

**Univerzita Karlova v Praze**

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra psychologie

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Copingové strategie vedoucího dětského (neskautského) oddílu**

**Coping strategies of leaders in a child (Scout-like) organization**

Lenka Neubauerová

Studijní program: Psychologie

Studijní obor: psychologie a speciální pedagogika

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Veronika Pavlas Martanová, Ph.D.

PRAHA

2019

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci na téma *Copingové strategie vedoucího v dětském (neskautském) oddíle* vypracovala samostatně pod vedením vedoucí práce za použití v závěru práce uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob, a že tato bakalářská práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 12.7. 2019

---

## Poděkování

Touto cestou bych ráda velmi poděkovala své vedoucí práci PhDr. Mgr. Veronice Pavlas Martanové, Ph.D., za její odborné vedení, podporu a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat Esmé, Pepině, Méd'ovi, Měsíčkovi a Hřebíkovi za spolupráci na výzkumu. V neposlední řadě pak ještě Mutantovi, Pepině, Měsíčkovi a sestře za jejich podporu a ochotu ke konzultaci při vypracovávání této práce. Zvláště bych chtěla poděkovat své sestře za její neutuchající morální podporu.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou strategií zvládnání náročných situací u vedoucích dětských oddílů. Cílem práce je zmapovat a popsat činnost vedoucího v konkrétním dětském oddíle, zdroje náročnosti v ní a copingové strategie, které vedoucí využívají. Nejdříve se teoretická část práce zabývá objasněním pojmů souvisejících se zvládnáním náročných situací (teorie stresu, pracovní zátěž, odolnost, adaptace, coping, osobnostní charakteristiky, copingové strategie). V další části práce se zabývá objasněním pojmů souvisejících s oddílovou činností a prací vedoucího (co je to oddílová činnost, její vývoj v ČR, oddílový kolektiv, vnitřní organizace, výchovný systém, práce vedoucího, legislativa). Empirická část práce se věnuje kvalitativnímu výzkumu, jehož hlavním cílem bylo zjistit, jaké copingové strategie vedoucí konkrétního dětského oddílu využívají. Dále se také zabývá popisem zmapované práce vedoucího a zdrojů náročnosti v ní. Pro sběr dat byl využit polostrukturovaný rozhovor a dotazník SVF 78. Z výzkumu vyplývá, že vedoucí v daném oddíle využívají nejsilněji konstruktivní strategie (především Strategii kontroly situace) a strategii Perseverace. Dále z výzkumu vyplývá, že práce vedoucího jde rozlišit do dvou oblastí – jedna je oblast týkající se příprav a realizace programu (této oblasti se týká většina respondenty uvedených zdrojů náročnosti) a druhá oblast se týká zajištění chodu oddílu (provozní a organizační činnosti). Také lze jmenovat z výzkumu vyvstálé výrazné faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce vedoucích, jimiž jsou zodpovědnost práce, zkušenost s činností a spolupráce. Spolupráce se ukázala jako ústřední téma ohledně zvládnání náročných situací v kolektivu vedoucích. Celkově práce může sloužit jako nástin témat pro další zabývání se tématem práce oddílového vedoucího, především zvládnání náročných situací a možnostmi jeho podpory a rozvoje.

### **Klíčová slova**

coping, copingové strategie, strategie zvládnání náročných situací, dětský oddíl, oddílový vedoucí, oddílová činnost, SVF 78

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the problems of coping with difficult situations with the leaders of children's clubs. The aim of the thesis is to map and describe the activities of the leader in a particular children's club, the sources of difficulty in it and coping strategies that the leaders use. First, the theoretical part of the thesis deals with clarification the terms related to coping with difficult situations (stress theory, work load, resistance, adaptation, coping, personality characteristics, coping strategies). The next part of the thesis deals with the clarification of terms related to the clubs activity and the work of the leader (what is a club activity, its development in the Czech Republic, a club collective, internal organization, educational system, leader's work, legislation). The empirical part of the thesis deals with qualitative research, whose main aim was to find out what coping strategies are used by the head of a particular children's club. It also describes the mapped work of the leader and the sources of difficulty in it. A semi-structured interview and a SVF 78 questionnaire were used for data collection. The research shows that the leaders in given section use the strongest constructive strategies (especially the Situation Control Strategy) and the Perseveration Strategy. Further, the research shows that the work of the leader is distinguished into two areas – one is the area related to the preparation and implementation of the program (the majority of respondents mentioned the sources of difficulty) and the second area is related to the ensure the running of the club (operational and organizational activities). It is also possible to mention from the research significant factors influencing the perception of the workload of the leaders, which are the responsibility of work, experience with activities and cooperation. Collaboration has proven to be a central issue in dealing with difficult situations in a team of leaders. Overall, the thesis can serve as an outline of topics for further focusing on the topic of the section leader's work, especially coping with difficult situations and the possibilities of its support and development.

## **Keywords**

coping strategies, children's club, club leader, club activity, SVF 78

# Obsah

Úvod.....	8
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Náročné situace .....</b>	<b>9</b>
1.1. Teorie stresu.....	9
1.2. Eustres a distres .....	11
1.3. Pracovní zátěž.....	12
<b>2. Zvládání náročných situací .....</b>	<b>15</b>
2.1. Odolnost.....	15
2.2. Adaptace .....	15
2.3. Coping.....	16
2.4. Rozdíl mezi adaptací a copingem .....	16
2.5. Osobnostní charakteristiky .....	16
2.6. Copingové strategie .....	18
<b>3. Oddílová činnost .....</b>	<b>20</b>
3.1. Dětský oddíl.....	20
3.2. Volný čas .....	20
3.3. Pedagogika volného času.....	21
3.4. Vývoj oddílové činnosti v ČR .....	22
3.5. Současnost .....	23
3.6. Typ oddílového kolektivu.....	24
3.7. Vnitřní organizace oddílu .....	25
3.8. Výchovný systém.....	25
<b>4. Oddílový vedoucí.....</b>	<b>27</b>
4.1. Práce vedoucího .....	27
4.2. Tým vedoucích .....	28
4.3. Dobrovolnictví a motivace vedoucích .....	30

4.4. Legislativa.....	31
<b>5. Hlavní rysy oddílu, v němž byl realizován výzkum .....</b>	<b>32</b>
5.1. Systém činnosti .....	32
5.2. Oddílové aktivity .....	32
5.3. Noví členové.....	32
5.4. Vnitřní organizace .....	33
5.1. Výchovný systém.....	33
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>34</b>
<b>6. Metodologie a design výzkumu .....</b>	<b>34</b>
6.1. Cíle výzkumu.....	34
6.2. Výzkumný soubor.....	34
6.3. Medailonky respondentů .....	35
6.4. Metody sběru dat .....	37
<b>7. Analýza dat .....</b>	<b>41</b>
<b>8. Prezentace výsledků .....</b>	<b>42</b>
8.1. Práce vedoucího .....	42
8.2. Zdroje náročnosti práce .....	43
8.3. Faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce .....	48
8.4. Strategie zvládání náročných situací .....	52
8.5. Výsledky z dotazníku SVF 78 .....	57
8.6. Shrnutí.....	58
<b>Diskuze .....</b>	<b>62</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>68</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>69</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>73</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>74</b>

## Úvod

Téma této práce se týká zvládnání náročných situací vedoucích v dětském oddíle. Vybrala jsem si ho z toho důvodu, že sama jako vedoucí v jednom oddíle několik let působím. Oddílová činnost je pro mě specifickým a jedinečným prostorem pro osobnostní rozvoj nejen dětí, ale i vedoucích. Od svých začátků v této roli se stále zabývám otázkou, jak „dělat oddíl“ dobře, a tak aby děti i vedoucí bavil. Mé původní zaměření na ono „dobře“ narazilo na fakt, že ne všichni máme představu o ideální oddílové činnosti stejnou. Opustila jsem představu, že existuje nějaká její ideální podoba. Pokud ano, věřím, že je výsledkem kombinace vlastních přínosů každého vedoucích, kteří se na chodu oddílu podílí. Své zaměření jsem tedy obrátila na vedoucí a snahu zjistit, jak „dělat oddíl“ tak, aby to vedoucí bavilo. To přivádí k zamyšlení, co vedoucí nebaví, co je pro ně náročné. Spolu s příchodem nové generace začínajících vedoucích vyvstala otázka jejich výchovy. V našem oddíle žádný zavedený systém podpory pro vedoucí, jako je například u Skautů, není. Jak vedoucí podpořit? Jak jim usnadnit práci? Co je na ní vlastně náročné pro vedoucí a jak je možné to zvládat? V literatuře je těžké hledat odpovědi. Oddílovou tematikou se zabývá minimálně. Cílem této práce je tedy zmapovat práci vedoucího v konkrétním oddíle, náročné situace či stavy, které s sebou práce přináší a zjistit, co vedoucím tuto náročnost pomáhá snížit.

Práce je členěna do dvou hlavní částí – část teoretická a empirická. V teoretické části práce se snažím přiblížit zkoumanou tematiku (copingové strategie nebo také strategie zvládnání náročných situací vedoucích v dětském neskautském oddíle) skrze hledání odpovědí v poznacích především z odborné literatury na tyto otázky: Co jsou náročné situace? Co jsou copingové strategie? Co je oddílová činnost? Kdo je oddílový vedoucí? Jak funguje oddíl, v němž se uskutečnil výzkum?

V empirické části popisuji realizaci vlastního výzkumu a prezentuji jeho výsledky. Tato část práce je členěna do kapitol týkající se výsledků analýzy dat z rozhovorů (zmapovaná práce vedoucího, zdroje náročných situací, faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce, copingové strategie využívané vedoucími) a výsledků dat z dotazníku SVF 78. V závěru empirické části výsledky shrnuji, porovnávám a zdůrazňuji významná témata.

V diskuzi popisuji úskalí a nedostatky práce a snažím se nastínit možné další využití výsledků výzkumu a porovnat je s odbornou literaturou či již realizovanými podobnými výzkumy.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Náročné situace

Náročnými situacemi se zabývá většina lidí ve svém každodenním životě. Můžeme je chápat jako situace se zvýšenými nároky na adaptaci (přizpůsobení). Mohou mít různou podobu – pocity „já na to už nestačím,“ nebo až pocit reálného ohrožení života. V popisu těžkých životních situací, často užíváme termín „být ve stresu.“ Co to znamená?

### 1.1. Teorie stresu

V oblasti věd o člověku se výrok „být ve stresu“ dá chápat jako „být vystaven nejrůznějším tlakům“ a proto „být v tísní (Křivohlavý, 1994, s. 8).“ Uvažování o těchto tlacích a jak je člověk zvládá se věnovalo už mnoho výzkumníků více než půl století. V průběhu let se proměňoval důraz na určitá východiska, což ovlivňovalo chápání této problematiky a přístup k její zkoumání. Lazarus (1998, s. 18) popisuje odlišný přístup v otázce metodologie (analýza vs. syntéza), chápání chování jedince (behaviorismus – psychologie stimulu – reakce vs. kognitivní přístup – forma fenomenologie nebo subjektivismu, kde mezi podnětem prostředí a reakcí jedince je hodnotící myšlenka) a vztah prostředí a jedince (interakce – pasivní jedinec reagující na stimuly prostředí vs. transakce – i jedinec má vliv na prostředí, nejen prostředí na něj). Interakce je podle Lazaruse (1998, s. 18) základním způsobem uvažování v moderní psychologii.

Paulík (2010, s. 44) popisuje tři hlavní proudy úvah lišící se v důrazu buď na vnější síly působící na objekt, na vnitřní síly a nebo na jejich interakci včetně subjektivního hodnocení vnějších i vnitřních faktorů a jejich souvislostí. V rámci prvního proudu je jako síla působící na objekt zmiňován pojem „**strain**.“ Tento pojem pochází z technického pojetí, kde znamená reakci materiálu na stres – vystavení zátěži nebo také, převedeme-li pojem strain do oblasti fyziologie stresu, znamená důsledky různých tlaků na fyziologické (endokrinní, hormonální atd.), psychologické, sociální, ekonomické a podobné zátěže (Křivohlavý, 2001, s. 168).

Stres jako koncept vznikl v rámci fyziologie a byl zkoumán nejdříve na zvířatech. Z těchto poznatků vycházel **Seley** – jeden z hlavních zástupců **biologického pojetí stresu**. V biologickém pojetí je stres chápán jako reakce organismu na zátěžové podněty vyvádějící jej z rovnováhy (homeostázy). Tato reakce je snahou o opětovné nastolení rovnováhy.

„Většina biologů i psychologů přijímá toto pojetí se zdůrazněním, že stresová reakce je více vázána na jedince než na podnět (Vašina, 1999, s. 19)“. Bez ohledu na typ narušení homeostázy organismu podle Selyeho existuje **obecný adaptační syndrom** (General Adaptation Syndrom – GAS), který je vždy stejný (mění se pouze intenzita odpovědi organismu v závislosti na intenzitě požadavku) a má následující fáze (Paulík, 2010, s. 64). *První fází GAS je poplachová reakce.* Organismus se setkává se stresorem a nastává „vyhlášení poplachu“ – mobilizace obranných možností organismu. Projevuje se to zvýšeným množstvím adrenalinu v krvi, zvýšeným krevním tlakem, srdečním tepem, zrychleným dýcháním, zvýšeným pocením, krev se shromažďuje spíše do svalů končetin – organismus připraven k reakci „boj nebo útěk.“ *Druhou fází GAS je stadium rezistence.* Organismus bojuje se stresorem. Trvání boje závisí na bojeschopnosti organismu a silou stresoru – při vyrovnanosti může trvat déle. *Třetí fází GAS je stadium vyčerpání.* Organismus stresoru podléhá a hroučí se. Projevuje se to například příznaky deprese a za určitých okolností i exitem.

Selye nakonec dospěl od chápání stresu jako reakce na podněty ohrožující integritu organismu k pojetí stresu jako obecného pojmu, jako odezvy na jakýkoliv podnět běžný i extrémní. Pro podněty vedoucí ke stresu zavedl pojmem „**stresor**.“ (Vašina, 1999, s. 18)“ Soubor stresorů nebo tzv. stresogenní situace se v české terminologii dá vyjádřit termínem „**zátěž**“ (Křivohlavý, 2001, s. 170).

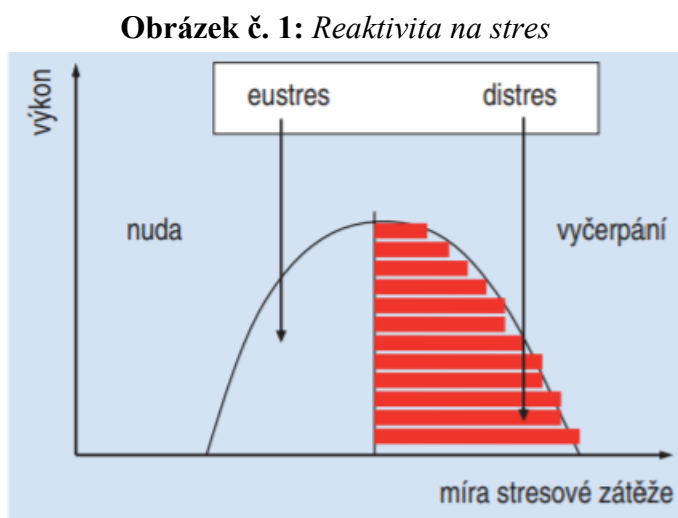
Ze studia specificky lidského stresu vyvstala **psychologická koncepce stresu**. Pro tu je důležitý fakt, že různost možných reakcí na zátěžové (stresové) situace souvisí s čistě psychologickými faktory (Vašina, 1999, s. 19). Takto orientované výzkumy se pokoušely vysvětlit především psychologické mechanismy vzniku stresu a jeho zvládnání. Významným představitelem psychologického pojetí je **Lazarus**, který do teorie stresu přinesl vliv kognitivního hodnocení – **model dvojího zhodnocování** (double appraisal). „*V rámci tohoto hodnocení bere jedinec v úvahu charakteristiky situace (subjektivní, objektivní) a zdroje k jejímu zvládnutí situace (např. schopnosti, strategie).* Pro vznik stresové reakce musí jedinec posoudit situaci jako ohrožení, ztrátu či výzvu a vyhodnotit, že má nedostatek zdrojů k jejímu zvládnutí.“ (Horáková, 2009, s. 11)“ Lazarus bral v úvahu i „**zranitelnost**“ (vulnerabilitu) jedince – určitou připravenost k vnímání některých situací jako stresových (Lazarus, Folkman, 1984, s. 187). Při objektivně stejném riziku je například rozdíl mezi zranitelností dítěte a dospělým nebo mezi zkušeným a nezkušeným jedincem.

**Informační model (zpracování informací)** se opírá o kognitivní hodnocení a pozornost. Pozornost má omezenou kapacitu. Přichází-li např. do zorného pole více podnětů, než je kapacita pozornosti, nemůžeme je zachytit všechny. Podobně je tomu i u kognitivní kapacity – distres vzniká překročením možností a schopností našeho kognitivního aparátu (Křivohlavý, 2001, s. 173). Přístup bere v úvahu jak stresory, tak i stresovou odpověď, ale zdůrazňuje, že klíčový moment je interpretace stimulu jako stresujícího. (Vašina, 1999, s. 20). Kognitivní klasifikace stresorů je proces, který podmiňuje afektivně-emoční reakci (úzkost, strach, zlost nebo zármutek). Tyto odpovědi jsou důležité pro aktivaci procesu kognitivního hodnocení (Vašina, 1999, s. 22).

V průběhu času se objevovaly určité impulzy, které podněcovaly výzkum stresu. Jedním takovým byla například druhá světová válka a zkoumání ve vztahu k důsledkům válečných bojů. Později

## **1.2. Eustres a distres**

Jedinec je neustále pod množstvím podnětů, které zpracovává a nějak na ně reaguje. I za běžných podmínek reaktivita jeho nálady a stupeň nabuzení (arousal) kolísají (od vysoké aktivity do útlumu, od smutku k radostem, od pohody ke vzrušení) – viz obrázek č. 1. Stresové mechanismy patří k životu, který



(Zdroj: Večeřová-Procházková, Honzák, 2008, s. 189)

v mírných dávkách stimuluje a v ohrožení zachraňuje (Večeřová-Procházková, Honzák, 2008, s. 189). „Všeobecně přijímaný názor je, že optimální hladina stresu působí jako tvůrčí a motivační síla, která vede lidi k dosahování neuvěřitelných výkonů a cílů (**eustres**). Naproti tomu chronický traumatický stres (**distres**) je potenciálně neobyčejně destruktivní a poškozují psychické a tělesné zdraví a může ohrozit samotný život (Večeřová-Procházková, 2004 in Večeřová-Procházková, Honzák, 2008).“

### **1.3. Pracovní zátěž**

*Pozornost řady psychologických studií byla věnována v první řadě pracovní zátěži (Křivohlavý, 2001, s. 171). “ Zdroje pracovní zátěže jsou zkoumány především v souvislosti s konkrétní oblastí práce. Výzkumy se často týkají profesí, při jejichž výkonu je míra psychické zátěže vyšší – například pracovníci ve zdravotnictví, hasiči, vojáci, učitelé aj. Studie zvládání stresu a syndromu vyhoření u učitelek a učitelů ZŠ (Smetáčková, Vondrová, Topková, 2017, s. 62) jmenuje následující zdroje zátěže – vztahy s dětmi, rodiči a kolegy, konkrétní pracovní podmínky (práce s heterogenním kolektivem, hluchost, omezený prostor pro odpočinek, časový tlak) a postavení učitelské profese ve společnosti. Je velmi málo výzkumů, které by srovnávaly pracovní zátěž mezi různými skupinami pracovníků, zvláště mezi těmi, kteří za svou práci dostávají zapláceno (zaměstnanci) a těmi, kteří nikoli (dobrovolníci). Výsledky z výzkumu, který srovnával zdroje zátěže u dobrovolných a placených poradců ukázal, že ačkoli obě tyto skupiny mají některé zdroje zátěže stejné (zahrnují osobní, interpersonální, organizační zdroje), existují tu i určité specifické zdroje (pro dobrovolníky pocit osamění a nedostatečné zpětné vazby své práce), které se liší (Capner, Caltabiano, 1993 in Dollard, H. R. a A. H. Winifield, 2003, s. 394). I přes specifickou konkrétních prací, které určují zase specifickou vnímaných zdrojů zátěže jsou určité obecné faktory, které se dají vztáhnout na práci napříč obory a zaměřeními. Následující faktory patří mezi obecně uznávané a při analýze obecně použitelné zdroje zátěže v práci (Cooper, 1985 in Vašina, 1999, s. 23-35).*

- **Vlastní obsah práce a podmínky práce**

- *Nepříznivé pracovní podmínky jako hluk, teplota, prach, vlhkost aj.* Vedle přímých vlivů mohou být tyto faktory zdrojem diskomfortu a emočního stresu.
- *Práce na směny.* Nepříznivý vliv je přisuzován narušení přirozených cirkadenních biorytmů a sociálním důsledkům, které směnová práce přináší při častých nočních a odpoledních směnách. Problém je i zajištění příznivých podmínek pro spánek mimo noční období.
- *Pracovní přetížení.* Definováno nadměrným množstvím práce nebo nadměrně obtížnou prací. French a Caplan rozlišují kvalitativní a kvantitativní přetížení (French, Caplan, 1973 in Vašina, 1999, s. 29)

- Kvalitativní – vyplývá z náročnosti práce, její složitosti, z nároků na vědomosti a dovednosti. Tři faktory rozhodující o obtížnosti práce (Herbert, 1978, in Vašina, 1999, s. 29):
  - a) Rozhodování – při nedostatečných či nespolehlivých dostupných informacích, když činnost bude mít závažné důsledky pro organizaci, jiné lidi či pro pracovníka samotného nebo když řešení nelze zhodnotit předem a je reálné riziko nepříznivých následků.
  - b) Interpersonální obtížnost práce (jednání s lidmi).
  - c) Náročnost práce na čas a energii.
- Kvantitativní – situace, kdy má jedinec udělat hodně práce v krátkém časovém období.
- *Pracovní podtížení*. Práce s atributy jako nedostatek práce, nuda, rutina, jednoduchost a malá motivace (protipól pracovního přetížení). Taková práce vede k pracovnímu neuspokojení a pocitům ohrožení.
- *Fyzické ohrožení* – reálné ohrožení, ale i ohrožení, jehož pravděpodobnost je podceňována. Může vést k nebezpečí úrazu, výbuchu aj.

#### • **Organizační role**

- *Konfliktní role* či konflikt rolí vychází z protikladných požadavků na jedince (např. u učitele – získat důvěru žáků vs. zajistit kázeň)
- *Role nejistoty (nejednoznačnost)*. Nejasnost role je určena:
  - Mírou přesnosti, s jakou je předmět práce definován
  - Mírou, s jakou se dá předpokládat, co jiní od jedince předpokládají
  - Jak je určen rozsah odpovědnosti za určitý úkol (Kahn et al, 1964 in Vašina, 1999, s. 30).
- *Organizační teritorium* (Ardrey, 1968 in Vašina, 1999, s. 32). Jde o vlastní pracoviště, oddělení. Aktivity mimo tento prostor (vzbuzující pocit cizosti a ohrožení) se stávají zdrojem stresu či zátěže pro toho, kdo je v cizím prostoru, i pro toho, do jehož prostoru proniká nositel těchto aktivit.

#### • **Vzájemné vztahy lidí v organizaci**

- ztráta důvěry mezi jedinci narušuje kvalitu i četnost komunikace, podíl na informacích (přijímaných i poskytovaných), schopnost adekvátního rozhodování a

tím snižuje kapacitu pro řešení problému, a navíc je příčinou stresu u jedinců, kteří se v popsané situaci nalézají (Zand, 1972 in Vašina, 1999, s. 32).

- Mobbing (znevažování, zesměšňování, šikana a týrání jedince na pracovišti) je opačným příkladem situace, kdy v rámci pracoviště jedinec má sociální oporu. Příznivé vztahy na pracovišti mají souvislost se sociální oporou.
- „Pineau (1976 in Vašina, s. 32) zdůrazňuje význam sociální podpory pro zvládnutí pracovního stresu právě pokud jsou jejím zdrojem lidé z pracovního prostředí.“ Mobbing (znevažování, zesměšňování, šikana a týrání jedince na pracovišti) je opačným příkladem.

- **Vývoj kariéry**

- Faktor perspektiv na pracovišti. Brzděná kariéra, nemožnost nebo velmi omezená možnost postupu funkčního, platového vede k nespokojenosti.

- **Organizační struktura a klima**

- *Specifické faktory* spojené s konkrétním podnikem, úřadem, školou apod.
- Faktory za běžných podmínek *zátěžové* prakticky ve všech povoláních.
  - Byrokratismus, Chování vedoucího, Faktory související s pracovní skupinou
- Faktory za běžných podmínek *protektivní* prakticky ve všech povoláních.
  - Participace, způsob kontroly, volnost (latitude)
  - pozitivní psychologické stavy spojené s charakteristikami jako prožívání smysluplnosti práce, (práce je hodnotná a důležitá v určitém systému hodnot jedince), prožívání pocitu osobní odpovědnosti za pracovní výsledky, vědomí, že dělám práci dobře (to vyžaduje informaci o výsledcích)

- **Vztah domov (mimopracovní oblast) – práce**

- Narušení rodinné atmosféry tlakem (zvláště dlouhodobým) pracovních stresorů jako zmařené ambice, pracovní přetížení, často přesčasové práce, obavy ze ztráty zaměstnání aj. S tím spojené snížení sociální opory může vést k vyšší vnímavosti vůči pracovním stresorům. Obdobně mohou působit konflikty vznikající přímo v rodině či mimopracovním prostředí.

- **Pracovní šok (job shock)**

- Vyplývá z nesplněných představ o zaměstnání, hlavně u osob, které jsou na začátku své pracovní kariéry (Fader, 1988 in Vašina, 1999, s. 36). Často u učitelů po nástupu do zaměstnání.

- **Další faktory** (specifičtější, například tzv. technostres)

Z výzkumů pracovní zátěže vzešlo mnoho programů předcházející pracovní zátěži či pomáhají zvládat jeho negativní aspekty. Tyto programy mohou být zaměřeny na jednotlivce (pracovníka), pracovní skupiny, organizaci práce a organizaci (ta, co zaměstnává) jako celku (Hek, Plomp, 1997, s. 133). V další kapitole si přiblížíme, co to zvládání zátěže je.

## **2. Zvládání náročných situací**

### **2.1. Odolnost**

V literatuře se v popisu faktorů vyrovnávání jedince se zátěží využívá pojem „odolnost (rezistence),“ který lze chápat jako relativně v čase stabilní základna (dispoziční báze) adaptačních procesů, uplatňování obranných mechanismů či volby copingových strategií. Také je možné v pojmu spatřovat proces umožňující pružné přizpůsobení se nepříznivým změnám prostředí nebo také určitý časově i prostorově ohraničený vymezený (tedy a teď) stav – po určitou dobu představuje aktuální úroveň právě probíhajících zvládacích procesů, utvářených na základě výsledků předchozích zvládnutí, která je současně východiskem adaptace (Paulík, 2010, s. 9).

### **2.2. Adaptace**

Pojem adaptace obecně představuje takové chování organismů, které jim umožní přizpůsobení se podmínkám (prostředí), v nichž žijí, a tak je nezbytnou podmínkou přežití (Paulík, 2010, s. 10). Slovo adaptace vychází z latinského pojmu „*apto, aptare*,“ což znamená připravit, upravit, vyzbrojit se k boji, případně duševně se připravit na přicházející těžkou životní zkoušku – tedy, v hlubším významu znamená „být dobře připraven k tomu, co mě čeká.“ (Křivohlavý 1994, s. 41). Pojem adaptabilita lze použít pro označení adaptační schopnosti systému (Paulík, 2010, s. 9).

J. Piaget (1970, in Paulík, 2010, s. 11) rozlišuje adaptaci na *asimilaci* – aktivní adaptace spočívající v přizpůsobování prostředí a *akomodaci* – víceméně pasivní přizpůsobování se nárokům prostředí.

### **2.3. Coping**

Křivohlavý (1994, s. 43) zmiňuje dva způsoby definování copingu. První popisuje dle něj už klasickou definici formulovanou Cohenem a Lazarusem: „*Zvládáním (coping) se rozumí snaha – jak intrapsychická, tak zaměřená na určitou činnost – řídit, tolerovat, redukovat a minimalizovat vnitřní i vnější požadavky kladené na člověka a střety mezi těmito požadavky* (Cohen, Lazarus, 1979 in Křivohlavý, 1994, s.43)“ V druhém způsobu definování se klade důraz na jeho účel – odstranit nebo alespoň snížit či odvést mimo očekávaný škodlivý vliv nadlimitní zátěže.

V souvislosti s copingem se objevují pojmy jako „ovládání“ (control) – daří-li se nám vyrovnávat se s náročnou situací; „řízení“ (management) – podaří-li se nám zvládnout situaci; „adjustace“ (přizpůsobení), případně „kompenzace“, – výsledek vyrovnávání se se zátěží; „dekompenzace“ – opak kompenzace, tedy určitá nerovnováha, rozpad organizace; „maladaptace“ – selhání snah o přizpůsobení se, vyrovnání se s podmínkami; „malcoping“ – nezvládnutí situace (Křivohlavý, 1994, s. 43)

### **2.4. Rozdíl mezi adaptací a copingem**

Pojmy adaptace a coping jsou uváděny v souvislosti zvládání náročných situací (zátěže), s aktivitou člověka v těžké situaci. Jaký je mezi nimi rozdíl? Adaptací je vyrovnávání se se zátěží, která je v určitých mezích zvládnutelnosti pro jedince– v obvyklé, běžné a pro člověka poměrně dobře zvládnutelné toleranci. Oproti tomu v copingu se dle Křivohlavého (1994, s. 42) rozumí boj člověka s nepřiměřenou a nadlimitní zátěží (jak v dimenzi intenzity – mimořádně silná, tak ve smyslu doby trvání – mimořádně dlouhá). Lze užít přirovnání, kdy podobně jako distress vyjadřuje vyšší míru zatížení organismu (nad únosnou hranici), tak coping vyjadřuje vyšší míru adaptace.

Při adaptaci jde o řešení problémů, hledání způsobů řešení, kdy pro jejich hledání známe potřebné způsoby postupu. Na druhé straně v copingu jde o řešení situací poměrně neobvyklých, kde potřebné způsoby postupu neznáme (Křivohlavý, 1994, s. 42).

### **2.5. Osobnostní charakteristiky**

Nejprve byl stres vnímán jako negativní, později se ukázalo, že je nevyhnutelným aspektem života a také, že to, co odlišuje fungování jedince, je jejich způsob vypořádání se se stresem (Lazarus, Folkman, 1984, s 21). Vztahem copingu a osobnosti se zabývalo mnoho

výzkumníků. Křivohlavý (1994, s. 70) některé z nich zmiňuje v následujícím popisu osobnostních charakteristik, v nichž se lidé různí, a které hrají roli při zvládnání stresu:

**Umístění vlivu (locus of control – LOC)** – S tímto termínem přišel J. Rotter roku 1966. Jde o přístup lidí k životním obtížím. Na jedné straně jsou ti, kteří vychází „ze sebe,“ z vlastních schopností a dovedností (interní LOC) a na straně druhé jsou ti, kteří věří, že náročnost se vyřeší „zvenčí,“ zásahem osudu či skrze nezávislé změny prostředí.

**Nezdolnost (resilience)** – Popisováno jako soubor vlastností, který se dá vystihnout výrazem: „Nedat se a bojovat.“

**Vnímání soudržnosti světa (koherence, SOC)** – „Smysl pro integritu, rys soudržnosti osobnosti.“ Autorem termínu je A. Antonovský (1993 in Křivohlavý, 2001, s. 76), který tuto charakteristiku definoval skrze dimenze *srozumitelnost situace*, *smysluplnost boje* a *zvládnutelnost úkolu* (každá obsahuje kladný a negativní extrém – „pól“).

**Osobní tvrdost (hardiness)** – Kobasová (1979 in Křivohlavý, 2001, s. 76) zjistila tři charakteristiky, kterými se od sebe lidé liší – *control* (dojem dané osoby, že je schopný kontrolovat a řídit dění), *commitment* (oddanost, míra osobního ztotožnění s tím, co dělá) a *challenge* (chápaní náročných situací jako výzev).

**Vnímání osobní zdatnosti (Self-efficacy)**. Jde o subjektivní představu vlastní schopnosti řídit běh dění, v němž se daná osoba nachází.

**Optimismus**. Osobnostní charakteristiku, díky které lidé očekávají, že výsledek toho, co je čeká, čeho se účastní, bude kladný, pojmenovali Scheier a Carver (1985 in Křivohlavý, 2001, s. 76) jako *dispoziční optimismus*. Oproti tomu jde jmenovat Selingmanovu (1975 in Křivohlavý, 2001, s. 77) *naučenou bezmocnost (learned pesimism)* – lidé s tímto viděním světa vnímají dění jako nad jejich síly a možnosti je měnit a *naučený stav naděje (learned hopefulness)*.

**Sebehodnocení (self-esteem)**. Jde o to, jak člověk hodnotí sebe samého. S popisem sebe sama souvisí i s ním propojený soubor emocí a také to, že tím je ovlivňováno, jak nás vnímají ostatní.

## **2.6. Copingové strategie**

„Copingové strategie jsou takové psychické pochody, které nastupují plánovitě a/nebo neplánovitě, vědomě a/nebo nevědomě při vzniku stresu, tak aby se dosáhlo jeho zmírnění nebo ukončení (Janke, Erdmanová, 2003, s. 7).“ Následující popis vychází z teoretických základů dotazníku SVF 78 (ten vychází z Lazarusovy teorie stresu) na zjišťování copingových strategií, s nimiž pracuji ve výzkumné části práce.

Můžeme je rozlišit **podle druhu** na *akční způsoby zvládnání*, směřující k jednání (útok, útek, nečinnost, navázání sociálního kontaktu, sociální uzavřenost i mnohé komplexní činnosti a řetězce jednání, které směřují ke změně nebo odstranění zátěžové situace nebo reakce na zátěž) a *intrapsychické způsoby zpracování stresu* - kognitivní procesy jako vnímání, představy, myšlení i motivačně emoční stavy (hlavně jde o odklon, podceňování, popírání a přehodnocení stresoru a stresové reakce, jakož i zdůraznění a nadhodnocení vlastních zdrojů vzhledem k možnosti překonat stresor nebo stres).

Dále můžeme rozlišit **dle zaměření (cílenost jednání) a funkce** – *situačně orientované* (zaměřené na stresor) a *na reakci orientované* (zaměřené na stres) a nakonec rozdělení **podle účinnosti** – tzn. ovlivňují různou mírou stav stresu a/nebo jeho důsledky. Účinnost možno dále rozdělit z hlediska směru působení – *stres snižující* a *stres zvyšující*. Směr a efektivita jsou podmíněné časově, situačními souvislostmi, druhem a intenzitou stresoru, charakteristikou osob. Výsledky z mnohých výzkumů, které už byly při zkoumání copingových strategií učiněny, ukazují, že ta samá copingová strategie může mít v různých situacích odlišný efekt (Rioli, 2010, s. 98). U většiny podmínek přesto zpravidla určité strategie buď stres zvyšují nebo snižují (Janke, Erdmanová, 2003, s. 8).

Vzhledem k tomu, že v praktické části práce s nimi bude pracovat, přibližme si jednotlivé copingové strategie používané v dotazníku SVF 78. Tyto strategie můžeme rozlišit na pozitivní (zaměřují se na odstranění příčiny stresu, změnu problémové situace), negativní (zaměřené na odstranění aktuálně prožívaných nepříjemných emocí, ne jejich zdrojů) a pak na strategie, které se nevyhraňují tak ani tak a je nutné je hodnotit v kontextu.

*Podhodnocení* (tendence podhodnocovat nebo hodnotit nepříznivě vlastní reakce ve srovnání s jinými) a *Odmítání viny* (chybí vlastní odpovědnost za zátěž; oproti podhodnocení je více defenzivní) jsou tzv. *Strategie podhodnocení*. To jsou strategie, které se vyznačují snahou přehodnotit (většinou snížit) závažnost stresoru, prožívání stresu nebo stresovou

reakci. *Odklon* (tendence k odklonu od zátěže, která má dvě složky – odvrácení zátěže a tendence navodit psychické stavy, které stres zmírňují; např. stavy zahrnující pozitivní city, které nejsou kompatibilní s existujícími negativními city.) a *Náhradní uspokojení* (tendence k jednání zaměřeného na kladné city nekompatibilní se stresem; vtahují se k sebeposílení – „dát si něco dobrého“ apod.) jsou *Strategiemi odklonu*. To jsou tendence orientované na odklon od stresující události a/nebo na příklon k alternativním situacím/stavům. *Strategie kontroly* (tendence získat kontrolu nad náročnou situací skrze analýzu aktuální situace a jejího vzniku, plánování opatření ke zlepšení situace/stavu a aktivní zásah do situace; zvlášť konstruktivní strategie), *Kontrola reakcí* (tendence kontrolovat vlastní reakce při zátěži s dvěma aspekty – nedovolit, aby došlo k vzrušení, případně nedat na sobě nic znát a nebo případně vzniklému vzrušení čelit) a *Positivní sebeinstrukce* (odrazem toho, v jaké míře mají jedinci sklon přisuzovat kompetenci sobě a dodávat si odvahu v zátěžových situacích) jsou *Strategie kontroly*. To jsou konstruktivní snahy po zvládnutí/kontrolě a kompetenci.

*Úniková tendence* (rezignační tendence vyvážnout ze zátěžové situace; rezignace ve smyslu potřeby vyvážnout ze situace, která se projevuje sníženou pohotovostí nebo schopností čelit zátěžové situace), *Perseverance* (prodloužené přemítání ve smyslu neschopnosti se myšlenkově odpoutat od prožívaných zátěží; nutkavé negativní představy a myšlenky o zátěžové situaci zabírají ve značné míře kapacitu myšlení a to po dlouhou dobu), *Rezignace* (tendence zahrnující více aspektů – pocity bezmocnosti a beznaděje ve vztahu k zátěžové situaci a k vlastním možnostem ji zvládnout, až vzdání se dalšího snažení; subjektivní nedostatek možností zvládat zátěžové situace) a *Sebeobviňování* (sklon ke sklíčenosti a přisuzování chyb vlastnímu jednání v souvislosti se zátěžemi) jsou *Negativní strategie*. To jsou tendence k nasazení nepříznivých spíše stres zesilujících způsobů zpracování a chybějící kompetence zvládnání s únikovými tendencemi, s reakcemi rezignace a s neschopností se uvolnit.

*Potřeba sociální opory* (tendence navázat při stresu kontakt s druhými pro získání podpory při zpracování problému; podpora může být ve formě pohovoru, rady nebo konkrétní pomoci při řešení; může být výrazem pasivně rezignačních, bezmocných postojů nebo může být aktivním hledáním konkrétní podpory – záleží na kontextu) a *Vyhýbání se* (tendence vyhnout se zátěži se snahou zamezit další konfrontaci; při neovlivnitelné zátěži jde o pozitivní zpracování, pokud jde jen o vyhnutí, je negativní) jsou nezávislé strategie (Janke, Erdmanová, 2003, s. 13-15).

### 3. Oddílová činnost

#### 3.1. Dětský oddíl

V následujícím textu se často objeví pojem oddílová činnost. Pojďme si nejdřív krátce přiblížit, co je to vlastně dětský oddíl. Ten, kdo projde dětským oddílem, se pravděpodobně nad tímto pojmem ani nepozastaví. Co si ale pod tím mají představit ostatní? Stručně řečeno, jde o specifické volnočasové aktivity pro děti a mládež (pravidelné schůzky, víkendové akce, tábory, ...), které ve svém volném čase organizují dobrovolníci – těm se říká vedoucí. Jde o neziskové organizace, často pod zaštitěním nějaké velké organizace podporující volnočasovou práci s dětmi (Junák, Brontosaurus, Atom, ...). Dětský oddíl je kolektiv vedoucích a dětí, kteří spolu v rámci pravidelných akcí (jejich typ, forma a četnost se mezi oddíly liší) interagují a vzájemně si rozvíjí, tvoří nevšední zážitky a budují vztahy, z kterých se někdy vyvine i přátelství na celý život.

#### 3.2. Volný čas

Dětský oddíl nabízí možnost smysluplného využití volného času. Co je to volný čas? Pávková (2014, s. 11) popisuje tři jeho hlavní znaky:

- *„je to doba svobodné volby činností (člověk dělá to, co chce, ne to, co musí)*
- *zvolené činnosti jsou pro člověka příjemné, přinášejí potěšení, radost*
- *činnosti ve volném čase dávají příležitost k rekreaci, odpočinku, obnově sil i k osobnostnímu rozvoji.“*

Opakem pak má být doba, ve které člověk plní své povinnosti – činnosti, které člověk vykonat musí bez ohledu na to, jestli mu jsou příjemné nebo ne. Otázku, nakolik všechny děti vnímají oddílovou činnost pro sebe jako dobrovolnou volbu a chtěnou činnost (dětí autoritářských rodičů, kteří je nutí zamilovat si to, co oni dříve ano, či co sami nemohli, by souhlasit nemusely), ponechme stranou. Dobrovolná a chtěná volba je to jistě pro oddílového vedoucího. Spojení lidí dobrovolně spolu trávící svůj volný čas vnáší jistá specifika do zažívaných aktivit a způsobu jejich vedení. Také těmito specifiky se zabývá pedagogika volného času.

### **3.3. Pedagogika volného času**

Volný čas je ústřední téma pro pedagogiku volného času. Do oblasti, kterou se zabývá můžeme zařadit i oddílovou činnost. Pojem *pedagogika volného času* podle P. Baumana (2012, s. 2) je obor, který bezprostředně navazuje na dříve rozpracovanou teorii mimoškolní a mimotřídní výchovy (teorie výchovy mimo vyučování). Oproti této teorii je pedagogika volného času rozšířena i o jiné věkové skupiny obyvatelstva, než jsou děti a mládež (M. Kaplánek, 2010, s. 12-13). Dle Pávkové (2014, s. 28-55) je pedagogika volného času vědní obor, který se zabývá teorií i praxí výchovy ve volném čase, a v které se na výchově ve volném čase podílejí následující subjekty:

- **Rodina**
- **Školská výchovná zařízení**
  - *Pro zájmové vzdělávání – školní družiny, školní klub, středisko volného času – táborová činnost a osvětová činnost*
  - *Školská výchovná a ubytovací zařízení – domov mládeže, internáty, škola v přírodě*
  - *Školská zařízení pro ústavní výchovu – diagnostický ústav, dětské domovy, dětský domov se školou, výchovný ústav*
- **Neškolské subjekty**
  - *Nestátní neziskové organizace*
    - Občanská sdružení
      - Sdružení všestranného rozsahu – Junák, Pionýr (především)
    - OS zájmového charakteru
      - sport (Sokol, ...)
      - pobyt v přírodě a zálesácká činnost (Česká táborenická unie, Liga lesní moudrosti, ATOM, ...)
      - poznávání, ochrana přírody, ekologické aktivity (Brontosaurus, Duha, svazy rybářů apod.)
      - umělecká oblast (AMAVET, ...)
  - *politické strany, církve, náboženské společnosti*
  - *Církevní a náboženské společnosti*
  - *Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež*
  - *Živnostenské podnikání v oblasti volného času*
  - *Obce*
  - *Dobrovolnictví*

Podle výše psaného rozlišení subjektů jde oddílovou činnost zařadit nestátním neziskovým organizacím a zároveň i k dobrovolnictví. V neziskových organizacích můžeme dále rozlišovat na zaměření jednotlivých oddílů (typ činnosti či věkové skupiny, pro kterou je tato činnost organizována). Oddílová činnost, o níž jde v této práci se týká především práce s dětmi.

### **3.4. Vývoj oddílové činnosti v ČR**

Činnost oddílu je specifický druh volnočasových aktivit, které můžeme znát pravděpodobně přes celosvětově známou organizaci Skautského hnutí (také možno nazvat českým ekvivalentem – Junák). U nás nebo přesněji řečeno tehdy v Československu se o **zrod skautingu** postaral **A. B. Svojsík**, který inspirován skauty v Anglii<sup>1</sup> vydal v roce 1912 knihu *Základy Junáctví* a také v tento rok uspořádal první skautský tábor (Junák – český skaut, z. s. ©2019). Tehdy se začala psát historie oddílové činnosti u nás.

V počátcích se jí věnovalo v podstatě jen skautské hnutí, ale v **normalizačním režimu** už pro skauting místo nebylo. Tehdejší rozhodnutí mnohých skautských oddílů, jak se s touto situací vypořádat, ovlivnila podobu současné oddílové činnosti. V dokumentu *Skauti bez lilie* (Portel, 2017) se dozvídáme o třech možných cestách, kterými se skautské oddíly vydávaly. Jednou cestou bylo přizpůsobení se nabízeným podmínkám a přesun oddílové činnosti pod komunisty zbudovanou organizaci Pionýr (ať už z prostého „přizpůsobení se“ či s úmyslem „škodit zevnitř“ a dělat zde pro děti dál skauting). Druhou cestou bylo ukončit činnost, jinak byla brána jako protistátní a dle toho mělo být nakládáno s členy staršími 18 let. Tyto dva způsoby reakcí oddílů byly nabídnuty i tehdejším režimem. Některé oddíly si našly i třetí cestu. Vytvořily si nový způsob fungování, jak pokračovat ve skautingu. Buď přešli do ilegality a nebo si našli záštitu pod nepionýrskými organizacemi (tělovýchovná organizace, nebo turistické oddíly, ...). Nicméně fungování skautingu tak, jak tomu bylo doposud, opět na čas skončilo (poprvé byl Junák rozpuštěn nacisty). Právě díky tomu je ale pravděpodobně dnešní oddílová činnost tak pestrá.

Například hnutí Brontosaurus oficiálně pracovalo pod Socialistickým svazem mládeže, ale ve skutečnosti hodně jeho členů myšlenky tehdejšího režimu odmítalo. Jaroslav

---

<sup>1</sup> Robert Baden-Powell pořádal v roce 1907 na ostrově Brownsea první dětský skautský tábor na světě. Vybral si 20 chlapců nadšených jeho příručkou pro průzkumníky, která byla vydána dříve. (Junák – český skaut, z. s. ©2019).

Šebek (oddílový vedoucí a jeden z účinkujících ve zmíněném dokumentu) ho využil k provozování skautské výchovy dětí. V roce 1983 založil se svými kamarády ze skauta oddíl, který pracoval jako skupina mladých ochránců přírody (Šimek, Wilková, 2016). Doopravdy to ale byl skautský oddíl, jen s pozměněnou symbolikou a s činností převážně přírodovědně zaměřenou. Dokonce měli svůj odznak (omalovaná skautská „odborka“<sup>2</sup> ochránce přírody), nosili stejnokroj (ovšem se zeleným šátkem, „nepionýrským“ červeným) nebo heslo „Buď připraven“ změnili v „Poznej a chraň!“

Ze skautství v nových podobách oddílové činnosti, která se přizpůsobila změněným podmínkám ve společnosti), tedy zbyly určité postupy výchovy (družinový systém, hry, tábornictví, ...) ovšem už bez propagování skautských ideálů.

**Po revoluci** a obnovení skautingu v roce 1989 v Československu se mnoho oddílů začalo opět hlásit k Junákovi. Jiné oddíly pokračovaly dál pod svými „nepionýrskými“ organizacemi. Volnočasová činnost skautského i jiného typu s dětmi a mládeží se postupně začala rozvíjet a dnes už máme tolik rozličných uskupení a organizací pracujících s dětmi a mládeží, že se v tom těžko vyznává.

### **3.5. Současnost**

Zastřešující organizací pro většinu celostátních, regionálních i místních sdružení dětí a mládeže v České republice je **Česká rada dětí a mládeže** (ČDRM). Je jedinou takovou platformou v ČR. Podporuje mimoškolní výchovu a činnost svých členů, zejména snahu o vytváření právních, hospodářských, společenských a kulturních podmínek vhodných pro jejich činnost. Hájí zájmy svých členů vůči domácím i zahraničním orgánům, organizacím a institucím (ČRDM ©1999-2019). Z nejznámějších organizací (s formou oddílové činnosti, o jaké je tato práce) jsou členy<sup>3</sup> ČRDM, například: Junák – český skaut, z. s., Asociace turistických oddílů mládeže ČR, Hnutí Brontosaurus, Český svaz ochránců přírody, Pionýr nebo Liga lesní moudrosti.

---

<sup>2</sup> Odborky jsou nástroj k rozvoji specializovaných dovedností – ochránce přírody, vodák, zálesák aj. (odborcky.skaut.cz ©2015-2019).

<sup>3</sup> V příloze č.1 je výpis členů ČRDM dle jejich webových stránek (ČRDM ©1999-2019), kde je možné se případně skrze odkazy na jednotlivé organizace blíže seznámit s pestrostí těchto organizací zabývajících se prací s dětmi a mládeží v ČR.

### **3.6. Typ oddílového kolektivu**

V pestré škále organizací, která u nás je se samozřejmě najde mnoho odlišností (jak mezi organizacemi, tak jednotlivými dětskými skupinami. Podle M. Kulíka (2015, s. 1-3) (budoucí) směřování jde určit, rozlišit a vidět v určitých základních faktech, která jsem převedla do následujících otázek. Jejich zodpovězení nám ukáže hlavní rysy oddílového kolektivu.

