



Pomůcky

Pokud pracujeme s mladšími ročníky, je pro ně často výzvou rozvojovou zpětnou vazbu správně formulovat. Někdy jim i chybí dostatečná slovní zásoba. Tehdy je dobré využívat různé pomůcky. Pokud si mají například dát rozvojovou zpětnou vazbu na vzájemnou spolupráci v týmu, můžeme jim pomoci seznamem přídavných jmen, z nichž si mohou pro každého v týmu vybrat tři a vysvětlit proč. Nebo použijeme obrázky zvířat. Měli bychom dbát na to, aby svůj výběr vždy zdůvodnili konkrétními příklady chování. Mladé lidi velmi zajímá, jak je vnímají ostatní, takže na takovéto aktivity reagují obvykle pozitivně.

ZDROJE



REITMAYEROVÁ, Eva a BROUMOVÁ, Věra. *Cílená zpětná vazba*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8.



CVIČENÍ



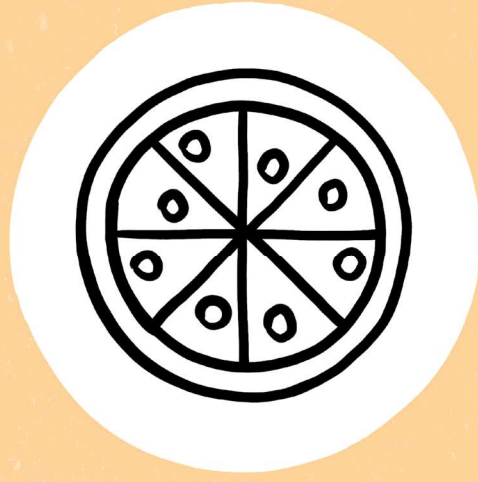
Jak formulovat rozvojovou zpětnou vazbu?

Na následujících příkladech si to můžete vyzkoušet. Vycházejte z toho, že jste součástí týmu a probíhá večerní porada. Dohodli jste se, že si dáte rozvojovou zpětnou vazbu na to, co se ten den událo. Přečtete si situaci, zkuste se s ní ztotožnit a pokuste se zformulovat, co a jak byste mohli večer kolegovi nebo kolegyni na poradě říct.

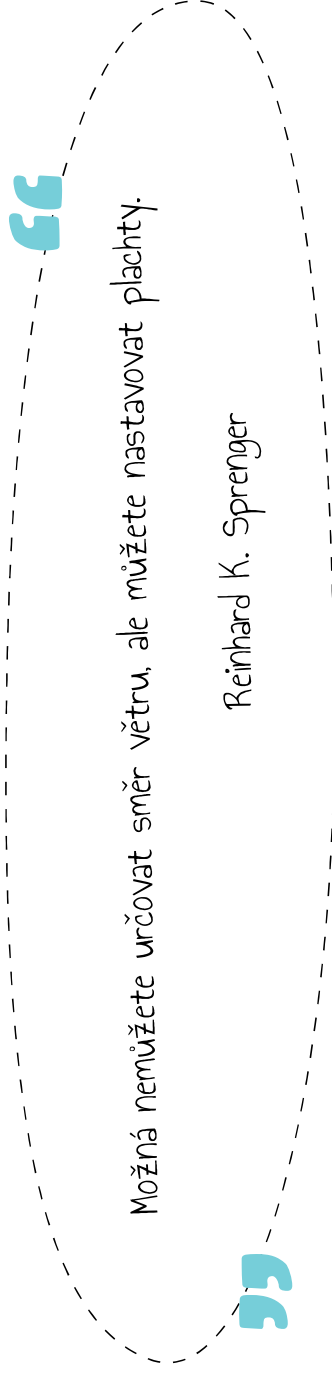
Uvažujte o následujících situacích:

1. Máte společnou schůzku týmu a už podruhé se stalo, že jeden kolega na začátku chybí a nedal nikomu nic vědět.
2. Na letním táboře má za chvíli začít vaše aktivita, bohužel nestíháte a potřebujete ještě 20 minut. Pošlete kolegu, aby mezitím zabavil účastníky. Když za 20 minut přijdete, zjistíte, že se účastníci velmi dobře baví, jsou připraveni a aktivity, které s nimi kolega udělal, byly pro ně poučné s ohledem na téma vašeho tábora.
3. Kolegyně řekla nejmístný vtip na adresu jednoho z účastníků (říkejme mu třeba Martin)..
4. Vaše kolegyně s vámi při vysvětlování aktivity otevřeně nesouhlasí.
5. Jeden člen týmu se během vzdělávací aktivity více sblíží s jednou z účastnic (říkejme jí třeba Julie).

Řešení najdete v Klíči ke cvičením na konci Slabikáře.



KOMPETENCE PRACOVNÍKA S MLÁDEŽÍ



Možná nemůžete určovat směr větru, ale můžete nastavovat plachty.

Reinhard K. Sprenger

VŠEOBECNÉ INFORMACE – ÚVOD DO TÉMATU

V celém Slabikáři se zabýváme neformálním vzděláváním v práci s mládeží. Principy, které popisujeme, se samozřejmě mohou využívat i v jiných kontextech. Stejně dobře mohou fungovat například při vzdělávání dospělých. My se však hlavně věnujeme kvalitnímu rozvoji mladých lidí, a proto je tento Slabikář určen vám, kteří s nimi pracujete.

Kdo je pracovník s mládeží a co všechno by měl vědět? V České a Slovenské republice probíhaly paralelní procesy, které se pokusily popsat, jaké kompetence by pracovník s mládeží měl mít. V České republice tento proces vedl k definování několika profilů podle toho, jaké činnosti lidé v dané roli nejčastěji vykonávají a co je jejich náplní práce. Tak vznikly například profily samostatného vedoucího, lektora, projektového manažera nebo zdravotníka. Některé z profilů pak byly ukotveny v národní soustavě povolání.

Na Slovensku je pracovník s mládeží legislativně ukotvený v zákoně 282/2008 Z. z. o podpoře práce s mládeží. V rámci národní soustavy povolání vznikly tři profily (lektor, metodik a pracovník s mládeží) a jedna kvalifikace pracovníka s mládeží v národní soustavě kvalifikací.

Tyto profily mohou v budoucnosti pracovníkům s mládeží v obou zemích pomoci nechat si uznat svoje zkušenosti jako kvalifikaci v oblasti práce s mládeží. Zároveň to může pomoci i v rámci formálního vzdělávání, pokud by vznikl studijní obor práce s mládeží, a celkově může tento proces podpořit vnímání práce s mládeží jako profese, pro kterou je nutné mít určité kompetence. Odkazy na jednotlivé kompetenční profily najdete na konci této kapitoly.



