

Vladimir Findak
Boris Neljak

METODIČKI ORGANIZACIJSKI OBLICI RADA U PODRUČJIMA EDUKACIJE, SPORTA, SPORTSKE REKREACIJE I KINEZITERAPIJE

“Ako nemamo odgovor na pitanje KAKO RADITI, imat ćemo ne samo viziju bez budućnosti, nego i budućnost bez vizije” (V. F.)

1. UVOD

Govoriti o metodičkim organizacijskim oblicima rada u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije nemoguće je bez osvrta na specifičnosti koje karakteriziraju naznačena područja primijenjene kineziologije. To iz razloga što specifičnosti gotovo svih primijenjenih područja kineziologije ne proizlaze samo iz njihovih ciljeva i zadaća, nego i iz činjenice što nastava, trening i bilo koji drugi organizirani oblik tjelesnog vježbanja u biti predstavlja polivalentan proces. Naime, od nastavnog procesa, trenažnog procesa i procesa tjelesnog vježbanja se s jedne strane očekuje da utječe na transformaciju antropoloških obilježja onih koji su u te procese uključeni, a s druge strane da pridonosi njihovom obrazovanju i odgoju. Hoće li se, međutim, iskoristiti komparativne prednosti koje nastava, trening, rekreativno vježbanje ili korektivno vježbanje objektivno ima to ovisi o brojnim čimbenicima, među kojima posebno mjesto pripada nastavniku, treneru, voditelju sportske rekreacije ili kineziterapeutu. Zašto? Zbog toga jer upravo nastavnik, trener, voditelj sportske rekreacije i kineziterapeut odlučuju o svim vitalnim pitanjima vezanim uz pripremanje, organizaciju i realizaciju nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja, u sklopu čega i o metodičkim organizacijskim oblicima rada. (Findak, 2003.).

Da bi nastavnik, trener, voditelj sportske rekreacije ili kineziterapeut iskoristio svoju ulogu, nastava, trening, rekreativno vježbanje ili korektivno vježbanje mora biti izazov za učenike, sportaše, rekreativne vježbače ili osobe oštećena zdravlja. Da bi to uistinu i bili sudionicima nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja treba ponuditi različite sadržaje, provoditi ih uz pomoć različitih metodičkih organizacijskih oblika rada i prilagoditi ih stvarnim potrebama i mogućnostima učenika, sportaša, rekreativnih vježbača i osoba oštećena zdravlja. To, uz ostalo, znači omogućiti svakom pojedinom sudioniku da radi, trenira ili vježba u uvjetima koji mu omogućavaju da postigne najviše. (Findak, Neljak, 2006.)

Štoviše, naš rad, bez obzira o kojem području primijenjene kineziologije se radi, treba biti organiziran i realiziran tako da svakom sudioniku nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja osigurava radost za vježbanjem i optimizam u smislu “ja to mogu”!

Dakle, iz do sada izloženog proizlazi da je poziv kineziologa, neovisno koju djelatnost obavlja, iznimno odgovoran i složen posao, kojega mogu uspješno obavljati samo oni koji imaju dobru naobrazbu, u koju svakako spada i njihova izobrazba vezana uz metodičke organizacijske oblike rada.

2. TEORIJSKE ODREDNICE METODIČKIH ORGANIZACIJSKI OBLIKA RADA

Da bi uloga metodičkih organizacijskih oblika rada u intenzifikaciji i humanizaciji nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja došla do većeg izražaja nego do sada ili, još konkretnije da bismo stvorili uvjete za njihovo efikasnije prakticiranje, treba definirati jasne teorijske odrednice koje u većoj ili manjoj mjeri determiniraju njihovu eksploataciju u svakodnevnoj praksi.

Primjereno tome, s pravom se postavlja pitanje, kako uistinu stoje stvari s metodičkim organizacijskim oblicima rada u edukaciji, sportu, sportskoj rekreaciji i kineziterapiji?