- **Kde oddíl vyvíjí převažující činnost?**
  - *škola, vlastní klubovna, byt, vypůjčený prostor, jen na výpravách (tzv. víkendový oddíl)?*
- **Je kolektiv cíleně výběrový?**
  - *Podmínkou členství je splnění určitých zkoušek nebo je přístupný komukoli? Z toho plyne: zaměření činnosti úzce vymezeno či široký záběr?*
- **Je kolektiv věkově propustný či nikoli?**
  - *V kolektivu jsou děti různě staré nebo s jednou věkovou kategorií?*
- **Je kolektiv pro děti uzavřený či otevřený?**
  - *Probíhá nábor nárazově (několik let je bez nových členů) nebo se přijímají noví členové stále?*
- **S jakým časovým horizontem vedoucí pracují?**
  - *Pracuje vedoucí „dokud ho to bude bavit“ nebo jen v ohraničený čas (např. po dobu studií)? Věnuje se oddílu pravidelně, často nebo jen zřídka?*
- **Jaký je počet členů v oddílu?**
- **Je kolektiv smíšený nebo monopohlavní?**
- **Jak je početné vedení?**
  - *Na oddílové činnosti se podílí jeden či více vedoucích?*
- **Je kolektiv pro vedoucí zcela otevřený či uzavřený?**
  - *Chodí i na akce „cizí“ lidé (kamarádi, rodiče, ...) či jen členové oddílu?*
- **V činnosti jsou či nejsou i aktivity pro veřejnost?**
  - *Činnost jen pro úzký okruh členů (výpravy, schůzky, tábor, ...) nebo i pro veřejnost (Uklid'me svět, Uklid'me Česko, Den Země, různé brigády, ...)*

### **3.7. Vnitřní organizace oddílu**

Existují dva základní typy systému oddílové činnosti. Těmi je oddílový systém a družinový systém (Kulík, 2015, s. 5). **Družinový systém** je typický pro skauting. Celý oddíl je rozdělen do jednotek – družin. Většinou jich je na oddíl čtyři až šest. Jejich činnost (pravidelné schůzky, výpravy) je vedena vedoucími samostatně a jen jednou za čas se koná akce pro celý oddíl – např. akce jednou za měsíc či tábor (existují i družinové tábory). V družinách jsou děti zhruba stejného věku v počtu o šesti až osmi členech. Jeden z členů družiny má na starosti organizaci a koordinaci činnosti družiny. Tomu se říká rádce (rádkyně). Věk rádce je poměrně diskutované téma. Jsou na něj kladeny rozporuplné nároky – například blízkost členům družiny vs. zkušenost a zodpovědnost pro práci s dětmi (Kupka, 2015). Věk rádce se udává kolem 15 let. Za celý oddíl pak zodpovídá oddílová rada, která se skládá z družinových rádců a dospělého vedoucího oddílu.

Druhým systémem oddílové činnosti je **oddílový systém**. Zde vedoucí pracuje jen s jednou skupinou. V rámci aktivit může být rozdělena na menší jednotky. Společně se schází na všech akcích (zpravidla jednou týdně na schůzkách, měsíčně na výpravách, táborech či jiných akcích). Počet členů takového oddílu se pohybuje kolem 20 dětí.

### **3.8. Výchovný systém**

Různé oblasti výchovy mají své specifické cíle, podmínky i prostředky. Je rozdíl mezi výchovou rodinou, školní nebo výchovou ve volném čase. Každý druh oddílových aktivit má své specifické cíle. Při přípravě na konkrétní výchovnou činnost (např. schůzku oddílu) vedoucí promýšlí výchovné cíle ve vztahu k plánovaným činnostem – co se děti naučí nového, které dovednosti budou rozvíjet apod. (Pávková, 2014, 15-18). V rámci oddílu jako celku většinou bývají stanoveny jisté cíle (například rozvíjet zájem o ochranu přírody, podporovat osobnostní rozvoj aj.), které směřují jeho činnost a konkrétní výchovné aktivity. Některé organizace těmto cílům dávají určitou vnější formu a rámec. Ve velkých dětských organizacích (jako Junák, Pionýr...) mají jednotný výchovný systém, který je společný pro celý spolek. Určuje, kterým směrem by se každý kolektiv v něm měl ubírat.

Podle Kulíka (2015, s. 9) by měl v každém kolektivu existovat ucelený a promyšlený výchovný systém, který bude pro děti motivující ve zvyšování svých znalostí, a který jim bude jasně říkat „*co zde budu dělat*“ (= nabídne jasnou perspektivu zajímavé dlouhodobé činnosti).“ Prakticky ve všech velkých sdružení a většině dlouhodobě pracujících

kolektivech je tento systém stavěn na principu na sebe navazujících osobních zkoušek. Jak probíhá příprava na zkoušky, jejich plnění či v jaké podobě je toto plnění a splnění materiálně ztvárněno se liší napříč organizacemi a oddíly.

Například v Junákovi už za léta fungování této organizace výchovný systém velmi propracovali. Zahrnuje výchovu dětí dle metody skautské výchovy (slib a zákon, učení ze zkušeností, družina, symbolický rámec, příroda, program osobnostního růstu, dospělí průvodci), ale i podporu sebezvoje vedoucích. Pro realizaci skautské výchovné metody mají vedoucí k dispozici řadu nástrojů – stezky, odborky, časopisy, postupové závody, skautské handbooky, zahraniční aktivity, roverský zápisník, diář, začátek, a různé webové portály a metodiky (Peroutka, 2017). Současně po vedoucích vyžadují vůdcovské zkoušky, zajišťují kurzy, popř. již zmíněné materiály, které v nich cíleně rozvíjí dovednosti a znalosti potřebné pro práci vedoucího. Pro nastínění propracovanosti skautského výchovného systému to snad stačí. Pro jeho případné bližší prokoumání doporučuji navštívit skautské stránky (odkaz na konkrétní článek viz seznam literatury – Peroutka, 2017), kde je velmi dobře popsán. Takový výchovný systém může pomoci generovat nové vedoucí, a především generovat schopné a své práce znalé vedoucí.

Oproti tomu pak existují oddíly (jako je například ten, v kterém je realizován výzkum), kde nic podobného neexistuje, vyjma krátkodobých úkolů pro jednotlivce v rámci ročního programu. Pravděpodobně podobné oddíly mohou mít svá specifika (například přátelská až rodinná atmosféra a blízké vztahy), díky kterým se daří také generovat nové vedoucí. Otázka je, jak jsou takoví vedoucí „trvanliví,“ ve své práci pak aktivní, a jak se jim daří vypořádat s náročnými situacemi, které práce přináší.

## 4. Oddílový vedoucí

Pokud si spolu s výše psanými typy kolektivů a systémů činností vzpomeneme na různé organizace zaštiťující práci s dětmi a jejich lišící se zaměření (ochrana přírody, zálesáctví, turistika, ...), rozvine se před námi skutečně široká škála možností, jak pracovat v rámci oddílu s dětmi. Organizace může nastavit určité principy nebo metody práce s dětmi, ale samotná realizace a jejich uchopení je čistě v rukou vedoucích. Kdo je to oddílový vedoucí a jak si představit jeho práci v oddíle?

### 4.1. Práce vedoucího

Přibližme si, kdo je oddílový vedoucí skrze činnost, jíž se věnuje. Zde čerpám především z vlastní praxe a výsledků mého výzkumu, kde jsem se snažila mimo hlavní výzkumný cíl zmapovat i práci oddílového vedoucího. Přestože šlo o výzkum konkrétního oddílu, následující popis práce vedoucích jde vztáhnout obecně k činnosti vedoucích i v jiných organizacích.

Práce vedoucího jde rozdělit do určitých oblastí. Převážná většina činností se týká **zajištění programu** – příprava před akcí (vymýšlení her, aktivit, vyrábění rekvizit, pomůcek, plánování příprav a průběhu akce) a organizace průběhu akce (koordinace plánovaných aktivit, účastníků, řešení nenadálých situací, ...). Další oblast práce vedoucího si můžeme pojmenovat jako **zajištění chodu oddílu** (jeho existence) – činnosti provozní (registrace oddílu, jeho členů, správa internetových komunikačních kanálů, materiálního zázemí, práce s financemi, zajištění bezpečnosti a zdraví – zdravotník, kuchař) a činnosti organizační (koordinace vedoucích, distribuce důležitých informací, mezi koho je třeba – rodiče, vedoucí, „úředníci,“ ...).

Práci vedoucího můžeme také rozdělit **dle toho, koho se týká** – děti (mladší, starší, smíšená, monopohlavní skupina dětí), vedoucí, rodiče. Také se nabízí rozdělení dle typu akce – schůzky (program na 1 až 2 hodiny), výpravy (jednodenní/vícedenní akce), tábory (jedno – třítydenní akce), další akce (akce pro veřejnost, soutěže, brigády), akce pro vedoucí (schůzce, teambuilding) nebo schůze rodičů.

Dle výše psaného je možné si stručně pojmenovat určité kompetence, které praxe vedoucího vyžaduje – kompetence k práci s dětmi, organizační dovednosti, znát základy bezpečnosti práce, práce s financemi a účetnictvím a jistě by šly jmenovat mnohé další.

## **4.2. Tým vedoucích**

Z výše psaného si můžeme domyslet, že ideální vedoucí, který by toto všechno sám perfektně ovládal by musel být nejspíš superman. Naštěstí většina oddílů je vedena týmem vedoucích, který si tyto činnosti může rozdělit. Každý vedoucí je jiný a práce, „pro kterou se hodí,“ a v které je dobrý, se mezi vedoucími různí. Uvedme si jednu z možných **typologií týmových rolí** (Belbin, M., Belbin, R.M., Butterworth-Heineman, 1996 in Pelánek, 2013, s. 44):

- **Předseda** (vedoucí, koordinátor) – klidný, dominantní, stabilní Koordinuje tým, vede ho k spolupráci a k dosažení cílů. V diskuzi nedominuje, jeho příspěvkem je položení správných otázek. Jeho vedení spočívá zejména v sociální rovině, má osobní kouzlo a autoritu.
- **Navrhovatel** (režisér, konstruktér) – činorodý, impulzivní, dominantní Navrhuje a řídí práce v týmu. Vyžaduje akci, žene tým k vyšší produktivitě.
- **Inovátor** (chrlič nápadů) – inteligentní, individualistický Přichází s novými nápady a podněty, s originálními řešeními. Má velkou představivost a je zdrojem inspirace pro celý tým. Zajímají ho jen globální náhledy, žádné detaily.
- **Upozorňovatel** (rejpál, ověřovatel) – racionální, stabilní, skeptický Nejobjektivnější člen v týmu, poskytuje detailní analýzy, hodnotí nápady a varuje před chybami. Není příliš nadšený.
- **Organizátor** (tahoun) – svědomitý, disciplinovaný Stará se o to, aby nápady a rozhodnutí byly transformovatelné do konkrétních úloh a zajišťuje, aby byly realizovány. Pracuje systematicky, má rád pevné struktury.
- **Objevovatel** (shánil, vyhledávač zdrojů) – společenský, čilý, přátelský Shromažďuje informace, nápady, navazuje kontakty, získává podporu z venku. Nejlépe se mu daří pod tlakem, je dobrý improvizátor.
- **Podporovatel** (hasič, strážce pohody) – citlivý, mírný Je dobrým posluchačem, rozvíjí nápady, všímá si potřeb a problémů ostatních, podporuje je. Pomáhá vytvářet dobrou atmosféru v týmu.
- **Dokončovatel** (dotahovač) – tichý, pečlivý, úzkostlivý Stará se o to, aby se dodržoval řád a časový plán. Do detailů vše kontroluje. Dává pozor, aby se na nic nezapomnělo. Nerad deleguje práci na ostatní.

Pro přípravu programu pro děti i pro rozvoj oddílů jako takového je velmi důležitou rolí Inovátor. Zejména v kolektivu vedoucích, který už se věnuje oddílové činnosti dlouho, už může být těžké přicházet stále s novými nápady. Mít mezi sebou někoho, komu to jde dobře, se velmi hodí. Organizátor spolu s navrhovatelem jsou skvělí pro zformování nápadů do nějaké uchopitelné a zrealizovatelné podoby. Protože Inovátor občas „má hlavu

v oblacích,“ je dobré mít v týmu Upozornovatele, pro „uzemňování“ jeho nápadů. Ti dva se ovšem v lásce moc nemají. Při vymýšlení programu se mohou vedoucí názorově střetnout, což je zase chvíle pro Podporovatele, který je často schopen nějakým záhadným způsobem najít smírnou cestu pro obě názorové strany. Nebýt Dokončovatele, některé dobré nápady by se mohly vytratit v proudu času a zapomenutí ostatních nebo jejich realizace by nemusela být příliš důkladná a výsledek oproti původním plánům by byl kvalitativně nižší. Na zvýšení kvality práce se významně podílí Objevovatel, jehož schopnost zajistit informační či materiální podporu programu je velmi cenná. Nad tím vším pak stojí Předseda, který ve správný čas dokáže příhodnou otázkou či poznámkou navrátit kolektiv vedoucích z vychýleného kurzu. Samozřejmě v praxi to takto bohužel nefunguje a jeden vedoucí zastává většinou více rolí. Často například vůdčí vedoucí zastává roli Předsedy, Navrhovatele, Inovátora i Organizátora. Pokud se sejdou kolektivy lidí, který pokryje všechny role, je na dobré cestě ke kvalitní spolupráci. Chybí-li některá role, spolupráce vedoucích bude ochuzena o její výhody, ale i tak některé kolektivy fungují.

V týmu existují i určité **funkce**, které jsou oproti rolím více techničtějšího rázu a obsahují určitý „balíček“ specifických činností, kterým se vedoucí věnuje. Může jít například o kuchaře, zdravotníka, hospodáře, fotografa nebo správce webu. Chtěla bych zde uvést ještě jednu spíše organizační funkci vedoucího – „garanta“. Ten zodpovídá za realizaci dílčího úkolu v rámci činnosti oddílu (celoroční program, konkrétní akce, ...). Pojem bude ještě v práci využit, proto ho ujasňuji takto zvlášť.

**Vedení týmu** vedoucích může mít různé podoby. Jmenujme už jistě známé obecné způsoby vedení (Plamínek, 2005 in Pelánek, 2013, s. 41):

- **Direktivní vedení** (diktátorské vedení). Šéf má velkou autoritu a tým jasně řídí. Členové týmu mají jen omezenou volnost. Direktivní vedení je typické pro většinu firem.
- **Formální vedení**. Šéf orientuje svoji pozornost na sebe a na formality, tým není příliš řízen. Formální vedení je typické pro státní sektor.
- **Týmové vedení** (kooperativní vedení). Šéf poskytuje prostor členům týmu, jeho role je hlavně koordinační. Členové týmu přijímají zvýšená práva, ale i odpovědnost. Dobré týmové vedení je vzácné.

- **Liberální vedení.** Šéf poskytuje hodně prostoru členům týmu. Na rozdíl od týmového vedení však v tomto případě šéf činnost příliš neřídí a vzniká tak atmosféra, která je sice přátelská, avšak chaotická. Liberální vedení v komerční sféře často nepřezijí, objevuje se občas v neziskovém sektoru.

Ve vedení oddílu se mohou objevit všechny typy vedení, jen formální vedení spíše ne. Pro dobré vedení oddílu je důležité jasné **rozdělení odpovědnosti** za jeho činnost. Pro každý dílčí úkol oddílové činnosti (celoroční program, konkrétní aktivita, komunikace s účastníky, ...) by měl být určen *garant*. To je vedoucí, který zodpovídá za jeho dokončení. Na splnění úkolu se mohou podílet i jiní vedoucí a možná i mohou udělat víc práce než garant, ale on zaručuje, že k tomu dojde a případně nese všechny následné důsledky. S tím souvisí *koncept delegování* – část úkolu, který máme na starost převedeme na jinou osobu. „*Delegování vůbec nemusí respektovat hierarchii (oficiální či přirozenou) – začínající instruktor může při přípravě hry, kterou má na starosti, delegovat zajištění dílčího stanoviště na hlavního vedoucího akce.* (Pelánek, 2013, s. 42)“

### **4.3. Dobrovolnictví a motivace vedoucích**

Práce vedoucího je forma dobrovolnictví. Pro většinu lidí je dobrovolník někdo, kdo věnuje svůj čas pomáhání druhým, aniž by pro sebe očekával peněžní či jiné ohodnocení. Nicméně dobrovolníci to takto vidět nemusí (Wilson, 1999, s. 141). Vedoucí vykonávají svou činnost z mnoha různých příčin. Louška a Nováková (2015, s. 10) uvádí, že u „náctiletých“ je pravděpodobně hlavním důvodem práce s dětmi snaha zůstat nadále v kolektivu, kde vyrostli. S přibývajícím služebními lety je tento důvod stále méně podstatným a to důležité, co člověka vede k práci s dětmi lze vystopovat jinde. Ono „jinde“ zmínění autoři popisují jako *Osobní uplatnění* (oddíl je prostor pro seberealizaci vedoucích), *Snaha vrátit, co mi bylo dáno* (umožnit dětem zažít podobné zážitky, naučit se podobným znalostem a dovednostem, jako on sám v roli dítěte, za což je vděčný) a *Osvětová činnost v určité oblasti* – např. ochrana přírody: „*Začít s výchovou dětí se potom jeví jako cesta, která přináší naději, že další generace bude o své odpovědnosti vůči Zemi uvažovat lépe.* (Louška, Nováková, 2015, s.11)“

#### **4.4. Legislativa**

Činnost dětských oddílů dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy spadá do oblasti neformálního vzdělávání, kde jde o organizované vzdělávací aktivity mimo rámec oficiálního školského systému. Tyto aktivity nabízí záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů, založeném na uceleném systému hodnot (MŠMT, © 2013–2019).

Dlouhá léta v legislativě něco jako pedagog volného času, natož vedoucí dětského kolektivu vůbec začleněn nebyl. „*V letech 2014–2015 v návaznosti na projekty Klíče pro život a K2 – kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání, byly schváleny profesní kvalifikace (PK) v oblasti neformálního a zájmového vzdělávání dětí a mládeže. Další PK z této oblasti jsou v procesu tvorby a schvalování (MŠMT, © 2013–2019).*“ Z roku 2015 jde o kvalifikace *Hlavní vedoucí zotavovací akce dětí a mládeže, Samostatný vedoucí volnočasových aktivit dětí a mládeže a Vedoucí volnočasových aktivit dětí a mládeže*. V roce 2017 přibyly kvalifikace *odborný pracovník v oblasti mezinárodní spolupráce s dětmi a mládeží a Garant bezpečnosti pro oblast práce s dětmi a mládeží v zájmovém neformálním vzdělávání*. Na webových stránkách Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy je možné dohledat konkrétní kompetence, které by měl kvalifikovaný vedoucí či odborný pracovník a garant mít (odkaz na článek z webu MŠMT je v seznamu literatury).

Pro vedoucího volnočasových aktivit dětí a mládeže jsou tedy dané určité kompetence, které by měl pro vykonávání své práce mít. Chce-li vedoucí pracovat s dětmi, musí projít kurzem pro vedoucí dětského kolektivu akreditovaným MŠMT. Bez kurzu hlavního vedoucího tábora nemá oprávnění takovou akci organizovat. Obvykle vedoucím kurzy pro získání potřebné kvalifikace zprostředkují či zřídí zaštiťující organizace jejich oddílu.

## **5. Hlavní rysy oddílu, v němž byl realizován výzkum**

### **5.1. Systém činnosti**

Oddíl, v němž byl realizován výzkum, pracuje v podstatě s oběma systémy oddílové činnosti (družinový, oddílový). Dá se říci, že převážnou dobu svého fungování (přes 30 let) v něm šlo spíše o oddílový systém. Fungovaly (a stále fungují) v něm stálé družiny (se svým jménem, znakem), ale kolektiv je v nich smíšený, věkově odlišný a aktivit se družiny účastní společně. Aktuálně existují v oddíle dvě skupiny dětí. Jedna skupina je pro mladší děti (1. – 2. třída). Ta je poměrně nová. Vznikla teprve před třemi lety. Druhá je pro starší děti (od 3. třídy).

### **5.2. Oddílové aktivity**

Tyto dvě skupiny fungují samostatně. Schůzky mají ve stejný den hned po sobě, takže se jednou týdně setkávají při odchodu mladších a příchodu starších do klubovny. Starší děti mají na víc ještě jednu schůzku týdně v tělocvičně. Mladší i starší děti jezdí jednou měsíčně na výpravu. To je většinou víkendová akce. Výpravy má každá skupina vlastní, ale jednou za rok se setkávají na speciální vánoční akci, která je pro všechny členy oddílu. Starší děti jezdí jednou ročně na tábor zimní (o jarních prázdninách) a letní tábor (3 týdny o letních prázdninách). Další akce, které jsou pro obě skupiny dětí jsou akce jako Uklidme svět, Uklidme Česko (akce je i pro veřejnost, nejen pro členy) nebo přírodovědná soutěž Zlatý list. Oddílová činnost se zaměřuje na ochranu přírody, pobyt v ní, turistiku a sportovní činnost.

### **5.3. Noví členové**

Nové členy přibírá každý rok. V současné době, je o oddíl velký zájem, ale kapacita už je více než naplněna (starších je kolem 30 dětí, mladších kolem 10 dětí). V posledních dvou letech byl vyhlášen náborový „stop stav“ již před začátkem školního roku. Nábor dětí je nyní omezen především věkově. Do mladších jsou nabíráni primárně děti 1. třídy a do starších děti 3. třídy. Zároveň do skupiny starších dětí jsou upřednostňováni jako noví členové ti, kteří byli členy mladší skupiny dětí.

#### **5.4. Vnitřní organizace**

V rámci družiny má na starost její koordinaci a organizaci **družinový vedoucí**. To bývá obvykle jeden z nejstarších členů družiny. Starší členové družin se postupně dostávají do role, kterou si nazvěme jako **instruktor**. Instruktor je stále součástí družiny a účastní se všech jejich aktivit, ale zároveň si už zkusí vést hry či jinak pomáhat s přípravou programu. Za konkrétní oddílovou akci zodpovídá **oddílový vedoucí**. V tak hojném počtu dětí, jako se schází na akcích tohoto oddílu, je spolupráce s instruktory a družinovými vedoucími pro dobré organizační zvládnutí akce velmi důležitá. Tato spolupráce probíhá například tak, že je před akcí vedoucí upozorní na náročnější části programu, kde bude potřebovat pomoc s koordinací dětí či vysvětlením náročnějších pravidel hry. V rámci organizace celoroční činnosti je odpovědnost za dílčí části programu rozdělována mezi **hlavního vedoucího programu** (půl nebo celoroční), **hlavního vedoucího zimního tábora**, **hlavního vedoucího letního tábora** nebo **hlavního vedoucího konkrétních akcí** (schůzka, výprava a další...). Za celkovou činnost oddílu zodpovídá **hlavní vedoucí oddílu**.

Na oddílové činnosti se angažuje zhruba patnáct v různé míře aktivních vedoucích. Většina z nich „jen“ občasně pomáhá s dílčími úkoly, co jsou zrovna potřeba (I taková pomoc s oddílem je cenná.). Pravidelně se oddílu aktivně věnuje kolem pěti až devíti vedoucích (z toho asi pět už minimálně přes pět let). V oddíle něco jako výraznější vůdčí autoritu spíše nenajdeme. V rámci kolektivu vedoucích panuje určitá rovnocennost. Je snaha veškeré směřování oddílu určovat většinovým rozhodnutím nejlépe konsenzem.

#### **5.1. Výchovný systém**

Jak už bylo výše psáno v podkapitole o výchovných systémech, tento oddíl žádný takový nemá, v němž by se záměrně a cíleně pracovalo s dětmi na rozvoji jejich dovedností a znalostí. Jedině v rámci aktivit a akcí organizovaných jednotlivými vedoucími. Žádné dlouhodobé plnění na sebe navazujících úkolů pro jednotlivce tu není, ačkoli už dlouho je tendence mezi vedoucími něco podobného zavést. Tento školní rok byla zavedena setkání se staršími dětmi cca jednou za měsíc po schůzce. Jde o prostor se pobavit o těžkostech zažívaných při vedení družiny či pro řešení aktuálních a pro děti významných témat. Z posledních diskuzí vedoucích o směřování oddílu vyplynulo, že by se od nového školního roku zkusila zavést oddílová zkouška – základní dovednosti, které člen využije v oddílových aktivitách a pak by také měla být součástí určitá míra docházky na oddílové akce.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6. Metodologie a design výzkumu

### 6.1. Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je zmapovat práci oddílového vedoucího, náročné situace v ní a strategie vedoucích k zvládnutí těchto náročných situací. Pro výzkum byla stanovena tato hlavní výzkumná otázka s rozpracováním do následujících konkrétnějších podotázek:

#### **Jaké copingové strategie využívají vedoucí v práci v dětském oddílu?**

- a) Jak vypadá práce vedoucího v dětském oddíle?
- b) Co vedoucí na této práci vnímají jako snadné?
- c) Co vedoucí na této práci vnímají jako náročné?
- d) Co pomáhá vedoucím zmírnit náročnost práce?

### 6.2. Výzkumný soubor

Výzkumu se zúčastnilo 5 vedoucích z dětského oddílu v němž jsem také jedou z vedoucích. Pro výběr bylo hlavním kritériem víceleté aktivní podílení se na chodu oddílu. Vycházelo z předpokladu, že takový vedoucí bude mít dostatek zkušeností s prací v oddíle a vyzkoušené způsoby zvládnutí náročných situací. Výzkumný vzorek obsahuje tři vedoucí podílející se na chodu oddílu v současné době a dva bývalé vedoucí. Všichni mají více než pět let zkušeností s prací v oddíle.

V podkapitole medailonky respondentů je každý z respondentů přiblížen skrze základní informace a oddílové informace. Především v této kapitole jde o nastínění zkušeností respondentů s prací v oddíle. V základních informacích je uveden věk, pohlaví, vzdělání a zaměstnání. V oddílových informacích je popsáno, od kdy je dotyčný/á v oddíle, od kdy je vedoucí a ve zkratce co v oddíle dělá nebo dělal. Dále jsou zmíněny kurzy, kterými prošli.

### **6.3. Medailonky respondentů**

#### **Emé**

**Základní informace:** Esmé je 33 let. Má vystudovanou vysokou školu – obor územní technická a správní služba a také vyšší odbornou školu – předškolní a mimoškolní pedagogika. Nyní je zaměstnaná jako učitelka v mateřské školce. Má absolvovaný kurz vedoucího, kurz hlavního vedoucího tábora a kurz zážitkové pedagogiky.

**Oddílové informace:** V oddíle, v němž je realizován výzkum (dále jen „v oddíle“) je vedoucí od školního roku 2016/2017, kdy pomohla založit novou oddílovou skupinku pro mladší děti (1. - 2. třída). Vedla výpravy, schůzky pro menší děti, účastnila se schůzí vedoucích a příprav programu.

**Aktuálně** (školní rok 2018/2019) se aktivně účastní táborových příprav. Pomáhá s přípravou některých výprav a také na ně jezdí. Účastní se schůzí vedoucích.

#### **Pepina**

**Základní informace:** Pepině je 21 let a má vystudovaný obor chemie na VŠCHT (v době rozhovoru byla studentkou 3. ročníku). Má absolvovaný kurz vedoucího a kurz hlavního vedoucího tábora.

**Oddílové informace – historie:** Do oddílu začala chodit v roce 2005 ve svých 8 letech. Družinovou vedoucí byla od roku 2010. Po táboře 2013 se začala podílet na přípravách programu. Po táboře 2014 se stala oddílovou vedoucí. Po táboře 2016 byla hlavním iniciátorem zřízení nové oddílové skupinky pro mladší děti, kde v prvních letech organizovala činnost především Esmé a Pepina jí pomáhala.

**Aktuálně** (školní rok 2018/2019) vede skupinku menších dětí sama s občasnou pomocí ostatních vedoucích či starších dětí. Aktivně se podílí na přípravě programu, pomáhá s realizací akcí a schůzek, účastní se oddílových akcí i schůzí vedoucích.

## Méd'á

**Základní informace:** Méd'ovi je 30 let. Má vystudované učitelství pro 1. stupeň – specializace dramatická výchova a nyní pracuje jako třídní učitel na ZŠ. Má absolvovaný kurz zdravotníka zotavovacích akcí (ZZA).

**Oddílové informace:** V oddíle je od roku 1996. Kolem roku 2001 se stal družinovým vedoucím. Po roce v této roli přišel s nápadem na celoroční hru. Po dalším roce, kdy ji s vedoucími rozpracovávali, se stal oddílovým vedoucím. Aby mohl jezdit jako vedoucí v oddíle, udělal si kurz ZZA. Jako vedoucí se účastnil i vedl přípravy programu, oddílových akcí i schůzek. Poslední roky dělal skoro všechno, co šlo, dle jeho slov. Po táboře 2013 (vedl ho jako hlavní vedoucí) z oddílu odešel.

**Aktuálně** (školní rok 2018/2019) není aktivním vedoucím. Neúčastní se oddílových akcí ani schůzí vedoucích. Na chodu oddílu už se nepodílí.

## Měsíček

**Základní informace:** Měsíčkovi je 34 let, vystudoval MFF UK a nyní pracuje jako IT manažer. Má absolvovaný kurz hlavního vedoucího tábora. Má absolvovaný kurz hlavního vedoucího oddílu.

**Oddílové informace:** Do oddílu přišel s bratrem v roce 1994. Další rok do oddílu nechodil, protože byl v cizině. Na konci tábora 1997 se stal družinovým vedoucím. Program ho bavil a zajímal se o jeho přípravu. Chtěl si to vyzkoušet, a tak přišel brzy za vedoucími s hrou, kterou by si chtěl odvést. Z počátku připravoval hory, schůzky, výpravy jen programově. Organizační věci (ubytování, doprava, rozpočet, přihláška aj.) dělali starší vedoucí. Postupně začal pomáhat i s přípravou tábora (příprava hry, části programu do připravené kostry tábora). V době, kdy odešli starší vedoucí se hierarchie posunula a Měsíček se stal z družinového vedoucího vedoucím oddílu. Jeho bratr se stal hlavním vedoucím oddílu. Po třech letech ho Měsíček vystřídal, neboť měl představu, že by to dokázal lépe (bratr se stal předsedou základní organizace (ZO), pod kterou je oddíl zřízen). V této roli zavedl do praxe své myšlenky – příběhový program i přes rok, nejen na táboře (dříve bylo jen zastřešující téma). Hlavním vedoucím oddílu byl do ledna roku 2018.

**Aktuálně** (školní rok 2018/2019) už v oddíle není aktivním vedoucím. Nicméně pomáhá, je-li třeba (například byl jako kuchař na tábore nebo na jaře organizoval stěhování do nové klubovny)

## **HŘEBÍK**

**Základní informace:** Hřebíkovi je 38 let. Vystudoval SPŠ stavební – obor vodní stavby a nyní je zaměstnán jako IT specialista. Má absolvovaný kurz hlavního vedoucího oddílu a trenérský kurz.

**Oddílové informace:** V oddíle je od jeho založení roku 1986 (syn zakladatelky oddílu). Do osmé třídy byl členem v družině. Pak se celá generace vyměnila (tehdy byl nábor nárazový) a z ní zůstaly tři dívky v pozici družinových vedoucích. Hřebík se celoročního programu neúčastnil. Jen vypomáhal na táborech. Většinou jezdil s autem v roli zásobovače. Jeden rok byl na tábore družinovým vedoucím. Od roku 2000 vede schůzky v tělocvičně. Vedl je s dalšími vedoucími, kteří stejně jako on si tehdy udělali kurz na trenéra. Ti ovšem postupně přestali chodit do oddílu, a tak tělocvičnu začal vést sám. V době, kdy začal po škole pracovat, se účastnil všech schůzek, akcí a také je i připravoval. Když se mu narodilo dítě, postupně práci v oddíle omezil. Zůstalo mu zařizování organizačně hor (ubytování, doprava) a vedení tělocvičny. Celkově se v oddíle věnoval spíše materiálnímu zabezpečení (tvorba kostýmů, rekvizit, ...).

**Aktuálně** (školní rok 2018/2019) je hlavní vedoucí schůzek v tělocvičně. Pomáhá s organizačním zařizováním v přípravách hor. Letos bude pomáhat se zajištěním přepravy táborového materiálu. Spravuje oddílové webové stránky. Je členem výboru ZO a účastní se jeho schůzí.

### **6.4. Metody sběru dat**

#### **Strukturovaný rozhovor**

Pro získání dat byla použita metoda polostrukturovaného rozhovoru. Podobně jako ve strukturovaném rozhovoru předpřipravené otázky zajistí zjištění informací o sledovaném jevu, ale zároveň je zde jistá volnost nepostupovat v přesném pořadí, prostor pro doptání se na nejasnosti či objevená významná témata. Podle M. Chrástky (2016) je polostrukturovaný rozhovor takový kompromis mezi strukturovaným a nestrukturovaným.

Cílem rozhovoru bylo zjistit zdroje náročnosti v práci vedoucích, strategie zvládnání a popis práce vedoucích.

Nejprve byl realizován zkušební rozhovor s jednou z vedoucích pro zjištění, zda připravené otázky jsou dostatečné pro zkoumané téma a zda jsou otázky dobře formulované, aby mohly být případně upraveny. Tento rozhovor původně neměl být součástí práce, ale vzhledem k zajímavému obsahu byl nakonec také zahrnut. Rozhovory probíhaly v období od října 2018 do ledna 2019. Před každým rozhovorem byli respondenti seznámeni s jeho účelem a s tím, čeho se týká bakalářská práce, jíž je součástí. Byli informováni, že rozhovor bude nahráván kvůli pozdějšímu přepisu, a že veškerá získaná data budou anonymní. Po ujištění z jejich strany, že je to takto v pořádku, podepsali souhlas se zpracováním získaných dat. Souhlas není součástí práce, kvůli zachování anonymity.

Pro rozhovor byly předem připraveny okruhy otázek (základní informace, oddílové informace a informace o náročných situacích a jejich zvládnání), jíž se měl držet. Zároveň byl ponechán i prostor pro respondenty k sdělení svých zkušeností a postřehů, případně byli respondenti dotázáni na nejasnost či doplnění.

U **základních informací** byli respondenti tázáni na *věk, pohlaví, vzdělání a zaměstnání*. V **oddílových informacích** šlo o získání informací k zmapování práce vedoucích v daném oddíle a o zjištění, jaké respondenti mají s prací v oddíle zkušenosti. Byly zjišťovány odpovědi na tyto otázky: *Od kdy jsi v oddíle (jako dítě/jako vedoucí)? Kdy jsi se stal vedoucím? Jak jsi se jím stal (postupně „vplutí“ do role nebo „ze dne na den?) Jak bys popsal svou práci v oddíle?* Hlavní okruh otázek se týkal **náročných situací/činností v oddíle a jejich zvládnání vedoucími**. Respondenti byli tázáni na tyto otázky: *Co vnímáš na své práci jako náročné (co přesně je na uvedené situaci/činnosti náročné)? Co je na tvé práci snadné?*. V závěru rozhovoru byl prostor pro vedoucí pro případné doplnění.

### **Dotazník SVF 78**

Polostrukturovaný rozhovor byl doplněn dotazníkem na měření copingových strategií SVF 78. Tuto zkrácenou verzi dotazníku SVF vypracovali W. Janke a G. Erdmannová (Janke, Erdmannová, 2003). Pro práci byl použito 1. české vydání přeložené a upravené J. Švancarou.

Respondenti pracovali s dotazníkem samostatně (byl jim rozeslán pomocí odkazu). Byli upozorněni, že vyplnění trvá obvykle kolem 10–15 minut a aby si tedy našli skutečně čas, kdy je nebude nic rušit. Bylo zdůrazněno, aby si pozorně přečetli pokyny a řídili se jimi. Cílem dotazníku bylo zjistit, jaké copingové strategie vedoucí využívají.

Test je určen pro dospělé a aktuálně je například v České republice hodně využíván ve výzkumech o vyhoření učitelů. Je doporučován především pro srovnávání skupin lidí. Tento vícedimenzionální sebezpozorovací inventář zachycuje individuální tendence pro nasazení různých způsobů reagování na stres v zátěžových situacích (Janke, Erdmannová, 2003). Dotazník obsahuje 78 položek, z kterých se skládá 13 subtestů – typy copingových strategií. Subtesty se dají rozdělit do tří skupin, jejichž stručné přiblížení dle příručky k testu SVF 78 následuje.

**Obrázek č. 2:** *Popis subtestů dotazníku SVF 78*

Číslo subtestu	Název subtestu	Charakteristika
1	Podhodnocení	Ve srovnání s ostatními si přisuzovat menší míru stresu
2	Odmítání viny	Zdůraznit, že nejde o vlastní odpovědnost
3	Odklon	Odklon od zátěžových aktivit / situací, případně příklon k situacím inkompatibilním se stresem
4	Náhradní uspokojení	Obrátit se k pozitivním aktivitám/situacím
5	Kontrola situace	Analyzovat situaci, plánovat a uskutečnit jednání za účelem kontroly a řešení problému
6	Kontrola reakcí	Zajistit nebo udržet kontrolu vlastních reakcí
7	Pozitivní sebeinstrukce	Přisuzovat sobě kompetenci a schopnost kontroly
8	Potřeba sociální opory	Přání zajistit si pohovor, sociální oporu a pomoc
9	Vyhýbání se	Předsevzetí zamezit zátěžím nebo se jim vyhnout
10	Úniková tendence	Tendence (rezignační) vyváznout ze zátěžové situace
11	Perseverace	Nedokázat se myšlenkově odpoutat, dlouho přemítat
12	Rezignace	Vzdávat se s pocitem bezmocnosti, beznaděje
13	Sebeobviňování	Připisovat zátěže vlastnímu chybnému jednání

(Zdroj: Janke, Erdmannová, 2003)

Prvních 7 strategií (viz obrázek č. 1) spadá do **Pozitivních strategií (POZ)**. Ty se dále dělí na **Strategie podhodnocení a devalvace viny (POZ 1)**, **Strategie odklonu (POZ 2)** a **Strategie kontroly (POZ 3)**. Pro strategie podhodnocení a devalvace viny je společná snaha přehodnotit závažnost stresoru, prožívání stresu nebo stresovou reakci. Do oblasti spadají dvě strategie (č. 1–2). Strategie odklonu jsou tendence jednání orientovaného na odklon od stresující události a/nebo na příklon k alternativním situacím/stavům nebo aktivitám. Do oblasti spadají tři strategie (č. 3–4). Strategie kontroly v sobě zahrnují

konstruktivní snahy po zvládnání/kontrolole a kompetenci. Do oblasti spadají tři strategie (č. 5-7).

Druhou skupinou jsou **Negativní strategie** (NEG), v níž jsou zahrnuty tendence k nasazení nepříznivých, spíše stres zesilujících způsobů zpracování. Chybějící kompetence zvládnání s únikovými tendencemi, s reakcemi rezignace a neschopnost se uvolnit, se zde také ukazují. Do oblasti spadají čtyři strategie (č. 10–13).

Další skupinou jsou strategie, které jsou v příručce nazvány jako **Zřídka se vyskytující strategie**. Do oblasti spadají dvě strategie (č. 8–9).

## 7. Analýza dat

Ke **zpracování dat z rozhovoru** byla použita metoda otevřeného kódování. Někteří autoři tuto metodu odlišují od procesu tzv. zakotvené teorie, jiní autoři ji chápou jako součást zakotvené teorie. Tak či tak, první fází otevřeného kódování je rozbití dat na určité segmenty tvořící významový celek, tzv. významové jednotky (Gulová, Šíp, 2013). V prepisech rozhovorů se nejprve hledaly části textu (významové jednotky) nesoucí z hlediska výzkumné otázky významnou informaci a jim byl později přidělen pojem (kód), který tuto informaci co nejlépe vystihl. Kódy se dle jejich významu v další fázi kategorizace rozřadily do kategorií a podkategorií. Kategorie byly postupně při práci s daty dále rozpracovávány, byly mezi nimi hledány souvislosti, popř. se upravovaly a měnily pro co nejpřesnější obsáhnutí zkoumaného jevu. Při práci s daty bylo nutné mít na vědomí, co jsou vstupní názory, zkušenosti a koncepty pro jejich rozlišení od získaných informací, s nimiž se mělo pracovat.

**Zpracování dat z dotazníku** probíhalo podle postupu v kapitole Vyhodnocení dotazníku SVF 78, která je součástí příručky k testu. Ke každé testové položce byla zapsána její bodová hodnota. Hodnoty se následně sečetly v rámci subtestů, z čehož se získalo hrubé skóre pro každý subtest. Celková hodnota pozitivních a negativních strategií se vypočítala jako aritmetický průměr hrubých skóre do těchto strategií spadajících subtestů. Například u negativní strategie se její celková hodnota určila jako aritmetický průměr hrubých skóre subtestů Úniková tendence, Perseverace, Rezignace a Sebeobviňování (Janke, Erdmannová, 2003). S t-skóry se pracovalo vzhledem k zaměření této práce.

Získaná data z rozhovoru (konkrétně data z kategorie strategií zvládnání náročných situací) byla rozřazena k jednotlivým copingovým strategiím dle dotazníku SVF 78. Následně bylo srovnáno, zda výsledky dotazníku odpovídají nasbíraným datům z rozhovoru.

## 8. Prezentace výsledků

V prvních třech podkapitolách jsou uvedeny výsledky z rozhovorů. Jen pro připomenutí, v rámci rozhovorů byla především hledána odpověď na otázku, co na své práci v oddíle vedoucí spatřují jako náročné, popř. snadné a co jim pomáhá náročnost zvládat. Nejprve ovšem v rozhovoru bylo také zjišťováno, jak vypadá práce daného oddílového vedoucího. Tento **zmapovaný kontext** pro následně získané informace o náročných situacích a činnostech je stručně přiblížen v první podkapitole.

Z analýzy dat vzhledem k výzkumné otázce přirozeně jako první vyvstaly dvě hlavní oblasti. Jimi jsou „**zdroje náročnosti práce vedoucího**“ a v návaznosti pak oblast „**strategie zvládání**.“ Zdroje náročnosti práce vedoucího jsou rozděleny na další 4 podkategorie (příprava, vedení průběhu akce, mezilidské vztahy a komunikace). Strategie zvládání vedoucího jsou uspořádány podle typu copingové strategie (dle subtestů v dotazníku SVF 78).

V částech rozhovorů, kde šlo o to, co na své práci vedoucí vnímají jako snadné, dominovala odpověď typu, že jen snadná práce není nebo, že je to dáno určitými okolnostmi. Toto bylo rozvedeno do kategorie, která je nazvána jako „**faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce vedoucího**.“ Které faktory to jsou, a jak vnímání náročnosti ovlivňují, je přiblíženo v jedné z podkapitol.

Dále jsou uvedeny výsledky z dotazníku SVF 78 a v závěru jsou zjištěné informace shrnuty, porovnány a také jsou zdůrazněna významná témata.

### **8.1. Práce vedoucího**

Práci vedoucího můžeme rozdělit do dvou hlavních oblastí. Oblast týkající se **zajištění programu** je nejobsáhlejší. Četné činnosti můžeme rozdělit v rámci této oblasti *podle toho, zda se týkají příprav před akcí* (vymýšlení, vyrábění, plánování) nebo *zda jde o organizaci akce v jejím průběhu*. Také může rozlišit *podle účastníků*, pro které je program připravován (mladší děti, starší děti, vedoucí, veřejnost, rodiče), *podle typu akce* (schůzky, výpravy, tábor, hory, schůze vedoucího, ...) nebo *podle míry zodpovědnosti za realizaci programu* (účast → dílčí část aktivity (př.: stanoviště na vědomostní stezce) → konkrétní aktivita (př.: vědomostní stezka) → etapa (úsek akce, př.: u tábora 3 dny) → akce (př.: tábor) → půlroční/celoroční program).

Druhou oblastí jsou pak činnosti zajišťující **chod oddílu**, jeho existenci. Tu bychom mohly dále rozdělit na *činnosti provozní* (registrace oddílu a členů, správa webových, facebookových stránek, popř. fotogalerie, youtube, správa materiálního zázemí, péče o zdraví, stravování účastníků akcí, práce s financemi – vedení účetnictví, zařizování dotací, správa účtu apod.) a pak také na *organizační činnosti* (koordinace vedoucích, kontrola, zda plní slíbené, komunikace s rodiči, distribuce potřebných informací, ...).

V popisu respondentů své práce v oddíle je možné najít určité **funkce** vedoucích, které představují jakýsi balíček konkrétních činností, jimž se vedoucí věnuje. Můžeme je najít především v oblasti zajišťující chod oddílu (zůstaneme-li u předchozího rozdělení práce vedoucích). Jsou to role jako *hospodář* (práce s financemi), *správce webu* (a dalších internetových prezentací oddílu jako je třeba galerie) *hlavní vedoucí oddílu*, *kuchař* nebo *zdravotník*. Co se zajištění programu týče, zde můžeme najít funkci *garanta* (V terminologii tohoto oddílu se pojem „garant“ nepoužívá. Používá se výraz „hlavní vedoucí + akce“, za kterou zodpovídá – např. hlavní vedoucí tábora nebo hlavní vedoucí programu apod.). Můžeme rozlišit podle míry zodpovědnosti za realizaci programu takto: garant programu, akce, etapy nebo konkrétních aktivit či jejich částí. V rozhovorech se objevila role, kterou si nazvěme jako řadový vedoucí. Vedoucí, který nemá nic na starost, ale účastní se akce a „je při ruce,“ kdyby bylo třeba s něčím pomoci.

## **8.2. Zdroje náročnosti práce**

Kategorie pro informace ohledně náročnosti práce vedoucího nebylo snadné nalézt. Z práce s daty nakonec vzešlo více možných způsobů, jak data rozřadit. Jako první se nabízelo **třídění dle zjištěných oblastí práce vedoucího**. Zdroje náročnosti práce z tohoto pohledu jsou nejčteněji zastoupené v přípravě a realizaci programu.

Dále se ukázalo, že zdroje náročnosti jdou roztřídit **podle „účastníků“ náročných situací**. Z tohoto pohledu se objevují přirozeně tři skupiny lidí, které spolu v rámci oddílové činnosti kooperují – vedoucí, rodiče a děti. Jak už bylo zmíněno, nejrozsáhlejší oblast pro činnosti, kterým se vedoucí může věnovat je příprava a realizace programu. To je oblast, v které se primárně setkávají vedoucí (pravidelné schůze, komunikace ohledně příprav, společná vyrábění). Ti jsou ze všech aktérů oddílového dění v nejbližším kontaktu. Podíváme-li se na náročné situace z tohoto hlediska, uvidíme, že zdroje náročnosti se objevují především v rámci kooperace vedoucí – vedoucí.

A konečně způsob rozdělení, který blíže rozepíše v následujících podkapitolách. Vyplýval z potřeby najít **přesnější způsob rozřazení**. Z toho či onoho zmíněného hlediska se v rámci kategorií stále objevovala témata, která napříč kategoriemi spojovala jednotlivé kódy. Témata jsou pojmenována jako příprava, vedení průběhu akce, mezilidské vztahy a komunikace. S další prací s daty byla tato témata později dále prohloubena a přibyly k nim podkategorie aktérů objevujících se v náročných situacích v rámci dané kategorie. Některé zdroje náročnosti se daly zařadit do více kategorií. Schéma v příloze č. 2 tato propojení názorně zobrazuje. Součástí tohoto schématu jsou i situace/činnosti, které respondenti jasně uvedli, jako snadné. Mohlo by se při pohledu na schéma zdát, že na práci vedoucího toho není příliš snadného, ale jak už bylo v úvodu řečeno, toto téma je zahrnuto v kapitole „faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce vedoucího“.

## PŘÍPRAVA

Tato kategorie se týká veškerých činností, které vedoucí musí zařídit před realizací akce. Jde o organizační (v rámci spolupráce s ostatními vedoucími) a především o tvořivou činnost (vymýšlení programu, rekvizit). V rámci příprav je vedoucí v kontaktu převážně s ostatními vedoucími.

Většina respondentů se shodovala v názoru, že náročné je **vymýšlení nového, originálního** („*Je pro mě těžký přijít s nějakým mým vlastním novým originálním nápadem.*“ „*Bylo těžký nějakým způsobem... vymýšlet něco nového.*“). Takovým specifickým příkladem těžkostí s vymýšlením nového, je „**problém uhnout ze zajetých kolejí.**“ Stav, kdy kolektiv či jednotlivý vedoucí se naučí fungovat určitým způsobem, a ani ho nemusí napadnout, že by se to dalo dělat jinak. („*problém uhnout ze zajetých kolejí a vidět to jako z jiného pohledu.*“).

Významným zdrojem náročnosti jsou **přípravy na poslední chvíli**, kdy už kvůli nedostatku času není prostor na některé dobré nápady a propracovanější rekvizity, pomůcky pro aktivitu. To se děje v rámci spolupráce mezi vedoucími i v práci jednotlivce („*Když děláme spousta věcí na poslední chvíli a není čas na to to dělat pořádně a dělá se to jen tak, jako aby něco bylo. (...) se už musí spousta dobřejch nápadů zahazovat, protože už na ně prostě není čas, energie, materiál.*“ „*Po nějaký době bylo těžký třeba... (...) že jsem je vymýšlel na poslední chvíli. Když to vymýšlíš půl dne předem před schůzkou, tak nemůžeš pořídit nic... nic si předpřipravít. Rozmyslet si můžeš cokoli.*“). Jako jednu z možností, jak zmírnit náročnost z příprav na poslední chvíli, respondenty uvedli je včasná příprava a plánování, a tak předejít nestíhání v přípravách. Tuto **včasnou přípravu** viděl

jeden z respondentů jako samu o sobě náročnou („*Měl jsem problém třeba se schůzkama. (...) jsem měl nák problém si to připravit dopředu.*“).

Náročnost z vymýšlení nového a příprav na poslední chvíli spojuje potřeba dosáhnout určité kvality práce, programu. Vedoucí má představu o ideálním průběhu a není-li jí dosaženo, je vedoucí v situaci, kterou vnímá jako náročnou. Může jít právě o potřebu přinášet do programu nové aktivity, nabízet dětem nové zkušenosti, které ale není snadné vždy vymyslet či jich dosáhnout, protože na jejich přípravu není čas. Také může jít o potřebu zajistit hladký průběh programu, dobře organizačně zvládnout realizaci akce, což zvyšuje nároky na důkladnou přípravu. Taková příprava je pak také časově náročná („*je hrozně časově náročný, abych já měla ten pocit, že jedu připravená*“ „*potřebuju mít pocit (...) že mám všechno připravený, a jak má být, a že mám alespoň v hlavě nějak promítnutý nějaký rizika, co se můžou stát a vim, co v tu chvíli udělám.*“)

Další překážka v dosažení oné kvality programu a jako další zdroj náročnosti byly jmenovány **nekonstruktivní schůze**. Schůze, kdy se zúčastnění pořádně nevěnují důvodu setkání (příprava programu) z důvodu odbíhání k nedůležitým tématům. Také jde zařadit jako náročný způsob komunikace do kategorie Komunikace („*Nekonceptní jednání pindání vo všem možným nesouvisějící s (...)*“ „*Když je schůze se spoustou lidí, ale nikdo se tomu pořádně nechce věnovat. (...) potřebuju něco vyřešit a nemám na to tu atmosféru, no.*“).

Jeden z respondentů poukázal na to, že v přípravách nebo v práci vedoucího obecně, je nejtěžší vůbec začít („*(...) je to prostě, jak je reklama na Hornbach – nejtěžší je začít.*“).