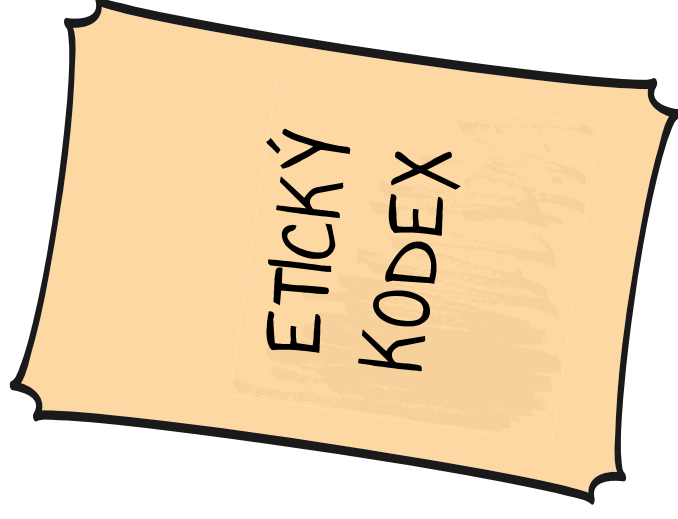
Etika v práci s mládeží

Ikdyž si to možná neuvědomujeme, v práci s mládeží a při rozvoji mladých lidí máme velkou moc. Dokážeme je tvarovat, ovlivňovat jejich postoje, způsob, jakým nahlížíj na svět, dokonce i to, na co se v budoucnu zaměří nebo v jakých oblastech budou aktivní. To je velká zodpovědnost. Považujeme proto za důležité zmínit i téma etiky, které se ve výše zmíněných kompetenčních profilech explicitně nenachází.

V oblasti práce s mládeží zatím nemáme všeobecný **etický kodex**, tak jako například v sociální práci. Etický kodex je dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých profesích. Také některé organizace, sdružení nebo firmy mohou vytvářet kodexy pro své zaměstnance, a to buď závazné (zaměstnanec podepisuje kodex spolu se smlouvou a v případě jeho porušení mu hrozí výpověď), nebo nezávazné (jejich dodržování je dobrovolné). Kodexy profesí definují, co daná profese znamená, jak se mají profesionálové chovat, a popisují další témata spojená s profesí.

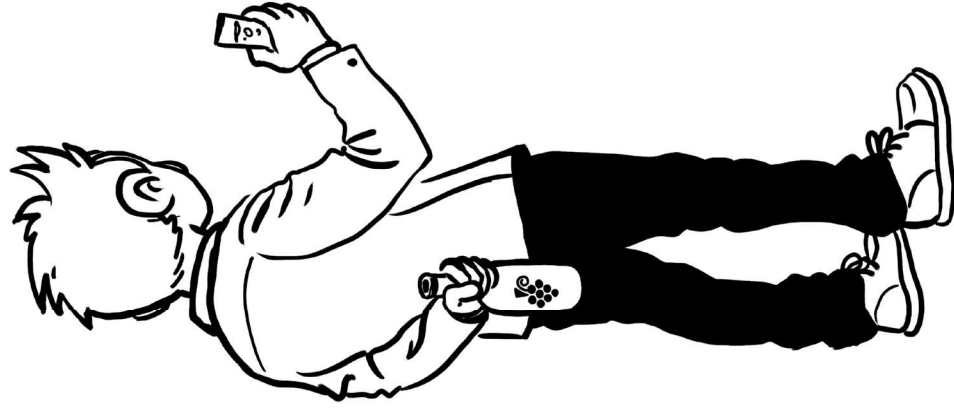
Přestože dosud neexistuje všeobecný kodex etiky práce s mládeží, některé organizace už považují za důležité popsat, co je a není v pořádku v práci, kterou dělají. Etické kodexy si prozatím vytvářejí jednotlivé organizace spíše pro svoje vnitřní potřeby a proto, aby mohly snáze i navenek ukázat, že svou práci berou vážně a zodpovědně. Pojdme se podívat na oblasti, které by takový etický kodex mohl obsahovat:

- Hodnoty, na nichž naše práce stojí – mohou vycházet z listiny lidských práv, zároveň však mohou zdůrazňovat přístup, kterého se chceme ve své praxi držet (partnerský přístup, otevřenost, zapojování účastníků do rozhodování o vzdělávacích aktivitách, míčelnílost apod.)



- Zodpovědnost, kterou máme vůči účastníkům
- Zodpovědnost, kterou máme vůči organizaci, v níž pracujeme
- Zodpovědnost vůči svým kolegům a členům v týmu.
- Zodpovědnost vůči práci s mládeží jako profesi a k odbornosti, kterou bychom jako pracovníci s mládeží měli mít





- Zodpovědnost vůči společnosti, potažmo vůči dalším skupinám, které jsou naší prací ovlivněny
- Popis způsobů, jakými je možné postupovat v konfliktních situacích – v případě stížností účastníků, v případě neshod v týmu, v případě konfliktu s organizací nebo v případě etických dilemat

Co jsou vlastně etická dilemata? Etická dilemata jsou situace, otázky nebo oblasti, které jsou kontroverzní, protože propojují několik různých témat a nemají jedno správné řešení. Neexistuje v nich jedna jediná pravda, které by bylo možné se držet. Jsou to oblasti a témata, o nichž je nutné mluvit, zkoumat je z různých úhlů pohledu a najít co nejlepší možnou variantu. Mohou to být témata spojená s tím, co je během aktivit přijatelné, ať už ve volném čase nebo během programu – jak je to s alkoholem, jak je to s kouřením, zda je vhodné mít vztahy s účastníky, jaký přístup máme jako tým mít k účastníkům, jaké hodnoty chceme předávat a jakým způsobem atp. Při etických dilematech ztěžuje hledání nejvhodnějšího řešení i to, že obvykle nějakým způsobem narážejí na různé hodnoty, ať už v nás samotných, v rámci týmu nebo organizace.

V jednom týmu může být v pořádku pít alkohol každý večer poté, co jdou účastníci spát, v jiném týmu je pítí alkoholu během vzdělávacích aktivit naprosto nepřipustné, někdy je možné vidět podobné rozdíly i v rámci jedné organizace. Někdy to může záležet na tom, do jaké míry jsme během aktivit hlavně lidmi, kteří také potřebují odpočívat a mít spolu přátelské vztahy, a do jaké míry jsme pouze „nástroji“ v procesu vzdělávání. A na to není jednoduchá odpověď, zvláště když pracujeme s dětmi nebo mladými lidmi.



