

# Analýza účinnosti výchovy

pro vedoucí od 18 let

## Vychováváme?

Začněme příkladem.

*Jitka je dítě z neúplné rodiny, od malička ji vychovává jen matka a s otcem se nestýká. Je jí 11 let a chodí do šesté třídy. Protože je pro matku těžké rodinu uživit sama, pracuje i o víkendech na různých brigádách, aby si přivydělala. Jitka je tak často doma sama a nudí se. Společně strávených víkendů s matkou je jen pár do roka, a když už jsou spolu, tak je matka často opilá. Místo toho se radši Jitka zavírá v pokoji a veškerý volný čas tráví klábosením na xchatu a icq. Náhoda ji přivede do turistického oddílu, když uvidí letáček o náboru. Zjistí, že si s dětmi z oddílu rozumí a o víkendech s nimi může jezdit na akce. Její matka je také spokojená, protože Jitka nesedí o víkendech doma a viditelně ji činnost v oddíle baví.*

Tímto náš příběh ještě nekončí. Zkuste už ale teď popřemýšlet, jak se život Jitky po jejím vstupu do oddílu změnil a jaké změny můžou nastat do budoucna. Jak její nový koníček může ovlivnit to, co bude v životě dělat?

*V příběhu Jitky se přesunme o deset let dále. V oddíle se jí natolik líbilo a dařilo, že se v průběhu let stala instruktorkou, která vymýšlela program pro děti na schůzkách. O pár let později povýšila na vedoucí, která se stará o program na víkendových akcích. Je spokojená a tahle činnost ji baví. Hlavní vedoucí oddílu o ní začíná přemýšlet jako o své nástupkyni. Protože zjistila, že má talent pro práci s dětmi, rozhodla se pro studium na vysoké škole pedagogické, kde se chce věnovat pedagogice volného času.*

Na první pohled bezvýznamné rozhodnutí začít chodit do oddílu v jedenácti letech Jitku ovlivnilo v kompletním směřování jejího života. Pouvažujte nad tím, jakým způsobem by se její život mohl vyvinout, pokud by nezačala chodit do oddílu?

## Volný čas a oblasti výchovného působení

Za volný čas můžeme považovat ten, kdy lidé nevykonávají činnosti pod tlakem pracovních či studijních závazků nebo rodinného systému (Pásková, Zelenka, 2002).

Pedagogický slovník definuje výchovu jako proces záměrného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jejím vývoji (Průcha, Walterová, Mareš, 2001). Oblastmi, které hrají zásadní roli ve výchově, jsou bezesporu **rodina** a rodinné zázemí a také **škola** a učitelé.

Nesmíme však zapomínat na třetí, neméně důležitou oblast výchovy, kterou je **volný čas** a jeho naplnění. Volnočasové aktivity totiž neslouží jen jako výplň mezi příchodem dítěte ze

školy a večeří, ale jako plnohodnotný nástroj výchovy. Záleží jen na tom, jakou činností je volný čas vyplněn.

Děti do 15 let mají poměrně hodně volného času. Musí tak často trávit dlouhé hodiny svého času doma a nějak se zabavit, než dorazí rodiče z práce. A to je přesně chvíle, kdy se na scéně objevují naše volnočasové mládežnické organizace.

Na výše zmíněném příkladu jsme se pokusili ukázat, jak výrazně je možné výchovou v rámci volnočasových aktivit ovlivnit člověka a jeho budoucí směřování. Pro vás, vedoucí dětských sdružení, je zásadní si tuto skutečnost uvědomit a pamatovat na ni při vytváření obsahu činnosti vašeho sdružení.

### Funkce výchovy ve volném čase

Výchova ve volném čase by měla plnit funkce výchovně-vzdělávací, preventivní, zdravotní a sociální (Pávková a kol., 2002). Tolik citace odborné literatury, která by vás mohla zavalit, pokud byste chtěli všechno dopodrobna rozebrat a zjistit. Pro váš účel bude stačit spokojit se s tím, že všechny tyto funkce jsou vašimi organizacemi (turistickými oddíly mládeže, junákem, pionýrem atd.) do určité míry naplňovány.