Odmah treba konstatirati da stanje nije takvo kakvo bismo željeli, odnosno kakvo bi vjerojatno moglo i moralo biti. Međutim, istina je i to da je danas mnogo bolje stanje nego jučer, te da je znatno bolje nego u nekim drugim područjima ili znanostima. Najbolja potvrda tome jest, uz ostalo, činjenica što smo u mogućnosti o problemima vezanim uz metodičke organizacijske oblike rada govoriti s antropološkog, metodičkog, metodološkog i stručnog aspekta. (Findak, 1992.)

To praktički znači da bi ideja vodilja u poduzimanju bilo kakvih promjena vezanih uz metodičke organizacijske oblike rada, poglavito u sferi aplikacije postojećih ili pronalaženju novih metodičkih organizacijskih oblika rada, trebala biti u detektiranju jasnijih teorijskih odrednica koje bi morale prethoditi mijenjanju prakse. U tom korpusu vrijednosti jedno od temeljnih pitanja glasi, kako uz pomoć metodičkih organizacijskih oblika rada osigurati u još većoj mjeri nego do sada svakom sudioniku uključenom u nastavni proces, trenažni proces ili proces tjelesnog vježbanja status subjekta toga procesa? Pitanje može glasiti i ovako, može li se to osigurati u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije? Sasvim sigurno DA, ako se bolje nego do sada iskoriste **interni resursi promjena**, a to su nastavnici, treneri, voditelji sportske rekreacije i kineziterapeuti s jedne strane, i učenici, sportaši i rekreativni vježbači s druge strane. Uostalom, zamislimo samo kakav se potencijal za te promjene “iznutra” nalazi u znanju i entuzijazmu nastavnika,

trenera i voditelja sportske rekreacije s jedne i dinamičnosti, inicijative i kreativnosti učenika, sportaša i rekreativnih vježbača s druge strane !? Dakako, taj “prikriveni kapital”, kada se radi o metodičkim organizacijskim oblicima rada, može se staviti u veću funkciju i u postojećoj situaciji ne samo putem tradicionalnih, da ne kažemo “provjerenih” metodičkih organizacijskih oblika rada, nego putem novih ili bar modificiranih postojećih metodičkih organizacijskih oblika rada.

Dakle, sve upućuje na zaključak da efikasno korištenje metodičkih organizacijskih oblika rada u bilo kojem primijenjenom području kineziologije prije svega, uz ostalo, ovisi o kreativnim kadrovima, odnosno o stručnjacima s aktivnim znanjem, tj. znanjem koje im omogućava da ga koriste u uvjetima stalnih promjena. Primjereno tome, razlike u znanju i njegovoj primjeni postaje glavni čimbenik koji dijeli dobre stručnjake od slabih i uspješne znanstvenike od neuspješnih što se, dakako, odnosi i na njihov direktan ili indirektan utjecaj na metodičke organizacijske oblike rada. (Findak, 2003.)

To je istodobno jedan od razloga zbog kojeg se danas više ne može govoriti o stabilizaciji dostignutog u bilo kojem području kineziologije. Naprotiv, svaki pokušaj stabilizacije na nekoj dostignutoj razini neizbježno ima za posljedicu nazadovanje, što vrijedi i za metodičke organizacijske oblike rada. Umjesto toga daljnja istraživanja vezana uz metodičke organizacijske oblike rada moraju se usmjeriti na primjenu postojećih u primijenjenim uvjetima rada i na pronalaženje novih metodičkih organizacijskih oblika rad, tj. zasnovanih na novim znanstvenim spoznajama. Da bi se u tome uspjelo u još većoj mjeri nego do sada potrebno je, uz ostalo, voditi računa da znanstvena produkcija vezana uz istraživanja metodičkih organizacijskih oblika rada bude u što je moguće većoj mjeri aplikativna i što prije korištena u svakodnevnoj praksi. (Findak, Neljak, 2007.)