K ČEMU NÁM TO JE?



Pokud narazíte na etické dilema, určitě je dobré problém prodiskutovat v týmu bez ohledu na to, jestli máte v organizaci etický kodex, nebo ne. Často je to dilema, které zahrnuje více rovin. Jde nám více o dobro účastníků, nebo o respektování pravidel? Potřebujeme být s rozhodnutím všichni ztotožnění, nebo se potřebujeme rozhodnout hned i za cenu toho, že někdo nebude souhlasit?

Jde nám více o to, aby se účastníci ze situace poučili, i když to možná nepříznivě ovlivní zbytek aktivity, nebo o udržení dobré atmosféry? Budeme téma řešit se všemi, nebo mezi čtyřma očima? Jsou pro nás důležitější cíle, nebo vztahy? A jak rozumíme pojmu profesionalita?

Takovéto diskuse mohou být náročné i proto, že neexistuje jedna správná cesta. Pokud se nám je však podaří zvládnout, tým to obvykle obohatí a utuží. Kdyby se vám určité situace častěji opakovaly, stojí za to o nich hovořit i v organizaci a zvážit, zda je nedoplnit do etického kodexu, který by pojmenoval, jak se ideálně v takové situaci zachovat. Díky tomu může začít v organizaci i panovat větší shoda.



Všechny výše zmíněné věci jsou spojeny ještě s jedním tématem, které je v jiných oblastech vzdělávání nebo v pomáhajících profesích vnímáno jako normální – tímto tématem je rozvoj a vzdělávání pracovníků s mládeží. Pokud máme rozvíjet mladé lidi, je důležité, abychom se vzdělávali a rozvíjeli i my sami. Právě v

kompetenčních profilech můžeme najít inspiraci, co všechno bychom měli zvládat. K tomu, abychom zjistili, jak na tom v jednotlivých kompetencích jsme, si můžeme vyzkoušet cvičení na konci kapitoly. Nebo si můžeme projít jednotlivé kapitoly Slabikáře a na jejich základě se zamyslet nad tím, co děláme dobře a v čem se potřebujeme ještě zlepšit, pokud chceme dělat kvalitní neformální vzdělávání. Například rozvojovou zpětnou vazbu můžeme mít zvládnutou, ale v situační analýze a stanovování vzdělávacích cílů zatím pokulháváme. Tak se můžeme ve svém rozvoji zaměřit právě na to, co je třeba zlepšovat.

ZDROJE

- Samostatný vedoucí volnočasových aktivit dětí a mládeže [online]. Národní soustava povolání. [cit. 2019-3-5]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/samostatny-vedouci-volnoc>
- Pracovník s mládeží [online]. Národní soustava povolání. [cit. 2019-3-5]. Dostupné z: https://www.sustavapovolani.sk/karta_zamestnania-496242-33
- ŠIMKOVÁ, Lenka. *Role sociálního pracovníka* [online]. Sociální revue. [cit. 2019-3-5]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/role-socialniho-pracovnika-mnohovrstevnata-dynamicka-a-promenлива>
- MARIÁNKOVÁ, Ivana. *Využití techniky Balance wheel v koučinku* [online]. [cit. 2019-3-5]. Dostupné z: <https://www.koucinkportal.cz/vyuziti-techniky-balance-wheel-v-koucinku/>



CVIČENÍ



Kolo kompetencí

Nakreslete si kruh a rozdělte ho na 9–12 dílků. Doprstřed kola napište 1, na kraje napište 10. Na okraj každého dílku napište jednu z kompetencí, které patří k vaší práci jako pracovníka s mládeží (můžete využít i různé dílky pro znalosti, dovednosti nebo postoje).

Vybarvěte si každý dílek podle úrovně vašich kompetencí.

Pak se zamyslete nad tím, kam byste se chtěli v dané oblasti dále posunout, a vyznačte si na tom místě přerušovanou čáru.

Vyberte si 3 dílky, které byste teď nejvíce chtěli rozvíjet, a naplánujte si konkrétní kroky, jimiž se v dané kompetenci posunete.

Jako inspiraci můžete využít jeden z kompetenčních profilů uvedených ve zdrojích na konci této kapitoly.

