

Herní metody a jejich využití ve výchově a vzdělávání dospělých

Michaela Mičoušková

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Mičoušková**
Osobní číslo: **H13320**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Herní metody a jejich využití ve výchově a vzdělávání dospělých**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti edukace dospělých, teorie her a metod využívajících hry pro výchovu a vzdělávání dospělých.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. Kapitoly z andragogiky 1. Olomouc: Vydavatelství UP, 2006. ISBN 80-244-1192-X.

BENEŠ, Milan. Úvod do andragogiky. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 8071845426.

HERMOCHOVÁ, Soňa. Hry pro dospělé. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0817-5.

HUIZINGA, Johan. Homo ludens. O původu kultury ve hře. Praha: Mladá fronta, 1971. ISBN neuvedeno1.

JIRÁSEK, Ivo. Inventář herních zkušeností. In: JIRÁSEK, I. (ed.) Zlatý fond her I.: Hry a programy připravené pro kurzy Prázdninové školy Lipnice (pp. 9-22). Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.

RACHOW, Axel. Spielbar II. 66 Trainer präsentieren 88 neue Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis. Bonn: managerSeminare, 2005. ISBN 3-931488-63-2.

WALLENWEIN, Gudrun. Spiele: Der Punkt auf dem i. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag, 2003. ISBN 3-407-36407-5.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

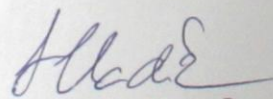
27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.

děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně

18.4.2016



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ušije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Opírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybného projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

Anotace

Práce se zaměřuje na popsání různých herních metod a jejich využití ve vzdělávání dospělých. Po všeobecném úvodu, v rámci kterého jsou objasněny základní pojmy, vztah her k andragogice a jejich význam v rámci vzdělávání dospělých, se autorka následně podrobněji věnuje klasifikaci herních metod ve vzdělávání dospělých a představuje některé vybrané hry, na kterých je přínos a význam v rámci andragogiky demonstrován. Hra je zde popisována především jako důležitá součást života dospělého člověka, stejně tak jako zajímavý fenomén oboru andragogiky.

Praktická část práce je založena na kvalitativním výzkumném šetření, v rámci kterého autorka zkoumala pohled pěti oslovených expertů na přínos her ve vzdělávání dospělých a jejich využívání v praxi. Výsledkem praktické části je analýza pěti rozhovorů zaměřujících se na jednotlivé otázky ohledně vnímání podstaty, přínosu, využití a rozvíjení herních metod ve vzdělávání dospělých.

Annotation

This thesis focuses on describing the various of gaming methods and their application in the field of adult education. After a general introduction, where are the basic concepts and relationship between games and adult education described, the author describes in detail classification of gaming methods in adult education and presents some specific games, where the benefits and importance in the context of adult education are demonstrated. The game is described as an important part of adult life, as well as an interesting phenomenon in the field of adult education.

Practical part of the thesis is based on analysis of the qualitative research study, during which the author research the professional's view and opinion about benefits of gaming in adult education and their use in practice. The result of the practical part is analysis of five interviews focusing on various issues regarding the perception of the benefits, use and develop of gaming methods in adult education.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM	10
1.1 STAV ZKOUMANÉHO PROBLÉMU V LITERATUŘE	10
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE	11
1.3 K ZÁKLADNÍM POJMŮM	12
2 HRA A JEJÍ VYUŽITÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	14
2.1 VYMEZENÍ HRY	14
2.2 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	16
2.3 VYUŽITÍ HRY V EDUKACI DOSPĚLÝCH	18
3 KLASIFIKACE HERNÍCH METOD JAKO VÝZNAMNÉHO PROSTŘEDKU EDUKACE	20
3.1 HRA A JEJÍ POUŽITÍ PRO MODELOVÉ ŘEŠENÍ PROBLÉMU.....	23
3.2 AKTIVIZUJÍCÍ METODY HRY, HERNÍ METODY V ZÁŽITKOVÝCH KURZECH.....	25
3.3 VYBRANÉ HRY A JEJICH VYUŽITÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	26
3.3.1 Den trifidů.....	26
3.3.2 Abigail	27
3.3.3 Barevná věž	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 FENOMÉN HERNÍCH METOD V PRAXI	33
4.1 METODOLOGIE.....	33
4.2 ANALÝZA ROZHovorŮ A VÝSLEDKY VÝZKUMU	34
4.2.1 Příklad zanalyzovaného rozhovoru.....	44
4.3 VÝČET KÓDŮ A KATEGORIÍ	50
4.4 AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ.....	55
5 ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
SEZNAM PŘÍLOH	62
PŘÍLOHA 1 PŘÍKLADY HER A HERNÍCH METOD DLE RŮZNÝCH ATRIBUTŮ	63
PŘÍLOHA 2 LIBRETO KE HŘE DEN TRIFIDŮ UVEDENÉ V KNIZE ZLATÝ FOND HER I.	64
PŘÍLOHA 3 ÚVODNÍ PŘÍBĚH KE HŘE ABIGAIL	66
PŘÍLOHA 4 SCÉNÁŘ KVALITATIVNÍHO POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHovORU	67
PŘÍLOHA 5 ANALÝZA ROZHovORŮ	69

ÚVOD

Záměrem bakalářské práce byl zejména popis herních metod nejčastěji využívaných ve výchově a vzdělávání dospělých, dále v rámci andragogické didaktiky byly jednotlivé metody klasifikovány (práce tedy bude převážně deskriptivního charakteru).

Bakalářská práce nejprve definuje hru ve společenském kontextu, dále tento pojem vymezuje ve vzdělávání a výchově dospělých¹, tedy popisuje úlohu her při profesním, zájmovém či dalším vzdělávání dospělých. Práce představuje, a od sebe odlišuje, různé herní metody, následně jsou ilustrovány různé možnosti jejich praktického využití ve výchově a vzdělávání dospělých.

V rámci zkoumání využití herních metod práce vychází z různé klasifikace, zaměřuje se zejména na využití hry jako metody řešení problémů (např. ekonomické a manažerské hry), dále na hry jako aktivizující didaktické metody ve vyučování (interakční hry, simulační, scénické, hraní rolí atd.) nebo na hry v rámci outdoorových a zážitkových aktivit (např. teambuilding).

Praktickou část bakalářské práce tvoří kvalitativní šetření, které je založeno na polostrukturovaných rozhovorech² se vzdělavateli dospělých a lektory vzdělávacích a teambuildingových akcí, ohledně jejich pohledu a zkušenosti s využíváním herních metod v praxi, a to jak při výuce, tak v rámci outdoorových a zážitkových programů. Kvalitativní rozhovory s výše uvedenými experty tedy slouží jako doplnění teoretické části bakalářské práce, současně reflektují praktické využití herních metod při výchově a vzdělávání dospělých.

1

V rámci práce je počítáno s tím, že terminologické vymezení pojmu „hra“ i pojmu hra v kontextu vzdělávání dospělých není v dostupných zdrojích jednoznačné, proto bude pracováno s různými definicemi, které budou navzájem porovnávány a uváděny do souvislosti.

2

Provedeno bude 5 polostrukturovaných rozhovorů

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM

1.1 Stav zkoumaného problému v literatuře

Tématem této bakalářské práce je popsání herních metod a jejich využití ve vzdělávání dospělých. Andragogika je vědou mladou a neustále se teprve rozvíjející, proto si andragogika a různé efektivní metody zážitkového učení a vzdělávání dospělých postupně dobývají své místo na poli humanitních oborů a disciplín. Ačkoliv je hra aktem spíše praktickým, existuje spousta teoretických poznatků, publikací a zdrojů, které se studii her v rámci vzdělávání dospělých věnují, a kombinují tak andragogické vědění s praktickým využitím herních metod ve vzdělávání dospělých.

Ačkoliv se teoretické poznatky k fenoménu hry a herních metod ve vzdělávání dospělých objevují v odborných publikacích již dříve, např. Mužík (1998), Livečka, Kubálek (1978) a ze zahraničních zdrojů Huizinga (1971), sborníky her konkrétně pro dospělé s jejich využitím v rámci vzdělávání, seberealizace, rozvoje týmů a manažerských dovedností, se objevují spíše až od počátku 21. století. Jedná se například knihy autorů Jirásek (2002), Hermochová (2004), Svatoš, Lebeda (2005), Evangeleu, Fridrich (2009), ze zahraničních zdrojů Wallenwein (2003) nebo Rachow (2005). Do této doby sborníky her vycházely, nicméně jednalo se spíše o hry určené pro všechny věkové kategorie, za různými účely, např. Zapletal (1985 a 1996).

Z výše uvedených příkladů vyplývá, že postupně se začínaly nejen vydávat soubory her pro dospělé a pro jejich další vzdělávání a rozvoj, ale autoři těchto knih herní metody klasifikovali, třídili, vymezovali jejich účel, vzdělávací cíle, na základě čehož postupně vznikalo různé třídění her. Níže jsou vedeny některé odborné knižní publikace, které jsou v rámci tématu využití herních metod ve vzdělávání dospělých zásadní a byly důležitou oporou při psaní této práce.

Klíčovým titulem je již zmíněná kniha Johana Huizinga (1971) *Homo ludens, O původu kultury ve hře*, neboť hra je zde popisována jako akt starší než kultura samotná. Hra je podle tohoto autora charakteristická mimo jiné i tím, že umožňuje dočasně vystoupit z obyčejného života do sféry aktivit s vlastní tendencí a umožňuje účastníkovi vědomí jiné, fiktivní, reality, což lze vztahovat jak na děti, tak i na dospělé.

Kniha *Zlatý fond her* (Jirásek, 2002) představuje hry pro dospívající a dospělé, které vznikly na kurzech Prázdninové školy Lipnice. Hry jsou tematicky zaměřeny především na venkovní prostředí, přičemž cílem uvedených her je rozvoj komunikace, spolupráce, zodpovědnosti účastníků, zlepšení vztahu k sociálnímu i přírodnímu prostředí.

Podobně se na využití her zejména ve venkovním prostředí zaměřuje kniha *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy* (Svatoš, Lebeda, 2005), která je ovšem na rozdíl od předchozího Zlatého fondu cíleně koncipována pro dospělé účastníky vzdělávacích a zážitkových akcí v rámci podnikového prostředí. Kniha představuje jak konkrétní příklady různých her, tak metodickou příručku pro organizaci a vedení takových vzdělávacích programů.

Ze zahraniční literatury lze jmenovat Rachowa (2005, 2006), který ve svých třech vydáních *Spielbar* představuje mnoho nových her z praxe odborných lektorů a trenérů. Ačkoliv jsou instrukce k jednotlivým hrám stručné a jednoduché, je zde zároveň použita Rachowa klasifikace herních metod na základě vnějších i vnitřních faktorů (viz kapitola 3. *Klasifikace herních metod jako významného prostředku edukace*), v důsledku čehož jsou herní kategorie systematicky tříděny.

Teoretické, všeobecné poznatky ke vzdělávání dospělých a k andragogice jako vědní disciplíně byly čerpány zejména z děl autorů Bednaříková (2006), Beneš (2003), Kubátová (2010) nebo Palán (2002).

1.2 Vztah tématu k andragogice

Hra všeobecně může být primárně označována jako dětská forma zábavy, nicméně je stejně tak důležitá v životě dospělých. Ačkoliv hra bývá považována za jistou formu odměny, které je možné se věnovat až po vykonané práci, v době volna, po splnění úkolů a povinností (a to jak u dětí, tak u dospělých), v mnoha případech to může být právě hra, která nám pomáhá překonat problémy a těžkosti při učení, při získávání nových dovedností a zkušeností, při překonávání nějakého problému či řešení obtížné situace. Proto by hra měla být vnímána nejen jako druh zábavy, ale také jako nástroj vzdělávání, metoda řešení problému či prostředek k seberealizaci v profesním, vzdělávacím i osobním životě dospělého.

Pro andragogiku všeobecně se nabízí příhodné označení „hraní si s dospělými“. Ať už v doslovném smyslu, který se týká různých firemních akcí, výcviků pro zaměstnance či outdoorů, anebo také v rovinách, které popisuje Bednaříková (2006), protože i získávání a rozvíjení kulturních kompetencí člověka, přejímání kulturních rolí a vzorců v sociálně vztahové rovině, včetně rolí socioprofesionálních, dále také samotná péče o člověka, jeho vzdělávání (například na univerzitách třetího věku, na nejrůznějších školeních, rekvalifikačních kurzech či v rámci zlepšování dovedností na pracovišti) a vychovávání, jakožto část náplně andragogiky, může být takovým „hraním si s dospělými“.

Zážitkovou andragogiku vnímáme v mnoha aspektech jako problém. Problém pro současnou strukturu vzdělávacího systému, který je starý více než sto let! Mělo by být samozřejmostí, aby učení bavilo a neprobíhalo jen ve formalizované podobě, ve vymezeném čase a prostoru, ve kterém je určeno, čemu a jak dlouho se musí věnovat pozornost. Je známo, že efektivně se učí děti ve školce, kde vlastně ani neví, že se učí a přitom hutně vstřebávají nové znalosti a dovednosti. Zážitková pedagogika probíhá více v prostředí přirozeném než v samotném institutu školy. Stejně by to mělo platit i o metodách vzdělávání dospělých v andragogice. (Balvín, Macáková, 2013).

1.3 K základním pojmům

Pojem **vzdělávání dospělých** vyjadřuje proces, v němž si prostřednictvím vyučování dospělý člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky. **Cíl vzdělávání potom** zachycuje to, co má účastník na konci vyučování vědět nebo umět. Učební cíl tedy popisuje ne to, co lektori chtějí nebo mohou dělat, nýbrž konečné chování účastníka. Pouze pomocí konkrétně stanovených cílů lze vzdělávání cílevědomě připravit, provést a kontrolovat jeho efektivitu (Mužík, 1998).

Ve velmi obecném pojetí je cestou ke vzdělávacímu cíli **metoda vzdělávání**. Mužík (1998) popisuje vzdělávací metodu jako jistý posun, proces začínající od nástroje v ruce lektora až k prostředku stimulujícímu dospělého účastníka k samostatné aktivitě. Metoda se tedy dotýká jak postupu lektora, tak zahrnuje i postup účastníka.

Didaktická metoda je postup, jímž se lektor řídí při vyučování. Metoda je prostředek stimulace učení dospělého, vede ho k výukovému cíli a činí proces učení kvalitním

a efektivním. Je spojena s naplňováním vzdělávacích cílů a s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání. Realizuje se v rámci dané didaktické formy a za určitých výukových situací a za určitých podmínek (Mužík, 1998). V rámci didaktických metod potom bývají mimo jiné rozlišovány problémové metody, kam spadají i případové studie, manažerské hry, hraní rolí a didaktické hry, jež tvoří samostatnou kategorii didaktických metod, nicméně jejich klasifikace může být obtížná, na základě nejednotného vymezení, různých přístupů a třídění podle různých faktorů a atributů (viz kapitola 3. *Klasifikace herních metod jako významného prostředku edukace*).

Didaktickou hru lze potom definovat jako aktivitu, jejímž účelem a produktem je fixace učební látky. Díky stimulačnímu náboji didaktická hra aktivizuje, zvyšuje motivaci a angažovanost na prováděných činnostech, podněcuje tvořivost, kooperaci, nutí účastníky vzdělávání využívat různých poznatků a dovedností, zapojovat životní zkušenosti (Zormanová 2014, s. 150).

V rámci této práce se velmi často vyskytuje také pojem **klasifikace**, který je zde zamýšlen jako ekvivalentní výraz pro třídění jevů, zde konkrétně vzdělávacích metod, na základě určitých typologií, charakteristik či vnějších nebo vnitřních faktorů. Nejedná se tedy o pojem klasifikace ve smyslu měřitelného hodnocení, škálování.

Vymezení a definování **hry** jako takové v rámci problematiky této práce je věnována samostatná podkapitola v následující druhé kapitole.

2 HRA A JEJÍ VYUŽITÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

2.1 Vymezení hry

Hra se promítá do mnoha oblastí lidského života, její prvky lze spatřovat snad ve všech kulturách na světě, její pojetí je rozdílné a závislé na mnoha faktorech, a proto v literatuře neexistuje jednotné pojetí a definování hry jako takové. Na její vymezení mají různý náhled filosofové, psychologové, antropologové, pedagogové, andragogové, ale i další zástupci jiných vědních oborů³. Každý autor či badatel přisuzují v rámci hry důležitost jiným prvkům.

V rámci zkoumané problematiky jsem se zaměřila na několik autorů, kteří hru vnímají jako prostředek k seberealizaci, ke zvyšování svých dovedností a schopností, a to nejen ve volném a osobním životě, ale i v pracovním, právě tak, jak si to klade za cíl vzdělávání dospělých⁴.

Vzhledem k využití herních metod ve vzdělávání dospělých, výstižně vymezuje hru Miloš Zapletal, který ji popisuje jako „*aktivní, dynamický proces, zaměstnávající v menší či větší míře duševní i tělesné schopnosti, které současně cvičí a rozvíjí. Má významné místo v životě každého člověka, bez ohledu na vývojový stupeň, kterým právě prochází*“ (Zapletal, 1996, s. 11). Zapletalovo vymezení zdůrazňuje zejména přínos hry v oblasti rozvoje duševních i tělesných schopností a dovedností jednice, a to i dospělého, právě tak jako je tento rozvoj cílem vzdělávacích a zážitkových kurzů pro dospělé.

Několik klíčových znaků hry ve své knize *Homo ludens, O původu kultury ve hře*, popisuje i J. Huizinga (1971, str. 14). Podle tohoto autora má hra několik následujících charakteristik:

- hra představuje svobodné jednání, neboť nikdo nikoho nemůže nutit, aby si hrál,
- hra je ohraničená a uzavřená – prostorově i časově,
- hra umožňuje dočasně vystoupit z obyčejného života do sféry aktivit s vlastní tendencí, umožňuje účastníkovi vědomí jiné, fiktivní, reality

³ Například teorie her z pohledu statistického a matematického, tedy z pohledu přírodních věd.

⁴ Při studiu různých definic a chápání pojmu hra lze nalézt také mnoho autorů, kteří se přiklání také ke zcela opačnému názoru, tedy že hra je činnost konaná sama pro sebe a není prostředkem k nějakému vzdálenému cíli

- každá hra má svůj specifický řád a pravidla, lze u ní nalézt prvky napětí, harmonie i rytmusu,
- hru je možné opakovat, ať už jako celek nebo pouze její dílčí části.

Uvést lze také pojetí hry Hartla a Hartlové v jejich psychologickém slovníku (2000), kde je hra definována jako „jedna ze základních lidských činností, k nimž dále patří učení a práce; u dítěte je smyslová činnost motivována především prožitky, u dospělých má hra závazná pravidla, cíl nikoliv pragmatický, ale ve hře samé.“ (Hartl, Hartlová, 2000, s. 195). Podobné rozlišení vnímá hry u dětí a dospělých pospal ve svém díle i Mead, jak je uvedeno níže.

Georg Herbert Mead nabízí pohled na rozdílné vnímání hry v rámci procesu socializace v průběhu života člověka, neboť stanovil dvě stádia socializace, která vysvětluje na hře typu play a hře typu game (Kubátová, 2010, s. 55). První stádium socializace probíhá skrze hraní her typu play, které jsou založeny na tom, že děti poznávají svět a společnost skrze „hraní si na něco, na někoho“. Přebírají role lidí ve svém okolí (tzv. významných druhých) a skrze hru jsou v sobě schopny vyvolat reakce, které odpovídají hrané roli (např. hraní si na otce, matku, učitele apod.). Hraní je v tomto případě definováno rolemi, které na sobě nejsou závislé.

Právě druhé stádium socializace, tedy hra typu game, je výstižná pro prvky hry v životě dospělého člověka. Hra typu game je hra s ostatními, má svá pravidla, podle kterých se účastníci hry řídí, je organizovaná, současně je však těmito pravidly a organizací určitým způsobem omezena, neboť musíme ve hře brát v úvahu také reakce ostatních. Postoj jednoho hráče vyvolává přiměřené reakce druhých, činnosti lidí ve hře jsou navzájem závislé a vzájemně se také ovlivňují, na což je při hraní hry typu game potřeba brát velký zřetel tak, aby bylo dosaženo stanovených cílů, k jakým má dané hraní dospět.

Z výše uvedeného lze poznamenat, že ačkoliv hru nelze jednotně vymezit a spousta autorů vnímá funkci hry zcela rozdílně a počet uvedených definic v této práci je poměrně omezený, všeobecně můžeme hru v kontextu vzdělávání dospělých chápat jako aktivní, dobrovolnou činnost, která je pevně určena hranicí prostoru a času, má svá pravidla, která její hráči uznávají. Jejím účastníkům přináší nejen zábavu a prostředek k odpočinku, ale

(Masarykův slovník naučný, 1927, str. 324), nebo že hra představuje fiktivní, neproduktivní, nejistou činnost, která je vydělena z každodenního života (Caillois, 1998, 31-32) atd.

plní také funkci seberealizační, edukativní, výchovnou, popřípadě může být prostředkem k naplnění různých profesních, osobních i vzdělávacích potřeb.

2.2 Specifika vzdělávání dospělých

Andragogika svůj zájem věnuje především dospělému člověku, který je chápán jako vyspělá, zralá a citově, mentálně, biologicky a sociálně zralá bytost (Beneš, 2003, str. 6). Na rozdíl od humanitních věd, které jsou o člověku, andragogika je vědou pro člověka. U takového dospělého se dále předpokládá, že již prošel určitým pedagogickým vytvořením své osobnosti, a proto pak jeho osobnost dotváří, udržuje, zdokonaluje a zaměřuje se na jeho potřeby.

Základní rozdíly mezi pedagogikou a andragogikou, které současně odrážejí specifika vzdělávání dospělých, popsal Palán (2002, s. 52–53), který tvrdí, že pedagog má za úkol žáky nejen vyučovat, ale i vychovávat a kontrolovat jejich chování. Tomu všemu vládne určitý školský systém, řád a pravidla. Andragogika klade důraz na péči o člověka, o jeho individuální rozvoj a seberealizaci, vzdělávání bere jako doprovodný jev života a snaží se řešit konkrétní životní situace a problémy, účastník dalšího vzdělávání je pro lektory partnerem.

Některá specifika dospělého účastníka vzdělávání dle Mužíka (2011):

- sestupná tendence senzomotorických a tělesných funkcí s přibývajícím věkem dospělého,
- jiné vnímání pojetí času a hospodaření s ním,
- hlubší pocity zodpovědnosti, které jsou mj. spojené s promyšlením životních plánů,
- jednání podle určitého stabilizovaného systému norem a hodnot typických pro danou společnost,
- a další.

