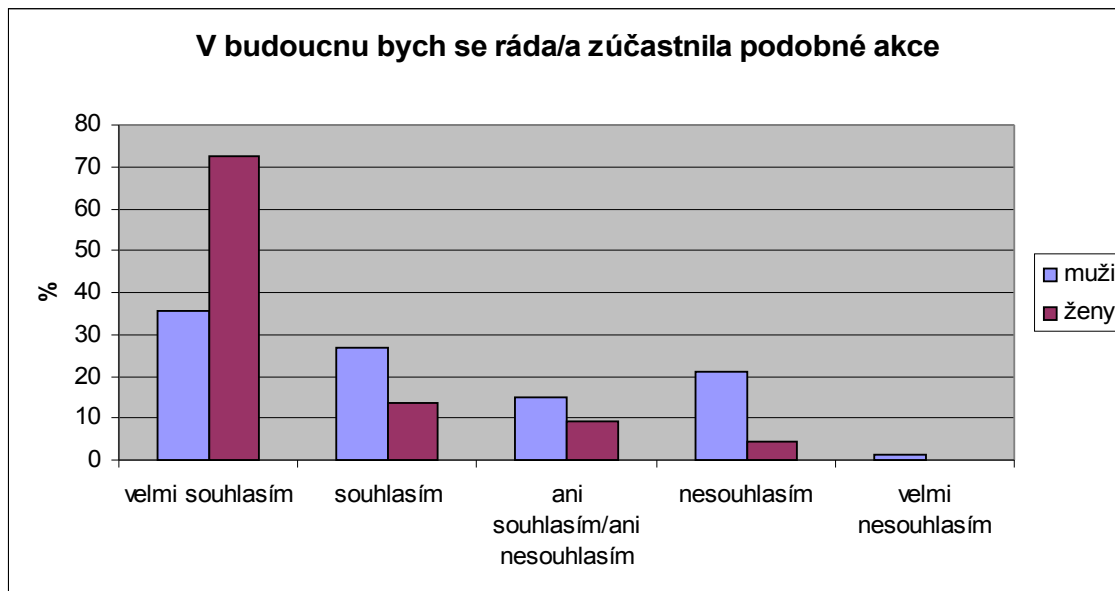
Největší část respondentů 53,33% ( $n_i=24$ ) hodnotila výrok souhlasem. Zároveň se jedná o respondenty, kteří označili, že znali částečně program kurzu dopředu. Je zajímavé, že v případě, kdy tazatelé znali dopředu celý program kurzu, je hodnocení „souhlasím“ zastoupeno 50% ( $n_i=14$ ). U tohoto výsledku lze s velkou pravděpodobností předpokládat, že když účastníci znají program zážitkového kurzu pouze částečně, jejich očekávání je více naplněno. Tento výsledek potvrzuje jeden z principů zážitkové pedagogiky, totiž to, že prvek tajemna a překvapení posiluje vnitřní motivaci jedince. Pokud respondenti neznali dopředu program kurzu, hodnotí splnění očekávání souhlasem v 31,25% ( $n_i=5$ ) a nesouhlasem taktéž v 31,25% ( $n_i=5$ ).

## 6.4 Opakování účasti na podobné akci

Ochotu zúčastnit se v budoucnu podobné akce vnímám jako pozitivní zážitek účastníka, který přímo souvisí s hodnocením kvality programu. Pokud účastníci chtějí podobný typ programu navštívit opětovně, je velmi pravděpodobné, že jim tento zážitkový program přinesl nějakou pozitivní zkušenost. V dotazníku jsem použila výrok: „V budoucnu bych se ráda/a zúčastnila podobné akce.“ Respondenti měli pomocí škálovaných odpovědí označit tu, která nejvíce odpovídala jejich osobnímu názoru.

Graf č.5: Hodnocení ochoty opětovně se zúčastnit podobného programu dle pohlaví

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



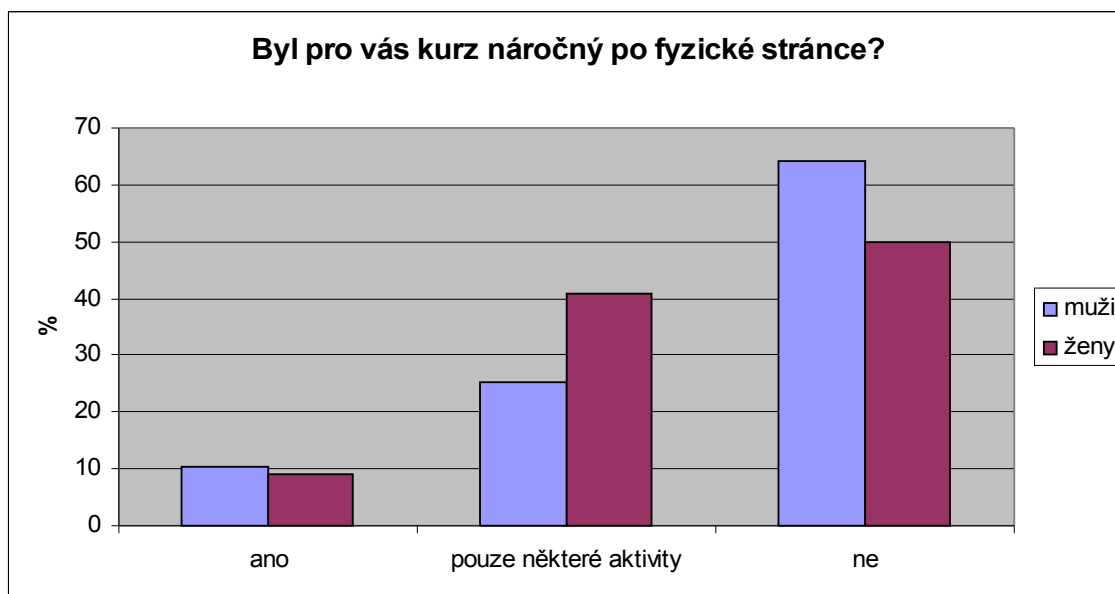
Z výsledku šetření vyplynulo, že 72,73% ( $n_i=16$ ) žen velmi souhlasí s opětovnou účastí na zážitkovém programu. Pro stejnou škálu hodnocení, tedy velmi souhlasím, se vyjádřilo 35,82% ( $n_i=24$ ) mužů.

