

Viktor Mašát / Viki

**Kdo je to Gestor
a proč jej taky chcete do vašeho táborového kolektivu?**

**o.s. KOLT
2018**

Úvod

Tato krátká stať vznikla jako tak zvaná „plackovací práce“ pro účely absolvování kurzu České tábornické unie, který její autor absolvoval ve dnech 26. února až 18. března 2018. Práce je určena jakémukoliv táborovému kolektivu (primárně, ale v určité modifikaci i jakémukoliv jinému), který se s časem sem tam proměňuje odchodem některých svých členů a příchodem členů jiných, nových.

Práce se zakládá čistě na autorových zkušenostech, případně zkušenostech jeho kolegů z táborového kolektivu, nevyužívá tedy externích zdrojů a nebude tedy využívat citace, ani odvolávání se na jiné práce či autority.

Přestože se stran Gestora nejedná o tak významnou roli, abychom u ní v běžné komunikaci uváděli velké písmeno na začátku jejího názvu, pro potřeby této práce ji budu psát s velkým písmenem na začátku, aby se v textu snázeji orientovalo při hledání tohoto slova.

Historie vzniku potřeby role Gestora

Táborový kolektiv je, podobně jako sportovní team či jiný zájmový kroužek tvořený kolektivem, zatížen tím, že jej čas od času někdo opouští a naopak čas od času přijímá do svých řad někoho nového. My se v rámci této práce zaměříme na tu druhou část, tedy přijímání nového člena.

Historicky s v rámci táborových kolektivů spojených s o.s. KOLT tento jev do jisté doby řešil individuálně a neorganizovaně, jelikož nikdo neměl dostatek zkušeností s tím, že by se v rámci něj dal vysledovat nějaký vzorec, který by pomohl takovýto jev řešit dle něj a nikoliv pokaždé individuálně. To bylo do jisté míry dáno i relativně malou délkou fungování o.s. KOLT, kdy v prvních letech po jeho vzniku ještě nepřevládala možnost přijímat do kolektivu organizátorů tábora jejich dřívější konzumenty, tedy děti, pro které byl tábor tvořen. Téměř bez výjimek kolektivy vznikaly na bázi kamarádů, kteří se znají z dřívějších z jiných činností či jiného tábora, kteří si chtěli vyzkoušet organizovat tábor vlastní. Sem tam doplnění o nováčky z externích zdrojů, kterých se funkce Gestora, o které je tato práce, týká v menší míře.

Role jakéhosi průvodce táborem neexistovala, nováčky buď se vším potřebným seznamoval některý z těch zkušenějších vedoucích, či se vše potřebné učil za chodu v kooperaci s tím, kdo se zrovna namanul. Celý proces tak neměl žádný ucelený řád a byť nešlo o čirý chaos, bylo těžké odhadnout při řešení nějakého táborového konfliktu, zda vzniknul z reálné nedbalosti jedince či z pouhé neznalosti dané věci – tedy jednoduše z důvodu, že daná osoba prostě něco nemohla vědět.

Postupem let navíc začali nejenom přibývat nováčci z řad dětí (ostatně, i autor tohoto textu je jedním z takovýchto přírůstků), ale také se objevilo i několik negativních zkušeností s novými členy kolektivu přijatými z úplně externí sféry a nastala potřeba mít možnost lépe určit, kdo je případně za takovou situaci odpovědný, aby se dala řešit ku spokojenosti všech zúčastněných. Oba tyto elementy tak daly jednoho dne vzniknout potřebě řešit tento jev komplexněji a organizovaněji než do té doby.

A tak vznikla myšlenka na roli jakéhosi uvaděče v táborový život vedoucího, touto prací uváděného ve známost pod oním pojmem Gestor.

Kdo tedy Gestor je?

Jde o spojující element, člověka pohybujícího se ve dvou světech naráz, který je na jednu stranu neoddělitelně spjat s táborovým kolektivem a na straně druhé je osobou, na kterou se může nově příchozí člen spolehnout, že mu bude vždy oporou. Pro ty první je studnicí vědění o nově příchozím, o jeho veškerých kvalitách pro tábor, i nešvarech, které s sebou přináší a které s ním Gestor řeší, naopak pro nováčka je Gestor tím člověkem, který jej komplexně seznámí s chodem tábora i jej provede každým úskalím, které tato jeho nová záliba obnáší. Na Gestora se obrací členové táborového kolektivu ve chvíli, kdy jim z nějakého důvodu nepřipadá nováčkově řešení nějaké konkrétní situace ideální a je to právě Gestor, který s nováčkem pak onu situaci rozebere a je mu schopen vysvětlit, co bylo a proč špatně.

Různorodost Gestorů a metodika jejich výběru

Na tomto místě je třeba rozdělit si okruh zdrojů, z kterých táborový kolektiv čerpá nové tváře, jelikož na základě toho se pak proměňuje i okruh členů onoho kolektivu, z kterého se následně Gestor rekrutuje. Táborový kolektiv může doplnit buď (a) někdo z řad dětí, které na tábor jezdily a již stačily dospět do věku, kdy již jako děti na tábor jet nemohou, ale mají touhu i nadále se táborového života účastnit. Může jej také doplnit (b) někdo, koho zná alespoň jeden člen kolektivu táborníků samotných. A poslední možností (c) je úplný externista, ať již sehnáný na doporučení někoho z vnějšku, na inzerát či zcela jinou metodou.

