

Pedagogická příručka:

Wake UP! – Probud' se“
pro odbornou přípravu
školitelů, školení vzájemného
vzdělávání vrstevníků
a prováděcí směrnice



Wake UP!
Young Europeans becoming Change
Makers for a better Europe



VOLUNTEERING MATTERS



BEST



Love

eVoluntaria



This project (Project n° 2018-3-DE04-KA205-017083) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Obsah

1. Úvod	3
2. „Zlatá pravidla“ Wake UP! – Probud' se!	4
3. Stanovení základních pravidel v procesu vzdělávání	9
4. Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy	12
5. Organizační infrastruktura	15
6. Pedagogické přístupy Wake UP! – Probud' se!	17
6.1. Interaktivní a kooperativní učení	17
6.2. Sebeřízené učení	22
6.3. Sebereflexe a biografická práce	29
6.4. Scénář a zážitkové učení	33
6.5. Přístupný jazyk	38
6.6. Venkovní odborná příprava	45
6.7. Zájmové učení	50
6.8. Učení se vytváření sítí a interdisciplinární práce	56
6.9. Teorie změny	63
7. Závěrečná poznámka	66

1. Úvod

Proč to děláme?

Cílem našich workshopů, odborných příprav a činností „Wake UP! – Probud' se!“ je připravit mladé Evropany tak, aby byli aktivními tvůrci změn a hráli klíčovou roli pro lepší Evropu. Chceme inspirovat a posílit mladé lidi k podpoře demokratických hodnot, solidarity a začleňování celé Evropy s pomocí praktických přístupů. Aby se nám to podařilo, vzdělavatelé a pracovníci s mládeží se musí naučit efektivnější cesty, aby vyhledali a oslovili mladé lidi, zaujali je a blížili je k tomu stát se aktivním občanem a to alespoň v jejich místní komunitě. Výsledkem našich různorodých aktivit je, aby mladí jedinci dobrovolně vytvářeli projekty, organizovali své vlastní lokální workshopy a vyvíjeli aktivitu alespoň na místní úrovni. Doufáme, že se někteří mladí nadšenci, kteří se účastní našich workshopů a aktivit, sami stanou vzájemnými vzdělavateli svých vrstevníků a tvůrci změn. Obvykle osloví ještě více mladých jedinců, kteří se zatím nezabývají dobrovolnictvím, komunitní prací ani společenskými/politickými aktivitami, a mohou se pro ně dokonce stát vzory.

Pokládáme za důležité, aby hlas, názory a nápady mladých jedinců byly vyslyšeny, brány vážně a měly dopad. Měli by být schopni ovlivňovat, formovat své prostředí a rovněž také komunitu.

Naše „Wake UP! – Probud' se!“ workshopy, odborné přípravy a činnosti by to měly odrážet, a proto by všechny měly následovat naše „Zlatá pravidla“ „Wake UP! – Probud' se!“. Některá z nich se mohou jevit jako prostá a samozřejmá, ale ujistěte se, že je skutečně uplatňujete.

2. „Zlatá pravidla“ Wake UP! – Probud' se!

Pravidlo č. 1: „Posilovat“ mladé lidi a vítat aktivní účast!

Povzbuzujte všechny účastníky, aby se zapojovali a aktivně přispívali:, protože každý je zapotřebí. Ne pouze několik jedinců, ale celá skupina je zodpovědná za úspěch, dobrou atmosféru a výsledek skupinové práce. Posílení v praxi (nejen teoreticky) znamená setkávání se s mladými lidmi na jejich úrovni! Poslouchejte, projeďte zájem a hlavně je berte vážně – rozpoznávejte a oceňujte jejich zkušenosti i úhly pohledů. Poskytněte jim spoustu příležitostí k přispívání nápady, plánování a rozhodování o jejich aktivitách. Mladí jedinci očekávají, že se s nimi bude zacházet také citlivě a s úctou. Nenechte mladé účastníky zesměšňovat nebo ponižovat a vyhněte se stereotypům. To také znamená přijímání a uznávání aktivních účastníků, kteří by mohli zasáhnout do vašeho původního pracovního plánu. A umožněte zapojeným mladým lidem, zejména vzdělavatelům svých vrstevníků, aby vykazovali vlastní pracovní pokrok.

Posílení a povzbuzování účastníků také znamená nezacházet se zraněnými účastníky jako s oběťmi. Přílišná ochrana je kontraproduktivní, je potřeba najít rovnováhu mezi podporou a svépomocí, mezi stanovením hranic a podporou aktivismu.

Posílení popisuje proces povzbuzování ostatních jedinců k získání větší důvěry, zejména pocitu, že jsou schopni řídit svůj vlastní život a uplatňovat svá práva. Musí jim být umožněno přispívat a „vlastnit“ rozhodnutí, která se týkají jejich vlastních životů. Proto je důležité posílit vzdělávací kompetence mladých lidí (např. time a knowledge management, pozn. řízení času a znalostí) a podporovat jejich schopnosti k řešení problémů. Abychom je podpořili ve víře v sebe samotné, v jejich schopnosti a dovednosti změnit věci k lepšímu, je také užitečné pomoci jim vyvinout strategie pro překonání negativních vzorců chování a sebelítosti.

Pravidlo č. 2 Váš obsah učení by měl být „založen na praxi“

Veškerý obsah by měl vycházet (potenciálně) ze skutečných životních zkušeností mladých lidí. Měli by být schopni skutečně použít „získané zkušenosti“ , nově získané znalosti a snadno je uvést do praxe. Toho lze dosáhnout tím, že se umožní mladým jedincům naplánovat a realizovat jejich vlastní projekt/aktivitu pomocí skutečných případových studií nebo metod, jako je vyprávění příběhů.

Pravidlo č. 3 Podporovat zájmové učení

Zvažte zájmy učících se jedinců a zaměřte se na účastníky; promluvte si s mladými lidmi, které chcete oslovit jako první, aktivně naslouchejte a podle toho plánujte. Nejdříve zjistěte očekávání mladých učících se. Řekněte jim, co je pro ně důležité, protože na konci by měla vaše aktivita/workshop poskytnout orientaci a řešení skutečných problémů nebo zájmů.

Pravidlo č. 4 Dovolovat sebeřízené učení

Umožněte učícím se jít jejich vlastní cestou; poskytněte jim příležitost k iniciativě, s podporou a vedením ostatních nebo bez. Učící se by měli převzít odpovědnost za vlastní učení a rozhodnout se, co a jak se budou učit.

Pravidlo č. 5 Důležitost sebereflexe a biografické práce

Učení s úvahovými prvky zahrnuje přemýšlení mladých jedinců o tom, co se naučili a co zažili v souvislosti se „získanými zkušenostmi“ z jejich vlastních životů, a našli v tom smysl. Pro posílení tohoto procesu je důležité zařadit úvahové činnosti, např. pomocí reflektivních deníků, skupinové diskuse nebo sebehodnocení.

Jako z nás naše minulost a životní příběh dělá osobnost, kterou jsme nyní, může být biografická práce užitečná ve workshopech/odborné přípravě nebo aktivitách. Porozumění jejich vlastní biografii umožňuje mladým lidem rozvíjet nové strategie a příležitosti v jejich životě. Biografie má silný vliv na procesy učení, procvičování a mladí jedinci se mohou prostřednictvím životopisné práce také naučit zvládat svou přítomnost i budoucnost kreativnějším způsobem. Biografická práce může být užitečná pro osvětlení toho, jaký pozitivní vliv mělo učení na váš skutečný život a jak jsou tyto složky navzájem propojeny.

Pravidlo č. 6 Používat co nejvíce interaktivních metod

Nejlépe se učíte, pokud budete aktivně zapojeni. Účastníci by se měli zapojit a něco pro sebe (individuálně nebo ve skupinové práci) vymyslet. Pozvěte učící se, aby během vaší prezentace přispívali a pokládali otázky. Požádejte je o zpětnou vazbu a využívejte co nejvíce interaktivní metody (např. kvíz, mapování týmových nápadů, brainstorming, hry).

Pravidlo č. 7 Experimentální učení je praktické učení

Aby se mladí jedinci mohli učit a rozvíjet, potřebují spoustu příležitostí vyzkoušet nové věci, testovat sami sebe, zažít úspěch a bavit se. Umožněte jim praktické učení, experimentovat, zkoušet věci, použít metody hraní rolí nebo simulační hry (např. model Organizace spojených národů).