## 6.5 Vnímání náročnosti kurzu po fyzické stránce

Mým záměrem bylo zjistit, jak vnímali respondenti fyzickou náročnost zážitkového programu. Hodnocení náročnosti programu má přímou souvislost s možností rozšiřování komfortní zóny. Pokud se účastník cítí fyzicky i psychicky bezpečně, nevystoupil ze své zóny komfortu a nemůžeme proto očekávat, že se naučí novým dovednostem, změní své postoje či rozšíří své obzory. Pro zjištění vnímané míry náročnosti programu jsem položila otázku: „Byl pro Vás kurz náročný po fyzické stránce?“ Respondenti mohli označit odpovědi „ano“, „pouze některé aktivity“ nebo „ne“.



Graf č.6: Hodnocení fyzické náročnosti zážitkového programu dle pohlaví  
Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



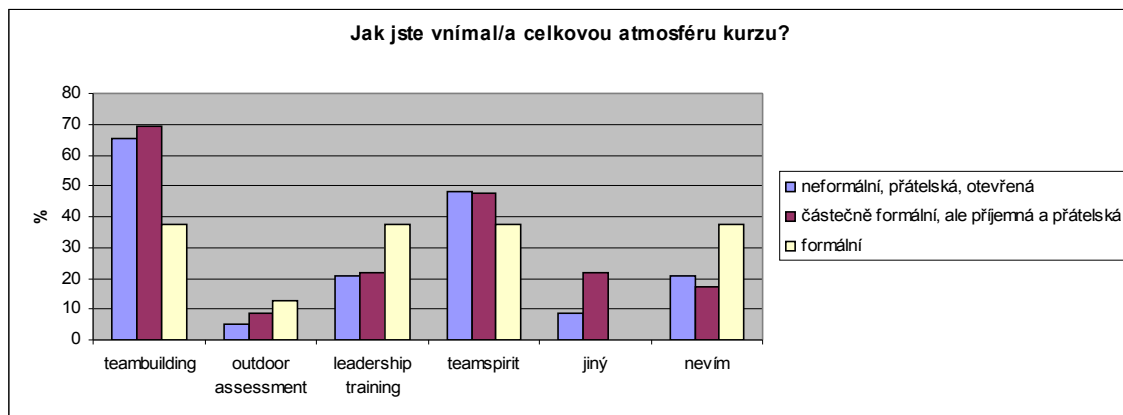
Pro 60,68% ( $n_i=54$ ) respondentů kurz nebyl náročný po fyzické stránce. V porovnání údajů dle pohlaví je zřejmé, že muži ohodnotili otázku odpovědí „ne“ celkem v 64,16% ( $n_i=43$ ). U žen je hodnota odpovědi „ne“ v 50% ( $n_i=11$ ). Fyzickou náročnost pouze některých aktivit označilo celkem 29,21% ( $n_i=26$ ) respondentů, přičemž ženy hodnotily tuto oblast v 40,91% ( $n_i=9$ ) a muži 25,37% ( $n_i=17$ ).

## 6.6 Vnímání celkové atmosféry kurzu

Praktickým zkušenostním zážitkem se posiluje princip spolupráce v týmu. Aby byla týmová spolupráce co nejefektivnější, je zapotřebí na akci vytvořit co nejlepší podmínky pro skupinu a její jednotlivé členy. Pokud je atmosféra na zážitkovém programu hodnocena jako neformální a členové skupiny jsou si rovni, je tak vytvořena ideální podmínka pro zážitkové vzdělávání. Z těchto důvodů mě zajímalo, jak respondenti vnímali celkovou atmosféru zážitkové akce. Položila jsem otevřenou otázku „*Jak jste vnímala/a celkovou atmosféru kurzu?*“ Respondenti mohli zvolit jednu z následujících odpovědí: „*neformální, přátelská, otevřená*“, „*částečně formální, ale příjemná a přátelská*“ a „*formální*“.

Graf č.7: Vnímání celkové atmosféry kurzu

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



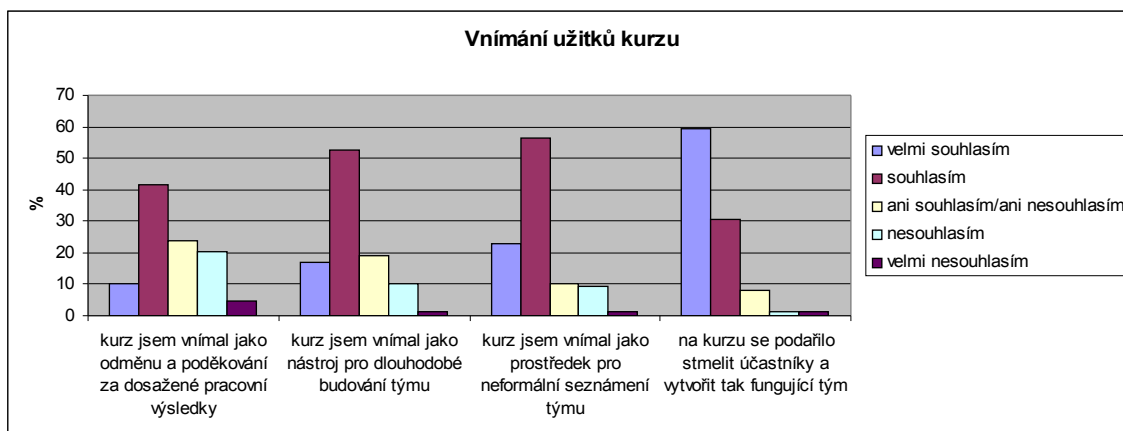
Z výzkumu vnímání celkové atmosféry na kurzu vyplynulo, že atmosféru jako neformální, přátelskou a otevřenou hodnotí celkem 65,17% ( $n_i=58$ ) respondentů. Naopak, atmosféru jako formální hodnotí 8,99% ( $n_i=8$ ) dotazovaných. Jak ukazuje graf, nejvíce respondentů hodnotilo atmosféru kurzu typu teambuilding, kde jako atmosféru částečně formální, ale příjemnou a přátelskou volilo celkem 69,57% ( $n_i=16$ ) dotazovaných.

## 6.7 Vnímání užitků kurzů v jednotlivých oblastech

V této části je výzkum zaměřen na názory respondentů v oblasti vnímání přínosů a užitků zážitkových programů. Mým záměrem bylo zjistit, jak hodnotí respondenti přínos programu z pohledu cílů a jednotlivých užitků. V následujícím grafu jsem porovnávala odpovědi na jednotlivé výroky, které tvořily samostatné body dotazníku. Použila jsem následující výroky: „kurz jsem vnímal jako odměnu a poděkování za dosažené pracovní výsledky“, „kurz jsme vnímal jako nástroj pro dlouhodobé budování týmu“, „kurz jsem vnímal jako prostředek pro neformální seznámení týmu“ a „na kurzu se podařilo stmelit účastníky a vytvořit tak fungující tým“.