### Cíle výchovy

Jedním z obecných cílů pedagogiky volného času je dovednost svobodně, tvořivě a zodpovědně nakládat se svým volným časem.

Chcete-li analyzovat účinnost vaší výchovy, musíte si stanovit nejprve obecné cíle a poté konkrétní výchovné cíle a kritéria jejich splnění či nesplnění. Ty pro vás budou rozhodující v následné analýze účinnosti vaší výchovy.

Není to nic světoborného a většinu z toho již máte zavedeno ve svých vnitřních oddílových postupech a schématech.

*Obecným cílem si můžeme stanovit například „Dovednost člena oddílu zvládnout – bez negativních dopadů na něj i na okolí – táboření v přírodě“. Konkrétními cíli, které bude muset splnit, jsou mimo jiné i tyto:*

- a) *Uvědomění si důvodů proč chce tábořit,*
- b) *Schopnost překonání strachu z neznámého prostředí,*
- c) *Dovednost připravit se samostatně a zodpovědně na akci,*
- d) *Schopnost komunikovat s dalšími účastníky,*
- e) *Dovednost vybudování táborové stavby (stan, přístřešek, záhrab...),*
- f) *Uvědomění si nutnosti zodpovědného zacházení s životním prostředím,*
- g) *Dovednost připravit si jídlo a postarat se o další základní fyziologické potřeby.*

## Jak dosáhnout vytyčených cílů?

Mělo by vám jít především o to, aby členové vaší organizace dosáhli určité totožnosti s obecnými pravidly jejího fungování, které jdou ruku v ruce s kulturně-sociálními normami společnosti.

Výše uvedené konkrétní cíle samozřejmě nesplní hned po vstupu do oddílu. Každá organizace má již zavedený systém vzdělávání členů v jednotlivých oblastech a podle předpokladů (vloh) každého člena se metody toho systému aplikují.

Některé konkrétní cíle jsou ryze odborné, jiné jsou obecnější a nejčastěji se realizují pomocí nejlepší výchovně-vzdělávací metody – hry.

Podstatným činitelem, který ovlivňuje schopnost naplnění cílů v kolektivu i u jedinců je osoba vedoucího, případně kolektiv vedoucích. Tito by měli být proškoleni v základních postupech a metodách vedení kolektivu a měli by zvládat vytvoření programu tak, aby v něm byly zastoupeny všechny výchovné funkce. Tímto se ale zabývají jiné kapitoly.

My si pouze řekneme, že základním stavebním článkem kolektivu je jedinec. Jak jej donutit, aby splnil postupně všechny cíle, které jej přivedou k tomu báječnému pocitu jak je to všechno fajn a super?

- **Přesvědčit ho k zaměření se na konkrétní cíl** – motivovat jej vyhlídkou na cíl = ukázat mu, co může být „odměnou“ (fotky z již proběhlých úspěšných akcí, vyprávění účastníků, připomenutí a vybavení jeho vlastních vzpomínek, povzbuzení zdravé soutěživosti);
- **Sledovat jeho pokroky** – a opět jej motivovat třeba formou bodování a jeho průběžného hodnocení;
- **Komunikovat s ním** během aktivit vedoucích ke konkrétnímu cíli – a zase ho motivovat tentokrát třeba povzbuzením, pochvalou, výpomocí;
- **Bojovat na více frontách** – úspěch v cestě k jinému cíli jej motivuje i tady, zaměřit se chvilkově na jiné, úspěšnější aktivity, zaangažovat ostatní kamarády nebo rodiče;
- **Více cest vede k cíli** – pokud se stále nedaří, nevadí, třeba se od úplně jiného cíle oklikou dostanete zpátky, třeba i s řešením vedoucím ke splnění dříve nemožného.

## Vychováváme účinně?

### Vymezení pojmu „účinnost výchovy“

Obecně je účinnost ve fyzice veličinou, danou podílem výkonu stroje jeho příkonem, při vykonání práce.

Analýza je definována jako rozklad celku na části - věcné prvky, vlastnosti a vztahy. Důraz se má klást na souvislosti.