Pravidlo č. 8 Pracovat kooperativně i kolaborativně

Potřebujete povzbuzovat pozitivní skupinovou atmosféru a účinně řídit skupinovou dynamiku. Jedním z hlavních cílů vašich workshopů/odborných příprav/aktivit by mělo být rozvíjet schopnost mladých lidí budovat a řídit osobní a sociální vztahy. Ujistěte se tedy, že budou zapojeni opravdu VŠICHNI účastníci, že jsou schopni přispět a že každý aktivně naslouchá každému. Stanovte jasná pravidla, se kterými budou účastníci souhlasit.. Používejte metody jako skupinovou diskusi a skupinovou práci, sdílené úvahy a sběr zpětné vazby.

Pravidlo č. 9 Používat přirozený jazyk

Abyste byli snadno pochopeni a následováni, používejte přirozený jazyk a slova. To neznamená, že musíte věci zjednodušovat, ale vyjadřujte se srozumitelným jazykem. Používejte krátké věty a pracujte pouze s termíny, které vaše publikum snadno pochopí.

Pravidlo č. 10 Používat pozitivní jazyk

Při mluvení používejte pozitivní slova a pozitivní přístup. Používání pozitivního jazyka obvykle pomáhá vykreslit osobnost, se kterou mluvíte, jako důvěryhodnou a čestnou. Nesudte to, co říkáte, a mluvíte s respektem o lidech, kterých se to týká, o kultuře, o víře a ideálech. Uvedte jejich silné stránky, pozitivní vlastnosti a příspěvky. Pokud chcete dosáhnout určitého cíle, popište zamýšlené výsledky pozitivním způsobem (co bude lepší, co jedinci budou dělat jinak nebo jak budou jinak uvažovat). Vytvořte „vizi“

pozitivních výsledků a následků v mysli lidí. Pozitivní jazyk také zlepšuje komunikaci, zmírňuje bránění se před druhými, a proto snižuje konflikty.

Pravidlo č. 11 Zaměřit se na pozitivní a silné stránky mladých lidí

Zaměřte se na silné stránky, dovednosti, nadání a znalosti mladých jedinců, nikoli na jejich nedostatky a na to, co jim chybí. Podporujte pozitivní pohled mladých lidí na ostatní členy komunity nebo kolegy a zpochybňujte negativní pohledy nebo stereotypy o mladých lidech. Pokuste se zjistit ve vašem workshopu/odborné přípravě nebo aktivitách, v čem si mladí jedinci vedou dobře, a s jakými vlastními zdroji mohou volně nakládat.. Pokud naše lekce zvýrazní tyto nalezené „silné stránky“, mohou se mladí učící se jedinci lépe poznat pomocí „získaných zkušeností“.

Pravidlo č. 12 Chyby jsou vítány!

Vytvořte atmosféru, ve které mladí lidé přispívají, aniž by riskovali posměch, pokud řeknou něco „špatně“. Zejména mladí lidé jsou velmi citliví na to, jak jsou vnímáni, a proto se snaží vyhnout selhání. Tento strach z neúspěchu a toho, že se zmýlí, je může brzdit v dalším rozvoji. Přimějte je pochopit, že chyby jsou součástí procesu učení. Na základě selhání získáte v životě některé z vašich nejcennějších ponaučení. Trik spočívá v zaměření se na to, co jste se z chyb dozvěděli, a jak se zlepšit tím, že jste je udělali.

Pravidlo č. 13 Najít nové způsoby a místa k učení

Opuštění vaší „zóny pohodlí“ – což znamená vašeho obvyklého prostředí – nabízí mnoho nových možností pro učení se. Například „jít ven“ anebo se účastnit venkovních aktivit (např. exkurze, simulace, stáže) pomáhá mladým lidem překonávat vzdálenost od určitého teoretického tématu. Nacházet se „mimo vaši obvyklou krabici“ vám ukazuje jiný pohled na téma a pomáhá vám vidět, jaký dopad mají určité jevy na váš život nebo na životy druhých.

Pravidlo č. 14 Být opravdový

Školitelé/vzdělavatelé, kteří mají autentický styl výuky, jsou mnohem pozitivněji přijímáni svými učícími se. Jeví se jim jako přístupnější, nadšenější, pozornější, schopnější a informovanější. Ukazují ochotu sdílet podrobnosti o jejich životě, vyprávět osobní příběhy, vtipkovat a přiznávat vlastní pochybení. Ale tato „sebepřístupnost“ by neměla být bez hranic: buďte si vědomi vaší role, situace a vašich učících se. Neměli byste být příliš osobní a sdílet podrobnosti o vašem životě, které nejsou vhodné. A co je nejdůležitější: „nehrajte roli“, ani se nesnažte dostat mladým jedincům pod kůži tím, že se budete snažit vypadat jako „cool osobnost, pozn. skvělá“. To se jim určitě líbit nebude.

Pravidlo č. 15 Budovat důvěru a spolehlivost

Jako školitel/vzdělavatel jste důležitým vzorem; zajistěte, aby mezi vámi a mladými jedinci vznikl pozitivní a důvěryhodný vztah. Dodržujte vaše sliby, stanovená pravidla a nezneužívejte důvěru mladých lidí. Buďte k nim upřímný.

Pravidlo č. 16 Poskytovat rozhled

Před zahájením workshopu /odborné přípravy nebo činnosti mějte plán. Pokud nevíte, proč a k čemu něco děláte, obvykle ve vedení selžete. Potřebujete znát směr, aby vás ostatní mohli následovat a aby vám mohli porozumět. Učící se jedinci by měli rozumět metodám, obsahu a kontextu. Tudiž vždy jasně komunikujte a na začátku vysvětlete: Co děláte a proč? Jaký bude tento proces? Co očekáváte od ostatních? Vysvětlete základní principy a společné hodnoty (např. není akceptována diskriminace). Potřebujete však být vzorem, žít podle principů a hodnot, které kážete.

Stanovte jasná pravidla a s účastníky se na nich dohodněte. Potřebujete být schopni stanovit hranice a zabránit zneužívání demokratizace a zmocňování.

Pravidlo č. 17 Prosazovat rovná práva, příležitosti a požadovat respekt a FAIR PLAY

Každý účastník má právo účasti na workshopu/odborné přípravě/činnosti bez ohledu na jeho individuální schopnosti, sociálně-ekonomickou situaci, etnicitu, pohlaví nebo jakýkoli jiný faktor a měl by k tomu být povzbuzován. To znamená, že odpovědní pracovníci musí naplánovat přizpůsobení individuálním rozdílům a schopnostem v tom, že nabídnou širokou škálu aktivit, a zařídí činnosti tak, aby zajistili, že se do nich mohou zapojit všichni. Činnosti by měly být v případě potřeby upravovány, aby se všem účastníkům umožnilo plně se zapojit, aby se mohli učit a rozvíjet se.

Musíte se ujistit, že základními pravidly jsou spravedlnost, úcta, fair play a zapojování. Nejprve musíte provádět to, co kážete, musíte být vzorem spravedlnosti, zacházet s každým účastníkem s respektem a zapojit každého. Je užitečné nastavit základní pravidla na začátku vašeho workshopu/odborné přípravy/aktivity, které odrážejí tyto hodnoty, a ujistěte se, že jsou používány.

Pravidlo č. 18 Vytvářet podpurné, přívětivé a bezpečné prostředí

Vytvořte podpurné, srozumitelné a přívětivé prostředí, které povzbuzuje otevřenou diskusi, umožňuje mladým lidem svobodu a příležitost flexibilně se zapojit, což pracuje pro ně.