## VEDENÍ PRŮBĚHU AKCE

Po přípravných činnostech nastává fáze realizace připraveného. Interakce vedoucího se zde rozšiřuje o dalšího aktéra – účastníka akce. Zdrojem náročnosti je zejména interakce s dětmi (účastníky akce) a pak také krizové situace či okolnosti, které nejsou v souladu s připraveným programem. Práce vedoucího klade nároky především na jeho organizační dovednosti či schopnost improvizace a hledání alternativních řešení.

V průběhu akce zmiňují respondenti, že je náročná práce s dětmi především v jejich motivování k připravené činnosti. Někdy děti přijdou v rozpoložení, které se danému programu nehodí, jindy přijdou v jiném počtu, než s jakým je pro program počítáno. To jsou příklady okolností, které vedení programu ztěžují. Je nutné vymyslet alternativní průběh připravených aktivit či na místě vymyslet jiný, vhodnější typ aktivit („*když děcka*

*očividně nemaj náladu dělat to, co sis pro ně připravila a ty je na to nějakým způsobem musíš namotivovat, jinak tě sežerou za živa.“ „Někdy bylo náročné, že máš připravenou nějakou schůzku, potřebuješ to programově někam posunout a přijde ti v jedné družince osm dětí a v dalších dvou družinkách jedno, dvě děti. (...) když máš ve družince deset dětí a v druhý dvě, tak to musíš rozdělit a voni zase řvou, proč mají pomáhat jiný družince, že jo.“).*

Mít akci dobře organizačně zvládnutou, umět si poradit s nenadálými situacemi nebo zajistit bezpečí účastníků jsou příklady organizačního hlediska realizace akce, které jeden z respondentů popisuje jako náročné (*„Jakoby... to organizační, víš? (...), že to musíš prostě, že to všechno musíš vohlídat, aby se program stal. Když se někam jede, aby bylo kam jet. a aby se nikomu nic nestalo. Prostě to, jak si to jako zorganizovat. Když někam jedeš, tak tě překvapí x věcí. ... tak si prostě musíš poradit.“*).

Neočekávaný počet účastníků akce, s kterým se při jejích přípravách nepočítalo se nemusí týkat jen dětí. Jeden z respondentů popisoval situaci, kdy přijelo na tábor mnoho vedoucích, pro které bylo náročné vymyslet práci. V tomto případě jde spíše o úpravu organizace realizace akce než změna obsahu připravené činnosti (*„Když bylo hodně vedoucích na táboře, tak byl problém všechny vedoucí zaměstnat, aby se tam nenudili.“*).

Ještě do této kategorie jde zařadit poněkud odlišný zdroj náročnosti oproti ostatním. Tím je **dlouhodobé věnování se vedení** určité akce (např. schůzky v tělocvičně) popřípadě projektu typu oddílové noviny. (*„...strašně moc dlouhodobě je problém s tím, udržet nákej projekt v chodu. Protože ten dotyčnej to jaksi... se tomu měl nák věnovat tak ho to přestalo bavit. A nebyl nikdo, kdo by ho honil.“*)

## MEZILIDSKÉ VZTAHY

Toto je kategorie pro specifické náročné situace jako jsou konflikty. Respondenti uváděli jako zdroj náročnosti konflikty mezi vedoucími, ať už z pozice toho, kde se tohoto konfliktu účastní (*„Z nějakého důvodu jsem se s ním (jeden starší vedoucí) nedokázal na ničem dohodnout. Že o čemkoli jsme se bavili, tak jsme se dostali do sporu. (...) Možná, že to byla nějaká osobní potřeba se vymezit vůči předchozímu vedení.“*) nebo toho, kdo k němu „přihlíží“ - je v blízkém kontaktu s těmi, kdo v konfliktu jsou, což ho nějakým způsobem také ovlivňuje (*„krizový situace, kdy se vedoucí nějakým způsobem hádali, a kdy byla vyhrocená situace“*).

Jeden z respondentů popisuje vliv únavy zvyšující se v průběhu tábora, který má za následek tzv. „ponorkovou nemoc“, což je vnímáno jako náročné. *„hodně těžký byly závěry tábora. ... během toho tábora jsou všichni víc a víc unavený a na konci už prostě dost často jede obrovská*

*ponorka, všichni jsou unavení, a i když ten tábor je skvělejší, jako je legendární příklad Starwars, to byl tábor řekl bych velmi povedený, děti na to vzpomínají... tak poslední den tábora jsme měli nějakou schůzi (...) bavili jsme se o tom, co a jak, takový to praní špinavého prádla. (...) A řekl bych, že jsme se dost pohádali a bylo to místy osobní.“*

Více respondentů uvedlo, že mezilidské vztahy jsou takovým obecným zdrojem náročnosti, a že jako náročné nejsou vnímané jen u vedoucích, ale i u dětí (*„kdybych měl říct, co je úplně nejtěžší jako, tak bych řekl mezilidský vztahy.“* „Většinou mezi vedoucíma a vobčas s některejma dětma.“ „Chvilka se objevil problém jako, byly (děti) na ní (jedno z dětí) hnusný jako, jo? Že smrdí, že je tlustá, že je pomalá, tak to je taky takový blbý.“).

## KOMUNIKACE

Tato kategorie zahrnuje zdroje náročnosti týkající se určité informační transakce. Respondenti mluví o náročnosti pocházející z konkrétního způsobu komunikace, z obsahu, nepochopení či působení na druhé. V následujících zdrojích v této kategorii jde o komunikaci vedoucí – vedoucí a vedoucí – rodič. Co se týče komunikace s rodiči, dvě respondentky zmiňují pro ně **náročný způsob komunikace** (*„občas pošlu mail, což mi zas tak snadný nepřijde. Protože to vždycky hrozně dlouho formuluju a ještě si to nechávám kontrolovat od mámy, jestli to nezní blbě.“* „když mám někam telefonovat.“), jiný respondent mluví o **obsahu komunikace** – vyjasňování si incidentů, jichž se účastnilo jejich dítě (*„když pak máš rodiče, který si stěžuje, že nějaký dítě něco a ty víš, že to jejich dítě zrovna je jedním z těch elementů, který ty problémy vytvářej tam jako...“*) a další respondent uvedl náročnost v **předávání určitého sdělení** – působit jako začínající vedoucí zodpovědně (*„Ze začátku mi přišla těžká komunikace s rodičema a obecně s cizíma lidma. Když se bavíš se starší generací, ale zároveň máš na starosti jejich děti, tak jako oni maj na starosti svoje děti, tak by ses s nima měla bavit na stejný úrovni, tak to mi přišlo těžký.“*).

V komunikaci mezi vedoucími uvedli respondenti, že je náročné se na něčem domluvit a také prosadit si svůj názor (*„prosadit se a svůj názor mezi vedoucíma“* „z mého pohledu je nejtěžší věc, aby se ty dospěli nák dohodli, ti vedoucí. Ať už je to na jakýkoli téma.“).

## FAKTORY SPADAJÍCÍ DO VÍCE KATEGORIÍ

Respondenti zmiňovali spolupráci s vedoucími jako náročnou v přípravách, kdy se vedoucí spoléhá na druhého, že mu nějakým způsobem pomůže. Když zjistí, že očekávaná pomoc se neuskuteční, je to náročné z hlediska nutnosti zařídit se jinak a mít tak složitější přípravu.

Spolupráce, přesněji **nespolehlivá spolupráce** je téma, které se prolíná všemi čtyřmi kategoriemi. Bylo respondenty zmíněno, při popisu toho, co je náročné na přípravách („...*, že když chystáš něco s někým, na koho není spolehnutí.*“) – zjištění, že vedoucí s očekávanou pomocí nemůže počítat a je nutné se zařídit jinak, které přípravu komplikuje. Pokud je ovšem na komplikování příprav čas. Není-li, může nespolehlivá spolupráce ovlivnit vedení průběhu akce, protože se neděje, co má (například není připravena materiální podpora aktivit nebo někdo neplní domluvené). Můžeme také vztáhnout k mezilidským vztahům, kdy nespolehlivá spolupráce může negativně ovlivnit vztah vedoucích z nedostatku vzájemné důvěry („*podruhý nevěřím, že to udělá a rovnou si hledám nějaké náhradní řešení*“).

Jedna z respondentek popisovala příklad krizové situace v průběhu tábora, který vnímala jako velmi náročný. Zjistilo se, že táborová etapa, která měla brzy nastat, není jejím garantem připravená. Muselo se tedy na poslední chvíli vymýšlet, co se bude dít. Tato náročná situace souvisí s náročností **příprav na poslední chvíli**. Respondentka na ní ovšem zdůrazňovala jiný aspekt. Popisovala, že v rámci už dlouhodobé práce na **vedení průběhu tábora** (ona byla hlavním vedoucím), vedoucí začne být unavený psychicky i fyzicky a v takovém rozpoložení je pak mnohem náročnější řešit krizové situace, jako výše zmíněná. To může ovlivnit i chování unaveného vedoucího vůči druhým. Tedy objevuje se zde i určitý negativní vliv na **mezilidské vztahy** („*když jsme třeba tři tejdny na táboře a už je to fakt dlouhý a pak se tam něco stane, co by první tejden nebylo tak strašný, ale už je toho prostě moc. (...) už jsem nějak psychicky i fyzicky dost vyštavená a (...) asi reaguju jinak, než bych reagovala. Jinak. Což mě potom mrzí.*“).

### **8.3. Faktory ovlivňující vnímání náročnosti práce**

V rozhovoru, kdy jsme se bavili o tom, co je pro respondenty snadné, pro ně bylo oproti povídání o náročných situacích výrazně těžší jmenovat nějakou konkrétní situaci či práci. Často bylo slyšet, že „*jak kdy, jak pro koho*“ nebo „*Všechno z toho, co dělám, tak může být snadný i náročný. Záleží na okolnostech všech možných.*“ Někteří respondenti to zmiňovali už u náročných situacích, ale zde výrazně vzrostla potřeba mluvit o určitých podmínkách, které náročnost ovlivňují. Každý nějakou jmenoval. Především se objevovalo téma zodpovědnosti, zkušenosti a spolupráce. Další faktory pak byly nálada, okolnosti typu špatné počasí nebo časová náročnost.

## ZODPOVĚDNOST

Přijít na akci nebo „být k ruce,“ když by bylo potřeba s něčím pomoci – to je jasně udávaný stav, který je podle většiny respondentů snadný („Přijít.“ „přijít na nějakou akci (...), kterou nemám na starosti já. (...) jsem tam prostě k ruce, kdyby bylo potřeba nebo jenom koukám, jak to funguje. (...) nic nemusím zajišťovat.“). Je to stav, kdy na vedoucím leží zodpovědnost převážně „jen“ za sebe. V porovnání s ním, vedoucí akce má zodpovědnost za účastníky, jejich bezpečí, jejich zabavení a případně za řešení neočekávaných situací. To přináší nároky na přípravu před akcí nebo na organizační dovednosti. Důsledek případné chyby tedy neovlivní jen samotného vedoucího, ale například dalších 20 lidí nebo existenci celého oddílu. V rozhovoru jedna z respondentek náročnost plynoucí z tohoto vědomí uvedla („že když něco neuděláš dobře, tak se to vždycky někde odrazí“). Pravděpodobně z tohoto důvodu s vzrůstající zodpovědností funkce vedoucího, její preferovanost a chuť se jí zhostit klesá („řadový vedoucí“ vs garant akce).

## ZKUŠENOST

### a) vztah k činnosti

Většina respondentů spojovala to, co je snadné s tím, co je baví. Jako protipól v povídání o náročnosti práce bylo zmiňováno to, co respondenty nebaví, bojí se toho nebo se jim v tom nedaří. Tento aspekt ovlivňující náročnost práce plynoucí ze zkušenosti jsem pojmenovala jako vztah k činnosti. Ten je buď **kladný** – vedoucího práce baví, daří se mu v ní („Jednoduchý je všechno, co tě baví, co se daří“ „Prostě co mě baví, to je snadný.“) nebo **záporný** – vedoucího nebaví, nedaří se mu v ní, bojí se jí („je pro mě strašně náročný hrát nějakou roli a myslím, že jsem to naštěstí dělala jednou, dvakrát maximálně.“ „když mám někam telefonovat“)

### b) kompetence k činnosti

S předchozím souvisí další faktor ovlivňující vnímání náročnosti plynoucí ze zodpovědnosti. Tou je kompetence k činnosti. Kompetence chápeme jako určité dovednosti, znalosti i vlastnosti (Klieme, Maag-Merki, Hartig, 2010, s. 104) vedoucího nezbytné pro danou činnost. Co člověku jde, co umí, to často bývá i to, co ho i baví. Kompetence k činnosti byla další čteně zmiňovanou podmínkou určující míru vnímané náročnosti. Můžeme rozlišit na **absenci/nedostačující kompetence** potřebné k dané činnosti (zvyšuje náročnost) – například, když na akci vedoucí musí řešit závažný úraz, který je nad jeho zdravotnické znalosti a dovednosti nebo když je s jiným vedoucím dlouhodobě ve sporu

a neví, co s tím dělat („když se něco stalo, složitější lékařské ten jo řákej... na to, to už moje lékařský znalosti nestačily, tak to je situace, kdy prostě já nevím, co s nim mám dělat jako“ „(...)...to byla situace, kdy jsem nevěděl, jak to jako vyřešit“). A dále na **dostačující kompetence** k vykonávané činnosti (čím vyšší kompetence, tím nižší náročnost) – jde o to, co vedoucí umí, zná, už si vyzkoušel („jednoduchý je všechno, co umíš, co je vyzkoušený, co jsem se naučil“ „když je to něco, čemu rozumím“).

Vzpomeneme-li si na typologii rolí vedoucího (kdy co člověk, to jiný „balíček“ vloh a tíhnutí k určitým činnostem), a dáme si ji do souvislosti s pestrá škálou činností, které vedoucí v oddíle může vykonávat, vyplyne nám, že určité oblasti práce pro některé vedoucí budou náročnější pro jiné vedoucí zase snazší. Projevilo se to i v rozhovoru, kdy jedna respondentka uváděla, že příběhové výstupy pro děti („hrát nějakou roli“) je pro ni velmi náročné a oproti tomu jiní respondenti toto zmiňovali jako zábavnou a oblíbenou činnost.

### c) *vývoj vnímané náročnosti v čase*

Naváží na předchozí a poznamenám, že vnímání náročnosti práce se v průběhu působení v roli vedoucího mění spolu se větší zkušeností s prací a se zvyšováním kompetencí k ní. Faktor ovlivňující vnímání náročnosti někteří respondenti vidí také ve vývoji vlastních zkušeností („To se těžko řekne (co je náročné), protože se to hodně vyvíjelo.“). Ten přináší určitý rozdíl mezi tím, co vnímá jako náročné začínající a již dlouholetý vedoucí. Pro začínajícího vedoucího pravděpodobně bude náročnost práce zvyšovat nedostatek jeho kompetencí k práci (ještě nedostatečná znalost práce). Například, když bude dělat něco poprvé, aniž by byl dostatečně obeznámen, jak postupovat („když na tebe najednou spadne něco, co jsi nikdy nedělala a nejseš si jistá, jak do toho. A prostě nevíš, ale musíš to udělat. No a je těžký, když ti s tím jako nikdo nepomůže.“). S narůstajícími zkušenostmi se postupně může proměnit dříve prožívaná náročnost v to, co je jednoduché. Vedení akce, kdy příprava a realizace je náročná na organizační schopnosti vedoucího se tedy časem s osvojením osvědčených postupů, jak na to, může stát snadnější (Ale vono, když to děláš, tak to nacvičíš a umíš to a nemáš s tím problém. Pro lidi, který to dělaj dlouho, pro ně je to jednoduchý.“ „Příprava schůzky po tom, co jsme se to naučili, tak to bylo snadný.“

Dlouholetý vedoucí už znalý své práce a co od ní čekat může pak zažívat náročnost spíše třeba při vymýšlení nového, originálního a něčeho, co tu ještě nebylo. I přes dlouholetou praxi se vedoucí občas může dostat do situace, kdy neví, co dělat (viz výše komentář respondenta o řešení zranění, na které nestačily jeho zdravotnické dovednosti), vrátím-li se zpět ke kompetencím k práci.

## SPOLUPRÁCE

Spolupráce je poměrně významné téma pro práci vedoucího. V oddílu, kde byl realizován výzkum, je jeho chod veden kolektivem vedoucích. Veškerá důležitá rozhodnutí se probírají a je snaha dosáhnout minimálně většinové souhlasu. V rámci příprav programu se s větším počtem vedoucích dá zorganizovat rozmanitější a zajímavější program. Zároveň tu ale roste nárok na organizační dovednosti garanta akce, který se s vedoucími musí domluvit. Často respondenti zmiňovali, že spolupráce „nebýt na to sám“ náročné situace značně ulehčuje či jim předchází (příprava, konstruktivní schůze, zajištění průběhu akce), zároveň někteří z respondentů uvedli, že je také podstatné, jak spolupráce probíhá (*„Jestli mi s tím vážně pomáhá nebo ne.“* „*je náročné, když chystáš něco s někým, na koho není spolehnutí.“*) Dalším ze zdrojů náročnosti je tedy nespolehlivá spolupráce.

## DALŠÍ FAKTORY

**Nálada, rozpoložení** se v rozhovorech také objevilo jako něco, co určuje míru vnímané náročnosti práce. Náročnost z různých zdrojů může být zvýšena pro vedoucího se špatnou náladou. Pro vedoucího v dobrém rozmaru se naopak může snížit. Bylo zmíněno rozpoložení či nálada vedoucího (*„záleží jaká je moje momentální nálada,“* *moje rozpoložení“*) i přítomných ostatních vedoucích, či dětí (*„Někdy řekneš hele jdem si hrát tohle a voni jdou jako. A někdy prostě ne,“* „*(...) přístup dětí, přístup okolních vedoucích, kteří tam jsou se mnou.“*).

Hledisko času se také objevuje ve spojitosti s přípravou programu a potřeby odvést kvalitní práci. Vedoucí, který chce zajistit kvalitní program, kde se děje, co má a neděje, co nemá podle jedné z respondentek by neměl podcenit důkladnou přípravu. Taková důkladná příprava je ale časově náročná. Tato **časová náročnost** je hlavně ve spojení s potřebou tvorby kvalitního programu. Časová náročnost byla zmíněna také ve spojitosti s dlouhodobým trváním nějaké náročné situace či stavu. Například je rozdíl mezi situací, která je náročná v daný okamžik a následně je vyřešena či překonána (*„krizový situace okamžikový, ale to je takový jako, to se prostě (...) vždycky něk vyřeší a pak už to bude dobrý.“*), oproti dlouhodobě trvajícím a zdánlivě nevyřešitelným (*„když chodím už leta sám do tý tělocvičny, tak už je to takový jako únavný a už by si člověk taky občas třeba (...) bych chtěl dělat něco jinýho jako.“*)

Posledním faktorem určujícím míru náročnosti práce vnímanou vedoucími, kterou zde uvedu jsou **okolnosti typu materiální zajištění, počasí apod.** (*„podmínky, jaký je zrovna*

počasi“). V rámci realizace programu se může stát, že se objeví okolnosti jako třeba malý počet dětí na schůzce, které nejsou v souladu se zamýšleným programem pro více dětí a je nutné se vypořádat s důsledky takového nesouladu – to znamená úpravu hry, týmů, aj. („Někdy bylo náročný, že máš připravenou nějakou schůzku, potřebuješ to programově někam posunout a přijde ti v jedné družince osm dětí a v dalších dvou družinkách jedno, dvě děti. (...) když máš ve družince deset dětí a v druhý dvě, tak to musíš rozdělit a voni zase řvou, proč mají pomáhat jiný družince, že jo.“)

#### **8.4. Strategie zvládání náročných situací**

Pro rozřídění strategií uváděné respondenty v rozhovoru jsem si vypůjčila strategie zvládání náročných situací z dotazníku SVF 78, aby bylo zřetelnější, které strategie respondenti využívají. Z třinácti strategií, jsem jich v rozhovoru našla osm. V rozhovoru se neobjevily strategie Podhodnocení, Odmítání viny, Úniková tendence, Rezignace a Sebeobviňování.

### **ODKLON**

Přestože žádný respondent to neuvedl přímo jako něco, co mu pomáhá, v rozhovoru při uvažování o protipólu náročnosti práce se silně projevovalo vztahování se k tomu, co respondenty na práci baví. Dalo by se zde mluvit o strategii odklonu od náročných situací skrze ty, ke kterým má vedoucí pozitivní vztah, vyvolávají v něm kladné emoce a chce se jim tedy věnovat. Tyto situace se týkaly nevšedních zážitků („z toho mám neskutečný množství zážitků“ „Ve vlaku bylo vždycky přča, když jsme jeli a hráli jsme tam na kytaru. Když ty lidi jako zpívaj. We will rock you a skákal celej vagon jako.“ „Baví mě, že se tak dostanu na spoustu zajímavých míst, který jsou hezký, zajímavý a účastním se spousty akcí, o kterých bych jinak nevěděla nebo bych na ně nešla, protože bych nechtěla sama.“), interakce s dětmi („práce s dětma, ta interakce“ „mě baví vidět třeba jejich nadšení“ „Baví mě, když náhodou ty děti projeví to, že je to baví.“), sebepřekonání („že se na tom hecnu dělat něco, co bych jinak nedělala“), prospěšnosti druhým („Když prostě něco děláš a vono z toho něco vznikne, že z toho opravdu něco je a používá se to a funguje.“ „Baví mě, že je to práce, která má smysl, kde dělám něco, co je prospěšný.“ „Baví mě, když si vzpomenu, jak strašně moc mi to dalo, když jsem byla malá, a že my teď tohle děláme pro další malý děti.“) nebo pocitu sounáležitosti („Baví mě, že tam jsou lidi, s kterými si rozumím, který mám ráda. Myslím všechny. S dospělejma si asi rozumím víc, ale mám moc ráda i ty děti. (...) že tu mám v podstatě svojí druhou rodinu.“). Jeden z respondentů zmínil, co mu celkově v práci pomáhalo – zkrátka chtěl, aby oddíl fungoval („mě pomáhalo to, že jsem to chtěl dělat, aby ten oddíl fungoval“).

## NÁHRADNÍ USPOKOJENÍ

Tento typ strategie se objevil při popisu možností jedním respondentem, jak se vypořádat s náročnou situací v podobě unavených vedoucích, která často na táboře vyústuje v tzv. „ponorku.“ V jedné ze zmíněných možností (další jsou u Strategie kontroly) bylo z pozice hlavního vedoucího tábora nabídnout odreagování, tedy jednání zaměřené na kladné city, které nejsou kompatibilní se stresem a vztahující se k sebeposílení vnějšími odměnami („...myslet na jiný věci. Ted' se seberte vy a jeďte se vykoupat. Nechat je odreagovat.“).

## KONTROLA SITUACE

Nejčteněji uváděné příklady zvládnání náročných situací byly v rámci této strategie. Minimálně jeden příklad uvedli až na jednoho respondenta všichni. Vztáhneme-li uvedené příklady strategie vedoucích k rozdělení výše zmíněných zdrojů náročných situací, objevují se zde všechny oblasti (příprava, vedení průběhu akce, komunikace i mezilidské vztahy).

Jedna z respondentek zmiňovala, jak se vypořádat s vědomím, že „*když něco neuděláš dobře, tak se to vždycky někde odrazí.*“ Především je podle ní důležité nepodcenit přípravy a zkusit se připravit na potenciální rizika, která mohou u dané akce nastat („*mít všechno připravené a jak má být*“ „*vím, co budeme dělat, mám nějaký zásobník her, najitý náhradní spoje, když se něco stane*“). Taková důkladná **příprava** je ale sama vnímána většinou respondentů jako náročná. Pro její zvládnutí uvádí včasné plánování a osvědčený způsob, jak na efektivní přípravu („*plánovat, abych věci stihla v čas*“, „*Hrozně mi dost pomáhalo...(...), že si vždycky představíš, co se kde kdy bude dělat a představíš si, co máš v rukách, co používáš a takovýhle.*“).

V rámci spolupráce vedoucích při přípravě zmínili respondenti, jak zvládat přípravu na poslední chvíli. Mělo by se jí **předcházet** častějšími schůzemi nebo **kontrolou**, zda se zadané úkoly plní („*nenechat to tak daleko dojít. Dělat častější schůze.*“ „*Kdybych byla znova (...) vedoucí tábora, tak (...) chtěla bych prostě od každého slyšet, co přesně tam bude mít, a ještě před táborem.*“). Nekonstruktivní schůze v početné účasti vedoucích se mají nechat přirozeně rozpadnout na konstruktivní a nekonstruktivní část („*dost často funguje, když se celá ta velká společnost nějak přirozeně rozpadne na dvě půlky. Na tu, co to chce řešit a na tu, co to nechce řešit. Potom ta, co to chce řešit, nějaký tři, čtyři, pět lidí, který to prostě vyřeší a ty ostatní si tam prostě mluví, no. (...) ty, co tam přijdou si povídat, tak jsou spokojení, že si povídaj.*“) a nebo jasně připomínat důvod schůze a směřovat dění k němu („*Vobčas na chvíli funguje takový to jakože: Hele pojd'me teďka chvíli řešit, potřebujeme to vyřešit!*“). Spolupráci s nespolehlivým vedoucím okomentovala jedna z respondentek tak, že

se poučí ze zkušenosti a příště hledá jiné řešení, když zde to nefunguje („*podruhý nevěřím, že to udělá a rovnou si hledám nějaké náhradní řešení*“).

Stále ještě v oblasti příprav se přesuňme k činnosti, která je většinou respondenty vnímána jako náročná. Tou je vymýšlení nového. Respondenti zmiňují jisté možnosti, kde čerpat inspiraci – vlastní zkušenost s dříve prožitými aktivitami nebo sáhnout třeba po nějaké publikaci („*často dělám to, že se zamýšlím... co jsme třeba dělali jako děcka na schůzkách a reprodukuju schůzky, co si pamatuju, když jsem byla.*“ „*nějaká literatura, která nebo literatura... něco, cokoliv... co tě k tomu může inspirovat...*“

Práce s dětmi nebo práce s vedoucími v oblasti **vedení průběhu akce** a **mezilidských vztahů** jsou další témata, kterým se vedoucí věnují. Když jsou děti plné energie, užijme patřičně vystihující pojmenování „rozjeté“, tak prý pomůže využít osvědčených her „na vybití“ („*Když jsou moc rozjetý, tak se udělaj závody družstev.*“). „Stav, kdy děti projevují nelibost vůči jednomu z nich, který se nějak odlišuje (například váhou), může být mírněn vhodně zvolenými aktivitami, kde je ona „odlišnost“ výhodou („*jsem občas vymejšlel něco, jako, že kdo jí bude mít, tak bude mít výhodu. ...ona sice není rychlá, ale má velkou sílu.*“).

Náročná situace, kdy jsou na táboře unavení vedoucí, byla zmíněna již u strategie Náhradní uspokojení. Zde doplníme slíbené další možnosti, jak tuto náročnost zvládnout. Opět se u respondentů objevuje doporučení, nenechat to dojít tak daleko a předcházet tomu. Jeden z respondentů mluvil o tom, že je dobré vycházet ze zkušenosti, mít přehled co a u koho může nastat a případně včas zasáhnout opatřeními, jako je ulevit danému vedoucímu od úkolů, které nemusí plnit nebo mu dát jinak prostor k odpočinku. Jako hlavní vedoucí, co by toto měl hlídat, by si sám měl rozvrhnout vlastní síly, aby byl odpočat a udržel si nadhled („*Prostě máš tu... tu... zkušenost, jak to bylo dřív a co tomu asi může pomoci (...)* Snažit se tomu předcházet.“ „*Mít nějaký přehled o tom, že tohle může nastat a snažit se tomu předcházet a cíleně koukat na to, aby si lidi odpočali.*“ „*rozvrhnout si svoje vlastní síly (...)* Aby sis udržela ten nadhled“).

Komunikace s rodiči je z různých důvodů náročná pro většinu respondentů. Jeden z nich nabízí způsoby, jak zvládnout náročnost situace, kdy se cítí být pro rodiče nedostatečně zkušený. Podle něj je dobré se podívat na věc z pohledu rodiče a reagovat na rizikové situace, v kterých by potřeboval být ujistěn, že je vedoucí zvládne. Přestože samotného rodiče nemusí napadnout nebo se neobává nějakých situací, působí důvěryhodně, když vedoucí zmíní, že je má pod kontrolou. Co pomůže v podstatě přirozeně je jednak, že vedoucí zestárne a věkový rozdíl, který může vzbuzovat nedůvěru ve zkušenost

vedoucího, se sníží a za druhé pomůže zkušenost s interakcí s rodiči. Poznat rodiče a umět na nich odhadnout, zda vedoucímu důvěřují či ne a v čem („vždycky jsem se jako v tý komunikaci snažil říct, tak jak to je. Když se mi zdálo, že se rodičům zdám málo zkušeněj, tak říct máme zkušenosti s tímhle, s tím, s tím, tím a samozřejmě dohlídáme na to, aby se nestalo tohle, tohle, tohle a oni aspoň pozbyli takový ty pochybnosti typu: voni určitě nemyslej na tohle. Když jim řekneš postarám se o to... nebo pohlídám si tohle tohle, tohle... i když je ani nenapadne, že bychom na něco zapoměli, tak alespoň působíš víc důvěryhodněji.“ „co vždycky pomůže je, představit si ty problematický situace z pohledu toho... e... koho se týkaj. Jo? Z druhý strany.“ „pak se člověk do toho dostane. Za prvý zestárne, takže se ten věkovej rozdíl zmenší. A za druhý ty rodiče těch dětí, co už v oddíle máš, tak s nima se znáš dobře a.... (...) na nich poznáš, že to věřej, že jejich dítě někde neutopíš nebo nezapomeneš.“

Ke komunikaci ještě na závěr jedna náročná situace a její způsob řešení vedoucí. Pokud vedoucími něco nejde, je mu to nepříjemné, domluví se s vedoucí, kterému to nevdá a udělá to – delegace práce („(náročně telefonovat) přehodím telefonáty na Pepinu“).

## KONTROLA REAKCE

Tento typ strategie se objevuje v oblasti přípravy a mezilidských vztahů. Příprava na poslední chvíli již byla zmíněna u strategie Kontrola situace, zde je spolu u situace, kdy se hádají vedoucí, doporučeno vydržet, „zatnout zuby“ jak se říká a překonat to („Prostě to musíš nák překousat.“ „Prostě zatnout zuby a zkusit z toho (příprava na poslední chvíli) dostat to nejlepší, no.“). Jeden z respondentů v rozhovoru řekl o náročnosti vymýšlení nového (také už zmíněno u strategie Kontrola situace), že mu pomáhalo brát ji jako výzvu („To jsem bral vždycky jako osobní výzvu.“).

## POSITIVNÍ SEBEINSTRUKCE

Náročnost příprav, snaží-li se vedoucí o kvalitní práci, může dle jedné respondentky zmírnit snížení vysokých nároků na vlastní práci („věc nemusí být hotové na 120 procent“, „v rámci volnočasových aktivit si člověk může dovolit chybovat“).

## POTŘEBA SOCIÁLNÍ OPORY

„Nebýt na to sám.“ Podle jednoho z respondentů podpůrná a náročnost zmírňující záležitost pro všechny oblasti práce vedoucího („Asi jako v oddíle ti pomůže ten druhěj, kterej to dělá s tebou. (...) O druhýho se můžeš opřít, když je něco těžký, tak ti s tím pomůže.“). Podíváme-li se na situace, kde tato strategie („nebýt na to sám“) pomáhá, respondenti zmiňují hádající se vedoucí a děti („Když se s někým hádáš, tak co ti v tu chvíli může pomoci je ten vedoucí vedle, kterej je zároveň kamarád a kterej přijde do toho problému a kterej vám pomůže ho vyřešit“ „...i s téma dětma. Když

děti se hádají a ty na to nejseš sama), přípravu a vedení akce („pocit, že když máš něco na starost, že v tom nezůstaneš sama“ „když je tam se mnou někdo, tak je to lepší. A už se to líp vohlídá.“), dále přípravu a vedení něčeho poprvé („když to děláš s někým, ten někdo tě do toho uvede. Nebo prostě tě do toho někdo zaučí.“), když se vedoucí potřebuje věnovat přípravě, ale ta je časově náročná („někdo jiný zajistí ten běžný chod každodenních povinností“) a nebo mluvení před více lidmi („asi hodně pomáhá ta kamarádská atmosféra a jako víš, co těm lidem můžeš říct a jak na to asi můžou reagovat“). V rámci mezilidských vztahů už byla u strategie Kontrola situace zmíněna situace, kdy jsou děti zlé na jedno z dětí, kvůli jeho odlišnosti. Podle jednoho respondenta pomáhá, když vedoucími „žádané chování“ je prosazováno staršími dětmi, od nichž to ti mladší snáze přijmou („Když ty starší děti začnou razit nějaký názor. Tak voni to ty mladší většinou chytanou jako.“). Samozřejmě to může platit i naopak (od starších se ti mladší naučí nevhodné chování), ale zde o tom respondent mluvil jako o něčem, s čím se dá pracovat a co může pomoci zlepšit mezilidské vztahy. Podle něj podpora vedoucího jako kamaráda celkově v mezilidských vztazích pomáhá („v tom pomůže kamarád vedoucí jako. V těch mezilidských vztazích.“).

## VYHÝBÁNÍ SE

Jeden z vedoucích reflektoval ohledně příprav programu svou zkušenost, kdy zjistil, že už narazil na hranici toho, co je schopen nového. V tu chvíli to začal řešit tak, že postupně uvolňoval místo, těm, co toho schopni jsou („Takový to... pojd'te vymýšlet někdo další. Takže postupně to předat dál.“). Jiný respondent zmínil, že mu s náročností oddílové práce celkově pomohlo to, že si od ní dal na rok pauzu („Jsem si na před Skotskem (= tábor) dal pauzu.“).

## PERSEVERACE

Tendence k prodlouženému promítání o náročné situaci se v rozhovoru projevilo u dvou respondentek – u jedné v tématu, jak zmírnit náročnost přípravy (“120x si to (=že věc nemusí být hotová na 120 procent) říct”), u druhé při povídání o náročné komunikaci s rodiči přes email („když přijdou na nějakou ze schůzek, tak to už je snadný. To, protože nemám čas nad tím přemýšlet.“) a o práci s dětmi („obecně pomáhá, když jako tam nejsou ostatní vedoucí, který by mě soudili, který... předpokládám, že by mě stejně nesoudili, ale v mojí hlavě mě soudí. Tyjo dělám to dobře nebo ne? Co si o mě teď myslí? Jsem blbá nebo ne?“).

## 8.5. Výsledky z dotazníku SVF 78

Jako **celkově nejsilnější strategie** (viz tabulka č. 1) se ukázala strategie Perseverace. Jako další silná strategie se objevuje Potřeba sociální opory a Kontrola situace je v podobné síle. Dále ještě můžeme zmínit nepatrně slabší strategii Kontrola reakce.

**Tabulka č. 1:** Celkově nejsilnější strategie u jednotlivých respondentů

	1.	2.	3.
<b>ESMÉ</b>	Sebeobviňování (19)	Perseverace (18)	Úniková tendence, Potřeba sociální opory, Kontrola situace (16)
<b>PEPINA</b>	Perseverace (19)	Potřeba soc. opory (18)	Rezignace, Sebeobviňování (16)
<b>MÉĎA</b>	Potřeba soc. opory (24)	Odmítání viny (17)	Perseverace (16)
<b>MĚSÍČEK</b>	Kontrola situace (22)	Kontrola reakce (17)	Positivní sebeinstrukce (14)
<b>HŘEBÍK</b>	Perseverace (19)	Kontrola situace (17)	Kontrola reakce (17)

Strategie perseverace patří v dotazníku do **negativních strategií**. Když se podíváme na výsledky jen z této oblasti (tabulka č. 1 a 2), ukazuje se zde jasná dominance Perseverace. U čtyř respondentů je nejsilnější strategií a u jednoho druhou nejsilnější. Nejslabší negativní strategií je dle výsledků Rezignace spolu s Únikovou tendencí. To značí u vedoucích nízkou tendenci k vyhýbání se řešení náročných situací.

**Tabulka č. 2:** Negativní strategie u jednotlivých respondentů

	1.	2.	3.	4.
<b>ESMÉ</b>	Sebeobviňování (19)	Perseverace (18)	Úniková tendence (16)	Rezignace (11)
<b>PEPINA</b>	Perseverace (18)	Rezignace (16), Sebeobviňování (19)	Úniková tendence (11)	
<b>MÉĎA</b>	Perseverace (16)	Úniková tendence (8), Rezignace (8)	Sebeobviňování (0)	
<b>MĚSÍČEK</b>	Perseverace (13)	Sebeobviňování (5)	Úniková tendence (2)	Rezignace (0)
<b>HŘEBÍK</b>	Perseverace (19)	Úniková tendence (11)	Sebeobviňování (9)	Rezignace (8)

**Tabulka č. 3:** Celkové zastoupení negativních strategií

Nesilnější	Poznámky:
Perseverace	4x 1. nejsilnější
Sebeobviňování	1x nejsilnější 2x 2. nejsilnější
Úniková tendence	3x 2. nejsilnější
Rezignace	3x nejsilnější
<b>Nejsilnější</b>	

Zjištění o nízké tendenci k vyhýbání nám na druhé straně jako protipól doplňují vysoké hodnoty naměřené v oblasti **pozitivních strategií** u strategií kontroly (POZ 3). Tyto strategie zahrnují snahu po zvládnutí/kontroly a kompetenci (Janke, Erdmannová, 2003).

Všechny tři strategie spadající do tohoto okruhu se u respondentů ukázaly jako nejsilnější. Nejvíce Kontrola situace následně Kontrola reakcí a Positivní sebeinstrukce.

**Tabulka č. 4: Positivní strategie u jednotlivých respondentů**

	1	2	3	4	5	6	7
<b>ESMĚ</b>	Kontrola situace (16)	Positivní sebeinstrukce (15)	Kontrola reakcí (13)	Odklon (11)	Odmítání viny (8)	Náhradní uspokojení (2)	Podhodnocení (0)
<b>PEPINA</b>	Náhradní uspokojení, kontrola situace (13)	Odmítání viny, Odklon (11)	Kontrola reakcí, Positivní sebeinstrukce (10)	Podhodnocení (4)			
<b>MĚĎA</b>	Odmítání viny (17)	Positivní sebeinstrukce (15)	Kontrola reakcí (13)	Kontrola situace (11)	Podhodnocení (10)	Odklon (9)	Náhradní uspokojení (5)
<b>MĚSÍČEK</b>	Kontrola situace (22)	Kontrola reakcí (17)	Positivní sebeinstrukce (14)	Odmítání viny (12)	Podhodnocení, Odmítání viny (9)	Náhradní uspokojení (7)	
<b>HŘEBÍK</b>	Kontrola situace (17)	Kontrola reakcí (15)	Odklon (14)	Positivní sebeinstrukce (13)	Podhodnocení (10)	Odmítání viny (6)	Náhradní uspokojení (3)

**Tabulka č. 5: Celkové zastoupení pozitivních strategií**

<b>Nesilnější</b>	<b>Poznámky:</b>
Kontrola situace	4x nejsilnější.....1x 4.nejsilnější
Kontrola reakcí	2x 2. nejsilnější..... 3x 3. nejsilnější
Positivní sebeinstrukce	2x 2. nejsilnější.... 2x 3. nejsilnější..... 1x 4. nejsilnější
Podhodnocení	2x nejslabší..... 1x 2. nejslabší..... 2x 3. nejslabší
Náhradní uspokojení	4x 1. - 2. nejslabší. <b>ale</b> 1x nejsilnější
<b>Nejslabší</b>	

V okruhu strategií, který Švancara (2003) v dotazníku nazval jako **Zřídka se vyskytující strategie** je 3x zastoupena Potřeba sociální opory jako nejsilnější strategie. Strategie Vyhýbání se je nejsilnější u zbylých dvou respondentů.

## **8.6. Shrnutí**

Z rozhovorů vyplynulo, že **činnost vedoucího** lze rozdělit na dvě hlavní oblasti – jedna týkající se zajištění programu (jeho příprava a realizace) a druhá týkající se zajištění chodu oddílu. První oblast je na činnosti obsáhlejší a rozmanitější. Jsou především tvořivého charakteru. Při přípravě programu je vedoucí v kontaktu hlavně s vedoucími. Při realizaci programu je pak převážně v kontaktu s dětmi. V druhé oblasti jde převážně o činnosti organizační a s nižšími nároky na tvořivost. Tato oblast se práce s dětmi týká jen minimálně.

**Zdroje náročnosti**, které zmiňovali respondenti, vcelku odpovídají tomuto rozdělení práce vedoucího. Z oblasti příprav programu, které vedoucí věnují nejvíce času, pochází zhruba polovina zmíněných zdrojů náročnosti. Tykají se jak problémů s přípravou jako takovou (vymýšlení nového, začít, časová náročnost, příprava na poslední chvíli), tak spolupráce s ostatními vedoucími, kteří se na ní podílejí (nespolehlivost, těžkosti v komunikaci a domluvě). V oblasti realizace programu (myšleno vedení průběhu akce) se většina zdrojů náročnosti týká interakce vedoucí – dítě (motivovat děti, „řešit zlobivé děti“ a konflikty mezi nimi). To je opět odpovídající popisu práce vedoucího, kde v této oblasti jde především o práci s dětmi. Dále je také náročné řešit nenadálé situace (zabavit mnoho vedoucích na akci, krizové situace) nebo „ohlídat, aby se dělo, co má.“ Do oblasti práce, která se týká zajištění chodu oddílu, se ve zmíněných zdrojích dá zařadit zejména komunikace s rodiči (telefonovat, psát emaily, působit zodpovědně, řešit incidenty jejich dětí) a pak se dá opět zmínit komunikace s ostatními vedoucími.

Při práci s daty se ukázalo, že rozlišení zdrojů dle oblastí práce vedoucího je nedostatečné, a že se napříč těmito kategoriemi objevují další témata, jako je komunikace (domluva mezi vedoucími, prosadit názor, nekonstruktivní schůze) a mezilidských vztahů (konflikty mezi dětmi a vedoucími, vycházet se všemi, „ponorka“ na konci tábora).

Všechny takto rozlišené zdroje můžeme chápat, jako stav, situaci či činnost, které jsou rizikovější v tom, být vnímané jako náročné v práci vedoucího. Pro respondenty bylo důležité pojmenovat určité **faktory, které vnímanou míru náročnosti práce ovlivňují**. Nejsilněji v rozhovorech zaznívalo téma spolupráce, zkušenosti a zodpovědnosti.

Pro práci vedoucího je příznačná práce v kolektivu, a že je tedy pro respondenty téma **spolupráce** významné, se zdá přirozené. V souvislosti s tím je zdůrazňována její spolehlivost, popř. nespolehlivost. Nespolehlivá spolupráce je vnímaná jako faktor silně zvyšující náročnost v přípravě a realizaci programu a ve výsledku i v mezilidských vztazích (důvěra je pro dobré vztahy důležitá (Willerton, 2012, s. 71)). Pocit, že „mám na koho se spolehnout“ jeden z respondentů označil v podstatě jako „všelák“ na jakoukoli náročnost práce. Na druhé straně je tedy spolupráce vnímaná jako určitá sociální opora významně práci usnadňující.

**Zkušenost** s prací je faktor, který v sobě obsahuje ještě další aspekty. První je zkušenost s prací ve smyslu kladné („co mě baví, jde mi“) nebo záporné zkušenosti („co mě, nebaví, nejde mi, čeho se bojím“). Tento aspekt souvisí s dalším aspektem zkušenosti – kompetence k činnosti. Pokud vedoucí kompetence k práci má a danou činnost zvládá, může s ní mít kladnou zkušenost, může ho tak bavit a náročnost tedy není tak vysoká. Naopak nemá-li tyto kompetence, může mít k činnosti záporný vztah, a tedy s jejím vykonáváním spojenou vyšší náročnost. Tyto kompetence či jejich absence mohou být dané určitou osobnostní výbavou (Klieme, Maag-Merki, Hartig, 2010, s. 104) anebo nedostatečnou zkušeností s danou činností. A zde narážíme na třetí aspekt, kterým je vývoj. Respondenti zmiňovali změny ve vnímání náročnosti v průběhu jejich působení v oddíle. Co bylo náročné v začátcích (např. působit na rodiče zodpovědně, příprava schůzky), to s časem a se získanými zkušenostmi stalo náročné méně nebo dokonce snadným.

Jako další významný faktor se ukázala **zodpovědnost**. Zdá se, že vedoucí preferují a vnímají jako snadné a nenáročné činnosti, kde je nižší. O žádné zodpovědnosti se v konečném důsledku bavit nemůžeme, protože i v roli vedoucího, který je „jen“ přítomný na akci, se nachází určitá zodpovědnost minimálně vůči svým „spoluvedoucím,“ kteří se v rámci jimi vedené aktivity „o něco snaží“ a případná rušivá přítomnost jiných vedoucích jejich snahy ztěžuje či dokonce maří. A zde se opět dostáváme k tématu mezilidských vztahů a spolupráce, konkrétně té nespolehlivé. Ve spojení s vnímanou náročností z vědomí zodpovědnosti – nebo také z vědomí závažnosti důsledků možné chyby (čím vyšší zodpovědnost, tím vyšší závažnost důsledku chyby – pokažená hra vs. ohrožení existence oddílu či životů lidí), popisují respondenti spolupráci jako důležitou oporu. Opět tu zaznívá sociální opora ve smyslu „nebýt na to sám,“ podělit se o zodpovědnost, mít někoho, kdo pomůže, na koho se dá spolehnout.

Jako další faktory byly zmíněné **okolnosti** (typu špatné počasí), které v případě nesouladu s připraveným programem zvyšují náročnost v jeho realizaci případně ve vymýšlení jeho alternativy. Dále pak byla zmíněna **nálada a celkové rozpoložení** (vlastní a druhých) a konečně také **časová náročnost** práce.

Srovnáme-li výsledky dotazníku SVF s postupy, které respondenti udávali v rozhovoru jako zmírňující jimi vnímanou náročnost, vyjde nám, následující. V rozhovorech i v dotazníku se ukazuje jako nejsilnější pozitivní strategie **Strategie kontroly situace** (předcházet náročným situacím, důkladná příprava, plánování, kontrola

úkolů, konstruktivní řízení schůze, cíleně hledat inspiraci k práci, aplikovat osvědčené postupy). Výsledky dotazníku i rozhovoru se také shodují ve velmi silném zastoupení **Potřeby sociální opory** („nebýt na to sám,“ mít na koho se spolehnout). Je možné vidět souvislost se silným zastoupením strategií kontroly, kdy potřeba sociální opory může být způsobem konstruktivního řešení náročné situace, vzhledem k charakteru práce vedoucího – práce v kolektivu vedoucích. V dotazníku **Strategie odklonu** nebyla mezi nejsilnějšími ani nejslabšími strategiemi. V rozhovorech každý z respondentů dokázal vyjmenovat více aspektů práce, které ho na práci vedoucího baví (nevšední zážitky, interakce s dětmi, sebepřekonávání, pocit prospěšnosti, pocit sounáležitosti). To lze považovat jako poměrně silný zdroj opory, ke kterému se vedoucí vztahují při náročných situacích (odklánění se od náročnosti k pozitivním emocionálním stavům). Sami respondenti je přirovnávali k činnostem či stavům, které jsou snadné. Je možné, že v praxi jim toto vztahování se k činnostem s kladným emocionálním nábojem pomáhá, ale nedělají to vědomě ve snaze zmírnit náročnost. Dotazník předpokládá určitou míru sebereflexe respondentů, proto se to v něm nemuselo silněji projevit (zvláště v souvislosti se silnou tendencí o kontrolu a zvládnutí náročné situace oproti odklon od ní). Z negativních strategií se v dotazníku ukázala jako nejsilnější **Perseverance**, která je zároveň nejsilnější strategií respondentů vůbec. V rozhovorech se také objevila, ale nijak významně.

**Celkově** se u respondentů projevila vysoká tendence k pozitivním, především konstruktivním řešením náročných situací spolu s tendencí se tím prodlouženě myšlenkově zabývat. Jako významný zdroj opory se projevilo vědomí činností, které respondenty na práci vedoucího baví a pak také sociální opora („nebýt na to sám“).

## Diskuze

Tato práce primárně mapovala práci vedoucích, náročné situace nebo stavy, které v ní vedoucí vnímají a strategie, které používají na jejich zvládnání. Také se ovšem podařilo zmapovat i zdroje, z nichž je možné čerpat informace i inspiraci k oddílové činnosti. V podstatě nejobsáhlejším informačním zdrojem jsou metodiky, webové portály, časopisy či jiné prameny od organizace Junák. Dále existují portály jako adam.cz, borovice.cz, MŠMT (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy), ČRD (Česká rada dětí a mládeže) či webové stránky konkrétních dětských organizací, kde jde najít aktuální informace (adam.cz) k práci s dětmi nebo různé podpůrné materiály k přípravě her apod. Literaturu, která by se věnovala oddílové činnosti či práci vedoucího jako celku, se nalézt nepodařilo. Je možné nalézt dílčí témata (práce s dětmi, management, práce s financemi, přípravy a realizace akcí, her). Pro vedoucí, kteří nemají tolik času na prohledávání dostupných zdrojů by hledání mohla velmi usnadnit existence určitého informačního rozcestníku, který by odkazoval v rámci různých oblastí práce vedoucího na užitečné zdroje (včetně takových jako jsou nástroje pro specifické aktivity oddílu typu překladače šifer a podobně). Jinak je také možné nalézt některé závěrečné práce s oddílovou tematikou. Ovšem ty především vychází ze skautské činnosti, což může být dobré pro inspiraci, ale pro odlišně fungující oddílovou činnost nemusí přinášet potřebné informace. V této souvislosti si objasníme, proč je v názvu této práce pojem „neskautský.“ Může se zdát, že je zde poněkud navíc a mohl by být vysvětlen v textu. Volba tohoto názvu je čistě pragmatická. Jde o snahu odlišit práci od těch „skautských“ a usnadnit tak případně hledání inspirace vedoucím z podobně fungujícího oddílu, jako je ten, v němž byl realizován výzkum.