Graf č.8: Vnímání užitekú kurzu

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



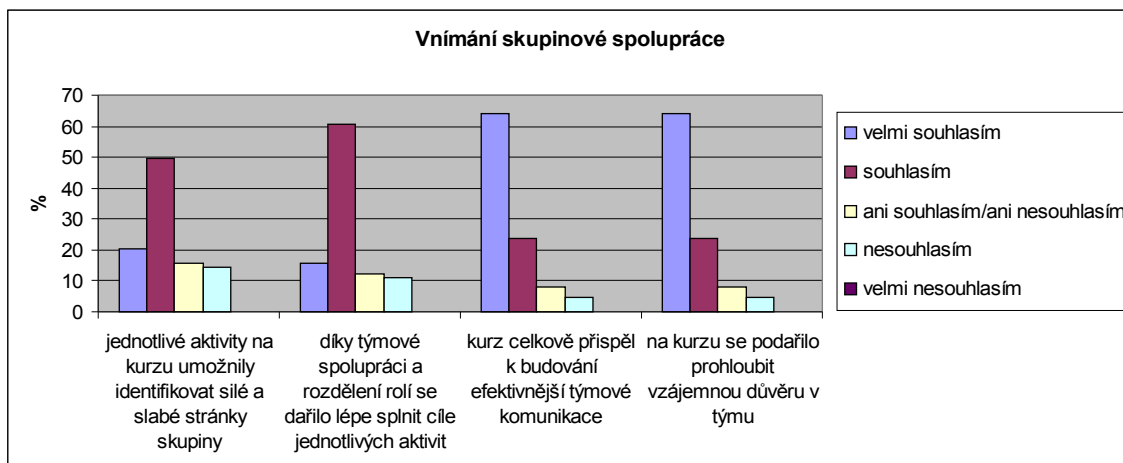
Nejvíce respondentů hodnotilo výrok „na kurzu se podařilo stmelit účastníky a vytvořit tak fungující tým“ hodnocením „velmi souhlasím“.Tuto odpověď celkem označilo 59,55% ( $n_i=53$ ) dotazovaných. Hodnocením „souhlasím“ pak označilo tento výrok 30,34% ( $n_i=27$ ) respondentů. U výroku „kurz jsem vnímal jako odměnu a poděkování za dosažené pracovní výsledky“ je zajímavé hodnocení odpovědi „nesouhlasím“, kdy svůj nesouhlas s výrokem vyjádřilo 20,22% ( $n_i=18$ ).

## 6.8 Vnímání skupinové spolupráce a principů spolupráce v týmu

Cílem této části dotazování bylo zjistit, jak hodnotí respondenti dílčí přínosy skupinové spolupráce a jaké benefity pro rozvoj skupiny může podle respondentů zážitková akce poskytnout.

Graf č.9: Vnímání skupinové spolupráce

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



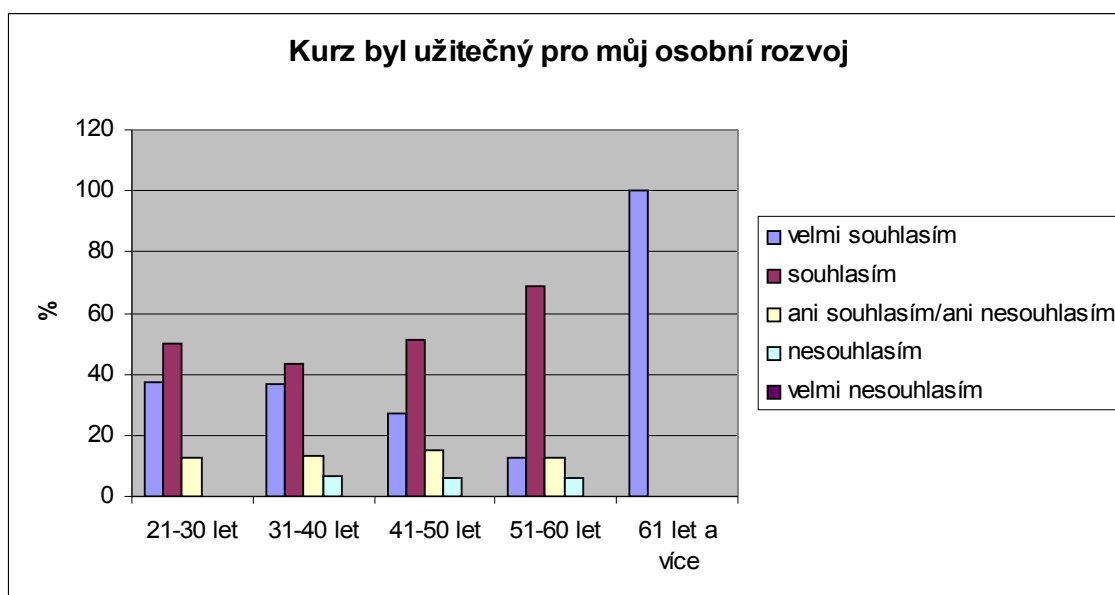
Z uvedeného grafu je patrné, že 64,04% ( $n_i=57$ ) dotazovaných hodnotilo jako „*velmi souhlasím*“ tvrzení, že kurz celkově přispěl k budování efektivnější týmové komunikace a zároveň se na kurzu podařilo prohloubit vzájemnou důvěru v týmu. Výrazný souhlas je zaznamenán i u výroku „*díky týmové spolupráci a rozdělení rolí se dařilo lépe splnit cíle jednotlivých aktivit*“, kde souhlasem odpovědělo celkem 60,67% ( $n_i=54$ ) dotazovaných.

## 6.9 Vnímání užitečnosti kurzu pro osobní rozvoj

Tato část výzkumu by měla přinést odpověď na otázku, zda respondenti vnímají obecný užitek zážitkového programu pro svůj osobní rozvoj. Pro zjištění stavu jsem použila výrok „*Kurz byl užitečný pro můj osobní rozvoj*“. Další sledovanou oblastí bylo zjištění, zda zážitková aktivita pomohla respondentům prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností. Abych dokázala změřit i intenzitu sledovaného jevu, použila jsem k vyhodnocení výsledků šetření škálu. Výsledné hodnoty prezentuji v grafech č.10 a 11 dle věku respondentů.