Když se mladí lidé něčeho účastní, potřebují se cítit fyzicky a sociálně v bezpečí. Zajištění bezpečnosti účastníků pokrývá řadu oblastí jako:

- a) fyzické prostředí:
zkontrolujte, zda jsou zařízení, vybavení a technika v pořádku a lze je bezpečně využívat. Zajistěte dostupnost bezpečného a vhodného vybavení. Uvědomte si povětrnostní podmínky, pokud provozujete venkovní činnosti;
- b) sociální prostředí:
mějte na paměti různé vztahy mezi účastníky a školiteli/vzdělavateli. Zajistěte, aby mladí jedinci jednali mezi sebou s respektem a spravedlností. Účastníci potřebují mít pocit, že jde o bezpečné prostředí, kde jsou zapojování, i fair-play je běžně zavedené;
- c) emocionální prostředí:
zvažte různé potřeby mladých lidí a podporujte je, jak bude nutné. Zamezte jakékoli formě zneužívání nebo šikany a podporujte pozitivní pocity vůči jednotlivcům.

Pokud máte účastníky ze zranitelných cílových skupin, potřebujete věnovat zvláštní pozornost jejich konkrétním potřebám, vhodně se připravit a v případě potřeby vyhledat odbornou podporu.

Pravidlo č. 19 Být „v přítomnosti“ a jednat pružně

Samozřejmě byste měli jako školitel/vzdělavatel poskytovat určitou formu struktury a mít jasnou představu o tom, čeho chcete dosáhnout. Ale buďte v mysli pružní a jednejte takto; čekejte

neočekávané, pokud možno připouštějte změny, problémy řešte tvořivě, jestliže věci nefungují tak, jak jste je naplánovali, a buďte otevřeni aktuálním potřebám, myšlenkám vašich učících se jedinců.

Pravidlo č. 20 Udělat váš obsah působivý

Pokud je to možné, vizualizujte váš obsah učení. Používejte sociální média, obrázky, filmy, videa, fotky a zvukové soubory. Nejprve si však ověřte, zda je materiál aktualizován, zda vizuálně vyhovuje mladým učícím se. Pokud je to možné, nechte své účastníky, aby sami zpracovali vizuální prvky, např. vytvořením obrázku, videa, příspěvku atd.

Pravidlo č. 21 Méně je více!

Zachovávejte stručnost a jednoduchost. Je lepší zabývat se jedním tématem do hloubky, než přistupovat k pěti tématům povrchně. A také jakékoli vstupy by měly být krátké: 15 minut „přímého vstupu“ by mělo být maximum. Po jakémkoli vstupu poskytněte účastníkům příležitost přispívat, diskutovat, aplikovat učení, ať jsou sami aktivní.

Pravidlo č. 22 Použít síť jako zdroj

Jakmile budete zakládat WakeUP! – Probud' se! workshop/odbornou přípravu/aktivitu, vytvářejte spolupráci nejen s mladými lidmi, ale také se školami, středisky mládeže, rodiči, opatrovníky, profesionály, nevládními organizacemi a dalšími, kdo jsou relevantní pro téma, na které se chcete zaměřit.. Čím více dojde k napojení na místní komunitu, tím lepší bude dopad. Aby se tak stalo, je důležité znát vaši komunitu. Identifikujte potenciální podporovatele vašeho plánu, práce a vytvořte si vlastní síť.

Kromě toho uče mladé lidi o výhodách vytváření sítí a o tom, jak je budovat a udržovat. Dobré dovednosti v oblasti síťování posílí mladé lidi a otevrou jim nové a další zdroje pro budoucí činnosti!

Pravidlo č. 23 Bavit se!

Pokud je učení se zábavné, bude mnohem efektivnější. Učíci se jedinci jsou zásluhou zábavy více motivováni, cítí se lépe, mohou si lépe uchovat informace a jsou ochotnější vyzkoušet něco nové věci. Ujistěte se tedy, že se vy i vaši učící se jedinci bavíte!

3. Stanovení základních pravidel v procesu vzdělávání

Proč, kdy a jak?

Stanovení základních pravidel spolu s účastníky je vždy velmi důležitým, ale i náročným úkolem pro facilitátory vzdělavatele. Je však nezbytnou podmínkou pro zajištění uskutečnění vzdělávacích cílů, učebních výstupů i vytvoření prostředí pro začleňování, respektování všech příspěvků a přispěvatelů.

Základní pravidla by měla být stanovena během prvního setkání odborné přípravy, ideálně po prolomení ledů anebo po aktivitě „seznamování se spolu“, takže každý je uvolněnější a otevřenější ke vzájemné spolupráci. Při prosazování hodnot aktivní účasti a demokratizace procesu učení se je také důležité stanovit pravidla v souladu s demokratickými zásadami, to znamená, že se doporučuje s účastníky vyjednávat základní pravidla. Je však třeba poznamenat, že každá organizace, která poskytuje prostor nebo odbornou přípravu, může stanovit základní pravidla týkající se logistiky nácviku a zacházení s prostorem, ve kterém se nácvik koná. Účastníci školení a facilitátoři/vzdělavatelé jsou primárně zodpovědni za pravidla týkající se dynamiky skupiny, za příspěvky a očekávání.

Kvůli tomu, co bylo zmíněno výše, mnoho neformálních vzdělavatelů stanovuje pravidla pro skupinovou dynamiku společně s účastníky – nevynucují pravidla, která jsou založena na přístupu shora dolů. Vzhledem k tomu, že lze předpokládat, že účastníci neformálního vzdělávání jsou motivováni k účasti a získávání něčeho pro osobní růst a rozvoj, předpokládá se také, že jsou ochotni spolupracovat pro dosažení takového pracovního prostředí, které odpovídá potřebám všech účastníků. Přesto by měl facilitátor účastníkům připomenout, proč je takový postup důležitý; zajistit, aby diskuse byly živé, nadšené a neklesaly do svárlivosti, aby byl každý vyslyšen, aby účastníci pracovali společně, na větším porozumění než na spojování neslučitelných částí a aby dosáhli výstupy učení. Další motivací k vytvoření základních pravidel společně s účastníky je to, že praxe často ukázala, že účastníci jsou ochotnější dodržovat pravidla, která (spolu)vytvořili. Je třeba poznamenat, že taková pravidla platí stejně pro všechny – pro účastníky i facilitátory/vzdělavatele.

V závislosti na délce odborné přípravy může být nastavení pravidel pouze jednou částí úvodního sezení, ale v případě delší (vícedenního) odborné přípravy může být celé setkání věnováno stanovování pravidel. V takovém případě lze pravidla nastavit pomocí skupinové práce a různých činností. Je důležité určit pravidla, která jsou pro daný kontext rozhodující. Takže před stanovením pravidel přemýšlejte o tom, co by mohlo být pro účastníky významné – věk, téma odborné přípravy, délka trvání atd.

Pravidla mohou být stanovena různými metodami, zde jsou však některé, které lze použít v mnoha situacích¹:

1. požádejte účastníky, aby si vzpomněli na nejlepší skupinové diskuse, kterých se účastnili, a přemýšlejte, v čem byly tak dobré;
2. požádejte účastníky, aby si vzpomněli na nejhorší skupinové diskuse, kterých se účastnili, a zamysleli se nad tím, proč byly tyto diskuse tak neuspokojivé;
3. požádejte účastníky, aby pro každou z nalezených pozitivních charakteristik navrhli tři věci, které by skupina mohla udělat, aby si zajistila jejich přítomnost ;

1 <https://www.cmu.edu/teaching/solveproblem/strat-dontparticipate/groundrules.pdf>

4. požádejte účastníky, aby u každého ze zjištěných negativních jevů navrhli tři věci, které by skupina mohla udělat, aby tyto přítomny nebyly;
5. použijte návrhy účastníků k vytvoření souboru základních pravidel, na nichž se všichni shodujete, a šiřte je v písemné podobě;
6. dotazujte se pravidelně skupiny, zda základní pravidla stanovená na začátku vzdělávání stále fungují, a upravte je podle potřeby.

I když facilitátor/vzdělavatel povzbuzuje účastníky, aby přemýšleli o pravidlech, musí sami některá navrhnout, zejména pokud se domnívají, že některá důležitá pravidla stále chybí. Z tohoto důvodu je nutné si před vzdělávacím sezením promyslet, která pravidla jsou nejdůležitější pro to, co facilitátor/vzdělavatel zvažuje během vzdělávání dosáhnout, jaký je jeho styl facilitace /učení. I při navrhování pravidla by se měl facilitátor /vzdělavatel pokusit se k němu dostat tím, že se dotáže účastníků, co si myslí o potenciálním problému, a zda mohou přijít s pravidlem, které by tomu zabránilo. Je také vhodné, aby pravidla byla psána pozitivním tónem, například – namísto „nehovořit, zatímco ostatní mluví“, to lze přeformulovat jako „dodržovat právo druhých na vyjádření názorů“. Je také důležité předem diskutovat to, že facilitátor/vzdělavatel zahájí diskusi v případě, že účastníci nedodržují pravidla, ale také že diskuse může být zahájena účastníky.