Vraťme se nyní zpět k primárnímu zaměření této práce. Výsledky této práce nabízí základní pohled na to, jakých činností se práce vedoucích týká, jaké v nich vnímá zdroje zátěže a jakým způsobem je řeší, či mají tendenci řešit. Výzkumy, které by šly s touto prací porovnat neexistují nebo se dotýkají jen některých aspektů tématu, jímž se zabývá tato práce. Můžeme je najít ve výzkumech týkajících se managementu (plánování, organizování, řízení lidí, rozhodování, koordinace zdrojů apod.) nebo pracovní zátěže, ale zde jde hlavně o pracovní sféru typu placené zaměstnání. Jenže práce vedoucího je dobrovolná a funguje zde tedy odlišná motivace pro práci (Wilson, 1999, s. 141). Toto téma najdeme ve výzkumech obecně o dobrovolnictví nebo o specifických dobrovolnictví v konkrétních oblastech (v krizové intervenci, poradenství, hospicích aj.). Co se práce s dětmi a copingových strategií

týče, zde jsou nejbližší výzkumy týkající se zkoumání zvládnání stresu v učitelství. Výsledky z jednoho takového výzkumu zabývající se zvládnáním stresu a syndromu vyhoření u učitelek a učitelů ZŠ říkají, že dvě třetiny učitelů (studie se účastnilo 111 učitelů a učitelek z 6 škol v ČR) přednostně využívají pozitivní copingové strategie mezi nimiž převažovala Strategie kontroly (Smetáčková, Vondrová, Topková, 2017). Podobně vyšly výsledky i v této práci. Oproti zmíněnému výzkumu se liší v tom, že jako nejsilnější strategii mají Perseveraci. Jinak v tendenci uplatňovat pozitivní strategie a přednostně strategie kontroly se výsledky shodují. Když se podíváme na zdroje zátěže, popsané ve stejné studii, můžeme vidět také určitou podobnost. Jsou zmíněny oblasti mezilidských vtaů (především děti, pak rodiče a kolegové), konkrétních pracovních podmínek a postavení učitelské profese ve společnosti (mediální obraz, nekázeň žáků, špatné platové ohodnocení usuzují na nízkou prestiž). Oblast mezilidských vztahů se ve výsledcích této práce také objevuje (děti, rodiče, vedoucí). Konkrétní pracovní podmínky také, ale poněkud odlišné. Ve studii se píše o specifikách práce s heterogenním kolektivem (náročnost na koncentraci pozornosti a kreativitu, celkovou odolnost vůči sociální izolaci a nejistotě). Ke specifikům práce s kolektivem v dětském oddíle se vedoucí vyjádřili jen letmo v souvislosti s úpravou složení družin na schůzce, kvůli účasti neladícího počtu dětí s připraveným programem. Dále studie zmiňuje, že zvládnání tohoto specifika zvyšuje časový tlak, hlučnost, omezený prostor pro krátkodobý odpočinek. Z rozhovorů s vedoucími můžeme najít i s tímto určitou podobnost (hlučnost, časový tlak v souvislosti s určitou časovou dotací akce, omezený prostor na odpočinek – ovšem jen na určitých akcích, jako specificky náročný v tomto ohledu byl zmíněn tábor). Příliš se ale k těmto podmínkám vedoucí nevyjadřovali. Postavení oddílového vedoucího ve společnosti a náročnost z jeho vnímání jako práce s nízkou prestiží či nedostatečně ohodnoceného nebyla zmíněna ani náznakem.

V rámci tohoto letného srovnání práce učitele a vedoucího vychází, že jsou orientovaní na podobné strategie zvládnání náročných situací, ačkoli se tyto náročné situace či stavy mohou vzhledem k odlišnému obsahu a podmínkám práce lišit. To může ukazovat na určité specifikum zvládnání zátěže u pracovníků s dětmi. Takovéto srovnání by jistě mohlo být zajímavé. Nejdříve by ovšem mohly zmapované oblasti práce vedoucího a jejich zdrojů zátěže posloužit jako určitý základ pro podrobnější doptání vedoucího na toto téma (například doptat se na specifika práce s dětmi v družinách, na konkrétní typy akcí a další zjištěné oblasti práce vedoucího) a to nejen na úrovni oddílu v němž byl výzkum realizován,

ale i v jiných organizacích (pro zjištění, zda vyvstala témata platí na práci vedoucího obecně či jaké jsou odlišnosti v jiných organizacích).

V teoretické části jsem uváděla obecně uznávané a pro analýzu zátěže v práci použitelné **faktory zátěže** (Cooper, 1985 in Vašina, 1999, s. 28-37). „Práce“ je zde myšlena ve smyslu zaměstnání. Činnost vedoucího v dětském oddíle jako dobrovolná práce se liší od zaměstnání minimálně její jinou motivací. V porovnání s výsledky z výzkumu se ale ukázalo, že tyto faktory jdou vztáhnout i na práci dobrovolnou. Ukazuje se, že až na *byrokratismus* (ačkoli i tento faktor lze najít – např. při zajišťování dotací), lze ke každému z obecných faktorů přiřadit specifickou situaci či stav, který se běžně v práci vedoucího odehrává. Z toho vyplývá, že práce vedoucího může být skutečně náročná a zabývat se mapováním této oblasti je na místě.

Zabývání se tímto tématem nabývá na důležitosti také v souvislosti se současným vysokým zájmem rodičů o oddílovou činnost (mnoho dětí se dostává jen na čekací listiny (Hronová, 2018) a nedostatkem vedoucích, kteří ji zajišťují. Oddíl, v němž je realizován výzkum letos náborový stop stav pro školní rok 2019/2020 vyhlásil dokonce ještě před prázdninami. Tento zájem o oddílovou činnost stran rodičů vyvolává potřebu nových vedoucích nebo minimálně udržení těch stávajících. Junák dokonce vyvíjí úsilí podpořit i lidi, kteří jejich oddílovou činností neprošli, ale je jim sympatická a rádi by pomohli. Pracují na „informačním materiálu pro dospělé nováčky,“ který má usnadnit orientaci ve skautském prostředí lidem zvenčí (Jirásková, 2019). Zajištění určité podpory pro jejich činnost se zdá v tomto směru tedy důležitou. Přístup k praxi vyzkoušeným postupům, jak zvládat náročné situace, či „jen“ o těchto úskalích práce vědět a počítat s nimi, by mohlo začínajícím i stávajícím vedoucím práci usnadnit.

Na základě přesnějšího obrazu o zdrojích zátěže by tedy bylo možné dále zjišťovat konkrétní postupy jejich zvládnutí vedoucími a případně i vytvořit určité podpůrné materiály pro vedoucí (metodiky, brožury typu „tips and tricks“ nebo ještě lépe pro současný „online svět“ webový portál s přiblížením náročných situací, které vedoucí mohou při práci zažívat spolu s doporučením „jak na ně“ a s možností dále tyto oblasti rozvíjet a přispívat vlastními zkušenostmi). Výsledky této práce by tedy jistě zasluhovaly další a důkladnější pozornost pro získání hlubšího vhledu do této problematiky. Přesto už v těchto výsledcích je možné vidět určité směry, na které se soustředit ve snahách vedoucím snížit náročnost jejich práce (minimálně v oddíle, z jehož fungování výsledky plynou).

**Spolupráce** vedoucích se ukazuje jako ústřední téma. S přihlédnutím k rozmanitosti činností vedoucích a k typologiím rolí práce v kolektivu či osobnostním typologiím se nabízí jako náročnost práce snižující určité její rozdělení mezi vedoucí podle toho, kdo je na co „dobrý“ a co ho baví. V praxi bohužel z nedostatku vedoucích či vzhledem k jejich podobným zájmům se takto čistě rozdělit nedá. Nicméně nalezení „svého místa“ v oddíle, které vedoucímu vyhovuje, by mohlo prodloužit jeho působení v oddíle. K jeho nalezení je ale zapotřebí určité znalosti oddílové činnosti („co všechno zde jde dělat“) a co vedoucí sám chce dělat („co ho baví, co mu jde“ a v jaké kvalitě to chce dělat). Zůstaneme-li nyní u oddílu, v němž byl realizován výzkum, tuto znalost zde vedoucí „jakoby mimochodem“ získává skrze přibývajících zkušeností s oddílovou činností. **Zkušenost** je jedním z významných faktorů ovlivňujících vnímání náročnosti, který respondenti ve výzkumu zmiňovali. V průběhu své praxe vedoucího v oddíle si zvyšují kompetence pro jednotlivé činnosti a zároveň si ujasňují, co jim jde a co je baví. Pro výchovu a podporu nových vedoucích by se v rámci oddílu s tímto vývojem mělo záměrně pracovat. Mít na vědomí, onu „vulnerabilitu (Lazarus, Falkman, 1984, s. 187),“ kdy začínající vedoucí vnímají jako stresové jiné situace/stavy oproti již dlouholetým vedoucím a naopak. Mít například v oddíle prostor pro začínající vedoucí, kde se seznamují s oddílovou činností a osvojují si potřebné kompetence,<sup>4</sup> aniž by na sobě měli ono „**břímě zodpovědnosti**,“ které nové vedoucí může od věnování se daným činnostem (a tak zvyšování svých kompetencí) odrazovat. Role instruktora v některých oddílech tento prostor nabízí. Instruktor ještě není v roli vedoucího, který je zodpovědný například za průběh akce a všechny účastníky, ale zároveň se podílí na přípravě i realizaci programu. Otázkou je, jak bývá tento prostor využit v oddílech, či jestli tento prostor některé oddíly vůbec mají. V oddíle, kde byl realizován výzkum, tato role vznikla a byla pojmenovaná poměrně nedávno a teprve se zde vedoucí učí s ní pracovat. Pravděpodobně by šlo tuto roli spojit se systémem podpory seberozvoje jednotlivců (termín pro výchovný systém, ale s větším akcentem na dobrovolnost toho, kdo je rozvíjen) typu postupného získávání různých znalostí a dovedností, které by směřovalo k této roli. V ní by šlo o to, vyzkoušet si co nejvíce z práce vedoucího, tak se s ní a se vším, co přináší seznámit a najít si směr, kterým se dál vydat. Určitý rozvojový systém i pro vedoucí by pak také mohl

---

<sup>4</sup> Které to jsou? Toto téma je také hodné pozornosti, ale v této práci příliš nezpracované. V příručce pro vůdcovskou zkoušku jsou velmi podrobně popsány klíčové kompetence v pěti oblastech – osobnost vedoucího, organizátor, vůdce, vychovatel a příprava program (viz VŮDCOVSKÁ ZKOUŠKA: příručka nejen k přípravě na vůdcovskou zkoušku, 2017, s. 5-22)

snížit náročnost z neperspektivnosti práce, která může být jedním ze zdrojů její náročnosti dle Cooperových (1985, in Vašina, 1999, s. 37) faktorů zátěže v práci. Náznak potřeby určitého seberozvoje je možné spatřit v rozhovoru s jedním z respondentů, který zmiňoval, že když došel na hranice svých možností ve vymýšlení programu, postupně tuto činnost opustil. Podpora seberozvoje v rámci oddílu by tedy zároveň mohla vedoucí motivovat k vlastnímu seberozvoji, zvýšení kompetencí k práci a v důsledku snížit její náročnost plynoucí z nedostatečných znalostí a dovedností.

Shrneme-li si vyvstálé možnosti, jak snížit náročnost práce vedoucích v oddíle je poměrně zásadní téma zvyšování kompetencí k práci. Výsledky výzkumu nám ukazují na určité „soft-skills“ jako například schopnost plánování, organizační dovednosti, efektivní komunikace, hospodaření s volným časem či pak už specifitější dovednosti jako práce s dětmi, rozdělat oheň, či umět uvařit pro 20 dětí. Osvojování potřebných dovedností a znalostí by ideálně mělo probíhat už v roli dítěte v oddíle, tedy skrze nějaký „výchovný systém,“ který nebude jen pro děti, ale bude postupně připravovat na roli vedoucího všechny, kdo o ní mají zájem. Ať už v rámci podobného systému či jinak, měl by být v oddíle „zkušební prostor,“ v němž si začínající vedoucí mohou vyzkoušet činnosti vedoucího, aniž by se museli vypořádávat se zodpovědností za oddílovou činnost v plné míře. V rámci této „zkušební fáze“ by se měli seznámit s co nejvíce oblastmi práce vedoucího a poznat tak, čemu by se dál chtěli v oddíle věnovat. Možná dotyčného nemusí bavit práce s dětmi, ale třeba je dobrý na správu webových stránek či jinou práci, která k oddílové práci patří, ale nemusí být tolik vidět. Zpřístupnit tyto činnosti a cíleně jimi provázet (mentoring, jako forma podpory pro začínající zaměstnance se už praktikuje v mnohých firmách (Branham, 2009, s.32)) by mohlo snížit onu náročnost „dělat něco poprvé“ a „být na to sám.“ Rady a typy, jak na kterou z oblastí práce vedoucího pak čerpat nejen od starších vedoucích, ale i v rámci různých kurzů pro vedoucí, které většinou zajišťuje zaštiťující organizace oddílu. Ta by měla také podporovat zvyšování kompetencí vedoucích skrze dotace na kurzy (například zmíněných soft-skills apod.), díky čemuž by pro vedoucí byly přístupnější. Také by měla zajišťovat určitou osvětu o možnostech zvyšování kompetencí či významných tématech pro práci vedoucího, protože vedoucí sám na toto čas mít nemusí. Na úrovni oddílu pak mít případně nějaký „arzenál“ osvědčených postupů či nástrojů, které vychází ze specifík oddílu. Celkově by pak tedy měla být snaha o podporu vedoucích ve smyslu podpory seberozvoje (poznat sebe), „zkušebního prostoru“ (poznat práci vedoucího) a zpřístupnění prostředků k seberozvoji (minimálně osvěta o existujících možnostech k zvyšování kompetencí).

V rámci snah o „udržení“ vedoucích v oddíle a zajištění pro ně vhodných pracovních podmínek by mohlo také významně přispět prozkoumání příčin odchodů vedoucích z oddílu. Vypůjčím si od Branhama (2009, s.18) přílehlavý výrok: „Když nevíš, co způsobuje problém, tak nemůžeš čekat, že ho vyřešíš.“ Ve své knize *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem* popisuje, že zaměstnanci se začnou odcizovat a přemýšlet o odchodu ve chvíli, kdy není naplněna jedna ze čtyř základních lidských potřeb – *potřeba důvěry* (vedení plní sliby, je čestné, upřímné v komunikaci, investuje do zaměstnanců, spravedlivě s nimi zachází a spravedlivě odměňuje), *potřeba naděje* (mít víru, že budou schopni růst a rozvíjet své schopnosti při výkonu práce a prostřednictvím školení dosáhnou povýšení či jinak budou postupovat ve své kariéře), *potřeba ocenění* (mít pocit, že při tvrdé práci a maximálním snažení a smysluplném přispívání firmě budou příslušně odměněni a oceněni), *potřeba cítit se kompetentní* (předpoklad, že zaměstnancům bude přidělena práce, která pro ně bude výzvou, ale zároveň dobře využijí jejich talent, že se jim dostane školení, aby práci vykonávali kvalifikovaně, že uvidí konečné výsledky své práce a dostane se jim pravidelného hodnocení jejich výkonu) (Branham, 2009, s.32). Tento výčet pochází sice z potřeb zaměstnanců, ale například potřeba důvěry zazněla i v rozhovorech s vedoucími v této práci. Co vedoucí potřebují? Co je pro ně v jejich působení v oddíle důležité? To je další směr, o který by bylo vhodné se zajímat. A právě to by také mohlo vyvstat z podrobnějšího prozkoumání zdrojů náročnosti práce vedoucích případně z jejich důvodů odchodu z oddílu.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat práci vedoucího v konkrétním oddíle, zmapovat náročné situace či stavy, které s sebou tato práce přináší a zjistit, co vedoucím tuto náročnost pomáhá snížit. Na základě rozhovorů s respondenty se podařilo zjistit oblasti práce, kterým se vedoucí v oddíle věnuje. Můžeme rozlišit dvě hlavní oblasti – činnosti týkající se programu (jeho příprava a realizace) a činnosti týkající se zajištění chodu oddílu (organizační a provozní činnosti). Jde o základní oblasti práce, které by šly skrze doptání vedoucích dále rozčlenit na dílčí činnosti a úkony, které vedoucí vykonává. Na jejich základě by se dalo podrobně zmapovat téma kompetencí potřebných k práci vedoucího. Výzkum byl realizovaný v konkrétním oddíle, takže výsledky nemusí platit pro všechny oddíly. Dále by se tedy dalo věnovat také jejich srovnávání mezi oddíly a zjistit, zda je lze vztáhnout na práci vedoucích obecně jdou, či se mezi oddíly liší, v čem a zda to má vliv na vnímání náročnosti této práce.

V práci se podařilo zjistit zdroje zátěže v práci vedoucích i s jejich konkrétní postupy, které vedoucím náročnost v daných oblastech pomáhají snížit. Témata jako je zodpovědnost, spolupráce a zkušenost vyplynula z rozhovorů jako faktory významně ovlivňující vnímání náročnosti práce. Také se podařilo zjistit, že vedoucí z oddílu, v němž byl realizován výzkum, jsou orientovaní spíše na konstruktivní způsoby zvládnání náročných situací, o kterých mají všichni tendenci prodlouženě přemítat. Při mapování vnímání a zvládnání náročných situací vedoucími se objevila témata a oblasti, které lze brát spíše jako určité ukazatele k dalšímu podrobnějšímu zkoumání. Nicméně i z tohoto základního hledu je možné usuzovat, že téma náročnosti práce vedoucího a její zvládnání by si zasluhovala pozornost, aby se skrze její hlubší poznání mohly na úrovni jednotlivců, oddílů i organizací zavést účinné postupy a opatření, která pomohou snížit vnímanou náročnost práce vedoucích a budou jim v ní oporou. Z výsledků výzkumu je možno odvodit konkrétně podporu seberozvoje vedoucích (zvyšování kompetencí) či zajištění podpůrných materiálů a prostředků usnadňující práci v oddíle či přístupu a osvěty k možnostem seberozvoje.

## Seznam použité literatury

- BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Přel: Tomáš Juppa. Grada Publishing, a.s., Praha, 2009, ISBN 978-80-247-2903-9
- DOLLARD, M., H. R. WINEFIELD a A. H. WINIFIELD. *Occupational Stress in the Service Professions*. CRC Press, 2003. ISBN 9780415267601
- GULOVÁ, Lenka a Radim ŠÍP, ed. *Výzkumné metody v pedagogické praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada), 2013. ISBN 978-80-247-4368-4.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada), 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.
- JANKE, Wilhelm a Gisela ERDMANNOVÁ. *Strategie zvládnání stresu*. Příručka. Přel. J. Švancara. Vyd. 1. Praha: Testcentrum, 2003. ISBN 80-86471-24-1
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6.
- KULÍK, Michal. *Mimoškolní dětský oddíl – celoroční činnost*. Praha: Mladí ochránci přírody, 2015.
- LAZARUS, S. Richard. *Fifty Years of the Research and theory of R.s. Lazarus: An Analysis of Historical and Perennial Issues*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., New York, 1998. ISBN 0-8058-2567-2
- LAZARUS, S. Richard. a FOLKMAN, Susan. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, Springer Publishing Company, 1984. ISBN 0-8261-4191-9
- LOUŠKA, Jan a Jolana NOVÁKOVÁ. *Pedagogika a psychologie pro vedoucí mimoškolních kolektivů dětí a mládeže*. Praha: Mladí ochránci přírody, 2015.
- PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, Psyché (Grada), 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.

PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-666-6.

PELÁNEK, Radek. *Průručka instruktora zážitkových akcí*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0454-1.

ROUT. R. Usha. a Jaya K. ROUT. *Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Kluwer Academic Publishers, New York, 2002. ISBN 0-306-47240-6

VAŠINA, Bohumil. *Psychologie zdraví*. Vyd. 1. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity, 1999. ISBN 978-80-7368-757-1

WILLERTON, Julia. *Psychologie mezilidských vztahů*. Praha: Grada. Z pohledu psychologie, 2012. ISBN 978-80-247-3924-3.

#### **Internetové zdroje:**

BAUMAN, Petr. [online]. *Současné podoby pedagogiky volného času*. *Časopis Pedagogika*. Praha: Karlova Univerzita, 2012. 12–20. ISSN 2336-2189. [cit. 20.6.2019]. Dostupné z: <http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=692&lang=cs>

ČRDM. [online]. *Co je ČRDM*. crdm.cz ©1999-2019. [cit. 18.6.2019]. Dostupné z: <http://crdm.cz/crdm/co-je-crdm/>

ČRDM. [online]. *Členské organizace*. crdm.cz ©1999-2019. [cit. 18.6.2019]. Dostupné z: <http://crdm.cz/clenove/clenske-organizace/>

EDULAB. [online]. *Výzkum potvrdil, že 61 procent předškolních pedagogů je ohroženo syndromem vyhoření*. Tisková zpráva. Edulab ©2019 [cit. 5.7.2019]. Dostupné z: <https://1url.cz/bMUNz>

HORÁKOVÁ, Miroslava. [online]. *Výzkum strategií zvládnání stresu a jejich vztah k dalším charakteristikám u řidičů záchranné služby*. *E-psychologie*. 2009, Roč. 3, č. 2. Výzkumná studie. [cit. 30.6.2019]. Dostupné z: <https://e-psycholog.eu/pdf/horakova.pdf>

HRONOVÁ, Zuzana [online]. *Enormní zájem o skauta v Česku. Oddíly mají pořadníky, sídlí v hasičárně i na faře*. Aktualně.cz. Zveřejněno 30.9.2018 [cit. 8.7.2019]. Dostupné z:

<https://magazin.aktualne.cz/enormni-zajem-o-skauta-v-cesku-mnohe-oddily-hlasi-plno-maji/r~0f3bdd86bfd911e8b634ac1f6b220ee8/>

JIRÁSKOVÁ, Jana. [online]. *Skautské začátky očima „dospělých nováčků“ (anketa)*. Křižovatka.skaut.cz. Zveřejněno 22.2.2019 [cit. 8.7.2019]. Dostupné z: <https://krizovatka.skaut.cz/zpravodajstvi/4415-skautske-zacatky-ocima-dospelych-novacku-anketa?autologin=1>

JUNÁK – ČESKÝ SKAUT Z.S. [online]. *Historie*. ©2019 [cit. 12.4.2019]. Dostupné z: <https://www.skaut.cz/skauting/historie/>

KAPLÁNEK, Michal. [online]. *Pedagogika volného času – projekt budoucnosti, nebo slepá ulička?* Časopis Pedagogika. Praha: Karlova Univerzita, 2010, 12–20. ISSN 2336-2189. [cit. 20.6.2019]. Dostupné z: <http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=957&lang=cs>

KLEIME Eckhard, Katharina MAAG-MERKI a Johannes HARTING. [online]. *Kompetence a jejich význam ve vzdělávání*. Přel. T. Janík. Pedagogická orientace, 2010 Roč. 20, č.1. ISSN 1805-9511. [cit.7.7.2019]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/pedor/article/viewFile/1349/1002>

KUPKA, Ondřej. [online]. *Družinový systém ve skautských oddílech*. Praha: Junák – svaz skautů a skautek ČR. 2005. ISSN 1210–9827. [cit. 20.6.2019]. Dostupné z: [http://www.hranicari.skauting.cz/OBR/skauting/druzinovy\\_system.pdf](http://www.hranicari.skauting.cz/OBR/skauting/druzinovy_system.pdf)

MŠMT. [online]. *Profesní kvalifikace v oblasti neformálního a zájmového vzdělávání dětí a mládeže*. MŠMT © 2013–2019. [cit. 30.6.2019]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/profesni-kvalifikace-v-oblasti-neformalniho-a-zajmoveho>

VŮDCOVSKÁ ZKOUŠKA: příručka nejen k přípravě na vůdcovskou zkoušku. [online]. Junák – český skaut, Tiskové a distribuční centrum, z. s., Praha, 2017. ISBN 978-80-86825-81-6. [cit. 12.7.2019]. Dostupné z: [http://tdc.skauting.cz/download/Vudcovka\\_2017\\_web.pdf](http://tdc.skauting.cz/download/Vudcovka_2017_web.pdf)

ODBORKY.SKAUT.CZ. [online]. *Co to jsou odborky?* ©2015-2019 [cit. 8.7.2019]. Dostupné z: <https://odborky.skaut.cz/co-jsou-to-odborky/>

PEROUTKA, Michal. [online]. *Příručka pro vedoucí středisek: 4. Podpora vedoucí středisek*. Křižovatka.skaut.cz. Zveřejněno: 22.2. 2017. [cit. 8.7.2019]. Dostupné z:

<https://krizovatka.skaut.cz/stredisko/rizeni/3060-prirucka-pro-vedouci-stredisek-4-podpora-vychovy>

PORTEL, Viktor. [online]. *Skauti bez lilie*. Skautský institut & Post Bellum. 2017. [cit. 14.6.2019]. Dostupné z: <https://www.skautskyinstitut.cz/film/>

RIOLLI, Laura. [online]. *Coping Effectiveness and Coping Diversity Under Traumatic Stress*. *International Journal of Stress Management*, 2010, Vol. 17, No. 2, 97–113. [cit. 30.6.2019]. Dostupné z: <https://psycnet.apa.org/record/2010-08364-001>

SMETÁČKOVÁ Irena, Eliška VONDROVÁ, Petra TOPKOVÁ. [online]. *Zvládání stresu a syndrom vyhoření u učitelek a učitelů ZŠ*. *e-Pedagogium*, 2017. 17(1), 59-75. ISSN: 1213-7758. [cit. 9.7.2019]. Dostupné z: [http://old.pdf.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/PdF/e-pedagogium/2017/e-Pedagogium\\_1-2017online.pdf#page=61](http://old.pdf.upol.cz/fileadmin/user_upload/PdF/e-pedagogium/2017/e-Pedagogium_1-2017online.pdf#page=61)

ŠIMEK, Michal, Scarlett WILKOVÁ. [online]. *Jaroslav Šebek (\*1955)*. *Paměť národa.cz*, 2016. [cit. 12.4.2019]. Dostupné z: <https://www.pametnaroda.cz/cs/sebek-jaroslav-20161124-0>

VAN DER HEK H. a H. N. PLOMP [online]. *Occupational stress management programmes: a practical overview of published effect studies*. *Occupational Medicine* 1997, 47(3): 133-141. [cit. 10.6.2019]. Dostupné z: <https://1url.cz/PMU9q>

VEČEŘOVÁ-PROCHÁZKOVÁ, Alena a Radkin HONZÁK. [online]. *Stres, eustres a distres*. *Interní medicína pro praxi*. 2008. [cit. 24.6.2019]. Dostupné z: <http://www.internimedicina.cz/pdfs/int/2008/04/09.pdf>

WILSON, John a Mark, MUSICK. [online]. *The Effects of Volunteering on the Volunteer*, 62 *Law and Contemporary Problems*, Aspen Institute. 1999. [cit. 20.6.2019]. Dostupné z: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1150&context=lcp>

## Seznam příloh

- Příloha č. 1 – Seznam organizací pracujících s dětmi a mládeží
- Příloha č. 2 – Schéma výsledků z rozhovorů (zdroje zátěže a strategie)
- Příloha č. 3 – Dotazník SVF 78 Esmé
- Příloha č. 4 – Dotazník SVF 78 Pepina
- Příloha č. 5 – Dotazník SVF 78 Méd'a
- Příloha č. 6 – Dotazník SVF 78 Měsíček
- Příloha č. 7 – Dotazník SVF 78 Hřebík
- Příloha č. 8 – Výsledky dotazníku SVF 78 Esmé
- Příloha č. 9 – Výsledky dotazníku SVF 78 Pepina
- Příloha č. 10 – Výsledky dotazníku SVF 78 Pepina
- Příloha č. 11 – Výsledky dotazníku SVF 78 Měsíček
- Příloha č. 12 – Výsledky dotazníku SVF 78 Hřebík
- Příloha č. 13 – Rozhovor s Esmé
- Příloha č. 14 – Rozhovor s Pepinou
- Příloha č. 15 – Rozhovor s Méd'ou
- Příloha č. 16 – Rozhovor s Měsíčkem
- Příloha č. 17 – Rozhovor s Hřebíkem

# Přílohy

## Příloha č. 1 – Seznam organizací pracujících s dětmi a mládeží (ČRDM©1999-2019)

- | A  | H  |
|--|--|
| ○ AFS Mezikulturní programy, o.p.s. - <a href="http://www.afs.cz">www.afs.cz</a>   | ○ Harcerstwo Polskie w Republice Czeskiej - <a href="http://www.harcerstwo.cz">www.harcerstwo.cz</a>                           |
| ○ AIESEC Česká republika - <a href="http://www.aiesec.cz">www.aiesec.cz</a>  | ○ <b>Hnutí Brontosaurus</b> - <a href="http://www.brontosaurus.cz">www.brontosaurus.cz</a>                                     |
| ○ Aliquantulum z.s. - <a href="http://www.aliquantulum.cz">www.aliquantulum.cz</a>   | ○ Hnutí GO!, z.s. - <a href="http://www.hnuti-go.cz">www.hnuti-go.cz</a>   |
| ○ Altus, z.s. - <a href="http://www.osaltus.cz">www.osaltus.cz</a>   | ○ Hnutí Žebřík z.s. - <a href="http://www.hnuti-zebrik.cz">www.hnuti-zebrik.cz</a>   |
| ○ Asociace debatních klubů, z.s. - <a href="http://www.debatovani.cz">www.debatovani.cz</a>  | ○ HVĚZDÁRNA a RADIOKLUB LÁZEŇSKÉHO MĚSTA<br>KARLOVY VARY o.p.s. - <a href="http://www.astropatrola.cz">www.astropatrola.cz</a> |
| ○ Asociace křesťanských spolků mládeže, z.s. - <a href="http://aksm.signalny.cz/">aksm.signalny.cz/</a>  | I  |
| ○ <b>Asociace turistických oddílů mládeže ČR</b> - <a href="http://www.a-tom.cz">www.a-tom.cz</a>  | ○ INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, z.s. - <a href="http://www.inexsda.cz">www.inexsda.cz</a>                              |
| ○ Asociace víceúčelových základních organizací technických sportů a činností České republiky - <a href="http://www.avzo-cr.cz">www.avzo-cr.cz</a>  | ○ Instruktoři Brno, z.s. - <a href="http://www.instruktori.cz">www.instruktori.cz</a>  |
| ○ AZIMUT - <a href="http://www.azimut8.eu">www.azimut8.eu</a>  | J  |
| B  | ○ Jihomoravská rada dětí a mládeže -   |
| ○ BLESK - <a href="http://www.sdruzenible.sk">www.sdruzenible.sk</a>   | ○ Jockey Club Malý Pěčín -   |
| ○ Boii, z.s. - <a href="http://www.boii.cz">www.boii.cz</a>  | ○ <b>Junák – český skaut, z.s.</b> - <a href="http://www.skaut.cz">www.skaut.cz</a>  |
| C  | K  |
| ○ Česká asociace studentů psychologie, z.s. - <a href="http://www.caspos.cz">www.caspos.cz</a>   | ○ Klub Domino, Dětská tisková agentura, z.s. - <a href="http://www.dta.cz">www.dta.cz</a>                                      |
| ○ Česká astronomická společnost - <a href="http://www.caspos.cz">www.caspos.cz</a>   | ○ Klub mladých Filadelfia, z.s. - <a href="http://www.filadelfia.cz">www.filadelfia.cz</a>                                     |
| ○ Česká debatní společnost, z.s. - <a href="http://www.c-d-s.cz">www.c-d-s.cz</a>  | ○ KLUB PATHFINDER z.s. - <a href="http://www.pathfinder.cz">www.pathfinder.cz</a>  |
| ○ Česká středoškolská unie, z.s. - <a href="http://www.stredoskolskaunie.cz">www.stredoskolskaunie.cz</a>  | ○ Klub přátel umění v České republice, z.s. - <a href="http://www.kpu-cr.org">www.kpu-cr.org</a>                               |
| ○ Česká tábornická unie, z.s. - <a href="http://www.tabornici.cz">www.tabornici.cz</a>   | ○ Kolpingovo dílo České republiky z.s. - <a href="http://www.kolping.cz">www.kolping.cz</a>                                    |
| ○ Československý zálesák – svaz pro pobyt v přírodě -<br><a href="http://cszalesak.sweb.cz/">cszalesak.sweb.cz/</a>                                | ○ Kondor Konfederace nezávislých – dětská organizace, z.s. -<br><a href="http://www.kondor.info">www.kondor.info</a>           |
| ○ Český svaz chovatelů - <a href="http://www.cschdz.eu">www.cschdz.eu</a>  | ○ Krajská rada dětí a mládeže Karlovarska, z.s. - <a href="http://www.krdmk.com">www.krdmk.com</a>                             |
| ○ <b>Český svaz ochránců přírody</b> - <a href="http://www.csop.cz">www.csop.cz</a>  | L  |
| D  | ○ Letní dům, z.ú. - <a href="http://www.letnidum.cz">www.letnidum.cz</a>   |
| ○ Dorostová unie, z.s. - <a href="http://www.dorostovaunie.cz">www.dorostovaunie.cz</a>  | ○ <b>Liga lesní moudrosti, z.s. - Liga lesní moudrosti, z.s.</b> -<br><a href="http://www.woodcraft.cz">www.woodcraft.cz</a>   |
| ○ Dubičko, z.s. - <a href="http://www.osdubicko.cz">www.osdubicko.cz</a>   | ○ Lípa 2, spolek - <a href="http://www.lipsti.cz">www.lipsti.cz</a>  |
| ○ <b>Duha (rozšířený název: Duha – sdružení dětí a mládeže pro<br/>volný čas, přírodu a recesi)</b> - <a href="http://www.duha.cz">www.duha.cz</a> | M  |
| E  | ○ Mladí konzervativci, z.s. - <a href="http://www.konzervativci.cz">www.konzervativci.cz</a>                                   |
| ○ Erasmus Student Network Česká republika z.s. - <a href="http://www.esncz.org">www.esncz.org</a>  | ○ Mladí občané, z.s. - <a href="http://www.mladiobcane.cz/">www.mladiobcane.cz/</a>  |
| ○ EXPEDICE NATURA - <a href="http://www.expedicenatura.cz">www.expedicenatura.cz</a>   | ○ <b>Mladí ochránci přírody, z.s.</b> - <a href="http://www.emop.cz">www.emop.cz</a>   |
| F  | ○ Mladí sociální demokraté, z.s. - <a href="http://www.mladi.cz">www.mladi.cz</a>  |
| ○ Folklórní soubor Kvítek Hradec Králové, z.s. - <a href="http://www.fskvitek.cz">www.fskvitek.cz</a>  | ○ MOMA Morašice, z.s. - <a href="https://www.skola-morasice.cz/">https://www.skola-morasice.cz/</a>                            |
| G  | ○ Moravská hasičská jednota - <a href="http://www.mhj.cz">www.mhj.cz</a>   |
| ○ Gaudolino, z.s. - <a href="http://www.gaudolino.cz">www.gaudolino.cz</a>   | ○  |
|  | ○  |
|  | ○  |

## O

- Občanské sdružení DĚTI BEZ HRANIC - [www.detibezhranic.cz](http://www.detibezhranic.cz)
- Občanské sdružení Nedánov, z.s.
- OS Rokřtí z.s. - [www.rokrsti.org](http://www.rokrsti.org)

## P

- **Pionýr, z. s. - [www.pionyr.cz](http://www.pionyr.cz)**
- Plzeňská krajská rada dětí a mládeže - [www.pkrdm.cz/](http://www.pkrdm.cz/)
- **Prázdninová škola Lipnice, z.s. - [www.psl.cz](http://www.psl.cz)**
- PRÍMA DĚTI, z.s.
- Projekt Odyssea, z. s. - [www.odyssea.cz](http://www.odyssea.cz)

## R

- Rada dětí a mládeže hlavního města Prahy - [www.rdmp.cz](http://www.rdmp.cz)
- Rada dětí a mládeže kraje Vysočina - [www.rdmkv.cz](http://www.rdmkv.cz)
- Rada dětí a mládeže Královéhradeckého kraje, z. s. - [www.rdmkhhk.cz](http://www.rdmkhhk.cz)
- Rada dětí a mládeže Moravskoslezského kraje, z. s. - [www.radamok.cz](http://www.radamok.cz)
- RADAMBUK-Rada dětí a mládeže Jihočeského kraje z.s. - [www.radambuk.cz](http://www.radambuk.cz)
- Royal Rangers v ČR z.s. - <https://www.royalrangers.cz/>

## S

- Salesiánské hnutí mládeže, z. s. - [www.shm.cz](http://www.shm.cz)
- Salesiánské kluby mládeže, z. s. - [www.skm.cz](http://www.skm.cz)
- Samostatná dětská organizace Vlčata - [www.sdovlcatarl.estranky.cz](http://www.sdovlcatarl.estranky.cz)
- Samostatný kmenový a klubový svaz Dakota, z.s. - [www.dakotaci.cz](http://www.dakotaci.cz)
- Sdružení evangelické mládeže v České republice, z. s. - [www.semcr.cz](http://www.semcr.cz)
- Sdružení FILIA z. s. - [www.sdruzenifilia.cz](http://www.sdruzenifilia.cz)
- Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska (SH ČMS) - <https://mladez.dh.cz/>

- Sdružení Klubko, z.s. - [www.klubkofm.cz](http://www.klubkofm.cz)
- Sdružení přátel Jaroslava Foglara, z. s. - [www.spjf.cz](http://www.spjf.cz)
- Sdružení Roztoč, z. s. - [www.roztoec.cz](http://www.roztoec.cz)
- Sdružení turistických a táboreckých oddílů, z.s. - [www.stto.cz](http://www.stto.cz)
- Slezská diakonie - [www.slezskadiakonie.cz/](http://www.slezskadiakonie.cz/)
- SMARAGD z.s.
- SPEKTRUM – Krajská rada dětí a mládeže Zlínského kraje - [www.krdmzk.cz](http://www.krdmzk.cz)
- Spojené ruce
- Společenství harmonie těla a ducha z. s. - [www.shtd.cz](http://www.shtd.cz)
- Společenství Romů na Moravě - [www.srnm.cz](http://www.srnm.cz)
- Středisko Radost, z.s. - [www.taborradost.cz](http://www.taborradost.cz)
- STUD, z.s. - [www.stud.cz](http://www.stud.cz)

## T

- T. O. Střelka - [strelka.selfip.org/](http://strelka.selfip.org/)
- Tamjdem, o.p.s. - [www.tamjdem.cz/cs/](http://www.tamjdem.cz/cs/)
- The Duke of Edinburghs International Award Czech Republic Foundation, o.p.s. - [www.dofe.cz](http://www.dofe.cz)

## V

- Velký vůz, z. s. - [www.velkyvuz.cz](http://www.velkyvuz.cz)

## Y

- YMCA v České republice - [www.ymca.cz](http://www.ymca.cz)

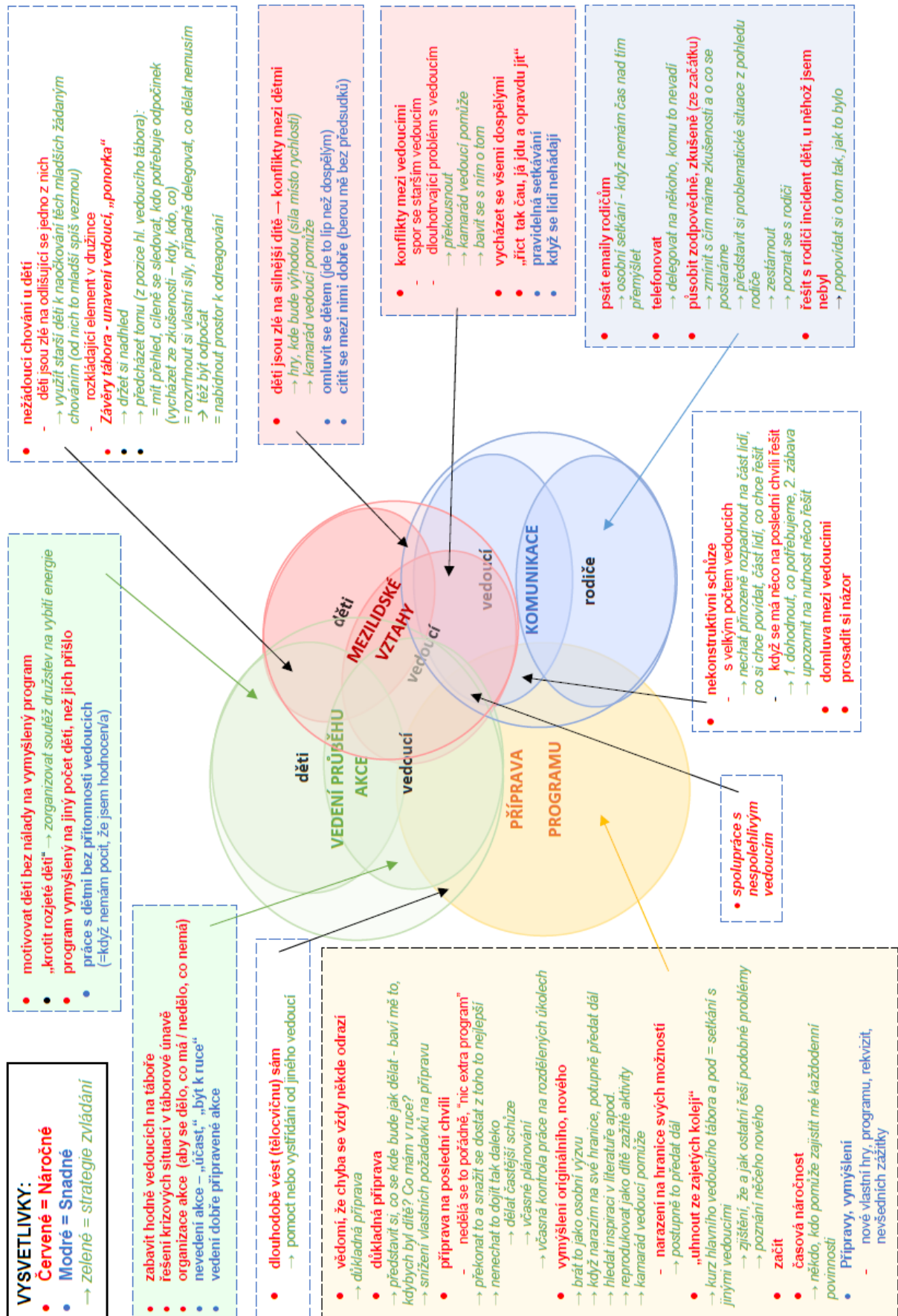
## Z

- z.s. Filadelfie - [www.u-kryt.cz](http://www.u-kryt.cz)
- z. s. Klub dobré zprávy - [klub.aclysa.cz](http://klub.aclysa.cz)
- ZÁLESÁK – svaz pro pobyt v přírodě - [www.zalesaksvaz.cz](http://www.zalesaksvaz.cz)
- ZDrSEM – první pomoc zážitkem, z.s. - [www.zdrsem.cz](http://www.zdrsem.cz)
- ZIP – Zábava Informace Poradenství a pomoc - [www.zdrhovadlo.cz](http://www.zdrhovadlo.cz)

## Ž

- Život trochu jinak - <http://www.zivotjinak.cz/>

## Příloha č. 2 – Schéma výsledků z rozhovorů (zdroje zátěže a strategie)



## Příloha č. 3 – Dotazník SVF 78 Esmé

### POKYNY KE ZPRACOVÁNÍ DOTAZNÍKU:

Následující dotazník obsahuje řadu výroků – způsobů, jak člověk může reagovat v situacích, kdy je něčím nebo někým poškozen, vnitřně rozrušen, nebo vyveden z míry.

Přečtěte si prosím každý výrok a uveďte, nakolik odpovídá Vašemu způsobu reagování. Svou odpověď napište dle následujícího číselného označení:

vůbec ne	spíše ne	možná	pravděpodobně	velmi pravděpodobně
0	1	2	3	4

### PŘÍKLAD:

V situaci, kdy jsem něčím nebo někým poškozen(a) / vnitřně rozrušen(a) / nebo vyveden(a) z míry ...	ODPOVĚĎ:
... zajdu navštívit dobré přátele nebo známé.	3

>> V tomto případě je uvedeno číslo 3 (pravděpodobně). To znamená, že "navštívit dobré přátele nebo známé" pravděpodobně odpovídá Vašemu reagování v této situaci.

Nevynechejte, prosím, žádný z uvedených výroků a při **váhání** se přikloňte vždy k vyjádření, které Vás nejlépe vystihuje.

Pracujte plynule, ale pečlivě; **nezdržujte se příliš u jednotlivých výroků**. Ověřte prosím, zda jste vyplnili (a) údaje o Vás a začnete vyplňovat dotazník **na další stránce**.

DOTAZNÍK

### SVF 78

Než začnete vyplňovat dotazník, přečtěte si prosím pokyny ke zpracování dotazníku.

JMÉNO: \_\_\_\_\_  
 VĚK: \_\_\_\_\_ POHLAVÍ: \_\_\_\_\_ (\*nehodící se smaž)  
 POVOLÁNÍ: \_\_\_\_\_  
 DATUM: \_\_\_\_\_

Úvodní stránka s pokyny ke zpracování (viz výše) stejně jako horní tři řádky se zadáním a ukázkou způsobu odpovídání (viz níže) na další stránce dotazníku byly pro každého respondenta stejné. U následujících příloh týkajících se tohoto dotazníku už tedy nebudou znovu uváděny.