Dáme-li si to dohromady s definicí výchovy jako procesem, vyjde nám, že analýza účinnosti výchovy je rozložením jednotlivých forem výchovy a hledáním souvislostí a vztahů při pozitivním ovlivňování osobnosti.

Účinnost výchovy v obecné rovině je objektivně špatně měřitelná, protože se netýká pouze dvou veličin, ale souboru mnoha faktorů z oblasti pedagogiky, psychologie a sociologie. Z toho důvodu nemůžete jasně konstatovat, zda je účinek vaší výchovy velký či malý. Účinky procesu výchovy můžete spíše definovat jako pozitivní nebo negativní vzhledem k naplnění konkrétního cíle, které slouží k dosažení již výše zmíněného dosažení pozitivních změn ve vývoji osobnosti člověka.

Na otázku, zdali vychováváme účinně či neúčinně, si můžete odpovědět na základě vámi vytvořených kritérií hodnocení plnění stanovených cílů. Při takovémto hodnocení musíte postupovat od hodnocení plnění cílů konkrétních po hodnocení cílů obecných.

### Neúčinná výchova

Vraťme se k výše uvedenému příkladu, uvedeného u klasifikace obecných a konkrétních cílů.

*Jiříkovi je 14 let a i po třech letech činnosti v oddíle je stále schopen hodit na výravě do ohně plastovou láhev nebo igelitový sáček.*

*Přese všechno odborné vedení stále táboří pouze s negativním dopadem na přírodu a potažmo i na sebe. Evidentně v tomto směru na něj výchova nepůsobí tak, jak bychom chtěli. Abychom tento problém vyřešili, musíme jej analyzovat „rozebrat“ na již zmíněné konkrétní cíle. Rozborem zjistíme, že Jiřík si neuvědomuje nutnost jednat zodpovědně k životnímu prostředí. Jak je to možné, když se na minulých výpravách a schůzkách několikrát zdůrazňovalo, že se nesmí pálit věci z umělé hmoty.*

*V této chvíli musí vedoucí rozebrat i tuto činnost. „Jak se to zdůrazňovalo? Mluvením. Jenom? Vysvětlili jste mu, co způsobuje ten krásně smradlavý kouř, který stoupá při velice efektivním škvareni plastu v ohni? Vysvětlil zdravotník akce Jiříkovi to, že když ho minule ve vlaku cestou domů bolela hlava, že to bylo z toho, jak se toho super kouře nadýchal? Ne?“*

Tímto jednoduchým rozkladem jste dospěli k závěru, který vám pomůže splnit tento konkrétní cíl, který se vám zatím negativně odrážel na úspěšnosti plnění cíle obecného.

Pokud se neúčinnost dosažení tohoto cíle nebude řešit, může se stát jakousi vnitřní normou. Hodnotící kritéria splnění daného cíle musí být exaktně (exaktnost ve smyslu naprosté přesnosti, přesných fakt a zjištění) zjiřitelné.

### Účinná výchova

Samozřejmě vás hned vzápětí napadne analyzovat situaci úspěšnou. V tom případě se postupným rozebráním dostanete k závěrům, které vám při pozdější aplikaci v podobné situaci, pomohou zvýšit účinnost výchovného procesu.

*Petr je členem jiné družiny než Jiří. Na rozdíl od něj si vždy prázdnou láhev sbalí zpět do batohu a na oheň přikládá jen dřevo. Takto činí celá jeho družina. Pokud bude Petr takto splňovat i ostatní cíle, bude mít krásně nakročeno ke splnění obecného cíle zvládnutí pobytu v přírodě.*

*Jak je to možné? Vždyť jezdí na stejné výpravy jako Jiří. Je tam se stejnými lidmi, komunikuje s nimi.*

*Dobrý vedoucí rozloží i tuto situaci a zjistí, že Petrův vedoucí družiny jim jde příkladem a kromě toho, že všechno svým členům vysvětlí, dává si záležet i na tom, aby občas uložil svoji prázdnou láhev do svého batohu, tak aby to viděli jeho členové. Během cesty vlakem domů, když se projíždí kolem průmyslového areálu, poukáže na zničené životní prostředí v okolí a nezapomene zdůraznit, že mnoho podniků používá jako palivo i plastový odpad.*

Zde zcela jasně ihned odhalíme důvody úspěšné a účinné výchovy. Vedoucí družiny správně zvolil metody a formy předání potřebné informace o zacházení s plastovým odpadem a navíc jej podpořil osobním příkladem a opakováním.