Některá vzorová základní pravidla, o kterých můžete přemýšlet²:

- pokud jste zmateni, požádejte o vysvětlení;
- nepřerušujte se navzájem;
- namítejte mezi sebou, ale dělejte to s úctou;
- kritizujte nápady, ne jedince;
- nenabízejte názory bez podpůrných důkazů;
- vyhněte se shazování (i vtipným);
- převezměte odpovědnost za kvalitu diskuse;
- stavte na komentářích druhých; pracujte na vzájemném porozumění;
- vždy mějte před sebou vaši knihu /četbu;
- nevyhrazujte si právo na diskusi;
- mluve z vaší vlastní zkušenosti, bez zobecňování;
- pokud vás urazí něco, co bylo řečeno během diskuse, okamžitě to sdělte;
- uvědomte si, že vše, co je ve třídě řečeno, je velmi důvěrné;
- za dodržování pravidel je zodpovědná celá skupina – facilitátor i účastníci.

Přestože je každý účastník zodpovědný za své vlastní chování, je důležité, že facilitátor/vzdělavatel je vzorem, jde se příkladem, zejména proto, že se může stát v určité situaci, že někteří účastníci poruší pravidla, potom bude úkolem facilitátora /vzdělavatele upozornit je na to.

Je také důležité reagovat včas, pokud dojde k porušení pravidel. V takových okamžicích je důležité, aby si facilitátor/vzdělavatel i účastníci připomněli, že pravidla jsou vytvořena demokraticky a že se na jejich tvorbě podílela celá skupina. Mladý facilitátor/vzdělavatel musí vědět, že jeho úkolem není vynucovat disciplínu, ale otevírat prostor pro diskusi o potenciálním porušení ve skupině, a proto je spíše

2 <https://www.cmu.edu/teaching/solveproblem/strat-dontparticipate/groundrules.pdf>

moderátorem. K tomu je nezbytné, aby měl dovednosti aktivního naslouchání, ale také asertivní a nenásilné komunikace, aby včas dokázal věnovat pozornost porušování pravidel. Je také důležité, aby byl facilitátor/vzdělavatel skutečně otevřen přehodnocování pravidel, aby pravidla, která nepřispívají, mohla být změněna skupinovým souhlasem. Proto je také důležité nevyučovat pravidla přísně a pevně, protože to není ryze demokratické a není to v souladu s hodnotami projektu.

A pamatuj...

Nebojte se poučit se z chyb. Jde jen o jedno z mnoha témat, které má mít mladý facilitátor/vzdělavatel na paměti. Je v pořádku, když napoprvé není všechno perfektní. Stejně tak, pokud všechno půjde dobře, nepodceňujte přípravu na další výcvik, protože každá skupina je jiná a vyžaduje jinou úroveň vašich facilitačních dovedností.

Literatura

Ilić; Ištvančić; Letica; Sirovatka; Vican; Upravljanje razredom; AZOO, Zagreb, 2012.

Online:

<https://www.fenews.co.uk/featured-article/11725-establishing-ground-rules-with-your-learners>

<https://teaching.cornell.edu/teaching-resources/building-inclusive-classrooms/establishing-ground-rules>

<https://www.teachingenglish.org.uk/article/establishing-ground-rules>

<https://www.cmu.edu/teaching/solveproblem/strat-dontparticipate/groundrules.pdf>

<https://classroom.synonym.com/establish-ground-rules-adult-education-4866319.html>

4. Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Vzdělávání vrstevníků je přístup, který lze velmi úspěšně použít zejména u mladé cílové skupiny a pro citlivá témata, protože se cílová skupina může lépe identifikovat se svými vrstevníky, je pro ně snazší klást otázky a vyjít ze vlastních ulit. Vzhledem k této souvislosti s cílovou skupinou je důležité školit vzdělavatele jeho vrstevníků o rizicích výuky vrstevníků a objasnit jim, kde jsou hranice tohoto formátu.

Vzdělavatel svých vrstevníků

Potenciálním rizikem je nedostatečná znalost tématu /pedagogických přístupů, což může u učících se jedincům způsobit nedůvěru. Aby bylo možné užitečně pracovat s vrstevníky, je nutné plně porozumět pedagogickému konceptu, přijmout ho tak, jak je, ale zároveň zůstat flexibilní. V této souvislosti je dalším rizikem nedostatek facilitačních dovedností. Facilitační dovednosti zahrnují nejen schopnost předávat znalosti vrstevníkům, ale jsou také vyjádřeny (produktivní) improvizací nebo modelováním účinných dotazovacích technik s cílem prohloubit znalosti studentů o tématech a reagovat na jejich potřeby.

V tomto kontextu by metody používané při odborné přípravě měly být vždy spojeny s jasnou vizí toho, čeho je třeba dosáhnout. Rizikové je, pokud si vzdělavatelé svých vrstevníků skutečně uvědomují přínos větší interakce ve vzdělávacím procesu, ale nejsou dostatečně zkušení, aby si vybrali vhodnou metodu pro dosažení potřebných výsledků. Jedním z doporučení je školení v pedagogických metodách, které povedou zkušení odborníci v oboru, a také je ve školeních pod dohledem procvičovat.

Při práci s citlivými tématy a cílovou skupinou, která mohla být ovlivněna negativními zkušenostmi, existuje riziko, že vzdělavatel svých vrstevníků nebude mít zkušenosti s řešením konfliktů. Ke zvládnutí obtížných situací je proto nutná ucelená odborná příprava. Pokud je však zaznamenáno chování, které je nepřijatelné, např. násilí, nebo že se učící jedinec potýká s problémy duševního zdraví, školení se má pro dotyčné učící se zrušit a měli by být odkázáni na jinou (psychologickou) službu.

Možnost dělat chyby je další nástraha, která může mít nepříznivý dopad na mladé lidi. Proto je velmi důležité chápat nedostatky jako způsob učení a rozvoje, a ne se bavit lidmi, že dělají chyby. To pomůže mladým lidem vybudovat si sebevědomí. Rovněž není úkolem vzdělavatele vrstevníků vědět všechno, ale spíše klást otázky učícím se a moderovat související diskuse. Mladí lidé by měli vnímat atmosféru ve třídě jako fyzicky a citově bezpečnou, aby se mohli volně zúčastňovat činností.

Učíci se jedinci

Tyto použité metody učení jsou možná nové pro učící se, což může být na začátku matoucí. To nutně nevede k problému, ale od vzdělavatelů svých vrstevníků se požaduje, aby připravili učící se na odbornou přípravu, vysvětlili metodologii a to, co se očekává od obou, od vzdělavatelů svých vrstevníků i od nich. To také zahrnuje změnu jejich postoje k učení se, což vede k další potenciální nástraze, konkrétně, že „vnímavý“ učební postoj je učícími se vnímán jako „běžný“. V této souvislosti se doporučuje ukázat trpělivost, posilovat sebevědomí učících se, odkazovat na jejich zájmy a učební potřeby, jakmile dojde na výběr vhodného učebního materiálu, a pravidelně je motivovat. U některých učících se musí být nejprve procvičena ochota převzít odpovědnost za vlastní učení se a za společné skupinové cíle.

Pro úspěch je zásadní mít dobré spojení mezi vrstevnickým vzdělavatelem a učícími se. V této souvislosti jsou rovněž požadovány dovednosti, které učící se jedince posílí v aktivitě a otevřeném vyjadřování, nebo v poskytování a získání odpovídající zpětné vazby. Může být užitečné spolupracovat v týmech dvou vzdělavatelů jejich vrstevníků, aby při odborné přípravě předváděli různé výukové styly, zkušenosti a znalosti. Užitečný může být také tým s lidmi z různých etnických skupin.