Graf č.10: Vnímání užitečnosti kurzu pro osobní rozvoj

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )

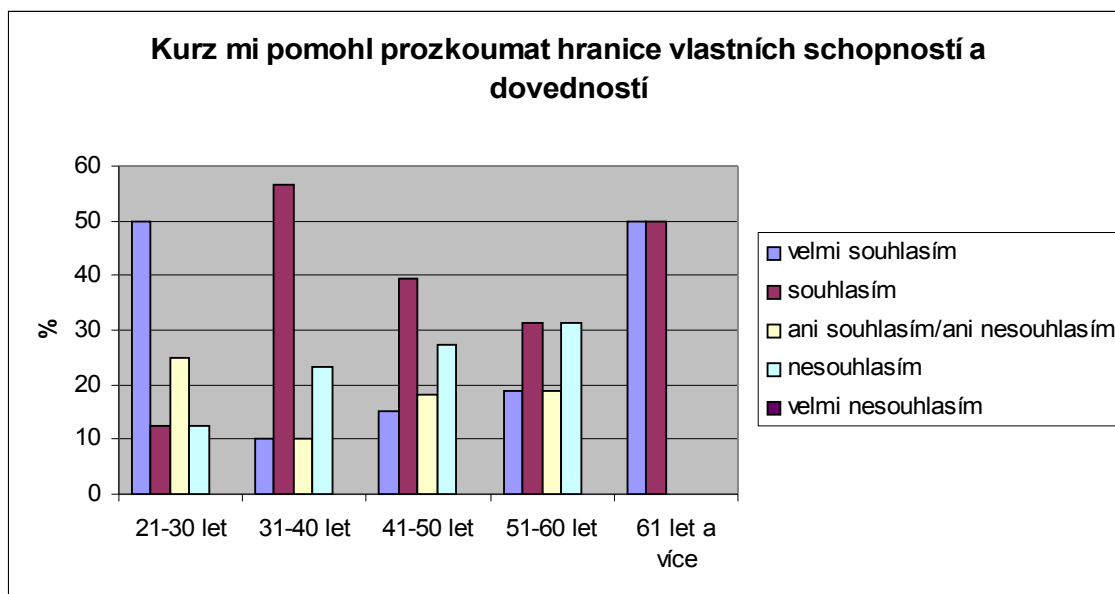


Nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou ve výzkumu byla věková skupina 41-50 let. V šetření je zastoupena 37,08% ( $n_i=33$ ). Tato výzkumná skupina hodnotí odpovědi „*souhlasím*“ výše uvedený výrok v 51,52% ( $n_i=17$ ). Odpovědi „*velmi souhlasím*“ pak hodnotilo výrok v této výzkumné skupině 27,27% ( $n_i=9$ ) respondentů. Velmi podobné

výsledky vykazuje druhá nejčetnější věková skupina výzkumu 31-40 let. Celkové zastoupení této skupiny je 33,71% ( $n_i=30$ ). Věková skupina 61 let a více je ve výzkumu zastoupena pouze 2,24% ( $n_i=2$ ).

Graf č.11: Kurz mi pomohl prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



Velmi zajímavý je výsledek šetření ve věkové skupině 21-30 let. Tato skupina je v celkovém výzkumu zastoupena z 8,89% ( $n_i=8$ ). Výrok: „Kurz mi pomohl prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností“ hodnotila tato věková skupina „velmi souhlasím“ v 50% ( $n_i=4$ ). Více jak polovině respondentů ve věkové skupině 31-40 let (56,67%) ( $n_i=17$ ) absolvovaný kurz pomohl prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností.

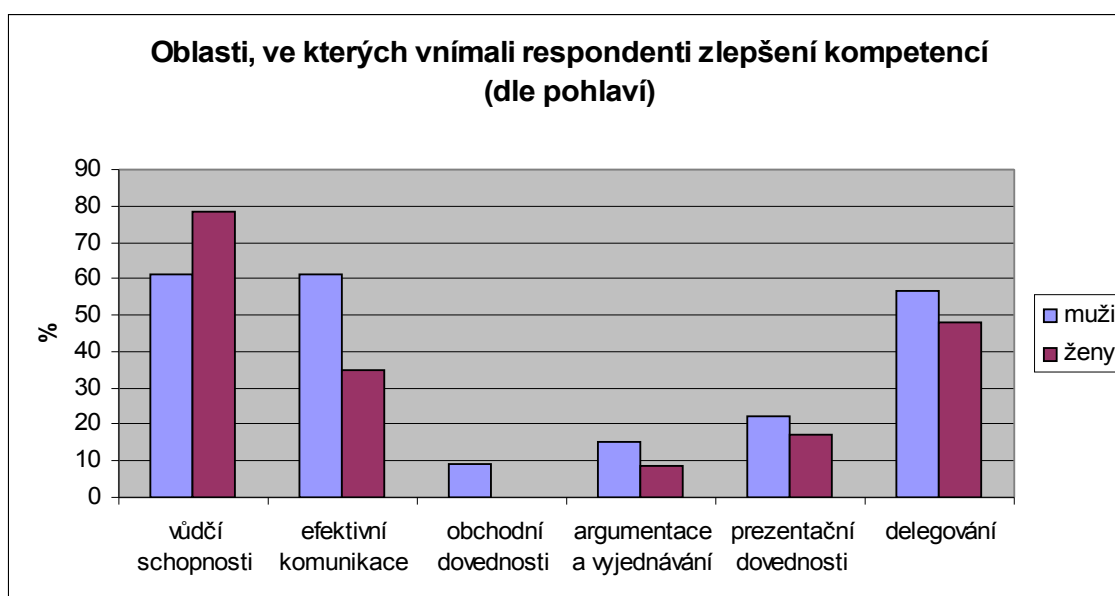
## 6.10 Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí

Mým cílem v této část výzkumu bylo zjistit, v jaké pracovní oblasti ve své praxi vnímají respondenti přínos zážitkového programu. Výzkumná otázka zněla: „Díky kurzu jsem zaznamenal/a zlepšení svých kompetencí v těchto oblastech“. Respondenti mohli označit jednu i více odpovědí z následujících možností: „vůdčí schopnosti, efektivnější komunikace, obchodní dovednosti, argumentace a vyjednávání, prezentační dovednosti, delegování.“ Oblasti, které jsem zde uvedla jako možnosti volby jsem nevybrala náhodně, ale jsou to nejčastější okruhy dovedností, které nabízejí pro rozvoj

zaměstnanců zážitkové agentury ve svých programech. Výsledek výzkumu opět prezentuji ve dvou grafech. Graf č.12 znázorňuje označené kompetence respondentů, přičemž dotazovaní jsou zde rozděleni dle pohlaví. Graf č.13 pak zobrazuje četnost respondenty označených kompetencí dle jednotlivých programů.