(a)

Naprostou ideální situací, pokud zrovna nehledá kolektiv nějakou specifičtější, profilovanou funkci (zdravotník, hlavní kuchař, zásobovač, ..), je ta, kdy požádá o možnost organizování tábora někdo, kdo na něj již jezdil jako samotný jeho účastník. V takovém případě totiž role Gestora dostává největší smysl, protože je nejpravděpodobnější, že bude vybrán pro tuto funkci v dané situaci ideální kandidát.

Metodika výběru Gestora je pak v jednoduché posloupnosti bodů:

- 1) Kandidát na nováčka v táborovém kolektivu požádá o možnost stát se jeho součástí.
- 2) Kolektiv se poradí o reálnosti vyhovění takové žádosti a v případě kladného přijetí mezi sebou vyselektuje možné kandidáty na Gestora, tj. přihlásí se všichni možní kandidáti na tuto roli u tohoto konkrétního nováčka (toto je důležité při přijímání více nováčků – u každého se mohou přihlásit jiní možní kandidáti na Gestora) a zbytek posoudí, zda jsou již všichni dobrovolníci schopni tuto roli zvládnout.
- 3) V rámci iniciační schůzky s nováčky, která probíhá vždy za účasti hlavního vedoucího, či nejhůře jeho zástupce, je nováček seznámen s tím, co jej v jeho nové roli čeká, ale také s existencí funkce Gestora a co ustanovení této funkce přináší jak nováčkově samotnému, tak táborovému kolektivu.
- 4) Nováček dostává seznam možných kandidátů na svého Gestora a čas na rozmyšlenou, koho si z nabízených vybere.
- 5) Nováček si vybírá Gestora.
- 6) Gestor je seznámen s tím, že si jej nováček vybral
- 7) Celý kolektiv je seznámen s tím, koho si nováčci vybrali za Gestora.

(b)

Byť metodika za této situace je v zásadě stejná, lze předpokládat, že Gestorem se stane člověk, který onoho nováčka do kolektivu přivedl. V plné míře je tak využitelná za situace, kdy je v kolektivu několik jeho členů, kteří onoho nováčka znají a je tak z koho vybírat.

(c)

V tomto případě je situace složitější nejenom proto, že jde o pro členy kolektivu naprosto neznámého člověka, ale i z důvodu toho, že kandidát sám na rozdíl od (a) i (b) přichází v tomto případě do naprosto nové situace, ve které začíná v bodě nula. Zpravidla tak takovéto nově příchozí dostává pod svá Gestorská křídla některý ze zkušenějších vedoucích, ne-li přímo někdo z nejužšího vedení tábora, protože u takovéto osoby je třeba sledovat i ono nepopulární chování k dětem, tedy zda zde neexistuje nějaké riziko chování, které by mělo fatální následky jak pro odpovědné osoby z řad táborového kolektivu, tak i pro samotnou organizaci, pod jejímiž křídly tábor vzniká. Byť má v takovém případě role Gestora takový chladnější nádech, protože vazby mezi zúčastněnými teprve vznikají, je nově příchozí zase tzv. u zdroje a čerpá informace od těch nejzkušenějších, u kterých je do jisté míry zaručeno, že se mu jich dostane nejvíce.

Co Gestora čeká během plnění své role?

Práce Gestora začíná téměř okamžitě – rozhodně ne až na táboře, ale ihned poté, co je jeho role ustanovena. To má jednoduchý důvod – nováčkově právě bylo na iniciační schůzce

vysvětleno velké množství informací s organizací tábora spojených a teď je důležité, aby mu byl někdo schopen dovysvětlit, co v rámci schůzky nepochopil, co nestihl zaznamenat. U důležitých věcí není vůbec špatný nápad zjistit, jak je nováček pochopil či jak se k nim sám hodlá postavit, protože dříve či později bude muset vědět, nakolik je schopen věnovat svůj čas táborovému dění, jakou roli v rámci táborového života je schopen a ochoten zastávat, ale třeba i zda má nějaký problém s někým z táborového kolektivu, a tedy kde by v budoucnu mohl klíčit nějaký problém, pokud by se nepodchytil včas.

Vzhledem k tomu, že v maximu případů, tj. jak u (a), tak i (b) jde o osoby si maximálně blízké, tedy s nejpevnější možnou vazbou, je úkolem Gestora začít od této chvíle budovat další takovéto pevné vazby nováčka i mezi ostatními členy táborového kolektivu. I během přípravy tábora tak Gestor sleduje zapojení nováčka do pro různé příležitosti přípravy tábora vzniklých skupinek a snaží se udržovat v tomto ohledu pestrost, protože jedním z hlavních cílů a vítězství je pro Gestora právě fakt, že s nováčkem dokáže vycházet a spolupracovat co největší počet členů kolektivu, tedy že jej integroval nejenom do celého kolektivu, ale i mu pomohl vytvořit vztahy s jednotlivými jeho členy. Toto je možná bod častěji podceňovaný, ale je to de facto polovina práce Gestora, jelikož ta většinou nevyžaduje pevně stanovené body, ale větší hloubku zamyšlení se nad veškerými vzniklými situacemi a hledání možných řešení až ve chvíli, kdy situace nastanou, protože na toto je téměř nemožné se připravit dopředu.