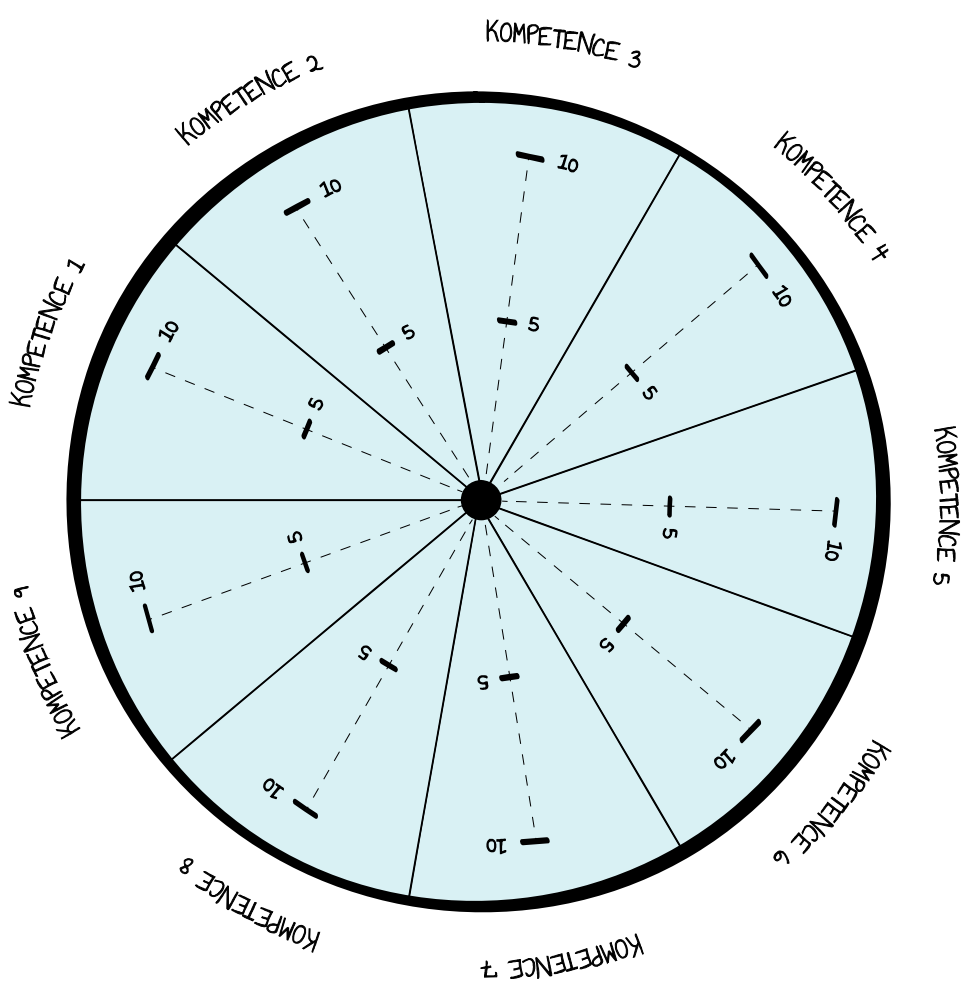


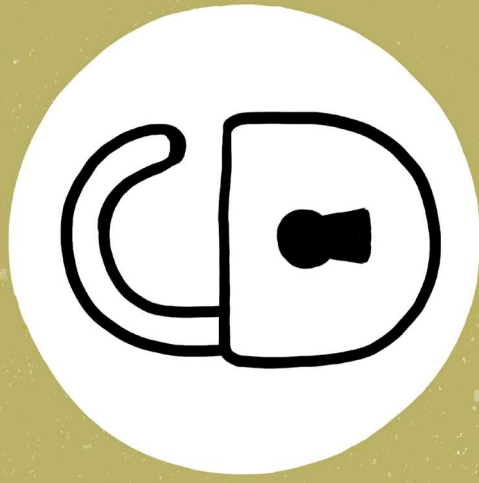
Etické dilema

Zamyslete se nad následujícím příkladem z praxe. Jak byste tuto situaci řešili? Jak si myslíte, že by ji chtěli řešit vaši kolegové? Pokud máte možnost, podělte se navzájem o své pohledy v týmu.

Na integrovaném letním táboře pro mládež ve věku 13–16 let jsou i děti z dětského domova. Sedm z nich kouří. V dětském domově jsou zvyklí, že kouřit mohou, mají k tomu vymezený prostor, pro cigarety si však musí chodit k vychovatelům. Budete jim tolerovat kouření? Za jakých podmínek? Jak budete situaci komunikovat ostatním účastníkům tábora?







POHLED DO BUDOUCNOSTI

Zajímám se o budoucnost, protože v ní hodlám strávit zbytek života.

Charlie Chaplin

VŠEOBECNÉ INFORMACE – ÚVOD DO TÉMATU

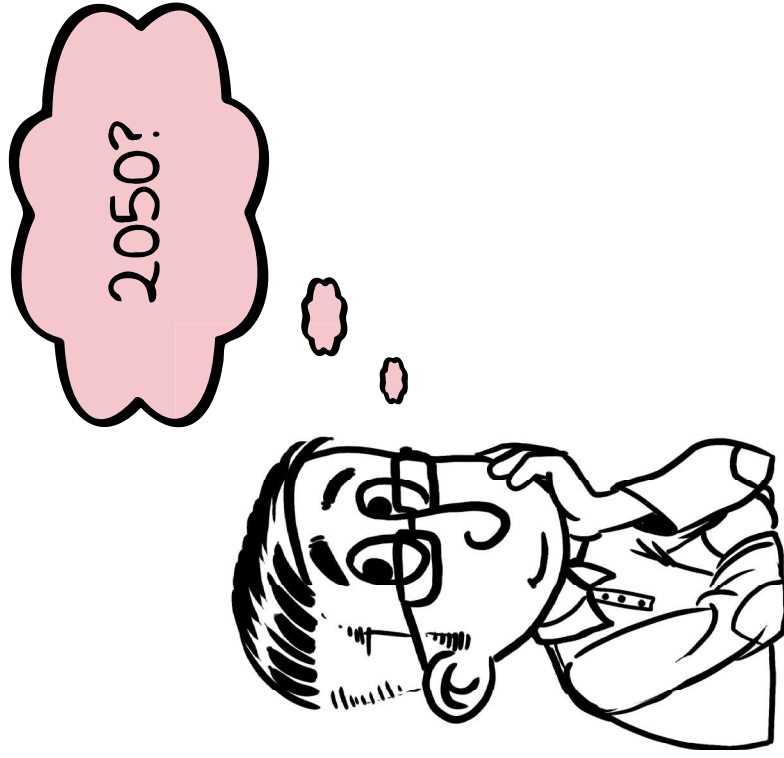
V době, kdy píšeme tuto publikaci, se nám rok 2050 zdá jako velmi vzdálená budoucnost. Jak píše známý izraelský historik Yuval Noah Harari v jednom ze svých článků, dnešní malé děti budou v tom období třicátníky v produktivním věku. Pravděpodobně se dožijí i roku 2100, a možná budou aktivními občany ještě v 22. století. Co máme děti dnes učit, aby byli v životě úspěšní? Aby se dokázaly uplatnit, najít si práci, orientovat se v životě, který je čeká?

V minulosti to bylo snadné. Harari používá příklad z Číny z doby před tisíci lety. V roce 1018 obyvatelé Číny o budoucnosti nevěděli mnoho věcí, a přesto byli přesvědčení, že základní rysy lidské společnosti se nezmění. Pokud byste v té době v Číně žili, tušili byste, že do roku 1050 může zaniknout říše vládnoucí dynastie Sung, mohou se objevit nájezdy ze

severu a miliony lidí může zahubit mor. Přesto i v roce 1050 bude většina lidí stále pracovat jako tkalci nebo pěstitelé rýže, panovníci budou stále potřebovat mnoho vojáků a úředníků, muži budou dominovat ženám, očekávaná délka života se bude pohybovat kolem 40 let a lidské tělo bude vypadat stále stejně. Proto chudí čínští rodiče učili svoje děti sázet rýži nebo tkát hedvábí, bohatší rodiče učili své syny četbě Konfucia, kaligrafii nebo jízdu na koni a dcery vedli ke skromnosti a poslušnosti. Protože bylo jasné, že tyto schopnosti budou potřeba i v roce 1050.