Graf č.12: Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí (dle pohlaví)

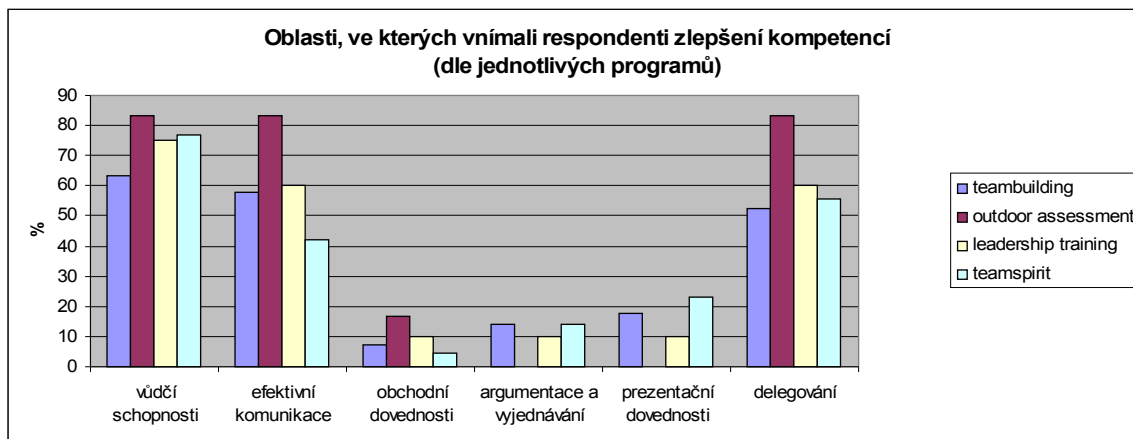
Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



Podle výše uvedeného grafu je patrné, že oblastí, kde tazatelé zaznamenali největší zlepšení svých kompetencí je oblast vůdčích schopností. Ženy tuto oblast hodnotili celkem v 78,26%. Ženy přitom hodnotily zlepšení kompetencí v této oblasti o 17% více než muži (61,19%). Druhou nejvíce hodnocenou kompetencí je efektivní komunikace, kde naopak muži hodnotili přínos zážitkového programu pro tuto oblast o 26% více než ženy. Třetí kompetencí, která byla nejčastěji volena je delegování. Naopak, nejméně volenou oblastí rozvoje v tomto šetření je oblast obchodních dovedností.

Graf č.13: Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí (dle jednotlivých programů)

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



Z grafu je patrné, že nejčastější oblastí, kde tazatelé označili zlepšení kompetencí, je oblast vůdčích schopností. V rámci této oblasti respondenti nejvíce hodnotili program outdoor assessment, kde zlepšení vůdčích schopností označilo celkem 83,33% dotazovaných. Stejný výsledek u programu typu outdoor assessment, tedy hodnota 83,33% byl zaznamenán i u kompetence efektivní komunikace a delegování. Z výzkumu vyplynulo, že respondenty nejčastěji navštěvovaným programem je teambuilding 64,04% ( $n_i=57$ ). U tohoto programu opět dotazovaní nejvíce hodnotili oblast vůdčích schopností 63,16% ( $n_i=36$ ). Dalšími hodnocenými kompetencemi jsou pak efektivní komunikace s 57,89% ( $n_i=33$ ) a delegování s 52,63% ( $n_i=30$ ).

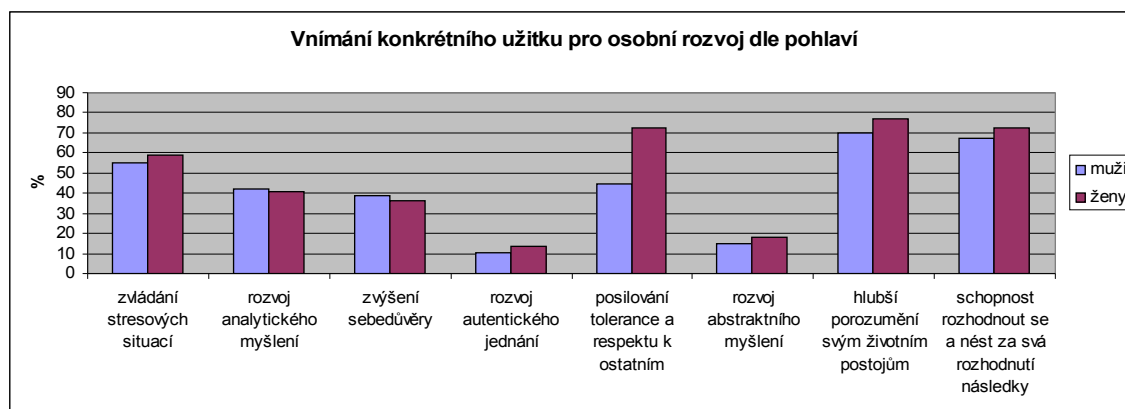
## 6.11 Přínosy zážitkové pedagogiky pro jednotlivce

Poslední výzkumnou oblastí na kterou jsem se soustředila je oblast konkrétních přínosů zážitkové pedagogiky pro jednotlivce. Pro zjištění požadovaného jsem použila výzkumnou otázku: „Vnímám konkrétní užitek kurzu pro svůj osobní rozvoj v následujících oblastech.“ Respondenti mohli označit jednu nebo více odpovědí z následujících možností: „zvládnutí stresových situací, rozvoj analytického myšlení, zvýšení sebedůvěry, rozvoj autentického jednání, posilování tolerance a respektu k ostatním, rozvoj abstraktního myšlení, hlubší porozumění svým životním postojům, schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky.“ Právě výše jmenované oblasti patří, dle společnosti Česká cesta, mezi nejčastěji zmiňované přínosy

zážitkových kurzů pro osobní rozvoj.<sup>74</sup> Výsledky výzkumu předkládám v grafu č.14 a č.15. Graf č.14 znázorňuje četnost rozložení odpovědí dle pohlaví, v grafu č.15 je znázorněno vnímání konkrétního užitku pro osobní rozvoj dle jednotlivých programů.