Specifika her ve vzdělávání dospělých

Stejně tak jako další vzdělávání dospělých lidí je ve velké míře založeno na dobrovolnosti a voleném iniciativním přístupu účastníka, také hra je svobodným jednáním a dobrovolnost je v procesu hraní klíčová. Z donucení se člověk nejenom nedokáže

bavit, ale následně je u něj velmi obtížné identifikovat, a dále v praxi využít, dosažené výstupy a zisky ze hry. Dospělí jedinci mají také jiné motivy pro hraní her, než například děti a dospívající⁵.

U dospělých, kteří sami sebe již znají, je spíše než fyzická důležitější psychická stránka her a jejich následný rozbor, neboť v různých situacích svého života získávají a vnímají určitou zpětnou vazbu, která představuje významný seberealizační prostředek. S přibývajícím věkem účastníků vzdělávání se zařazují spíše hry se složitějšími pravidly, řešící komplexnější problémy, které vyžadují schopnosti, dovednosti, znalosti a zkušenosti celého týmu lidí. Jak píše Jirásek (2002), v případě dospělých se využívají spíše hry, které prověřují životní zkušenosti v zadání „*tým versus problém*“, a předkládají účastníkům komplexní úkol či soubor úkolů, u kterých je sice znám konečný cíl, nicméně nalezení cesty k dosažení tohoto cíle je výhradně v rukou členů týmu nebo skupiny, která na ni jakou součást řešení musí přijít sama.

„U zralých osobností, u hráčů, kteří již vstoupili do druhé půlky svého života, lze využívat především jejich životních zkušeností, přesvědčení, že mnohé z toho, co hra nabízí, už kdysi zažili a teď jde o rozpoznání modelového řešení, o uplatnění těchto poznatků. Fyzická námaha slouží spíše pro připomenutí, že i o tělo je třeba pečovat, než jako otázka, kolik toho zvládnou a kolik vrstevníků porazím.“ (Jirásek, 2002, str. 9)

Jak se dále uvádí i v podkapitole níže, pro dospělé může být mnohdy obtížné vnímat hru i jinak, než jen jako dětskou činnost představující bezstarostnou a neproduktivní zábavu a v určitém období svého života se mohou začít stydět si hrát. Autoři Evangelu a Fridrich (2009) popisují, že hry jsou zvláštní fenomén, v dětství jsou pro člověka jedinou skutečnou náplní; jsou činností, která pohlcuje celou bytost. Dítě dělí čas od jedné hry k druhé. Postupně se však většina z nás dostane do fáze, kdy se stydí „hrát si“. Jak dále autoři píší, náš čas zodpovědně dělíme mezi takové činnosti, které vedou k získání dobrého hodnocení, uznání a úcty ze strany okolí. Postupně se učíme dělat jen takové věci, jejichž smysl je viditelný, počítatelný a jasný pro okolí, na základě čehož jsou takové činnosti ceněné jako jediné smysluplné. Proces spontánního prožitku, kreativity a zkoušení v sobě

⁵ Pro malé děti je adekvátní formou motivace k účasti ve hře například pohádkové prostředí hry, fantaskní barevné scénérie a rekvizity. U starších dětí hra nabývá zejména funkce soutěže, kdy jednotlivci (popřípadě týmy) poměřují, kdo je lepší, fyzicky zdatnější, vytrvalejší a důraz je kladen na fyzickou zátěž hry, stejně tak vyhodnocení hry se odvíjí od podaných fyzických výkonů. Psychická podstata her i jejich vyhodnocení z hlediska psychického vývoje člověka je pro člověka důležité až v jeho dospělosti, kdy je jeho osobnost z psychického hlediska již vyzrálá.

tímto většinou úplně potlačujeme. Právě proto by měl být kladen důraz na zařazování herních metod do vzdělávacích programů při dospělé, neboť hry (ať už manažerské, outdoorové, zážitkové, simulační či strategické) by vždy měly být do jisté míry založeny na fikci a smyšlené situaci. Hra tak sice povede k získání zkušeností a dovedností, které bude moci účastník aplikovat i v praxi, nicméně udělá-li během hry chybu, ta se nepromítne do jeho osobního ani profesního života a zůstane jen chybou „herní“.

2.3 Využití hry v edukaci dospělých

V rámci vzdělávání dospělých zaujímají herní metody místo v systému andragogické didaktiky, nejčastěji se promítají do aktivizačních metod. Hru je však nutné chápat jako rozsáhlejší pojem, než jen jako didaktickou metodu. Hra jako taková zasahuje do různých úrovní kultury a promítá se do různých oblastí života dospělého člověka (oblast profesní, zájmová, osobní, vzdělávací atd.).

Na jednu stranu všeobecně známý obsah pojmu „hra“ umožňuje podobné chápání jeho významu, na stranu druhou v případě dospělých může tento pojem mnohdy od vzdělávacích akcí odrazovat. Důvodem je především ta skutečnost, že dospělým může připadat hloupé si „v jejich věku“ hrát, tuto činnost přisuzují spíše dětem a v mnoha případech je důvodem také to, že dospělí vůbec zapomněli, jak si správně hrát a zkušenosti ze hry dále aplikovat do svého vlastního osobního, zájmového i profesního života. Proto, aby mohla být hra hrána a vedla ke správnému naplnění stanoveného vzdělávacího cíle, je důležité, aby účastníci vzdělávání či kurzu měli k účasti na herních metodách vnitřní motivaci, zájem a chuť.

Dospělí mohou hru v dětství vnímat jako synonymum pro nenáročnou, nedůležitou a odlehčenou aktivitu. Dospělí tak velmi často obtížně hledají důvody i motivaci proč by si měli i oni hrát. „*Obecně je hra přijímána jako vymezující prvek dětství. „Vždyť on si jenom tak hraje!“ (...) Dítě nemusí pracovat a plnit náročné, vážné a důležité úkoly – proto si může „jenom“ hrát. Dospělý by neměl. A když, tak „civilizovanou“ formou: herní automaty, dostihy a sázky, vědomostní soutěže vedoucí k báječným výhrám.*“ (Jirásek, 2002, str. 8)

V případě dospělých je tedy klíčové ke hře vhodně motivovat. Jak píše Zapletal (1985, str. 45), vhodnou motivací vzbudíme zájem o hru i u těch členů skupiny, které pro obyčejnou herní aktivitu těžko získáváme, buď proto, že se cítí již příliš povzneseni nad

„dětinskou“ zábavu, nebo mají různé předsudky a komplexy. Působením vhodných motivačních prvků poté může u účastníků hry nastat stejná proměna jako s herci na jevišti, když se ujímají role, přestávají být obyčejnými lidmi s omezenými schopnostmi a stávají se z nich například stateční bojovníci, odvážní badatelé, hrdinové historických příběhů atd. Ve svých nových rolích jsou schopni takových výkonů, které je samotné překvapí.

Klíčovými prvky, které mohou mnohé dospělé motivovat k aktivní účasti na hře jsou především výzva, způsob řešení různých životních situací, získávání nových zkušeností a kompetencí. Na rozdíl od dětských her je proto k úspěšnému konci a dosažení cíle potřebné nejen zdolat umělé překážky, ale také vyřešit nějaký komplexní problém, úkol či situaci (Jirásek, 2002, s. 13).

Hra ve vzdělávání a výchově dospělých je naplňována jednak tím, že je hrána, nabízí ovšem také další výstupy a zisky, které jsou klíčové pro proces edukace, osobního rozvoje apod. Hra hraná „sama pro sebe“, tedy pouze za účelem rekreace a uvolnění se, je v životě dospělého člověka taktéž velmi důležitá, v procesu vzdělávání a výchovy jsou však klíčové takové hry, které se orientují na přesahující zisky za účelem dosažení vzdělávacího, didaktického cíle. Takovými zisky může být například nová dovednost, schopnost či znalost, ale také získaný postoj, zkušenost, zábava, zážitek (ať už pozitivní či negativní) a další.

K dosažení vzdělávacího cíle však hra jako taková nestačí. Hra je součástí komplexního souboru aktivit a procesů, které postupně vedou k naplnění vytyčeného vzdělávacího cíle. Klíčovou aktivitou je zejména reflexe, tedy zpětné ohlédnutí za proběhlou aktivitou, její zhodnocení a rozbor. Hru lze chápat spíše jako prostředek či nástroj, který teprve správným uchopením reflexe získává edukační, seberealizační, atd. funkci. Jeden a ten samý typ hry proto může být skrze reflexi ve výsledku použit pro rozličné vzdělávací cíle.

3 KLASIFIKACE HERNÍCH METOD JAKO VÝZNAMNÉHO PROSTŘEDKU EDUKACE

Herní metody v systému didaktických metod jako takové taxativně vymezeny nejsou. Prvky hry se mohou promítat do mnoha didaktických metod, které jsou klasifikovány na základě různých faktorů. Jak je uvedeno níže, „hra“ se objevuje například v didaktických metodách simulačních, hraní rolí, v didaktických metodách zaměřených na poznávání a řešení problému atd.

V rámci kontextu třídění didaktických metod ve vzdělávání dospělých, lze různé herní metody z pohledu jejich vztahu k praxi účastníků zařadit většinou do metod teoreticko-praktických. Tyto metody se kromě předávání teoretických poznatků zaměřují i na osvojení si základních předpokladů a kompetencí, které se následně promítnou do jednání v praxi.

Co se dělení didaktických metod podle vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání či kurzů týče, metody s prvky her lze nalézt jak u metod zaměřených na poznání problému (např. situační a inscenační metody), tak u metod zaměřených na řešení problému (např. ekonomické hry). Další třídění herních metod je uvedeno níže na základě různých faktorů, které vzdělávání dospělých významným způsobem ovlivňují, a to ať už se jedná o faktory vstupující (např. účel, obsah činnosti) nebo faktory výstupní (vzdělávací cíle atd.).

A. Rachow (2005) třídí herní metody **dle obsahu her a průběžné činnosti**. Třídění je založeno na vstupních faktorech, tedy na základě kritérií činnosti, kterou účastníci vzdělávací či zážitkové akce budou vykonávat, a to na:

- hry na vnímání,
- skupinově-dynamická cvičení,
- dramatické hry,
- hry s malováním,
- hádanky, kvízy,
- hry ke zprostředkování znalostí,
- rolové hry a hry na rozhodování,

- pohybové hry,
- mluvicí, psací a diskuzní hry,
- outdoorové aktivity,
- interakční hry.

Tento autor nicméně uvádí také klasifikaci herních metod i z druhého hlediska, kterým je oblast vzdělávacího (výukového) cíle, na který se daná herní metoda orientuje. A Rachow tedy dále herní metody třídí **dle vzdělávacího cíle:**

- cíl navázat kontakt,
- cíl zlepšit komunikaci,
- cíl podpořit kreativní procesy,
- cíl vzbudit empatii,
- cíl zviditelnit a identifikovat konflikty,
- cíl mluvit a vyjadřovat se, pojmenovávat,
- cíl zastávat nějaké stanovisko,
- cíl aktivizovat a uvolnit energii,
- cíl harmonizace, uvolnění se a zklidnění,
- cíl sebepoznání,
- cíl podpořit důvěru,
- cíl trénovat kooperaci,
- cíl prohloubit téma,
- cíl strukturované řešení popsání, vzniklého problému.

Všeobecně lze poznamenat, že identifikace vzdělávacího cíle, a s tím související optimální volba herních metod, které cestu k vytyčenému cíli naplní, je klíčovou fází přípravy vzdělávacích či zážitkových aktivit. Vzdělávacím cílem na obecné rovině bývá velmi často například potřeba smolení nového týmu nebo žádoucí rozvoj již fungujícího týmu, dále

rozvoj specifických kompetencí účastníků, diagnostika jednice nebo celého týmu a rozvoj sociálně-psychologických dovedností (např. důvěra, komunikace, schopnost vést lidi, tolerance, zvládání stresových a zátěžových situací apod.)

S. Hermochová (Hry pro dospělé, 2004) dělí herní metody na základě činnostního zaměření, tedy třídění je převážně založeno **na cílové činnosti nebo účelu**, kterou budou účastníci vykonávat, a za jakým obecným vzdělávacím cílem (např. seberealizace, rozvoj týmů, rozvoj kognitivních funkcí, navázání komunikace apod.). Na rozdíl např. od předešlé vícekritériální klasifikace Rachowa, nevypovídá však klasifikace Hermochové nic o povaze použitých metod. Jedná se tedy o klasifikaci založenou pouze na výstupních faktorech, nikoliv na faktorech vstupních, konkrétně potom o hry:

- hry pro představování a poznávání,
- hry pro identifikaci a vcítění,
- hry pro rozvoj skupiny,
- hry pro pozorování a vnímání,
- hry pro komunikaci a vytváření skupin,
- hry pro prosazování a sebeprosazení.

Obdobným způsobem klasifikuje hry také Neuman (2000), který popisuje a třídí hry na základě jejich účelu (např. dle fáze kurzu, dle vykonávané činnosti, dle vzdělávacího cíle apod.), nikoli na základě společného kritéria. Neuman uvádí následující kategorie: hry seznamovací, hry zahřívací a kontaktní, hry na důvěru, zábavné soutěžení, iniciativní hry, týmové hry, hry na rozvoj komunikace a kooperace, hry pro reflexi a závěrečné shrnutí a další. V rámci jeho třídění tak lze identifikovat například hry vhodné pro začátek kurzu či vzdělávací akce, hry vhodné na ukončení, nebo například hry za účelem seznámení se, prohloubení důvěry, získání zpětné vazby.

G. Wallenwein (2003) třídí herní metody podle **fáze vzdělávacího či zážitkového kurzu**, tedy jedná se o metody klasifikované podle podmínek ke vzdělávání. Třídění je podobné jako u výše zmíněného Neumana, nicméně u Wallenweina uvádím konkrétnější metody včetně příkladů specifických her zařazovaných v programu na základě jednotlivých fází:

- herní metody na začátek kurzu (tzv. icebreakers, seznamovací hry),

- herní metody v době přestávky (např. jednoduché pohybové aktivity),
- herní metody po přestávce (hry na podporu aktivizace, koncentrace),
- herní metody pro uvolnění, podporu koncentrace (relaxace, antistresová cvičení),
- herní metody pro zakončení dne či celého kurzu (zpětná vazba, evaluace, sebereflexe).

S ohledem na volbu správné a vhodné herní metody by se lektor měl opírat vždy zejména o klasifikace orientující se na třídění dle vzdělávacího cíle, následně dle obsahu metody, tedy dle činností, které budou účastníci vzdělávací nebo zážitkové akce vykonávat. Poté je možné kombinovat a dále třídit tyto metody s herními metodami např. podle fáze vzdělávacího kurzu, podle použitého materiálu atd.). Důležité je také předem znát charakter skupiny, která se vzdělávací akce bude účastnit, Jedná-li se například o dobře známé kolegy, kteří již několikrát teambuildingovými aktivitami prošli, bude zbytečné zařazovat do úvodního programu hry na prvotní poznání, zapamatování si jmen atd. Naopak přínosné bude na začátek kurzu zařadit hry na prohloubení znalostí o svých kolezích, na rozvoj komunikace a vzájemné důvěry.

3.1 Hra a její použití pro modelové řešení problému

Hra, jako jedna z tréninkových technik, představuje vhodnou a velmi často využívanou metodu pro řešení modelových situací. Cílem hraní her za účelem řešení modelových situací je zejména pochopit a osvojit si určitý proces, dále zdůraznit podstatu osvojovaných teoretických metod nebo si procvičit různé aspekty osvojovaných praktických dovedností (Plamínek, 2014, s. 157). S ohledem na to, že cílem těchto her není získat konkrétní a věcné řešení daného problému, velmi často se hry pro řešení modelových situací vymýšlí záměrně až přehnaně fiktivní a jejich průběh se většinou odehrává v nadpřirozeném, nereálném prostředí. Důvodem je předvedším to, že kdyby modelová situace, jakou mají například účastníci kurzu v rámci hry řešit, příliš odrážela realitu jejich všedního dne, určité prvky by se shodovaly s jejich skutečným pracovním životem a problémy řešenými v zaměstnání, hraní hry by mohlo příliš svádět k utápění se v odborných detailech, v reáliích a účastníci (jakožto experti na danou problematiku) by měli větší tendenci dohadovat se o přesnostech, vytrácel by se nadhled.

Využití her zaměřujících se na modelové řešení problému může být v rámci vzdělávání dospělých dvojí. Může se jednat o hry se sdíleným zadáním (Plamínek, 2014, str. 158), které vedou účastníky ke společnému hledání řešení a podporují kooperaci, rozdělení úloh v týmu, skupinové rozhodování, kreativitu, facilitaci skupinové diskuze a porad atd. Rozdělení rolí v rámci týmu bývá většinou spontánní a rozvíjí se v průběhu hry, na základě osobních vlastností účastníků a na základě vývoje děje a chápání podstaty hry. Příkladem mohou být např. hry simulující ztroskotání na opuštěném ostrově nebo další fiktivní situace, ze kterých je obtížné najít jednoznačné východisko.

Druhým typem využití jsou hry s rozlišenými zájmy (Plamínek, 2014, str. 160), které se většinou hrají v předem určených a přidělených rolích. Všichni účastníci jsou seznámeni s kontextem, ve kterém se hra odehrává, nicméně každý z účastníků obdrží ještě důvěrné informace, které se váží pouze k jeho roli a představují určité stanovisko či zájem, která má hráč ve hře hájit a naplňovat. Tyto hry se využívají zejména v případech, kdy je vzdělávacím cílem například trénink vyjednávacích a komunikačních nebo i mediačních dovedností. Účastníci se prostřednictvím hry mohou naučit diplomaticky řešit spory nejen ve svém osobním životě, ale i na pracovišti či v jiných oblastech svého života. Příkladem takové hry může být například simulace aukce, smlouvání cen atd.

Využití simulačních (manažerských) her ve výuce či tréninku

Simulační manažerské hry bývají v rámci vzdělávání dospělých zařazovány zejména se záměrem aktivního přístupu účastníků k řešení daného problému. Aktivita hráčů je zde nezbytným vstupem, nicméně průběh simulačních her samotných nutí účastníky aktivně vystupovat, komunikovat, rozhodovat, řešit problémy, vyjednávat či spolupracovat v týmech. Tyto hry mohou být charakteru simulačního, situačního, hraní rolí atd. Mužík (1998) uvádí, že na základě jeho pozorování a zkušeností jsou z hlediska míry aktivizace nejefektivnější metody hraní rolí, dále manažerské hry (dále potom projektová metoda, dialogické metody a nejnižší míru aktivizace přisuzuje metodě přednáška). Také Livečka a Kubálek (1978, str. 169) shrnují příznivý dopad využití herních metod v rámci vzdělávání dospělých, a to zejména s ohledem na vysoký stupeň participace účastníků, vysokou úroveň motivace k učení a k dosažení vzdělávacího cíle nebo dobré zapamatování získaných poznatků.

Vhodným příkladem takové manažerské hry je například tzv. lanovka. Jedná se o strategickou týmovou hru, která se hraje ve vnitřních prostorách s použitím speciální stavebnice. Úkolem týmů je ze stavebnice úspěšně sestavit funkční zařízení lanovky a dopravit daný předmět (např. kancelářský balík papírů) z jednoho budu do druhého. Využití této manažerské hry v rámci vzdělávání dospělých spočívá zejména v tréninku týmové spolupráce, komunikace, zvládání konfliktů, prosazování názorů a vyjednávání a další. Účastníci budou mít příležitost procvičit si kreativní a logické myšlení, schopnost rozhodovat se, předvést své dovednosti pro úspěšné zvládnutí manažerského cyklu, projeví se také rozdělení rolí v týmu. Hra nabízí různé možnosti řešení a kombinace při realizaci. Vzhledem k tomu, že se jedná o hru se stavebními a konstrukčními prvky, je velmi pravděpodobné, že v jejím průběhu bude potřeba zapojení všech členů týmu, tedy i těch pasivnějších, což pozitivně přispěje k jejich začlenění se do kolektivu a komunikaci.

3.2 Aktivizující metody hry, herní metody v zážitkových kurzech

Mezi základní typy her a programů s prvky hry, které bývají tradičně využívány v rámci outdoorových kurzů patří zejména icebreakers, dynamics, terénní strategické týmové hry, konstrukční skupinové úkoly apod. (Svatoš, Lebeda, 2005, str. 88).

Icebreaker, neboli také česky „zahříváčky“ či hry na prolomení ledu, se zpravidla zařazují na začátek kurzů, neboť jejich úkolem je překonat počáteční formální bariéry a vytvořit podmínky pro vzájemné poznání se mezi účastníky akce. Významným prvkem těchto her je nutnost komunikovat, popřípadě fyzicky kontaktovat ostatní účastníky, čímž dochází k pronikání do osobního prostoru člověka a navazování bližšího, neformálního vztahu. Mezi typické hry zařazované do tohoto programového bloku patří například abecední řada⁶.

Dynamics (v zahraničí bývají používány ekvivalentní výrazy jako Problem Solving Activities, Team Building Activities nebo Initiative Games) bývají v programu kurzu či výcviku většinou zařazovány po úvodních icebreakers. Pro dynamics je charakteristické, že úkoly jsou řešeny ve skupině lidí, přičemž vzorec a možnosti řešení kolu nejsou předem

⁶ Pravidla této hry spočívají v tom, že účastníci se postaví do řady - mohou například stát na zemi na nataženém laně - a jejich cílem je seřadit se podle abecedy dle příjmení, křestního jména, nebo podle data narození. Během hry i přemisťování musí všichni účastníci zůstat nohama na laně, tedy musí se mezi sebou „proplétat“. Hra podporuje komunikaci, důvěru (při hře se členové často dotýkají, zasahují do osobního prostoru druhých), lepší poznání dalších účastníků atd. Umožňuje-li to charakter skupiny, je možné zvolit také neverbální variantu této hry, kdy pravidla zůstávají stejná, nicméně účastníci nesmějí mluvit, tedy dorozumívání je možné pouze gesty a posunky.

zcela dány, proto jejich splnění závisí na dobré týmové spolupráci, komunikaci, schopnosti skupinu řídit či vyhodnotit dobré nápady spoluhráčů. Mezi typické dynamics hry patří například tzv. pavoučí síť.

Strategické hry či týmové hry jsou zaměřeny zejména na rozvoj týmové spolupráce a zvolení správné strategie k dosažení požadovaných výsledků a stanoveného vzdělávacího cíle. Jejich charakter může být různorodý – od deskových a indoorových her až po několikahodinové venkovní hry založené například na plnění různých úkolů na soutěžních stavištích nebo konstrukční úlohy.