V situaci, kdy jsem něčím nebo někým poškozen(a) / vnitřně rozrušen(a) / nebo vyveden(a) z míry ...	vůbec ne	spíše ne	možná	pravděpodobně	velmi pravděpodobně
(Nakolik odpovídá výrok mému způsobu reagování? >>)	0	1	2	3	4
	<b>ODPOVĚĎ:</b>				

1. ... snažím se soustředit své myšlenky na něco jiného	1
2. ... řeknu si, že se nedám vyvést z míry	2
3. ... snažím se, aby mě při řešení podpořil někdo jiný	3
4. ... cítím se nějak bezmocný(-á)	3
5. ... řeknu si, že si nemám co vyčítat	1
6. ... nemohu dlouhou dobu myslet na nic jiného	2
7. ... ptám se, co jsem už zase udělal(a) špatně	3
8. ... promyslím přesně své další jednání	2
9. ... chec se mi od toho utéct	3
10. ... řeknu si, že to vydržím	2
11. ... přemyslím, jak se příště dostat do podobné situace	3
12. ... vyrovnám se s tím rychleji než ostatní	0
13. ... snažím se ujasnit si všechny detaily situace	4
14. ... přeju k nějaké jiné činnosti	3
15. ... požádám někoho o radu, jak bych měl(a) postupovat	2
16. ... dám si něco dobrého k jídlu	1
17. ... pak o tom znovu a znovu přemyslím	3
18. ... řeknu si: „co možná pryč od toho“	1
19. ... mám špatné svědomí	3

20. ... řeknu si: „musíš se sebrat“	3
21. ... řeknu si, že si přece nemusím dělat výčitky svědomí	2
22. ... příště se takovým situacím hned při prvních náznacích vyhnu	1
23. ... mám tendenci hned ustoupit	2
24. ... jsem sám (sama) se sebou nespokojen(a)	4
25. ... najdu si něco pěkného v televizi	0
26. ... pomyslím si: „nedám se odradit“	3
27. ... prostě potřebuji si o tom s někým promluvit	4
28. ... přepadají mne myšlenky na útěk	4
29. ... udělám vše, abych odstranil(a) příčinu	3
30. ... jsem rád(a), že nejsem tak přecitlivělý(-á) jako druzí	0
31. ... zabývám se pak touto situací ještě dlouho	2
32. ... dělám něco, co mě od toho odvádí	1
33. ... umiňuji si, že se příště takovým situacím vyhnu	2
34. ... snažím se potlačit své rozrušení	2
35. ... řeknu si, že já za to nemohu	1
36. ... řeknu si, že druzí by to tak snadno nestrávili	0
37. ... dělám si výčitky	2
38. ... řeknu si: „v žádném případě to nevzdám“	2
39. ... nevím, jak mohu takové situaci čelit	1
40. ... udělám něco příjemného pro sebe	0
41. ... pouze si přeji, abych z této situace co nejrychleji vyvázl(a)	3
42. ... požádám někoho o pomoc	2
43. ... vytvořím si plán, jak mohu tyto nesnáze odstranit	1
44. ... myslím si, že já za to odpovědný nejsem	1
45. ... říkám si: „jen neztrácej odvahu“	3
46. ... pomyslím si, že bych se nechtěl(a) v budoucnu dostat do takové situace	4
47. ... nejde mně ta situace dlouho z hlavy	3
48. ... snažím se, abych si zachoval(a) pevný postoj	2
49. ... všechno se mně zdá tak beznadějně	3
50. ... vrhnu se do práce	3
51. ... řeknu si, že to nakonec byla moje chyba	4
52. ... lépe se kontroloju než druzí v téže situaci	0
53. ... koupím si něco, co už jsem dlouho chtěl(a) mít	0
54. ... obvykle se mně všechno zdá nesmyslné	1
55. ... ujasním si, že je v mých silách situaci zvládnout	2
56. ... myslím si, že na tom nenesu žádnou vinu	1
57. ... potřebuji k tomu slyšet názor někoho jiného	3
58. ... snažím se kontrolovat své chování	3
59. ... pokoušíme se vymanit ze vzniklé situace	3
60. ... v myšlenkách si pak situaci znovu a znovu přehrávám	4
61. ... aktivně se snažím situaci změnit	3
62. ... řeknu si: „dokážeš se s tím vypořádat“	3
63. ... se přesto uklidním rychleji než ostatní	0
64. ... dbám na to, aby příště k takovým situacím vůbec nedocházelo	2
65. ... hledám něco, co by mě mohlo potěšit	1
66. ... snažím se od toho odpoutat pozornost	2
67. ... hledám vinu sám (sama) u sebe	3

68. ... snažím se s někým o problému hovořit	2
69. ... prostě se pak nemůžu zbavit myšlenek na tuto situaci	4
70. ... myslím si, že k tomu nedošlo mou vinou	2
71. ... řeknu si, že se nenechám vyvést z klidu	1
72. ... splním si nějaké dlouhé vytoužené přání	0
73. ... беру to lehčeji než jiní ve stejné situaci	1
74. ... nějak se od toho odpoutám	1
75. ... mám sklon rezignovat	1
76. ... snažím se přesně si ujasnit důvody, které k situaci vedly	3
77. ... uvažuji, jak se mohu příště vyhnout takovým situacím	3
78. ... nejraději bych od toho jednoduše utekl(a)	2

#### Příloha č. 4 – Dotazník SVF 78 Pepina

1. ... snažím se soustředit své myšlenky na něco jiného	1
2. ... řeknu si, že se nedám vyvést z míry	2
3. ... snažím se, aby mě při řešení podpořil někdo jiný	3
4. ... cítím se nějak bezmocný(-á)	3
5. ... řeknu si, že si nemám co vyčítat	2
6. ... nemohu dlouhou dobu myslet na nic jiného	3
7. ... ptám se, co jsem už zase udělal(a) špatně	4
8. ... promýšlím přesně své další jednání	2
9. ... chec se mi od toho utéct	2
10. ... řeknu si, že to vydržím	2
11. ... přemýšlím, jak se příště nedostat do podobné situace	1
12. ... vyrovnám se s tím rychleji než ostatní	1
13. ... snažím se ujasnit si všechny detaily situace	3
14. ... přeju k nějaké jiné činnosti	2
15. ... požádám někoho o radu, jak bych měl(a) postupovat	3
16. ... dám si něco dobrého k jídlu	4
17. ... pak o tom znovu a znovu přemýšlím	3
18. ... řeknu si: „co možná pryč od toho“	1
19. ... mám špatné svědomí	3
20. ... řeknu si: „musíš se sebrat“	2
21. ... řeknu si, že si přece nemusím dělat výčitky svědomí	1
22. ... příště se takovým situacím hned při prvních náznacích	1
23. ... mám tendenci hned ustoupit	2
24. ... jsem sám (sama) se sebou nespokojen(a)	2
25. ... najdu si něco pěkného v televizi	2
26. ... pomyslím si: „nedám se odradit“	2
27. ... prostě potřebuji si o tom s někým promluvit	3
28. ... přepadají mne myšlenky na útěk	1
29. ... udělám vše, abych odstranil(a) příčinu	2
30. ... jsem rád(a), že nejsem tak přecitlivělý(-á) jako druzí	0
31. ... zabývám se pak touto situací ještě dlouho	3
32. ... dělám něco, co mě od toho odvádí	2
33. ... umiňuji si, že se příště takovým situacím vyhnu	1
34. ...snažím se potlačit své rozrušení	1

35. ... řeknu si, že já za to nemohu	2
36. ... řeknu si, že druzí by to tak snadno nestrávili	0
37. ... dělám si výčitky	3
38. ... řeknu si: „v žádném případě to nevzdám“	2
39. ... nevím, jak mohu takové situaci čelit	4
40. ... udělám něco příjemného pro sebe	2
41. ... pouze si přeji, abych z této situace co nejrychleji vyvázl(a)	3
42. ... požádám někoho o pomoc	3
43. ... vytvořím si plán, jak mohu tyto nesnáze odstranit	3
44. ... myslím si, že já za to odpovědný nejsem	2
45. ... říkám si: „jen neztrácej odvahu“	1
46. ... pomyslím si, že bych se nechtěl(a) v budoucnu dostat do takové situace	3
47. ... nejde mně ta situace dlouho z hlavy	3
48. ... snažím se, abych si zachoval(a) pevný postoj	2
49. ... všechno se mně zdá tak beznadějně	3
50. ... vrhnu se do práce	2
51. ... řeknu si, že to nakonec byla moje chyba	2
52. ... lépe se kontroloju než druzí v téže situaci	1
53. ... koupím si něco, co už jsem dlouho chtěl(a) mít	2
54. ... obvykle se mně všechno zdá nesmyslné	2
55. ... ujasním si, že je v mých silách situaci zvládnout	1
56. ... myslím si, že na tom nenesu žádnou vinu	2
57. ... potřebuji k tomu slyšet názor někoho jiného	3
58. ... snažím se kontrolovat své chování	2
59. ... pokoušíme se vymanit ze vzniklé situace	3
60. ... v myšlenkách si pak situaci znovu a znovu přehrávám	4
61. ... aktivně se snažím situaci změnit	2
62. ... řeknu si: „dokážeš se s tím vypořádat“	2
63. ... se přesto uklidním rychleji než ostatní	1
64. ... dbám na to, aby příště k takovým situacím vůbec nedocházelo	1
65. ... hledám něco, co by mě mohlo potěšit	2
66. ... snažím se od toho odpoutat pozornost	2
67. ... hledám vinu sám (sama) u sebe	2
68. ... snažím se s někým o problému hovořit	3
69. ... prostě se pak nemůžu zbavit myšlenek na tuto situaci	3
70. ... myslím si, že k tomu nedošlo mou vinou	2
71. ... řeknu si, že se nenechám vyvést z klidu	1
72. ... splním si nějaké dlouhé vytoužené přání	1
73. ... beru to lehčeji než jiní ve stejné situaci	1
74. ... nějak se od toho odpoutám	2
75. ... mám sklon rezignovat	2
76. ... snažím se přesně si ujasnit důvody, které k situaci vedly	1
77. ... uvažuji, jak se mohu příště vyhnout takovým situacím	1
78. ... nejraději bych od toho jednoduše utekl(a)	1

## Příloha č. 5 – Dotazník SVF 78 Méd'a

1. ... snažím se soustředit své myšlenky na něco jiného	1
2. ... řeknu si, že se nedám vyvést z míry	3
3. ... snažím se, aby mě při řešení podpořil někdo jiný	4
4. ... cítím se nějak bezmocný(-á)	2
5. ... řeknu si, že si nemám co vyčítat	3
6. ... nemohu dlouhou dobu myslet na nic jiného	3
7. ... ptám se, co jsem už zase udělal(a) špatně	0
8. ... promýšlím přesně své další jednání	2
9. ... chec se mi od toho utéct	1
10. ... řeknu si, že to vydržím	3
11. ... přemýšlím, jak se příště dostat do podobné situace	1
12. ... vyrovnám se s tím rychleji než ostatní	2
13. ... snažím se ujasnit si všechny detaily situace	3
14. ... přejdu k nějaké jiné činnosti	1
15. ... požádám někoho o radu, jak bych měl(a) postupovat	4
16. ... dám si něco dobrého k jídlu	1
17. ... pak o tom znovu a znovu přemýšlím	3
18. ... řeknu si: „co možná pryč od toho“	1
19. ... mám špatné svědomí	0
20. ... řeknu si: „musíš se sebrat“	1
21. ... řeknu si, že si přece nemusím dělat výčitky svědomí	4
22. ... příště se takovým situacím hned při prvních náznacích vyhnu	1
23. ... mám tendenci hned ustoupit	1
24. ... jsem sám (sama) se sebou nespokojen(a)	1
25. ... najdu si něco pěkného v televizi	0
26. ... pomyslím si: „nedám se odradit“	3
27. ... prostě potřebuji si o tom s někým promluvit	4
28. ... přepadají mne myšlenky na útěk	1
29. ... udělám vše, abych odstranil(a) příčinu	2
30. ... jsem rád(a), že nejsem tak přecitlivělý(-á) jako druzí	1
31. ... zabývám se pak touto situací ještě dlouho	2
32. ... dělám něco, co mě od toho odvádí	2
33. ... umiňuji si, že se příště takovým situacím vyhnu	1
34. ...snažím se potlačit své rozrušení	1
35. ... řeknu si, že já za to nemohu	4
36. ... řeknu si, že druzí by to tak snadno nestrávili	1
37. ... dělám si výčitky	0
38. ... řeknu si: „v žádném případě to nevzdám“	3
39. ... nevím, jak mohu takové situaci čelit	2
40. ... udělám něco příjemného pro sebe	1
41. ... pouze si přeji, abych z této situace co nejrychleji vyvázl(a)	2
42. ... požádám někoho o pomoc	3
43. ... vytvořím si plán, jak mohu tyto nesnáze odstranit	0
44. ... myslím si, že já za to odpovědný nejsem	2
45. ... říkám si: „jen neztrácej odvahu“	2
46. ... pomyslím si, že bych se nechtěl(a) v budoucnu dostat do takové situace	4
47. ... nejde mně ta situace dlouho z hlavy	3

48. ... snažím se, abych si zachoval(a) pevný postoj	3
49. ... všechno se mně zdá tak beznadějně	1
50. ... vrhnu se do práce	2
51. ... řeknu si, že to nakonec byla moje chyba	0
52. ... lépe se kontrolojuji než druzí v téže situaci	2
53. ... koupím si něco, co už jsem dlouho chtěl(a) mít	1
54. ... obvykle se mně všechno zdá nesmyslné	1
55. ... ujasním si, že je v mých silách situaci zvládnout	2
56. ... myslím si, že na tom nenesu žádnou vinu	1
57. ... potřebuji k tomu slyšet názor někoho jiného	4
58. ... snažím se kontrolovat své chování	3
59. ... pokoušíme se vymanit ze vzniklé situace	2
60. ... v myšlenkách si pak situaci znovu a znovu přehrávám	3
61. ... aktivně se snažím situaci změnit	2
62. ... řeknu si: „dokážeš se s tím vypořádat“	2
63. ... se přesto uklidním rychleji než ostatní	2
64. ... dbám na to, aby příště k takovým situacím vůbec nedocházelo	1
65. ... hledám něco, co by mě mohlo potěšit	1
66. ... snažím se od toho odpoutat pozornost	1
67. ... hledám vinu sám (sama) u sebe	0
68. ... snažím se s někým o problému hovořit	4
69. ... prostě se pak nemůžu zbavit myšlenek na tuto situaci	2
70. ... myslím si, že k tomu nedošlo mou vinou	3
71. ... řeknu si, že se nenechám vyvést z klidu	2
72. ... splním si nějaké dlouhé vytoužené přání	1
73. ... beru to lehčeji než jiní ve stejné situaci	2
74. ... nějak se od toho odpoutám	2
75. ... mám sklon rezignovat	1
76. ... snažím se přesně si ujasnit důvody, které k situaci vedly	2
77. ... uvažuji, jak se mohu příště vyhnout takovým situacím	1
78. ... nejraději bych od toho jednoduše utekl(a)	1

## Příloha č. 6 – Dotazník SVF 78 Měsíček

1. ... snažím se soustředit své myšlenky na něco jiného	1
2. ... řeknu si, že se nedám vyvést z míry	2
3. ... snažím se, aby mě při řešení podpořil někdo jiný	1
4. ... cítím se nějak bezmocný(-á)	0
5. ... řeknu si, že si nemám co vyčítat	0
6. ... nemohu dlouhou dobu myslet na nic jiného	2
7. ... ptám se, co jsem už zase udělal(a) špatně	0
8. ... promyslím přesně své další jednání	4
9. ... chec se mi od toho utéct	0
10. ... řeknu si, že to vydržím	3
11. ... přemyslím, jak se příště nedostat do podobné situace	4
12. ... vyrovnám se s tím rychleji než ostatní	1
13. ... snažím se ujasnit si všechny detaily situace	3
14. ... přeju k nějaké jiné činnosti	1

15. ... požádám někoho o radu, jak bych měl(a) postupovat	1
16. ... dám si něco dobrého k jídlu	2
17. ... pak o tom znovu a znovu přemýšlím	2
18. ... řeknu si: „co možná pryč od toho“	0
19. ... mám špatné svědomí	1
20. ... řeknu si: „musíš se sebrat“	1
21. ... řeknu si, že si přece nemusím dělat výčitky svědomí	1
22. ... příště se takovým situacím hned při prvních náznacích vyhnu	0
23. ... mám tendenci hned ustoupit	0
24. ... jsem sám (sama) se sebou nespokojen(a)	2
25. ... najdu si něco pěkného v televizi	1
26. ... pomyslím si: „nedám se odradit“	2
27. ... prostě potřebuji si o tom s někým promluvit	1
28. ... přepadají mne myšlenky na útěk	0
29. ... udělám vše, abych odstranil(a) příčinu	3
30. ... jsem rád(a), že nejsem tak přecitlivělý(-á) jako druzí	2
31. ... zabývám se pak touto situací ještě dlouho	2
32. ... dělám něco, co mě od toho odvádí	0
33. ... umiňuji si, že se příště takovým situacím vyhnu	1
34. ... snažím se potlačit své rozrušení	4
35. ... řeknu si, že já za to nemohu	2
36. ... řeknu si, že druzí by to tak snadno nestrávili	0
37. ... dělám si výčitky	1
38. ... řeknu si: „v žádném případě to nevzdám“	2
39. ... nevím, jak mohu takové situaci čelit	0
40. ... udělám něco příjemného pro sebe	2
41. ... pouze si přeji, abych z této situace co nejrychleji vyvázl(a)	0
42. ... požádám někoho o pomoc	1
43. ... vytvořím si plán, jak mohu tyto nesnáze odstranit	4
44. ... myslím si, že já za to odpovědný nejsem	3
45. ... říkám si: „jen neztrácej odvahu“	0
46. ... pomyslím si, že bych se nechtěl(a) v budoucnu dostat do takové situace	2
47. ... nejde mně ta situace dlouho z hlavy	2
48. ... snažím se, abych si zachoval(a) pevný postoj	3
49. ... všechno se mně zdá tak beznadějně	0
50. ... vrhnu se do práce	3
51. ... řeknu si, že to nakonec byla moje chyba	0
52. ... lépe se kontroloju než druzí v téže situaci	2
53. ... koupím si něco, co už jsem dlouho chtěl(a) mít	0
54. ... obvykle se mně všechno zdá nesmyslné	0
55. ... ujasním si, že je v mých silách situaci zvládnout	4
56. ... myslím si, že na tom nenesu žádnou vinu	3
57. ... potřebuji k tomu slyšet názor někoho jiného	1
58. ... snažím se kontrolovat své chování	4
59. ... pokoušíme e vymanit ze vzniklé situace	2
60. ... v myšlenkách si pak situaci znovu a znovu přehrávám	3
61. ... aktivně se snažím situaci změnit	4
62. ... řeknu si: „dokážeš se s tím vypořádat“	3

63. ... se přesto uklidním rychleji než ostatní	2
64. ... dbám na to, aby příště k takovým situacím vůbec nedocházelo	3
65. ... hledám něco, co by mě mohlo potěšit	1
66. ... snažím se od toho odpoutat pozornost	1
67. ... hledám vinu sám (sama) u sebe	1
68. ... snažím se s někým o problému hovořit	1
69. ... prostě se pak nemůžu zbavit myšlenek na tuto situaci	2
70. ... myslím si, že k tomu nedošlo mou vinou	3
71. ... řeknu si, že se nenechám vyvést z klidu	3
72. ... splním si nějaké dlouhé vytoužené přání	1
73. ... беру to lehčeji než jiní ve stejné situaci	2
74. ... nějak se od toho odpoutám	3
75. ... mám sklon rezignovat	0
76. ... snažím se přesně si ujasnit důvody, které k situaci vedly	4
77. ... uvažuji, jak se mohu příště vyhnout takovým situacím	3
78. ... nejraději bych od toho jednoduše utekl(a)	0

### Příloha č. 7 – Dotazník SVF 78 Hřebík

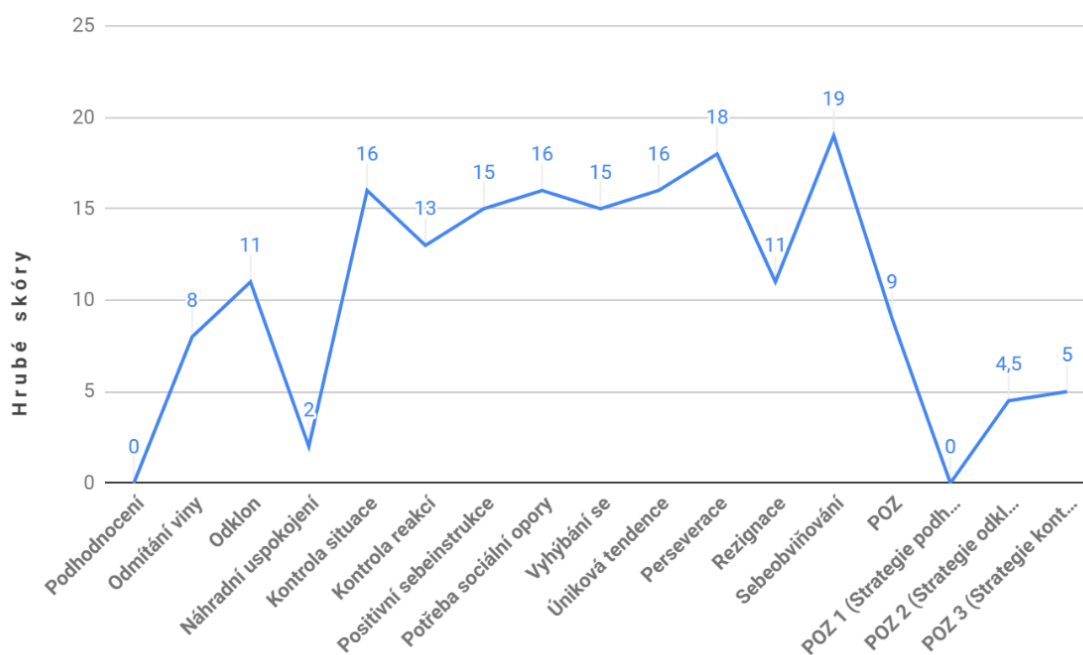
1. ... snažím se soustředit své myšlenky na něco jiného	2
2. ... řeknu si, že se nedám vyvést z míry	2
3. ... snažím se, aby mě při řešení podpořil někdo jiný	1
4. ... cítím se nějak bezmocný(-á)	2
5. ... řeknu si, že si nemám co vyčítat	1
6. ... nemohu dlouhou dobu myslet na nic jiného	3
7. ... ptám se, co jsem už zase udělal(a) špatně	2
8. ... promyslím přesně své další jednání	4
9. ... chec se mi od toho utéct	2
10. ... řeknu si, že to vydržím	2
11. ... přemyslím, jak se příště dostat do podobné situace	2
12. ... vyrovnám se s tím rychleji než ostatní	2
13. ... snažím se ujasnit si všechny detaily situace	3
14. ... přeju k nějaké jiné činnosti	2
15. ... požádám někoho o radu, jak bych měl(a) postupovat	1
16. ... dám si něco dobrého k jídlu	0
17. ... pak o tom znovu a znovu přemyslím	3
18. ... řeknu si: „co možná pryč od toho“	1
19. ... mám špatné svědomí	1
20. ... řeknu si: „musíš se sebrat“	3
21. ... řeknu si, že si přece nemusím dělat výčitky svědomí	1
22. ... příště se takovým situacím hned při prvních náznacích vyhnu	2
23. ... mám tendenci hned ustoupit	1
24. ... jsem sám (sama) se sebou nespokojen(a)	1
25. ... najdu si něco pěkného v televizi	0
26. ... pomyslím si: „nedám se odradit“	2
27. ... prostě potřebuji si o tom s někým promluvit	1
28. ... přepadají mne myšlenky na útěk	1
29. ... udělám vše, abych odstranil(a) příčinu	2
30. ... jsem rád(a), že nejsem tak přecitlivělý(-á) jako druzí	2

31. ... zabývám se pak touto situací ještě dlouho	3
32. ... dělám něco, co mě od toho odvádí	3
33. ... umiňuji si, že se příště takovým situacím vyhnu	1
34. ... snažím se potlačit své rozrušení	2
35. ... řeknu si, že já za to nemohu	1
36. ... řeknu si, že druzí by to tak snadno nestrávili	1
37. ... dělám si výčitky	1
38. ... řeknu si: „v žádném případě to nevzdám“	2
39. ... nevím, jak mohu takové situaci čelit	1
40. ... udělám něco příjemného pro sebe	1
41. ... pouze si přeji, abych z této situace co nejrychleji vyvázl(a)	2
42. ... požádám někoho o pomoc	2
43. ... vytvořím si plán, jak mohu tyto nesnáze odstranit	3
44. ... myslím si, že já za to odpovědný nejsem	1
45. ... říkám si: „jen neztrácej odvahu“	2
46. ... pomyslím si, že bych se nechtěl(a) v budoucnu dostat do takové situace	3
47. ... nejde mně ta situace dlouho z hlavy	3
48. ... snažím se, abych si zachoval(a) pevný postoj	3
49. ... všechno se mně zdá tak beznadějně	2
50. ... vrhnu se do práce	2
51. ... řeknu si, že to nakonec byla moje chyba	2
52. ... lépe se kontroluji než druzí v téže situaci	1
53. ... koupím si něco, co už jsem dlouho chtěl(a) mít	0
54. ... obvykle se mně všechno zdá nesmyslné	0
55. ... ujasním si, že je v mých silách situaci zvládnout	2
56. ... myslím si, že na tom nenesu žádnou vinu	1
57. ... potřebuji k tomu slyšet názor někoho jiného	2
58. ... snažím se kontrolovat své chování	3
59. ... pokoušíme se vymanit ze vzniklé situace	3
60. ... v myšlenkách si pak situaci znovu a znovu přehrávám	4
61. ... aktivně se snažím situaci změnit	2
62. ... řeknu si: „dokážeš se s tím vypořádat“	3
63. ... se přesto uklidním rychleji než ostatní	2
64. ... dbám na to, aby příště k takovým situacím vůbec nedocházelo	2
65. ... hledám něco, co by mě mohlo potěšit	2
66. ... snažím se od toho odpoutat pozornost	2
67. ... hledám vinu sám (sama) u sebe	2
68. ... snažím se s někým o problému hovořit	2
69. ... prostě se pak nemůžu zbavit myšlenek na tuto situaci	3
70. ... myslím si, že k tomu nedošlo mou vinou	1
71. ... řeknu si, že se nenechám vyvést z klidu	2
72. ... splním si nějaké dlouhé vytoužené přání	0
73. ... beru to lehčeji než jiní ve stejné situaci	2
74. ... nějak se od toho odpoutám	3
75. ... mám sklon rezignovat	2
76. ... snažím se přesně si ujasnit důvody, které k situaci vedly	3
77. ... uvažuji, jak se mohu příště vyhnout takovým situacím	3
78. ... nejraději bych od toho jednoduše utekl(a)	2

### Příloha č. 8 – Výsledky dotazníku SVF 78 Esmé

	Hrubé skóry
<b>POZ (Pozitivní strategie)</b>	<b>9</b>
POZ 1 (Strategie podhodnocení a devalvace viny)	0
POZ 2 (Strategie odklonu)	5
POZ 3 (Strategie kontroly)	5
<b>NEG (Negativní strategie)</b>	<b>13</b>

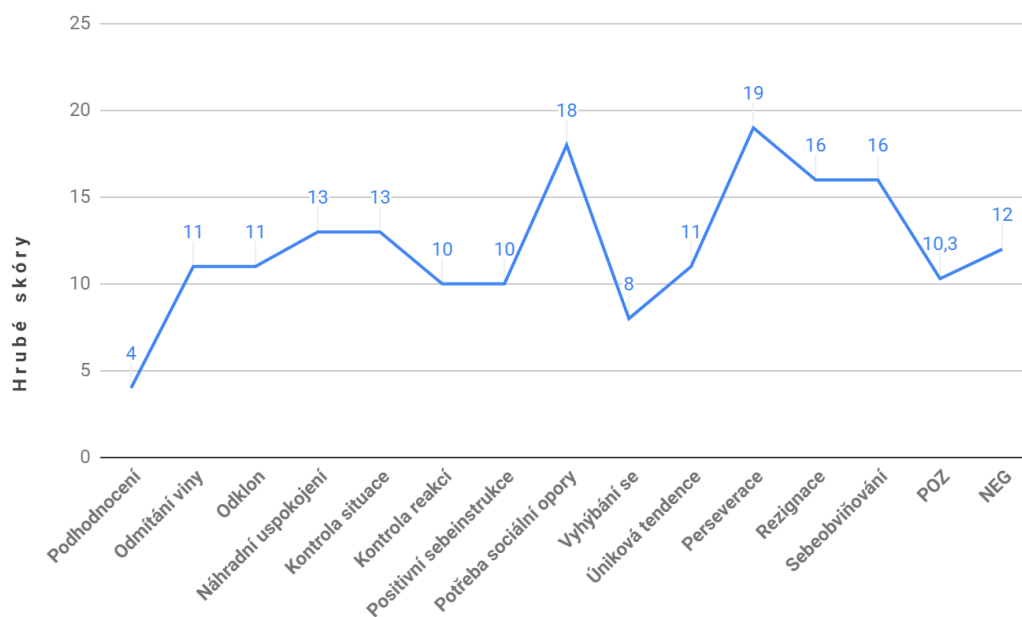
#### TESTOVÝ PROFIL: hrubé skóry



### Příloha č. 9 – Výsledky dotazníku SVF 78 Pepina

	Hrubé skóry
<b>POZ (Pozitivní strategie)</b>	<b>10</b>
POZ 1 (Strategie podhodnocení a devalvace viny)	8
POZ 2 (Strategie odklonu)	12
POZ 3 (Strategie kontroly)	11
<b>NEG (Negativní strategie)</b>	<b>12</b>

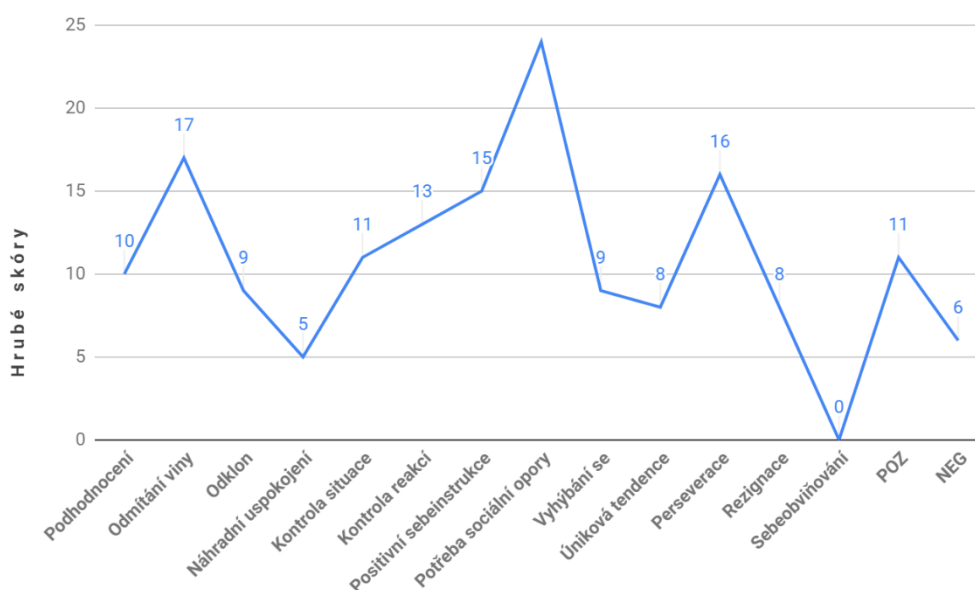
### TESTOVÝ PROFIL: hrubé skóry



### Příloha č. 10 – Výsledky dotazníku SVF 78 Méd'a

	Hrubé skóry
<b>POZ (Pozitivní strategie)</b>	<b>11</b>
POZ 1 (Strategie podhodnocení a devalvace viny)	14
POZ 2 (Strategie odklonu)	7
POZ 3 (Strategie kontroly)	13
<b>NEG (Negativní strategie)</b>	<b>6</b>

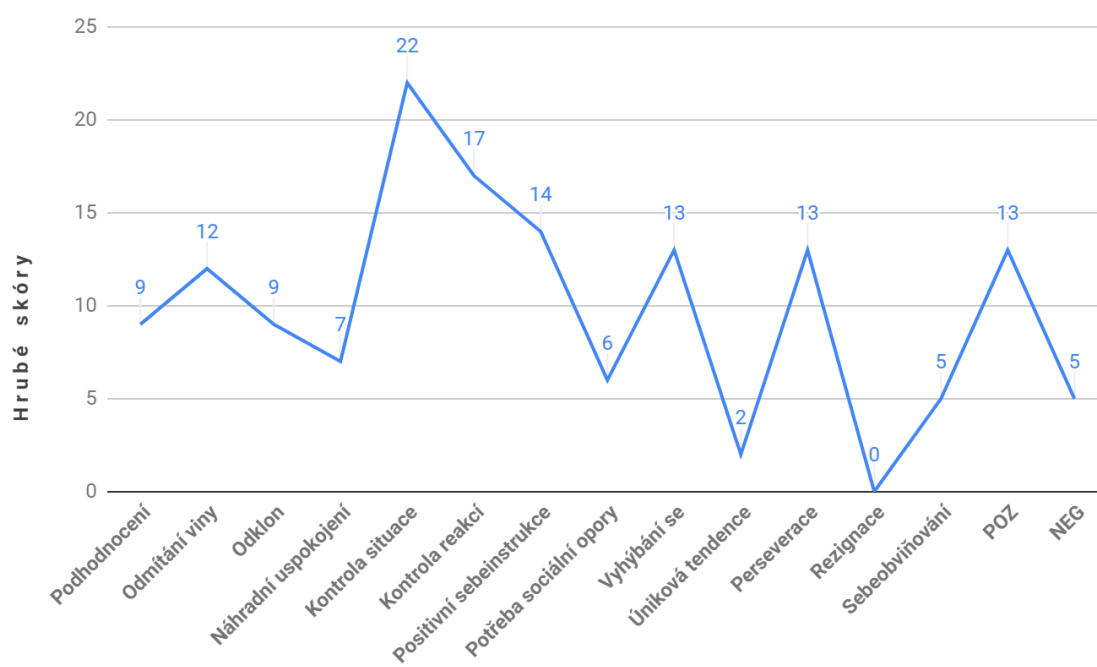
### TESTOVÝ PROFIL: hrubé skóry



### Příloha č. 11 – Výsledky dotazníku SVF 78 Měsíček

	Hrubé skóry
<b>POZ (Pozitivní strategie)</b>	<b>13</b>
POZ 1 (Strategie podhodnocení a devalvace viny)	11
POZ 2 (Strategie odklonu)	8
POZ 3 (Strategie kontroly)	18
<b>NEG (Negativní strategie)</b>	<b>5</b>

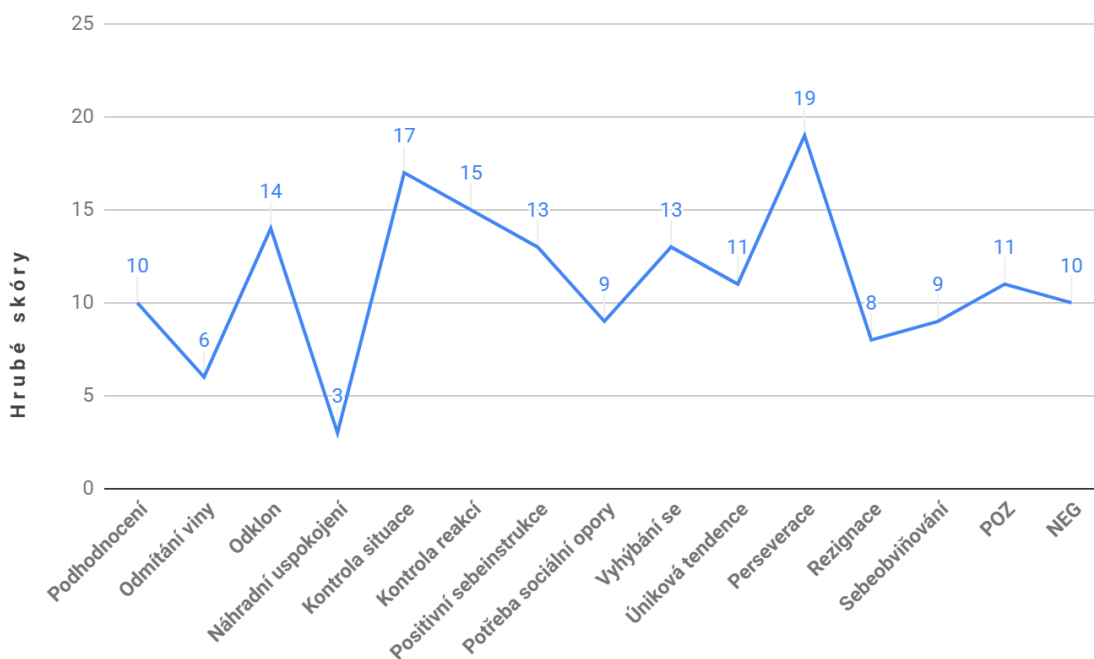
#### TESTOVÝ PROFIL: hrubé skóry



### Příloha č. 12 – Výsledky dotazníku SVF 78 Hřebík

	Hrubé skóry
<b>POZ (Pozitivní strategie)</b>	<b>11</b>
POZ 1 (Strategie podhodnocení a devalvace viny)	8
POZ 2 (Strategie odklonu)	9
POZ 3 (Strategie kontroly)	15
<b>NEG (Negativní strategie)</b>	<b>10</b>

## TESTOVÝ PROFIL: hrubé skóry



### Příloha č. 13 – Rozhovor s Esmé

(Jménum, místním názvům a jiným označením skrze které by šlo dohledat identitu respondentů, byla v následujících prepisech rozhovorů přidělena anonymní označení.)

#### ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Žena, 33 let
- Vzdělání: VŠ – obor Územní technická a správní služba, bakalářské, VOŠ – Předškolní a mimoškolní pedagogika
- Zaměstnání: učitelka v MŠ
- Zájmy, volný čas (mimo oddíl): četba, pletení, šití, jen příležitostně
- Sebevzdělávání: čas si na něj dělá > kurzy, četba nebo také školení v rámci zaměstnání

#### ODDÍLOVÉ INFORMACE

- Od 7 let v oddílu Dinosauři
- Od 13 let v něm začala aktivně pomáhat (vedení her, akcí)
- Po střední škole oddílově neaktivní
- Od Školního roku 2016/2017 ve skupině starších dětí jako hlavní vedoucí skupiny mladších
- Školní rok 2017/2018 – u mladších už jen výpravy, u starších dětí účast na výpravách, organizace 1 – 2 výpravy
- letos – neaktivní v přípravě programu, účast na dvou výpravách a dvou schůzkách

#### HLAVNÍ OTÁZKY

##### *Co je pro tebe nejnáročnější při práci v oddílu?*

Hele asi tam vždycky bylo to vědomí, že když něco neuděláš dobře, tak se to vždycky někde odrazí. Takže pro mě jsou třeba náročný přípravy před tou akcí, protože potřebuju mít pocit, jakože mám všechny kolonky odškrtané, že mám všechno připravený, a jak má být, a že mám alespoň v hlavě nějak promítnutý nějaký rizika, co se můžou stát a vím, co v tu chvíli udělám. Od toho, že opravdu dvakrát kontroluješ, kdy jede vlak. Vedou tě k tomu zpravidla nějaké tvé životní zkušenosti. Že si ty věci dvakrát překontroluješ, že když víš, že jedeš někam stranou... že se snažím dát si dohromady i ty rizika a to je hrozně časově náročný, abych já měla ten pocit, že jedu připravená. Není to jen o krizovkách, je to třeba o tom, že vím, co budeme dělat, že mám nějaký zásobník her, co se dá použít, že mám najitý náhradní spoje, když se něco stane.

A pak jsou pro mě náročné situace, kdy se něco domluví a já to v tu chvíli beru, jako, že se k tomu někdo zaváže, co třeba něco udělá, zařídí přiveze a když on pak, hele ale já to nemám a s takovým tím sorry a to je asi můj osobní nějaký, že já to těžko skousávám a podruhá.... když to někdo takhle nedodělá, tak já už podruhá nevěřím, že to udělá a rovnou si hledám nějaké náhradní řešení.

*Takže tam máš pak vlastně příště nějakou práci navíc....*

Je pro mě těžký vědomí toho, že když chystáš něco s někým, na koho není spolehnutí. To je třeba rozdíl mezi staršíma dětma a mladšíma dětma. Tam prostě jsi věděla, že když to někdo řekne, tak se na to můžeš spolehnout a on to prostě udělá. A tady vím, že to nefunguje....

*Z těch oblastí práce v oddílu tu vlastně máš přípravu akce, její realizaci a pak spolupráci s ostatními vedoucími... Co třeba práce s dětmi?*

Já je nevnímám jako náročné. Nebo u oddílových dětí jí nevnímám jako náročnou, protože jsou to schopný, samostatný jednotky sebeobslužný. Občas sice zírám, čeho jsou schopný, ale pro mě už to není náročný.

*Napadá tě ještě něco...? Z náročných činností nebo situací.... Co ti ježí chloupky na ruce, když si na to vzpomeneš?*

Pak ještě, když mám někde telefonovat. Třeba kvůli tomu, že mi nejdou objednat lístky. Nebo že nikdo neodpovídá na mail ohledně ubytování a musím vzít telefon a hovořit s někým na konci drátu, kterého jsem v životě neviděla. Nedej bože když volal někdo z rodičů a chtěl se na něco ptát.

*A ty to máš jen u telefonování, že? Přímá face to face komunikace nebo mail je v pohodě. Jen to telefonování...*

Jo! (Smích)

***Co ti pomáhá zvládat to, co je pro tebe náročné?***

Přehodím telefonáty na Pepinu. (Smích) Ale jako fakt.

*Jakože delegování práce...*

Jo. Pak asi nějaké to smíření s tím, že věc nemusí být hotová na 120 procent a kromě toho, že si to snažím 120x říct, tak se o tom i přesvědčím, že v rámci volnočasových aktivit si člověk může dovolit chybovat. A to že víš, že je tu někdo někde na koho se můžeš spolehnout. Ať už v tom, že vím, že něco nestihám a třeba ohledně skupiny mladších nebo pak i toho.... tak jsem psala Pepině, hele nevíš co s tímhle a s tímhle a ona na to byla schopná nějakým způsobem reagovat a odpovídat. Že máš ten pocit, že když máš něco na starost, že v tom nezůstaneš sama. A nic jiného mě asi nenapadne.

Naučilo mě to plánovat, abych věci stihla v čas. Abych si mohla dopřát jako luxus toho, že nad tím můžu přemýšlet a nebo, že mám teď dělat něco a dva dny nad tím vůbec přemýšlet nemusím. Ostatně v těch dnech, kdy nad tím člověk nemusí přemýšlet, dostane nejvíc nápadů. Konečně.

A pak takový podpůrný jednotky, kdy vím, že za mě někdo vynese smetí a uválí rohličky.... Že někdo jiný zajistí ten běžný chod každodenních povinností.

*Zatímco ty se věnuješ teda něčemu navíc...*

Hm. Protože bez toho to prostě nejde.

*(Pozdější doplnění rozhovoru při dalším setkání)*

*Co pro tebe není náročné v té práci? Co je snadné?*

Je to myšlený jako... to není myšlený jako, co je tam náročného?

*Právě, že ne. Co tam není náročného.*

To je taková ta neviditelná práce, co za tím vším je? Jako od nějakých příprav a vymyšlení, co vlastně chceš? Nebo...

*Prostě to, co ti nedělá takovej problém. Nebo.. co tě baví. **Tak můžeš začít s tím, co tě baví.***

Na práci s dětma asi mě baví vidět třeba jejich nadšení. Baví mě si z nich utahovat, když jsou zpruzelí. Kvůli ostatním. Protože mají strašně vtipný výrazy.. a je na nich poznat jako když jsou zpruzelí zpruzelí a když jsou zpruzelí jako kvůli druhým. To je komický. (odmlka)Teď mě začíná bavit sledovat výrazy lidské tváře. Že má každé nepřebo..nepřeberné množství výrazů, který používá.

*To tě začlo bavit teď? Já měla pocit, že už to nějak dýl sleduješ..*

No u těch děcek ne. Tam si to užívám až teďka. U dospělejších už dlouho. (odmlka) Hmm... Co ještě.. Baví mě, že se na tom hecnu dělat něco, co bych jinak nedělala. (odmlka) Jakože bych vymýšlela trasu, kam jde jít a.. a zvolila bych místo toho jiné cíle cesty, protože by byl jednodušší. (odmlka) Nebo bych leckdy neseděla v místech, kde díky nějaké aktivitě zůstaneme. Hm... (odmlka) Nehledám já v tom zbytečné komplikovanosti?

*To nevím..*

Baví mě dokazovat sama sobě, že některé věci jdou, ačkoli jsem si myslela, že nejdou.

*Příklad? Mohla bys....?*

..Že přece není možný strávit víkend někde politáváním po lese a ještě ti to ponese osobní radost. (odmlka) Nic dalšího mě nenapadá.

***Dooobře. Zkusíš se ještě zamyslet nad tím snadným? Co je na té práci nenáročné?***

Co je to snadný... (odmlka) Tybrďo, co je to snadný... Snadný je přijít a být tam už, tak jako přítomna mezi nimi. Snadný je zaposlouchat se do těch jejich různých příběhů a příhod, což je mimochodem to, co mám moc ráda a je to jeden z důvodů proč mě baví jako tady s těma většíma jezdit, protože jsou prostě nesmírně sdílní. Snadný je dávat jim spoustu rad, který jsi ty sama pohnojila. A je úplně jedno jako jestli jsou to rady typu „uklízej si své věci, bude se ti lépe pracovat“ od toho „ježíš, proč si balíš takovýchle hovadiny, vždyť to pak máš zbytečně těžký a pak to stejně nikdy nepoužiješ.“ (odmlka) Hmm... (odmlka) Snadný je cítit se mezi nimi dobře. Čoveče. Když to vezmu kolem a kolem. Jsou takový.... (odmlka) Musím to rozšířit?

*No...*

No právě teď nevím, jak to dořít, tak jsem z toho chtěla elegantně vybruslit, že to není potřeba. Dobrá, je to potřeba. Táák... Emm.. (odmlka) Teď hledám důvody, proč je mi mezi nimi vlastně dobře. Totiž. Asi, že tě berou taková jaká seš a vlastně ještě nemáš žádný předsudky dospělejších. A že má člověk pocit, že tam může být mezi nimi sám sebou. Mě teď nic dalšího nenapadááá (kňouravě)... Hmm.. Snadný je je sprdnout občas. Protože občas vidíš, že dělají nějaký strašný hovadiny, co si prostě nesmí dovolit. A člověče jsou chvíle, kdy je hrozně snadný se jim omluvit, protože si uvědomíš, co jsi spáchala. Rozhodně se mi snáz omlouvá třeba jim než některým dospělým. Hele to je divný.. Ale je to tak. (odmlka) Mě trochu děsí ty významné pohledy mezi tím. Jenom zvedneš očka, něco si významně myslíš a já nevím co a to je strašný (kňouravě). To vůbec není snadný!

*Tak to se omlouvám. Já jsem přemýšlela nad tím (odmlka), že je snadný omluvit se, že je snadný sprdnout, že je snadný dávat rady... Je to vždycky snadný?*

Vždycky ne.

*Tak co to určuje?*

Úplně ze všeho nejvíc? Asi moje rozpoložení. Když seš pohodíčka klídek, tak jde všechno samo. Když už jseš (odmlka) ...když tam přijdeš v nějakých vypjatých okamžicích, kdy máš všechno plné zuby, tak se ti s nimi domlouvá hůř a dělá všechno, ať už vede hra, vede nějaká v uvozovkách diskuze.. (odmlka) tak to mně přijde asi... A tím se vrátím k tomu, že to všechno je závislé jenom na tom, v jakým jsem já zrovna rozpoložení. Protože něco co je v jeden den těžká pohodička bude jiný den úplně strašný a nepude to a bude to takový jako v křeči... To jsem si nechtěla uvědomit! (odmlka)

*Napadá tě ještě něco k tomu? Něco, co by mělo být řečeno?*

Ne-e

## **Příloha č. 14 – Rozhovor s Pepinou**

### **ZÁKLADNÍ INFO**

Pepině je 21 let a je studentkou posledního ročníku bakalářského studia na VŠCHT. Studuje obor Chemie. Má vystudované jedno pražské gymnázium. Kromě práce v oddílu ve svém volném čase třeba ráda čte nebo spí.

### **ODDÍLOVÉ INFO**

V oddíle je od svých 8 let (od roku 2005). 4 roky byla družinovou vedoucí. Přípravu programu se začala účastnit tak rok před opuštěním družinky. To se událo roku 2014, kdy se stala oddílovou vedoucí.

### **PRVNÍ SETKÁNÍ**

***Co je náročnější na tvé práci v oddíle?***

Dobře. Náročný pro mě je, když děláme spoustu věcí na poslední chvíli a není čas na to to dělat pořádně a dělá se to jen tak, jako aby něco bylo. Hm... náročný je když je schůze se spoustou lidí, ale nikdo se tomu pořádně nechce věnovat. A je tam spousta lidí, co je tam jen tak, aby tam byli, ale vlastně nechtějí nic řešit. Em.. Náročný je, když jsme třeba tři tejdny na táboře a už je to fakt dlouhý a pak se tam něco stane, co by první tejdny nebylo tak strašný, ale už je toho prostě moc. Moc dlouho.

*Můžeš to konkretizovat?*

Ne. He.. Jako prostě když se po druhým tejdnu se stane, že najednou program na víkend není. Třeba.

*Dobře. Eště něco tě napadá?*

Em... (odmlka) Co je náročný... hm...

*Tak když se koukneš na tu činnost oddílu, tak jsou tu nějaký schůzky, výpravy.. příprava programu...*

Na schůzkách je náročný... Já, já se snažila teďka vymyslet něco jako originálního, co jsme ještě nedělali. Něco, co se dá dělat jako na Barrandově a nenašla jsem vůbec nic, co bysme mohli dělat. Určitě budu chtít batikovat jednou, až budeme mít kde..

*Em.. co je náročný?*

Jo. Co je náročný, promiň. Tak vymyslet něco originálního na schůzky, co se ještě nedělalo. Hm.. To mi nějak nejde. Mám málo nápadů. A na výpravy teda taky.. Asi hlavně na schůzky. Já mám tendence sklouzávat do takovýho toho, co se dělá hrozně často.

*Ještě něco tě napadá?*

Em... (odmlka) Já nevím. Nevím.

*Jestli tě už nic nenapadá, tak stačí říct a přejdeme dál.*

Tak přejdi dál.

***Dobrá. Takže. Jsi tady řekla nějaký čtyři věci, když se dělá něco na poslední chvíli, když... se sejdeme na nějakou schůzi, kde se má něco řešit, ale nik... skoro nikdo se tomu nevěnuje. Potom tři týdny na táboře, když ten člověk je vyšťavenej a potom...se ... děje to, že někdo nemá program, s kterým ty jsi asi počítala a musí se to nějak domýšlet, a pak jsi řekla... ta příprava programu a vymýšlení těch originálních věcí. Že je náročný teda vymyšlet furt něco novýho. Takže by mě zajímalo k tomu, co tu situaci dělá náročnou pro tebe. Třeba... když to vezmeme postupně, tak si mluvila nejdřív o tom na poslední chvíli, že se dělají věci. Takže, co je na tom náročný pro tebe?***

Náročný je, že vím, že se to nutně musí vyřešit teďka hnedka, jak o tom mluvíme. Že není možný prostě, když nás nic nenapadne, nejde nám to, tak to prostě odložíme. To už nejde. Náročný je, že když padají nějaké nápady, jak to udělat, tak se už musí spousta dobřejch nápadů zahazovat, protože už na ně prostě není čas, energie, materiál. A to mi přijde, že už jsem říkala aspoň čtyřikrát.

*Já vím, ale já to potřebuju mít tvejma slovy napsaný. To zní divně... to je jedno. Když se sejdeme, ale nic se neřeší, co by se mělo, kvůli čemu jsme se tam vlastně sešli, tak proč to je náročný?*

Hm... náročný je to proto, že potřebuju něco vyřešit a nemám na to tu atmosféru, no. Nebo nemám na to to prostředí. Nevím, jak to rozvést. Prostě jako když chci něco řešit, potřebuju to mít vyřešený na výpravu nebo něco a nikdo to nechce řešit, tak je to prostě blbý, no. Nevím, co k tomu tak jako říct.

*Ok. Když není program na tom táboře, tak co je tam náročný?*

Tak tam je.. kromě toho, že je to na poslední chvíli, o čemž jsem mluvila, tak je to.. no.. prostě už jsem nějak psychicky i fyzicky dost vyšťavená a je to zkrátka, že se furt prostě se něco děje.. je to prostě 24 hodin denně, když člověk zrovna nespí, tak furt něco musí dělat, takže jsem prostě unavená. Není tam čas. A asi reaguju jinak než bych reagovala. Jinak. Což mě potom mrzí.

*A u toho riga...leblebe.. vymýšlení originálních věcí..*

Co je na tom těžký?

*Co je na tom náročný, proč je to pro tebe náročný.*

Nevím. Já nejsem moc kreativní člověk nebo moc originální člověk. A je pro mě těžký přijít s nějakým mým vlastním novým originálním nápadem a mám... prostě většinou, když mám schůzku, tak si říkám: hm... co jsme tak... často se snažím třeba.. jo, to neodpovídám na otázku. Pardon.

Co?

Ne, chtěla jsem říct, že často dělám to, že se zamýšlím... co jsme třeba dělali jako děcka na schůzkách a reprodukuju schůzky, co si pamatuju, když jsem byla... když mi bylo osm, devět, deset, jedenáct. Ale, že bych přišla s něčím svým, to se stane hrozně málokdy. A... nevím proč.. no, nejsem kreativní člověk.

*Ale teda máš pocit, ..že teda musí být furt něco novýho?*

Nemusi být furt něco novýho, ale nechci dělat furt to samý, že jo. Nemusi to být úplně zbrusu nová věc, ale když se prostě dělá země město, tak země město prostě dělat nechci. Na schůzce.

**Hm. No.. A co ti pomáhá? Tak to vezmeme zase postupně... když děláme něco na poslední chvíli nebo..**

Jako co by mi na to pomohlo?

*Co ti pomáhá v tu chvíli, kdy se už děje něco na poslední chvíli nebo he.. prevence proti tomu, aby se to dělo.*

Co mi pomáhá, když už se to děje nebo co dělat, aby se to nedělo?

*Můžeš obojí.*

Dobře. Když už se to děje, tak nevím. Prostě zatnout zuby a zkusit z toho dostat to nejlepší, no. Nevím, co tam jinak jde dělat. A... prevence.. Nevím. Záleží...(odmlka) asi... nenechat to tak daleko dojít. Dělat častější schůze.. ani né častější, ale ne ne nedělat takový to.. a to je teda i k tomu táboru, takový to, co jsem dělala na tomhle táboře hodně. Že jsem si řekla, jako má to na starosti, tak to určitě nějak udělá a... ňák to dopadne a já se teďka budu věnovat tomuhle.

*Takže nespolehat se na druhé?*

To ne. Haha. Já myslím, že je to.. ne nespolehat se, ale zkrátka si to říct předem, co se bude dít. Jako... že... když to zní hrozně, když to řeknu Lenko.