Graf č.14: Vnímání konkrétního užitku zážitkové pedagogiky pro osobní rozvoj (dle pohlaví)

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )

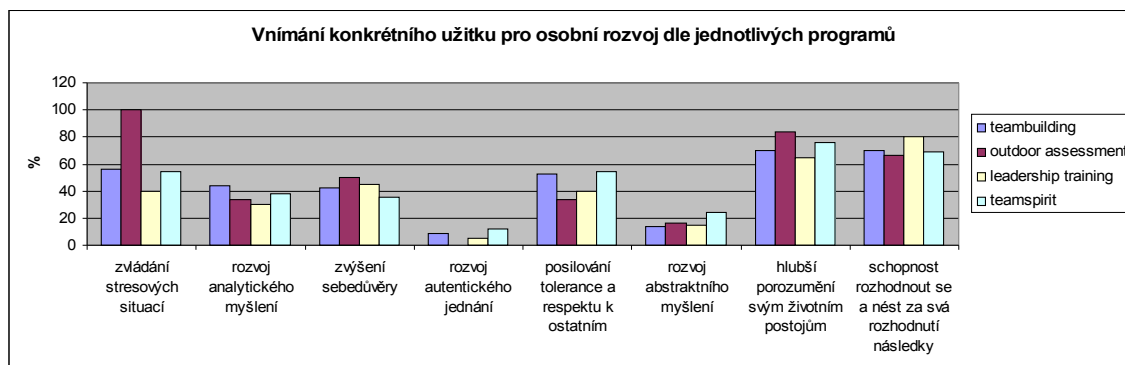


Největší přínos pro osobní rozvoj zaznamenaly ženy v oblasti „*hlubší porozumění svým životním postojům*“ kde tuto volbu označilo 77,27% ( $n_i=17$ ). Dalšími oblastmi u žen shodně hodnocenými 72,73% ( $n_i=16$ ) jsou oblasti „*posilování tolerance a respektu k ostatním*“ a „*schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky*“. Muži nejvíce ohodnotili taktéž oblast „*hlubší porozumění svým životním postojům*“ a to v 70,15% ( $n_i=47$ ). Druhou nejvíce hodnocenou oblastí u mužů je „*schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky*“, kde tuto volbu označilo 67,16% ( $n_i=45$ ) mužů.



Graf č.15: Vnímání konkrétního užítku zážitkové pedagogiky pro osobní rozvoj (dle jednotlivých programů)

Údaje v %. ( $f_i=100\%$ ,  $n_i=89$ )



V případě rozdělení sledovaného jevu dle jednotlivých programů graf ukazuje, že nejvíce zastoupenou oblastí je oblast „zvládání stresových situací“ v programu outdoor assessment. Tuto možnost volilo 100% ( $n_i=6$ ) respondentů. Vzhledem k tomu, že u programu outdoor assessment se jedná o hodnotící program, kde jednou z nejvíce pozorovanou kompetencí je schopnost zvládat stresové situace, není výsledek až tak překvapivý. U teambuildingu, který je dle tohoto výzkumu nejčastěji navštíveným programem, je nejvíce hodnocenou oblastí „hlubší porozumění svým životním postojům“ 70,18% ( $n_i=40$ ). Stejným výsledkem, tedy 70,18% ( $n_i=40$ ) je u teambuildingu hodnocena oblast „schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky“.

## 7. Závěry praktické části a diskuse k výzkumným předpokladům

Výzkum byl proveden za účelem zjištění, jaké přínosy zážitkové pedagogiky vnímají jednotlivci pro svůj osobní rozvoj, pro rozvoj skupiny a pro pracovní praxi. Výzkum byl prováděn kvantitativním sběrem dat formou dotazníků. Výzkumu se zúčastnilo celkem 89 respondentů.

Zajímavým výsledkem výzkumu je zjištění, že celkem pro 67,41% ( $ni=60$ ) dotazovaných celkový program zážitkové akce splnil očekávání a zároveň 68,54% ( $ni=61$ ) respondentů odpovědělo, že by se v budoucnu rádi zúčastnili podobné akce. Jako program, který je po fyzické stránce nenáročný, hodnotilo zážitkový kurz celkem 60,68% ( $ni=54$ ) respondentů. Neformální, přátelskou atmosféru na zážitkové akci označilo celkem 65,17% ( $ni=58$ ) respondentů.

Další část výzkumu se zabývala otázkou, jak respondenti hodnotí úlohu zážitkové pedagogiky pro fungování skupiny. *V této části se potvrdil můj předpoklad, že většina respondentů hodnotí kladně především oblast stmelení kolektivu.* Mezi další nejčastěji označené hodnoty pak patří také to, že respondenti vnímali účast na kurzu jako odměnu a poděkování za dosažené výsledky. Pokud bych měla shrnout část, kde respondenti označovali přínosy skupinové spolupráce, pak mezi nejčastěji hodnocené patří prohloubení vzájemné důvěry v týmu a také to, že kurz celkově přispěl k budování efektivnější týmové komunikace.

*Zajímavými výsledky byl potvrzen i druhý předpoklad, že respondenti označí oblast rozvoje vůdčích schopností jako oblast, ve které zaznamenali největší zlepšení svých kompetencí.* V této části výzkumu je zajímavý i ten fakt, že ženy tuto oblast hodnotily v 78,26% případů a muži v 61,19% případů. Mezi další kompetence, které účastníci nejvíce hodnotili, patří efektivní komunikace a delegování. Je zajímavé, že i v případě programu typu teamspirit, tedy programu, který se zaměřuje na zábavu, hru a společné zážitky, respondenti označili hodnotu vůdčích schopností v 76,74% ( $ni=33$ ).

Vyhodnocení třetí části dotazníku přineslo taktéž zajímavé výsledky. V této části se respondenti vyjadřovali k přínosům zážitkového programu pro svůj osobní rozvoj. Největší přínos zde zaznamenali respondenti v oblasti hlubšího porozumění svým

životním postojům. Tuto variantu odpovědi zvolilo celkem 71,91% ( $n_i=64$ ) dotazovaných. Velmi zajímavé je i porovnání ostatních hodnocených přínosů. Dalším zajímavým přínosem, který respondenti označili v 68,54% ( $n_i=61$ ) je schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky. Třetím nejvíce hodnoceným přínosem je oblast zvládnání stresových situací 56,18% ( $n_i=50$ ). *Daný předpoklad, že dotazovaní budou nejvíce hodnotit přínos zážitkové pedagogiky v oblasti hlubšího porozumění svým životním postojům, byl tímto výzkumem potvrzen.*

## 8. Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jakou úlohu hraje zážitková pedagogika pro fungování skupiny a jaké konkrétní přínosy může poskytnout zážitková pedagogika pro osobní rozvoj jednotlivce.