3.3 Vybrané hry a jejich využití ve vzdělávání dospělých

3.3.1 Den trifiků

Charakteristika a pravidla hry byly převzaty z knihy Iva Jiráka Zlatý fond her I.⁷

Základní charakteristika hry

Jedná se o oblíbenou a často zařazovanou hru v rámci zážitkových a výcvikových programů, jejímž cílem je především rozvoj a podpora psychické vytrvalosti účastníků, kooperace, rozvíjení neverbální komunikace a sebepoznání v mezních a stresových situacích. Den trifiků je týmová hra hraná poslepu s překonáváním překážek, ideálně v členitém a náročném terénu. Časová náročnost se pohybuje okolo 3 až 4 hodin, vhodnou denní dobou na hru je večer či noc a velikost skupin bývá v rozmezí 5 až 7 osob. V rámci programu by tato hra měla být optimálně zařazena po seznamovacích a zahřívacích hrách (tedy v polovině či ke konci kurzu) neboť je značně psychicky i fyzicky náročná a je vhodné, aby účastníci akce mezi sebou měli vytvořenou již nějakou vazbu a týmové vnímání.

Realizace a průběh hry

V pozdějších večerních hodinách či v noci jsou účastníci kurzu pozváni do společenské místnosti, kde jsou jim zavázány oči. Z magnetofonu začíná znít libreto, které vtahuje do děje a uvádí situaci (viz Příloha Libreto ke hře Den trifiků). Po vyslechnutí úvodu jsou účastníci rozděleni do týmů a je zvolen vedoucí, který nemá oči zavázané a je jediným z týmu, kdo může vidět (tohoto vedoucího by měl ideálně zvolit lektor tak, aby příležitost

⁷ Zdroj: JIRÁSEK, Ivo. (ed.) Zlatý fond her I.: Hry a programy připravené pro kurzy Prázdninové školy Lipnice (pp. 9-22). Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.

dostali např. ti jedinci, kteří se doposud neprojevovali příliš aktivně či dominantně). Cílem každého týmu je za vedení vidoucí osoby dojít co nejrychleji a nejbezpečněji do cíle skrze náročný terén, přičemž úkolem je překonávat překážky po cestě (např. stromy v cestě, prolézání žebříku, chůze vyschlým korytem, mokřady, překračování klád, laviček atd.). Strategie a způsob překonávání překážek závisí zcela na vedoucím členů týmu. Součástí trasy by v závěru měla být i překážka spočívající v překonání určité vodní plochy, alespoň tak, aby byla hladina vody účastníkům po pás. Po úspěšném zdolání trasy následuje vstup do cíle, kde by měla být účastníkům po sejmutí šátku z očí k dispozici příjemná atmosféra a horký nápoj.

Využití hry při zážitkovém vzdělávání dospělých

Tato hra vede účastníky především k tomu, aby lépe poznali své kolegy v týmu a naučili se jim důvěřovat. Pokud lektor hru dobře připraví a do vedoucích rolí (tzn. těch, co jako jediní vidí a vedou celý tým) obsadí spíše submisivní jedince, přínos se projeví také v příležitosti těchto účastníků prokázat své schopnosti a zodpovědnost. To vše se následně může promítnout do pracovního i profesního života účastníků. Některým pomůže získat sebevědomí, jiným zase ukáže, že i když jsou ve vedoucí pozici, jejich podřízení jim mají být partnery, kteří jsou schopni vést tým, jsou ochotni převzít zodpovědnost a koordinaci. Týmy díky hře získají také větší schopnost rozhodovat ve stresujících a vypjatých podmínkách.

„Druhým prvkem a cílem hry je povzbuzení skupinové dynamiky, konkrétně témata zodpovědnosti za všechny za mnou a důvěra ve spoluúčastníky přede mnou. Také motiv komunikace, tvorba a předávání signálů je možným tématem pro review a podrobný rozbor.“ (Jirásek, 2002, str. 43)

3.3.2 Abigail

Charakteristika a pravidla hry byly převzaty z knihy Iva Jiráska Zlatý fond her I.⁸

Základní charakteristika hry

⁸ Zdroj: JIRÁSEK, Ivo. (ed.) Zlatý fond her I.: Hry a programy připravené pro kurzy Prázdninové školy Lipnice (pp. 9-22). Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.

Jedná se o psychologickou hru, metodické cvičení, jehož cílem je u dané skupiny lidí rozvíjet nejen komunikační dovednosti, ale také vzájemný respekt mezi účastníky, schopnost dělat kompromisy. Průběh této hry také dává prostor pro to, aby na povrch vyplynuly role účastníků⁹, neboť hra do jisté míry závisí na subjektivních pohledech a zkušenostech jednotlivých účastníků. Hra bývá zařazována také s tím záměrem, že účastníci si mohou uvědomit pluralitu různých pohledů na jednu skutečnost, a že pro jeden daný problém může existovat více správných řešení. Pro hraní této hry je ideální skupina o počtu 15 až 20 lidí, nicméně na počtu osob nezáleží.

Realizace a průběh hry

Účastníci si vyslechnou průvodní příběh o Abigail, tzn. příběh založený na mezilidských vztazích (viz Příloha Úvodní příběh ke hře Abigail). Následně si každý na základě svého subjektivního názoru na papír zkusí seřadit jednotlivé postavy vyskytující se v příběhu podle toho, kdo mu byl nejvíce a nejméně sympatický. Je důležité, aby pořadí bylo u každého jednoznačné. Jakmile jsou účastníci s pořadím postav hotovi, vytvoří se několik (např. dvě a více) skupin, v rámci kterých se pořadí skupin diskutuje a postupně se vytváří další pořadí postav, nyní jedno společné reprezentující názor dané skupiny jako celku. Všichni členové skupiny tak musí s tímto pořadím souhlasit.

V poslední části hry si každá skupina zvolí svého zástupce. Tito zástupci předstoupí a odprezentují pořadí postav zvolené danou skupinou. Následně podobně jako v předchozí části hry, tito zástupci mezi sebou musí vyjednat pouze jedno pořadí, na kterém se všichni shodnou, přičemž ostatní členové skupin nesmí do vyjednávání těchto zvolených zástupců nijak zasahovat. Hra končí, jakmile se zástupci domluví na jednom konečném pořadí postav.

Využití hry v procesu vzdělávání dospělých

Jak již bylo zmíněno v úvodní charakteristice hry, Abigail bývá zařazována zejména z toho důvodu, aby se účastníci zaměřili nejen na své hodnotové orientace a uměli si vyjas-

⁹ S tímto zjištěním mohou lektori a trenéři zajišťující daný vzdělávací či zážitkový kurz dále pracovat, při důkladném pozorování vyplývajících rolí jednotlivých účastníků tak lze např. poznat, kdo ze skupiny je spíše submisivní, kdo je dominantní, či agresivní typ, kdo se snaží ostatními manipulovat atd. Následně mohou tuto identifikaci využít při dalších hrách, například v již zmíněné hře Den trfidů, kdy pasivní a submisivní účastníky mohou do hry začlenit jako vůdce týmu.

nit svůj názor, za kterým si následně budou stát, ale také aby byla podpořena jejich schopnost vyjednávat, obhajovat svůj názor a spolupracovat s ostatními členy týmu.

V rámci závěrečného vyhodnocení hry lze sledovat také to, zda některý z účastníků měl výsledné pořadí postav již při své první identifikaci nejvíce a nejméně sympatických osob z příběhu, popřípadě kolik účastníků bylo blízko. Dále je důležité je zhodnotit, jaké vyjednávací strategie byly v průběhu hry voleny, jak probíhala práce ve skupinách, jaké role se při hře projeví. Na závěr by se účastníci měli zamyslet nad tím, jak by nově získané zkušenosti z vyjednávání a diskuze promítli do praxe a uplatnili ve svém životě. Tento krok pomůže účastníkům uvědomit si přínosy hry i praktické výsledky, zisky, které mohou dále aplikovat a rozvíjet.

3.3.3 Barevná věž

Charakteristika a pravidla hry byly převzaty z knihy 111 her pro motivaci a rozvoj týmů¹⁰.

Základní charakteristika hry

Jedná se o strategickou hru v místnosti, kterou může hrát libovolný počet hráčů. Cílem této hry je posílit komunikační dovednosti účastníků, rozvíjet týmové jednání, sebepoznání, schopnost logicky a konstruktivně uvažovat. Časová náročnost hry se může pohybovat

od 15 minut až například do jedné hodiny, a to v závislosti na obtížnosti, kterou lektor či moderátor hry zvolí (např. na základě toho, jak vysoká má postavená věž být, kolik barevných kostek bude zařazeno, kolik účastníků hru hraje atd.). Hra vyžaduje jakýkoliv typ stavebnice typu kostek Lego a kostky by měly mít nejméně čtyři různé barvy (jak již bylo zmíněno, více zařazených barev zvyšuje obtížnost hry).

Realizace a průběh hry

Účastníci jsou rozděleni do týmů. Každý člen týmu obdrží kostky jedné barvy (tedy bude-li mít skupinka 5 členů, jeden hráč obdrží pouze kostky modré barvy, druhý pouze žluté barvy atd. – takto jsou kostky rozděleny v rámci každé skupinky). V případě hry o délce 15 minut je ideální variantou rozdat každému až 5 kostek stejné barvy, nicméně

¹⁰ EVANGELU, E. Jaroslava; FRIDRICH, Oldřich. 111 her pro motivaci a rozvoj týmů. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2826-1.

každý by měl mít alespoň jednu nebo dvě, aby byla zajištěna participace všech členů skupinky (pokud je tedy v každé skupince 5 členů, mělo by být 5 barev kostek atd.).

Pro každou z barev si moderátor vymyslí jednu speciální charakteristiku, instrukci, kterou následně sdělí pouze členům skupinek s touto barvou. Různé instrukce si ke své barvě tak vyslechnou zástupci modrých kostiček, žlutých, zelených atd. Příklad instrukcí náležejících barvám kostiček je uveden níže.

Zelená barva – „Vaše kostka musí být vždy mezi červenou a modrou“

Modrá barva – „Vaše kostka může být položena do věže pouze v případě, když bude otočena delší stranou směrem k vám“

Žlutá barva – „Vaše kostka může být natočena jakkoliv, ale musí vždy sousedit s červenou“

Červená barva – „Vaše kostka může být do věže umístěna pouze tehdy, pokud je ve věži již umístěna modrá barva“

Cílem hry je tedy postavit barevnou věž, přičemž žádný z členů skupinky nezná všechny instrukce ke konkrétním barvám. Úkolem hráčů je postavit věž tak, aby odpovídala zadaným instrukcím a jednotlivé barevné kostičky splňovaly svá specifika a instrukce. Účastníkům není dovoleno se přímo vyptávat na možnosti jiných barev a na společné řešení lze přijít pouze efektivní komunikací a spoluprací v týmu. Pro ztížení hry se uvádí také ta možnost, že hráčům je vhodné na začátku neříkat, že se mají domlouvat. Společná instrukce pro všechny skupinky a jejich členy zahajující hru poté zní „Postavte v co nejkratším časovém limitu co největší věž!“, popřípadě „Postavte co nejvyšší věž ve zvoleném limitu!“ (např. 15 minut).

Využití hry v procesu vzdělávání dospělých

Hra je zaměřena na rozvoj týmové komunikace, seberealizace a schopnosti domluvit se na základě neúplných instrukcí. V rámci hry by se mělo projevit rozdělení rolí se zaměřením na řízení týmu a posílení týmové spolupráce. Hra dále přirozeně působí na schopnost tvořit, konstruktivně a logicky myslet a brát v úvahu specifika pracovního postupu jiných spoluhráčů, která se mohou navzájem lišit. Tato herní metoda se může z počátku jevit jako jednoduchá, nicméně po jejím začátku se projevuje potřeba přemýšlet, analyzovat minulé tahy, domlouvat se a soustředit se na jednání a rozhodování kolegů, což efektivně působí na vzájemné vztahy v týmu a společnou komunikaci.

V rámci hry se hodnotí analytický přístup k řešení, nápomocnost, schopnost koordinace a týmového jednání, plánovité hledání souvislostí, schopnost domluvení se a konstruktivního kladení otázek.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 FENOMÉN HERNÍCH METOD V PRAXI

4.1 Metodologie

Cílem této bakalářské práce bylo identifikovat a popsat různé herní metody a jejich využití ve vzdělávání dospělých, praktická část práce se proto zaměřuje na zodpovězení zejména dvou hlavních výzkumných otázek: Jaký mají hry význam ve vzdělávání dospělých? A jak je lze hry v procesu vzdělávání dospělých efektivně využít, tedy jak se využívání her odráží v praxi dotázaných?

Kvalitativní výzkum

Vzhledem k povaze cíle práce i problému jsem zvolila metodu kvalitativního výzkumného šetření, konkrétně potom kvalitativní polostrukturované rozhovory. Důvodem pro zvolení kvalitativního výzkumu bylo zejména to, že výzkumné otázky se snaží hlouběji porozumět určitému problému, vyžadují popis zkušeností a názorů dotázaných, nikoli posbírat velké množství kvantifikovaných a měřitelných, popřípadě komparace možných, dat.

Disman (2005) ve své knize uvádí některé další charakteristiky kvalitativního výzkumu, které jej současně odlišují od výzkumu kvantitativního. Kvalitativní výzkum používá induktivní logiku, umožňuje získat podobnější informace o zkoumaném jevu, výzkumný soubor zde není tak rozsáhlý jako v případě kvantitativního výzkumu, v důsledku čehož nelze získaná data zobecňovat a vztahovat na určitou populaci.

Polostrukturovaný rozhovor

Jako metoda sběru dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Na základě předem vytvořeného scénáře rozhovoru bylo stanoveno několik otázek kvalitativního charakteru (dvě hlavní výzkumné otázky popsáné v úvodu této kapitoly a několik dílčích), které byly následně předkládány osloveným respondentům. Polostrukturovaný rozhovor umožňuje vést interview podle předem dané osnovy a koordinovat průběh sběru dat s ohledem na požadovaná témata a problematiku, nicméně povaha otázek dává prostor pro volné odpovědi a vlastní vyjádření. Pořadí a formulace otázek mohou být v průběhu rozhovoru pozměňovány, nejasnosti mohou být vysvětleny a přiblíženy. Na rozdíl od strukturovaného rozhovoru je polostrukturovaný více flexibilní a volnější, na druhou stranu je více řízený a systematický než nestrukturovaný rozhovor (Wildemuth, Zhang,

2009). V průběhu polostrukturovaného rozhovoru jsou data zaznamenávána a následně vyhodnocována.

Výzkumný soubor a průběh rozhovorů

Respondenty kvalitativního výzkumu byli andragogové či lektori vzdělávání dospělých, vzdělávacích a zážitkových kurzů pro dospělé. Záměrný výběr respondentů byl proveden s ohledem na skutečnost, že zástupci této skupiny mohou adekvátně odpovídat na hloubkové otázky týkající jejich zkušeností a názorů ohledně používání herních metod ve vzdělávání dospělých, dále ohledně využití a přínosu různých herních metod ve vzdělávání dospělých. Respondenti byli předem vytipováni a osloveni s žádostí účastnit se kvalitativního šetření. Celkem bylo provedeno 5 hloubkových kvalitativních rozhovorů.

Tabulka 1. Charakteristika výzkumného souboru

Označení respondenta ¹¹	Pohlaví	Specifikace respondenta
R1	Muž	Lektor
R2	Žena	Trenérka, psycholožka
R3	Muž	Projektový manažer zážitkových a vzdělávacích kurzů pro dospělé
R4	Muž	Lektor, vzdělavatel dospělých
R5	Žena	Projektová manažerka zážitkových a vzdělávacích kurzů pro dospělé

4.2 Analýza rozhovorů a výsledky výzkumu

V této závěrečné kapitole bakalářské práce je uvedena analýza a interpretace výsledků provedeného kvalitativního šetření s pěti respondenty reprezentujícími andragogy a lektory dospělých, Kapitulu jsem se pokusila rozdělit podle témat, která korespondují se scénářem polostrukturovaných rozhovorů, nicméně vzhledem ke kvalitativní povaze vý-

zkumu a otevřeným otázkám, výpovědi vztahující se k jednomu tématu lze nalézat i u témat jiných. Současně v mnoha případech respondenti sdělovali i takové skutečnosti, zážitky či názory, které byly mimo rámec předem připravených otázek, nicméně s ohledem na řešenou problematiku byly relevantní a přínosné, a byly proto do analytické části v rámci výsledků výzkumu interpretovány a zařazeny do podobných okruhů. Ve svém základu se scénář rozhovorů zabýval zejména otázkou podstaty a přínosu vzdělávání dospělých z pohledu dotázaných, dále to byla otázka ohledně motivace dospělých ke hraní si a příklady z praxe, následně jaké typy her jsou mezi účastníky z praxe nejoblíbenější a na příkladu nějaké hry uvést její konkrétní přínos pro rozvoj a vzdělávání dospělých, poslední otázkou dle předem dané osnovy byl dotaz na další oblasti vzdělávání dospělých, kde by měly být herní metody více využívány.

Podstata využití herních metod ve vzdělávání dospělých

„Využití her při edukaci dospělých, při zážitkových výcvicích nebo firemních akcích je podle mě alfa omega.“ (R3) Hlavní význam her v rámci vzdělávání dospělých vnímali někteří dotázaní respondenti zejména v tom, že představují pro dospělé jiný svět než ten, se kterým se každý den konfrontují, přičemž v tomto fiktivním světě se lépe odpoutávají od skutečně řešených problémů a situací a snáze dosahují vzdělávacích i jiných cílů. *„Ty dospělé to vytrhne z jejich života, a aniž by si to sami uvědomovali, tak třeba v rámci té hry řeší přeneseně ty problémy ze života. Oni mají za to, že se jen dobře baví, a že třeba soutěží mezi kolegy, ale ty zkušenosti pak, to se jim do života promítne, pozitivně.“ (R2)*

Jiní respondenti jako podstatu herních metod spatřovali to, že do vzdělávání přinášejí jistý prvek obohacení, už jen proto, že ve vzdělávání dospělých nejsou tak pevné normy a dané osnovy, kterých musí být při výuce dostáno, jako je tomu v rámci formálního vzdělávání a je zde velká příležitost pro využívání herních a aktivizujících metod, ačkoliv je z počátku potřeba překonávat u dospělých mnohem větší bariéry, o kterých píše dál v rámci otázky motivace.

Přínos her pro vzdělávání dospělých a jejich rozvoj

¹¹ Toto označení bude využíváno i v rámci dalšího textu této práce jako identifikace jednotlivých uváděných citací, které přímo vyplynuly z realizovaných rozhovorů tak, jak byly v doslovném přepisu zaznamenány do textového editoru.

Všeobecně se dotázaní shodovali v tom, že přínos herních metod ve vzdělávání dospělých spočívá zejména v jejich zábavnosti, efektivitě, že vedou k lepšímu způsobu osvojování si zážitků, dovedností a schopností a pozitivně přispívají jak k osobnímu růstu jedince, tak k rozvoji týmové spolupráce. „(...) *skrze hry je možné řešit problémy na pracovišti, těžké pracovní úkoly, stmelovat kolektiv, a nebo naopak pouze zlepšit atmosféru, vytvořit nějaké společné zážitky*“ (R2). Respondenti také velmi často vyjadřovali názor, že přínos hraní her v rámci vzdělávání rozhodně pozitivně ovlivňuje nejen oblast vzdělávání a oblast pracovní, ale také oblast osobního života a trávení volného času. „*Je to nové, zábavné, tvůrčí a ve výsledku i prospěšné – ať už jen v rámci vztahů mezi kolegy nebo celkově v práci, doma, ve volném čase toho člověka*“ (R1).

Za klíčový přínos herních metod byla považována také skutečnost, že skrze hry je nám umožněno převzít úplně jiné role s nově definovaným chováním a jednáním, než jaké zastáváme v našem pracovním i osobním životě, což velmi často vede k tomu, že na povrch vyplynou naše skryté kompetence, předpoklady a dovednosti. „(...) *ten přínos je bezesporu v tom, že hry staví ty dospělé, ať už pracovníky, manažery, ředitele firem či další cílové skupiny, do úplně jiného světla a (...) umožňují být někým jiným, tedy takovou rolí, kterou jim neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi osvěžující a přínosná* (R3). Jiný respondent dále popisuje, že přínos her spočívá v tom, že hry dokáží přirozeným a zdravým způsobem u různých lidí probudit různé emoce, chování nebo charakter. „*To podle mě pomáhá, že se vcítí do těch svých nových rolí a není pro ty účastníky tak těžké být součástí her a chovat se třeba i jinak, než by se chovali na pracovišti, kde panuje jistá hierarchie, řád a formalita.*“ (R1)

Klasickým příkladem, který někteří oslovení zmiňovali, je transformace rolí v rámci firemního týmu, kdy spíše pasivní zaměstnanec v rámci řešení úkolu prokáže dobré vůdčí, logické, komunikační dovednosti a naopak manažer při úkolu selže a jeho tým je veden a koordinován ostatními podřízenými pracovníky. V tomto případě však bylo upozornováno také na to, že v takových, pro interní kulturu a hierarchii ve firmě, citlivých situacích, je klíčový zejména zpětný rozbor. „*Pak je to ale už jen otázka lektora, který danou situaci zpětně reflektuje, aby to zhodnotil tak, aby zase ten nadřízený z toho nevyšel jako úplnej blbec a podřízený jako král, (...) vedlo by to spíše ke zhoršení těch vztahů na pracovišti (...) a ta hra by byla vlastně k ničemu*“ (R5).

Jak již bylo naznačeno, v rámci otázky ohledně přínosů herních metod velmi často zazněla také informace, že skutečný přínos herních metod závisí především na jejich rozboru a zpětném zhodnocení. Pokud nejsou situace, ke kterým během hry došlo, průběh hry, konfrontace mezi hráči, psychologická stránka věci, odborně zhodnoceny a rozebrány kompetentním lektorem či vzdělavatelem, takové hraní ztrácí svou podstatu. Spíše než hra samotná je pro účastníky kurzu, s ohledem na edukativní a seberealizační záměr, důležitější následný rozbor hry, díky kterému si uvědomí její důležitost a přínos. „*Pak při těch závěrečných rozbořech, oni si to třeba během té hry ani neuvědomí, ale pak jak se to řeší, tak si sami zjistí, že třeba při noční hře se spoléhali na svého podřízeného, který si vedl fakt skvěle, nebo že když skupina pracovala jako tým, tak že úkol vyřešili a tak.*“ (R2) Také další dotázaný popsal důležitost závěrečného rozboru a potřebu jednotlivé situace odborně interpretovat tak, aby hra byla pouze prostředkem k pochopení její podstaty, která se skrývá až za zpětným hodnocením. „*Ale zase je to o tom jim tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyplynula ta pozitiva, to, co je podstatou – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit*“ (R3).