*No a co? To je jedno.*

Dobře, tak prostě... kdybych byla znova dru.. ne družinová, ale vedoucí tábora, tak bych se snažila prostě nedělat to, že si řeknu jo, má program, ví to, tak si asi něco přichystá. Ale chtěla bych prostě od každého slyšet, co přesně tam bude mít a ještě před táborem, což teda u některých jsem slyšela, u některých ne. Což není jako.. no.. je to i hodně moje chyba, že jsem tohleto prostě...

*Takže delegovaný úkoly ňák kontrolovat...*

No, jo.

*...v tý přípravný fázi, než než na ně dojde.*

Jo. A nepiš tam prosím nespolehat se na ostatní nebo nedů.. nevěřit ostatním nebo tak něco, cos tam říkala. Haha.

*Am... jo, to jsme vyřešili i ten tábor. Když se sejdeme, co by se mělo řešit, ale nic se neřeší, co by se mělo řešit... nebo né nic se neřeší, ale když lidi nejsou moc ochotný.. něco řešit..*

Hm.. já nevím, co s tím, no. Tak... nechceš kus kus? Já už nemůžu.

*Ted' určitě ne.*

Dobře.

*Takže? Jseš na schůzi, kde jsme se sešli, protože chceme něco vyřešit a ono se to neděje, jak jsi říkala, že ti to vadí. Nebo není příjemný? Tak? Co ti pomáhá to zvládnout?*

Ono dost často funguje, když se celá ta velká společnost nějak přirozeně rozpadne na dvě půlky. Na tu, co to chce řešit a na tu, co to nechce řešit. Potom ta, co to chce řešit, nějaký tři, čtyři, pět lidí, který to prostě vyřeší a ty ostatní si tam prostě mluví, no. Vobčas na chvíli funguje takový to jakože hele pojďme teďka chvíli řešit, potřebujeme to vyřešit, ale ono to nikdy nefunguje dlouho. Ale když se to prostě přirozeně rozpadne, tak ty, co tam přijdou si povídat, tak jsou spokojení, že si povídaj, jako teďka na schůzce. Taky jsme toho nevyřešili úplně hodně jako v tý zapojovací skupince, ale zase něco jo.

*Ok. No a vymýšlení těch originálních programů?*

Nemám tušení. Až na to přijdu, tak ti to řeknu.

*Haha. Dík. Tak. Haha*

No já jako nevím, co... mě ještě s tím nic nepomohlo, no tak jako...

## **DRUHÉ SETKÁNÍ**

### ***Mohla bys popsát, co děláš v tom oddíle?***

Dobře. Tak já v podstatě každý týden chodím na schůzky mladších, naší nejmladší skupiny pro děti první a druhé třídy a.. který, kam chodí tak osm, deset dětí. Ty schůzky většinou vedu nebo alespoň její velkou část. Částečně mi občas pomáhá někdo z mladších dětí, který tam má třeba jednu hru. Potom většinou zůstávám i na schůzky větších. Em... Přemýšlím, jak moc vedu schůzky, protože si moc nepamatuju, kdy naposled jsem vedla nějakou schůzku před tou včerejší. Dobře. Tak jednou za měsíc, dva mám schůzku i pro větší starší děti. Dvouhodinovou. Em... jezdím na výpravy jednou za měsíc. Jezdím na tábory. Chodím na schůze. Já úplně nevím, co si představuješ, jako co chceš.

*Prostě co.. co tam... popsát co tam všechno bereš jako svou práci pro oddíl.*

Dobře. Tak chodím na schůzky, občas nějakou připravím. Jezdím na výpravy, občas nějakou připravím. Jezdím na tábory.... Jeden jsem měla na starost.

*Obě: Jezdím na tábory, občas nějaký připravím. Ha ha.*

Jezdím na hory. Ty jsem nikdy neměla.

*Neměla jo? Měla jsi program..*

No ale jenom program. A taky jsem ho neměla mít. Já jsem byla jenom záloha za Vosu, kterej první den onemocněl. Takže jsem se tomu začla věnovat až tam na horách, když onemocněl.

*Jo? Já jsem si fakt myslela, že už jsi měla opravdu nějakou...*

Nevím... Možná... Vlastně možná jo... Vlastně jsem dě.. vymyslela to s těma portálama. Víš? Jaks to kreslila. To byl taky propadák. Teda bylo to nakreslený krásně, ale děcka nadávaly. Ale to je vedlejší teda.

*No, takže chodíš na schůzky, občas nějakou připravíš, hlavně pro mladší. Pro starší děti už moc ne.*

Měla jsem cukroví. To bylo v prosinci. Teď jsem měla v únoru, tak...

*No ale teď už se tomu teda tolik nevěnuješ...*

Ale chodím na ně. Jsem v podstatě jako na všech. A když tam něco je... během schůzky, tak s tím pomáhám. To taky dělám.

*Pak teda jezdíš na ty výpravy, občas nějakou připravíš. Potom jezdíš na tábor, na hory a vlastně u každého už jsi byla hlavas. A ještě ty další akce... ne? Jako clean up...*

Clean up jsem měla, to je pravda.

*Nějaký budky?*

Neměla jsem budky. Ale potiskla jsem spoustu triček na clean up. To bylo otravný.

*Ještě něco k té práci v oddíle?*

Chodím na Zlaťáky, když nejsme na výpravě. Chodím na schůze.. aspoň jednou měsíčně, spíš vícrát. Ať už to jsou schůze s vedoucíma, kdy se bavíme o programu, o tom, co bude nebo to jsou schůze s dětma v oddíle, s těma staršíma dětma, kde se ptáme, co se jim tak v oddíle líbí, nelíbí, s čím mají problém a snažíme se to řešit a mluvit o tom.... Já už nevím... výpravy pro mladší ještě. Ale to ...To bylo asi vyjádřeno už v těch výpravách.

***Co tě na té práci těší? Co tě baví?***

A nemůžeš vzít to, co jsme řešili loni na řešbě a okopírovat to tam?

*Já tam ale nemám lidi. Já jsem to tam psala, ale nemám tam konkrétní lidi.*

Nevím... baví mě na tom spousta věcí.

*No? A co?*

Dobře. Začnu s tím, s čím by začla asi většina lidí. Baví mě, že tam jsou lidi, s kterými si rozumím, který mám ráda. Baví mě...

*A ty lidi myslíš děti a nebo..*

Taky.

*...dospělý.*

Taky. Myslím všechny. S dospělejma si asi rozumím víc, ale mám moc ráda i ty děti. A jsem ráda, že je znám. Em.... Baví mě to... když na to se tak hrozně těžko odpovídá... Nemůžu si najít poznámky z minulý řešby a vybrat? Tam bylo všechno. Já nedokážu formulovat, tam už jsme to hezky naformulovali.

*Prostě to řekni tak jak to máš v hlavě. Nemusíš odpovídat rychle. Se nad tím zamysli.*

Ale víš, že je to už 12 minut a že to budeš celý přehrávat.

*Budu, ale to je moje věc. Mě to nevadí. Když si to pak dám do počítače, tak mi tam vyjedou takový klíčky u toho zvuku... to je jedno*

Baví mě, že je to práce, která má smysl, kde dělám něco, co je prospěšný. Baví mě, když si vzpomenu, jak strašně moc mi to dalo, když jsem byla malá, a že my teď tohle děláme pro další malý děti. Baví mě, když náhodou ty děti projeví to, že je to baví, což se neděje, až tolik, ale když už se to stane, tak je to o to lepší. Em.... Baví mě, že tu mám v podstatě svojí druhou rodinu. (odmlka) Baví mě, že se tak dostanu na spoustu zajímavých míst, který jsou hezký, zajímavý a účastním se spousty akcí, o kterých bych jinak nevěděla nebo bych na ně nešla, protože bych nechtěla sama. (odmlka) Já nevím... vím, že jsme říkali spoustu věcí a vždycky, který když někdo něco řekl, tak jsem si říkala, jo to je pravda. Ale já si prostě nevzpomenu, neřeknu ti to... ale řeknu ti, že v podstatě to, co padlo na řešbě, že s tím v 95 % souhlasím. A teď si naprosto nedokážu vzpomenout, s čím bych nesouhlasila. To říkám jen jako pojistku, kdyby tam náhodou bylo něco, co by se mi nelíbilo. (odmlka)

*Tak to, co tě první napadne taky může být, co je pro tebe nejvýznamnější.*

Dobře. Tak je to prostě místo, kde mám pocit, že patřím a kde dělám něco, co mě baví a má to smysl.

***Co ti přijde snadný v oddíle?***

Přijít.

*Přijít? Jak tomu mám rozumět?*

Jako vůbec přijít. Třeba spousta lidí nechodí bych řekla, protože jako.... Když už jsou na schůzce, tak jako jsou jako rádi, že tam jsou, ale prostě se jim jako nechce zvednout a přijít. To mě napadlo až po tom, co jsem řekla to přijít. Protože si říkám, že co je to první, co dělám na oddílu. Tak nejdřív přijdu. Tak řeknu přijít. Em... Co je snadný... Nevím... jak kdy. To se nedá takhle říct. Občas je hrozně snadný připravit schůzku, protože mám najednou nápad. Občas to není snadný, protože nemám žádný nápad, který by se mi líbil. (odmlka) Mně přijde, že to dost záleží na.... Všechno z toho, co dělám, tak může být snadný i náročný. Záleží na okolnostech všech možných. (odmlka)

*Ted' mě napadlo, že jak jsi mluvila o tý práci v oddíle, tak jsi mluvila hlavně o přípravě programu, ale třeba takový ty věci jako komunikace s rodičema nebo komunikace s ostatníma vedoucíma nebo... no to jsi vlastně říkala, ty schůzce, že jo... ale to třeba s těma rodičema děláš, ale to jsi vůbec nezminila. Takže nepřijde ti třeba tohle snadný?*

Em... komunikovat s rodičema? Em... tak jak já s nima komunikuju, že jo. Já jim občas pošlu mail, což mi zas tak snadný nepřijde. Protože to vždycky hrozně dlouho formuluju a ještě si to nechávám kontrolovat od mámy, jestli to nezní blbě. Neumím psát maily. Em... Fajn, zak když přijdou na nějakou ze schůzek, tak to už je snadný. To protože nemám čas nad tím přemýšlet. Nevím no... To jsem brala jako to, že udělám přihlášku, pošlu jí rodičům s informací jako, taďy je sraz, tehdy je výprava, tak to sem brala jako přípravu programu. To jsem nebrala jako něco, co nepatří do přípravy programu.

*Hm... Tak to bychom si rovnou mohly rozvést, co je to příprava programu. Co si pod tím představuješ?*

E..e.. Když já to vůbec nemám tak zformulovaný... já to nemám jako do kategorií daný. Vůbec.

*To nepotřebuju. Jen to popiš. Dej mi to tak, jak to tam máš.*

Co to je příprava programu, jo? Příprava programu obecně, nebo příprava programu na schůzku, výpravu, půlročního programu, celého nebo.... Přijde mi dost velký rozdíl mezi půlročním a schůzkou nebo výpravou, to je jako... Tak příprava programu akce, na akci... to znamená, že je potřeba si uvědomit kolik tam tak bude dětí a jakých. Jestli mám něco, co je chci naučit. Jestli mám něco, co tam fakt jako potřebuju vecpat. Něco jako kam jít nebo něco takového. E... e... Snažit se.... Do toho programu dát... a s tím bych řekla, že buď bojuje a nebo by měla bojovat většina

vedoucích. Myslet při tom... myslet při té přípravě programu na to, že tam mají dávat věci, který s tím dětema fakt chtějí dělat a ne ty, který jako jo... tak tímhle zaplácnu čas. Vyjadřuju se teď srozumitelně nebo ne?

*(Přítakání, těžko vyjádřitelné písmeny)*

Jo? Takže.. přemýšlet, co s nima chci dělat nehledat jenom výplňový hry. (odmlka)

*A teď mluvíš o..*

Já ti říkám, že to vůbec nemám.. já, já nevím.. já nemám to pro... em.. Já jsem tě varovala, že na tohleto budu tupá..

*Hele v poho, já sama nemám ujasněný, jak úplně vést tenhle rozhovor. Si nejsem schopná představit, s čím pak vlastně budu pracovat a co přesně potřebuju mít za informace. To asi zjistím, až to budu zpracovávat no. Ještě mě napadlo, že bych si to vyzkoušela já. Že ty bys mi říkala otázky a já bych si na to taky zkusila odpovídat, ale ještě bych teda... necháme ten program, přípravu programu a ještě bych se vrátila k tomu, co je snadný. Co je pro tebe snadný. Když si teda vzpomeneš, co všechno děláš v oddíle, tak co je pro tebe snadný.*

No já bych řekla, že všechno...co v oddíle dělám, tak už jsem jako dělala víckrát, takže tam není, co bych dělala jenom jednou. A přijde mi, že všechny ty věci jsou někdy snadný a někdy ne. Nedokážu si představit, co je jenom snadný. Kromě toho, já nevím.. udělat štávu pro děti na výpravu nebo tak.

*No a to, co odlišuje to, co je snadný a nesnadný... to je..*

To je asi jednak jaká je moje momentální nálada, jestli je mi zrovna blbě, jestli řeším něco blbého nebo jestli... jsem naopak z něčeho nadšená. Jednak asi... (odmlka) může to být přístup dětí, přístup okolních vedoucích, kteří tam jsou se mnou. Em... vůbec podmínky, jaký je zrovna počasí, jestli... u některých akcí, u některých věcí, co s tím souvisí. E...(odmlka) Jestli tuhle akci dělám sama nebo tam mám někoho, kdo mi s tím pomáhá. Jestli mi s tím vážně pomáhá nebo ne. To že teda ten přístup ostatních vedoucích, dobře.. (odmlka)

*Napadá tě ještě něco? Nějaká konkrétní činnost?*

Která je snadná? (odmlka) Já nevím, já si teďka nedokážu představit, co by mi přišlo vždycky jenom snadný a nebyla to nějaká malá bezvýznamnost, o který nemá smysl mluvit. Jako jo, jsou věci, co mi většinou nevdají, jsou věci, který většinou jako mám ráda, ale..

*Co činnosti kde se teda cítíš dobře, kde ti to jde? Viš co máš dělat, je ti tam dobře a prostě to nějak v pohodě zvládáš... Pak jsou zas ty věci, do kterých se ti fakt nechce jít...*

Můžu říct, co nechci?...ha

*Ne. Ted'... když si představíš, co děláš v tom oddíle..nevím, kde se cítíš dobře? Kdy máš... kde se cítíš dobře v té činnosti?*

V činnosti se většinou cítím v pohodě, když... když jako mám něco dělat jenom s dětma a není tam u toho jinej vedoucí, se kterým bych se musela slovo?zeptat?, tyjo dělám to dobře nebo ne? Co si o mě teď myslí? Jsem blbá nebo ne? A ještě ideálně, když je to něco, co mě baví, čemu rozumím. Jako třeba když jsme dělali ty pokusy na Zeměploše nebo teď když jsme dělali ty chromatografie. To mě baví. Em... Ale obecně pomáhá, když jako tam nejsou ostatní vedoucí, který by mě soudili, který... předpokládám, že by mě stejně nesoudili, ale v mojí hlavě mě soudí. Hm...(odmlka) Už asi nic nevím. Přijde mi snadný... nebo snadnější než většině ostatních lidí ráno vstát a jít udělat snídání. Což uznávám, že není to, na co bys mířila, ale je to tak. Nevadí mi to. Já brzo vstávám. Haha. No...(odmlka)

*Ještě něco napadá k tomu, co je snadný pro tebe?*

Nevím, přijde mi, že je spousta věcí závisí prostě na tom, co zrovna se děje.. nevím.. promiň

***Tak jo. Tak teď ještě k tomu, co je náročný.***

Chtěla jsem říct, co jsem minule podle mě neřekla. Ale je pro mě strašně náročný hrát nějakou roli a myslím, že jsem to dělala jednou, dvakrát maximálně. Já furt...

*Hrát roli?*

Hrát roli jako nákou programovou. Jako někoho, když jsme hráli.. to já naprosto nedokážu. Jednak už jsem strašně nervozní předem, jednak fakt neumím hrát. Ani trošku. To je fakt extra náročný a naštěstí to po mně nikdo nechce, protože to očividně každé ví, že mi to fakt nejde. Hehe. A nebo možná proto, že vždycky musí být někdo s děčkama a většinou nikdo nechce bejt s děčkama a mně to nevdají. Haha. A co není tak super.. když je přepad, kdo chce jako vstávat o hodinu dřív nebo nejít vůbec spát, pak to tam připravovat, když stačí... si můžeš jít lehnout o půl hodiny dřív, protože oni si jdou ještě připravit všechny věci a pak musíš vstávat až přímo s děčkama a v tu chvíli jsi s děčkama a

slovo... fakt nechápu, že někdo chce chodit na přepady. A to ještě, že je tady moc nechápu, protože tam moc.. nemusíš moc hrát. Tam stačí rvát a házet petardy. Ale hrát ještě něco... fuj! To ne. Nikdy.

## Příloha č. 15 – Rozhovor s Méd'ou

### ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Muž, 30 let
- Vzdělání: učitelství pro 1. stupeň ZŠ, specializace dramatická výchova
- Zaměstnání: třídní učitel na ZŠ
- Zájmy, volný čas (mimo oddíl): kultura, návštěva divadel (velmi často)

### ODDÍLOVÉ INFORMACE

*Jak jsi začal vedoucovat?*

To bylo v době, kdy se Nefertiti rozhodla, že skončí v oddíle, a tím pádem předá vedoucování někomu dalšímu. Čímž ho předala Ptákovi. Pták byl do té doby družinovéj vedoucí. No a tím, že to předala Ptákovi, tak se Pták přesunul z funkce družinového vedoucího do vedoucího oddílu.

*To mu bylo kolik? Něco přes náct?*

To mu bylo náct osmnáct určitě.

*Zajímavý je, že tam je takhle starej. Jakože v té družince.*

No protože ono to bejvalo starší. Protože to furt vedla Nefertiti jako. Od toho založení. A vedoucí tam byli Cajk, Gusta, Kytármen.

*Takže oni ti vedoucí... Nefertiti něco vymyslela a oni jenom pracovali s dětma v družince a plnili ty hry, který vymyslela Nefertiti a jinak se jako nezapojovali do programu?*

Do programu si myslím, že až ke konci třeba, že je zapojila. Ale to by ses musela zeptat jich. Hm.. Jo? No ale tím, že se Nefertiti rozhodla předat oddíl a předala ho Ptákovi, tak Pták se z družinového vedoucího stal oddílovým vedoucí, dokonce hlavním a vlastně ta generace vedoucí, co tam byla, e.. což byl Měsíček vlastně a za Lišky, to jsme měli nějaké přechodné období, kdy tam nikdo jako takhle dlouho, stálice nebyla, ale ještě s nima se posunuli takový jako starší... Brokolice, Drogo...já ne. Květoslava, Jorga, Kulišák ještě v té době tam.. nebo Božkov, jo? Tudlenci.. No a my jsme... vlastně se rozhodlo, kdo bude družinovéj vedoucí. No a za mnou přišla Nefertiti, jestli bych do toho šel, že bych byl družinovéj vedoucí, a že ještě uvažuju o Drogovi a o Vendelínovi. Takže jsme to jako potom vzali všichni tři. S čímž Drogo, tam jako s Rotmírem se doplňovali. No a prostě jsme převzali tu roli a bylo to na nás no.

*Takže kolem těch 14 let se z tebe stal družinový vedoucí.*

No.

*No a potom do toho programu, jakože už jen neplníš ty hry, ale že je i vymýšlíš, tak..*

Já myslím, že my když jsme právě nastoupili, tak oni měli.. já myslím, že to byl Pravěk tábor. A oni nás do toho právě chtěli i zapojovat. Už že jsme jako... že si nás občas na táboře vzali stranou a řekli nám, co bude dopředu, jak se máme.... Jak je potřeba, aby se ten děj dostal jakoby dál. Si myslím, že to tak bylo. Ale (pomlka) pak jestli nám nabídli, že můžeme bejt spoluvedoucí na nějaké schůzce, jo? Pomocť s přípravou, abychom to viděli. Já myslím, že tam ty tendence právě jako byly. V praxi to nebylo tak hojně využívaný třeba, ale ta tendence tam byla takováhle.

*Takže kdy jsi poprvé nějak dělal něco víc než jen příjem programu a práce s dětmi v družince?*

No to jsem udělal tábor Rudolfa.

*Cože? Jakože rovnou tábor sis vzal?*

To nebylo jakože jsem vzal. Já jsem přišel na (odmlka)... Já jsem přišel někdy po táboře před Rudolfem... (odmlka) Jo, možná to tak bylo, ale ruku do ohně bych za to nedal. Ale že jsem po Pravěku už, vlastně když jsme hodnotili ten tábor, tak jsem přišel s tím, že jsem měl nějakou myšlenku a tam jsme se dohodli, že to není ještě úplně rozpracovaný, abychom s tím začínali a náct tenovej rok začínal, že jsme měli začít Rudolfa a pak se to změnilo, že jsem začal po stopách houbového skřítka. Čímž se odehrály Holubinky a po holubinkách, že by byl už ten Rudolf. Že se domyslel takhle v průběhu a zrealizoval se. Ten další rok. To si myslím, že jo. Protože já jsem byl na pravěku a na Holubinkách družinovéj vedoucí no a pak ne... já jsem byl jenom chvíli. Já jsem se tak rychle posunul, protože oni usoudili, že... prostě jsme se dohodli, že ta hra ano, náct se to dodělalo, aby se to dalo realizovat a tím, že jsem v tom byl angažovaný, jakože ten nápad, tak jsme byli posunutí Já, Drogo, Rotmír, jo? Takhle jsme se posunuli

*Takže u toho Rudolfa, jsi říkal, že ses angažoval nápadově. Nebo, že to znělo, žeš tam neměl hlavní slovo...*

No prvotní bylo, že jsme přišel s nějakým nápadem a pak se to rozpracovalo.

*A to jste na tom pracovali společně. S Ptákem, Měsíčkem....*

No. Hřebík, Kočičák ještě, Cajk že jo... Jsme se scházeli u Cajka. Cajk vždycky udělal výbornej fazolovej guláš. Jo?

## HLAVNÍ OTÁZKY

***Mohl bys jmenovat nějaké funkce, kterým jsi se věnoval? Popsat, cos dělal v oddíle?***

Poslední roky než jsem odešel, tak jako děvka pro všechno by byla asi ta moje funkce si myslím. Né protože ke konci já jsem se vlastně podílel na vymýšlení programu, protože mě to bavilo. Vedl jsem schůzky, protože to patří k tomu, že.. e.. připravuju program. Zajišťoval jsem sem tam nějakou výpravu, protože to zase patří k tomu programu. Na výpravě jsem vařil, protože mě to bavilo. E.. Jezdil jsem jako zdravotník, protože jsem... tak jako mě to bavilo, když byla Nefertiti zdravotník. Pak jsem si udělal zdravotnickej kurz, protože mi řekli, že jestli chci jezdit jako vedoucí, musím si udělat kurz hlavního vedoucího tábora...což jsem odmítl. Ten papír nechci. A teď na mě naléhali, že musím mít nějaký papír. Tak jsem si udělal zdravotníka, protože to řekli, že jim stačí. Takže když jsme vymysleli Lovce duchů, tak papírově byl hlavní vedoucí tábora Pták, si myslím.

*Jo? A nebyl to Julius?*

Nebo Julius. Protože ten ten papír měl. Jó ano Juliuse jsme do toho zatáhli. Vidíš? Ta paměť.. Julius to byl. Ano. No. Protože já jsem to bejt nemoh.

*Hm.*

No. Co tam ještě může bejt za funkce. Co sem tam ještě dělal... Hlavní vedoucí jsem nebyl nikdy. Družinovej vedoucí, vedoucí, kuchař, číšník, zdravotník. Nebyl jsem nikdy hospodář. (smích)

*To asi nikdo kromě Cajka, ne?*

Zaplat' pánbůh. Moje účetnictví... Přestřelená výprava, abysme se měli dobře. No ale vždycky jsem to dal nějak dohromady, takže to vyšlo.

***Tak jo. Mě by teď zajímalo, co pro tebe bylo snadný.***

Jako v pozici vedoucího?

*Jo. Jo.*

No snadný bylo přijít na nějakou akci, schůzka, výprava, tělocvična, kterou nemám na starosti já. No a bejt tam a vlastně se tak jako automaticky nebo přirozeně zapojovat z pozice vedoucího. Jo? Že má někdo schůzku, jo? Vždycky jsme se že jo ptali, kdo tam všechno přijde za vedoucí, abychom věděli kolik máme k dispozici kdyžtak lidí, jo? Protože jsou chvíle, kdy tam fakt přišel jen ten člověk, co měl schůzku, ale byly chvíle, kdy nás tam bylo deset. Až rušili vlastně ti vedoucí toho jednoho, kterej to vedl. Takže jsme taky byli vykazovaní z tý schůzky. No. Ale přijít tam prostě a být tam ve dvou, ve třech a že jo jeden si to vede... (pomlka) A já tam jsem prostě k ruce, kdyby bylo potřeba nebo jenom koukám, jak to funguje. Jedu na výpravu a nic nemusím zajišťovat, jo? Jenom mi někdo řekne, jestli budu vařit, tak mu řeknu, že klidně. Jestli mu nepomůžu jako zdravotník. Nebo je třeba nějaký výstup, že jo. Tak co si budeme povídat... jsem taky hrál kde co už.

***Jo. Ještě jak jsi říkal, žes dělal program, schůzky a tak... mohl bys ještě nějak přiblížit, co to vlastně znamená? Vést schůzky, dělat program...***

Tak.. jako kuchař mám popis práce takový, že vymyslím, co budeme vařit na výpravě, zajistím nákup a uvařím. To je tak jako jednoduchá funkce, kterou tak jako člověk vymyslí sám. Tak. Zdravotník. Máš na starosti, že je lékárna funkční a když se stane, že je nějaké zranění, tak použiješ.. podáš první pomoc a pokud je třeba zdravotník na táboře nebo na horách, stane se nějaký větší úraz a je třeba zajet do nemocnice, tak tam jedeš ty. No. Co tam máme... programovej vedoucí. Tak ten by měl...teď co chceš? Chceš, jak si myslím, že by to mělo vypadat nebo jak to bylo?

*Jaks to dělal ty.*

No počkej, jak jsem to dělal já nebo jak to bylo děláno v oddíle? To je rozdíl...

*Tybrd'o. Tak to můžeš klidně obojí.*

No. Programovej vedoucí měl na starosti program. Logicky. To znamená, aby byla vymyšlená ta programová linie a teď buď že jo od září do hor a od hor do tábora jiná nebo byla jiná, taková, jako jsme to dělali na těch Lovcích Duchů. No, takže jako zajišťuješ, že se pravidelně sejdou ee... vedoucí, kteří se chtějí podílet na přípravě programu, že

domýšlíte ten program, že ty tam přijdeš s nějakou myšlenkou, jak by to mělo pokračovat dál a dál se to může upravovat a měl by asi i zajistit to rozdělení schůzek, kdo si kterou vezme, co se stane na nějaké schůzce, že potřebuješ na konci listopadu, aby se na schůzce stalo to a to nebo, aby ta schůzka vedla k tomu, že zjistí, kam se pojedou na výpravu, že zjistí, že mají na výpravě něco udělat, zjistit, najít a tak dále. No. To znamená i to rozdělení výprav a to, že jim řekneš, jaký program se má dít na výpravě a tahle dějová linie se zase posunula. No a jako vedoucí.. vypomáháš, když je potřeba, když máš čas. Účastníš se setkáních, schůzek, úprav táborů, zajišťuješ chod oddílu.

***Tak jo. A co tě bavilo... dělat v oddíle? za práci v oddíle?***

Bavilo mě to, co jsem dělal. Takže mě bavilo vařit na výpravách a zajišťovat jídelníček, bavilo mě dělat zdravotníka a bavilo mě vymýšlet program a účastnit se ho. Takže mě to prostě bavilo, ta práce celkově.

*A práce s dětma?*

Jo.

*Ta do toho patří?*

No.

*Protože když řekneš příprava programu, tak to je takový...*

Jo. Že.... Ano. Jo, že prostě se sejdeš na té přípravné schůzce s vedoucíma a vymýšlíš program a pak se neukážeš na schůzkách a výpravách. Jo. Ne tak mě bavilo i práce s dětma, ta interakce, to že jsem přišel na schůzky, protože já jsem vlastně chodil, co to šlo, jo? Pak když mě to nebavilo, tak jsem používal výmluvu, že maturuju nebo, že píšu diplomku... Známe.. Jo? Ale jinak prostě, když jsem neměl tyhle povinnosti, jo? Tak jsem přišel na každou schůzku. Že jo proč ne. Kdyby tam bylo třeba pomoci a tak.

*A co tě na tom bavilo?*

Co mě na tom bavilo? Ta interakce s těma dětma.. (pomlka) Vymejšlet ten program, to že jsme... i tam byla ta myšlenka, jako že bysme těm dětem měli něco předat, že ty děti zažijou něco jiného, než že budou chodit na fotbal, na počítačovej kroužek, na divadelní kroužek,... No a takhle. Že jsme se vídali pravidelně. Že to bylo, že jsme jako nedělali jen tábory. Víš jak se dělají takový ty příměstský... přihlásím dítě na příměstské tábory, tři tejdny ho neuvidím, mám o něj postaráno o prázdninách a mám volno. Jo? My jsme měli prostě pravidelný schůzky a tak.. (pomlka) Bavilo mě na tom to, že z toho mám neskutečný množství zážitků.

***Jo. Co bylo náročné?***

Co bylo náročné? Náročné bylo občas domluvit se mezi námi vedoucími. Náročný bylo občas ukočirovat schůzku, když přišly na schůzku děti a neměly jakoby náladu pro to...

*Jakože pak teda motivovat nějak ty děti?*

No.. Někdy bylo náročný, že máš připravenou nějakou schůzku, potřebuješ to programově někam posunout a přijde ti v jedné družince osm dětí a v dalších dvou družinkách jedno, dvě děti.

*Ty jo to byly počty. Ted' přijde tak deset, devět, já a tady jich je míň, jenom sedm!*

No.. Ale to je dobrý, s tím se dá pracovat, že jo. S tím můžeš dělat složitější věci, protože oni si tam prostě rozdělají nějak práci.. No ale když se třeba šlo do Červeného lomu, sami si tam udělali nějaký vohrádky a prostě běhali dolů do toho lomu a hledali obrázky zvířátek.. medvěd byl nejdražší, vlk, liška, vydra, myš, jo? A bylo to odstupňovaný a oni prostě museli hledat ty obrázky a když máš ve družince deset dětí a v druhý dvě, tak to musíš rozdělit a voni zase řvou, proč mají pomáhat jiný družince, že jo. Což je logický. Proč by dneska měli hrát najednou za vydry, protože jim dneska přišly jenom tři a lišky jsou v deseti. Smích. Tak to no... Co je náročné... prosadit se a svůj názor mezi vedoucíma, když tam... když člověk měl myšlenku.... On samozřejmě je vždycky přesvědčenější, že ta jeho myšlenka je nejlepší, že jo a že když takhle to bude dělat, tak že to bude nejlepší, ale pak proti tobě stojí šest ajťáků, který si myslí, ale něco úplně jiného. A těm to nevysvětlíš těm ajťákům zrovna. Jo? A takhle.

*No, to musíš být hlavas, potom to jde jednoduše. Haha. Né, to ne. To vůbec ne..*

Hm.. to i hlavas měl občas i problémy. To zrovna byl Pták hlavas...

*Jakože Pták jako hlavas si chtěl něco prosadit a nevyšlo mu to?*

Prófa si chtěl něco prosadit a teď jako se tam doh.. my jsme se tam dohadovali, s terkou trošku jiný vize, že jo.. s Julíusem... jo? Vybírám jména jenom, jo? Hřebík to viděl stejně jako Pták, Věnceslav to viděl vždycky úplně jinak, jo? A takle a teď se o tom diskutovalo a Kočičákovi se to třeba nelíbilo, tak prohlásil, že je to zptákovinovaný, to byla hláška, která tenkrát fungovala, Pták se urazil, pak jsme se štekali, pak se nevymýšlelo a řešily se tam zbytečnosti...

*Fakt jo?*

No. Jako taky takhle některý chvíly probíhaly. Domluvit se na něčem nebylo... není vždycky nejjednodušší věc. Protože musíš... ve všech těch nápadech, co přijdou, musíš dělat kompromis a nebo přijde někdo s tak dobrým nápadem, že se použije celý ten nápad, lehce upravený třeba... a nebo někdo přijde s takovou (pomlka) hloupostí..

*Jsi chtěl říct...*

Ále sprostý slovo mě napadlo. Sračka mě napadla. Že prostě přijde člověk s nějakou sračkou, ale pak mu třeba vysvětlej, že takhle takhle a takhle a von sám jako uzná, no... v pohodě.

*Takže tys tam měl spíš problém s tím, že tam padaly různé druhy nápadů a nějak to jakože dát dohromady nebo..*

Ne. To já mám rád. To když my jsme společně přece dělali tábor, ty Lovce, tak vždycky, když jsme se sešli, jsem vám řekl házejte nápady a mě to.. mě třeba to takhle naopak inspiruje. Protože spousta těch nápadů mně něco asociuje, nějaký nápad mě zaujme a já jsem schopen z těch nápadů něco vykonstruovat.

*Jo, jo. Já jen, jak o tom mluvil, tak mě přišlo, že tady tenhle má pohled na oddíl tenhle, tady tenhle...*

No jasně. Takhle to umím já. Ale neuměj to tak všichni. Jo? Někdo má třeba svojí vizi a v tu chvíli nepřijímá cizí nápady. Jsou takovýchle náture. Pak má někdo... pak někdo nemá svojí vizi..

*Jó to je super, se sejdeme, že budeme něco řešit a právě zvolíš „tak co máte za nápady“ a ticho.*

To jsem chtěl říct, že my jsme v tom byli dlouho a prostě Měsíček řekl... Měsíček domluvil nějakou programovou schůzku na začátku roku nebo na konci prázdnin, abysme se dohodli, co se vůbec bude hrát. Většinou na začátku školního roku, protože v září ty schůzky byly o tom, že se sejdeme uvidíme, kolik se kdo koho sejde, přerozdělej se družinky, nepřerozdělej a pak teprve od října se začalo něco programového. Jo? Ale Měsíček řekl „na tu schůzku přijďte s nápady“, co by vůbec mohlo být za tábor, protože od toho se takhle odvíjí, co se bude dělat a přišel a my jsme všichni přišli taky. Bez nápadu, že jo. My jsme věděli, že Měsíček přijde s nějakým nápadem, že Pták jeden vymyslí a že přijde Cajk, kterej si bude prosazovat svoje samuraje třeba.

*Kdy, pokud vůbec, se to změní, že lidi přestanou spoléhat na to, že takhle...*

U některých nikdy. Některý lidi prostě nebudou nikdy napadití. Některý lidi budou vždycky radši, když někdo přijde s nápadem, jo? A oni to tak udělaj. Jo? Prostě on přišel s nápadem, bude se dělat to a to, bude se to dělat takhle, tak v pohodě, tak podle toho pojedem. Jo? Někdo prostě přijde se svým nápadem a bude se ho snažit prosadit... nebo nebude. Někdo přijde bez nápadu, slyší víc nápadů a podle toho vymyslí svůj nápad nebo rozpracuje jiný nápad. Jo? Každému se pracuje jinak. Tohle je tak individuální... No a nejlepší je, když se ti sejdou lidi od každého něco. Že potřebuješ lidi, co choděj s nápady. Potřebuješ lidi, co když slyší víc nápadů, tak z toho dokážou něco dalšího vymyslet. Jo?

..... (vynecháno povídání o táborových historkách) .....

*Ještě tě napadá něco náročného?*

Nenapadá mě.

**Hm. Hm. No a když bys měl říct, co ti pomáhalo, aby to nebylo tak náročné... jako třeba u té domluvy mezi vedoucími, jestli děláš nebo by šlo dělat, aby to nebylo tak hrozný.**

Tak mně pomáhalo to, že jsem to chtěl dělat. Že jsem, aby ten oddíl fungoval, takže to že jsme se pohádali jako pro mě nebylo to (pomlka), že bych s tím jako skončil, protože s hádáme mezi vedoucíma. Jo? Občas přišlo na schůzku dětí, že se s tím nedalo pracovat nebo já je neuměl motivovat nebo jsem prostě nebyl schopnej vymyslet motivaci na schůzku, tak to prostě nebyl důvod jako abych, aby mě to demotivovalo k té práci. Možná jo ale... Možná to byl tenkrát důvod, proč jsem si na před Skotskem dal pauzu. Pak mě Cajk přemluvil, jestli s ním nepojedu aspoň vařit na tábor. Že já jsem řekl, že s oddílem už nechci mít nic společného. Že jsme se jako sešli a Měsíček, a že o mě nechtěj přijít v oddíle a já jsem jim říkal, že prostě a takový a dlouhé lcc konverzace jsme vedli. A sešli jsme se určitě. A Cajk si tak pak přišel s tím, jestli s ním teda nepojedu.. a to už bylo tři čtvrtě roku, co jsem si dal pauzu, tak už mi to chybělo, co ti mám povídat. Tak jakože pojedem vařit, tak dobrý... tak jsem teda jel a první, co když přijedu, tak přiběhl Ňamka. Ten tvrdil, že když přijdu, tak se o mě bude starat a bude mi každý ráno nosit kafičko a to... do teď si pamatuju, jak sjíždíme Cajkovým autem po tý louce dolů k jídelně, protože jsme přivezli vozejk s jídelm a proti nám běžel Ňamka. Cajk kvůli němu musel zastavit. Ňamka mi otevřel dveře a říkal „dáte si kafičko, bílou kávu s mlíkem, s cukrem. No.. srandičky, srandičky.. Večer se mě zeptali jestli bych nemohl zahrát jeden výstup, tak jsem říkal, že teda jo. Tak jsem teda zahrál jeden výstup. Akorát ta role byla potřeba celý týden.. Po tejdnu mě zabil, no a bylo. No a proto, že jsem přijel a neměl jsem to vlastně na starosti ten program a šel jsem si odehrát nějaký výstupy, protože mě to bavilo. Mě to bylo nabídnuto, já jsem to odsouhlasil, protože mě to bavilo, ale pak jsem byl přes den v kuchyni. Jo? Tak jako jsme tam kecali, sem tam pracovali, abychom uvařili. Jo? A bylo to tak jako na pohodu, no tak jsem v září zase přišel a normálně jsem fungoval. Jo, že mi jako došlo, že mě to baví.

## Příloha č. 16 – Rozhovor s Měsíčkem

### ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Muž, 33 let, Vzdělání: MFF UK, Zaměstnání: produktový manažer senior (vyhledávání na internetu), Zájmy, volný čas (mimo oddíl): rodina, florbal

### ODDÍLOVÉ INFORMACE

#### *Od kdy jseš v oddíle vlastně?*

Do oddílu mě přihlásila maminka společně s mým bráchou... teda jakože ona přihlásila nás oba, když mně bylo asi, nevím... 10,11, 10 asi. Možná jedenáct. To si nejsem jistej. V roce... 94. To mi bylo devět. Ne. Ano. A... ale pak jsem nějakou chvíli vynechal, to je jedno a od té doby jsem byl v oddíle... nebo vynechali jsme, když jsme byli jako mimo republiku s bráchou, ale jinak od té doby jsem byl v oddíle nepřetržitě a hlavním vedoucím jsem se stal nevím kdy. Dělal jsem to asi.. no nejdřív jsem se stal vedoucím družiny, pak jedním z vedoucích a pak hlavním vedoucím po bráchovi. Brácha byl někdy... nevím, kdy se tohle stalo. Hlavním vedoucím jsem byl do loňska? Předloňska? (odmlka) A celkově jsem byl hlavním vedoucím oddílu jsem byl kolik.. pět let, šest let nebo něco takového. Možná sedum, nevím.

*A mohl bys ještě popsat, jak ses dostával z té pozice děcka v oddíle do „už dělám něco víc pro oddíl“ až „vedoucí“?*

No to bylo... hrozná sranda. To bylo.. jsem se stal družinovým vedoucím docela brzo, na konci Hobitů. Což bylo... 97. A vod té doby jsem byl vedoucím družiny dlouho dlouho. A...

*Takže na táboře Hobiti jsi se stal vedoucím družiny.*

Na konci tábora Hobiti. Ano. Jsem byl vedoucím Vyder.

*Takže tři roky vlastně po tom, co jsi přišel do oddílu.*

No ale bylo to vlastně po té, po mém druhém táboře. Já jsem vynechal Pravěk, protože to jsme byli v Anglii s bráchou. A..(odmlka) Co dál. A to jsem byl jmenován nevím, asi to tak náh jako bylo, že jsem zapadal do nějaké skupiny schopnějších, nevím. Jako třeba Melichar, brácha byl taky vedoucí družiny. To bylo od tehdy taky.. A.. tam to bylo takový, tak jsme se vlastně učili, jak s tou družinou, jak být, aby družina byla jako co nejlepší a vyhrála a to... a pak nějaký tábor jsme vyhráli. Hnedka jako docela z kraje, Námořníky vlastně, hnedka další tábor jsme vyhráli. Jo? Ale naopak jsme hrozně projeli celoroční hru a hrozně jsme se pak jako pohádali na táboře kvůli nějaký jedný příležitosti.. a... při stavbě loviště. To byla stávka, já jsem byl hrozně naštvanej a ostatní jakože nic nedělaj a to a já jsem byl naštvanej a náh jsem to řešil... jo já vím, kdo byl vedoucí, Božkov. No tak ten mě přišel uklidňovat, že tam za ním běželi, že tam popocházím se sekerkou a samozřejmě naštvanej. A já jsem tam popocházel se sekerkou, protože jsem chtěl postavit to loviště. Že si ho postavím teda sám. Nicméně od té doby náh to bylo dobrý a vyhráli jsme celý ten tábor. To se povedlo. No a tak postupně, nevím, kdy jsme poprvé pomáhali připravovat nějaký tábor, ale když už je člověk v oddíle delší dobu, tak se o to zajímáš. Protože ho baví hrát ty hry, ale zajímá ho i co je za tím. Zajímá ho ten příběh, jak je vymyšlenej, jak.. co kdyby to vymyslel takhle a co kdyby to vymyslel takhle,... (odmlka) sem tam nějakou schůzku jsem připravoval, sem tam... jako tábor, to bylo bych řekl, že jsme připravovali, až po nějaký době. Začali jsme.. já už vím! Začali jsme tím, že nás... nadchlo nás to, že bychom mohli připravit nějaký program a začali jsme tím, že.. to bylo na jedněch horách.. jó už nevím na jakých horách, ale dřív, když jsme chodili do oddílu, tak během roku nebyla hra příběhem, ale bylo jen téma. To bylo jenom jako nosný téma a k tomu tématu byly schůzky. Že prostě když jsme byli námořníci, tak teď se přijelo na tenhle kontinent a je tam hra, že jste třeba v Africe a něco tam děláte. Byly to jako africký hry a kdo vyhrál většinu těch her, tak vyhrál odznak.. Ale nebyla hra, že by prostě byl nějaký příběh. Jako epickej, kterej by to spojoval. A na horách nebyl vůbec příběh. A tam jsme si říkali, ty jó, co kdybychom udělali nějakou hru na hory! A v podstatě jsme vymysleli nějakou takovou bojovku. A prostě někam jdeš, máš nějaký úkol, tam něco uděláš a jdeš dál. A pak už se z toho stala pomalu taková tradice, že jsme na ty hory se snažili něco aspoň malýho takového vymýšlet. Buď to to bylo na jeden večer nebo na dva. No a pak jsme začali víc a víc připravovat schůzky nebo první výpravu.. tyjo to už asi po delší době, ale že.. jako ten program.. My vlastně nejdřív jsme začli připravovat trochu program a pak teprve jsme se začli pouštět do nějakých těch organizačních věcí. Jakože předpřipravit výpravu a tak.. To bylo až po celkem delší době. Kdy už jsme dokázali celkem už obstojně připravit program, tak aby se děti zabavili, nás to bavilo a nebylo to nějaký (slovo) časovej a hektickej, ale pořád ten servis toho, že někdo připravil ubytování a rozpočet a přihlášky a všechno na výpravu, tak to dělal někdo jinej. To dělal Cajk většinou. No. (odmlka) Ale postupně nějakým postupným způsobem jsme se dostali k tomu, že jsme pak pomáhali připravovat náh tábory... Nejdřív to bylo tak, že jsme pomáhali nějakým způsobem.. ee... fušovat do nějaký kostry. Né do kostry, ale že byla nějaká kostra tábora připravená a my jsme tam nějaký hry nebo nějaký kousíček dovymysleli. To už si nevybavuju úplně přesně, ale vybavuju si přesně, že jsme neměli přehled o celém tom dění na tom táboře. Že jakože tam byla.. em.. aby tam jako zůstalo dost překvapení pro nás, když to ještě zároveň vlastně hrajem.

*Jo takže vy jste byli zároveň v družince.*

To jsem byli pořád družinovej vedoucí. (odmlka) No a pak byl hlavním vedoucím oddílu brácha. Nevím jak dlouho, To už si nevybavuju. Chvilí. Dva tři roky. Nevím. Pak jsem říkal jednou někde, nevím, na nějakým Silvestru nebo co, že si myslím, že bych to dokázal dělat líp, že bych to chtěl dělat. Brácha se stal předsedou základní organizace po Nefertiti nebo po Gustovi, to už nevím a já jsem se stal vedoucím oddílu a snažil jsem se uvést v praxi to, co jsem si myslel, že by šlo dělat líp. A tím vlastně jsme zavedli nějaký jako program, takovej jako příběhovej program i během roku a na výpravách.

*To je to, co jsi chtěl zavízt..*

No no no. Že by to mohlo být jako v tomhle zábavnější. Jako pro nás. Asi to, co mě na tom hodně bavilo bylo, že člověk může vymyslet nějaký příběh, kterej do sebe nějak zapadá, nějak překvapí nebo zabaví, pobaví ty, který ho hrajou.

*Chtěls tam taky zavízt to, aby to bylo zábavný i pro ty, kteří to vyrábí?*

Ne. Noooooo... spíš to nějak propojit. Že když to byly nezávislý hry, tak mi to přišlo takový jako nepropojený, prostě hry do bodování... a přišlo mi, že by bylo zajímavý, nevím, jestli jsem nad tím tehdy takhle přemýšlel, ale že by možná to lidi (děti?) víc bavilo, víc motivovalo, když by za tím byl ještě nějaký příběh, do kterýho to zapadá. Nějaký jako bigger picture, proč to něco dělat. To byla jako původní myšlenka. Nevím, jak moc se to povedlo pak. Někdy víc, někdy míň.

*Hm.. takže takové postupné stávání se vedoucím, po kouskách..*

Neřekl bych, že by to bylo nějak extra pozvolné, že by člověk dva roky dělal něco, pak další dva roky něco.. na to tam není moc prostor. Prostě během jednoho roku se osvědčíš v přípravě schůzek a rozmyslíš se, že bys další rok mohla dělat něco na horách a třetí rok už připravuješ výpravu včetně ubytování a tak dále. No možná to nebylo takhle rychlý, protože, když jsme připravovali první hru na hory nebo jako první hru na hory, tak nám bylo tak dvanáct. Nebo něco takovýho. To jsme ještě zdaleka nepřipravovali ubytování na výpravě, jo? Ale spíš, že jsme prostě s tím, že připravujeme program jsme začli poměrně brzo. Z vlastní iniciativy.

*Jo! Díky. Já jsme se chtěla na něco zeptat, ale v průběhu jsem zapoměla na co.. Jakou tam měli roli vedoucí? Jestli vás k tomu nějak motivovali, abyste dělali něco víc nebo jestli to šlo víc od vás.*

To bych neřekl. Nás to bavilo. Ten program jsme fakt proží... nebo hráli a tak a říkali jsme si tyjo to musí být sranda i připravovat, a tak jsme to chtěli zkusit. Tak jsme přišli, hele my máme vymyšlenou hru, můžem si to zkusit? Tak si to pamatuju, ale možná to bylo úplně jinak. To je... před dvaceti lety.

## HLAVNÍ OTÁZKY

***Tak jo. Kdybys nějak popsal, cos pro ten oddíl dělal, v době, kdy jsi tam byl nějak akčním vedoucím...***

To už je taky dobrejch deset let zpátky. Che. V jakém ohledu myslíš? To, co jsem dělal nebo...

*Prostě popsat... Ha. Popsat svůj běžný pracovní den. Ne.. svojí práci jako vedoucího..*

Jako příprava schůzky? Nebo vedení schůzky?

*Já nevím. Co vidíš jako vedoucování v oddíle? Co do toho všechno spadá...*

(odmlka) Tak záleží, co je zrovna za období roku. No tak když je léto po táboře, tak jako dožíváš tábor a ty věci.. a naštěstí v té době jsem v podstatě ještě neřešil peníze rozpočet nebo tak, takže všechny účtenky, vyúčtování a tak, to řešil Cajk. Ale už jsem... jo? A ani ten nájem za klubovnu. To jsem vůbec neřešil. Já jsem řešil jenom chod toho oddílu samotnýho. Ale řešil jsem... ee... Jak budou vypadat družiny. Začátkem každého roku se řešilo, jak budou vypadat družiny a jestli máme někoho nabrat. E.. co bude téma na ten rok. Vždycky... jako téma bylo úplně vždycky. A jestli uděláme nějaký program, co se krátce stane na výpravě, co na týhle... Ale hlavní bylo jako téma. Jak bude vypadat bodování a tak... takže nějaká kostra toho programu. A... kdy budou jaký akce a kdo se jim bude věnovat z vedoucích. To jsme si něk rozdělávali. A... pak takový ty běžný věci v oddíle, jako, nevím, že tady ti... jak uděláš družiny, aby byly vyvážený, kdo je bude vést, kdo má perspektivu, kdo je naopak sice dobrej, ale už nechodí. A... pak jsme měli nějak rozdělenny ty schůzky a... když jsem to začínal jako vést, v mém neaktivnějším období jsem se snažil vždycky tu schůzku vymyslet tak, aby tam bylo.... Zaprvý jsme se snažili přijít na to, jak má vypadat správný model schůzky. A tou dobou snad kolovaly takový ty kurzy hlavní vedoucí tábora a takovýhle. Tam byl takovej ten návod, jak udělat správný model schůzky, ale to nebylo to úplně ono a... nebylo to úplně ideální na naše podmínky. No tak jsme řešili, jak to teda udělat správně a jak udělat ty hry tak, aby je zaujaly. Tak jsem se vždycky snažil při přípravě, třeba jednotlivý akce, třeba ty schůzky..a..z pohledu těch lidí, co to vlastně nějakým způsobem budou prožívat, co jako budou dělat. To bylo asi jako ten... (odmlka) Takže to byl vždycky takovej údernej kámen, jak vymyslet nebo jak posoudit, jestli ten program, kterej vymyslím by mohl být zábavný nebo ne. No a to bylo tak na tom začátku roku.