Naopak dnes nemáme žádnou představu o tom, jak bude Čína nebo zbytek světa vypadat v roce 2050. Jakou práci se lidé budou živit? Jak budou fungovat armády nebo úřady? Jaké budou vztahy mezi muži a ženami? Jaké změny bude možné dělat v lidském organismu díky





bioinženýrství nebo počítačovým implantátům? Změny se budou dít velmi rychle. Za 10 let si inzerát do seznamky podá „heterosexuální žena, žijící v Londýně a pracující v butiku“. Za 20 let „osoba nespecifikovaného pohlaví podstupující úpravu věku, jejíž mentální procesy většinou probíhají ve virtuálním světě Cosmos a jejímž životním cílem je dostat se tam, kam se zatím žádný módní návrhář nedostal“. A za 30 let už otázky pohlaví, sebedefinice nebo seznamek budou úplně bezpředmětné, protože si jenom počkáme, až nám nějaký algoritmus vytvoří ideálního partnera. Harari píše, že nemáme tento příklad brát doslovně, zároveň možná není daleko od pravdy. Stále více mladých lidí dnes nevnímá pohlaví jako binární záležitost žena–muž, ale jako spektrum možností, které se ubírají všemi směry. Na to reagují i sociální sítě nebo vlády některých evropských zemí, které možnost sebeurčení a svobody v pojmenování vlastní identity berou vážně a v oficiálních dokumentech už umožňují vybrat si i jiné než mužské nebo ženské pohlaví. V Japonsku dnes najdeme řadu mladých lidí, kteří se za životní partnery vybrali roboty s umělou inteligencí nebo programy či aplikace, které jim partnera v mnohém nahrazují.

Harari ve svém článku také uvádí, že nejlepší radou, kterou budeme moci dát v roce 2050 teenagerům, bude: „Neberte rady dospělých příliš vážně. Myslí to dobře, ale o dnešním světě toho moc nevědí.“ Velmi silná myšlenka. Jaká má tedy být naše role jako průvodců mladých lidí dospíváním? Jak je máme připravit na budoucnost?

Už teď ve výchově a vzdělávání směřujeme k individualizaci. Když se v roce 2017 ptali 14 nejšikovnějších studentů ze Singularity University v Kalifornii, jak by podle nich měla vypadat budoucnost vzdělávání, hned první z šesti bodů se týkal individualizovaného přístupu, který by se měl zaměřovat na ně a na jejich specifické potřeby. Může se nám to zdát příliš sobecké, mladí lidé si však stále více uvědomují, že být „šedým průměrem“



nestačí. Budou muset být v něčem výjimeční, aby v životě mohli být úspěšní. K tomu ale potřebují co nejdříve odhalit svůj skrytý potenciál a začít ho rozvíjet. Mezi další doporučení amerických studentů patří, aby se neučili o věcech abstraktně, ale mohli si je opravdu vyzkoušet. Chtějí řešit konkrétní problémy a učit se spolupracovat. Teoretických informací mají k dispozici víc, než potřebují. Zároveň upozorňují, že online vzdělávání není cesta. Kvalitní online kurzy vnímají jako výbornou možnost jít více do hloubky v oblastech, kde už mají základ. Právě základy se však potřebují učit s živými lidmi a pod vedením někoho, kdo tomu rozumí. Zároveň neočekávají, že by učitelé měli všechno vědět a znát. Spíš by měli být jejich průvodci. Někým, kdo je dokáže inspirovat a ve vhodný čas jim spíš položí dobrou otázku, než aby jim sděloval odpovědi. Vzdělávání by se podle nich mělo více zaměřovat na univerzální kompetence, které budou v životě potřebovat – od toho, jak plánovat svoji finanční situaci, až po řešení konfliktů, vzájemnou spolupráci nebo praktické zvládnání problémů. V neposlední řadě by je vzdělávací systém měl podporovat v tom, aby měli chuť se stále učit nové věci, poznávat sami sebe a hledat cesty, jak se učit co neefektivněji.

Pojďme se podívat do budoucnosti ještě jednou. Dnes se hodně hovoří o tom, jak bude za dvacet let vypadat pracovní trh. Různé společnosti dnes testují autonomní auta. Taková, která nemusí nikdo řídit. Můžeme cestovat autem a číst si knihu, surfovat po internetu nebo plnou pozornost věnovat spuljezdci. To znamená, že za pár let možná nebudeme potřebovat profesionální řidiče. Auta se z bodu A do bodu B dostanou sama. O automatizaci výroby ani nemusíme podrobněji psát, hodně se změní i ve službách a v administrativě. Už dnes existují hotely bez recepce. Zarezervujeme si ubytování online, přijedeme do hotelu, zadáme kód, ze schránky vypadne klíč od pokoje a všechny důležité informace dostaneme elektronicky. Podobně to je i s účetnictvím a výpočty mezd. Pokud docházku zaznamenáváme přes čipové karty,

všechna data už máme v systému a mzdy se vypočítají automaticky. Z toho všeho vyplývá, že zanikne mnoho zaměstnání, která živí velký počet lidí. Naopak většina zaměstnání, v nichž stráví dnešní děti většinu svého života, ještě ani neexistuje.

Podle australské společnosti McCrindle mladí lidé z generace Z (narození po roce 1995) za svůj život v průměru 17krát změní zaměstnání. Někdy to bude změna pozice ve stejné společnosti, stále to však vychází v průměru na méně než tři roky na jedné pozici. Co je tedy máme učit, aby byli úspěšní ve svém budoucím životě, o kterém víme tak málo?

Existuje mnoho konceptů, které se zabývají tím, co budou mladí lidé v budoucnosti potřebovat, a měli bychom je to tedy učit. Některé z nich jsou tu už celkem dlouho. Americké sdružení Partnership for 21st Century Skills, v němž figuruje několik velmi známých technologických firem, je pojmenovalo již v roce 2002. Jejich koncept 4C (collaboration, creativity, critical thinking and communication) obsahuje spolupráci, kreativitu, kritické myšlení a komunikaci. Některé technologické firmy prosazují do formálního vzdělávání koncept STEAM (science – technology – engineering – art – math), tedy přírodní vědy, technologie, inženýrství, umění a matematika, protože předpokládají, že právě tyto oblasti budou potřebné pro zaměstnání, která vzniknou v nejbližších letech. Jeden z dalších konceptů je součástí nové vize pro vzdělávání: odemykání potenciálu technologií Světového ekonomického fóra z roku 2015. Jeho autoři uvádějí 16 klíčových oblastí, které rozdělují na základní gramotnosti, kompetence a charakterové kvality. Kromě čtení a psaní existuje i gramotnost přírodovědná, kulturní, finanční, sociální a gramotnost v informačních technologiích. Kompetencemi se rozumí kritické myšlení, řešení problémů, komunikace a spolupráce. Charakterové kvality zahrnují kreativitu, inovativnost, vytrvalost, adaptabilitu, zvědavost, vůdcovství a společenské a kulturní povědomí.