Další velké zapojení Gestora nastává ve chvíli, kdy se zintenzivní příprava tábora natolik, že je již třeba rozdělit napevno role, které bude kdo na táboře zastávat. Jak jsem zmínil výše, Gestor především tvoří vazby mezi nováčkem a ostatními členy kolektivu, je tedy nasnadě, aby v rámci táborového života netvořil s nováčkem nějaký team, ale naopak. Není tedy vhodné, aby byl např. ve vztahu vedoucí/praktikant u oddílu či aby se oba sešli spolu v kuchyni apod. Mohlo by se zdát, že je výhodné, aby byl Gestor svému nováčkovi neustále nablízku, ale není tomu tak. Odstup, který bude Gestor mít, se ve skutečnosti projeví pozitivně na tom, jak bude moci hodnotit jednotlivé situace, které budou jeho hodnocení a následné konzultace vyžadovat.

Obecně je rovněž platná teze, že o co více své práce udělá Gestor během roku, tedy během příprav tábora, o to méně pak musí času věnovat svému svěřenci na táboře, což vzhledem k věčnému nedostatku času během konání samotného tábora pak může sám velice docenit. Jsou samozřejmě modelové situace, které jdou stěží nasimulovat před táborem a kterým se tak nelze vyhnout až přímo na táboře samotném, spoustu práce na budování vztahů i chápání fungování tábora lze ale odvést již při přípravě tábora, ať již v rámci systému přípravy programu či při provozních záležitostech, v našem případě tedy nejčastěji brigádách přímo v místě tábořiště.

Činnost Gestora během konání tábora je, ač by se to nemuselo zdát, nejobtížněji popsatelnou součástí jeho práce, jelikož nejčastěji vyžaduje individuální schopnost

improvizace – na nic není čas a přicházejí situace, se kterými dopředu nemohl počítat (pakliže nejde o některou ze záležitostí, kterou v přípravě před táborem opomenul). Podstatné je ale v tomto bodě zmínit jednu možnost, kterou jsme si již také vyzkoušeli, a to sice možnost změnit Gestora. Zatímco během roku je hůře odhadnutelné, zda vztah mezi Gestorem a jeho svěřencem opravdu funguje, jelikož sled událostí není dostatečně intenzivní na to, aby se mohlo naplno projevit, zda umí tato dvojice nacházet řešení u problémových situací, během tábora samotného již tomuto projevení se nic nebrání. Mohou tak nastat dvě situace. Buď si problém ve fungování uvědomí dvojice, které se to týká, sama (tedy většinou tak, že sezná sám Gestor, že je něco nepřekonatelného špatně) a nebo, v tom horším případě, se usnese kolektiv jako takový, že Gestor svou roli nezvládá. V obou případech není problém najít Gestora nového, kterého sice čeká takový malý krizový management, ale praxe ukázala, že i tato možnost řešení situace může zafungovat.

Jedna z posledních důležitých interakcí mezi Gestorem a jeho svěřencem nastává v době po táboře, před tím, než dojde na hodnocení celého proběhlého roku v nejširší sestavě celého kolektivu. Gestor nasbívá podněty k diskusi se svým svěřencem od ostatních a probere je s ním samostatně. Díky tomu se pak v rámci široké diskuse nemusí řešit mnoho maličností a dojde tak pouze na případná větší pochybení, ze kterých si třeba může vzít ponaučení i někdo jiný, než jen ten, kterého se primárně týkají.

To je vše?

Role Gestora je nejintenzivnější první rok, který nováček tráví s novým kolektivem, to je evidentní, není ale s koncem první sezony všem dnům konec. Byť se tento vztah stran mentorství rozvolňuje, stále je jeden svěřencem druhého a vztah Gestor/svěřenec nezaniká. Na intenzitě nabývá opět ve chvíli, kdy se onen svěřenec, nikoliv však v roli nováčka, ale již několika lety ostříleného člena kolektivu, sám rozhodne někomu Gestora dělat. V tu chvíli totiž opět nastává situace, kdy objevuje do té doby neobjevené vody - a pakliže ještě nečetl tuto práci, bude rád čerpat rady od svého původního Gestora stran Gestorování jako takového.

Závěr

Jestliže je vaším zájmem u nově příchozích budoucích členů vašeho táborového kolektivu nikoliv jen seznámit je s chodem tábora jako takového, ale i z nich udělat plnohodnotnou součást kolektivu jako takového, tj. dopomoci k vytvoření vazeb mezi ním a ostatními členy táborové party, pak má smysl ustanovení role, kterou jsme si my pro sebe nazvali Gestor.