Potom vždycky dva tejdny před výpravou nebo tři tejdny před výpravou jsme začli nějak připravovat výpravu. Nejdůležitější bylo vybrat to místo, abychom jeli někam, kde je to hezký a kde je (odmlka) kde je prostě hezký místo kam zajít, co vidět a jaká by tam mohla být zábava. No a postupně se to blížilo k těm horám, takže (odmlka) vzhledem k tomu, že jsme se rozhodli, že budeme dělat na horách program, tak jsme vymysleli, co bude jako tématem hor. To bylo... hory byly úplně oddělený náč. Nejdřív jsme dělali... jo, ze začátku jsme dělali program. Jeden. Ale pak se v půlce většinou ukázalo. Že už pomalu ztrácí dech a ten program... už je to takový jalový. A tak nějak jsme došli postupně k tomu, že na horách vrcholí program první půlky roku a po horách se rozjíždí program druhý půlky roku. A jak jsme se snažili, tak jsme se snažili, vždycky ten program, ať jsme se snažili sebelíp, tak vždycky, když to, co jsme vymysleli na celý rok, tak když se to smršlo do prvního půlroku, to je ten stejnej program, akorát se to víc koncentrovalo do prvního půlroku, tak se ukázalo, že je to mnohem lepší. Tak jsme to pak dělali takhle. Že ty byly jako dvě části a... připravovaly se hory.

Po horách... to samozřejmě člověk musí myslet na tábor, prostě taková jako klasika. Prostě bylo celoroční téma, který vrcholilo tím táborem. Hory vůbec nebyly programový. A nebyla tam dějová linka. Bylo tam jenom to bodování. A v druhý půlce roku, tak čtyři měsíce před táborem se dělalo... že se plnily nějaký dovednostní úkoly. Nebo... dovednostní, znalostní, vědomostní prostě. Vázaly se uzly, luštily se šifry, nevim... nějaký výtvarná věc, že každěj musel vyrobit nějakěj model ohně. Jó to byl vlastně... já si vždycky pamatuju jenom uzly a šifry, ale byl tam.. Jo! Přírodověda. Stopy, jakože ... stromy, stopy, rostliny, tábournictví tam nebylo podle mě. A... To mě vždycky fascinovalo, že tam bylo, že musíš poznat stopy. Přitom to nikdy nepoužiješ. Ale, že musíš odlít stopu a poznat prostě stopy. Jo? Obecně... znát stromy, znát rostliny, botanika, dendrologie, že jo a... zvířata, zoologie, to tam podle mě moc nebylo, ale něco asi jo. Ale hlavně pak jako šifry a uzly. To byly moje jako nejoblíbenější...

*A vy jste tohle teda převzali z toho, co bylo dřív? Když jsi říkal to o těch stopách, že tě to fascinovalo.*

Ne, že jako fascinovalo, ale že jsem byl překvapenej. Proč děláme stopy. Nikdy jsem na to nikde nenarazil ani to... ani k ničemu to není na táboře. Reálně. Nebo nikde.

*Takže to jste vymysleli vy nebo...*

Ne ne ne. Tohle už jako.. už když jsem nastoupil do oddílu, tak se sbíraly vlastně zuby pračlověka Pepy. A musela jsi nasbírat osm zubů, takovej prostě náhrdelník, moduritový zuby. A prostě nějaký moduritový zuby pračlověka Pepy nasbírat, aby si mohla jet na tábor.

*A stalo se někdy, že to někdo nenasbíral a nejel?*

A... vždycky to bylo tak, že ten kdo to nenasbíral... jako všichni se museli snažit. Bylo kdo nenasbírá, tak prostě nemá... nemá amulet od Arvén, aby mohl jet do středozemě nebo něco takového. Myslím si, že vždycky to bylo tak, že se našel někdo, kdo to nenasbíral a na táboře se to dohánělo. (odmlka) Během takovýho toho na začátku tábor – stavění a pak jak začíná ten program. Takže bylo stavění a zároveň během toho prvního tejdne bylo dohnání toho, aby všichni byli alespoň na tý základní úrovni.

*Kdo vlastně... byl tam někdo, kdo dohlížel na to, že každěj dělá, to co má. Nebo vůbec aby jste se sešli a řekli si, co bude za ten program nebo za téma. Kdo si vezme jakou výpravu.. To jsi teda dělal ty?*

Jo jo. To jsem dělal já. A bylo to většinou jakože (odmlka) jsme se sešli buďto v hospodě nebo.. to bylo pozdějc. Kde jsme se scházeli, v klubovně si myslím. (odmlka) Ale... že vlastně já s bráchou jsme byli jediný *nemístní*, který náč to spolu řešili. Co si tak vybavuju. Vždycky stačilo přijet na *místo* a (slovo) to vyřešit. A nikdo neděla nic moc jinýho než jako oddíl a školu. Jo? Takže bych řekl, že všichni na to měli celkem dost času, všichni jako... bylo... neměl jsem z toho takovej pocit, že bych všechny musel kopat nebo něco. Prostě se řeklo ten a ten má schůzku a... problém byl, že jako někdo má schůzku, ale nedaří se mu nic vymyslet. Tak jsme se pak domluvili a našel se někdo, kdo mu s tou schůzkou pomohl. Nebo třeba když nastupoval Měďa a spol, Brokolice a to.. Brokolice je vlastně naše generace. Ten je o rok mladší než já, že jo.

*Fakt jo?*

No. Dneska jsem ho potkal na zastávce.

*Já potkala Lékárnu. Lékárna se jmenuje? ...ta od něj, že jo.*

Tam bych neřekl, že bylo nějak... nepamatuju... no já už si to pamatuju mlhavě, ale nevybavuju si nějak, že by bylo jako, že bych někoho do něčeho kopal. Protože všichni věděli, že je potřeba to udělat. Že je třeba připravit ty schůzky. Je potřeba... A nebylo to tak že... e.. Že tam byl docela velkej (slovo) mezi vedoucíma a náma. Takže my jsme byli od sebe všichni rok, dva a takže to nebylo, že by jeden byl náčá extra autorita pro ostatní. A... (odmlka) To znamenalo, za prvý, že se na tom všichni musej shodnout, náč a nebo si to vyargumentovat a dojít k nějakému závěru. A za druhý, že bylo jasný, že, že ten jeden to nemá na hrub celý, že je to nějaká společná práce. Tak nějak mi to jako, tak náč si to pamatuju, si vybavuju. Vzpomínám na to tímto způsobem. Možná, že to bylo jinak. By mě zajímalo, co o tom říkají, co si o tom pamatují různí Měďové a tak.

***Když bys měl teda jmenovat nějakou tu činnost nebo činností, co pro tebe nebylo snadný dělat v oddíle. Co by to bylo? Nebo náročný...***

Tak já už to mám všechno z docela velkého odstupu, takže všechno mi je taková ta romantika mého mládí, že všechno bylo super. Ale... Po nějaký době bylo těžký třeba... nebo těžký... bylo blbý ee... připravování schůzek, že jsem je vymýšlel na poslední chvíle nebo takovýchle. Na druhou stranu člověk už v tom měl takovou praxi, že dokázal tu schůzku vymyslet za čtvrté odpoledne. A... že prostě jsem byl v práci a ty jo, já mám schůzku pak, večer, tak něco vymyslim. A... ve čtvrté odpoledne jsem pracoval hůř, ale vymyslel jsem schůzku, která byla i vtipná, všechno, akorát tam nebylo nic extra. Protože když to vymýšlíš půl dne předem před schůzkou, tak nemůžeš pořídit nic... nic si předpřipravít. Rozmyslet si můžeš cokoli. Můžeš vymyslet hru, můžeš napsat morseovku nebo něco. No. Všechno stihněš za půl dne, ale připravit nějaký artefakt nebo jít něco koupit nebo něco, to... nebo jít oběhnout půlku ee... města, aby sis poznačila místa, kam maj zajít a kde maj něco najít nebo tak, tak to ne. Takže potom později ty schůzky začaly být na stejný brdo. Bylo těžký nějakým způsobem.. vymýšlet něco nového. (odmlka) Ale..

Co mohlo být ještě těžký. Ze začátku mi přišla těžká komunikace s rodičema a obecně s cizíma lidma. Že vlastně ty, který neznáš, tak snažit se někoho oslovit, tak většinou snažíš se, když děláš nábor třeba, tak potřebuješ děti, ale pak před těma rodičema, jejich rodičema... že maj dát svoje dítě do oddílu a tobě je dvacet a jim je pětatřicet, tak si říkáš, ty jo... nebo čtyřicet nebo něco, tak to je úplně jiná generace. Když se bavíš se starší generací, ale zároveň máš na starosti jejich děti, tak jako oni maj na starosti svoje děti, tak by ses s nima měla bavit na stejný úrovni, tak to mi přišlo těžký. Ale pak se člověk do toho dostane... když pak vlastně... Za prvé zestárne, takže se ten věkovej rozdíl zmenší. A za druhý ty rodiče těch dětí, co už v oddíle máš, tak s nima se znáš dobře a... vidíš, že... poznáš na nich, že když se nějak tvářej, že něco... na nich poznáš, že ti věřej, že jejich dítě někde neutopíš nebo nezapomeš. Takže to bylo taky takový těžký. Teda těžší věc, co se pak srovnala... No.. jinak.. (odmlka)

Co bylo složitější později, když byl Cajk nějakou dobu mimo oddíl a pak se třeba vracel do oddílu, náč... nevim proč, ale z nějakého důvodu jsem se s ním nedokázal na ničem dohodnout. Že o čemkoli jsme se bavili, tak jsme se dostali do sporu. A ačkoli jsem si řekl... ty jo, dyť se s ním vždycky dostanu do sporu, tak si na to dej pozor a nedostaň se s ním do sporu. A stejně! A vůbec nevim, proč to bylo. Možná, že to byla nějaká osobní potřeba se vymezit vůči předchozímu vedení. Nevim. Ale to bylo jenom nějakou chvíli. Rok...

A hodně těžký, hodně těžký byly závěry tábora. To si myslim, že je obecný. Že ty máš to nějak vymyšlený a potřebuješ, aby to ke konci... nebo já jsem táborů zas tolik nevedl. Většinou jsem se snažil o ten roční chod a ten tábor pak někdo připravoval jako mimochodně a pak odvedl ten tábor. Ale.. ee... Snažil jsem se... ten kdo to vede, ti vedoucí, co to mají na starost se snaží to tak jako koordinovat tak, aby všichni ty ostatní vedoucí dělali, co maj, a aby to všechno hezky kulminovalo a všechno dobře dopadlo. Jenže... během toho tábora jsou všichni víc a víc unavený a na konci už prostě dost často jede obrovská ponorka, všichni jsou unavený a i když ten tábor je skvělej, jako je legendární příklad Starwars, to byl tábor řekl bych velmi povedenej, děti na to vzpomínaj, tak poslední den tábora jsme měli nějakou, jsme sedli do stanu... do stanu ne, do hangáru nebo tepee, nevim, a... bavili jsme se o tom, co a jak, takový to praní špinavého prádla. Co se povedlo, co se nepovedlo, co komu vadí. A řekl bych, že jsme se dost pohádali a bylo to místy osobní, já už si to nevybavuju přesně. A pak z toho úplně byla taková pachuť z toho konce tábora, že dlouho to bylo tak, že tábor skončil tak, že se všichni vedoucí hrozně rozhádali a přítom celj ten tábor dopadl dobře.

*Tak tohle jsem si vůbec nevšimla. Že by byli na konci tábora nějak zpruzeli. Já si fakt nevpomínám, že byste se chovali nějak jinak.*

To nebejvá. To nebejvá vůči dětem. Že ten.. to je klasika. Když vedoucí komunikuje s dětma, zejména na táboře, tak je dycky v nějaký roli. To znamená, že jakkoli je naštvanej na všechny okolo, nedokáže se bavit ani s kuchařem, nevim... tak jakmile dělá nástup, tak je v úplně jiný roli, a vůbec.. ho ani nenapadne, že, že by měl bejt naštvanej a chovat se jinak. Tak jsem to měl alespoň já. (odmlka)

Z těžkejch věcí... nevim... dokopat se k tomu udělat různý vyúčtování, dotace a takovýchle... víš prostě, že máš pětistránkovéj formulář, kterej musíš vyplnit nějakjma číslama, který nemáš. Takže musíš nejdřív projít ten formulář, pak se snažit získat ty čísla nebo... sesumírovat nějaký účty, něco abys získala ty čísla nebo tak... Nebo odhodlat se začít připravovat výpravu, ale to jsou takový spíš věci k překonání, ne že jako že je to něco těžkýho, čím ty si musíš projít, ale že je to prostě, jak je reklama na Hornbach – nejtěžší je začít.

***No a kdybys měl jmenovat ted' jmenovat něco snadného....?"***

To se těžko řekne, protože se to hodně vyvíjelo... příprava schůzky po tom, co jsme se to naučili, tak to bylo snadný. Vymyslíš hry nebo recykluješ hry, který byly úspěšný a někdo je nehrál zatím nebo vymyslíš novou hru, prostě chceš... řekneš si nevim, bylo by super kdyby... mě by hrozně bavilo, Kdybych si mohl zkusit tohlencto, prostě jinde než v oddíle, kde máš prostě, kde máš družinu, tak to je suprový.. máš družinu, máš en lidí a jejich čas dedikovanéj na to, aby si zahráli nákou hru. To prostě v životě nikde nepotkáš. To docenuju až ted' nějak. Ale... a pak to mě právě bavilo e... e... když ... nákou tu hru i vymyslet jako novou. Jakože... co by mě bavilo dělat, tak jak to zabalit do tý hry, pak si předstávim jak to hraju... aha! Tak tohle by nefungovalo, pojďme to nějak změnit. Tak takovejhle proces a během odpoledne vymyslíš tři hry. To mi přišlo snadný a hrozně zábavný. Prostě co mě baví, to je snadný. E... (odmlka) Ze začátku, jak jsem říkal, že byl ten velkej spor na táboře toho.. toho.. na námořníkách. Prostě to byl rok nevim.. 98. Nevim. (odmlka) Můj první tábor jako vedoucí družiny, tak tam byl obrovskej spor a to... a od tý doby už nějak když

s někým komunikuješ a chceš, aby tě poslouchal a bral tě aspoň trochu jako autoritu, tak to mi přišlo, že od té doby to nějak fungovalo. Mi to přišlo už celkem jako standart. Asi jsem se dokázal vyjádřit takovým způsobem, aby... že to bylo pochopitelné, jakože e... že... si stojím za tím, co říkám. Asi. Tak bych řekl, že od té doby se to tak náh v oddíle vyvrátilo. Že to mi pak přišlo taky snadný, jakože nějaký mluvení před více lidma... Je třeba hrozně zajímavý, že když jsem měl dělat prezentaci ve škole na veřejně, že jo, pro deset lidí prezentaci o něčem, tak prostě jsem měl sucho v puse a zajíkal jsem se a nedokázal jsem to a v půlce jsem měl okno a ztratil jsem se. No a o pět let před tím, ještě než jsem nastoupil na vysokou školu tak, tak e... jsem nevím... něco jako organizoval pro dvacet dětí a řekl „hele, tak teď všichni poslouchejte. Teď tohle teď támhleto a kdo udělá tohle tak bude pozor jako..“ a teď... bylo hrozně zajímavý, že v tom oddíle, když to říkáš lidem, co znáš a vlastně... asi hodně pomáhá ta kamarádská atmosféra a jako víš, co těm lidem může říct a jak na to asi můžou reagovat e... to mi přišlo pak taky snadný. V oddíle. (odmlka) Později jsem to i měl jako takovou pomůcku. Když jsem měl někde něco prezentovat, tak jsem si představil, že tam sedějí lidi z oddílu, děti z oddílu.. a tak.. člověk jde do toho s úplně jinou vervou. Vlastně se naučí vstoupit do té role potom. Že pak když něco prezentuješ jako sama za sebe, prostě něco jsem vyzkoumala něco něco, prostě nevím, tady dělám prezentaci na škole, tak e... jsem za sebe, tak v tom oddíle dost často jseš za nějakou roli. To je takový zajímavý. Asi taková zajímavá věc, kterou se člověk naučí. Kterou jsem se já naučil. (odmlka)

*Ještě něco tě napadá?*

Co je snadný? Co bylo snadný? (odmlka) Vymejšlení programu. Jako vymyšlet tu kostru a vymyšlení nějakého jako co se kde stane, nějaké zvrat a tohle to a jak to na sebe navazuje to je taková ta hrozně zábavná část. Co mě vždycky bavilo. Člověk si může pustit fantazii na špacír a vymyslet úplný blbosti. Pak se to seškrtná, pak se vymyslí další blbosti. Ty se taky seškrtnaj a pak to náh jako, pak se udělá z toho něco realistickýho a jsou tam takový ty zajímavý věci, který člověk původně vymyslel jako blbost. (odmlka)

*Píšeš si vymyšlení blbostí. Haha.*

Piš si, co chceš. Stejně budeš přepisovat celý rozhovor.

*Děkuju. (odmlka) Teď přemýšlím, tys tady jmenoval pár věcí, co je pro tebe náročný. Řekl bys, co ti pomáhalo se vyrovnat s tou náročností, co ti pomohlo ti jí zvládnout... tys tady jmenoval třeba to nový.. že je náročný vymyslet něco nového, něco jako aby tam bylo víc v té schůzce, než jen jaks říkal, že po práci si rychle vymyslíš něco...*

To jsem bral vždycky jako osobní výzvu. Jak jako vymyslet něco nového. Ale pak se mi to jako vůbec nedařilo, ale pak to bylo em... jako em... že stejně už nevymyslím nic nového, tak pojd'te vymyslet něco dalšího. Takový to... pojd'te vymyšlet někdo další. Takže postupně to předat dál. Jo? Ale... jinak mi na to pomáhalo... neměl jsem to úplně rád, ale takový ty lejstra si člověk vždycky najde.. jako je nějaká literatura, která nebo literatura.. něco, cokoliv... co tě k tomu může inspirovat, jsou o tom povídání... nevím, znáš hru.. nebo knihu her, 1000 her nebo něco. Tak z mého pohledu, já když jsem si přečetl tyhle hry, tak mi to přišlo takový jako (odmlka) řekl bych, že ty hry se mi moc nelíbily, že bych je nedokázal vzít za vlastní ale... na druhou stranu tam bylo... některý principy, že třeba byly inspirativní nebo některé nápady, že třeba si z toho vezmeš a zapracuješ někam jinam nebo to. Ale mě... přišlo mi, že pak e... stejně pak... nerad jsem tyhle knížky pročítal, bylo to jako že jsem selhal ve své výzvě vymyslet něco nového. Ty bylo to co, co mě... to byla jako ta výzva. Ale.. e... stejně postupem času jsem měl vždycky dojem, že jsem se dostal do nějakého jako... ne... že už jsem dosáhl hranice toho, co jsem schopen vymyslet. Jsem schopen vymyslet novinky tohoto typu, novinky tohoto typu, ale vymyslet novinku tohoto typu, že místo abychom jeli na hory, pojedeme k moři, jakože místo na hory se pojedeme k moři, tak takováhle věc mě nenapadne třeba. Tohle je jako příklad, který mě napadl teď, tak jako třeba něco jiného, ale takovej podobnej ilustrativní rozdíl. (odmlka)

E... Otázka byla, co mi pomáhalo? (odmlka)

*Pomáhalo no. (odmlka) Kdyžtak další věc cos zmínil jako náročný, je ta komunikace s rodičema a cizíma lidma.*

No vždycky jsem se jako v té komunikaci snažil říct, tak jak to je. Když se mi zdálo, že se rodičům zdám málo zkušeněj, tak říct máme zkušenosti s tímhle, s tím, s tím, tím a samozřejmě dohlédneme na to, aby se nestalo tohle, tohle, tohle a oni aspoň pozbyli takový ty pochybnosti typu: voni určitě nemyslej na tohle. Když jim řekneš postarám se o to... nebo pohlídám si tohle tohle tohle.. a když je ani nenapadne, že bychom na něco zapomněli, tak alespoň působíš víc důvěryhodněji. Když mluvíš s těma rodičema a zmíníš, že se staráme o tohle, myslíme na tohle nebo na táboře třeba řekneš hele, my jako... snažíme se myslet na to... všimati si toho, jestli se někomu stejská nebo jestli je někdo smutnej, tak aby se mu nestýskalo. Takhle když to řekneš rodiče se pak miň bojejí to dítě, kterému se stejská k nám. Kdybychom to poznali, tak vám zavoláme. Jo? To, že na tom táboře není na to moc prostor a že si toho všimne někdo spíš náhodou, že se to nedělá systematicky, to už je jako druhá věc. No ne jako nemůžeš se každému dítěti věnovat, ale jako poznáš, když se chová jinak než předtím, že jo prostě to... Ale že bys to dělal systematicky, to se prostě neděje. Jako že bys vždycky na nástupu... stýská se ti? Stýská se ti? Nebo já nevím... Jo? Nebo když meju nádobí... Stejská se ti? Do teď nééé. Bée. To se nedělá, že jo. Ale těm rodičům říct můžeš, že jedním okem na to koukáš a i když to jsou věci, který tobě samotný nepřijdou jako důležitý, tak těm rodičům můžou přijít důležitý, tak to zmínit. To pomáhá. Ale to jsem se naučil až spíš teďka v práci než v oddílu. Prostě... e... To, co vždycky pomůže je, představit si ty problematický situace z pohledu toho... e... koho se týkaj. Jo? Z druhé strany. Že... jsem rodič a chci dát dítě na tábor a to dítě je stejská a chodí do oddílu rok, tak bych se asi bála, jako matka, že si bude stýskat. Nebo nevím... něco. Že je někde zapomenem, utopíme

v řece nebo něco. Tak když řekneš hele.. ee... Jede nás na tábor 20 dětí a 8 vedoucích. Tyhle připravují program, (slova), tady ten má kurz, tadyta je ještě učitelka... třeba, jo? Tak rodiče řeknou jo, tohle je pořešený, tohle je pořešený, pohoda. Pošlem děti. Vlastně jako z pohledu toho... toho, koho se to týká. To samý při přípravě her... si představíš, jak se to jako koná, ta hra, jak to hraješ tu hru a ... tyjo tohle by mě po chvíli fakt přestalo bavit. Tak to změníš. Nebo tam dáš nějakou zápletku. Přestává tě to bavit, ale najednou... se ukáže, že tohlencto, co tě hrozně nebaví jsi dělala kvůli něčemu hrozně důležitýmu. Nebo.... Jsem ještě měl takovej hezkej příměr... nebo Jo. Hrozně mi dost pomáhalo... balení věcí na tábor nebo na nějaký akce, že si vždycky představíš, co se kde kdy bude dělat a představíš si, co máš v rukách, co používáš a takovýhle. Tak tohle nesmíme zapomenout. A není to tam, co vždycky.. že máme spoustu bordelu na jednom místě a pak vybíráme co vzít chceme. A když to vezmeš z toho druhýho pohledu, že jako jsem tady na tom místě, děje se tady to a to a teď na to potřebuju tohle. Nesmím zapomenout na tyhle věci. Tak představit si vždycky... tu situaci nějakou, kterou vlastně.. se na ní chceš připravit. Představit si, když se děje.. a co ideálně mít v rukách. To mi pomáhalo v tomhle.

*Pak jsi tady ještě říkal, to s tím návratem Cajka, ale to jsi říkal, že to nějak přešlo samo časem. Nebo jsi pro to něco dělal?*

No to bylo spíš takový... (odmlka) jsem si říkal, že tam nějak... podvědomě se snažím nějakou... že jo Cajk se vrací do oddílu, takže já se podvědomě snažím nák někde si jako vybudovat nějakou pozici... jakože znova si uspořádat hierarchii ve smečce. V podstatě. Tak jsem si to později vysvětlil. Ono to tak nák jako postupně... nastěštil přešlo a vyjasnilo se to. (odmlka)

*No a pak jsi tady ještě říkal to o tom táboru. Ty závěry tábora, když už je ponorka, unavení vedoucí...*

Když je člověk vedoucí nebo hlavní vedoucí toho tábora. Ehm... tak... na tohle pomáhá, když si udržíš nadhled a uvidíš, že tenhle se dostává do nějaký špatný nálady, tenhle je unavenej... Na horách je to to samý. Že prostě od třetího, čtvrtýho dne ti tam chodí Julius a říká, že ho bolí hlava. Říkáš.. Měl jsi chodit dřív spát, já jsem ti to říkal. On říká.. aa nee-ee. Já mám migrény. Prostě a všechno. A když spíš víc, tak máš migrény nebo nemáš? Nebo Prst na táboře. Od půlky prostě úplně jako zpruzelej. Jo? A furt jen bolí mě hlava, tohlencto a nebaví mě to, jako. A to je to samý, máš chodit dřív spát. Ne? To jako jedna z věcí ee...

Snažit se tomu předcházet. Prostě máš tu... tu... zkušenost, jak to bylo dřív a co tomu asi může pomoci a druhá věc je.. jako předcházet to znamená... říkat jim chod' dřív spát. A druhá věc je, když má volno... nebo když víš, že to u někoho hrozí, tak ať si odpočne. Jo? Že že že třeba... říkám: může to dělat tenhle a nebo to může dělat někdo jiný? Hele ty si odpočiň, tebe budu potřebovat někdy jindy, potřebuju abys vydržel dýl. Ale fyzicky... buďto je tam nějaká hranice, kterou ten člověk musí překonat, aby pak byl v pohodě a nebo to jenom oddálíš a je unavenej a zpruzelej na konci. Což je případ toho tábora. Tábor je dlouhej pro vedoucí. Em.. No a to je jedna věc. Mít nějaký přehled o tom, že tohle může nastat a snažit se tomu předcházet a cíleně koukat na to, aby si lidi odpočali. No a pak je druhá věc... pro ty je... odpočinek na to většinou pomáhá. To je jako to nejdůležitější. Odpočinek nebo myslet na jiný věci. Teď se seberte vy a jedte ke Stádlečáku. Né, že bych to někdy udělal, ale myslím, že je to věc, která by mohla... nechat je odreagovat. Možná. (odmlka) Mluvím teďka o vedoucích.

No jinak.. rozvrhnout si svoje vlastní síly... na tábor. Že... když to máš na hrbu celý ty, tak je jistý, že ti síly nevydrží. Příklad.. když byl tábor... Vesmír? Což byl rok (odmlka) což byl rok.. buďto to bylo po námořnících nebo po Artušovi, to už si nejsem jistý. Vedl ho jenom sám Cajk ten tábor. Dělal všechno. Úplně všechno až na vaření a možná nákupů, to si nejsem jistý. A.. protože v té době zrovna byli vedoucí rozhádání si myslím. Nebo tak nák to byly zprávy ze zákulisí. O dvacet let později jsem se dozvěděl. Ale... o deset, nevím... a takže tam nebyl ani Kytármén, ani Gusta ani Nefertiti nebo to a pak tam přijela Nefertiti o... nějak jako ke konci a Cajk... a Nefertiti to vzala a něco jako.. odvedla jeden, dva dny a jeden, dva dny Cajk v kuse spal. Prostě, je to náročný. Pro vedoucího. Když děláš všechno, tak je to nemožný, ale když... jako pro hlavního vedoucího a e... když neděláš nic, tak máš pocit, že nic neděláš a nutíš ostatní, aby něco dělali. A je to hrozně blbý. Ale pozice hlavního vedoucího tábora není výkonná, je manažerská. Jako samozřejmě, že říkáš ty udělej tohle, ty támhleto.. protože si občas něčeho všimneš. Ale správně nemáš mít žádný úkoly povinný, který bys měla dělat. V podstatě... manažerská pozice... to je zajímavý, to jsem se naučil až v práci... Manažer totiž není od práce, ale je od výsledků. Jakože ty potřebuješ, aby byl ten výsledek a musíš udělat všechno pro to, aby ten výsledek se dostavil. To znamená, když je k tomu potřeba nějaká práce, ok, tak ji uděláš. Ale když vidíš nějakou práci, kterou je nutný udělat, ale nevede k tomu výsledku, tak prostě... a nebo když je tam nějaká práce a ty jí můžeš delegovat, tak ji deleguj. Prostě potřebuješ, aby se dostavil ten výsledek, kterej potřebuješ. To znamená... kterej, kterej je kýženej, kterej chceš.. když máš na táboře dvacet dětí a chceš, aby prožily tohle, tohle, tohle, byla takováhle výprava, teda jako dvoudenka a pak byl nějaký závěr, tak... s takovouhle hrou a všechny to hrozně bavilo, tak typicky bys neměla připravovat žádnou z těch her. Ani.. ani nic. Nic né ve všem. Jenom říkat ty dělej tohle ty dělej támhleto. A právě si odpočinout.. Rozvrhnout síly! Protože, když něco děláš, tak na konci ti síly nezbydou. Dost na tom, že je člověk vytrženej ze svého přirozenýho prostředí. Je furt s těma stejnýma lidma a všude chodí. To normálně v Praze nemá. A jí jinak. A spí na tvrdým. A takovýhle.. prostě už to ho samotnýho prostě vyčerpává. Správně máš jenom dělat to, co tě někde pobaví a nemáš žádnou zodpovědnost, protože máš zodpovědnost za tu (slovo..ted?). To je můj dnešní názor. Vyfutrovaný zkušenostma. ...Ale hezky se o tom mluví a těžko se to dělá. Jako je to... to je těžký. .... Tak to je nějaký opatření proti tomu, aby tábor skončil na konci velkou ponorkou. A to právě, že ty si ušetříš ty síly, to ti dovolí, aby sis udržela nadhled. Abych se obloukem vrátil k tomu začátku. Aby sis udržela ten nadhled a když vidíš, že někde je problém, že prostě někdo začíná odpadat a to, tak aby to nebylo, že prostě seš pod tlakem, protože on nedokáže dělat věci, na který ses spoléhala, ale aby si už jako tohle nějak... a kovala ho odpočívát. (odmlka)

*Takže nadhled, předcházet problémům, co mohou nastat...*

No né, co mohou nastat. To nejsou obecně jakýkoli problémy. To jsou.. To jsou většinou problémy z nějaké únavy nebo přetížení.

*No. Jakože mít to na vědomí a prostě... jak si říkal. Hele, už tady dlouho nevím.. moc pracuješ, dej si teďkon pauzu, tohle může udělat někdo jinej.*

Ano. Asi my úplně v oddíle.. podle mě na to nemáme úplně příklad, kdo by to takhle dělal. Protože všichni prostě... všechny to baví nějakým způsobem... dělat, jako tu práci samotnou. To připravovat. Nejenom jako to koordinovat... tu práci. A... to baví všechny. Ale... ee.. Když vyprávěli zakládající členové oddílu o tom ee... jaký byly tábory v e... tábor se Zdislavem. Tak.. e.. To jsou nějaký předchozí tábory, na který jezdila Nefertiti a Cajk jako praktikant. Zdislav tam vypadal... jakože on byl hlavní vedoucí tábora s celou dobu vypadal, že nedělá nic a jenom prostě chodí po táboře a má oplzlý poznámky na nějaký instruktorky. Takhle vypadala jeho práce během tábora. Co jsem tak jako pochopil během vyprávění. Nicméně vždycky večer si sedli, rozdali úkoly a pak pravděpodobně kontroloval jejich plnění. Tak to je nějaká ukázka toho, jak by se to podle mě mělo dělat. Ale to byl jinej tábor. To byl tábor, kdy bylo podle mě nevím... 200 lidí. Na našem táboře to není nezbytný. Ale myslím si, že to je dobrý dělat takhle, ale ne okatě. Protože na našem táboře, jak je nás tam míň, tak každé vidí, kdo co dělá a předpokládá se, že každé něco dělá. A když někomu řekneš, běž nařezat dříví, tak ti řekne na to: a kdy jsi byl ty naposled nařezat dříví? A ty: Ty jo, já tady nejsem od řezání dříví. ... A já snad jo? Jo? To je jako.. Ehm... No to je vždycky těžký. Dohadování se s puberťákama. Haha.

*Napadá tě ještě něco, co bys k tomu chtěl říct?*

(O PROFESIONALITĚ VEDOUČÍCH)

Hele.. jakmile někdo něco dělá tři roky až pět, tak pokud jde... pokud ten stejnej úkol furt řeší. Například je hlavní vedoucí oddílu. Tak už vo moc lepší bejt nemůže, že vlastně už profikem může bejt.

Vím, že třeba mě štvalo, že jsem se bavil někde v hospodě a tam přítel mojí kamarádky, hlavní vedoucí oddílu pionýrů, a... on dělal i různý školení pro ty vedoucí a tohle a měl tam hrozně takový, měl hodně takových pedagogických věcí, jako co chce, že u každé hry mají cíle stanovený, co chtěj, aby se děti naučily. Jakože nevím... hraješ na úpíry po slepu a chceš, aby si trošku ošahaly to, když ee... jak to maj nevidomí. Tak aby to děti poznaly, například. A já.. ty jo! To zní hrozně profi, ale to my vůbec neděláme. My děláme hry jen pro to, aby to ty děti bavilo a aby si vyzkoušely tohleco a tohleco, protože by bylo zábavný to dělat. Tak to mě vždycky mrzelo... teda.. ne vždycky, ale vždycky jsem se o tom s ním bavil. Mě mrzelo, že my to vlastně neděláme takhle profi, ale na druhou stranu, my jsme to asi dělali za trošku jiným cílem, než on. Nebo já. To je jedna věc.

Ta druhá. Že... mi přijde dobrý to, že je nějaký ten kurz hlavního vedoucího tábora. Člověk se za prvý... se potká s ostatníma, který řeší stejny problémy a když.. semtam se dozví i něco zajímavýho, získá přehled, jak jsou který věci, co se s nima dělá. To se dá dělat i interně, protože to stejně děláme. Ale co mně na tom přijde nejzajímavější je, že vidí ty ostatní oddíly a... nebo ostatní v jeho pozici a vidí, že nejsou lepší lepší, než ty. Že řeší úplně ty stejny problémy a například problémy, který my už máme dávno vyřešený. To mi přišlo hrozně zajímavý pro takový jako.. že když to děláš izolovaně, tak nevíš, že to děláš dobře. Máš nějakou jako.. posuzuješ to podle toho, jestli to ty děti baví nebo ne, a třeba by se to dalo dělat mnohem líp a pak zjistíš, že to vlastně děláš o dost líp, než ostatní. Třeba.

## **Příloha č. 17 – Rozhovor s Hřebíkem**

### **ZÁKLADNÍ INFORMACE**

- Muž, 38 let
- Vzdělání:
- Zaměstnání: IT specialista
- Zájmy, volný čas (mimo oddíl): rodina, sport – rekreačně (lyže, brusle, plachetnice..), kutil

### **ODDÍLOVÉ INFORMACE**

*Od kdy jseš vlastně v oddíle?*

Od roku 1986. Od založení.

*To ti vlastně bylo kolik?*

Šel jsem do první třídy. Bylo mi šest let. Ale to víš historii oddílu, ne?

*Hm.. ale musí to být zaznamenaný, abys to řekl podle sebe.*

No bylo to tak, že tady v osmdesátým šestým otvírali základku, a protože to sídliště bylo úplně nový, tady nebylo vůbec nic. No a tak mamča založila oddíl, když jsem šel do první třídy. No a tím to celý začalo. (odmlka)

*No a jak ses dostal k vedoucování..potom?*

Hm... to se stalo asi samo. Hehe. Bych řekl. No to jsem prostě úplně odešel. My jsme ve vosmičce jsme končili, my. Jo? To nefungovalo tak, jako teď. Tam prostě bylo, že do osmičky jsme chodili, tak jako teď a pak všichni odešli a nabraly se noví děti. Jo? Že tam bylo, že tam.. todle se už prostě neděje. Teď se postupně nabírají, ale to nebylo postupně. Předtím jsme jeli jedna.. jedna generace a zůstali tam.. jenom pár dětí, jako byla Helga, ségra a ještě pár holek, protože kluci tam podle mě nebyli žádný, co zůstali. Některý zůstali jako z té původní generace, ale jinak všechno ostatní bylo nové. No a tak všichni odešli. Chlapci si každé rozebrali do družiny jednu děvčici. A haha.. a my s Kočičákem jsme začli jezdit jen na tábory. Na začátku. No a protože jsem k tomu patřil, tak jsem náh jako to nezrušil. Nepřestal jsem chodit. A pak jsem postupně vlastně přešel mezi vedoucí. Jo? Že vlastně to bylo tak, že ve vosmičce jsem byl ještě mezi dětma, to jsme si normálně hráli, všechno a vlastně v prváku u už jsem byl mezi vedoucíma jako. A už jsem se tam staral o program. Že tam jako nebylo nic mezi. (odmlka)

*Takže to jsi začal dělat jako úplně všechno, co dělali..*

No to né. Já jsem na začátku, protože e... si chlapci vybrali své družinové to.. děvčata heh, tak ee... Že tam byla Majka, Rendlík a Fazole... který tam zůstaly jako družinový vedoucí a my jsme tam s Kočičákem... já jsem podle mě nejedil ani na ty výpravy totiž. My jsme se neúčastnili pravidelného programu. My jsme jezdili jenom na tábor určitě, jsme jezdili. Jo? Kdy na táboře hru připravoval, co bylo... Indiáni nebo pravěk byl... to je jedno. Takže hru připravovala máma s někým a my jsme tam byli vlastně jako ta pomocná síla jako na táboře. Prostě oni přišli, řekli: hele pojd' tady dělat tohle, tak pojd', jdem jako.

*Jako v těch prvních letech teda.*

No no no. Že já si myslím, že holky to měly jiný, protože ty chodily vlastně na.. pravidelně, že jo. Tak to... ty ty chodily na schůzky, jo? Kdežto já tam nechodil. Já jsem jakoby nedostával.. já jsem rovnou nespádl do toho jakoby připravovat program, protože jsem byl spíš ten, co to realizoval. Pak. Jako když už jako se něco...

*Něco jako Věnceslav.*

Hahaha No asi, nevím.

*Nevím, jestli je to tím večerem, ale já si asi nedokážu představit, jak to tam jako fungovalo. Tam byly děti v těch družinkách, potom v těch družinkách byli družinový vedoucí...*

Hele byli jsme jako medvídáta. Když bych to tak řekl. A nepřipravovali jsme... nebo aspoň já jsem nepřipravoval program. Prostě.

*Ale medvídáta jsou součástí družinky a při tom připravují.*

No, no teď jo no. To vím no. Ale to my jsme právě nedělali. Nebo já jsem to nedělal. Jo? Nevím jak holky se účastnily té přípravy. Nevím jak moc. Jo, ale co se týkalo tábora, tak ten byl vymyšlený celej. Ten byl vymyšlený, připravený..

*A ten vymýšlela Nefertiti nebo...?*

No. Určitě mamča tam byla. Určitě tam byl Kytármen v tom, když to vymysleli. Třeba Hobity určitě vymysleli spolu. Takže to celý spolu vymysleli, připravili celou tu hru. A my jsme pak byli na táboře vlastně ty, co se dozvěděli, že to takhle bude. Ale já si taky úplně nepamatuju, jak to bylo přesně. Ale.. e... prostě tam bylo, hehe, teď budete támhle nějaký výstup dělat, tak... to pak náh udělat jako. Takže jsme prostě posbírali nějaký kostýmy, věci, něco, to jsme pak připravovali a hráli a to... Takže to je to, co jsme dělali, ale nebyli jsme u toho zrodu, u celého toho vymyšlení. Jo? Ale nevím, jak holky. Podle mě tam taky nebyly to... že to vymysleli tydlety. Prostě vlastně bylo... ten systém, že byli starý vedoucí, který to všechno připravovali a mladí vedoucí, který jaksi dělali jenom... nechci říct pomocný práce... ty to pak realizovali prostě, podle toho vymyšleného. Jo? A... a... samozřejmě, když se pak dělaly nějaký hry.. když jsme pak... My jsme pak taky asi nějak byli u družin. (odmlka) Já nevím už... Někdy jo... né to bylo pak... já už vím. To jsme pak u družin byli nějaký rok v Křídě. Potom až. Tak tam jsem, tak jsem někdy dělal družinový vedoucího. Jo? Asi možná jo.

Si pamatuju, jak jsme tam dělali vohňový hry, kdy Kočičák byl s Vlkama, já jsem byl s Vydrama a Gusta byl u Lišek. A Gusta jim nepomáhal vůbec, takže to úplně projeli, to byla klasická hra po dešti, že jo. No a eh..eh.. my jsme tam s Kočičákem rozdělávali oheň, protože to fakt nehořelo. To bylo všechno nacucaný strašně. To jsme do toho funěli poklicemi. Udělali jsme takovouhle vatru, pak jsme přestali a vono to chcíplo jako jo. Prostě takovejhle voheň, pak to pustíš a vono to chcípne. Tak to tam.. Kočičák z toho byl úplně vyřízený. Ale to je jedno.

Jo.. ono už je to taky dávno, víš? Taky si přesně nepamatuju, jak že to tam vlastně bylo. Ale rozhodně, rozhodně...eště.. no podle mě ty první tři roky nebo čtyři... No a tam jsme byli jako pomocná síla no.. Dá se říct no.

*A co celoroční činnost? To taky vedla Nefertiti?*

Jo. No. To vedla mamča s klukama. Ti to vedli. A holky tam byly. No tak ti vlastně dělali tu celoroční činnost a... já jsem pak jel na tábor. A jestli jsem byl na nějaký výpravě, tak to... to si jako, ale spíš si myslím, že ne. Ono to

tenkrát fakt bylo, že tam zůstali fakt ty tři z nás, který si vybrali a ostatní tam nebyli. A ty ostatní.. a ještě tam byla Matla tam byla..taky.. úplně stejně, jako my. Ona taky pak jela jenom na tábor. No.. nák tak. Ale to se pak změnilo už jako. Se vlastně změnil ten systém, že pak se děti nabíraly postupně a a už to jako pak... e.. vlastně tam bylo to, že s máma tam skončila ta je generace. Tam byl úplnej přelom na jiný lidi a vlastně to tam potom bylo úplně jiný. Řeknu, jinej duch tam byl. Nechci říct, že špatnej, lepší, ale byl jinej prostě. Že prostě těch osm let jsme tam strávili spolu a to tam nějak, ty lidi tam spolu fungovali a to se všechno úplně změnilo, protože přišlo 90 % novejšch. No takže... No to je jedno. Tak to to, to je trochu mimo téma.

*Nenene, to je zajímavý. Jsem vůbec nevěděla, že to takhle fungovalo. Mám takovou představu, že tak, jak je to teď'kon, že to tak fungovalo od začátku. A ono ne.*

Ne. To právě, že ne. Ona pak se taky mamča učila, jako že... s Kytármenem taky, že jako musej i ostatní vedoucí, to znamená nás, do toho zapojit. Protože jinak je to nebaví prostě. Jo?

*No a když bys měl popsat teda nák ten další vývoj... Ted'kon jsi teda říkal, že jsi začal, že si vlastně byl na těch táborech jako pomocná síla, přes ten rok asi nic moc, že to všechno dělala vlastně ta Nefertiti...*

No. Já jsem pak vlastně začal někdy chodit do tělocvičny. Někdy po roce 2000. Jo? Že vlastně jsem byl vždycky sportovně založený, tak jsem pak začal chodit do tělocvičny zase. No a postupně, já nevím, jak to bylo. Kdo to dělal před tím. Ale... protože pak to bylo tak, že jsme šli s Helgou, Kočičákem a Stavitelem na školení, co dělali na nějaký jako.. e.. na trenéra prostě. Jo? To jsme byli v Sokole. To jsou taky pěkný historky.. Takže jsme udělali nějakej kurz řekněme, na trenéra. A dělali jsme to... všichni čtyři. Kočičák to pak nedělal tolik.. pak Stavitel už kvůli práci asi taky neměl čas, ale chodil tam s námi delší dobu. Takže to jsme dělali společně. Pak jsem to dělal s Helgou.. e.. nějaký léta. No a a od té doby, co Helga otěhotněla, tak.. riziko, že dostane balonem do břicha, to bylo vysoké, takže od té doby to dělám sám.

*Už se nikdy nevrátila jo?*

No. Haha. Ona pak byla po druhý těhotná a už měla mrňavýho syna, že jo, tak s ním tam nemůžeš chodit, jo? Nemůžeš ho doma jen tak jako nechat, no a pak měla druhýho syna. No a pak sotva se ten druhý nák narodil, tak už si postavili barák jinde a už tady není, že jo. Tak. U těch holek je to náký s tou tělocvičnou.. Ne každému se to jako podaří se vrátit.

*A v tý tělocvičně seš teda vlastně do ted'kon..*

No. Vo vobčas, když se mi narodila třeba dcera, tak jsem měl pauzu. Jednou. Nebo když jsem si zrakvil kotník. To byly tak tři měsíce. To je taky pravda.. Haha. No prostě až na nějaký výjimky, kdy jsem byl nemocnej nebo mi bylo blbě nebo něco, tak jsem tam furt. Minimálně od roku 2001 jako. (odmlka)

*A kromě tělocvičny jsi dělal ještě teda něco..*

Já jsem pak nějakej čas, když jsem jako to... vlastně už všichni zmizeli, máma, Kytármen, Cajk jedinej tam vlastně zůstal. On už pak programy taky nedělal, tak vlastně v tý náký době, kdy s tím přestali nebo chvíli před tím, tak jsem byl na veřejce, na střední nebo tak něco jsem už chodil do práce a měl jsem čas prostě, tak jsem chodil i na schůzky. Kdy jsem občas nějakou připravoval, výpravy jsem připravoval, to určitě. Bych řek, že výpravy jsem určitě připravil víc než schůzek, ale to asi né. Nevím.. ale jezdil jsem to, na všechno jsem jezdil. Chodil jsem do tělocvičny, na všechny schůzky jsem chodil a na všechny výpravy jsem jezdil. Ale to bylo v době, kdy jsem měl čas dá se říct. Eh..Eh.. no, když se pak stěhovala klubovna, tak jsem strávil, i s ostatníma jsme to stavěli tam, že jo. Nevím, jestli si vzpomínáš na ten nábytek, co tam byl. To jsme všechno dělali. No.. prostě takhle no.

No a pak vlastně když pak... co jsem měl děti, tak jsem to omezil. (odmlka) No a hory jsem vlastně ještě připravoval.

*A tábor jsi měl ne?*

No ale tak tábor, na tábory jsem...

*Ne. Jakožes ho vedl přímo.*

No tak to jsem měl taky nějaký. To jako.. je je jeden jsem měl úplně na hrbu a... e... na... víc jak jednou jsem byl určitě jeden z těch, co to vymyšlel. S mamčou jsem určitě vymyšlel jeden tábor. Egypt jsme dělali spolu. (odmlka) No a pak tam byl nějaký Pravěk, kdy se tam dělala ta maska, to jsem taky do toho taky nějak pindal, takže pak jakoby na pár jsem spolupracoval s někým a to.... (odmlka) eh... Eh... No a hory jsem zařizoval... dlouho jsem je zařizoval po stránce organizační. To znamená zařídít ty ubytování, dopravu. Ono to tak nák... ono to tak nák vyplynulo. No a a já jsem si to už tak jako nechal. To nebylo tak nějaký velkej problém to domluvit. Už taky jako když už jsme se znali, tak ... jenom jsem jí zavolał nědy v říjnu. Říkám: hele čau a jako to a ona: jojo jasně, tak já ti pošlu nabídku jo? A my s váma počítáme. Haha No tak to bylo to. Pak jsme domlouvali i náký autobusy. (vynechané povídání o busech)

No a někdy jsem taky připravoval hory. Doba ledová se to jmenovalo, jsem udělal takovou tu velkou deskovku. Nevím, jestlis tam byla.

*Já jsem byla jenom rok 13, 14.*

Nevím, kdy to bylo. Ne tak to bylo dřív mám pocit.

*Já na hory jako děcko nejezdila, no.*

No to je zásadní chyba.

*No, no, no... taky si občas říkám.*

Tam bylo taky pár legendárních akcí. Ha ha. (odmlka) No a teda na horách jsem to připravoval jako fakt organizačně. Předem mnou to dělal Pták, Měsíček taky. A pak jsme to náh střídali a... no a a někdy jsem dělal ten program. Vymyslet nějakou hru, tu kostru k tomu. Ty hry, ty hry už si připravovali vlastně ty, co tam jeli. Jsem vymyslel nějakou kostru, jakej to má rámec a to se rozdalo, že každé večer si připraví někdo a hotovka. Bylo daný, že maj dát nějaký body a bylo to. A to se nám právě povedlo vymyslet nějakou deskovou hru. Doba ledová, jakože všechno zmrzlo a musíte se obživit. Jo? A to se mi povedlo. Jsem si dal cíl jako, že to musím udělat tak, aby to bavilo ty děti i ty dospělý. A a mám pocit, že že akorát až na pár dámiček, děvčátek to bavilo všechny. A dospělí to strašně žrali. Heh. Tam počítali a plánovali kudy tam... protože jezdili se sáněma lovit zvířata a stavěli lodě a bavilo je to hrozně. To jsem měl tenkrát hroznou radost, že se mi to podařilo. Zaujmout i ty dospělý jako.

Ještě jsem určitě vymýšlel nějakou hru do zoologický pro děti.

*S kartičkama ne?*

No s kartičkama.

*Tak tam jsem byla. Haha. To mám v cancáčku kartičku. S nějakajma tučňákama.*

No to jste tam sbírali nějaký sameček, samička, výběh a to... a a ... žrádlo.

*A vedls někdy celoroční program? Jako..hru? Že by ses o ní staral.*

Asi ne. (odmlka) To si myslím, že sem neměl. Ale vono to.... Ten systém, že se přešlo jakoby, že je celoroční hra a skončí na táboře, tak to není zas až tak starý. To.. to dřív totiž nebejvalo. Protože, když se začínalo... úplně nejdřív se začínalo s táborovou hrou těsně před táborem. Pak se to protáhlo vo kousek, že se začínalo vo o.. jakoby... já řeknu třeba v půlce května. Jako..jo? To si vymýšlím, jo? A až pozdějc se to protáhlo na... že je to vlastně od začátku. Že tam to bylo totiž.. aby to nebylo tak strašně dlouhý, aby tam byl nějaký... aby tam byla nějaká jedna hra. Ta skončila a pak vlastně navázal tábor, kdy vlastně se to jako vine.... Ono se to náh jako se začlo ale nebylo to... prostě spíš se to dělalo oddělený. Protože on je trošku problém to utáhnout, aby... když třeba děláš celej rok, tak aby to bylo ještě zajímavý na táboře. Tak myslím, že z nákýho takovýho důvodu se to nedělalo přes celej rok. Ale to je jedno. To bude asi taky... taková zajímavost.