V teoretické části jsem dle dostupných zdrojů shromáždila nejdůležitější prvky, principy a metody zážitkové pedagogiky tak, abych mohla podat ucelený pohled na tuto problematiku. Ve své práci jsem dále vytvořila přehled různých typů a forem kurzů zážitkové pedagogiky tak, jak jsou v dnešní době pro širokou veřejnost dostupné.

Praktická část práce, kde jsou analyzována a zpracována data z kvantitativního výzkumu, je dle mého názoru velmi zajímavá. Prostřednictvím zážitkového programu má člověk možnost získat jedinečnou zkušenost. Sama na sobě jsem se přesvědčila, že zážitkový kurz může jedinci přinést mnoho zajímavých možností pro osobní rozvoj. Moje vlastní zkušenost byla hlavním důvodem, proč jsem se rozhodla psát práci na toto téma.

V dnešní době je na trhu celá řada společností, které poskytují zážitkové vzdělávání. Je potěšitelné, že i tato oblast zaznamenala v posledních letech několik změn. Nejvýznamnější změnou je ten fakt, že se stále více firem poskytujících zážitkové vzdělávání soustředí na jednotlivce, na jeho odborné vzdělávání a osobní rozvoj. Zážitkové programy tak dostávají pevnější zaměření a jsou zde definovány konkrétnější cíle ve vztahu k zadavateli.

Podle mého názoru práce poskytla velmi zajímavé výsledky v oblasti mezilidských vztahů i sebepoznání. Výzkum potvrdil můj předpoklad, že většina účastníků zážitkového programu vnímá tuto aktivitu jako příležitost pro stmelení kolektivu. Na zážitkové akci je možno díky neformální atmosféře vnímat pocity ze vzájemné spolupráce a uvědomovat si potenciál skupiny a vnímat sílu společných zážitků. Účastníci zážitkového programu dokázali jasně označit, v jakých oblastech osobního i profesního života může zážitková pedagogika sehrát pozitivní roli. Zajímavým tématem je pak oblast rozvoje vůdčích schopností, tato hodnota byla účastníky kurzu vůbec nejčastěji v souvislosti s přínosy zážitkového programu zmiňována. Nechci opomenout ani poslední část výzkumu, kde nejvýznamnější

hodnotou zmiňovanou v souvislosti s přínosy zážitkového programu, která má vliv na osobní rozvoj, byla označena oblast hlubšího porozumění svým životním postojům.

Téma zážitkové pedagogiky je v dnešní době velmi aktuální. Je to oblast, která prožívá velký rozvoj a stojí v popředí zájmu skupin i jednotlivců v oblasti firemního vzdělávání. Pokud si jedinec dokáže uvědomit, jaké přínosy zážitková pedagogika poskytuje, může se stát tato forma vzdělávání a rozvoje pro jednotlivce velmi zajímavou.

Závěry z tohoto výzkumu jsou velmi zajímavé a mohou se stát výchozím podkladem pro další výzkumy týkající se této problematiky.

## Seznam použité literatury:

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

FRANC, D., ZOUNKOVÁ, D., MARTIN, A. *Učení zážitkem a hrou praktická příručka instruktora* Brno: Computer Press, 2007 ISBN 978-80-251-1701-9

HANUŠ, R., CHYTILOVÁ, L. *Zážitkově pedagogické učení* Praha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-2816-2

HARTL, P., HARTLOVÁ H. *Velký psychologický slovník* Praha: Portál, 2010, ISBN 978-80-7367-686-5

CHRÁSKA M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu* Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1369-4

KIRCHNER, J. *Psychologie prožitku a dobrodružství pro pedagogiku a psychoterapii*. Brno: Computer Press, 2009, ISBN

KOŽNAR, J. *Skupinová dynamika (teorie a výzkum)* Praha: Karolinum, 1992, ISBN 80-7066-632-3

KUBEŠ, M. ŠEBESTOVÁ, E. *360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*. Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2314-3

NĚMEC, J. *Od prožívání k požitkářství: výchovné funkce hry a její proměny v historických koncepcích pedagogiky*. Brno: Paido, 2002, ISBN 80-7315-006-9

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

PELÁNEK, R. *Zážitkové výukové programy* Praha: Portál, 2012, ISBN 978-80-7367-656-8

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých* Praha: Grada 2010, ISBN 978-80-247-3235-0

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

SÝKORA, J. *Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, ISBN 80-7041-380-8

VÁŽANSKÝ, M., SMÉKAL, V. *Základy pedagogiky volného času* Brno: Paido 1995, ISBN 80-901737-9-9

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

## Seznam dalších zdrojů:

JIRÁSEK, I. Vymezení pojmu zážitková pedagogika. *Gymnasion*, 2004, r.1, č. 1, ISSN 1214-603X.

ŠNEIDEROVÁ, V. „Strašák“ teambuilding. *Gymnasion*, 2007, č.8, ISSN 1214-603X

*About Kurt Hahn* [online]. Salem-net [cit. 20.11.2011] Dostupné na www: <<http://www.salem-net.de/en/about-salem/history/the-school-s-own-kurt-hahn-archive.html>

*Cíle a poslání pszv* [online]. Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání [cit. 21.12.2011] Dostupné na www:< <http://www.pszv.cz/cs/Cile-a-poslani.aspx>

*Heavy metal-Diagnostika AC,DC* [online]. Česká cesta [cit. 28.12.2011] Dostupné na www: <<http://www.ceskacesta.cz/cs/assessment-development-diagnostika>

*J.A.Komenský-teolog, filosof,pedagog a spisovatel* [online]. Spisovatelé [cit. 20.11.2011] Dostupné na www: <http://www.spisovatele.cz/jan-amos-komensky>

*Maslowova hierarchie lidských potřeb* [online]. Wikipedie [cit. 20.11.2011] Dostupné na www: [http://cs.wikipedia.org/wiki/Hierarchie\\_lidsk%C3%BDch\\_pot%C5%99eb](http://cs.wikipedia.org/wiki/Hierarchie_lidsk%C3%BDch_pot%C5%99eb)