Zkušenosti s motivací dospělých k účasti na herních aktivitách

Ohledně motivace dospělých ke hraní si, většina oslovených zaujímala k této otázce podobný názor. Mnoho účastníků teambuildingových, zážitkových, firemních atd. akcí má z počátku motivaci nastavenou velmi nízko, zejména z důvodu různých bariér, ostychu, přesvědčení, že hraní si je jen pro děti. „*Tak ono to chvíli trvá, než v mysli odloží ty pomyslné kravaty a vrhnou se do toho po hlavě.*“ (R2)

Komfortní zóna

Dva dotázaní ve spojitosti s motivací účastníků hovořili také o komfortní zóně, která je podle jejich názoru v této otázce klíčovým pojmem. Aby se člověk mohl dále rozvíjet a vzdělávat, je důležité z této komfortní zóny (která zahrnuje pravidelné denní činnosti, naši práci a osobní život, pocit bezpečí a pohodlí) vykročit, což se většinou děje právě pomocí hraní her, přebírání nových rolí, konfrontování se s fungováním skupiny jako týmu

atd. „(...) musí z této zóny vykročit, objevovat nové, což z počátku může být nepřírozené, ohrožující, je to spojené s pocity nebezpečí z neznáma, strachu z potřeby jinak jednat a chovat se. A právě hry jsou takovým příkladem, který nutí toho člověka tuto zónu opustit a chovat se tak, jak by se normálně asi nechoval.“ (R2)

Motivace dospělých z praxe respondentů

Ředitelé či vrcholoví manažeři podle oslovených na kurzech či školeních velmi často vyjadřují názor, že hraní je pouhá ztráta času, že musí řešit skutečné problémy a skutečné situace, které jim přináší zisk. V takových případech je podle jednoho z respondentů klíčové především vysvětlit přínos her, kdy následná rozbor her a aplikace jejich přínosu do běžného života se mohou zpočátku odrazit třeba pouze v rovině seberealizační, nicméně do budoucna se mohou projevit ve fungování a strategii firmy jako celku a dokonce i v oněch ziscích.

Na otázku, co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek, odpověděl jeden z respondentů, že důležité je ihned ze začátku vtáhnout účastníky akce do fiktivního děje, kteří tvoří tematický kontext celého programu. Čím dříve účastníci převezmou své nové role a začnou přemýšlet v duchu fikce, nikoliv reality, tím dříve se do řešení úkolů a her pustí s odhodláním a nadšením a hry se skrze zpětnou reflexi mohou stát přínosnými a obohacujícími prostředky. „A podle mě právě ty hry dokáží ty zaměstnance a účastníky vtáhnout do děje tak, aby zapomněli na to, že se jim nechce, nebo že je to trapné, a že mají vážnější problémy na řešení, poddají se tomu, a pak už je to jen o tom dobře je programem vést (...).“ (R4)

Klíčovou roli hrají také předchozí zkušenosti účastníků s podobnými akcemi, ať už pozitivní či negativní, které postoj k herním metodám zařazeným v rámci programu mohou výrazně ovlivnit. Jeden z respondentů k problému tohoto typu dodává, že důležité je do něčeho takové účastníky naléhavě nenutit a pozvolna je zapojovat do programu, až k daným aktivitám, lektorům či zbytku kolektivu naleznou potřebnou důvěru. „V takových případech je důležité nepřepálit ten start. Tím myslím nesnažit se až moc pozitivně je vtahovat do hry, tlačit na ně, spíš pochopit jejich situaci a důvody, proč tam ty bariéry jsou, a jít na to zlehka.“ (R3)

Další respondentka popisuje, že méně motivovaným účastníkům, kteří se bojí projevit z důvodu strachu ze selhání či zvolení špatného postupu, je důležité srozumitelně vy-

světlit, že v rámci různých herních metod nemusí existovat jen jedno špatné a jedno dobré řešení, že podstata her je právě v různorodosti řešení, přičemž právě výběr řešení napovídá něco o osobnosti jedince i fungování celého týmu a nabízí příležitost pro zpětné zhodnocení a uvědomění si klíčových skutečností, jež mohou výrazným způsobem ovlivnit pracovní i osobní život takového dospělého člověka i jeho kolektivu. Následující doplňující citace k uvedenému tvrzení vychází z příkladu z praxe, který daná respondentka uváděla, přičemž se jednalo o situaci zařazení technik arteterapie do programu kurzu a málo motivované účastníky k tomu „si kreslit“. „(...) *ale když teda ti účastníci mají něco kreslit, většina se k tomu z počátku staví negativně, jakože kreslení je pro děti, že je to ztráta času, že oni stejně kreslit neumí. (...) Ale v té dospělosti je to úplně o něčem jiném, tam už neexistuje co je správně nakreslené a co ne, (...) v rámci práce s dospělými hledáme významy v každé individuální kresbě.*“ Respondentka dále popisovala, že právě tyto bariéry je potřeba v dospělých jedincích odbourat a podporovat je v kreativité, poznávání sebe sama a odhazování předsudků ohledně černobílosti světa, neboť dospělí mohou velmi často vnímat jen povrchové skutečnosti týkající se špatných nebo dobrých výkonů a uniká jim podstata jejich vnitřního růstu, který je rozvíjen právě pomocí herních metod a technik. „(...) *když ten účastník pochopí, teda to motivační působení je tam intenzivní a dělá se správně, tak ta činnost má najednou smysl a ten dospělý, byť kreslit třeba neumí, kreslí rád a pak se s tím dál pracuje*“ (R5)

Zajímavý pohled na tuto problematiku a její řešení nastínil další oslovený odborník, podle něhož se z praxe jako dobrý motivační prvek osvědčilo působení ostatních členů týmu nebo celého kolektivu účastnícího se kurzu. Podle něj je zážitkové vzdělávání dospělých zejména o překonávání sebe sama, kde motivací může být to, že člověk vidí ostatní, jak se překonávají, získávají nezapomenutelné zážitky, které je posouvají nějakým způsobem dopředu, a daný jedinec získá pocit, že nechce být stranou, o něco přijít nebo být z něčeho vyřazený. „(...) *na jednom teambuildingu před rokem jsme měli účastníci, která vyloženě se nechtěla účastnit žádných aktivit, ty bariéry tam byly mnohé (...) myslím, že zafungovalo i okolí, když viděla, že kolegové dané úkoly, hry, zvládají a mají radost z těch výsledků, objevování. No a pak tam přišla najednou ta změna, u té paní, kdy při jedné hře se projevila jako schopná podpora týmu, ostatní ji chválili, byl vidět ten její přínos a jí ne skutečně stouplо sebevědomí, (...) Do všeho se vrhala po hlavě, chytl jí ten pocit, ten dobrý pocit, že něco překonala, že si něco dokázala a posouvá se dopředu.*“ (R4)

Oblíbené typy her ze zkušenosti respondentů

Tato otázka nabízela poměrně široké spektrum možných odpovědí a odpovědi jednotlivých účastníků byly velmi různorodé, je tedy potřeba poznamenat, že níže uvedené závěry a výpovědi nejsou soupisem všeobecně platných nejoblíbenějších her mezi účastníky zážitkových a teambuildingových či vzdělávacích akcí, nicméně odráží názory oslovených respondentů dle jejich praxe a dále na vybraných příkladech ukazují využití některých herních metod či her v rámci vzdělávání a rozvoje dospělých.

Příklad konkrétních her a jejich využití, přínosu pro vzdělávání a rozvoj dospělých

Pantomima

Tuto hru jako dobrý příklad využití her pro rozvoj týmů uvedl jeden z oslovených. Podle něj hra z hlediska andragogiky smysl má, stejně tak přispívá k uvolnění atmosféry na kurzech, ke stmelování kolektivu pomocí veselých a úsměvných zážitků. Podmínkou samotné hry potom je, aby úkol současně předvádělo co nejvíce lidí z týmu a optimálně jen jeden nebo dva hádali. Jako ideální pro předvádění jsou větší a delší slovní spojení, která vyžadují, aby se zapojili všichni z týmu, tedy mělo by se jednat o taková slovní spojení, které by jeden či dva členové týmu sami nepředvedli. „*Tak co jsme měli nedávno firemní teambuilding, bylo to ve stylu casina a mafiánů, tak se předváděl například mafiánský boss, který prohrál ženu v kartách, nebo krupier si koupil doutník od prodavače klobouků a tak dále.*“ Takto nastavená hra vede ke společnému vymýšlení strategie předvádění, podporuje přirozené rozdělení rolí v týmu a kooperaci, současně vlivem kolektivního zapojení se téměř všech členů týmu má pozitivní vliv na odstraňování ostychu a bariér.

Icebreakers – Abeceda

Účastníci stojící v řadě na provázku se musí seřadit například podle abecedy či data narození, nicméně neměli by se nohama přestat dotýkat provázku, čímž, jak respondentka popisuje, dochází zejména k posilování důvěry mezi jednotlivými spoluhráči, neboť je výrazným způsobem narušen jejich osobní prostor, dále je rozvíjena komunikace, ať už verbální či neverbální na základě zvolené obtížnosti hry. „*Pointa je v tom, že při přesouvání nesmí opustit tu řadu, teda ten provázek, což znamená, že se navzájem budou mu-*

set dotýkat a těsně se obkračovat, a to je přesně ten okamžik, kdy si narušují osobní prostor a vykračují z komfortní zóny, ale zase za tím účelem bližšího poznání se a navazování důvěry.“ (R2) Respondentka hru vymezuje spíše jako úvodní, tedy vhodnou na počáteční navázání kontaktu, důvěry, osvojení si jmen nových účastníků kurzu, pokud se skupina doposud nezná. Využití hry podle oslovené spočívá také v tom, že umožňuje již od počátku vytipovat dominantnější typy se sklonem ke koordinaci úsilí ostatních, což lze při následujícím programu využít například při rozdělování rolí a hledání příležitostí prosadit se i pro ostatní, pasivnější členy týmu.

Konstrukční úlohy

Také těmto typům her připisoval jeden z respondentů význam, s ohledem na jejich přínos a možné využití v rámci vzdělávání dospělých. Na základě jeho popisu se většinou jedná o úlohy, jejichž cílem je sestavení funkčního stroje, vozidla či plavidla, které se musí dostat z bodu A do bodu B, nebo právě s pomocí takového zkonstruovaného stroje přemístit z jednoho místa na druhé nějaký náklad. Stroje či vozidla jsou sestavovány z různých materiálů, stavebnic či součástek a v průběhu hry lze tyto suroviny či součástky nakupovat za různé ceny při různých splněných podmínkách. Podle osloveného respondenta tyto hry dobře slouží jako modelový příklad strategické, obchodní hry, optimalizace nákladů a výnosů a poznatky a schopnosti získané z této hry lze v praxi uplatnit zejména ve firemním a obchodním prostředí. Jako klíčové byly uvedeny také prvky spolupráce, nutná komunikace mezi členy jednotlivých týmů či rozdělení rolí mezi spoluhráči za účelem dosažení správné strategie řešení úlohy, jak je uvedeno v následující výpovědi respondenta. „(...)ten tým se společně podílí na tvorbě, na strategii stavby a nákupů a je důležité, že se musí zapojit každý, protože velice snadno se může stát, že se, no víte, plavidlo potopí, most spadne, kára se rozpadne, takže ta kooperace, komunikace jsou tady hodně důležité a jsou i hodně vidět, chci říct, projeví se během hry, stejně tak jako role a charakter jednotlivých účastníků.“ (R3)

Využití herních metod v různých oblastech vzdělávání a rozvoje dospělých

V průběhu této práce bylo popsáno mnoho přínosů herních metod ve vzdělávání dospělých, stejně tak jejich možné využití v rámci vzdělávání a rozvoje, nicméně stále jsou

oblasti, ve kterých se herní či aktivizující metody ještě stále tolik nevyužívají, ačkoliv jsou hry velmi efektním způsobem jak doplnit či obohatit obsah kurzů či programů, což zmínili sami někteří z oslovených. „(...) jsou hry nesmírně důležité, a to ve všech oblastech dospělého života, akorát teď s tím zaměřením na oblast vzdělávání a tam si myslím, že to hraní si a přizpůsobování výuky nějakým, jak bych to řekla, alternativním způsobům, které by ty dospělé zaujaly, motivovaly a ta výuka nebo sebepoznávací procesy byly efektivnější, tak tam všude by tyto metody měly hrát důležitou roli a lektor by se jim neměl vyhýbat, spíš teda naopak (...).“ (R5) Potenciál pro hraní her lze proto spatřovat v mnoha dalších oblastech, než jen v rámci teambuildingů a zážitkových akcích, které jsou více či méně na hrách postavené. Respondentům proto byla položena otázka, v jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle.

Názory dotázaných byly různé a každý přikládal větší váhu jiným oblastem, zejména na základě subjektivních zážitků a zkušeností, jak je uvedeno níže. Nicméně pokud se zaměříme na jednotlivé výpovědi z více obecného pohledu, mezi respondenty převažoval názor, že více aktivizujících a herních metod by se mělo zařazovat zejména v rámci firemních školení, a to zejména z toho důvodu, že taková školení do podvědomí zaměstnanců, ale i na základě zkušeností z praxe, vstoupila jako něco, co se „musí odsedět“, přičemž zvolenou metodou bývá většinou přednáška či výklad teoretických poznatků, jak dokazují některé z výpovědí respondentů. „Jo, když se řekne školení, tak se většinou zaměstnanců protáhne obličej a vybaví se jim zbytečně ztracených pár hodin sezení někde v zasedačce a nudná nalejvárna. (...), co se týká školení pro rozvoj zaměstnanců, určitě by se zaměstnanci rozvíjeli efektivněji, kdyby je školení i bavilo a přinášelo zážitky.“ (R1) Tento respondent se dále zaměřil na možné způsoby zařazení herních metod do firemních školení, přičemž za důležité byly považovány například manažerské simulační hry a hry na podporu týmové spolupráce. „ (...) takové modelové situace podložené smyšleným příběhem, skrze který by účastníci školení řešili skutečné problémy ve firmě a posilovali týmovou spolupráci, by byly vhodné (...). Ono vůbec ty zaměstnance během toho školení rozhýbat, aby jen neseseděli a nepřemýšleli, za jak dlouho bude v kantýně oběd a nenápadně se s kolegama pošouchovat, že je čas na cigárko, což už jsem taky několikrát viděl, tady ty typy školení, tak nějak je zajmout, vtáhnout, na což jsou právě hry, simulace a tak dál, velmi dobrým nástrojem.“

Naopak další respondent sice potřebu zařadit více herních metod do firemního vzdělávání a systému firemního školení potvrdil, nicméně upozornil na to, že by mělo být pečlivě zváženo, v rámci jakých typů firemních akcí je využití her vhodné a žádoucí. Podle jeho názoru se potom v praxi totiž může stát, že přílišná odlehčenost formou her může odvádět pozornost od důležitého obsahu a rozptylovat pozornost posluchačů. *„Je podle mě důležité rozlišovat, za jakým účelem je ono vzdělávání prováděno, a co od něj jeho účastníci očekávají. (...), že pokud se zapíšu na nějaký kurz, od kterého očekávám nepřetržitý přísun informací a znalostí, mohlo by příliš aktivizujících metod a her zařazených do výuky rozptylovat a zabírat čas, který měl být vyhraněný pro ty teoretické znalosti (...).“ (R2)* Tento respondent však dále dodává, že pokud je žádoucí procvičení měkkých dovedností, stmelování týmu, nebo jsou hry použity za účelem osvojení si kompetencí prostřednictvím zážitků a pozitivních praktických zkušeností, pak by se takové metody měly více zařazovat do profesních školení, do firemních akcí i třeba do osvětové činnosti.

Právě zmíněná osvětová činnost byla další z oblastí, u které někteří oslovení spatřovali možné a žádoucí rozšíření využívání herních metod. Ať už se jedná o různé vzdělávací přednášky, odborné kurzy a semináře, vzdělávací aktivity v rámci občanských sdružení, na univerzitách třetího věku, nebo jak zmínila jedna z respondentek kurzy v rámci výchovy ke zdraví, všechny tyto oblasti byly od různých dotázaných zmíněny ve spojitosti s potřebou většího využití herních metod. *„(...) pořádám přednášky a kurzy na toto téma (výchova ke zdraví a zdravému životnímu stylu pro dospělé, pozn. autora) v rámci jednoho opéeska, a tam se snažíme dělat to právě tou hravou formou, že i ta výchova ke zdraví může být zábavná (...) takže třeba simulujeme různé soutěže, kvízy, hraní rolí, a tak a myslím, že ty dospělé to baví víc, a osobně myslím, že jim to přináší víc, než jen přednáška a pasivní poslouchání.“ (R5)*

Z jiného pohledu se na tuto otázku zaměřil další oslovený, neboť zatímco ostatní respondenti se ve své praxi věnují mimo jiné spíše zážitkové pedagogice, tento respondent popsal svou zkušenost také s lektorováním a školením přímo v prostředí firem, tedy v té oblasti, kterou ostatní respondenti vnímali jako klíčovou pro další rozvoj a uplatňování herních metod. *(...)v rámci jednoho vzdělávacího ateliéru a dojíždíme do firem dělat program přímo na míru a snažíme se to dělat nově a zajímavě a právě důraz kladem na, no na zařazování těch her a aktivit.“ (R4)* Tento respondent dále popsal, že se jedná například o

simulace, v rámci kterých si zaměstnanci zkouší jak řešit různé situace, často v rámci fiktivního prostředí, což vede k soustředění se na daný úkol, a účastníci nejsou rozptylováni skutečnými okolnostmi a problémy. Podle tohoto odborníka kdyby se mezi zaměstnanci řešili problémy totožné s realitou, mohlo by to sklouznout k tomu, že se hra bude brát moc vážně, budou se řešit skutečné mezilidské vztahy a výsledný efekt takové herní metody by byl pro další aplikaci do praxe a žádoucí rozvoj téměř nulový.

4.2.1 Příklad zanalyzovaného rozhovoru

Respondent 3 – muž, projektový manažera zážitkových a vzdělávacích kurzů pro dospělé	Významové kódy Významové kategorie
<p><i>V čem podle Vás spočívá podstata využití herních metod?</i></p> <p><i>No, využití her při edukaci dospělých, při zážitkových výcvicích nebo firemních akcích je podle mě alfa omega, to bych řekl tak na úvod.</i></p> <p><i>Z mého pohledu, jakožto projektového manažera, se to týká zejména tvorby metodických podkladů k jednotlivým hrám, takže tam nemám ten vhled, jako třeba kolegové, co jsou profesí založeni i do té psychologie nebo vzdělávání, že asi nebudu schopen mluvit o té stránce, no z hlediska té psychologie, rozborů, reflexe do rozvoje jak v profesním tak osobním životě. Nicméně z toho mého pohledu, tedy z pohledu organizátora akcí, a dá se říct teda i lektora, protože mnoha aktivit se přímo účastním, tak ty zkušenosti jsou stejné a stejně tak můžu říct, že vnímám podstatu využívání her v rámci výcviků a vzdělávání jako velmi důležité, na kterých to všechno, dá se říct, stojí a padá. Myslím to tak, že hry jsou základem zážitkových kurzů pro dospělé, současně pokud je</i></p>	<p><i>důraz na důležitost zařazení her ve vzdělávání dospělých</i> <i>praktické využití</i></p> <p><i>metodika</i> <i>reflexe</i></p> <p><i>nejrůznější hlediska pohledů na hry</i> <i>reflexe</i></p> <p><i>vnímání her</i> <i>praktické využití</i> <i>důležitost herních metod</i> <i>reflexe</i></p> <p><i>správnost využití her</i> <i>reflexe</i> <i>zpětná vazba</i></p>

<p>program a hry jsou nevhodně <i>nastavené, koordinované, vyhodnocené, zorganizované a není tam ta reflexe</i>, pak taková akce nemá ten žádoucí <i>přínos a smysl</i>.</p>	<p><i>smysluplnost</i> <i>reflexe</i></p>
<p>Co se tedy podle Vás týče přínosu her ve vzdělávání dospělých, jaký je Váš názor?</p>	
<p>Možná se budu opakovat, ale ten <i>přínos je bezesporu v tom, že hry staví ty dospělé, ať už pracovníky, manažery, ředitele firem či další cílové skupiny, do úplně jiného světa</i> a současně jim umožňují, no prostě jim <i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život</i> a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim <i>tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyllynula ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p>	<p><i>změna rolí</i> <i>nově definované role a chování</i> <i>možnost jednat jinak</i> <i>nové kompetence</i> <i>možnost změny</i></p>
<p><i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život</i> a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim <i>tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyllynula ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p>	<p><i>přínos</i> <i>novost</i> <i>pozitivní vlivy</i> <i>seznámení účastníků s přínosy a cíli her</i> <i>reflexe</i></p>
<p><i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život</i> a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim <i>tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyllynula ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p>	<p><i>sblížení se s ostatními</i> <i>užitek v reálném životě</i> <i>pozitivní vlivy</i></p>
<p><i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život</i> a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim <i>tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyllynula ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p>	<p><i>nutnost vysvětlení přínosů hry</i> <i>odborná interpretace</i></p>
<p><i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní život</i> a pro někoho taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim <i>tento pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyllynula ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p>	<p><i>reflexe</i></p>
<p>Vy jste právě nakouzl mou další otázku, tedy zda je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?</p>	
<p>Asi to <i>záleží i na zkušenostech</i>. Měli jsme na kurzu například pracovníky, kteří si s sebou</p>	<p><i>ovlivnění dosavadními zkušenostmi</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>negativní vzpomínky</i></p>

<p>přivezli špatné <i>zkušenosti z podobné akce</i>, kde byli zřejmě někdy dřív, a ti tam byli vyloženi, že <i>vedení řeklo, jede se a hotovo</i>. V takových případech <i>je důležité nepřepálit ten start</i>. Tím myslím nesnažit se <i>až moc pozitivně je vtahovat do hry</i>, tlačít na ně, spíš <i>pochopit jejich situaci a důvody, proč tam ty bariéry jsou</i>, a jít na to zlehka. Tím zas myslím, rozhodně <i>nikoho nenutit</i>, nenechávat na takovém dotyčném hned ze začátku <i>zodpovědnost za splnění nějakého klíčového úkolu</i>, prostě <i>postupně zvyšovat ten tlak, ne hned a násilně</i>, to se pak takový člověk může bloknout a veškeré úsilí je potom zbytečné.</p>	<p><i>vliv minulých zkušeností</i> <i>nedobrovolnost</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>pozdvolné zapojení do programu</i> <i>nepřehánět to s aktivitou</i> <i>praktické využití</i> <i>snaha o pochopení</i> <i>vytvoření důvěry</i> <i>komfortní zóna</i> <i>existence bariér</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>dobrovolnost</i> <i>rozdělení zodpovědnosti mezi členy</i> <i>motivace</i> <i>postupné začlenění</i></p>
<p>Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu?</p>	<p><i>praktické využití</i></p>
<p>Kdybych měl vyjmenovávat, tak jsou to asi hry v rámci casina nebo hry ve stylu Partičky, takže pantomima, hádání charakterů a postav, hraní scének a tak, no a potom hodně oblíbené jsou <i>fyzicky náročnější</i> a sportovně založené hry, kde je potřeba <i>využívat i strategické myšlení a kooperaci...</i></p>	<p><i>oblíbenost sportovních her</i> <i>praktické využití</i> <i>rozvoj strategického myšlení</i> <i>pozitivní vlivy</i></p>
<p>Můžete uvést nějaký konkrétní příklad? Možná i s ohledem na to, jaké typy her podle Vás mají ten přínos pro rozvoj dospělých nebo i celých týmů?</p>	
<p>Tak třeba <i>zdolání trasy v náročnějším terénu a plnění úkolů</i> na soutěžních stanovištích, paintball nebo co my sami vymýšlíme, teď měly velký úspěch motokáry, což spočívalo v tom, že účastníci firemního teambuildingu dostali různé součástky a úkolem bylo sestavit funkční</p>	<p><i>překonání něčeho nelehkého</i> <i>zvládnutí úkolů</i> <i>nové kompetence</i></p>

motokáru, no *samozřejmě v rámci možností*, která potom měla dojet s vybraným závodníkem do cíle *za pomoci ostatních členů týmu*. Ony vůbec také ty *konstrukční úkoly jsou dost oblíbené*, na ty jsem zapomněl, takové ty, kde je z daných součástek, stavebnice či materiálů úkolem vytvořit něco a dostat se z bodu A do bodu B. Teď jsem toho asi vyjmenoval víc, než jste chtěla, abych Vám to nezapomněl, ale jak říkám, *z toho pohledu, řekl bych tvůrčího*, manažerského to zase vidím z jiného úhlu pohledu a není možné říct jednu hru nebo jeden typ her, který by byl vyloženě nejoblíbenější, takže asi ty různé, co jsem vyjmenoval, no.