### Odraz účinné výchovy

Odrazem účinnosti nebo neúčinnosti výchovy v organizaci je to, jak se tato funkčnost projevuje navenek.

Oddílová činnost již dnes nemůže být izolována od okolního světa či činnosti obdobných organizací. Naopak je důležité spolupracovat s okolím jak v podobě jiných oddílů, tak rodičů a veřejnosti. A ti už si dají záležet na hodnocení výsledků plnění obecných cílů výchovy. Vzhledem k tomu, že tyto cíle jsou natolik obecné a jak již víte, mají jít ruku v ruce s obecnými kulturně-sociálními normami, jsou tudíž snadno měřitelné a analyzovatelné.

Zůstala po vás na tábořišti hromada odpadků? Onemocněli vaši členové poté, co zmokli na vícedenní výpravě, protože si neuměli pořádně postavit stan? Odvezl si váš člen z výpravy nějaký ten břichobol způsobený pitím vody z nedaleké strouhy?

Tohle všechno jsou negativní projevy neúčinné výchovy v oddíle, které každý hned a jasně vidí. Namítnete, že to je jedna výjimka, jeden neformovatelný člen? Ano, ale i ten je základem kolektivu.

Naopak pozitivní projevy účinné výchovy můžeme pozorovat například z ochoty členů oddílu pomáhat. Schopnosti členů řešit problémové situace s přehledem. Samozřejmě nesmíme zapomínat i na to, že úspěšně vychovávaní členové jsou úspěšnější při mezioddílových měřeních sil.

Mezioddílová spolupráce a soutěživost působí i jako významný motivační prvek pro členstvo.

Abyste takovým oddílem byli, musíte se stále věnovat zajištění jeho funkčnosti na všech úrovních jeho činnosti.

### **Časté důvody neúspěchu při plnění cílů**

- Stanovené cíle jsou příliš obecné a chybí vytyčení dílčích, konkrétních cílů;
- Cíl se nahrazuje tématem;
- Namísto cíle se popíše činnost;
- Formulace cíle připouští různou interpretaci.

## Jak si ověřit výsledky?

Každá analýza musí z něčeho vycházet. Mít nějaké podklady, které můžeme rozebrat. Při srovnávací analýze třeba výsledky měsíčního bodování za několik měsíců nazpět. Zjistit kdo si polepšil, kdo si pohoršil a poté třeba rozebrat i jednotlivé případy a vyvodit z nich důsledky vedoucí ke splnění cíle.

To je jedním z důvodů, proč při vytyčování cílů musíme dbát na to, abychom spolu s obecným cílem zároveň vtyčili i jeho dílčí, konkrétní cíle. Pokud je nebudeme mít, nebudeme se mít čeho chytit při analýze.

Jak jsme si již řekli, analyzovat komplexně účinnost procesu výchovy je velmi obtížné až nereálné. Proto budeme muset vystačit s tím, že budeme analyzovat jednotlivé jeho části.

Po provedení analýzy je nutné jednotlivé části a vztahy mezi nimi zhodnotit a prodiskutovat. Závěrečná usnesení diskuse se musí bezpodmínečně interpretovat a uvést v praxi, jinak byly veškerý čas a energie věnované analýze, hodnocení a diskusi zbytečné.

Jedním z nástrojů ověření výsledků je zpětná vazba, která nám dá obrázek o tom, jak se oddílový organizmus a jeho život jeví samotným členům.