*Tákže... to jsi vlastně řekl náh, cos dělal v oddíle...*

No, to už je všechno. Haha

*No haha. Ne...*

Pak samozřejmě jsem hodně dělal to materiální zabezpečení. Hodně jsem byl u vymejšlení.. Tady se dělaly u mě na tábor rekvizity, kostýmy. Prostě Golema jsme tady vyráběli. Jo tak to.. Spoustu toho jsem jako vymejšlel já, jak se to bude dělat. Spoustu né jako, ale něco jo, že jo. Náký věci.. Golema, vlastně konstrukce Golema... tu jsem... jsem jedním z hlavních autorů, jak se to vlastně vyrobí, aby to vlastně fungovalo a lucerňičky, co jste měli teďka, tak to taky vlastně je taky z mý dílny jako. Jsem vymyslel, jak se to udělá, tady jsme to domluvili a udělali jsme nějakou manufakturu. Se nařezala skla tady a to jako že. Že to bylo strašně taky velký, vždycky přípravy na... jo? Všechny rekvizity se tady vyráběly. Hlavně tejdén před táborem. Když už fakt teklo do bot, tak von někdo přišel jako. Něco dělat. Haha. Nejvíc to frčelo, když jsme dělali Golema. To byla, to jsme vyrobili drátěnou... (vynechaná historka o tvorbě Golema).

No takže to se u mě dělalo a autem jsem jezdil, když se jeli náký ty, tak jsem tam vozil věci a tábor, že jo... jsem vozil věci na tábor leta letoucí. A s autem jsem jezdil na táboře. No a na tábořech jsem hodně jezdil hlavně... vod tý doby, co jsem měl řidičák, v devadesátým osmým, tak jsme tam s Jiříkem jezdili hodně. Jsme s Kočičákem dělali zásobovače ze začátku na tábořech. Že jsme jezdili nakoupit prostě, pro vodu, takže to jsme tam dělali ze začátku taky no. No takže vlastně všechno no. Heh. Kromě celoroční hry mít na hrbu, tak vlastně jsem dělal všechno.

*Tak jo. No a když by ses měl zamyslet, co tam jako bylo takovýho snadnýho nebo nenáročnýho nebo co ti přišlo, že je úplně v pohodě nebo něco s číms neměl problém v té práci? Jsem řekla nákou zvláštní větu..*

To je takový jako.. bych čekal spíš obrácenou větu, s čím byl problém. Protože..

*No můžeš si vybrat jako vo čem se ti bude líp povídat. Já já, mě zajímaj obě stránky, takže..*

No ono je to takový jako (odmlka) Na to, co bylo v pohodě.. bych řek, že jako většina, jo? Jako.. e.. jako tam zrovna nevim.. jako v pohodě bylo, když ty lidi byli v pohodě.. spíš to bylo daný tou situací jako jo? Že e... většinou to bylo v pohodě bych řekl, jako. Jo? Když nebyl problém, tak to bylo celý v pohodě jako jo? Heh heh Jo? Prostě a zvlášť jako když se něco připravovalo a byly z toho dobrý zážitky, tak to prostě jako, to si i pamatuješ, jako co... mně už to jako hodně splývá všechny ty tábory jako, tak mám v paměti náký prostě významný, význačný události, který byly prostě něčím zapamatovatelný, který byly maličko jiný třeba, jo? Nebo něco, prostě když jsme s Kytármenem a Kočičákem dělal temnýho pána na Hobitech v Onšově, tak z toho byly... to si prostě pamatuju. Prostě tam byly historky, kde jsme se řezali smíchy jako ještě dlouho, tak to si prostě pamatuješ jako. To jsou takový ty jako extra dobrý ty, co si pamatuješ jinak jako, když ty lidi se nehádali a všechno to, tak to šlo řekně snadno. Jako jo? Jó to bych tady musel povídat měsíc jako, co šlo snadno. Hehe

*No tak jako můžeš začít tím teda, co snadno nešlo.*

Co nešlo snadno... problém byl... hele jsou krizový situace, když se něco stalo. Jo? Prostě někdo se zranil víc nebo něco takovýho, ale hm... asi nejbližší pocit jsem měl, když Pátek, kterej tenkrát v Onšově měl tu příhodu s tím, jak se předejchal. Prostě to vypadalo, že se dusí.

*V Onšově říkáš?*

Ne. V Křídě.

*Já si pamatuju, že v Křídě právě si nák ušmik prst.*

To byl Věnceslav. Věnceslav si ušmik břicho.

*Ne ne. Pátek si ho přesekl někde na cestě, kde se dělal oheň, tak si to přesek a potom měl právě nákej tenhlecten záchvat dýchací.*

Jo počkej. To je možný, že tam měl ještě náký zranění.

*A ještě jel sanitkou a prej si tam vydindal ještě od těch sanitáků nákou mističku nebo nevim.*

No. No no no. No tak to byl nejhorší jako... nejhorší zranění, protože ono vypadalo, že se dusí. A protože už to byl složitější lékařskej ten jo nákej... na to, to už moje lékařský znalosti nestačily. Já jsem viděl, že se dusí, omdlíval, tak to je situace, kdy prostě já nevim, co s nim mám dělat jako. Jo? Že jsem ho pak... s Kočičákem nalámali do dodávky dozadu na ležáka na to, no a jeli jsme naproti sanitce. Jo? A voni pak haha přišli a vynadali mu, řekli mu, ať se uklidní a dali mu pytlík na hubu a von se uklidnil a bylo to dobrý jako. Ale nám omdlíval v rukách jako jo? A to bylo.. jo, když takový Pískal se seknul, když ty sis zlomila klíční kost, tak to jsou takový... to je nic, to je pohoda jako jo. Hehe. Hele prostě to, když někde crčí krev no tak se to prostě stáhne, obvážeš to no a jedeš na šití jako no.

*A tys měl nějakej zdravotnickej kurz nebo neměl?*

Hele já jsem byl... jako ne velkej. Ale náký kurzy první pomoci, jsme jich měli spoustu, to jako těch jsem měl jako dost. Jako jo? Nebyl jeden a a dvacet jich nebylo.

*A něco jako kurz zdravotníka zotavovacích akcí..*

To jsem neměl. To jsme neměli nikdy. Měli jsme vždycky kurz první pomoci. Jo? To to eště určitě byl ve starý klubovně. Tam určitě jsme měli taky nějakej takhle i s dětma snad jako ... a já jsem měl určitě zdravotnickej kurz, když jsem dělal na ty.. na vedoucího, když jsme dělali papíry do Smopu. Tak součástí taky bylo určitě první pomoc. To tam bylo. A určitě ještě několikrát předtím. Takže to, to jako jsem měl. Ale jinak jako jsem syn svojí matky, takže.. heh takže prostě jsem byl často u toho. Mašličkovej steh, to umim od mámy, že jo. A i i nám to dělala doma. Vždycky když něco tak jako.. A a nejsem ten, co by omdlíval, když uvidí krev, takže tak jako. No jó, tak se říznul, no tak, když to cáká moc, tak je třeba to rychle chytit, aby to necálo a doprovodit, se to odveze. No a zlomený ruce nohy, to taky jsme měli vid', ale... No hale nejhorší, co byla pro mě krizová situace, kdy s tím Pátkem, ti omdlívá v rukách, vypadá to, že se dusí a ty nevíš, co s tím máš dělat. To byl takovej hodně blbej okamžik. To jako, to je blbá situace. Jo? Když, když prostě tvý lékařský znalosti, to tam nestačí A tomu člověku je fakt zle a nevíš, co s ním máš dělat. Jo? Tak tak to...

Pak samozřejmě byly náký krizový situace, kdy se vedoucí nějakým způsobem hádali. Jo. A a kdy kdy byla vyhocená situace. Ale to je takový jako.. em... je to prostě pohádání s někým jako, jo? Nebo prostě nebo... měl jsem takovej problém s Médou, to bylo v tělocvičně, když jsme to pak vedli s Helgou.

*Jako když Méda byl ještě malej?*

Ne ne. Von už byl, von byl dospělej.

*Takže Méd'a chodil do tělocvičen vám pomáhat?*

No Méd'a chodil taky. Chodil dlouho. A... s ním jsme měli hroznej problém. Protože on už byl dospělej a von si rád hrál, hrál s těma dětma. A.. jenomže to, on se neuměl krotit prostě. Von prostě hrál dycky, nechci říct na plno, to ne. On se trochu krotil. Ale třeba s nima hrál vybiku a to prostě hodinu, co hodinu maximálně vob jednu skončilo nějaký dítě s brekem, protože od něj dostalo míčem jako. A on to nebyl sto pochopit prostě. Jo? A a korigovat to. Teď my jsme o tom mluvili xkrát, jo? Ale von... já jsme ho nechtěl nakopat do zadku a vyhodit ho z tý tělocvičny, že tam jako nebude chodit jako. Jo? Prostě nebyl sígr jako, ale bohužel s tím byl jako vážnej problém. A třeba když se hrál florbal s dětma, tak on hrál taky, ale...e... prostě on s nima nemohl hrát, protože ty děti to prostě nedaly. Protože on byl vo tolik o mnoho lepší a on jim to prostě sebral ten míč, jo? A pak teda někomu nahrál, on nedal gól, ale on si snad stoupl do brány a to znamenalo, že to druhý družstvo nemá šanci dát gól za boha. Prostě. I kdyby se rozkrájeli. Jo? A to je prostě jako.. to nešlo. To nebyl sto pochopit, že to takhle nejde. To není dobrý prostě. No.

*A jak to teda dopadlo? Jako tím, že Méd'a přestal chodit?*

No dopadlo to tak, že Méd'a po čase přestal chodit. No. Tak tím se to pak srovnalo.

*Takže se to předtím nijak nezlepšilo..*

Pak se to nák zlepšilo trochu jako. Jo? Ale trvalo to strašně dlouho a bylo to fakt blbý. Že to jako... em... Prostě to bylo blbý, ale to byla situace, kdy jsem nevěděl, jak to jako vyřešit. No.. že to bylo, byl to problém. Ale to byl problém s vedoucím. Jako jo?

Pak samozřejmě byl problém s Strašidlem. Jestlis ho viděla, jestli ho pamatuješ...

*Jo, zažila jsem ho na táboře... jak tahal kufr, že pude pryč.*

To už ani nevím, ale s tím byl taky jako, to byla taky taková... vono to všechno jako fungovalo, ale to.. on byl prostě.. on.. tím, že von to rozkládá prostě.

*Ale on byl v pozici děčka, ne?*

No. On byl v pozici dětí, von nebyl v pozici dospělejš nebo vedoucích, ale s tím byl prostě problém, protože on byl nebo ještě asi je individualista hroznej a von vlastně tu družinu rozložil. Jo? Jakože ta družina byla rozdělená, kdy byl von a zbytek družiny dělal něco jinýho. Eště snad měl bejt v pozici družinovýho vedoucího, což právě vůbec nefungovalo. Protože von si dělal něco a zbytek družiny dělal něco jinýho. Jako jo? A von tam byl hrozně rozkládací element jako.

*Já vím, že měl nějaký problémy s ovládním se. Že tam měl šílený hysteráky. Pamatuju si na situaci někdy za stanama, kdy měl nějaký konflikt s Pravitkem a že ho dost brutálně držel. Ještě v ruce držel sekyru a teď tám právě, myslela jsem, žes to byl ty, ale možná to byl nějaký jinej vedoucí, kdo to tam řešil. Jsem úplně viděla, jak.. že... úplně hmatatelná situace, jakože je tam něco hrozně vážnýho, že jo. Fakt jako ten vedoucí, měla jsem pocit z toho vedoucího, že má teď kon fakt jako bobky, co se bude dít, že jo. Tam.. tam to bylo fakt...*

Nemůžu vyloučit, že jsem tam u toho byl. Ale já fakt nevím.

*Ten Pravitko ho možná trošku nák prudil, já nevím a ten Strašidlo tam..*

To je dost možný. Pravitko by Hehé! hehé! Jako.

*...teď tam s tou sekyrou a jak ho ještě držel. To byla drsná situace.*

No tak... ale to si nepamatuju. Jako možný to je. Ale jakoby.. to jsou situace, kdy je krize v tu chvíli jako, jo? Je krátká, krátkodobej problém, kterej se ale vyřeší. Protože jako, zase dobrý, jo?

No.. no jinak... co bylo blbý. Měl jsem problém třeba se schůzkama. Když jsem měl připravovat schůzku, tak jsem měl nák problém si to připravit dopředu. Jo? A dopředu mi to nešlo vymejšlet nikdy, takže jsem to vymejšlel na poslední chvíli. A... Aby to nák to... S tím jsem měl já svůj osobní problém prostě to, si připravit dopředu, jako aby to.. (odmlka) No.. (odmlka) No.. takže já nevím, no... jako byly samozřejmě nějaký krizový situace okamžikový, ale to je takový jako, to se prostě vyřeší to se vždycky nák vyřeší a pak už to bude dobrý, ale tak třeba někdy to bylo něco jako horšího, no tak se o tom třeba nák mluvilo nějakou dobu, ale... asi jako... nevím no..

*A s čím jakože ses setkával často? Že... ti přišlo tohle jako těžký, náročný..*

Hele jako.. o co je na tom možná jako.. nevím... záleží, jak pro koho, no. Jako z mého pohledu je nejtěžší věc, aby se ty dospělí nák dohodli, ti vedoucí. Jo? Ať už je to na jakýkoli téma, jo? Těch lidí, jako když už nás tam bylo hodně.. e... jo? Byly jako různé problémy. Když bylo hodně vedoucích na táboře, tak byl problém všechny vedoucí zaměstnat, aby se tam nenudili. Jo? To bylo taky.. ale to je jakoby... to není úplně krizová situace. To je prostě jakoby nějaký takovej problém dlouhodobého pomalého charakteru, jako, že... a ve výsledku se to vlastně vyřešilo samo, že ty lidi to tak nebavilo, tak přestali chodit jako jo? Že to byl vlastně takovej jako, no... ale jako problém byl, když začlo něco

jako, když, když e... když ty vedoucí se nemohli na něčem dohodnout jo? Nebo měli v něčem jiný názor nebo prostě to jako. (odmlka) No a pak samozřejmě jako problém je, když... (odmlka) si lidi udělaj nějaký názor, třeba na někoho a teď jako ale maj pocit, jo? Že , že máš mylný dojem na někoho, že se chová nějak, jo? Ale vono to tak není třeba. Tak to. To už je ale takovej, no prostě to je jako největší problém, aby ti vedoucí fungovali spolu, no. Ale myslím si, že u nás je problém jako... (odmlka) v oddíle, že je dlouhodobě, strašně moc dlouhodobě je problém s tím, udržet nějaký projekt v chodu. Abych tak řekl. Ať už to bylo cokoli. Ale to už jsem určitě říkal. Myslím si, že si u toho i byla. Že se vymyslelo něco, že se bude něco dělat, že se bude vydávat chumelenice a udělalo se jedno až dvě čísla a pak to zdechlo. Protože ten dotyčný to jaksi... se tomu měl nák věnovat tak ho to přestalo bavit. A nebyl nikdo, kdo by ho honil. To je jako problém... e... problém našeho systému, kdy je více vedoucích jaksi... řekněme rovnocenných... je problém v tom, že tam není ten tahoun, co by to táhl dopředu. Jo? Což je výhoda těch oddílů, kerý maj ale díky tomu jiný problém, že je tam jeden, kterej to táhne dopředu, tak ten když si usmyslí, že chce, aby se ta kronika dělala, tak on si to vydupe. Jo? A to... jenomže tady je prostě... jo? Že tady není ten, který by to táhnul dopředu.. takže to je v našem případě zase k horšímu, jo? Zase výhoda je v tom, že to má šanci pokračovat, jo? Že ten tahoun, když prostě už to pak v těch šedesáti, už ho to nebaví, tak to většinou ten oddíl skončí, protože není schopen si často vychovat někoho kdo, kdo je schopen to po něm převzít. Protože je tak silná osobnost, že si nenechá do toho kecat. Jako... To ale asi taky není úplně jako téma k tvý práci. Jak zvládat krizové situace nebo...

*Ne ne ne. To bylo, co vnímáš jako náročný pro tebe. Ale mně to přišlo jako zajímavý myšlenky, co říkáš, takže jsem tě nechala mluvit dál. Jsou tam nějaký věci k tý náročnosti. Těžkost udržet ten oddíl v chodu.... To se týká toho tématu.*

Hele, co, co je těžký.. nevím. Když pomínu všechny ty minoritní věci, tak to udržet v chodu jako dlouhodobě. Aby to... jo? Prostě to udělat nák, aby to fungovalo dál jako... to je asi na tom... samozřejmě, je těžký udělat ten program, aby to ty děti bavilo, aby jim to něco dalo. Že jo, to je jakoby, to je že jo taky těžká věc, ale někomu to jde snadno, někomu líp.

*No a tobě?*

Jak kdy... Někdy.. já mám jako problém.... Jako vim, jak by se to jako mělo... jak ty schůzky jako koncipovat, jak to směřovat, ale mám problém to zrealizovat. Si to jako.. jo? Rozmyslet a to.. to je pro mě jako problém. To hluboce domyslet. No, s tím jsem měl vždycky jako problém a.. a.. nebavilo mě si ty věci připravovat dopředu, jo? Řekněma jako program na schůzky. Protože, když se připravoval tábor, tak to se dělalo dopředu a jako tam to nák ani nešlo jinak. A a bylo jasné, že když se to nepřipraví tady, tak prostě na táboře se to už jako blbě dodělává, když jako na to nejsou nástroje a... musí se dělat jiný věci.

*A když si představíš ještě tu tělocvičnu, tak máš tam něco náročnýho, co řešíš? Nebo cos řešil....*

Je dost únavný a vysilující ty děti krotit, když jsou rozjetý. Jo? Když ti tam přijde Ornitolog se Sušenkou a... s kým to tam ještě ječili..s Copánkem. A teď tam přiletěj jak splašený AAAAAAAAAA! Až se třepou vokna a prostě se blbě kočírujou. A pak se blbě dělá program, když nemaj tendenci moc poslouchat. Jo? Někde krafou, lítaj a prostě bič a prásk prásk. Všichni ticho a sednout. Tak to je jakoby hrozně únavný jako. Když jako musím vynakládat energii na to, abych je zkrotil k nějaký činnosti jako prostě. Ale někdy jsou úplně v pohodě jako jo? Někdy řekneš hele jdem si hrát tohle a voni jdou jako. A někdy prostě ne. To je prostě jako těžká... je to takový, ale už jsem taky našel nějaký triky, jak na to. Když jsou moc rozjetý, tak se udělaj závody družstev. To je dobrý, to funguje. Jo? Protože to je relativně jednoduchý na to, aby se tam seřadili a pak prostě běhají a voni si tam posílají toho svého, dělej, dělej, dělej. Tak se upnou na něco jinýho. Než na nějaký bengál. Tak tohle většinou fungovalo. Když byli takový rozdváděný a nebyli takový k zastavení.

Chvilka se objevil problém jako, byli na Karimatku hnusný jako, jo? Že smrdí, že je tlustá, že je pomalá, tak to je taky takový blbý. To se blbě řeší, protože když budu Karimatku před ostatníma hájit, tak to bude o to horší, jo? Takže to je jako takový... to musíš opatrně psychologicky jako to nák to... Tak to je takový těžší, no... Ale...

*Je zajímavý, že tohle na tělocvičně probíhalo. Já třeba na schůzkách neměla pocit, možná to bylo tím, že jsem tam zas tak často nechodila..*

Ne. Jenže na těch schůzkách to totiž není takovej problém. Jo? Protože...to nebylo při hrách. To mi tam někdo pindal jako v šatně většinou. A při hrách většinou pak s Karimatkou nechtěli hrát nebo něco takovýho. Takže jsem občas vymejšlel něco, jako, že kdo jí bude mít, tak bude mít výhodu jako. Jo? Že tam bude něco, kdy jí... ona sice není rychlá, ale má velkou sílu třeba jako jo? Tak prostě ty budou mít výhodu, co jí budou mít budou mít výhodu... se mi občas podařilo něco vymyslet. A teď už se to tak úplně uklidnilo.

*No... se to dost změnilo, když jsme řešili Ovečku, no.*

No.. to bylo možná to, že našli jinýho nepřítele. A Karimatku nechali bejt.

*To je taky možný, ale my jsme se... taky tím, že my jsme se začali víc s téma dětma bavit, a že na to začali mít trochu jiný pohled. Tím, že to tam vedly hodně ty starší děti. Já nevím kdo tam pindal třeba u tebe, ale ty starší děti právě tam dost prosazovali ten respektující názor a ostatní se toho chytli.*

No, to nejvíc jako vždycky pomůže. Když ty děti eště, když ty starší děti začnou razit nákej názor. Tak voni to ty mladší většinou chytanou jako. To je jako to no. Tak to je vždycky. Ne vedoucí.. samozřejmě vedoucí tam musí bejt vždycky, ale jakmile se toho chytanou ty starší děti a ještě pořád, tak už je to dobrý jako. Pak se najde nákej jeden jedinec, kterej ne no, ale to pak většinou projde.

No a pak samozřejmě byly krize, blbá situace, kdy... jsem párkrát hovořil s jednou maminkou tam. Že chodil Rámeček a chodila holka... já teď nevím, jak se jmenovala, ale prostě oni se s Rámečkem mydlili a ta holka nebyla žádněj svatoušek. Ale maminka si stěžovala. Já vim, že jsem párkrát dokonce za ní byl, protože oni bydleli tady blízko. Tak jsem tam někdy byl a jako povídalo se s ní docela v pohodě. Ona se tvářila chápat a všechno to, ale zas je to taková... když pak máš rodiče, který si stěžuje, že nějaký dítě něco a ty víš, že to jejich dítě zrovna je jedním z těch elementů, který ty problémy vytvářej tam jako... tak to pak jakože.. heh No ale ve výsledku taky jako asi nic hroznýho. Jo?

*A co, co tam bylo jako to náročný? Že tam...*

No máš tam rodiče, kterej ti volá, že se něco stalo a chce to s tebou řešit. A ty víš, že oni se tam pošťuchovali jako... v šatně a.. to jako. Jo a teď jsem tam byl samozřejmě sám už, tak... že v šatně se dělo něco. Ale já jsem tam nebyl, protože jsem ještě vyprovázal děti z tělocvičny. A voni.. Tak končíme, tak všichni vyletěj a někdo se courá, no tak já musím jít s těma posledníma z tělocvičny, ale mezi tím, ty už jsou dávno v šatně a něco tam tvořej jo? Tak to já nemůžu ohlídat najednou jako jo? Tak prostě... maminka mi volala, že v šatně jí Rámeček praštil do břicha nebo co jako. No a teď ti maminka volá no a co já s tím mám jako dělat. No tak se poprali no. Prostě no jéžíš. Tak stalo se něco? Nestalo. No, tak holka bulí a pak tady provokuje. No tak to musíš s tím rodičem náck jako kulantně... našťestí maminka nebyla úplně to, ale několikrát mi volala jako.

*Jaks to teda vyřešil? ...by mě zajímalo.*

No povídal jsem si s maminkou a to a dobrý jako.

*Jakože o dětech a...*

Ne, ne, to ne. O tý situaci prostě, jo? Že... říkám, vona občas taky provokuje, že jo jako. A vona jako, že ví, no. A to... a... Oni tam byli jeden čas stížností na Rámečka. Že mlátí děti nebo něco to. V jednu chvíli. Ale myslím si, že to bylo v době, kdy chodila tahleta holka, že to tam ta holka jako to.. já si teď nevzpomenu na jméno, ale to je jedno. To není důležitý. Tak to je taky taková jako no... ale... já nevím. Vono to ve výsledku není nic hroznýho. (odmlka) Vono když chceš, aby to pokračovalo, tak vono to pokračuje, no jako..

No a pak samozřejmě, když chodím už leta sám do tý tělocvičny, tak už je to takový jako únavný a už by si člověk taky občas třeba jako.. že teď by se mi hodilo.. třeba bych chtěl dělat něco jinýho jako... Zrovna teď v pondělí se mi podařilo jednou... když napadl sníh, tak Pták měl čas, to bylo nějak kolem jarnáků, tak jsem jednou zůstal doma, takže s dcerou jsme tady stavěli hrad ze sněhu. Tady napadl sníh. Hory sněhu. Dcera byla úplně nadšená, že jo. Jsme tady stavěli hrad před barákem. A to, takže.. Tak jsem jedno pondělí prostě nebyl, že jsem si dovolil tady s dcerou něco doma dělat. No a to už jsem ti taky někdy říkal.

*Jojo, tos mi vyprávěl někdy.*

Že je někdy, když to člověk dělá sám jako... když je tam se mnou někdo, tak je to lepší. I na to, že když je mám zkrotit, i se dá vymyslet nákej jinej program. Když je jich hodně, tak nemůžu vytáhnout náradí. Jo? To nejde prostě. Když jsem tam sám, tak jich musí být hodně málo, aby to šlo použít, protože já někde musím dávat záchranu, třeba na kruhách. Tam je nemůžu nechat samotný. No a to znamená, že ti ostatní tam musej náck sami kolotat. Když jsme tam dva, tak to se dá vytáhnout ještě něco. A už se to líp vohlídá, že to jde no. Jako teď v současný době, je to už únavný, že tam chodím sám no. To mě na tom neba, no. Ve čtvrtek se jich tam střídá deset a v pondělí nechodí nikdo. Heheh

*Jakože na schůzkách vedoucí, že se střídaj.*

No jasně. Kolik je jich tam teďka? Kolik lidí připravuje schůzky? Vodhadem. Heh.

*Noo... Je to víc než jeden, no. Haha*

Haha

*Já si píšu. Víc propagovat tělocvičnu... haha. Nevím no, jak je tam natáhnout.*

Né, tak teď jako Pták se občas objeví, když se mu podaří odejít z práce dřív. Teď chodil Vosa... (odmlka)

*Napadá tě ještě něco o těch náročných situacích? ...cos potkal takhle v práci pro oddíl.*

Ono je to hodně takový jako... (odmlka) jak moc si děláš jako větší hlavu. Ona je spousta náročných věcí, jako jo, ale e... prostě je to o tom, jakěj ty osobně máš s tím problémem. Jestli si s tím děláš problém nebo neděláš. Jako.. ve výsledku jako jsou věci, co jsou náročnější a jako pro někoho to je problém a pro někoho není.

*No a mě zajímá pro tebe, co je problém. Ne pro někoho jinýho, ale pro tebe.*

(odmlka) já nevím hele... možná kdybych měl říct, co je úplně nejtěžší jako, tak bych řekl mezilidský vztahy. Jo? Většinou mezi vedoucíma a vobčas s některejma dětma jako jo? To je věc jako, která generuje asi největší problémy. Protože všechno ostatní jsou náký minoritní, chvilkový jako situace jako, jo? S tím Méd'ou jsem měl problém jako dlouho a to jsem nevěděl, jak řešit, to je jako blbý, jo. Ale to je taková věc, se kterou... vono furt se to nechce vyřešit, jako, jo? Ve výsledku to zase nějak dopadlo no..

*Ale bylo to dlouhý...*

No, bylo to dlouhý. Ale tam ještě bylo, že von měl dycky svý oblíbený děti, jo? Svý voblíbenice. A ty ty, nevím, jestli říct, jakože protěžoval, to ne, ale on jak měl ty oblíbený, tak s těma byl kamarád a pak byly náký jiný a ty prostě neměl rád a těm.. na ty byl jako vostrej, jako jo? Třeba takhle si myslím, a myslím, a myslím že nejsem sám, kdo si to myslí, že takhle vyštval Dugonga. Že na ní byl hnusnej jako. (vynechané povídání o tom, jak to bylo s Dugongem)

Ale to jsme taky myslím trochu odbočili. Mimo téma...

***To jsme trošku odbočili no.. Jako ted' já myslím, že ty náročný situace už můžem asi opustit. Tam jsi řekl hodně věcí. No a ted' mě napadá, že bud' se tě zeptám, na to, co tě bavilo nebo se znovu zkusím zeptat na to, co je snadný. Třeba když by sis zase měl projít tělocvičnu, tak co je tam jako jednoduchý.***

Možná bych vzal, co mě bavilo jako jo? Počkej, ted' to je otázka, jak to... hm... jak to... (odmlka) jak to říct, aby to nebyl jenom konkrétní příklad. Jak to říct obecně.

*Klidně můžeš říct konkrétní případ, příklad.*

No na Hobitech mě bavilo, když jsme tam s Kočičákem dělali přízraky a to... (odmlka) to mě jako bavilo určitě.

*Jako hrát nějakou roli? Jako prstenový přízraky.*

Možná padouchy. My jsme tam dělali padouchy, že jo. Hehe. S Kočičákem. Ale vono to bylo daný tím, že jakoby pak jsme dělali stínový divadlo legendární. To bude vědět Měsíček s Ptákem si myslím.

*S trpaslíkama?*

Ne s hobitama.

*Jak tam chodila hromada...*

Ne, to bylo v Onšově.

*Aha.*

To to je ještě daleko. Haha Ale tam prostě padly takový ty, to jsme se tam strašně nasmáli jako nejlepší hlášky. To jsme se tam tak nasmáli jako. To bylo... Temnej pane, temnej pane... my jsme si to připravovali jako divadlo pro ty děti, až přijdou, jo? Tak jsme tam vymysleli různý krávovolovinky jako a jediný, co z toho všeho připravenýho zůstalo na ten vostrej provoz byl... Temnej pane, temnej pane, pojd'te si hrát. A na co? Ne mašinku. Polibte mi prdel... Mu (citoslovec políbení) A jedém! Haha A to jsme tam záměrně nechali, abychom to trochu odlehčili. A ted' si představ, že seš v tom lesejku, kdy děláš, že neslyšíš, jak tam těch třicet dětí se plíží, jak tam všechno křupe kolem tebe. Tak my jsme hráli to divadlo a voni tam zalezlý, tam se klepou, tam temnej pán a pak se ozve tahle scénka a ten celej les.. hihiihiihi (vysokým hláskem) Hahaha. No tak to jsou věci, kdy jsme se fakt nasmáli. Prostě u nákejch takovejhle jako situací, kdy prostě vznikla náká vtipná scénka... to tě na tom fakt strašně baví.

Protože prostě to.. když vezmu, když jsme s Kočičákem dělali ty chemický... Kočičák byl chemik jako svého času, takže jsme dělali nějaký chemický jako pokusu. No pokusy. Prostě Kočičák měl nějaký... že se upatlala nějaká směs, to se dalo na skleněnou tyčku a pak se takhle přišlo k ohni, kterej byl politej lihem a normálně se tyčkou, obyčejnou skleněnou tyčkou dotkla ohně a on chytil. Ona udělala blaf.. jo jako? Překvapení dětí, to je taky... to tě taky baví, když uděláš něco, co pak ty děti jako čuměj. A když se ti to povede dneska, když děti jsou vším přesycený, tak vo to je to jako lepší. Že se ti podaří udělat něco, nad čím ty děti čuměj jako... tak to... to se taky někdy povedlo. Když jsme stavěli zvonici, tak ty pubertální chlupci, kteří pařej furt gamesy prostě... Pískal myslím, ten to byl, kdo tam... Pískal s Hrnečkem jako. No tak to jsem tam dělal něco nahore ještě na tý zvonici. A A jsem jenom dole slyšel jako: tyjo to je dobrý, vid' jako. Prostě pubertální chlupci, kterejm je prostě všechno šumák jako úplně jako, tak najednou slyšíš tohle. To je dobrý jako. Žes udělala něco, co ty děti jako zaujalo prostě. Jsi dokázala.. zaujmout děti, takhle. Aby byly překvapený, zaujatý.. zvlášť v dnešní době, kdy jsou vším přesycený. Tak to jako to.

No a samozřejmě, když se podaří něco, z čeho se nasmějete s dětma, s dospělejma jako... Co mě bavilo ještě.. Co mě bavilo... Bavilo mě připravovat ty rekvizity. To bylo taky jako... Když jsme toho Golema fakt vyrobili, kdy chodil jako, jo? Tak to bylo fakt dobrý jako. To prostě, to se podařilo. A pak jak, když jsme to půjčovali... to vešlo do dějin. Hahah. No.. U ohně mě bavilo sedět vždycky... (odmlka) No... To je takový jako.. u ohně s kytarou myšleno.

(odmlka) Nevím... ještě pak spousta... bavilo mě spousta dalších věcí, ale jakoby, to bychom tu byli strašně dlouho. Kdybych měl říct něco tak jako význačného, tak to samozřejmě tě baví to, když se to fakt podaří. Když děláš nákou hru a když se vydaří. Když jsem na horách dělal tu hru a podařilo se to tak, jak jsem chtěl, že jsem zaujal i ty děti i ty dospělý, tak to mě na tom bavilo jako. To bylo jako fakt dobrý. (odmlka)

Ve vlaku bylo vždycky přča, když jsme jeli a hráli jsme tam na kytaru. To bylo dycky dobrý, ale když ty lidi jako zpívaj. We will rock you a skákal celej vagon jako. Haha No a pak samozřejmě taky to... drobný vtípky, ale... Jako dítě jsem nerad chodil v kostýmu. Jako dospělej jsem si to užíval. A když jsme se jako namaskovali a teď mořská panna jela, támhle řídila auto jako haha a ty lidi, co jeli proti mně, taky vypadávali z okýnek jako, jo? Heh No heh Nebo když jsme v indiánským běhali na boso po táboře jako po městě, to bylo taky vtipný no. Nevím no... Bavilo mě, když jsme dělali tu klubovnu tady, když to tak jako... když jsme to... když prostě něco děláš a vono z toho něco vznikne, že z toho opravdu něco je a používá se to a funguje to jako, tak to je taky dobrej pocit. Ale to nemá každej. Kždej to má trochu jinak. Někoho třeba nebaví vyrábět věci. Samozřejmě mě bavily ty hry s dětma, jo, jako.

A co bylo snadný?

*Nebo jednoduchý no.*

Jednoduchý. Jednoduchý není nic co je složitý, no. Heh.

*Že bys to nějak rozvedl?*

Co je jednoduchý.. snadný... Tak jednoduchý je všechno, co tě baví, to je defakto jednoduchý. Co umíš. To je taky jednoduchý. Jo? Hele... postavit tábor je strašně jednoduchý, ale pracný. To je prostě.. to už máme nacvičený. Ono se ví, jak se to má udělat, no ale pak je to strašně pracný. Jako... Jo? Všechno, co už je vyzkoušený, co prostě to... je jednoduchý no... Všechno, co se daří, tak je taky jednoduchý. Co umíš, tak je taky jednoduchý. Jako. Tam asi nemá cenu dávat konkrétní příklady, protože vo tom to není asi prostě.

*No ty jsi říkal vo tom, co umíš, že jo. Ale každej umí něco jinýho.*

Jako je to něco, co už máš vyzkoušený, co ty umíš, že jo....

*A co je teda to, co ty umíš v tom oddíle?*

No tak.. (odmlka) Přemýšlím, jak na to odpovědět. He. Záludný otázky tohle... No umím hrát na kytaru. Tak nák trochu. Heh. Ale to není asi ta odpověď. Umím zařídit hory, jo? To jsou prostě takový věci. (odmlka) Umím ten tábor připravit. Zorganizovat tábor... nevím.. Výpravu udělat, ale... taky úplně nevím, jestli se dá říct, že je to jednoduchý. Jako.... (odmlka) Snadný je udělat to, co už jsem se naučil. Co už jsem si vyzkoušel. Pak je to snadný. Jo? To je asi jako.. Já nevím a a a asi nic lepčího bych asi jako... jo? Prostě všechno, co už máš vyzkoušený a samozřejmě jde nějakým způsobem snadno, tak to je jednoduchý jako. Eh eh... nebo to je tak nák jako, já teď... se mi dostalo do hlavy, jak jsem vám říkal, že si máte ty hry, dělat ty kartičky s těma hrama, jo? Prostě databázi her, tak to je to, co je snadný pak. Pak je snadný udělat ten program, protože to máš všechno vyzkoušený. Máš to všechno jako připravený jako. Snadný je to, co je připravený. Jo? Jako.. Těžký je vymyslet nový. To je těžký. Vobčas je těžký jako..e... jsem přemejšlel, že pro mě je lehký vyrábět rekvizity, ale ono to je jako těžký. Ono je to jako složitý, protože to musíš vymyslet. Jo? A.. to je... a pak jsou samozřejmě těžký věci, jako vycházet se všema dospělejma, jo? Nebo.. prosazovat nějaký názory, když vostatní třeba nechtěj a ták jako. Ale kdybych to měl tak jako říct, tak snadný je všechno, co je vyzkoušený a co se podařilo, dělat to... no takže.. kdybych chtěl dát takovou kulantní odpověď krátkou. Heh.

*Jo a můžu ještě, to už by bylo poslední teda věc.*

Tomu nevěřím. Hehe.

*Ale jo. Už jo.*

A víš, co už je strašně těžký? Víš co je nejtěžší?

*Ne?*

Hehehe. Zeptej se Esmé. Haha A támhle mě drahé polovičky. Úplně ze všeho nejtěžší pro vedoucí je říct: tak čau, já už jdu. Hihhi He.. To, to bylo... Ty ty říkali.. Tydlety, co takhle nepocházeli od nás, Esmé to říkala, že to je úplně strašný, protože to je: hele já už bych měl jít. Po půl hodině: hele, tak já už pomalu jako asi bych... Jo? A po další půlhodině je přesun ke dveřím, kde následuje další půlhodina ve dveřích haha než teda vopravdu jako.. haha A to je jako mimo mimo oddíl, tak jako.

*Ne, to tam musím dát. To je dobrý. Heh*

Hahaha To je... Ale já nevím, jestli to u vás ještě platí, jako jo? Hahaha To nebude u těch mladších jako. To bylo to.. všichni tydle... nevím. Vode mě až po Měsíčka a Věnceslava, možná až po Věnceslava. Tak to tam tak jako nák platilo jako. Heh.

*Asi jako jak kdy, no. Mám pocit, že to takňák funguje trochu pořád.*

Ale myslím si, že je to jako známka dobrého kolektivu jako jo? Že ty lidi si jako maj furt vo čem povídat jako.

*No.. tu a tam jako někdo už vovedje... většinou jsou to ty mladší...*

Nebo ten, kdo fakt už musí... Ale to jako není u úplně ten oddíl, protože, to už je e... jakoby...

*No jako taky to souvisí. Že jo s oddílem.*

No souvisí to s tím, že ty dospělí nebo ty lidi se sejdou často kvůli tomu oddílu, ale jakoby není to kvůli tomu oddílu, jako. Jako že to není...

*Ale je to nějaký důsledek oddílu.*

Ne. Myslím si, že ne. Protože ty lidi se sešli kvůli něčemu. A když, je jedno kvůli čemu, a jenom se nemůžou rozejít... ale je to jakoby interakce mezi těma dospělejma. Jo?

*No jasně. A ale ten oddíl je prostě nějaký prostor, díky čemu se ty lidi scházejí a tam tohle vznikne, takže to jako..*

No ta ta tam je to, co jakoby.. Můžeš z toho udělat takový plus a mínus. Můžeš jako říct, že ty lidi, co tady vedou ten oddíl jsou tak dobrý kamarádi, že tam tohle funguje, což je problém haha.

No a pak ještě další problém no.. Nekonceptní jednání pindání vo všem možným nesouvisejícím s jako... problém s tím, co platilo, nevím, jak je to teď... to nevím.. Byl problém prostě rychle vyřešit věci, který je potřeba rychle vyřešit. Jo? Protože ty lidi byli upindaní. Ale to je jako u nás. Třeba támhle Ocel říkala, že tohle u Žahavců nebylo. Prostě byla schůze základy no a se tam prostě sešli a vyřídili, domluvili, co bylo potřeba. A šli. Nebo pak šli na pivo jako nebo něco. Ale prostě rychle vyřídili, co bylo potřeba a pak měli volno. Kdežto tady je to prolnutý jako. Von je asi myslím si, že problém uhnout ze zajetých kolejí. Takovej obecněj, ne jakoby můj problém, ale myslím si, že problém v našem oddíle byl dlouho, teď zase nemůžu říct, jak teď, ale byl problém uhnout ze zajetých kolejí a vidět to jako z jinýho pohledu. Eh.. eh.. (odmlka)

*No a ty... když bych to měla shrnout, cos říkal u těch náročných situací nebo to náročný v oddíle, tak tam jsi hodně vypichoval ty mezilidský vztahy nebo ty konflikty mezi vedoucíma i mezi dětma a tak kdybys zkusil říct, pokud něco takovýho máš, jak to třeba řešíš, jak se ti to usnadňuje nebo... jestli máš něco, co ti pomáhá se s tím jako... vyrovnat.. haha*

Hele ber to určitě tak.. to to, že říkám mezilidský vztahy, to není jen tak... já teď nevím, jak to mám říct. Prostě to je taková strašná spousta věcí a já z toho mám něco jako...e... víš co jako.

*No tak si tam třeba řekl to s Médou a nebo s dětma...*

No tak tak tak, to mám pocit, že tohle je možná to nejsložitější, ale jako... je to... e... já teď nevím, jak to mám říct. To je jedno. Jo? Že nechci říct, že to je úplně fatal problém tam jako asi. Jo. Prostě. Je to věc, která je z toho jakoby... třeba patří mezi ty těžší. Ale neznamená to, že to je úplně fatál. Jako jo? Protože ten kolektiv funguje. Jo? Prostě...

*Tak to je v pohodě. Já nepotřebuju to úplně nej...*

*(v průběhu toho, co jsem mluvila)* Jo jo jo? Rozumíš mi. Jo prostě vob vob vobčas něco skřípe, jo? Takže to nechci stavět, jako že je to to nejkritičtější v tom oddíle nebo pro mě úplně to nejstrašnější. Protože vono to, vono se to dycky náck vyřešilo jako. Jo a ten ten... ty lidi fungujou spolu. Všechno jako funguje a tam prostě... patří to mezi ty obtížnější věci, ale není to u nás... rozumíš tomu? Ne ne není tam fatál problém s tím, jo?

*Tak já jako nepotřebuju žádný fatální problém. Mě právě jde o to..*

Ne ne jo jo. Mě jde jen o to... to chci jako, že

*Jako, že to je vždycky řešitelný...*

No, prostě ona je spousta těžkejš věcí. Pro někoho je těžký... Že třeba když jsi nikdy nedělala schůzku, jo? Tak je dost těžký jí připravit. Když ti do toho nikdo s tím nepomůže. Jo? To možná je další věc, co je taky hodně těžký. Když... a to nejen jako v oddíle. Stejně jakoby... když... když na tebe najednou spadne něco, co jsi nikdy nedělala a nejseš si jistá, jak do toho. Jak to udělat. A prostě nevíš, ale musíš to udělat.

*No a nesouvisí to s tím, jak jsi říkal, že je těžký vymýšlet nové věci?*

Jo to asi jo.

*Jednak teda ve smyslu, že ty máš schůzku, už teda máš naučený, jak ty schůzky dělat. Třeba už máš nějaký systém, ty v tý tělocvičně...*

No.

*...a teďkon vymýšlet něco nového je těžký a zároveň teda i v tom smyslu, že ty vlastně poprvé děláš schůzku, to je nový, že jo. To je těžký.*

No a je těžký, když ti s tím jako nikdo nepomůže. Že když do toho spadneš jako. Jo? A to to je to, že to musíš sama vymyslet, když to děláš s někým, ten někdo tě do toho uvede. Pomůže ti s tím a jaksi... to to není úplně nový jakoby, protože ti s tím jako někdo pomáhá. Jo? Nebo prostě tě do toho někdo zaučí. Něco takovýhohle. Takže tam vlastně nemusíš ty vymějšlet to úplně. Můžeš se do toho jakoby vpravit, ale to... to asi je jako e... asi tak no... (odmlka)

Těžký.. těžký je možná to vo vo... V tom oddíle to vohlídat, aby se nic nestalo. Jakoby.. to organizační, víš? Jako jo? Vono mně to přijde jako samozřejmý, jo? A jako nevidím to jako problém, ale to je jakoby třeba jedna z těch těžších věcí, že to musíš prostě, že to všechno musíš vohlídat, aby se program stal, aby.. jo? Když se někam jede, aby bylo kam jet. Aby ten program byl nějak to.. a aspoň zajímavý a aby se nikomu nic nestalo. Prostě to, jak si to jako zorganizovat. To prostě řekněme. Tako to je jako těžký no. Ale vono když to děláš, tak to nacvičíš a umíš to a nemáš s tím problém. Ale to je jako těžká věc. No. (odmlka) Pro lidi, který to dělaj dlouho, pro ně je to jednoduchý. Umět si hlavně poradit v každý situaci jako jo. Když někam jedeš, tak tě překvapí x věcí. Vypadne vlak, nepojede vlak... tak si prostě musíš poradit, musíš ty děti nějak dostat domů. Prostě mu musíš prostě se se zařídit jako. Tak to je těžká věc jako. Ale ale říkám, pro spoustu lidí jako... já jako s tím problémem už nemám, že to no... že prostě... už jsem zvyklý prostě jako. Jo? Prostě tak to musíš nějak vyřešit. A dneska máš mobil, no tak to nějak vyřešíš. Heh.

*Ještěš tady říkal, že je náročný e... ten problém vyřešit. Na výpravě.. teda na schůzi, když se řeší něco mezi vedoucíma, tak to pindání, že tam je. A že než se vyjádříte každé k... prostě dojt k tomu řešení, kvůli kterému jste se tam sešli. Si říkal, že je problém. Je to tak, ne?*

Hm... To si... Není to náročný, ale defakto je to problém, kterej nám dlouho nepřišel jako problém.

*A čím to, že se to změnilo, že najednou teda...?*

Protože... e... já já to vidim jako... jako drobněj problém. Nebo něco, co by se dalo vylepšit. Není to jako... To je věc, kterou já vidim, jako že by se dala dělat třeba jinak a třeba líp.

*Takže to není něco, co je pro tebe náročný.*

No já já jsem patřil mezi ty, kerý to bourali ty debaty jako. Většinou jsem do toho dával nějaký hlášky. Taky z Cimmana, což to hezky nabourávalo. Jo? Ale tím, že jsem zestárnul, že jsem chvilku byl mimo jako třeba, že jsem tam nebyl tolik. A pak jsem jako zase přišel a měl jsem nějaké... E... vypadl jsem z toho jedoucího vlaku a podíval se ... Přišel jsem jako z druhé strany. Jo? A chvilku jsem byl někde vedle. A viděl jsem, že hele ale tohleto je docela sranda. Vždycky u těch debat je sranda. Vono to právě jako není problém jo? Ale e... třeba by bylo daleko lepší vyřešit to, co by bylo potřeba a pak už nezávazně si dělat tu srandu. Jo? A to... Třeba by to pak bylo o něco přínosnější. Jo? Ale to je taková věc, kterou to jako jo. E.. debata o to, jestli dělat nebo nedělat případy, že jo. Jako. Jo? Nevim jakoby.... Ono to jako vlastně není problém jakoby já si myslím, že by to třeba šlo dělat líp, ale není v tom problém jako. Já já teď nevím, jestli se mi to jako podařilo vysvětlit jako jo. Problém je, když se lidi hádaj. Tam vznik problém v tu chvíli. Ale ty schůze takhle děláme a vždycky jsme k nějakému výsledku došli.

*Jo a to, co je problém, teda bereš jako že je to pro tebe náročný.*

Problém je to to... No.. Problém je to, když je pro tebe jako něco náročného. Jako. Je něco obtížného, vytváří něco krizovou situaci e... já nevím. U těch mezilidských vztahů... prostě to... jako tam....

*A když se s tebou teda ty lidi hádaj nějak, teda ty konflikty, co v tu chvíli ti pomáhalo?*

No.. co mi pomáhalo? Já nevím, jak na to odpovědět úplně. Já nevím... když sem, když sem řešil jakoby problém, kterej se netýkal mě.. tak to máš v hlavě huu, černo. Prostě to musíš nějak překousat a buď to vyšumíš časem nebo prostě si řeknete sorry jako nebo prostě něco... a... to je jakoby když je nějaká hádka. Jiná situace je, když jsou děti na sebe hnusný. Kdy ty jsi jakoby z vnějšku toho, jo? Ty jakoby tam je problém někde jinde a ty do něj zasahuješ, že nejsi jako účastníkem toho problému. Nebo jak to říct. Ale jakoby, co mi v tomhle pomáhá... To, v tom ti asi neumim odpovědět. Heh. To.. nevím. To jako prostě jakěj člověk je, tak podle situace se to snažíš nějak vyřešit jako.... Ale co by mi v tom pomohlo.. můžeš si tam napsat, že v tom pomůže kamarád vedoucí jako. V těch mezilidských vztazích. To je věc, co může pomoci jako.

*Jakože... v jakým smyslu kamarád?*

No..

*Jakože se na něj můžeš obrátit, když tě někdo naštvě, tak blebleblebleble.*

To je takový jako obecný. Když se s někým hádáš, tak co ti v tu chvíli může pomoci je ten vedoucí vedle, kterej je zároveň kamarád a kterej přijde do toho problému a kterej vám pomůže ho vyřešit. Tak neblbněte, jo? Prostě rozumíš mi jako jo? Hm... I i s těma dětma. Když děti se hádaj a ty na to nejseš sama a máš někýho kamaráda nebo... tak když řešíš cizí problém, tak tam už nejde o to, že je tvůj kamarád, že prostě tu je ten vedoucí, kterej ti ten problém pomůže vyřešit. Že nejsi sama na to. To může pomoci jako, jo? Jo? Že vedoucí na to není sám a má někoho, kdo je schopen mu s tím pomoci. I i vlastně vlastně spousta věcí, co je v oddíle těžkejch jakoby, co jsme vlastně říkali, že dělat věci, který to... tak co ti pomůže je ten druhý vedoucí jako. Jo? No teď to bude znít jako filozofická debata jako prase. Hahaha Já nevím no. Asi jako v oddíle ti pomůže ten druhý, kterej to dělá s tebou. To je asi to nejvíc, co... nevím. O druhýho se můžeš opřít, když je něco těžký, tak ti s tím pomůže.

*To je taková hezká myšlenka na závěr, no.*

Jsem po hodině a půl vyplodil jednu věc vzletnou možná trochu.

*Ne. Těch mám hodně hele. To je dobrý. Nebo ještě něco bys chtěl...?*