Nevím, jestli Vás následující otázkou potěším, ale můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých – z všeho pohledu jakožto projektového manažera?

Tak dobře, *napadly mě například ty konstrukční úkoly*, v praxi se většinou jedná o stavbu nějakých plavidel, vozítek, jo třeba ty motokáry, nebo mosty přes řeku a na tento způsob, a účastníci z různých předmětů staví právě tyhle věci, no, ty předměty mohou být, tak například klády, lana, kartony a dokážete si asi představit další podobné. No a pak je to tak, že ty věci, ty předměty, lze pořídit třeba za různé ceny, což *lze v praxi uplatnit*, jako například modelový případ optimalizace nákladů a výnosů, tedy do toho *firemního prostředí*. Pak jsou tam také *prvky spolupráce, kdy ten tým se společně podílí na*

**zvládnutí náročného úkolu
spolupráce s ostatními
nové kompetence
oblíbenost konstrukčních úloh
praktické využití**

**schopnost vypořádat se s omezenými
možnostmi
spolupráce s ostatními
nové kompetence
všeobecná oblíbenost
motivace**

**časté využívání konstrukčních úloh
praktické využití**

**aplikace do praxe
uplatnění v zaměstnání
praktické využití
kooperace se skupinou
společná cesta k cíli
motivace**

nezbytnost aktivity každého člena

<p><i>tvorbě, na strategii stavby a nákupů a je důležité, že se musí zapojit každý, protože velice snadno se může stát, že se, no víte, plavidlo potopí, most spadne, kára se rozpadne, takže ta kooperace, komunikace jsou tady hodně důležitý a jsou i hodně vidět, chci říct, projeví se během hry, stejně tak jako role a charakter jednotlivých účastníků.</i></p> <p>V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomineme zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.</p> <p><i>Oblasti, no vzhledem k tomu, že já se věnuju zejména realizaci a organizaci vyloženě těch zážitkových a vzdělávacích kurzů, kde, jak jste i Vy říkala, je to na těch hrách v podstatě postavené a bez nich by to nešlo, tak do těch ostatních oblastí tolik nevidím, jako ostatní kolegové, kteří se mimo jiné věnují třeba i lektorování, vyučování na univerzitách v oblasti andragogiky, nebo třeba i těm psychologickým a vlastně i sociologickým disciplínám, tak ti mají větší přehled o těch trendech, a mají tu výhodu, že se toho přímo účastní a mohou to tedy i, no, ovlivnit tou svou činností, ale já jak jsem už říkal do toho tolik nevidím, takže... no ale tak dobře, určitě bych řekl že by se měly obohatit takové ty činnosti v rámci některých firem, které nevyužívají profesionálního vzdělávání dospělých externími firmami nebo i v rámci svých personálních oddělení, kde jsou vyškolení lektori,</i></p>	<p><i>seberealizace</i></p> <p><i>komunikace ve skupině</i></p> <p><i>poznání skutečných vlastností kolegů</i></p> <p><i>nové kompetence</i></p> <p><i>příprava kurzů zaměřených na zážitky a rozvoj zaměstnanců</i></p> <p><i>reflexe</i></p> <p><i>provázanost lektorství a andragogiky s psychologii, sociologií</i></p> <p><i>sledování aktuálních trendů v dané oblasti</i></p> <p><i>praktické využití</i></p> <p><i>udělat běžné činnosti zajímavějšími</i></p> <p><i>motivace</i></p> <p><i>vhodnost začlenění profesionálního vzdělávání prostřednictvím specializovaných firem</i></p> <p><i>praktické využití</i></p> <p><i>důraz na profesionalitu lektorů</i></p>
---	--

<p>že tam se to může <i>překlopit až do toho extrému</i></p> <p><i>těch monotónních přednášek</i> a tady v těch</p> <p>případech si myslím že by bylo na místě to nějak</p> <p>oživit a <i>nechat si poradit a řídit se těmi trendy,</i></p> <p>které určitě, teda alespoň podle mě, dávají</p> <p><i>rozvoji využívání her,</i> dost napomáhají a fandí.</p>	<p><i>reflexe</i></p> <p><i>vyvarování se stereotypu</i></p> <p><i>pozitivní vlivy</i></p> <p><i>potřeba otevřenosti novým trendům, neustálé</i></p> <p><i>zdokonalování</i></p> <p><i>potenciál častějšího začlenění herních metod</i></p> <p><i>v současnosti</i></p> <p><i>praktické využití</i></p>
---	---

4.3 Výčet kódů a kategorií

<p><i>Pozitivní vlivy</i></p>	<p><i>hra jako cesta k cíli, obohacující vlastnosti hraní, pozitivní vlivy jak na pracovní oblast, tak na oblast trávení volného času, mezilidské vztahy, soudržnost, rozvoj týmové spolupráce, pozitivní vliv na osobnostní růst jedince, sociální klima, rozvoj strategického myšlení, nepřeborné množství přínosů her, rozvoj sebe sama prostřednictvím zážitků, naplnění nově nabytými zkušenostmi, pocit užitečnosti, nově nabyté sebevědomí, uspokojení z vlastního rozvoje a úspěchu, viditelné výsledky, pozitiva plynoucí z herních metod, přínos, novost, sblížení se s ostatními, užitek v reálném životě, rozvoj strategického myšlení, vyvarování se stereotypu, rozvoj kreativity, změna postoje, poznávání sebe sama, dosažení pokroku, prohloubení motivace</i></p>
<p><i>Vlivy minulých zkušeností</i></p>	<p><i>neochota, postavení v zaměstnání, zaujetí skutečnými problémy, pracovní tým, zaměstnanecké akce, rozmanitost možností, hra jako hlavní pilíř, firemní vzdělávání, nedobrovolnost, problém v zaměstnání, komplikovanost pracovních povinností, dříve nabyté zkušenosti, strach z neznámého, nedůvěra v nové, ovlivnění dosavadními zkušenostmi, negativní vzpomínky, existence bariér, nezájem, nevhodnost vzdělávání z donucení, bariéry jsou běžné, negativita a nezájem hrát si, strach, stud, ovlivnění dosavadními negativními zkušenostmi z minulosti, ostych a nedůvěra, bariéry zapojit se, vybavení si vzpomínek z minulosti, hry, které si pamatujeme z dětství jsou oblíbené i v dospělosti, ovlivnění dosavadními zkušenostmi, negativní vzpomínky, existence bariér, odstranění bariér, hraní má význam nejen v období dětství</i></p> <p><i>vžití se do fikce, neznámé role, nové formy chování, pracovní</i></p>

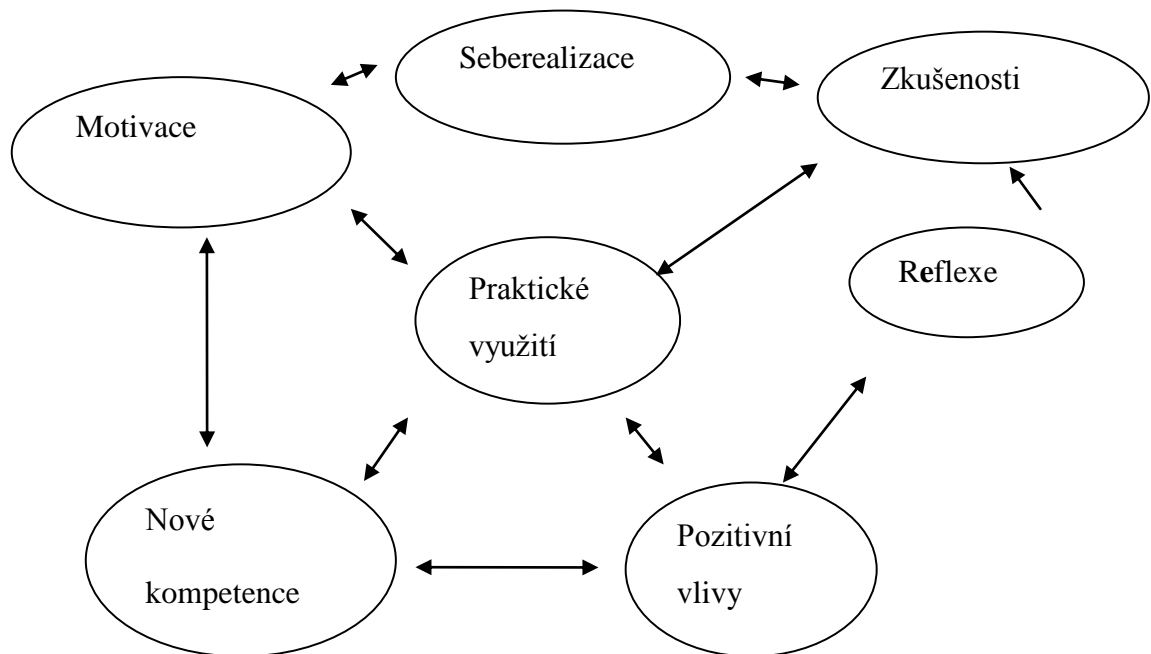
<i>Seberealizace</i>	<i>role, nadšení, prožívání, prožívání, hodnocení, silný prožitek, pozitivní i negativní zkušenosti, význam hry, rozvoj, skrytý význam, smysluplná náplň, význam hry, uvolnění napětí, pracovní tým, skupina lidí, spolupráce, spolupracovníci, stmelení týmu, obvyklé jednání, osobní rozvoj, další vzdělávání, hledání významů, rozpoznání smysluplné činnosti, pochopení podstaty činností, poznávání sebe sama</i>
<i>Komfortní zóna</i>	<i>překonání studu, vystoupení z komfortní zóny, uvědomění si svých hranic, osobní prostor člověka, běžné činnosti, způsob trávení volného času, otevření se ostatním, rozvoj důvěry, pozvolné zapojení do programu, nepřehánět to s aktivitou, snaha o pochopení, vytvoření důvěry, postupné začlenění, snaha o pochopení, vytvoření důvěry, odstranění předsudků, větší přínos prostřednictvím zapojení sebe sama</i>
<i>Reflexe</i>	<i>druh aktivity, množství her, hodnocení, rozvoj, motivy, záměrný výběr, načasování, rozmanitost skupin, vytyčení cílů, stmelení skupiny, vhodné tematické zaměření, správné načasování, vhodná četnost herních metod, soulad s cíli, seznámení účastníků s přínosy a cíli her, nejrůznější hlediska pohledů na hry, metodika, důraz na důležitost, smysluplnost, zpětná vazba, důležitost herních metod, správnost využití her, odborná interpretace, nutnost vysvětlení přínosů hry, splnění vzdělávacích cílů, metodika, smysluplnost, zpětná vazba, správnost využití her, nejrůznější hlediska pohledů na hry, seznámení s přínosy a cíli her, nutnost vysvětlení přínosů hry, odborná interpretace, příprava kurzů zaměřených na zážitky a rozvoj zaměstnanců, důraz na profesionalitu lektorů, schopnost lektora vhodně zhodnotit situaci, loajalita, zvládnutí citlivé situace, vysvětlení vý-</i>

	<p><i>znamu, profesionalita lektorů a odborně připravený program jsou klíčem k úspěchu, nezbytnost kvalifikace a odbornosti lektora, zvýšení efektivnosti vzdělávání dospělých pomocí alternativních způsobů</i></p>
<p><i>Motivace</i></p>	<p><i>změna vztahu ke hrám, nadšení, aktivita, touha uspět, zlepšení, rozvoj, účinnost, zábava, prožívání, náplň programu, překonávání se, efektivita, fikce, realita, týmová, kooperace, způsob, jak zaujmout, vtáhnutí do děje, prožívání, hrané situace, způsob motivace, novost, začátek něčeho nového, časový horizont, nadšení, uvědomění si cílů, různá očekávání, touha po nových znalostech, zábava, efektivita, dobrovolnost, rozdělení zodpovědnosti mezi členy, atraktivita dobrovolnosti vzdělávání v dospělosti, potřeba vnitřní motivace, absence smyslu vzdělávací akce, hra jako zdroj motivace, vhodně postavený herní program dokáže motivovat, motivace k překonání se, ostatní lidé jako zdroj motivace, dobrovolnost, rozdělení zodpovědnosti mezi členy, všeobecná oblíbenost, nezbytnost aktivity každého člena, společná cesta k cíli, kooperace se skupinou, udělat běžné činnosti zajímavějšími, atraktivita vzdělávání, emočnost, síla motivace prostřednictvím ostatních kolegů</i></p>
<p><i>Nové kompetence</i></p>	<p><i>nové role, nové dovednosti, neuvědomované schopnosti, nová poznání, umění pomoci, angažovanost, snaha, změna rolí, nově definované role a chování, možnost jednat jinak, možnost změny, přínos, novost, překonání něčeho nelehkého, zvládnutí úkolů, zvládnutí náročného úkolu, schopnost vypořádat se s omezenými možnostmi, kooperace se skupinou, společná cesta</i></p>

	<p><i>k cíli, komunikace ve skupině, aktivita každého člena, poznávání skutečných vlastností kolegů, uvědomění si vnitřních hodnot, souvislostí mezi věcmi, uvědomění si svého ideálního postavení, poznání sebe sama i svého okolí jinak, než je nám běžně umožňováno, sebevědomí výsledkem vlastní aktivity v programu, změny rolí, nově definované role a chování, překonání něčeho nelehkého, zvládnutí úkolů, spolupráce s ostatními, zvládnutí náročného úkolu, schopnost vypořádat se s omezenými možnostmi, spolupráce s ostatními, kooperace ve skupině, poznání skutečných vlastností kolegů, překvapivé chování, i šéfové jsou jen lidé, objevení skrytých schopností a dovedností, zaměření vedoucí ke zlepšení pracovních vztahů, zaměření na stmelení kolektivu, pochopení podstaty činnosti, uvědomění si pestrosti světa</i></p>
<p><i>Praktické využití</i></p>	<p><i>prožitky, aplikace do praxe, zanechání prožitků, aplikace do praxe, zanechání prožitků, vnímání her, užitek v reálném životě, spolupráce s ostatními, všeobecná oblíbenost her, oblíbenost konstrukčních úloh, časté využívání konstrukčních úloh, uplatnění v zaměstnání, příprava kurzů zaměřených na zážitky a rozvoj zaměstnanců, provázanost lektorství a andragogiky s psychologii a sociologií, sledování aktuálních trendů v dané oblasti, udělat běžné činnosti zajímavějšími, důraz na profesionalitu lektorů, vhodnost začlenění profesního vzdělávání prostřednictvím specializovaných firem, vyvarování se stereotypu, potřeba otevřenosti novým trendům, neustálé zdokonalování, vzdělávání jako současný trend, snahy o zlepšení vzdělávacího systému, začlenění účastníků do děje pomocí hry, odreagování se od reality každodenního života, lektor jako vůdce, široké využití prospěšnosti aktivizujících metod, vzrůstající popularita, hry vhodné pro manažery a vedoucí firem, vžití se do hry, vyu-</i></p>

žívání herních metod přímo ve firmách, existence možnosti vytvořit program přímo na míru, důležitost vhodně zařazených herních aktivit, vnímání her, důraz na zařazení her ve vzdělávání dospělých, pozvolné zapojení do programu, nepřehánět to s aktivitou, postupné začlenění, oblíbenost sportovních her, oblíbenost konstrukčních úloh, schopnost využívání konstrukčních úloh, aplikace do praxe, uplatnění v zaměstnání, provázanost lektorství a andragogiky s psychologii, sociologií, vhodnost začlenění profesionálního vzdělávání prostřednictvím specializovaných firem, potřeba otevřenosti novým trendům, neustálé zdokonalování, potenciál častějšího začlenění herních metod v současnosti, rozvoj osobnosti prostřednictvím zážitků a poznávání, potřeba neustálé práce na utužování kolektivu, zařazení tvořivých činností do vzdělávacích programů, nevhodnost obvyklého stylu firemních školení, nízká míra přínosu u školeních vedených obvyklým způsobem, herní metody jsou dobře použitelné i ve výchově ke zdravému životnímu stylu

4.4 Axiální kódování



5 ZÁVĚR

Jedním z cílů této bakalářské práce bylo vymezit a popsat herní metody a jejich využití ve vzdělávání dospělých. Záměru bylo dosaženo za pomoci studie teoretických poznatků k tomuto fenoménu v mnoha odborných publikacích a zdrojích, které kombinují andragogické vědění s praktickým využitím herních metod ve vzdělávání dospělých. Tyto prameny také odhalily fakt, že hra se promítá do mnoha oblastí lidského života, od dětství až po dospělost i stáří, a její pojetí je přitom velmi subjektivní a založené na mnoha rozdílných faktorech, proto neexistuje jednotná definice hry jako takové, ani hry v rámci vzdělávání dospělých. Jak vyplynulo z několika použitých zdrojů, hra může být primárně chápána jako dětská činnost, která mimo jiné může sloužit jako určitá forma odměny v době volna, po splnění úkolů a povinností, nicméně v mnoha případech to může být právě hra, která nám pomáhá překonat problémy či řešení obtížných situací v osobním i profesním životě.

V rámci práce jsem se potom zaměřila zejména na takové autory (např. Zapletal, Huizinga, Mead ad.), kteří ve své definici hry reflektují také oblast vzdělávání a rozvoje dospělých a hru v širším pojetí chápou nejen jako zdroj zábavy a prostředek k odpočinku, ale také jako nositele seberealizační, edukativní, výchovné funkce, popřípadě uvádí, že hra může být prostředkem k naplnění různých profesních, osobních i vzdělávacích potřeb. Také oslovení v rámci kvalitativního výzkumu potvrdili, že hry zaujímají svou nedílnou část v procesu vzdělávání a rozvíjení dospělých, zejména proto, že umožňují nahlížet na osobní i profesní problémy z jiné perspektivy, rozvíjí měkké dovednosti, spolupráci týmů i seberealizaci jedince a dávají mu prostor pro kreativitu, hledání nových řešení vzniklých situací a překonávání sebe sama, objevování nových kompetencí.

Stejně tak jako vzdělávání dospělých vykazuje specifické prvky, také hry v životě dospělých mohou mít specifickou podobu a plní odlišné funkce, než například hry dětské a dospělí jedinci mají také pro hraní her jiné motivy. U dospělých, kteří sami sebe již znají, je spíše než fyzická důležitější psychická stránka her a jejich následný rozbor, neboť v různých situacích svého života získávají a vnímají určitou zpětnou vazbu, která představuje významný seberealizační prostředek. S psychickým kontextem však mohou souviset i mnohé bariéry, které velmi často dospělí vůči hraní mají. To potvrdili i respondenti v rámci výzkumu, neboť z jejich zkušeností a praxe vyplynulo, že mnoho účastníků teambuildingových či zážitkových akcí má z počátku motivaci nastavenou velmi nízko, zejména

z důvodu různých bariér, nízkého sebevědomí, ostychu nebo přesvědčení, že hraní si je jen pro děti. Důležité je takovým účastníkům srozumitelně vysvětlit přínos her s ohledem na praktické využití v osobním i profesním životě, úspěšně je vtáhnout do fiktivní roviny herního příběhu a pomocí nových rolí nalézat řešení skutečných problémů.

Co se samotné klasifikace herních metod ve vzdělávání dospělých týče, na základě zkoumané literatury neexistuje jednotná taxonomie herních metod a mnozí autoři či publikace nabízí různé dělení na základě rozdílných vnitřních i vnějších faktorů vzdělávacího procesu dospělých. "Hra" se tak objevuje například v didaktických metodách simulačních, hraní rolí, v didaktických metodách zaměřených na poznávání a řešení problému atd. Kromě samotného představení několika klasifikací z pohledu různých autorů (např. Rachov, Hermochová, Wallenwein ad.) byly v práci podrobněji popsány hry v rámci modelového řešení problému a herní metody využívané v zážitkových kurzech.