I když je skupinová dynamika pozitivní, proces je komplexně vysvětlen a učící se jedinci jsou seznámeni s novými metodami, může se stát, že někteří z nich nejsou motivováni (vědomě nebo nevědomě) k účasti na workshopech kvůli jejich (negativní) předchozí zkušenosti nebo kvůli některým osobním problémům, s nimiž na odbornou přípravu přišli. Proto je nezbytné učící se jedince sledovat a povzbuzovat ty méně aktivní tím, že si s nimi během přestávek promluvíte, že jim dáte jednoduché úkoly a že vytvoříte bezpečné prostředí. Pokud však učící se jedinec stále signalizuje nedostatek zájmu, je obtížné ho motivovat, může být úspěšnější (i pro ostatní žáky) to nepřehánět.

Větší riziko, které může během odborné přípravy nastat, je, že učící se zneužijí proces demokratizace, totiž vedení setkání nesouvisejícím směrem, prozkoumávání jejich vlastních zájmů a úmyslné opomíjení hlavního tématu. Tomu lze zabránit stanovením jasných pravidel nebo dokonce sepsáním souboru pravidel ve spolupráci s celou skupinou na začátku vzdělávacího sezení. To by mělo jednotlivce přimět účastnit se a sdílet jejich zkušenosti, ale také zabránit tomu, aby jakýkoliv jednotlivec převzal celý proces. Existují-li jasná pravidla, neměl by vzdělavatel svých vrstevníků váhat připomenout je skupině.

Aby lépe porozuměli odporu učícího se jedince, mohou mladí vzdělavatelé svých vrstevníků nastínit možné faktory, které mohou ovlivnit schopnost mladých lidí plně se účastnit učení, a proto je třeba doporučit strategie pro minimalizaci nebo odstranění překážek účasti. Pokud dojde k něčemu neočekávanému anebo učící se jedinec chce opustit odbornou přípravu bez dokončení, je důležité vytvořit atmosféru vzájemné důvěry, stejně jako jsou důležitá současná a flexibilní řešení, ze kterých budou mít prospěch obě strany.

Avšak úplné přijetí odborné přípravy mezi učícími se nemusí být dosažitelné. Někteří z nich upřednostňují dříve definované učební plány s „uznanou“ způsobilostí, protože cílem mnoha učících se je dosažení úspěšné kvalifikace, která pomáhá získat práci. Uznání kompetencí získaných v alternativním typu školení je poměrně obtížné, protože se nezajišťují žádné standardizované testy. Proto pro učícího se, který by se v budoucnu rád přihlásil do klasického výukového programu, by mohlo být trochu náročnější získat ověření platnosti.

Kromě učebního prostředí vytvářeného vzdělavateli svých vrstevníků by i místnost pro školení měla být dobře připravena. Rizikem v této souvislosti je nevhodná školicí místnost s nedostatečným prostorem pro interaktivní metody, ve které se učící se jedinci nemohou rozdělit do skupin, nebo je příliš formální a nepodporuje kreativitu. Místnost by měla mít denní světlo, snadný přístup k sociálním zařízením a prostor, kde je možné trávit přestávky. Pokud tyto vlastnosti nejsou dostupné, může to mít negativní vliv na aktivní účast učících se. Dalším rizikem je, že vybraný prostor není vybaven základními technickými náležitostmi pro interaktivní workshopy nebo potřebné vybavení nelze obstarat. Tomu lze předejít plánováním požadavků na zařízení předem (společně s plánováním odborné přípravy). Pokud místnost není pro školení vhodná, ale nejsou jiné alternativy (např. kvůli kapacitám organizace), musí být odpovídajícím způsobem upraveny vzdělávací aktivity.

5. Organizační infrastruktura

Organizační infrastruktura je závislá na velikosti organizace, tématu a situačním nastavení odborné přípravy. Malé organizace mohou upřednostňovat jinou infrastrukturu a školení než ty větší.

Obecně projekty s vysokým stupněm pozornosti účastníků budou vyžadovat více úsilí ve vývoji konceptů, konzultacích, podpoře a poskytování zdrojů, což vede k závěru, že zavádění odborné přípravy v organizacích vyžaduje čas navíc. Kolik času navíc je potřeba, to záleží na rozsahu prováděných školení (izolované aktivity, částečné nebo celé struktury kurzu).

Infrastruktura – místa, kde se odborná příprava odehrává, by měla být snadno přístupná (např. veřejnou dopravou), měla by poskytovat dostatek fyzického prostoru a vhodné podmínky pro provádění sebeřízeného učení (např. dostatek dobře fungujících počítačů a komunikativní uspořádání sedadel, kde učící se uvidí jeden druhého). Měl by být dostatečný počet místností, které jsou vybaveny tak, aby je mohly odděleně i společně používat různé učební skupiny. Odpovědní vzdělavatelé by měli mít kanceláře v blízkosti studoven, aby rychle rozeznávali a prováděli potřebná opatření pro další rozvoj. Učící se by se měli ve školicích prostorech cítit pohodlně. Míra dosažitelnosti může být zahrnuta do pojetí formátu odborné přípravy. Například učící se mají své projekty nazvány jako „firemní značky“ nebo mají možnost vytvořit webovou stránku pro svou projektovou skupinu. K dispozici by jim měly být další zdroje, jako jsou společné prostory a kantýna. Aby se zohlednily individuální časy potřebné pro učící se, doporučuje se prodloužit otevírací dobu, alespoň v některých místnostech, např. v knihovně.

Pro menší skupiny a více individuální odborné přípravy může být pozornost zaměřena více na prostorovou situaci, která umožňuje podněcovat atmosféru k diskusi mezi členy skupiny, kteří jsou na stejné úrovni. To znamená opustit tradiční třídu s posloupnými uspořádáními.

Zdroje:

Nejdůležitějším zdrojem jsou kvalifikovaní zaměstnanci. Další úsilí při začleňování formátů školení vyžaduje nábor dalších zaměstnanců (např. svobodných povolání) na určité časové období. Úkoly, povinnosti a pracovní doba stávajících zaměstnanců, např. administrativních pracovníků, lze prodloužit o určité časové období anebo lze znovu rozdělit úkoly a zodpovědnosti, aby vyhovovaly novým požadavkům.

Vzhledem k faktorům, jako jsou další zaměstnanci, vybavení a další zdroje potřebné k realizaci odborných příprav v organizacích, budou nutné finanční prostředky. Pro „testování“ přístupu se doporučuje vytvořit konkrétní projekt a zúčastnit se veřejných soutěží o národní či mezinárodní fondy. Tyto oblasti testování nabízejí možnosti pro zlepšení, protože ne každý projekt může fungovat poprvé dobře. Pro (dlouhodobé) provádění školení je vhodné přenést zkušenosti z těchto experimentů do jiných oblastí organizace. Pokud mají být školení následně prováděna trvale, mohou být finanční prostředky zvýšeny prostřednictvím konkrétních grantů na podporu a zajištění udržitelnosti formátů školení.

Pokud jde o jednotlivé biografické práce, je mezilidská úroveň nejdůležitějším faktorem. Konkrétně to znamená, že by neměla existovat žádná osobní závislost, a v případě mezilidských námitek mezi koučem a učícím se jedincem se doporučuje změna cvičitele.. Instruktoři s podobným kulturním a náboženským zázemím jako mají účastníci jsou v pozici, ve které budou mít úplně jiný vliv než někdo s jiným etnickým původem.

Materiál – existující materiál může být stále používán. Učíci se by měli mít možnost půjčit si a vzít si domů určitý materiál. Kromě dostatečného množství dobře fungujících počítačů by měla být organizací nabízena možnost výtisku elektronického materiálu. V závislosti na typu kurzu je třeba zakoupit konkrétní materiál, např. specifický software.

6. Pedagogické přístupy Wake UP! – Probud' se!

6.1. Interaktivní a kooperativní učení

Já a ostatní – posílení

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Interaktivní a kolaborativní učení je založeno na myšlence, že účastníci budou schopni objevovat složité koncepty a budou jim rozumět, pokud budou mít šanci mluvit o tom, co se učí. Výsledky četných průzkumů indikují, že ti, kteří mají možnost se tímto způsobem učit, se učí rychleji, snadněji a mnohem déle si pamatují znalosti získané tímto procesem.

Ačkoli tyto koncepty představují dva přístupy, které propagují stejné hodnoty a principy, stále jsou nesou určité rozdíly. Z tohoto důvodu je potřebné definovat koncepty interaktivního a kooperativního učení.