Ať už si vybereme kterýkoliv z těchto konceptů, zaměření je do velké míry univerzální – na kompetence, které budou mladí lidé potřebovat, ať budou v životě nakonec dělat cokoliv. V tom je velký prostor pro neformální vzdělávání v práci s mládeží. Celková změna vzdělávacího systému v našich zemích je dlouhotrvající proces a formální vzdělávání se mění jen pomalu. Práce s mládeží může mnohem flexibilněji reagovat na nově se objevující témata, vytvářet nové koncepty a testovat různé přístupy, formy a metody. A to, co se osvědčí, nabídnout dál. Ideálně i formálnímu vzdělávání, protože jednou z našich dlouhodobých vizí je, že v budoucnosti nebudeme muset při rozvoji mladých lidí rozlišovat mezi formálním a neformálním vzděláváním nebo informálním učením. Bude jen jedno vzdělávání, dostatečně rozmanité a flexibilní, obsahující množství různorodých přístupů a forem, tak aby co nejlépe připravovalo mladé lidi na život.

K tomu ještě vede dlouhá cesta. Věříme, že i my, v přímé práci s mladými lidmi, k tomu můžeme velmi aktivně přispět. Na to, abychom byli schopni tento úkol zvládnout, potřebujeme vnímat a sledovat, co se děje, a postupně se přizpůsobovat trendům a inovacím. Přizpůsobovat se tomu, jak se mění naše společnost i mladí lidé. Zkoušet, experimentovat, ověřovat, hledat nové cesty a být inovativní. Udržet se v kurzu bude náročná cesta, s níž souvisí i ochota učit se stále nové věci. A stále důležitější kvalitou se ukazuje i schopnost „odnaučit“ se ty staré. Protože na to, abychom v budoucnosti byli schopni přijmout některé důležité změny, budeme muset opustit to, co už víme, zapomenout na způsoby, které jsme používali roky. A to bude velká výzva. Také to ale bude velké dobrodružství. My se na něj těšíme. Co vy?

ZDROJE

 BELLANCA, James a BRANDT, Ron. *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*. Bloomington: Solution Tree Press, 2010. ISBN: 978-1-935249-90-0.

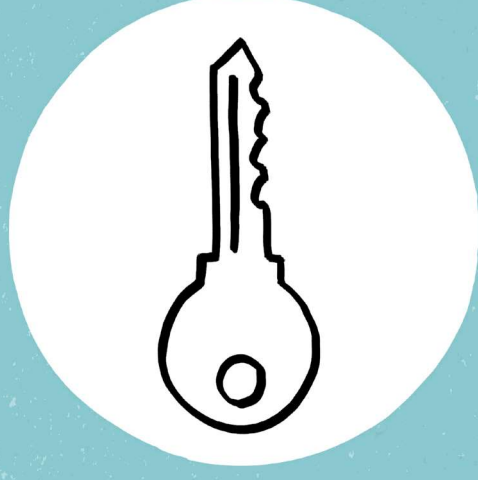
 HARARI, Yuval Noah. *What Kids Need to Learn to Succeed in 2050* [online]. [cit. 2018-9-20]. Dostupné z: <https://medium.com/s/youthnow/yuval-noah-harari-21st-century-what-kids-need-to-learn-now-to-succeed-in-2050-1b72a3fb4bcf>

 SINGULARITY UNIVERSITY. *6 Tips on the Future of Learning from Actual Teenage Exponential Thinkers* [online]. [cit. 2018-9-20]. Dostupné z: <https://medium.com/singularityu/6-tips-on-the-future-of-learning-from-actual-teenage-exponential-thinkers-6231c4ec2dd2>

 www.trendwolves.com

 <https://generationz.com.au/>





KLÍČ KE CVIČENÍM



VZDĚLÁVACÍ AKTIVITA KROK ZA KROKEM

#1 příklad

Záměry jsou formulované správně a popisují oblasti, které chce vzdělávací kurz zlepšit. Otázkou je, zda tři záměry nejsou příliš. Cíl je definován velmi všeobecně. I když je rozvinutí dovedností mentorů během vzdělávání dosažitelné, není zřejmé, jaké dovednosti to budou a do jaké hloubky se mají rozvinout. Organizátor této vzdělávací aktivity by měl definovat cíle na úrovni znalostí, dovedností a postojů a zároveň zabezpečit, aby se dotýkaly všech tří oblastí zmiňovaných v záměru. Uvedený cíl se nijak nevztahuje ke zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí s problémy ani ke zlepšení sociální inkluze klientů.

#2 příklad

V tomto příkladu není správně definované téměř nic, ačkoli se na první pohled může zdát, že cíle jsou formulované správně. Proč si myslíme, že by toto vzdělávání nebylo úspěšné a nenaplnilo by cíle?

Rozeberme si nejprve cíle. První cíl je velmi všeobecný a hlavně nerealistický. Není reálné, aby za 3 hodiny mladí lidé změnili svoje postoje. Změna postojů je ve vzdělávání nejtěžší a vyžaduje využití adekvátních metod a čas. Cíl změnit situaci s tříděním odpadu nám neříká nic o tom, jaký očekávaný (a měřitelný) výsledek se pod touto definicí skrývá a zda jde o znalost, dovednost nebo postoj. Konečně diskuse o potřebě třídění odpadu

není cíl, ale metoda, kterou chceme použít. To, že budou mladí diskutovat o potřebě třídění odpadu, nám neříká nic o tom, jakou kvalitativní změnu diskuse přinese.

Záměr, tak jak je formulován, je potenciálně spíše cílem, protože i během tří hodin bychom dokázali účastníky naučit, jak se třídit odpad (co patří do které nádoby apod.). Otázkou zůstává, co s touto informací účastníci udělají. Fakt, že budou vědět, co patří do které nádoby, nezabezpečí, že tuto znalost opravdu aplikují do praxe a začnou odpad třídit. Potřebují vědět, proč to mají dělat, a změnit svůj postoj k třídění odpadu. Pokud bychom chtěli měnit jejich postoje, museli bychom zvolit jiné vzdělávací cíle a přizpůsobit jim i naše metody a techniky.