Praktická část bakalářské práce byla založena na kvalitativním výzkumném šetření, v rámci kterého bylo provedeno 5 hloubkových rozhovorů s představiteli lektorů, vzdělavatelů dospělých a dalších odborníků, kteří se přímo zabývají oblast andragogiky a ve své praxi se s využíváním herních metod často setkávají. Výsledkem praktické části tedy nebyly jednotlivé zobecnitelné poznatky potvrzující či vyvracející stanovené hypotézy, jako tomu bývá u kvantitativního výzkumu, ale pouhá analýza a interpretace získaných dat z hloubkových rozhovorů tak, jak jim sami oslovení přikládali význam. Analýza dat byla rozdělena podle témat, která odpovídala otázkám v polostrukturovaném scénáři rozhovoru.

Zařazení herních metod do vzdělávání dospělých bylo ze strany všech pěti oslovených respondentů vnímáno jako všeobecně velmi důležité. Konkrétně potom byla podstata her spatřována například v tom, že hry nabízí možnost řešit problémy z jiného úhlu pohledu a obohacují učební proces, za přínos bylo považováno například to, že hry efektivně vedou k osvojování si nových kompetencí nebo k odhalení skrytých osobních vlastností a dovedností, dále umožňují přebírat jiné role a způsoby chování a vedou k podpoře spolupráce a definování rolí v rámci týmu.

Na závěr lze říci, že stanovený záměr práce byl splněn, tedy v rámci klasifikace byly vymezeny různé herní metody ve vzdělávání dospělých, přičemž s ohledem na rozmanitost dělení a třídění herních metod byly uvedeny relevantní klasifikace různých autorů s příslušnou deskripcí, popřípadě srovnáním. V souladu se záměrem práce byly také popsány

přínosy her a jejich využití ve vzdělávání dospělých, přičemž využití her bylo mimo jiné demonstrováno na třech vybraných hrách (Den trifidů, Abigail a Barevná věž). Témata důležitosti her ve vzdělávání dospělých, jejich přínosy, vztah k andragogice atd. byly následně potvrzeny také prostřednictvím kvalitativního výzkumného šetření mezi odborníky na tuto problematiku, kteří prohloubení některých teoretických poznatků obohatili také o příklady využití herních metod z praxe zážitkového, firemního či jiného vzdělávání dospělých.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BALVÍN, Jaroslav, MACÁKOVÁ, Světlana. Zážitková pedagogika a zážitková andragogika, In: ŠAUEROVÁ, Markéta. Zážitková pedagogika a možnosti jejího využití při práci s vybranými cílovými skupinami. VŠTVS, Palestra, 2013. s.29. ISBN 978-80-87723-07-4.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. Kapitoly z andragogiky 1. Olomouc: Vydavatelství UP, 2006. ISBN 80-244-1192-X.

BENEŠ, Milan. Úvod do andragogiky. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-7184-542-6.

CAILLOIS, Roger. Hry a lidé: maska a závrať. Praha: Nakladatelství studia Ypsilon, 1998. ISBN 80-902482-2-5.

EVANGELU, E. Jaroslava; FRIDRICH, Oldřich. 111 her pro motivaci a rozvoj týmů. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2826-1.

DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0139-7.

HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.

HERMOCHOVÁ, Soňa. Hry pro dospělé. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0817-5.

HUIZINGA, Johan. Homo ludens. O původu kultury ve hře. Praha: Mladá fronta, 1971. ISBN nevedeno¹².

JIRÁSEK, Ivo. (ed.) Zlatý fond her I.: Hry a programy připravené pro kurzy Prázdninové školy Lipnice. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-636-5.

KUBÁTOVÁ, Helena. Sociologie životního způsobu. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2456-0.

LIVEČKA, Emil; KUBÁLEK, Josef. Podniková pedagogika. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1978. ISBN nevedeno.

Masarykův slovník naučný: lidová encyklopedie všeobecných vědomostí. Díl III. H-Kn. Praha: Československý kompas, 1927. ISBN nevedeno.

MUŽÍK, Jaroslav. Andragogická didaktika. Řízení vzdělávacího procesu. Praha: Wolters-Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.

MUŽÍK, Jaroslav. Andragogická didaktika. Praha: CODEX Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3.

PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2002. ISBN 80-86723-03-8.

PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

¹² Přel. Jaroslav Vácha. Praha: Mladá fronta, 1971. 228 s. Edice Ypsilon, sv. 13. Přel. z: Homo ludens.

RACHOW, Axel. Spielbar II. 66 Trainer präsentieren 88 neue Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis. Bonn: managerSeminare, 2005. ISBN 3-931488-63-2.

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

WALLENWEIN, Gudrun. Spiele: Der Punkt auf dem i. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz Verlag, 2003. ISBN 3-407-36407-5.

WILDEMUTH, Barbara M., Yan ZHANG. Unstructured Interviews. WILDEMUTH, Barbara M. *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Westport, CT: Libraries Unlimited, 2009. ISBN 9781591585039.

ZAPLETAL, Miloš. Velká encyklopedie her. Hry v klubovně. Praha: Leprez, 1996. ISBN 80-901826-9-0.

ZAPLETAL, Miloš. Velká encyklopedie her. Hry v přírodě. Praha: OLYMPIA, 1985. ISBN 27-017-85.

ZORMANOVÁ, Lucie. Obecná didaktika (Pro studium v praxi). Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4590-9.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Příklady her a herních metod dle různých atributů.....	63
Příloha 2 Libreto ke hře Den trifiků uvedené v knize Zlatý fond her I.....	64
Příloha 3 Úvodní příběh ke hře Abigail.....	66
Příloha 4 Scénář kvalitativníhohopolostrokturovaného rozhovoru	67
Příloha 5 Analýza rozhovorů	69

PŘÍLOHA 1 PŘÍKLADY HER A HERNÍCH METOD DLE RŮZNÝCH ATRIBUTŮ

Hry zahajovací, seznamovací

Komunikační čtverec

Abeceda

Společně přes kopec

Asociace

Pantomima

Hry na rozvoj a posílení komunikace

Activity, Kufr

Modelové hry

Ztracená delegace

Partička

Hry na podporu týmové spolupráce

Stavba věže

Strategické hry

Outdoorové hry

Štafety

Lanovka

Nácvik scénky, divadelního představení

Expedice

PŘÍLOHA 2 LIBRETO KE HŘE DEN TRIFIDŮ UVEDENÉ V KNIZE ZLATÝ FOND HER I.

„Účastníci přicházejí před klubovnu, kde jim jsou zavázány oči (pozdně večerní varianta), resp. jsou buzení s okamžitým zavázáním očí a příkazem k převlečení (poslepu) a příchodu do klubovny (ranní varianta). V klubovně usednou na zem a z magnetofonu je puštěno libreto, v ideálním případě nahrané na kazetě profesionálním rozhlasovým redaktorem (simulace reálného rozhlasového vysílání)“. (Jirásek, 2002, str. 42)

Libreto

Pozor, pozor! Všem, kdo nás slyší, pozor, pozor! Posloucháte mimořádné vysílání Rady bezpečnosti Organizace spojených národů. Vysíláme nepřetržitě a na všech frekvencích pro všechny, kdo nás slyší! Včera v nočních hodinách došlo ve stratosféře k výbuchu nového druhu chemické zbraně, která právě procházela posledními ověřovacími testy. Tragickým následkem této události je oslepnutí velké většiny obyvatel planety Země. Celosvětová doprava je zcela ochromena. Přibývá zpráv o zřícení desítek letadel, o vlakových neštěstích a dálničních kalamitách. V žádném případě se nepokoušejte vyjíždět se svým vozem. Silnice jsou přecpány hořícími vraky. V mnoha městských čtvrtích propukají rozsáhlé požáry, které nemá kdo hasit.

Ale pravděpodobně největším nebezpečím se stali trifidi, jejichž zvýšený výskyt je hlášen snad ze všech okrajových předměstí a z venkova. Jedná se o nový druh rostlin, dosud pěstovaný pod přísným dohledem na speciálních farmách pro jejich mnohostranné hospodářské využití. Kromě svých užitečných vlastností však trifidi představují pro člověka výrazné nebezpečí. Jsou to rostliny masožravé a živí se tlejícím masem organismů, a tedy i člověka. Ten se po oslepnutí stal vůči nim zcela bezbranným.

Trifidi vraždí pomocí svých až tři metry dlouhých žahadel s prudkým jedem a orientují se podle intenzity vnějších zvukových podnětů. Na rozdíl od jiných rostlin jsou schopni se pohybovat na svých třech silných kožovitých nohách. Téměř neuvěřitelná je jejich reprodukční schopnost. Nevíme dosud přesně, jak došlo k jejich úniku z farem, ale již máme zprávy o jejich prvních obětech. Existují však místa pro trifidy nedostupná, a tudíž bezpečná: ostrovy uprostřed moří. Námořníkům z ponorkového loďstva Organizace spojených národů se podařilo vyčistit několik ostrovů ve Středozemním moři, kde se shromažďují skupiny přeživšího obyvatelstva. Žádáme všechny vidoucí, všechny ty, kteří ještě zůstali schopni samostatného přesunu, aby se co nejrychleji přemístili na jeden z těchto ostrovů a vzali s sebou tolik lidí, kolik zvládnou. Cesta nebude jednoduchá, ale je to naše jediná šance. Vyzýváme vás k záchraně Lidstva. Času je málo, každou minutou přibývá vraždících

rostlin, každou minutou je průchod terénem složitější. Vyzýváme vás – neotálejte! Osud lidstva je ve vašich rukou.

PŘÍLOHA 3 ÚVODNÍ PŘÍBĚH KE HŘE ABIGAIL

Abigail je krásná a milá dívka z dolního břehu, zamilovaná do svého přítele, George, který bydlí na horním břehu. Jednoho dne ji přijde psaní, ve kterém se doví, že je George nemocný. Ani chvíli neváhá a rozhodne se ho navštívit. Řeka, která je oba od sebe dělí, je velmi nebezpečná, požádá tedy jejich společného přítele Hanse, aby ji pomohl a převezl ji svou lodí na druhý břeh. Hans však pomoci odmítne. Přemýšlí o jiné variantě a vzpomene si, že na jejich břehu žije námořník Sindibád, který také vlastní loď. Zajde za ním, vysvětlí mu svou situaci a poprosí ho o pomoc. Sindibád zprvu neposlouchá, potom chvíli přemýšlí a nakonec souhlasí, ale pouze pod podmínkou, že se s ním Abigail bude milovat. Abigail souhlasí.

Hned, jak Sindigád převezme Abigail na druhý břeh, běží za Georgem. Ten je šťastný, že ho jeho milá navštívila. Ale Abigail je smutná. George se zeptá, co ji trápí a ona mu celý svůj příběh o Hansovi a Sindibádovi poví. George se rozčílí a Abigail vyhodí s tím, že ji už nikdy nechce vidět.

Uplakaná Abigail bloudí kolem řeky, když potká ošklivého Hrbáče. Ten se ji snaží utěšit a zjistit proč je tak nešťastná. Když vyslechne celý příběh o Hansovi a Sindibádovi a o tom, jak reagoval George, když mu Abigail řekla pravdu, rozhodne za Georgem jít. Hrbáč mu v rozčilení udělí pár výchovných políčků.

PŘÍLOHA 4 SCÉNÁŘ KVALITATIVNÍHO POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU

Úvod tazatele: Dobrý den, děkuji Vám, že jste se tu se mnou dnes sešel. Mám tu připravených pár otázek, které se týkají oblasti herních metod a jejich využití ve vzdělávání dospělých, což je také hlavním tématem mé bakalářské práce. Následující otázky by měly především zjistit Váš názor na přínos a využití herních metod v rámci vzdělávání a rozvoje dospělých, a také Vaše konkrétní zkušenosti z praxe, které se týkají například správné motivace dospělých, oblíbených her a konkrétních přínosů u různých typů aktivit. Získané poznatky budou poté využity pro zpracování kvalitativní praktické části mé bakalářské práce. Vaše odpovědi budou anonymní a v práci nebudou zveřejněna žádná citlivá a osobní data. To je na úvod ode mne vše a můžeme začít s otázkami samotnými....

- 1. Jaká je podle Vašeho názoru podstata využívání herních metod ve vzdělávání dospělých? (Např. v čem je ten smysl, přidaná hodnota?)*

- 2. Jaké mají hry přínos pro vzdělávání dospělých?*

- 3. Je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?*

4. *Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu? (Lze například jmenovat alespoň jednu hru, která z Vaší praxe a zkušeností je mezi účastníky takových kurzů výrazně oblíbená?)*

5. *Můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých – z všeho pohledu jakožto lektora/lektory? (Např. i s ohledem na to, jaké typy her podle Vás mají ten klíčový přínos pro rozvoj dospělých nebo i celých týmů?)*

6. *V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomineme zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené. (Můžete například uvést příklad takových herních metod, které by se tedy podle Vás měly zařazovat do procesu školení zaměstnanců nebo do Vámi řečených dalších oblastí?)*

Závěr tazatele: *To je tedy z mé strany pro dnešek vše, pokud vy nemáte nějaké otázky, nebo byste chtěla k tématu ještě něco dodat..... Já Vám tedy moc děkuji, doufám, že to i pro Vás bylo zajímavé. Pokud by Vás zajímala celá moje práce včetně interpretace získaných dat z kvalitativních rozhovorů, mohu Vám ji po jejím odevzdání zaslat, popřípadě Vás nasměrovat na internetové stránky*

PŘÍLOHA 5 ANALÝZA ROZHOVORŮ

Respondent 1 – muž, trenér, lektor	Významové kódy Významové kategorie
<p><i>Jaké mají hry přínos pro vzdělávání dospělých?</i></p> <p><i>Ono je jen málo lidí, které hraní nebaví, akorát to neví, nebo to zapomněli, takže když jim to ukážeme, že si pořád hrát můžou, a že je to super a ještě to vede k nějakému cíli, je tam ta cesta. Pak získají na věc úplně jiný pohled, než jak jsou zvyklí. Je to nové, zábavné, tvůrčí a ve výsledku i prospěšné – ať už jen v rámci vztahů mezi kolegy nebo celkově v práci, doma, ve volném čase toho člověka.</i></p> <p><i>Je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?</i></p> <p><i>Ono to většinou to vypadá tak, že ze začátku se každý tváří, že hraní je blbost, ztráta času, že oni v práci musí řešit náročné věci, když to jsou ti manažeři nebo ředitelé, a nějaké hraní jim nepomůže a spíš by se měli soustředit na skutečné problémy, ale postupně se do toho dostávají, a pak to všechny chytne a jedou na plno. Takže, když se nad tím zamyslím, důležitý je asi hned jak akce začne je vtáhnout do děje, třeba pokud je to tematicky zaměřený, jakože dobývání pirátského pokladu, nebo jsme měli, třeba osídlení</i></p>	<p><i>lidé si zapomněli hrát</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>hra jako cesta k cíli</i></p> <p><i>obohacující vlastnosti hraní</i></p> <p><i>pozitivní vlivy jak na pracovní oblast, tak na oblast trávení volného času</i></p> <p><i>mezilidské vztahy</i></p> <p><i>pozitivní vlivy hraní her</i></p> <p><i>neochota</i></p> <p><i>postavení v zaměstnání</i></p> <p><i>zaujetí skutečnými problémy</i></p> <p><i>vliv minulých zkušeností</i></p> <p><i>nadšení</i></p> <p><i>prožívání</i></p> <p><i>vhodná tematika</i></p> <p><i>únik z reality</i></p>

<p>opuštěného ostrova, tak aby hned zapomněli na tu realitu a vnímali tu fikci. To podle mě pomáhá, že se vcítí do těch svých nových rolí a není pro ty účastníky tak těžké být součástí her a chovat se třeba i jinak, než by se chovali na pracovišti, kde panuje jistá hierarchie, řád a formalita.</p>	<p>vžití se do fikce neznámé role nové formy chování pracovní role seberealizace</p>
<p>Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu?</p>	
<p>Záleží asi na typu akce jo, pokud je to je na jeden den a je zařazeno pár her, tak nejde ani vyhodnotit, která by je prostě bavila víc či míň. To spíš je dobře pozorovatelný na těch vícedenních akcích, kde je to třeba na tři, čtyři dny, a tam pak už je vidět ten progres v té motivaci a nadšení. Třeba na jedné akci jsme záměrně v rámci zpětné reflexe zařadili stejnou hru na začátek kurzu i na jeho konec, byl to takový ten klasický icebreak, a bylo krásně vidět, jak při první hře panoval takový ten, jak to říct, ten klasický ostych, kyselé obličej, že si jdeme hrát, no a pak když jsme to podobně hráli na závěr, ten přístup k tomu se hodně změnil, no, rozhodně se do toho ti manažeři vrhli, vymýšleli strategie, přemýšleli nad tím a bylo vidět, že chtějí úkol vyřešit, strategicky přijít na nejlepší řešení. To je pak pro lektora dobrý takhle to vidět, ten posun a změnu v přístupu..</p>	<p>druh aktivity množství her hodnocení rozvoj motivy záměrný výběr načasování reflexe změna vztahu ke hrám nadšení aktivita touha uspět zlepšení motivace</p>
<p>A když bych se vrátila k původní otázce, lze tedy jmenovat alespoň jednu hru, která z Vaší praxe</p>	

<p><i>a zkušeností je mezi účastníky takových kurzů výrazně oblíbená?</i></p> <p><i>No jo, já jsem to tak chytře zamluvil. Tak co tak vzpomínám, klasika jsou etapovky a takové ty překážkové cesty, noční hry. Do těch se nikomu většinou nechce, zvlášť když to jsou noční hry a musí se vstávat, ale potom z těchto her vznikají nejsilnější zážitky. To potom v rámci zpětných vazeb zaznívá hodně často, že právě tyhle hry byly nejsilnějším zážitkem, ať už na základě pozitivních zkušeností nebo těch negativních, které se během té hry staly, ale zpětně to každý účastník hodnotí jako silný a přínosný zážitek. Tak to asi tyhle bych řekl, no.</i></p>	<p><i>nezájem</i></p> <p><i>vliv minulých zkušeností</i></p> <p><i>prožívání</i></p> <p><i>hodnocení</i></p> <p><i>silný prožitek</i></p> <p><i>pozitivní i negativní zkušenosti</i></p> <p><i>seberealizace</i></p>
<p><i>Můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých – z všeho pohledu jakožto lektora?</i></p> <p><i>Já Vám to uvedu na příkladu mé oblíbené hry, což je pantomima. Ona je to taková obyčejná hra, někdo by si řekl, že primitivní a jaký že to má význam pro andragogiku a rozvoj a vzdělávání dospělých, že v tom není žádný psychologický podtext a tak, protože i s tímhle názorem se často potýkáme, ale ten smysl v té hře je, a navíc je vždycky hrozně zábavná, uvolní atmosféru a prostě je to takový ten bod programu, který málo kdy selže. Takže ten příklad...</i></p>	<p><i>význam hry</i></p> <p><i>rozvoj</i></p> <p><i>skrytý význam</i></p> <p><i>smysluplná náplň</i></p> <p><i>význam hry</i></p> <p><i>uvolnění napětí</i></p> <p><i>seberealizace</i></p> <p><i>dodržování pravidel</i></p> <p><i>počet členů skupiny</i></p> <p><i>aktivita všech členů</i></p> <p><i>reflexe</i></p>
<p><i>Ano, můžete uvést, jak pantomimu postavit, aby se stala hrou přínosnou pro vzdělávací</i></p>	

<p><i>kurzy a rozvoj dospělých?</i></p> <p><i>Základním pravidlem</i> jsou vícečlenné týmy, kde je podmínkou, aby úkol současně předvádělo co nejvíce lidí z týmu a <i>optimálně jen jeden nebo dva</i> hádali. No a co se týká věci k předvádění, ideální je pokud se jedná o větší slovní spojení, která vyžadují, aby se <i>zapojili všichni z týmu</i>, co předvádí, tedy taková, která by jeden člověk či dva nepředvedli.</p>	<p><i>pracovní tým</i></p> <p><i>skupina lidí</i></p> <p><i>spolupráce</i></p> <p><i>správné načasování</i></p> <p><i>spolupracovníci</i></p> <p><i>stmelení týmu</i></p> <p><i>překonání studu</i></p>
<p><i>Jak taková slovní spojení například zní?</i></p> <p>Tak co jsme měli nedávno firemní teambuilding, bylo to ve stylu casina a mafiánů, tak se předváděl například mafiánský boss, který prohrál ženu v kartách, nebo krupiér si koupil doutník od prodavače klobouků a tak dále. A to už opravdu vyžaduje, aby se <i>zapojilo více lidí, společně vymysleli strategii předvádění</i>, kdo co bude předvádět, jak se co předvede a většinou se tahle <i>hra</i> <i>zařazuje</i> až už je ten <i>kolektiv</i> nějakým způsobem <i>sehraný, stmelený, opadl ten ostych a zábrany</i>.</p>	<p><i>seberealizace</i></p> <p><i>pracovní tým</i></p> <p><i>zaměstnanecké akce</i></p> <p><i>rozmanitost možností</i></p> <p><i>hra jako hlavní pilíř</i></p> <p><i>firemní vzdělávání</i></p>
<p><i>V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomíne- me zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.</i></p>	<p><i>nedobrovolnost</i></p> <p><i>vliv minulých zkušeností</i></p> <p><i>rozvoj</i></p> <p><i>účinnost</i></p>
<p><i>Jo tak samozřejmě, co se <i>teambuildingů, teamspiritu a výcviků</i> týče, <i>hry jsou základem</i>, bez</i></p>	<p><i>zábava</i></p> <p><i>prožívání</i></p>

<p>těch by to asi ani nešlo, ale <i>další oblasti</i>, no tak třeba si myslím, že více by se herní metody měly prosazovat určitě na různých <i>pracovních školeních</i>. Jo, když se řekne školení, tak se většinou zaměstnanců protáhne obličej a vybaví se jim zbytečně ztracených pár hodin sezení někde v zasedačce a nudná nalejvárna. Jako chápu, že firmy si to taky chtějí rychle odbýt, nějaké ty povinné normy, ale co se týká <i>školení pro rozvoj zaměstnanců</i>, určitě by se zaměstnanci <i>rozdvíjeli efektivněji</i>, kdyby je školení i <i>bavilo a přinášelo zážitky</i>.</p>	<p><i>náplň programu</i></p> <p><i>překonávání se</i></p> <p><i>motivace</i></p> <p><i>efektivita</i></p> <p><i>zábava</i></p> <p><i>motivace</i></p>
<p>Můžete uvést příklad takových herních metod, které by se tedy podle Vás měly zařazovat do procesu školení zaměstnanců?</p>	<p><i>fikce</i></p>
<p>Tak zase je jasný, že v <i>průběhu školení</i> se zaměstnanci nezvednou a nepůjdou do lesa hledat poklad a <i>překonávat v týmu překážky</i>, ale takové <i>modelové situace</i> podložené smyšleným příběhem, skrze který by účastníci školení <i>řešili skutečné problémy</i> ve firmě a <i>posilovali týmovou spolupráci</i>, by byly vhodné, takže určitě tohle. Ono vůbec ty zaměstnance během toho školení <i>rozhýbat</i>, aby jen neseseděli a nepřemýšleli, za jak dlouho bude v kantýně oběd a nenápadně se s kolegama pošťuchovat, že je čas na cigárko, což už jsem taky několikrát viděl, tady ty <i>typy školení</i>, tak nějak je <i>zaujmout, vtáhnout</i>, na což jsou právě hry, <i>simulace</i> a tak dál, <i>velmi dobrým nástrojem</i>.</p>	<p><i>realita</i></p> <p><i>týmová kooperace</i></p> <p><i>způsob, jak zaujmout</i></p> <p><i>vtáhnutí do děje</i></p> <p><i>prožívání</i></p> <p><i>hrané situace</i></p> <p><i>způsob motivace</i></p> <p><i>motivace</i></p>