*Proč jít Českou cestou* [online]. Česká cesta [cit. 28.12.2011] Dostupné na www:< <http://www.ceskacesta.cz/cs/o-nas/proc-jit-ceskou-cestou>

*Teambuilding, rozvoj týmů* [online]. A-Z Teambuilding [cit. 21.12.2011] Dostupné na www:< <http://www.azteambuilding.cz/CS/teambuilding.html>

*Zážitkové kurzy rozvoje osobnosti i týmu* [online]. Adventura teambuilding [cit. 21.12.2011] Dostupné na www:< <http://www.teambuilding.cz/cz/vzdelavani/soft-skills-zazitkove/>

*Zážitkové vzdělávání pszv, typy akcí* [online]. Profesní sdružení pro zážitkové vzdělávání [cit. 21.12.2011] Dostupné na www:< <http://www.pszv.cz/cs/slovnicek-pojmu.aspx>



*Zkušenostní učení* [online]. Za Obzor-zážitková pedagogika [cit. 14.11.2011] Dostupné na www: <http://www.zaobzor.cz/pedagogika/>

## **Seznam obrázků:**

Obrázek č. 1: Johari okno

Obrázek č. 2: Koncept optimálního prožívání „flow“

## **Seznam grafů:**

Graf č.1: Typ zážitkového programu dle pohlaví respondentů

Graf č.2: Účast na jednotlivých typech zážitkových programů dle věku respondentů

Graf č.3: Povinnost účasti dle typu zážitkového programu

Graf č.4: Hodnocení splněného očekávání dle znalosti programu

Graf č.5: Hodnocení ochoty opětovně se zúčastnit podobného programu dle pohlaví

Graf č.6: Hodnocení fyzické náročnosti zážitkového programu dle pohlaví

Graf č.7: Vnímání celkové atmosféry kurzu

Graf č.8: Vnímání užitků kurzu

Graf č.9: Vnímání skupinové spolupráce

Graf č.10: Vnímání užitečnosti kurzu pro osobní rozvoj

Graf č.11: Kurz mi pomohl prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností

Graf č.12: Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí (dle pohlaví)

Graf č.13: Oblasti, ve kterých respondenti zaznamenali zlepšení kompetencí (dle jednotlivých programů)

Graf č.14: Vnímání konkrétního užitku zážitkové pedagogiky pro osobní rozvoj (dle pohlaví)

Graf č.15: Vnímání konkrétního užitku zážitkové pedagogiky pro osobní rozvoj (dle jednotlivých programů)

## **Seznam příloh:**

Příloha A: Vzor dotazníku

## **Příloha A**

### **Vzor dotazníku pro účastníky zážitkového programu.**

Vážená paní, vážený pane, ráda bych Vás požádala o spolupráci při výzkumném šetření, které se týká přínosu zážitkových kurzů pro jednotlivce. Pokud jste v minulosti absolvoval/a v rámci Vašeho zaměstnání outdoorový, teambuildingový nebo teamspiritový rozvojový program, prosím věnujte mi několik minut Vašeho času. Výsledky šetření použiji pro svoji závěrečnou práci v rámci studia sociální pedagogiky na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Ve své práci se věnuji vlivu zážitkové pedagogiky na vzdělávání a rozvoj dospělých. Dotazník je anonymní a zabere Vám maximálně 5 minut Vašeho času. Velmi si vážím Vaší ochoty a děkuji za spolupráci.

Ilona Hortová

1. Vaše pohlaví

muž

žena

2. Váš věk

do 20 let

21-30 let

31-40 let

41-50 let

51-60 let

61 let a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

základní

střední škola bez maturity

střední škola s maturitou

vyšší odborná škola

vysoká škola

4. Jaký typ zážitkového kurzu jste absolvoval/a?

teambuilding – program zaměřený na stmelení kolektivu nebo na budování týmu

outdoor assessment – hodnotící program pro nové uchazeče i stávající pracovníky

leadership training – program zaměřený na řízený rozvoj manažerských a vůdčích dovedností

teamspirit – zábavný outdoorový program, poskytován jako odměna za dosažené výsledky

jiný

nevím

5. Byla Vaše účast na akci povinná?

ano

ne

6. Pokud Vaše účast nebyla povinná a Vy jste se přesto zúčastnil/a, uveďte prosím důvod:

7. Znal/a jste dopředu program kurzu?

ano

částečně

ne

8. Celkový program splnil moje očekávání.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

9. V budoucnu bych se rád/a zúčastnil/a podobné akce.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

10. Byl pro Vás kurz náročný po fyzické stránce?

ano

pouze některé aktivity

ne

11. Jak jste vnímal/a celkovou atmosféru kurzu?

neformální, přátelská, otevřená

částečně formální, ale příjemná a přátelská

formální

12. Na akci byly respektovány hodnoty firemní kultury.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

13. Kurz jsem vnímal/a jako odměnu a poděkování za dosažené pracovní výsledky.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím



14. Kurz jsem vnímal/a jako nástroj pro dlouhodobé budování týmu, případně jako prostředek pro neformální seznámení nového týmu.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

15. Na kurzu se podařilo stmelit účastníky a vytvořit tak fungující tým.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

16. Jednotlivé aktivity na kurzu umožnily identifikovat silné a slabé stránky skupiny.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

17. Díky týmové spolupráci a rozdělení rolí se dařilo lépe splnit cíle jednotlivých aktivit.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

18. Kurz celkově přispěl k budování efektivnější týmové komunikace a prohloubil vzájemnou důvěru v týmu.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

19. Kurz byl užitečný pro můj osobní rozvoj.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

20. Kurz mi pomohl prozkoumat hranice vlastních schopností a dovedností.

velmi souhlasím

souhlasím

ani souhlasím/ani nesouhlasím

nesouhlasím

velmi nesouhlasím

21. Díky kurzu jsem zaznamenal/a zlepšení svých kompetencí v těchto oblastech:

vůdčí schopnosti

efektivnější komunikace

obchodní dovednosti

argumentace a vyjednávání

prezentační dovednosti

delegování

22. Vnímám konkrétní užitek kurzu pro svůj osobní rozvoj v následujících oblastech:

zvládání stresových situací

rozvoj analytického myšlení

zvýšení sebedůvěry

rozvoj autentického jednání

posilování tolerance a respektu k ostatním

rozvoj abstraktního myšlení

hlubší porozumění svým životním postojům

schopnost rozhodnout se a nést za svá rozhodnutí následky