KOMPETENCE

Pojmenujte znalosti, dovednosti a postoje

Příklady ke kompetenci efektivního prezentování:

Znalosti: znát logiku struktury prezentace (jak ji správně sestavit), znát různé techniky využitelné při prezentování (příklady, ukázky, vizualizace...), znát principy vizualizace (jak jednoduše podpořit myšlenku obrazem), znát základní typy efektivní prezentace, znát programy, v nichž se dá prezentace připravit, např. Power Point, Keynote, Sway, Prezi apod.



Dovednosti: být schopen verbálního projevu (z hlediska odbornosti, přizpůsobení se jazyku diváků, využívání spisovných slov, jednoduchého a srozumitelného vyjadřování myšlenek), umět využívat neverbální projev (postoj, pohyb při prezentování, práce s hlasem, intonací a pauzami), schopnost vyprávět příběhy, zvýraznit pointu, zaujmout diváka, vytvořit poutavou prezentaci, schopnost využívat názorné příklady atp.

Postoje: vnímání důležitosti zaměření na posluchače, aby byla v první řadě prezentace přínosná pro ně, používání příkladů v souladu s etikou a morálkou, vnímání hranice mezi motivací a manipulací při prezentování a přikládání hodnoty tomu, ji nepřekračovat, kladení důrazu na ověřování zdrojů informací, poskytování vyvážených informací, nezaměčování důležitých faktů apod.

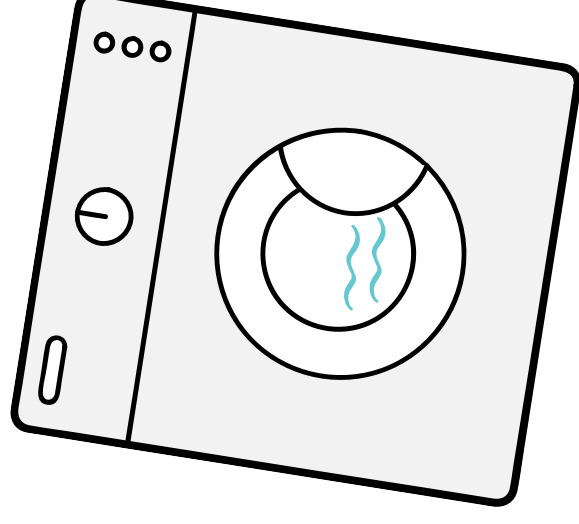
Příklady pro kompetenci praní prádla:

Znalosti: základní druhy materiálů, jejich vlastnosti a při jaké teplotě je možné je prát, které druhy oblečení je možné prát společně a které je třeba prát samostatně, jaké druhy pracích prostředků existují, k čemu slouží a jaké mají výhody a nevýhody, základní prací programy (pokud pereme v pračce), které oblečení je možné sušit v sušičce a které ne apod.

Dovednosti: správně roztrždit prádlo podle barev a materiálu, vybrat vhodný prací prostředek, umět „předepřát“ špinavé místo (např. od krve, omáčky, oleje), zvolit vhodný program pro daný typ prádla, dát adekvátní množství pracího prostředku na správné místo v pračce, pověsit prádlo tak, aby nebylo zmačkané a nemuselo se žehlit apod.

Postoje: smysl využívání ekologických pracích prostředků, využívání nočního proudu při praní, šetrnost praní vůči oblečení, vnímání

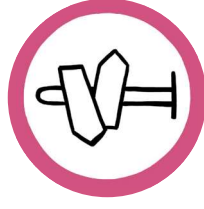
protichůdných hodnotových náhledů (více prádla najednou a šetření vodou a elektřinou nebo kvalitita praní a delší životnost prádla, sušení na slunci nebo v sušičce), ochota zohledňovat spotřebu energie a jiné ekologické aspekty při výběru pračky (místo výroby, chování výrobce, spotřeba vody a elektřiny), ohleduplnost vůči sousedům apod.



Zařadte tři složky kompetence

znalost (Z), dovednost (D), postoj (P)

umím zjistit kolik je hodin (D)	choďm včas (P)	znám hodiny (Z)
opisuju ve škole při testech (P)	znám školní řád (Z)	dokážu si vytvořit tahák (D)
znám principy clientsky orientovaného přístupu k zákazníkovi (Z)	chci, aby se zákazník cítil dobře (P)	dokážu být milý/a na zákazníka (D)
dokážu se soustředit a být na poradě konstruktivní (D)	poradu si odsedím a hraju si během porady s telefonem (P)	chápu, proč máme v pondělí porady (Z)
vím, jaké jsou principy třídění odpadu (Z)	dokážu hodit odpad do správné nádoby (D)	plást vyhazuji do smetáku odpadu, protože kontejner na plást je až ve vedlejší ulici (P)



STANOVOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH CÍLŮ

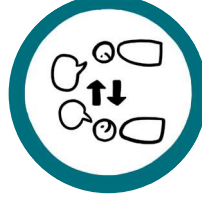
Definujte cíle

Možné řešení:

Znalost: Mít povědomí, jaké jsou výhody týmu. Uvědomit si, jakou mám v tomto týmu roli a jak se tato role projevuje (povědomí).

Dovednost: Vyzkoušet si týmovou spolupráci (zkoušení).

Postoj: Vnímat, že týmová spolupráce může být efektivní cestou k dobré realizaci projektu (následování).



KOMUNIKACE S ÚČASTNÍKY

Čtyři uši

„Dala jsem do jídla více zeleniny.“



Řešení:

1. Věcné ucho
2. Ucho výzvy
3. Vztahové ucho
4. Sebevypovídající ucho

„Jsou tři hodiny ráno.“

Řešení:

1. Vztahové ucho
2. Věcné ucho
3. Sebevypovídající ucho
4. Ucho výzvy

Berneho transakční analýza

Rozhovor 1:

řešení: dospělý – dospělý

Rozhovor 2:

řešení: hravé dítě – hravé dítě

Rozhovor 3:

řešení: hravé dítě – dospělý



ROZVOJOVÁ ZPĚTNÁ VAZBA

Podle nás by mohla formulace znít přibližně takto:

1. Když jsme začínali setkání, ty jsi tady nebyl, bylo to už podruhé. Byl jsem z toho trochu na pochybách, nakolik je pro tebe tento projekt a my jako tým důležitý a jestli tu s námi vlastně chceš být. Příště, pokud nastane podobná situace, by mi pomohlo, kdybys nám dal dopředu vědět, co se děje. Úplně ideální by bylo, kdybychom mohli začít společně v čase, na němž jsme se spolu dopředu dohodli.
2. Když jsem tě dnes požádala, abys ještě zabavil účastníky, protože jsem nestíhala, a ty jsi souhlasil, velmi se mi ulevilo. Dokonce ses jim věnoval s úsměvem, i když to nebylo naplánované. Díky tomu nakonec aktivita dopadla dobře. Když jsem po 20 minutách přišla, účastníci vypadali velmi spokojeně a vesele. Kromě vyplnění času jsi zvládl pracovat i s naším tématem, to mi přijde výborné.
3. Když jsi během poslední aktivity řekla vtip na Martina, z jeho reakce bylo zřejmé, že mu to tak vtipné nepřipadalo. Humor může při aktivitách pomáhat, jen si nejsem jistá, zda v dané chvíli nebyl žert už za hranicí. Podle mě by bylo dobré, kdybys za ním ještě zašla a ověřila si to.