## **Zpětná vazba**

### Debaty, rady, porady - připravujeme sami, nebo s někým?

Důležité je, jaké je naše postavení ve společenství, které máme na starosti. Můžeme se podílet na vedení oddílu jako pomocníci, zástupci vedoucího. Můžeme mít na starosti družinu coby vedoucí družiny alias rádcové a v družině jsme pak na vedení úplně sami, anebo máme k ruce nějakého zástupce, nebo aspoň někoho stejně starého. Partnerem pro výměnu názorů je samozřejmě vedoucí oddílu (hlavní vedoucí, vůdce), někdy to ale bývá osoba o dost starší, může mít svoje už dlouho neměnné názory a taky může být úplně vytížen řešením svých vůdcovských věcí.

Mluvit o našem vedení bychom měli vždy na třech úrovních:

- S lidmi na stejné úrovni jako my: jsem-li rádcové družiny, určitě je v oddíle minimálně jedna další družina, kterou vede někdo jiný. Podobně i těch, co pomáhají s vedením oddílu jako mladší vedoucí, instruktoři a podobně, bývá více než jeden. Vyměňovat si názory a rozebírat (analyzovat) naši činnost bychom měli v první řadě právě s nimi.
- Starší a zkušenější vedoucí: ti by nám měli poradit ze všech nejlépe. Někdy jsou ale jejich rady málo platné, protože už nemusí mít takový přehled o našich členech, jako máme my.

- Členové družiny – vrstevníci, naši zástupci a pomocníci: hlas lidu nám pomůže, když je slyšet a když si porozumíme. Slyšíme-li: „Nás to nebaví.“, tak na otázku „Proč?“ se obvykle odpovídá „Já nevím“. Nečekejme, že od nich dostaneme jasné názory a doporučení, co dělat jinak. Měli bychom jim naslouchat především proto, abychom věděli, jak naše vedení vnímají pocitově a zároveň jim tu a tam můžeme dát možnost, aby se předvedli oni sami.

### Radíme se pravidelně?

Osvědčený způsob, jak si uchovat stálý přehled o záležitostech oddílu, je pořádat pravidelné schůzky např. vedoucích družin. Přiměřeně často – jednou za měsíc, bychom měli probrat naše členy, proběhlé akce, nakousnout akce, které vedoucí připravují na příští měsíc a vůbec každotýdenní záležitosti. Minimálně dvakrát bychom se takto měli sejít i na letním táboře (jednou týdně) a pak těsně po jeho skončení.

Schůzka po skončení nějaké delší akce je velmi důležitá. Naše dojmy a postřehy bývají čerstvé a jsme schopni si je říci mnohem snáze, než když se po táboře sejdeme za měsíc a půl začátkem září. Podobně by takovéto schůzky měly následovat i jiné akce delší než běžných 48 hodin o víkendu – jarní tábory, výpravy o prázdninách velikonočních i podzimních.

S našimi zástupci v družině, mladšími pomocníky a podobně se organizovaně scházet nemusíme, čas od času (podle potřeby) je ale dobré i takovouto poradu svolat. Zvláště, pokud máme nějaké rozepře uvnitř družin, generační problémy nebo dlouhodobé neshody.

### Zhodnocení oddílového roku

V rámci vyhodnocování výsledků analýzy nesmíme zapomenout na část, kdybychom některé výsledky této analýzy a následného zhodnocení měli interpretovat veřejně. Nejlepší formou je nějaký typ slavnostní schůze, na které kromě úspěchů a neúspěchů členstva budou oznámeny i plány do budoucna.

### Dotazníky – vox populi

Mimo pozorování můžeme ještě empiricky získávat zpětnou vazbu od členů dotazníkovou formou, kdy se běžný člen vyjádří k určitému problému pomocí dotazníku.

### Závěr

Analyzovat účinnost výchovy můžeme pouze na základě předem daných, jasně hodnotitelných kritérií, kterými jsou především úspěšnost naplňování konkrétních neboli dílčích cílů výchovy, jejichž soubor vede ke splnění cíle obecného.

Exaktní způsob hodnocení komplexního celku úspěšnosti výchovy zatím není stanoven a proto i naše snažení musí být komplexní. Analýza plnění cílů je tak zatím základním stavebním kamenem hodnocení úspěšnosti naší výchovné činnosti.