Respondentka 2 – žena, trenérka, psycholožka, psychoterapeutka	Významové kódy Významové kategorie
<p><i>Jaké mají hry přínos pro vzdělávání dospělých?</i></p> <p><i>Jak už jsem říkala, skrze hry je možné řešit problémy na pracovišti, těžké pracovní úkoly, stmelovat kolektiv, a nebo naopak pouze zlepšit atmosféru, vytvořit nějaké společné zážitky. Samozřejmě další úkol těch her spočívá v tom, že dovolí každému převzít třeba úplně jinou roli, než jakou zastává ve svém životě nebo v práci, prostě dovoluje zahrát si na něco nebo někoho jiného a skrze tuto roli může odhalit i skryté dovednosti a znalosti, které dotyčný má, ale doposud je nijak neprojevoval. Velmi často se stává, že zaměstnanec zjistí, že má nadání pro řešení logických úloh a dokáže každému z týmu předat jeho podíl na řešení tak, aby se daná úloha vyřešila, no a stejně tak to vidí i ten jeho nadřízený třeba. Pak i při těch závěrečných rozborech, oni si to třeba během té hry ani neuvědomí, ale pak jak se to řeší, tak si sami zjistí, že třeba při noční hře se spoléhali na svého podřízeného, který si vedl fakt skvěle, nebo že když skupina pracovala jako tým, tak že úkol vyřešili a tak.</i></p> <p><i>Je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?</i></p>	<p>problémy v zaměstnání</p> <p>komplikovanost pracovních povinností</p> <p>vliv minulých zkušeností</p> <p>soudržnost</p> <p>rozvoj týmové spolupráce</p> <p>pozitivní vliv na osobnostní růst jedince</p> <p>sociální klima</p> <p>pozitivní vlivy</p> <p>prožitky</p> <p>nové role</p> <p>nové dovednosti</p> <p>neuvědomované schopnosti</p> <p>nové kompetence</p> <p>nová poznání</p> <p>umění pomoci</p> <p>angažovanost</p> <p>snaha</p> <p>nové kompetence</p> <p>důležitost zhodnocení</p> <p>překvapivá zjištění</p> <p>reflexe</p> <p>posílení týmové spolupráce</p> <p>úspěch</p> <p>motivace</p>

<p>Záleží asi na <i>složení dané skupiny</i>, pokud již na <i>nějaké podobné akci byli a ví</i>, do čeho jdou, ta <i>motivace</i> je tam většinou už dobře nastavená, a pokud ani po <i>předchozích zkušenostech</i> u některého jedince ta <i>motivace</i> stále není a je na takové akci <i>z donucení</i>, záleží už jen na <i>schopnostech lektorů</i> nebo na tom, <i>jak je program postavený a zda přinese takovému člověku něco nového</i>, co ho dokáže přesvědčit a <i>nastartuje to nadšení a motivaci</i>. Jinak, no asi bych řekla, tak ono to <i>chvilku trvá</i>, než v mysli odloží ty pomyslné kravaty a <i>vrhnou se do toho po hlavě</i>.</p>	<p><i>rozmanitost skupiny</i> <i>reflexe</i> <i>dříve nabyté zkušenosti</i> <i>nezájem</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>kvalifikovaní lektori</i> <i>struktura program</i> <i>reflexe</i> <i>novost</i> <i>začátek něčeho nového</i> <i>časový horizont</i> <i>nadšení</i> <i>motivace</i></p>
<p>Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Nebo existují nějaké osvědčené typy her, u kterých je vyzkoušené, že dobře motivují ty účastníky kurzu, o kterých jste před tím mluvila?</p>	
<p>Asi neřeknu nic nového, ale základem jsou zahřívací hry, tedy <i>icebreaky</i>, akorát je podle mě dobré je nějakým způsobem <i>zasadit již od začátku do kontextu toho programu</i>, v jakém duchu se bude celá akce odehrávat. Tedy hrát je jednak <i>za účelem</i>, za jakým se primárně hrají – což je <i>seznámení, nastartování spolupráce, důvěry, zasažení do osobní a komfortní zóny člověka</i>, ale také je uvést i v rámci celého programu, aby měly nějaký <i>smysl po stránce tematické</i>.</p>	<p><i>prolomení ledů</i> <i>komfortní zóna</i> <i>správné načasování</i> <i>vytyčení cílů</i> <i>stmelování skupiny</i> <i>nastolení důvěry</i> <i>vystoupení z komfortní zóny</i> <i>komfortní zóna</i> <i>vhodné tematické zaměření</i> <i>reflexe</i></p>
<p>Ještě se vrátí, zmínila jste pojem komfortní zóna, jak ta souvisí s využitím her a vzděláváním dospělých?</p>	

<p>Tak já se to nejprve pokusím vysvětlit obecně, komfortní zóna je jakýsi soubor, soubor činností typických pro daného člověka, na které je zvyklý, které mu přináší, dá se říct, jistotu a pocit bezpečí a pohodlí, takže třeba jeho každodenní práce, domácí rutiny, oblíbené činnosti ve volném čase, způsob jakým se přirozeně chová a jedná. Pak aby se ale člověk mohl dál rozvíjet a vzdělávat, musí z této zóny vykročit, objevovat nové, což z počátku může být nepřirozené, ohrožující, je to spojené s pocity nebezpečí z neznáma, strachu z potřeby jinak jednat a chovat se. A právě hry jsou takovým příkladem, který nutí toho člověka tuto zónu opustit a chovat se tak, jak by se normálně asi nechoval. A když jsem teda mluvila o těch zahříváčkách, právě ty jsou takovou první cestou na kurzu, jak ze své komfortní zóny vykročit a otevřít se novým zkušenostem.</p>	<p>vystoupení z komfortní zóny uvědomění si svých hranic osobní prostor člověka běžné činnosti komfortní zóna způsob trávení volného času obvyklé jednání osobní rozvoj další vzdělávání seberealizace strach z neznámého nedůvěra v nové vlivy minulých zkušeností</p>
<p>Co se opět týká herních aktivit či metod jako takových, můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých – z všeho pohledu jakožto trenérky?</p>	<p>prolomení ledů vystoupení z komfortní zóny otevřenost novému komfortní zóna</p>
<p>Konkrétní hru? No těch bude asi víc, ale tak když bych měla nějaký příklad vybrat, na čem se to dobře popisuje, tak asi, asi bych řekla, tak já například zůstanu u těch zahříváček, když už jsem o nich před tím mluvila. Je to třeba, my to tak alespoň máme pojmenované, ony ty názvy mohou mít různé modifikace, abeceda, kterou zařazujeme na. začátky akcí. Jde o to, že účastníci programu se postaví do řady, jo a dobré je</p>	<p>rozmanitá škála her prolomení ledů komfortní zóna správné načasování reflexe</p>

použít třeba provázek nebo tak, aby se přesně vymezila ona řada, a poté se musí všichni seřadit třeba podle abecedy, jak začíná jejich příjmení nebo jméno, nebo třeba dle stáří, no a tak podobně. Pointa jev tom, že při přesouvání nesmí opustit tu řadu, teda ten provázek, což znamená, že se navzájem budou muset dotýkat a těsně se obkračovat, a to je přesně ten okamžik, kdy si *narušují osobní prostor a vykračují z komfortní zóny, ale zase za tím účelem bližšího poznání se a navazování důvěry.*

***V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomíne-
me zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.***

*To je vcelku důležitá otázka, vzhledem k tomu, že vzdělávání v dospělosti může mít spoustu podob, je podle mě důležité rozlišovat, za jakým účelem je ono vzdělávání prováděno, a co od něj jeho účastníci očekávají. Protože zase si vemte, že pokud se zapíšu na nějaký kurz, od kterého očekávám nepřetržitý přísun informací a znalostí, mohlo by příliš aktivizujících metod a her zařazených do výuky rozptylovat a zabírat čas, který měl být vyhraněný pro ty teoretické znalosti, naopak pokud je žádoucí procvičení měkkých dovedností, *stmelování týmu*, nebo jsou ty hry použity za tím účelem, aby si účastníci prostřednictvím *zážitků a pozitivních praktických zkuše-**

vystoupení z komfortní zóny
otevření se ostatním
rozvoj důvěry
komfortní zóna

různé formy vzdělávání dospělých
uvědomění si cílů
různá očekávání
touha po nových znalostech
motivace
nevhodné zařazení her

soulad s cíli
reflexe
zanechání prožitků
aplikace do praxe
praktické využití

<p><i>ností dané znalosti osvojily, pak by se takové metody měly více zařazovat do profesních školení, do firemních akcí i třeba do osvětové činnosti.</i></p>	<p><i>vhodná četnost herních metod</i> <i>reflexe</i></p>
--	---

<p>Respondent 3 – muž, projektový manažera zážitkových a vzdělávacích kurzů pro dospělé</p>	<p>Významové kódy Významové kategorie</p>
<p><i>V čem podle Vás spočívá podstata využití herních metod?</i></p> <p><i>No, využití her při edukaci dospělých, při zážitkových výcvicích nebo firemních akcích je podle mě alfa omega, to bych řekl tak na úvod. Z mého pohledu, jakožto projektového manažera, se to týká zejména tvorby metodických podkladů k jednotlivým hrám, takže tam nemám ten vhled, jako třeba kolegové, co jsou profesí založeni i do té psychologie nebo vzdělávání, že asi nebudu schopen mluvit o té stránce, no z hlediska té psychologie, rozborů, reflexe do rozvoje jak v profesním tak osobním životě. Nicméně z toho mého pohledu, tedy z pohledu organizátora akcí, a dá se říct teda i lektora, protože mnoha aktivit se přímo účastním, tak ty zkušenosti jsou stejné a stejně tak můžu říct, že vnímám podstatu využívání her v rámci výcviků a vzdělávání jako velmi důležité, na kterých to všechno, dá se říct, stojí a padá. Myslím to tak, že hry jsou základem zážitkových kurzů pro dospělé, současně pokud je program a hry jsou nevhodně nastavené, koordinované, vyhodnocené, zorganizované a není tam ta reflexe, pak taková akce nemá ten žádou-</i></p>	<p><i>Důraz na důležitost zařazení her ve vzdělávání dospělých</i></p> <p><i>metodika</i></p> <p><i>nejrůznější hlediska pohledů na hry</i></p> <p><i>reflexe</i></p> <p><i>vnímání her</i></p> <p><i>praktické využití</i> <i>důležitost herních metod</i></p> <p><i>správnost využití her</i></p> <p><i>zpětná vazba</i></p> <p><i>smysluplnost</i></p> <p><i>reflexe</i></p>

<p><i>cí přínos a smysl.</i></p> <p>Co se tedy podle Vás týče přínosu her ve vzdělávání dospělých, jaký je Váš názor?</p> <p>Možná se budu opakovat, ale ten <i>přínos je bezesporu v tom, že hry staví ty dospělé, ať už pracovníky, manažery, ředitele firem či další cílové skupiny, do úplně jiného světla</i> a současně jim umožňují, no prostě jim <i>umožňují být někým jiným</i>, tedy takovou rolí, kterou jim <i>neumožňuje třeba jejich pracovní i osobní života pro někoho</i> taková změna a příležitost může být velmi <i>osvěžující a přínosná</i>. Ale zase je to o tom jim tento <i>pohled na věc, tedy na hraní her, ukázat tak, aby z toho vyloučila ta pozitiva, to, co je podstatou</i> – že to není jen o tom něco si zahrát, takzvaně vrátit se do dětských let, <i>poznat své kolegy</i>, zasmát se, odjet domů a pokračovat ve svém stereotypu, snažím se říct, že je to i o tom, že právě hry nám <i>mohou přinést něco navíc, co využijeme v běžném životě, co můžeme reflektovat, ale to je potřeba těm účastníkům ukázat, vysvětlit....</i></p> <p>Vy jste právě nakouzl mou další otázku, tedy zda je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?</p> <p>Asi to <i>záleží i na zkušenostech</i>. Měli jsme na kurzu například pracovníky, kteří si s sebou přivezli špatné <i>zkušenosti z podobné akce</i>, kde byli zřejmě někdy dřív, a ti tam byli vyloženě, že <i>vedení řeklo, jede se a hotovo</i>. V takových případech je <i>důležité nepřepálit ten start</i>. Tím myslím</p>	<p><i>změna rolí</i> <i>nově definované role a chování</i> <i>možnost jednat jinak</i> <i>možnost změny</i> <i>přínos</i> <i>novost</i> <i>nové kompetence</i></p> <p><i>seznámení účastníků s přínosy a cíli her</i> <i>reflexe</i></p> <p><i>sblížení se s ostatními</i> <i>komfortní zóna</i></p> <p><i>užitek v reálném životě</i> <i>praktické využití</i></p> <p><i>nutnost vysvětlení přínosů hry</i> <i>odborná interpretace</i> <i>reflexe</i></p> <p><i>ovlivnění dosavadními zkušenostmi</i> <i>negativní vzpomínky</i> <i>nedobrovolnost</i> <i>vliv minulých zkušeností</i></p> <p><i>pozdvolné zapojení do programu</i> <i>nepřehánět to s aktivitou</i> <i>snaha o pochopení</i></p>
--	---

<p>nesnažit se <i>až moc pozitivně</i> je <i>vtahovat do hry</i>, tlačít na ně, spíš <i>pochopit jejich situaci a důvody</i>, <i>proč tam ty bariéry jsou</i>, a jít na to zlehka. Tím zas myslím, rozhodně <i>nikoho nenutit</i>, nenechávat na takovém dotyčném hned ze začátku <i>zodpovědnost za splnění nějakého klíčového úkolu</i>, prostě <i>postupně zvyšovat ten tlak, ne hned a násilně</i>, to se pak takový člověk může bloknout a veškeré úsilí je potom zbytečné.</p>	<p><i>vytvoření důvěry</i> <i>komfortní zóna</i> <i>existence bariér</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>dobrovolnost</i> <i>rozdělení zodpovědnosti mezi členy</i> <i>motivace</i> <i>postupné začlenění</i> <i>komfortní zóna</i></p>
<p>Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu?</p> <p>Kdybych měl vyjmenovávat, tak jsou to asi hry v rámci casina nebo hry ve stylu Partičky, takže pantomima, hádání charakterů a postav, hraní scének a tak, no a potom hodně oblíbené jsou <i>fyzicky náročnější</i> a sportovně založené hry, kde je potřeba <i>využívat i strategické myšlení a kooperaci...</i></p>	<p><i>oblíbenost sportovních her</i> <i>rozvoj strategického myšlení</i> <i>pozitivní vlivy</i></p>
<p>Můžete uvést nějaký konkrétní příklad? Možná i s ohledem na to, jaké typy her podle Vás mají ten přínos pro rozvoj dospělých nebo i celých týmů?</p>	
<p>Tak třeba <i>zdolání trasy v náročnějším terénu a plnění úkolů</i> na soutěžních stanovištích, paintball nebo co my sami vymýšlíme, teď měly velký úspěch motokáry, což spočívalo v tom, že účastníci firemního teambuildingu dostali různé součástky a úkolem bylo sestavit funkční motokáru, no <i>samozřejmě v rámci možností</i>, která potom měla dojet s vybraným závodníkem do <i>cíle za pomoci ostatních členů týmu</i>. Ony vůbec také ty <i>konstrukční úkoly jsou dost oblíbené</i>, na ty jsem</p>	<p><i>překonání něčeho nelehkého</i> <i>zvládnutí úkolů</i> <i>nové kompetence</i> <i>zvládnutí náročného úkolu</i> <i>nové kompetence</i> <i>spolupráce s ostatními</i> <i>praktické využití</i></p>

<p>zapomněl, takové ty, kde je z daných součástí, stavebnice či materiálu úkolem vytvořit něco a dostat se z bodu A do bodu B. Teď jsem toho asi vyjmenoval víc, než jste chtěla, abych Vám to nezamotal, ale jak říkám, z toho pohledu, řekl bych tvůrčího, manažerského to zase vidím z jiného úhlu pohledu a není možné říct jednu hru nebo jeden typ her, který by byl vyloženě nejoblíbenější, takže asi ty různé, co jsem vyjmenoval, no.</p>	<p>oblíbenost konstrukčních úloh <i>praktické využití</i></p> <p>schopnost vypořádat se s omezenými možnostmi <i>nové kompetence</i></p> <p>spolupráce s ostatními</p> <p><i>pozitivní vlivy</i></p> <p>všeobecná oblíbenost her</p>
<p>Nevím, jestli Vás následující otázkou potěším, ale můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých – z všeho pohledu jakožto projektového manažera?</p>	<p><i>praktické využití</i></p>
<p>Tak dobře, napadly mě například ty konstrukční úkoly, v praxi se většinou jedná o stavbu nějakých plavidel, vozítek, jo třeba ty motokáry, nebo mosty přes řeku a na tento způsob, a účastníci z různých předmětů staví právě tyhle věci, no, ty předměty mohou být, tak například klády, lana, kartony a dokážete si asi představit další podobné. No a pak je to tak, že ty věci, ty předměty, lze pořídit třeba za různé ceny, což lze v praxi uplatnit, jako například modelový případ optimalizace nákladů a výnosů, tedy do toho firemního prostředí. Pak jsou tam také prvky spolupráce, kdy ten tým se společně podílí na tvorbě, na strategii stavby a nákupů a je důležité, že se musí zapojit každý, protože velice snadno se může stát, že se, no víte, plavidlo potopí, most spadne, kára se rozpadne, takže ta kooperace, komunikace</p>	<p>časté využívání konstrukčních úloh <i>praktické využití</i></p> <p>aplikace do praxe</p> <p>uplatnění v zaměstnání</p> <p><i>praktické využití</i></p> <p>kooperace se skupinou</p> <p>společná cesta k cíli</p> <p>nezbytnost aktivity každého člena</p>

<p><i>jsou tady hodně důležitýa jsou i hodně vidět, chci říct, projeví se během hry, stejně tak jako role a charakter jednotlivých účastníků.</i></p> <p><i>V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomíne-</i> <i>me zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.</i></p> <p><i>Oblasti, no vzhledem k tomu, že já se věnuju zejména realizaci a organizaci vyloženě těch zážitkových a vzdělávacích kurzů, kde, jak jste i Vy říkala, je to na těch hrách v podstatě postavené a bez nich by to nešlo, tak do těch ostatních oblastí tolik nevidím, jako ostatní kolegové, kteří se mimo jiné věnují třeba i lektorování, vyučování na univerzitách v oblasti andragogiky, nebo třeba i těm psychologickým a vlastně i sociologickým disciplínám, tak ti mají větší přehled o těch trendech, a mají tu výhodu, že se toho přímo účastní a mohou to tedy i, no, ovlivnit tou svou činností, ale já jak jsem už říkal do toho tolik nevidím, takže... no ale tak dobře, určitě bych řekl že by se měly obohatit takové ty činnosti v rámci některých firem, které nevyužívají profesionálního vzdělávání dospělých externími firmami nebo i v rámci svých personálních oddělení, kde jsou vyškolení lektori, že tam se to může překlopit až do toho extrému těch monotónních přednášek tady v těch případech si myslím že by bylo na místě to nějak oživit a nechat si poradit a řídit se těmi trendy, které určitě, teda ale-</i></p>	<p><i>komunikace ve skupině</i></p> <p><i>poznání skutečných vlastností kolegů</i></p> <p><i>nové kompetence</i></p> <p><i>příprava kurzů zaměřených na zážitky a rozvoj zaměstnanců</i></p> <p><i>provázanost lektorství a andragogiky s psychologií, sociologií</i></p> <p><i>sledování aktuálních trendů v dané oblasti</i></p> <p><i>udělat běžné činnosti zajímavějšími</i></p> <p><i>vhodnost začlenění profesionálního vzdělávání prostřednictvím specializovaných firem</i></p> <p><i>důraz na profesionalitu lektorů</i> <i>praktické využití</i></p> <p><i>vyvarování se stereotypu</i></p> <p><i>potřeba otevřenosti novým trendům, neustálé zdokonalování</i></p>
--	---

<p>spoň podle mě, dávají <i>rozvoji využívání her</i>, dost napomáhají a fandí.</p>	<p><i>potenciál častějšího začlenění herních metod v současnosti</i> <i>praktické využití</i></p>
---	---

<p>Respondent 4 – muž, lektor, vzdělavatel dospělých, školitel</p>	<p>Významové kódy Významové kategorie</p>
<p><i>V čem podle Vás spočívá podstata využití herních metod?</i></p> <p><i>Tak je to určitě něco, co z celé té záležitosti, řekl bych vzdělavací, dělá <i>záležitost atraktivní</i>. Vemte si to tak, že <i>formální vzdělávací systém je povinný</i> a samozřejmě, tam je těch výtek mnoho a <i>možností, jak to udělat lepší</i> také, ale my se teď bavíme jen o těch dospělých že? No tak si vemte, že člověk většinu svého života procházel tím formálním, nalajnovaným školstvím a představa dalšího vzdělávání může být, až řekl bych děsivá, nebo jak to lépe říci, takhle to zní až extrémně, ale myslím tím, <i>no většině se do toho moc nechce</i>, pokud tedy ten <i>impulz nevznikl v nich sa-</i></i></p>	<p><i>vzdělávání jako současný trend</i> <i>praktické využití</i> <i>atraktivita dobrovolnosti vzdělávání v dospělosti</i> <i>motivace</i> <i>snahy o zlepšení vzdělávacího systému</i> <i>praktické využití</i></p> <p>nezájem</p> <p><i>nevhodnost vzdělávání z donucení</i> <i>vliv minulých zkušeností</i></p>