Interaktivní učení je přístup, který povzbuzuje studenty ke vzájemné spolupráci mezi sebou a předmětem zájmu. Místo toho, aby seděli u svého stolu jako pasivní houby připravené absorbovat materiál, jsou studenti součástí lekce s interaktivním přístupem. K tomu nejčastěji dochází prostřednictvím vzájemného působení učitel-student i interakci student-student, používají se zvukové a vizuální záznamy, videa, praktické ukázky a cvičení. To znamená, že za kvalitu vzdělávání je zodpovědný jednak facilitátor/vzdělavatel, jednak student, a aby se tak stalo, musí facilitátor/vzdělavatel poskytnout prostor pro aktivní přispívání a vzájemné působení.

Kooperativní učení nejprve vzniklo jako reakce na kompetitivní učení, což někdy poskytuje skvělé výsledky účastníkům, kteří dosáhnou určité úrovně úspěchu, ale zároveň demotivuje tu část účastníků, kteří neuspějí. V kooperativním učení je úspěch běžný, a proto působí jako motivátor pro všechny zúčastněné. Je důležité si uvědomit, že v kooperativním učení by měla být věnována zvláštní pozornost dynamice skupiny – je úkol přiměřený a vybízí všechny účastníky k přispívání, má každý člen skupiny svůj vlastní úkol, je každý zapojen stejně, jsou role ve skupině jasné, kdo je zodpovědný za jejich určení atd?

Pokud bychom shrnuli filozofii za metodologií interaktivního a kooperativního učení, bylo by to tak, že účastníci by měli dokončit proces s pocitem, že jsou posílení novými znalostmi, dovednostmi a postoji, a měli by vědět, jak spolupracovat, řešit konflikty a produktivně pracovat v týmu.

Specifické typy interaktivního a kooperativního učení lze nalézt v dalších kapitolách této příručky, jako je scénář a zážitkové učení, venkovní odborná příprava a další.

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Tato příručka pro interaktivní a kooperativní učení v první řadě zahrnuje povědomí o potřebě povzbuzovat účastníky a zajistit jejich aktivní zapojení do procesu učení. To znamená posun od tradičního vzdělávání, kde profesor je jediný zodpovědný za proces výuky a kde jsou studenti pouze pasivními příjemci daných informací. V interaktivním a kooperativním učení připravuje facilitátor/vzdělavatel činnosti, které budou zahrnovat účastníky, obsah a vzájemnost.

Je zodpovědností facilitátora/vzdělavatele vést proces učení – dávat jasné pokyny, být důsledný, autentický ve své práci, přenášet znalosti, dovednosti, následovat a respektovat potřeby jednotlivců i skupin, skutečně povzbuzovat a aktivně účastníky zapojovat. Je zodpovědností facilitátora/vzdělavatele mít jasný přehled o očekávání účastníků, aby mohl být zapojen každý. Měla by existovat alespoň krátká činnost, která zmapuje očekávání, jež mohou být následně začleněna do workshopu. Je však důležité uvědomit si, že účastníci jsou také zodpovědní za jejich aktivní zapojení, kladení otázek, otevřenost vzájemného působení s ostatními, sebereflexi a konečný výsledek učení.

V kooperativním učení hledají jednotlivci výstupy, které jsou užitečné pro ně a také pro všechny ostatní členy skupiny. Je důležité pochopit, že skupina je závislá na každém ze svých členů a že všichni vytvářejí to, čemu říkáme „dynamika skupiny“. To znamená, že cíle učení jsou velmi ovlivněny motivací a nadšením každého jednotlivého člena skupiny.

O tom si můžeme přečíst v Johnson a Johnson, kde se představuje pět základních složek kooperativního učení.

- 1) Pozitivní vzájemná závislost** – situace, kdy členové skupiny vnímají, že jsou vzájemně propojeni tak, že nemohou uspět, pokud neuspějí všichni.
- 2) Odpovědnost jednotlivců a skupin** – každý člen je odpovědný za příspěvek, protože vykonává svou část skupinové práce, ale také za to, že posiluje ostatní členy, aby vykonávali svou práci.
- 3) Podpora interakce** – členové sdílejí zdroje, pomáhají si, podporují se, povzbuzují a oceňují se úsilí ostatních učít se.
- 4) Mezilidské dovednosti a dovednosti malých skupin** – práce ve skupinách je složitější než kompetitivní nebo individualizované učení, všichni členové musí vědět, jak zajistit účinné vedení, rozhodování, budování důvěry, komunikování, zvládání konfliktů, jsou motivováni používat náležité dovednosti.
- 5) Skupinové zpracovávání** – členové skupiny diskutují o své práci, prospěšných a neúčinných činnostech, o chování, které je vítáno nebo které je třeba změnit. Jinými slovy, analyzují proces a pravidelně o něm jednájí.

Interaktivní a kooperativní učení lze navíc (a mělo by se) použít k demokratizaci školicího procesu a k aktivnímu zapojení všech účastníků do interaktivních metod prostřednictvím porozumění **základním principům a hodnotám demokracie – jako je potřeba aktivní účasti, tolerance, začleňování, ocenění rozmanitosti, spravedlnost, odpovědnost, žádná diskriminace, solidarita, dialogy a osobní svobody.** Aby kooperativní učení fungovalo, účastníci se potřebují naučit některé specifické dovednosti, jako jsou aktivní naslouchání, dobré vysvětlovací schopnosti, zapojení každého do aktivit, tolerantní jednání atd. Pokud chceme shrnout filozofii za metodologií interaktivního a kooperativního učení, můžeme říci, že účastníci by měli absolvovat proces s pocitem posílení novými znalostmi, dovednostmi a postoji, a vědět, jak spolupracovat, řešit konflikty a produktivně pracovat v týmu.

Interaktivní a kooperativní metody učení lze rozdělit na **interaktivní strategie vyučování, individuální studentské aktivity, studentské párové aktivity, studentské skupinové aktivity a interaktivní herní aktivity**. Zde jsou některé z metod, o nichž si můžete podrobnosti prozkoumat na internetu (odkaz uvedený v referencích):

interaktivní vyučovací strategie: přemýšlet, sdílet ve dvojici, brainstorming, malá neformální skupinová diskuse;

individuální studentské aktivity: výstup korektur, kontrola mylné představivosti, kruh otázek, zeptejte se vítěze;

párové činnosti studentů: opakování ve dvojici, jeden učí druhého, moudrost někoho jiného, vynucená debata, role optimisty /pesimisty, písemný úkol recenzovaný vrstevníkem;

skupinové činnosti studentů: opakování ve dvojici, jeden učí druhého, moudrost někoho jiného, vynucená debata, role optimisty /pesimisty, písemný úkol recenzovaný vrstevníkem;

interaktivní herní aktivity: křížovka, scrabble, kdo/co jsem?

Organizační doporučení (doba trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Odborné přípravy by měly trvat od 45 minut do 2 hodin maximálně. Četné studie ukázaly, že koncentrace studentů (v tomto případě účastníků) klesá po 15 minutách přednášky. Z tohoto důvodu by sezení mělo být organizováno interaktivně se zohledněním metodologie načrtnuté v této příručce.

Místnost, ve které budete mít workshop, musí mít základní technické vybavení, jako je počítač a projektor, ale tyto technické pomůcky nesmí být podstatou odborné přípravy. Místnost musí mít také dostatek prostoru, aby umožnila účastníkům pracovat na jejich individuálních nebo skupinových úkolech v soukromí. Je také dobré přemýšlet o tom, jak jsou postaveny stoly, zda jsou vůbec potřeba, protože stoly mohou mezi účastníky a facilitátorem /vzdělavatelem vytvářet překážky, proto se stále více facilitátorů/vzdělavatelů rozhoduje sedět /stát v kruhu společně se svými účastníky. Tímto způsobem je vzdělávání /odborná příprava začleňující a prostor podněcuje dialog.

Je však třeba poznamenat, že se proces učení může (a někdy by se dokonce měl) konat mimo konvenční školicí místnosti. Více se o tom dočteme v kapitole *Venkovní odborná příprava*.