To se od kineziološke znanosti s pravom očekuje, jer raspolaže svakim danom sa sve više informacija ne samo o vrijednostima kinezioloških aktivnosti, nego i o načinima uz pomoć kojih se mogu efikasno provoditi pojedine kineziološke aktivnosti. Štoviše držimo, da su danas dostignuća u području kineziologije na takvoj razini koja omogućava stvaranje preciznih modela organizacije i realizacije vježbanja u svim primijenjenim područjima kineziologije, uključujući i ulogu metodičkih organizacijskih oblika rada u kvaliteti njihova provođenja. Primjereno tome, treba i ovom prigodom ne samo ustvrditi, nego i dobro zapamtiti; kineziološki “proizvodi” su ne samo provjereni nego i prepoznatljivi; a od nas kineziologa se traži i s pravom očekuje da ih koristimo i dalje usavršavamo!

3. ŠTO DETERMINIRA IZBOR I PRIMJENU METODIČKIH ORGANIZACIJSKIH OBLIKA RADA

Za uspješno obavljanje svake djelatnosti, pa i djelatnosti u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije potrebno je, uz ostalo, znati **kako raditi!**? O tome kako raditi odgovor se nalazi u izboru i primjeni metodičkih organizacijskih oblika rada. To iz razloga što motorička efikasnost rada s učenicima, sportašima, rekreativnim vježbačima i osobama oštećena zdravlja uvelike ovisi o pravilno izabranim i dobro primijenjenim metodičkim organizacijskim oblicima rada.

U izboru metodičkih organizacijskih oblika rada prije svega treba se rukovoditi ciljem i zadaćama koje se u radu žele ostvariti. Uz taj temeljni zahtjev treba respektirati i druge čimbenike, kao što su npr.: dob sudionika, sadržaj rada, mjesto, rada, broj sudionika, konkretni materijalni uvjeti rada i dr. Dakle, na osnovi izloženog proizlazi da nema jedinstvenog "recepta" uz pomoć kojega se obavlja izbor nekog metodičkog organizacijskog oblika rada.

Što se tiče primjene treba kazati da je svaki metodički organizacijski oblik rada dobar ako se primjenjuje u primjerenim uvjetima i na pravi način, a najbolji je onaj uz pomoć kojega se postižu najbolji rezultati u radu. Jasno je da se to najlakše i najefikasnije može realizirati u uvjetima individualnoga rada. Međutim, kada su ograničene mogućnosti individualnog rada jedno od rješenja za približavanje vježbanja autentičnim potrebama svakog sudionika je u primjeni individualiziranog oblika rada. Rješenje za provođenje individualiziranog oblika rada ne proizlazi samo iz mogućnosti koje pružaju složeni metodički organizacijski oblici rada nego i iz spoznaje da među sudionicima nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja postoje razlike koje tijekom rada treba maksimalno uvažavati. Primjereno tome, osnovni uvjet za primjenu bilo kojeg oblika individualiziranog rada jest dobro poznavanje individualnog profila svakog sudionika koji je obuhvaćen vježbanjem. (Beiner, 1999., Sopošnjikova, 1999.)

Naznačenih kao i drugih uvjeta u izboru i primjeni metodičkih organizacijskih oblika rada, treba se pridržavati uvijek, a njihove komparativne prednosti doći će do punog izražaja samo onda ako ih provodimo "s mjerom". To znači da treba uz pomoć znanstveno potvrđenih spoznaja procjenjivati ne samo pozitivne strane pojedinih metodičkih organizacijskih oblika rada, nego i njihove manjkavosti, za koje treba utvrditi uzroke. Uzroci mogu biti u teoriji, ako nije pravilno shvaćena njezina bit ili ako se pogriješilo u osmišljavanju teorijskih poruka vezanih uz metodičke organizacijske oblike rada. Međutim, uzroci mogu biti i u praksi, bilo da se teorija primjenjuje na nedovoljno stručan način ili da se griješi na razini izvedbe. Primjereno tome, kada se radi o pravilnom izboru i kvalitetnoj primjeni pojedinog metodičkog organizacijskog oblika rada zadaća je stručnjaka u svim primijenjenim područjima kineziologije da stalno valoriziraju i analiziraju praksu, te na osnovi dobivenih rezultata preispitaju