<p><i>mých....</i></p> <p><i>Myslím, že chápu, kam míříte, možná se zeptám, jaký je podle Vás vztah mezi herními metodami a motivací dospělých k dalšímu vzdělávání a seberozevíjení se?</i></p> <p><i>Ano, tak nějak jsem se tu svoji úvahu snažil nasměrovat, pokud tedy ta motivace nevychází přímo z dospělého, tak se jedná, například o podněty vycházející často ze strany vedení firmy nebo personálního oddělení, které má větší vzdělávací akce a školení pro své zaměstnance na starost. No a tady je právě ten problém, protože pak může být motivace, no, vynucená, ze strany té firmy a takové vzdělávání nemá smysl . A podle mě právě ty hry dokáží ty zaměstnance a účastníky vtáhnout do děje tak, aby zapomněli na to, že se jim nechce, nebo že je to trapné, a že mají vážnější problémy na řešení, poddají se tomu, a pak už je to jen o tom dobře je programem vést, jo, skrze dosažení eduk...no spíše vzdělávacího cíle.</i></p> <p><i>Takže ta podstata je podle Vás vlastně v tom, že motivují, nebo jsou vhodným prostředkem pro ty účastníky, jak se podílet na vzdělání a dosáhnout cíle, tedy učinit vzdělávání užitečným a přínosným?</i></p> <p><i>Ano, přesně to jsem se snažil říct, nevím, jestli jsem se do toho nezamotal. Ale určitě jsou ty hry a různé další aktivizující metody více než užitečné v mnoha ohledech...</i></p> <p><i>Můžete nějaké konkrétní přínosy vyjmenovat?</i></p> <p><i>Tak jak už jsem říkal, motivují, potom taky skrze</i></p>	<p><i>potřeba vnitřní motivace</i></p> <p><i>iniciativa ze strany zaměstnavatele</i></p> <p><i>problémy plynoucí z vynucené motivace</i></p> <p><i>absence smyslu vzdělávací akce</i></p> <p><i>motivace</i></p> <p><i>začlenění účastníků do děje pomocí hry</i></p> <p><i>odreagování se od reality každodenního života</i></p> <p><i>lektor jako vůdce</i></p> <p><i>praktické využití</i></p> <p><i>splnění vzdělávacích cílů</i></p> <p><i>reflexe</i></p> <p><i>široké využití prospěšnosti aktivizujících metod</i></p> <p><i>praktické využití</i></p> <p><i>hra jako zdroj motivace</i></p> <p><i>motivace</i></p>
---	---

<p>ty hry je možné si <i>uvědomovat skryté věci a významy</i>, které by za jiných okolností, tedy v běžném fungování člověka být odhaleny ani nemuseli, myslím tím, tak třeba určité <i>vnitřní hodnoty, postoje, schopnost rozhodovat se</i>, to, zda se člověk spíš <i>podřizuje nebo se ujímá vedení</i>, potom třeba by to mohlo být také to, že člověk <i>poznává sám sebe v jiných rolích</i> a důležité je i to, že <i>poznává to své okolí v jiných rolích</i>. Zkrátka těch <i>přínosů je spousta</i> a dneska i literatura a ta odborná sféra se tomuto fenoménu začíná více věnovat, tedy vnikají publikace přímo zaměřené na <i>hraní si v manažerských a firemních sférách</i> a to si myslím, že je dobře, že se to takto stále <i>prosazuje, více profesionalizuje</i> a celkově, no já myslím, abych se zase nerozvykládal, že snad jsem odpověděl.</p> <p>Potom tu mám tedy otázku, kterou jsme nakousli už před tím, zda je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky?</p> <p>To už jsme si asi řekli, že podle mě právě skrze ty hry a jak je ten <i>program postavený lze ty dospělé motivovat</i>. Oni samozřejmě mají spoustu <i>bariér a důvodů, proč ne</i>. Člověk se s tím minimálně u pár příkladů setká asi na každé větší akci, co děláme třeba teambuildingy a podobné, že mají různé <i>předsudky, stydí se, mají strach, že selžou</i> nebo prostě jen <i>špatné zkušenosti z nějakých podobných akcí</i> nebo třeba i <i>z dětství</i>, stačí jeden nepovedený tábor. Ale o tom</p>	<p><i>uvědomění si vnitřních hodnot, souvislostí mezi věcmi</i></p> <p><i>uvědomění si svého ideálního postavení</i></p> <p><i>poznání sebe sama i svého okolí jinak, než je nám běžně umožňováno</i></p> <p><i>nové kompetence</i></p> <p><i>nepřeberné množství přínosů her</i></p> <p><i>pozitivní vlivy</i></p> <p><i>hry vhodné i pro manažery a vedoucí firem</i></p> <p><i>vzrůstající popularita</i></p> <p><i>praktické využití</i></p> <p><i>vhodně nastavený herní program dokáže motivovat</i></p> <p><i>motivace</i></p> <p><i>negativita a nezáměr hrát si bariéry jsou běžné</i></p> <p><i>strach</i></p> <p><i>stud</i></p> <p><i>ovlivnění dosavadními negativními zkušenostmi z minulosti</i></p> <p><i>vliv minulých zkušeností</i></p> <p><i>motivovat k překonání se</i></p> <p><i>motivace</i></p>
--	--

to právě je, o tom *překonávání sebe sama*, a to právě může být tou *motivací*, vidět ostatní, jak se *překonávají*, a přece já nezůstanu pozadu? Nebo vidí, že ostatní *získávají nezapomenutelné zážitky*, které je *posouvají nějakým způsobem dopředu*, tak tam potom funguje už taková ta *davová psychologie*, ale jen v úzkém měřítku, kdy nikdo nechce o něco přijít, něco zmeškat. No, takže motivací jsou určitě i motivovaní spoluúčastníci kolem.

To jste mi odpověděl i na mou další otázku, co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek? Nicméně zeptám se třeba na nějaký příběh či zážitek, kde právě tento způsob motivace zafungoval?

*Přemýšlím, přemýšlím...možná na jednom team-buildingu před rokem jsme měli účastníci, která vyloženě se *nechtěla účastnit žádných aktivit*, ty *bariéry* tam byly mnohé a velmi obtížně a pomalu se odbourávaly. Byly tam *problémy s důvěrou, se sebevědomím i komunikací*. Po pár dnech *intenzivního programu se postupně začala otkávat*, myslím, že *zafungovalo i okolí*, když viděla, že kolegové dané úkoly, hry, zvládají a mají *radost z těch výsledků, objevování*. No a pak tam přišla najednou ta změna, u té paní, kdy při jedné hře se projevila jako schopná *podpora týmu*, *ostatní ji chválili, byl vidět ten její přínos* a jí neskutečně *stouplo sebevědomí, byla na ni vidět ta radost*, a pak to u ní bylo jak droga. Do všeho se vrhala po hlavě, chytl jí ten pocit, ten *dobřej**

rozvoj sebe sama prostřednictvím zážitků pozitivní vlivy

ostatní lidé jako zdroj motivace motivace

bariéry zapojit se

ostych a nedůvěra vliv minulých zkušeností

sebevědomí výsledkem vlastní aktivity v programu nové kompetence

naplnění nově nabytými zkušenostmi

pocit užitečnosti

nově nabyté sebevědomí

uspokojení z vlastního rozvoje a úspěchu

<p><i>pocit, že něco překonala, že si něco dokázala a posouvá se dopředu.</i></p> <p><i>Teď to znělo jako, jako nějaký ideální knižkový příklad, ale takto to opravdu bylo, a to mě právě na té práci těší...vidět tady ty lidské úspěchy, vzestupy a proměny.</i></p>	<p>viditelné výsledky</p> <p>pozitivní vlivy</p>
<p>Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu?</p> <p><i>Podle mě takové ty, co znají z dětství, právě z těch táborů, kdy do toho byli ještě zapálení. Tak právě z toho důvodu, že se jim vrátí ty pocity, dobrodružství, to překonávání překážek a týmová spolupráce, to si myslím, že je ten top. Takže abych odpověděl přesně, strategické hry, orientační běhy se stanovištěma, etapovky a tak, to si myslím, že podle mého názoru jsou ty nejoblíbenější hry, nebo přesněji ty, do kterých je, u kterých je vidět, že se pro to ti účastníci nejvíc zapálí.</i></p>	<p>hry, které si pamatujeme z dětství jsou oblíbené i v dospělosti</p> <p>vybavení si vzpomínek z minulosti</p> <p>vlivy minulých zkušeností</p> <p>vžití se do hry</p> <p>praktické využití</p>
<p>Můžete na příkladu nějaké hry nebo aktivity uvést její konkrétní přínos pro rozvoj dospělých?</p> <p><i>Nějaká hra? Já bych možná, no teď jsem tu povídal o té oblasti přínosů herních metod v rámci zážitkové pedagogiky bych tak řekl, ale mezi mou další činností, profesní řekl bych, patří také školitelství a lektorování přímo ve firmách, působím v rámci jednoho vzdělávacího ateliéru a dojíždíme do firem dělat program přímo na míru a snažíme se to dělat nově a zajímavě...a právě důraz kladem na, no na zařazování těch her a</i></p>	<p>pozitiva plynoucí z herních metod</p> <p>pozitivní vlivy</p> <p>využívání herních metod přímo ve firmách</p> <p>existence možnosti vytvořit program přímo na míru</p> <p>důležitost vhodně zařazených herních aktivit</p> <p>praktické využití</p>

<p><i>aktivit....</i></p> <p>Můžete uvést nějaký příklad herních metod, které využíváte právě v rámci toho firemního prostředí?</p> <p><i>Ano, ano...tak například se jedná o simulace,kdy si zkusíme různé situace, jak je řešit, často v rámci fiktivního prostředí,do kterého ty zaměstnance uvedeme, aby se soustředili, jak bych tak řekl jen na to řešení problému,zadaného problému, a ne na ty okolnosti, které, které by jemohly rozptylovat...jako že kdybychom řešili problémy totožné s realitou,tak to může zavádět, sklouznut k tomu, že se tobude brát moc vážně, budou se do toho motat skutečné mezilidské vztahy a ta podstata by z toho nevzešla, jestli mě chápete.</i></p> <p><i>Jo a ještě jste se ptala na tenpřínos, tak když zůstanu u těch simulací,které jsem teď popsal, tak tam je určitě ten přínos také v tom, že se rozvíjí ty strategické dovednosti, soft skills, komunikace.</i></p> <p>No a na závěr mám otázku, kterou už jsme taky nakousli, tedy v jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomíneme zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.</p> <p><i>No tak samozřejmě v tom formálním firemním prostředí,jak jsem říkal, i v rámci svých dalších</i></p>	<p><i>simulace jako jedna z nejčastěji využívaných her ve firemním prostředí</i></p> <p><i>fikce únik z reality snaha zapojit účastníky tak, aby se soustředili pouze na řešení hry</i></p> <p><i>snaha na chvíli zapomenout na každodenní problémy</i></p> <p><i>řešení fiktivních situací jako vhodnější a efektivnější varianta</i></p> <p><i>rozvoj soft skills a dalších významných dovedností pomocí simulačních her pozitivní vlivy</i></p> <p><i>snaha lektorů zařazovat hry do firemního vzdělávání</i></p>
---	---

<p>činností se v tomto angažuju a ty <i>hry se snažíme propagovat a zařazovat</i>, takže zde určitě nějaké mezery ještě jsou, ale jinak si myslím, že <i>fenomén herních metod se pomalu dostává do všech těch oblastí</i>, myslím, že neustále se to žene dopředu a ty <i>přínosy jsou vysvětlovány</i>, takže zde si myslím, že je to na dobré cestě.</p>	<p><i>vzrůstající zájem o zařazování her do oblastí firemního vzdělávání v současnosti</i></p> <p><i>propagace přínosů herních metod</i></p>
---	--

<p>Respondentka 5 – žena, Projektová manažerka zážitkových a vzdělávacích kurzů pro dospělé, lektora volnočasových aktivit pro dospělé v rámci občanského sdružení</p>	<p>Významové kódy Významové kategorie</p>
<p>V čem podle Vás spočívá podstata využití herních metod?</p> <p>Tak já to na úvod vezmu zkrátka, a řeknu to heslovitě –<i>kreativita, zážitky, rozvoj sebe sama i spolupráce, objevování, poznávání</i> a samozřejmě je to takový ten <i>atraktivní, zábavný prvek</i> jakéhokoliv vzdělávání, teda alespoň pro většinu, ale k tomu se určitě ještě dneska dostaneme...</p> <p>Jaké mají podle Vás hry přínos pro vzdělávání dospělých?</p> <p>To, že dokáží přirozeným a zdravým způsobem u různých lidí <i>probudit různé emoce, chování nebo různý charakter</i>, jo, myslím tím, že třeba u pasivních jedinců ty hry můžou vést k tomu, že se <i>mezi ostatními projeví jako schopný lídr, který dokáže ve vypjatých situacích velmikonstruktivně uvažovat</i> a naopak, potom se může stát, že nadřizení</p>	<p><i>rozvoj osobnosti prostřednictvím zážitků a poznávání</i> <i>praktické využití</i> <i>atraktivita vzdělávání</i> <i>motivace</i></p> <p><i>emocionalita</i> <i>motivace</i></p> <p><i>překvapivé chování</i></p>

<p><i>ukážou trochu té své lidskosti není ojedinělé, že se stává, no prostě že ten nadřízený v některých situacích selže a zachrání ho právě ti zaměstnanci. Pak je to ale už jen otázka lektora, který danou situaci zpětně reflektuje, aby to zhodnotil tak, aby zase ten nadřízený z toho nevyšel jako úplný blbec a podřízený jako král, to by zas byl opačný účinek hrané hry a vedlo by to spíše ke zhoršení těch, těch, no, vztahů na pracovišti a celkově by to ten tým moc asi jako celek neposílilo.</i></p> <p><i>Je podle Vás, na základě Vašich zkušeností, obtížné motivovat dospělé k tomu, aby se na kurzech účastnili aktivit s herními prvky? Co se z praxe osvědčilo jako dobrý motivační prvek?</i></p> <p><i>Jak které, někteří co v sobě to nadšení a odhodlání mají, chtějí si něco dokázat a překonat se, tak tam je to v pohodě a pak samozřejmě jsou tací, u kterých se ty bariéry musí, musí postupně a opatrně překonávat....</i></p> <p><i>A něco z té praxe? C se osvědčilo? Nějaký pozitivní příklad, příběh?</i></p> <p><i>Tak těch je dost, spíš bych teda řekla, že se z praxe osvědčilo ten význam těm dospělým vysvětlit, oni kolikrát mají svoji hlavu a zvláště když jsou to vrcholoví manažeři a ředitelé, tak to poslouchání jim jde hůř, ale jak člověk vysvětlí ty přínosy právě, že co jim to dá, i do toho profesního života a do byznysu, tak to pomaloučku vždycky jde. A samozřejmě okolí, nic není větším tahounem než ostatní kolegové, co se do toho vrhnou, to vám můžu říct, že se v praxi osvědčilo</i></p>	<p><i>i šéfové jsou jen lidé</i></p> <p><i>objevení skrytých schopností a dovedností nové kompetence</i></p> <p><i>schopnost lektora vhodně zhodnotit situaci loajalita</i></p> <p><i>zvládnutí citlivé situace reflexe</i></p> <p><i>zaměření vedoucí ke zlepšení pracovních vztahů</i></p> <p><i>zaměřenosti na stmelení kolektivu nové kompetence</i></p> <p><i>odstraňování bariér vlivy minulých zkušeností</i></p> <p><i>vysvětlení významu reflexe</i></p> <p><i>síla motivace prostřednictvím ostatních kolegů motivace</i></p>
--	---

snad nejvíc, což je možná blbě, když to s umem lektora správně motivovat moc nesouvisí, ale je to tak.

Jaké typy her bývají mezi účastníky kurzů nejoblíbenější? Z jakého důvodu?

Ted' úplně nevím, jestli mě něco napadne...

Nemusí to být třeba ani nic konkrétního, k tomu se ještě dostaneme v další otázce, spíš jaké typy her, u jakých typů her či herních aktivit bývá identifikována z Vaší zkušenosti třeba pozitivní zpětná vazba, i na základě třeba toho, že ta hra účastníky velmi bavila, byli pro ni zapálení, a proto vyvíjeli větší psychický i fyzický výkon?

Chápu co tím myslíte, ale, no tak je naprosto jasné, teda já to tak vnímám a myslím, že i kolegové, no že je to tak, prostě pokud je ten program nastavený velmi dobře, lektori dokážou motivovat, dokáží ten zápal pro hru a pro tým v těch lidech vzbudit, samozřejmě je tam dobrý kolektiv, který teda, že už se dostávám k tomu podstatnému, ten kolektiv také musí být zlepšován a utužován kvalitní činností lektora, no ale abych se vrátila, pak je může bavit klidně i prostá hádací hra, kreslení nebo jiná tvorba. A to s tou tvorbou říkám záměrně, protože to třeba bývá ten příklad, co se dává, jak správná motivace funguje, a jak se tam odbourávají ty předsudky...

Můžete to blíže specifikovat, právě tu vazbu a dobrý příklad v souvislosti s třeba jak jste říkala tím kreslením a motivací, odbouráváním

profesionalita lektorů a odborně připravený program jsou klíčem k úspěchu
reflexe

potřeba neustálé práce na utužování kolektivu
praktické využití

nezbytnost kvalifikace a odbornosti lektora
reflexe

proces fungování motivace
motivace
odbourávání předsudků
vliv minulých zkušeností

zařazení tvořivých činností do vzdělávacích

<p>předsudků?</p> <p>No, jde o to, že většinou se setkáváme s tím, že když už <i>do programu zařadíme nějaké tvoření, kreslení, malbu a tak – tedy v tom kontextu arteterapie spíše by se to dalo zařadit, než například v rámci hraní aktivit, kde se kreslí a hádá, to je na úplně jiné úrovni, ale když teda ti účastníci mají něco kreslit, většina se k tomu zpočátku staví negativně, jakože kreslení je pro děti, že je to ztráta času, že oni stejně kreslit neumí. Je to takový to, ten postoj, platíme hromadu peněz za školení a co, za to, že si tu budeme kreslit? Ale v té dospělosti je to úplně o něčem jiném, tam už neexistuje co je správně nakreslené a co ne, ve škole vás hodnotí, kdo co nejdokonaleji nakreslí kruh nebo domeček neb co já vím, ale v rámci práce s dospělými hledáme významy v každé individuální kresbě... není to, že něco je špatně a něco dobře, ale všechno o něčem vypovídá a když to společně hledáme, ten smysl, poznání, tak můžeme dospět k nějakému pokroku v té seberealizaci. A to když ten účastník pochopí, teda to <i>motivaci působení je tam intenzivní a dělá se správně, tak ta činnost má najednou smysl</i> a ten dospělý, byť kreslit třeba neumí, kreslí rád a pak se s tím dál pracuje. Takže o tomhle to asi je, no. Prostě je to o tom, <i>podporovat je v kreativě, poznávání sebe sama a odhazování předsudků ohledně černobílosti světa, jak to oni vidí, jen že je něco dobře a špatně a nic víc... a buďto mám průser a nebo jsem pochválený, ale nic mezi tím, žádná vnitřní cesta.</i></i></p>	<p><i>programů</i> <i>praktické využití</i></p> <p><i>změna postoje</i> <i>pozitivní vlivy</i></p> <p><i>pochopení podstaty činností</i> <i>seberealizace</i></p> <p><i>poznávání sebe sama</i> <i>seberealizace</i> <i>odstranění předsudků</i> <i>vliv minulých zkušeností</i> <i>hledání významů</i> <i>dosažení pokroku</i> <i>seberealizace</i></p> <p><i>prohloubení motivace</i></p> <p><i>rozpoznání smysluplné činnosti</i> <i>motivace</i></p> <p><i>rozvoj kreativity</i> <i>uvědomění si pestrosti světa</i> <i>nové kompetence</i></p>
--	---

*V jakých oblastech vzdělávání dospělých a jejich rozvoje by měly být herní metody více využívány jako prostředek efektivnějšího dosažení stanoveného vzdělávacího cíle? Když pomíne-
me zážitkové a teambuildingové akce, které bývají většinou na hrách postavené.*

No oblastech, to je hodně široký záběr, já si myslím, že, no celé toto naše povídání je vlastně o tom, jak jsou hry nesmírně důležité a to ve všech oblastech dospělého života, akorát teď s tím zaměřením na oblast vzdělávání a tam si myslím, že to hraní si a přizpůsobování výuky nějakým, jak bych to řekla, alternativním způsobům, které by ty dospělé zaujaly, motivovaly a ta výuka nebo sebepoznávací procesy byly efektivnější, tak tam všude by tyto metody měly hrát důležitou roli a lektor by se jim neměl vyhýbat, spíš teda naopak, takže když se mě ptáte na oblasti, říkám všechny...

Přece jenom, dalo by se to nějak specifikovat? Například nějaká konkrétní oblast, kde jsou podle Vás v tom zapojování her ještě mezery a určitě by tam herní metody byly přínosné?

Já to vezmu ještě jinak, jako samozřejmě by to bylo například vzdělávání seniorů, dále taková ta interní školení ve firmách, tam si myslím, že jsou pořád mezery, že se jede podle těch směrnic a je to spíš jen papírování a několik hodin přednášek, kterým se odborně říká školení, ale ty lidi z toho, když potom to absolvují, myslím že jim to moc nedá, tady ta forma, takže tady taky určitě...no ale co jsem chtěla říct je, že třeba z mé

hraní si má význam nejen v období dětství vlivy minulých zkušeností

zvýšení efektivnosti vzdělávání dospělých pomocí alternativních způsobů reflexe

nevhodnost obvyklého stylu firemních školení praktické využití

nízká míra přínosů u školení vedených obvyklým způsobem praktické využití

praxe, já se mimo svůj hlavní obor zajímám také o zdravý životní styl, pořádám přednášky a kurzy na toto téma, jo, v rámci jednoho opééska (o.p.s. – pozn. autora) a tam se snažíme dělat to právě tou hravou formou, že i ta výchova ke zdraví může být zábavná a právě tam uplatňujeme to, o čem jsme se tu dnes bavily...takže třeba simulujeme různé soutěže, kvízy, hraní rolí a tak a myslím, že ty dospělé to baví víc, a osobně myslím, že jim to *přináší víc, než jen přednáška a pasivní poslouchání*. Takže to jsem chtěla říct, že i právě třeba v té *oblasti výchovy dospělých ke zdravému životnímu stylu by se to mělo ubírat.*

větší přínos prostřednictvím vlastního zapojení se do akce

herní metody jsou dobře použitelné i ve výchově ke zdravému životnímu stylu
praktické využití