4. Když jsi při vysvětlování poslední aktivity se mnou nesouhlasila, tak mě to vyvedlo z míry. Měla jsem dojem, že tím dáváme nejednoznačný vzkaz účastníkům. Pomohlo by mi, kdybychom se dohodli dopředu, jak to chceme prezentovat, případně kdybys svůj názor formulovala jako další možnost, ne jako nesouhlas s mým názorem.
5. Všiml jsem si, že si rozumíš s Julíí a trávíš s ní výrazně více času než s ostatními. Podle mě bychom se během vzdělávání měli rovnocenně věnovat všem účastníkům a byl bych rád, kdyby sis to dokázal nastavit tak, aby účastníci měli pocit, že se všem věnuješ stejně.



O AUTORECH A ORGANIZACÍH

Ing. Tomáš Pešek, ACC

Už téměř dvě desetiletí se věnuje rozvoji potenciálu mladých lidí a těch, kteří s nimi pracují. Rád věci vymýšlí, zkouší je přímo s mladými lidmi a to, co funguje, posouvá dál. Rozumí si se zážitkovou pedagogikou, neformálním vzděláváním, profesionálně se věnuje koučingu a v poslední době i rozvoji učitelů. Zajímá ho, čím žije mladá generace, ale i jaké jsou nové a inovativní přístupy v rozvoji mladých.

Mgr. Tibor Škrabský

Působí jako školitel v práci s mládeží od roku 1995. V minulosti pracoval jako ředitel slovenské národní agentury pro komunitární programy Mládež a Mládež v akci. Podílel se na restrukturalizaci systémů ve státních a nevládních organizací v České republice, Srbsku a Belgii. Ve svojí školitelské praxi se zaměřuje hlavně na témata projektového řízení, interkulturního vzdělávání, rozvoje komunitních aktivit, školení školitelů, inkluzi a měkké dovednosti. Kromě toho je hodnotitelem Evropské komise pro centralizované projekty komunitárních programů Erasmus+ a Evropa pro občany.

Bc. Monika Novosádová

V neformálním vzdělávání v práci s mládeží se pohybuje od roku 1997 včetně několika let v rámci politiky mládeže na evropské úrovni. Má zkušenosti v oblasti sociální práce, kterou po určitou dobu s neformálním vzděláváním propojovala. Kromě vzdělávacích aktivit se věnuje tanečně-pohybové psychoterapii. V současnosti také pracuje v Nadaci Via, která podporuje rozvoj místních komunit převážně v České republice.

Mgr. Jolana Dočkalová

V neformálním vzdělávání v práci s mládeží působí od roku 2002 v českém i evropském kontextu. Za pomoci koučingu, mentoringu, vzdělávání i odborného poradenství se věnuje strategickému rozvoji organizací, osobnímu a profesnímu růstu jednotlivců a týmů. Zájemce z řad učitelů seznamuje s možnostmi využití koučovacího přístupu ve školách.

Občanské sdružení YouthWatch

YouthWatch je slovenské občanské sdružení nezávislých odborníků na práci s mládeží a politiku mládeže. I když organizace vznikla v roce 2015, někteří její členové se v oblasti práce s mládeží a mládežnické politiky pohybují od konce 90. let. Cílem existence sdružení je přispívat ke kvalitě práce s mládeží (neformálního vzdělávání v práci s mládeží), podporovat mladé lidi a jejich smysl pro iniciativu, identifikovat trendy a potřeby mladých lidí, podporovat nové přístupy, inovace a modernizaci politiky mládeže. Odborné znalosti členů YouthWatch souvisejí s jejich dlouhodobým zapojením do koncepčních a strategických aktivit spojených s transformací a rozvojem sektoru práce s mládeží nebo s výzkumy o mládeži.

www.youthwatch.sk



Asociace neformálního vzdělávání

Spolek Asociace neformálního vzdělávání (ANEV) sdružuje zkušené pracovníky s mládeží, školitele, projektové manažery či kouče, kteří dlouhodobě působí v neformálním vzdělávání v práci s mládeží. ANEV vznikla roku 2013 jako iniciativa lidí, kteří byli v různých rolích zapojeni do programu Evropské komise Mládež v akci – programu podporujícího neformální vzdělávání mladých lidí v letech 2007–2013. Svojí činností navazuje na mnohaleté zkušenosti v oboru se záměrem udržet a dále rozvíjet know-how, které během sedmi let trvání programu vzniklo. ANEV podporuje kvalitu práce s mládeží vzděláváním pracovníků s mládeží, mapováním inovací a evropských trendů v neformálním vzdělávání, sdílením dobré praxe v oboru v mezinárodním i národním kontextu a propojováním přístupů neformálního a formálního vzdělávání.

www.anev.cz



SLABIKÁŘ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

v práci s mládeží

Vydavatel: Asociace neformálního vzdělávání (ANEV)

Autoři: Tomáš Pešek, Tibor Škrabský, Monika Novosádová, Jolana Dočkalová

1. vydání

Rok vydání: 2019

Tisk: Ultra Print, s.r.o.

Jazyková redakce: Eva Potužníková

Grafická úprava: Andrea Sihelská

Ilustrace: Martin Plško, Andrea Sihelská
Ikona na str.74: Freepik (www.flaticon.com)

ISBN: 978-80-907579-0-5

ISBN: 978-80-907579-1-2 (online ; PDF)

ISBN: 978-80-973031-1-2 (slovenské vydání)

EAN: 9788097303112 (slovenské vydání, online; PDF)

Publikace vznikla díky finanční podpoře programu Evropské unie Erasmus+ pro oblast mládeže a sportu.

Publikace vyjadřuje pouze názory autorů, Evropská komise není odpovědná za informace, které jsou v ní obsaženy.



Erasmus+



you
th
Watch



Erasmus+

A N E V
Asociace neformálního vzdělávání