i istodobno mijenjaju teoriju u svim onim dijelovima koji se pokazu kao uzročnici slabe ili slabije efikasnosti određenog metodičkog organizacijskog oblika rada.

Dakle sve upućuje na zaključak da postoji objektivna potreba za daljnjim istraživanjem fenomena vezanih uz izbor i primjenu metodičkih organizacijskih oblika rada u svim područjima primijenjene kineziologije. I ne samo to. Jednako tako se nameće potreba za uspostavljanjem još čvršće suradnje s drugim znanostima, a kada je riječ o istraživanjima vezanim uz metodičke organizacijske oblike rada to se osobito odnosi na korelacijske znanosti. To iz razloga što se danas ne mogu očekivati ozbiljniji rezultati niti u jednoj znanosti bez maksimalne mobilizacije i integracije svih potencijala, a poglavito onih u kojima je jedna znanosti upućena na korištenje znanstvenih postignuća druge znanosti, odnosno drugih znanosti. (Rosandić, 2003.)

4. METODIČKI ORGANIZACIJSKI OBLICI RADA VAŽAN ČIMBENIK KVALITETE RADA

Ako se slažemo da prethodno naznačena pitanja predstavljaju dobru orijentaciju za traženje putova do odgovora na istaknuti naslov, onda ćemo se vjerojatno suglasiti i s tim da ih treba sagledati ne samo s aspekta mogućeg i potrebnog doprinosa metodičkih organizacijskih oblika rada kvaliteti nastavnog procesa, trenažnog procesa i procesa tjelesnog vježbanja nego i obratno, koliko sve što prati i karakterizira naznačene procese utječe na kvalitetno provođenje metodičkih organizacijskih oblika rada.

Ta uzročno-posljedična veza između onoga što se radi na nastavi, tijekom treninga ili za vrijeme rekreativnog vježbanja, odnosno korektivnog vježbanja i primjene izabranog metodičkog organizacijskog oblika rada, posebno do izražaja dolazi prigodom upravljanja nastavnim procesom, trenažnim procesom ili procesom tjelesnog vježbanja. U principu, nastavnik, trener, voditelj sportske rekreacije ili kineziterapeut, treba tijekom rada upravljati s onoliko linija koliko ima subjekata uključenih u nastavni proces, trenažni proces ili proces tjelesnog vježbanja. Da bi se u tome uspjelo, bez obzira o kojem se metodičkom organizacijskom obliku radi, potrebno je ispuniti određene uvjete, od kojih ovom prigodom ističemo ove:

1. potrebno je eksplicitno definirati cilj i zadaće vježbanja,
2. utvrditi uvjete i postupke provođenja programiranog procesa vježbanja,
3. stalno pratiti i provjeravati rad i napredak svakog sudionika,
4. potrebno je upravljati s napretkom svakog sudionika,
5. donositi odluke o poduzimanju operacija nakon dobivenih rezultata tranzitivnim praćenjem i provjeravanjem,

6. pravodobno i stalno brinuti o redefiniraju postojećih ciljeva i zadaća ili definiranju novih ciljeva i zadaća.

Dakle, hoće li određeni metodički organizacijski oblik rada u većoj ili manjoj mjeri pridonositi kvaliteti nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja u velikoj mjeri ovisi o spremnosti nastavnika, trenera, voditelja sportske rekreacije ili kinezioterapeuta da izabranu metodički organizacijski oblik rada interpretira i eksploatira na najbolji mogući način.