Obecnější instrukcí je, že prostředí musí být přizpůsobeno potřebám žáků/studentů /účastníků a konkrétní „opatření“ musí být přijato pro každé prostředí a každou cílovou skupinu zvlášť.

K zajištění prostoru pro kreativní vyjádření a možnost improvizace v závislosti na potřebách účastníků budou zapotřebí vybavení např. papírem, přenosnou tabulí s papírem, samolepicí papírky, různobarevné fixy a další věci.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Rizika při organizování interaktivních a kooperativních workshopů jsou různorodá.

Facilitátor/vzdělavatel – jedním z rizik pro facilitátora/vzdělavatele je jeho (její) nedostatečná znalost tématu, která může způsobit nedůvěru účastníků. To také zabraňuje (produktivní) improvizaci a odpovědím na potřeby účastníků. Rizikem může být také to, že vzdělavatel nemá dovednosti pro proces facilitace – nemá dostatečné dovednosti, aby zplnomocnil účastníky k tomu být aktivní a mluvit, nebo poskytovat a dostávat odpovídající zpětnou vazbu. Těmto problémům lze předejít tím, že spolu budou spolupracovat dva facilitátoři /vzdělavatelé a budou kombinovat své zkušenosti a znalosti.

Je také značným rizikem, když facilitátor/vzdělavatel používá kreativní metody práce bez jasné vize toho, čeho jimi chce dosáhnout – toto riziko je zvláště výrazné u mladých facilitátorů/vzdělavatelů, kteří jsou si vědomi potřeby zlepšit vzdělávací proces, aby byl více interaktivní, ale nejsou dostatečně zkušení, aby si vybrali vhodnou metodu pro dosažení potřebných výsledků. Tomu lze zabránit před zahájením plánu jakékoli odborné přípravy/ vzdělávání stanovením vhodných výsledků a s vědomím, že metody mohou být vybrány později.

Místnost pro odbornou přípravu – rizikem je nevhodná tréninková místnost, přeplněná, s nedostatečným prostorem pro interaktivní metody, prostor, ve kterém se účastníci nemohou rozdělit do skupin, nebo místnost, která je příliš formální a nepodněcuje kreativitu. Místnost, která nemá denní světlo, snadný přístup k sociálnímu zařízení, místo pro trávení přestávek. Všechny tyto jevy mohou účastníkům bránit v aktivní účasti.

Tomu lze zabránit promyšlením toho, co od školicí místnosti potřebujete již ve fázi vytváření vzdělávacího sezení. Pokud jste neviděli místnost před odbornou přípravou, zkuste si zařídit prohlídku, abyste mohli provést potřebné změny v prostoru nebo v učebním programu.

Účastníci – někteří účastníci nemusí být zvyklí na interaktivní a kooperativní učení, mohou být navyklí na tradiční výuku, a proto mohou být dezorientováni v tom – co je pro ně – nová situace. Může se také stát, že účastníci nejsou motivováni (vědomě nebo nevědomě) k účasti na workshopech z důvodu jejich (negativní) předchozí zkušenosti nebo z důvodu některých osobních problémů, s nimiž přišli na odbornou přípravu/vzdělávání.

Tomu může facilitátor/vzdělavatel zabránit, když připravuje účastníka na to, co má přijít, vysvětlí metodologii a to, co se očekává od facilitátorů/vzdělavatelů i od účastníků. Je také nutné sledovat účastníky a povzbuzovat ty méně aktivní – mluvit s nimi během přestávek, dávat jim jednoduché úkoly, pokusit se vytvořit bezpečné prostředí – a ujistit se, že se to neděje příliš, pak by byl celý proces ještě více stresující.

Jedním z větších rizik je, že účastníci zneužívají proces demokratizace, tj. vedou sezení nesouvisejícím směrem, zkoumají své vlastní zájmy a ignorují hlavní téma, což brání procesu nejen pro facilitátora/vzdělavatele, ale také pro všechny účastníky. Tomu lze zabránit stanovením jasných pravidel, nebo dokonce sepsáním souboru pravidel ve spolupráci s celou skupinou na začátku vzdělávání. To by mělo oběma stranám umožnit účastnit se a sdílet své zkušenosti, ale také zabránit tomu, aby jednotlivec převzal celý proces. Pokud existují jasná pravidla, facilitátor/vzdělavatel by neměl váhat je připomenout skupině, přičemž dbá na to, aby se jednotlivec necítil osamoceně.

Zdroje – rizikem je nedostatečné financování materiálů pro workshopy. Dalším rizikem je neschopnost vybavit vybraný prostor základními technickými náležitostmi pro interaktivní workshopy nebo nemožnost pronajmout si potřebné vybavení. Nejlepším způsobem, jak tomu zabránit, je začít s plánováním dopředu a nechat si čas na případná řešení, pokud se objeví výzvy.

Hodnocení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Zhodnocení používaných metod lze provést sledováním specifických ukazatelů pro interaktivní a kooperativní učení, vztahujících se ke skupinové dynamice a k možnosti aktivně se podílet na atmosféře, ve které jsou vítány rovnocenné možnosti a rozmanitost. Hodnocení by mělo být zahájeno facilitátorem/vzdělavatelem, ale mělo by být provedeno oběma stranami, jednak facilitátorem/vzdělavatelem, jednak účastníky.

Je třeba také poznamenat, že hodnocení je prováděno průběžným, systematickým sledováním, kontrolou a shromažďováním dat, která ukazují, jak se studenti blíží k požadovaným/očekávaným cílům a úkolům stanoveným v učebním kurikulu. To lze provést různými způsoby – ústně, písemně, pozorováním psychomotorických akcí, pomocí písemných prací, esejí atd. a v různých fázích odborné přípravy/vzdělávání může být formální hodnocení provedeno na začátku (kontrolní otázky, ale také zmapování očekávání) a na konci (vyhodnocení procesu, získání údajů srovnatelných s kontrolními otázkami). Neformální hodnocení lze provést sledováním procesu během odborné přípravy/vzdělávání a shromažďováním zpětné vazby.

Ačkoli studenti ve školách často ztotožňují hodnocení se známkami, které jim ukazují, jak úspěšný byl jejich vzdělávací proces, v neformálním vzdělávání je hodnocení metod informací, která je primárně užitečná pro vzdělavatele a tvůrce kurikula.

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

Začněte vaši odbornou přípravu/vzdělávání vysvětlením metodologie, tématu vzdělávacího sezení a požádáním účastníků o jejich očekávání (nezapomeňte je následně zahrnout).

Využijte výhod internetu – existuje spousta informací o interaktivním a kooperativním učení a tyto informace jsou přístupnější více než kdy jindy.

Pochopte, že metoda je pouze prostředkem k dosažení požadovaného výsledku – mnoho mladých facilitátorů /vzdělavatelů se plně věnuje vymýšlení kreativních a zábavných metod, aniž zvažují, čeho tím chtějí dosáhnout.

Udělejte si čas na plánování, jak zapojit všechny členy skupiny do kooperativního učení – není nic zázračného shromáždit účastníky do skupin. Účastníci mohou soutěžit s ostatními členy týmu, mohou pracovat individuálně v rámci skupiny, nebo mohou skutečně pracovat kooperativně s dalšími členy skupiny. To záleží na facilitaci.

Připravte všechny potřebné materiály pro vaše vzdělávání/ odbornou přípravu/ workshop den před konáním.

Během přestávek se spojte s účastníky – ponechte prostor pro neformální konverzaci, během které se s vámi účastníci budou moct spojit, což může mít pozitivní dopad na celé vzdělávání.

Vždy nechte čas navíc pro nápady a otázky účastníků; pokud se činnost překročí časový limit, hodnocení atd. Zároveň je však rozumné mít připravené nějaké další aktivity, pokud workshop skončí předčasně.