Štoviše, držimo da nerijetko doprinos metodičkog organizacijskog oblika rada kvaliteti nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja više ovisi o umješnosti i osposobljenosti stručnjaka nego o drugim čimbenicima koji uistinu utječu ili mogu utjecati na njihovu kvalitetu. (Prskalo, Findak, 2003.)

Dakle, činjenica da kineziološka znanost raspolaže svakim danom sa sve više informacija o vrijednostima svakog pojedinog metodičkog organizacijskog oblika rada u pogledu njihova doprinosa vrsnoći rada stručnjaka, još uvijek nije dovoljno jamstvo za primjerenu iskoristivost tih spoznaja u praksi. Naprotiv, tek uz osiguranje efikasnog transfera naznačenih spoznaja u organizaciju i realizaciju nastavnog procesa, trenažnog procesa ili procesa tjelesnog vježbanja, može se ne samo očekivati, nego i osigurati još veći doprinos metodičkih organizacijskih oblika rada kvaliteti rada.

Dakako, prethodno naznačena pitanja dodiruju, u većoj ili manjoj mjeri, sva primijenjena područja kineziologije. Treba se stoga suglasiti da su sva spomenuta pitanja vezana uz utjecaj metodičkih organizacijskih oblika rada na kvalitetu rada u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije toliko univerzalna, toliko zajednička i konačno, toliko važna za kvalitetu rada u naznačenim područjima primijenjene kineziologije da ih je potrebno stalno i opetovano rješavati.

5. ZAKLJUČAK

Na osnovi svega što je do sada rečeno o metodičkim organizacijskim oblicima rada može se zaključiti da istaknuta pitanja nisu jedina, ali su sasvim sigurno važna za njihovo uspješno provođenje u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije, poglavito s aspekta njihova doprinosa kvaliteti rada svakog stručnjaka. To iz razloga što su područja bavljenja kineziologa i njihov rad iznimno dinamični, još uvijek nedovoljno istraženi i puni iznenađenja, što znači da se jednom pronađena i ponuđena rješenja ne mogu prihvatiti za sva vremena. Naprotiv, kao što treba kineziologijsku teoriju stalno znanstveno aktualizirati, tako treba i kineziologijsku praksu stalno znanstveno provjeravati, što se odnosi i na metodičke organizacijske oblike rada, poglavito radi unapređivanja rada stručnjaka, a na taj način i unapređivanja kineziologije, odnosno njezinih primijenjenih područja.

6. LITERATURA

1. Beiner, F. (1999): Zur individualisierung des Lernprozess, Pädagogischer Verlag Schwann, Düsseldorf
2. Findak, V. (1992.): Metodički organizacijski oblici rada u edukaciji, sportu i sportskoj rekreaciji, Mentorex, Zagreb
3. Findak, V. (2003.). Metodika tjelesne i zdravstvene kulture, Školska knjiga, Zagreb
4. Findak, V., B. Neljak (2006.). Kvaliteta rada u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije. U Zborniku: 15. ljetna škola kineziologa Hrvatske, Ministarstvo znanosti obrazovanja i športa, Hrvatski olimpijski odbor, Kineziološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, str. 16 – 26
5. Findak, V., B. Neljak (2007.) Antropološke, metodičke, metodološke i stručne pretpostavke u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije. U Zborniku: 16. ljetna škola kineziologa Hrvatske, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Hrvatski olimpijski odbor, Kineziološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, str. 14 - 26.
6. Prskalo I., V. Findak (2003.). Metodički organizacijski oblici rada u funkciji optimalizacije nastavnog procesa, Napredak, Vol. 144, br. 1, str. 53-65
7. Rosandić, D. (2003.). Novi metodički obzori; Školske novine, Zagreb
8. Šapošnjihov, B.J. (1999.). Individualizacija i prognoza u sportu, Fiskultura i sport, Moskva, br. 3, str. 128-132

Koreferati