Reference

Literatura:

- Bognar, L. (2006). *Suradničko učenje u sveučilišnoj nastavi*. Život i škola, LII (15-16), 7-16. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=39434
- Bulut, S. (2009). *The effect of cooperative learning techniques on pre-service teachers' self-esteem, achievement and absences*. Suvremena psihologija, 12 (1), 23-41 <https://hrcak.srce.hr/82655>
- Johnson D. W., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: interaction Book Company.
- Kadum-Bošnjak, S. (2012). *Suradničko učenje*. Metodčki ogledi, 19 (2012) 1, 181–199. <http://www.hrfd.hr/documents/14-mo-35-kadum-bosnjak-pdf.pdf>
- Knežević, S. i Kovačević, B. (2011). *Interactive learning and students' competences in teaching literature*. Metodčki obzori, 6(2011)3 (13), 83-92. <https://doi.org/10.32728/mo.06.3.2011.06>
- Popović, A. (2007). *Interaktivno učenje – inovativni način rada u nastavi*. Obrazovna tehnologija 4/2007. http://www.edu-soft.rs/cms/mestoZaUploadFajlove/6_OT_4_2007_ANITA_POPOVIC_.pdf
- Suzic, N., Stanković-Janković, T. i Đurđević, S. (2013). *High School Pupils and University Students' Self-regulated Efficiency and Emotions*. Croatian Journal of Education, 15 (Sp.Ed.2), 69-95. <https://hrcak.srce.hr/106729>

Video:

- <https://www.youtube.com/watch?v=igvZdRuXJ7E>

Online:

- <http://www.co-operation.org/what-is-cooperative-learning>
- <https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-the-interactive-classroom>

6.2. Sebeřízené učení

Mladí učící se si připravují vlastní cestu

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Sebeřízené učení znamená, že mladí lidé berou učení do svých rukou. Je důležité, že to chtějí sami, a vědí, jak to udělat. Naplánují to, provedou a sami zkontrolují. To znamená, že jsou to oni, kdo je za tento proces zodpovědný. Při sebeřízeném učení je důležité vědět, jak si stanovit cíle učení a jak si naplánovat nezbytné učební kroky. Jsou také potřebné učební dovednosti (úsilí, řízení času a znalosti) pro kontrolu procesu učení. Když se mladí lidé stále více stávají sebe-instruktory učení, role vzdělavatele se změní a ukazuje jim způsob jak na to. Tato role je důležitá tak jako zaměření na učícího se – poskytněte jim učební dovednosti, jako je opakování, shrnutí, zvýrazňování, kontrola atd., a také

dovednosti pro organizování učení, využití přestávek, strategie učení atd. Také je velmi důležitá motivace mladých lidí³.

Organizace, ve které se probíhá sebeřízené učení, má také důležitou úlohu, a to takovou, aby dané učení bylo úspěšné pro všechny zúčastněné. To poskytuje pozitivní atmosféru učení a struktury, jako jsou flexibilní vzdělávací moduly, plánování osobního času, prostor pro skupinovou nebo projektovou práci, jakož i vhodná zařízení a vybavení. Sebeřízené učení se sice liší od kurzů, kde se získává kvalifikace, ale může přinést mnoho výhod. Namísto použití testovacích otázek lze sebeřízené učení měřit různými způsoby, aby se zvýšila vnitřní motivace a sebereflexe (např. vzájemné hodnocení nebo sebehodnocení, sledování dosahování individuálních cílů učení).

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Sebeřízené učení poskytuje mladým lidem více sebeurčení. Liší se ve srovnání s tradičními vyučovacími metodami vzhledem k cílům učení, času, místu, obsahu učení, metodám učení a učícím se partnerům; úspěch učení musí být také předmětem sebehodnocení. Sebeřízené učení musí být rozvíjeno krok za krokem, nemůže být pouze vyžadováno. Chcete-li, aby mladí lidé byli připraveni na rozvoj sebeřízeného učení, ujistěte se, že se udržuje určité nasměrování.

Hlavním bodem v sebeřízeném učení je měnící se role vzdělavatele. Rozvíjí se z řídicí role na průvodcovskou, podporující a facilitační. Mladí lidé se stále více stávají sebe-instruktory a získávají kontrolu nad vlastním učením. Vy jim ukazujete další vzdělávací kroky a v této formě proces kontrolujete. Poskytněte několik učebních nabídek (týkajících se zájmu a výkonu) a mladí lidé si mohou sami vybrat, které budou využívat. Při sebeřízeném učení pracují v různých sociálních formách, jako je individuální, párová nebo skupinová práce. Výsledky jsou prezentovány, diskutovány, zvažovány a revidovány. Úsilí vynaložené na učení závisí na vašem přesvědčení a na ochotě mladých lidí. Co se týče materiálů a učebních úkolů, tak by sebeřízené učení mělo být správně odůvodněno a dobře připraveno. Stanovte jasná pravidla pro sebeřízené učení a vylepšujte je pravidelnou zpětnou vazbou.

Zkontrolujte (učení) biografii, zjistěte již existující kompetence a dovednosti, i jak je lze použít. Mladí lidé mohou analyzovat své pozitivní a negativní zkušenosti z učení a role, které hráli v minulosti; obojí má často velký vliv na současné učení. Zkuste vidět mladé jedince na pozadí jejich (učení) biografie. Máte možnost odkrýt jejich potenciál a také vysvětlit odpor, nebo bloky v chování. Učení musí odkazovat na minulé zkušenosti ze života a zaměstnání, protože nové znalosti jsou spojeny s těmi stávajícími. Ale učení se také musí zaměřit na budoucnost. Nové znalosti poskytují větší odbornou způsobilost a otevírají nové možnosti. Označování zájmů učení a určení cílů učení pomáhá rozvíjet individuální (tj. biograficky) smysluplné výhledy⁴

Sebeřízené učení znamená nejen učení související s obsahem, ale také „učební způsobilost“. To znamená, že mladí lidé jsou schopni organizovat své vlastní vzdělávací procesy s cílem získat více znalostí. Jde také o jejich schopnost stanovit si pro sebe cíle učení, převzít kontrolu nad způsoby učení, uspořádat si základní podmínky pro učení sebe-řídicím způsobem (např. časy a místa učení) a zkontrolovat si výsledky učení.

Pokud se mladí lidé stanou odpovědnými za svůj vlastní vzdělávací proces, mohou lépe využít svůj vzdělávací potenciál, řídit jej a organizovat. Musíte přijmout mladé jedince jako zralé, odpovědné, dospělé osoby a v podstatě jim předat části odpovědnosti za jejich proces učení.⁵⁶

³ <https://infopool.univie.ac.at/startseite/universitaeres-lehren-lernen/selbstgesteuertes-lernen/#c322856>

⁴ Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Principy k podpoře učební kompetence:

- výslovně objasněte metody a procesy učení, abyste mladým jedincům ukázali, že nejsou důležité pouze výsledky;
- aby si mladí lidé byli vědomi svých vlastních strategií učení, učení by mělo být předmětem instrukcí;
- mladí lidé potřebují pochopit důležitost a hodnotu svých znalostí a dovedností;
- diskutujte o přenášení a zobecňování učení; mladí lidé musí vědět, v jakých nových situacích lze obsah učení použít;
- učební strategie jsou pravidelně procvičovány v rámci učebních předmětů;
- třídy jsou navrženy tak, aby si mladí jedinci mohli zvolit vlastní metody učení;
- zodpovědnost za učení je krok za krokem předávána mladým lidem..⁷

Účast je nejdůležitější faktor pro úspěšné provedení sebeřízeného učení. Čím více mladých lidí ví o rozhodujících podmínkách, faktorech, možnostech a omezeních, tím častěji se chtějí podílet. Zaměření na účast úzce souvisí s přehledností a vzájemným působením. Je nezbytné, aby se mladí lidé aktivně účastnili sebeřízené otevřenosti v učení (porozumění situaci v učení/odborné přípravě týkající se organizace, obsahu, metod a médií). Pro poskytovatele odborné přípravy je poměrně velkou výzvou otevřít oblasti vzájemného působení, protože to mezi mladými jedinci a vzdělavateli vyžaduje otevřenost i na institucionální úrovni.

Kromě přehlednosti potřebuje sebeřízené učení určitou otevřenost vůči procesu. Výsledky procesu můžete vidět jinak než například v uzavřených učebních kurikulech, kde jsou cíle stanoveny předem. Zhodnoťte profesionálně tento proces a zjistíte, že existuje více stimulací učení než s předem naplánovanými možnostmi učení. Tyto stimulace přicházejí od učících se, vyvíjejí se v sociálních situacích, a tak s největší pravděpodobností odpovídají zájmům i potřebám, které jsou v dané chvíli důležité. Procesně otevřené koncepce mohou být velkou výzvou pro všechny zúčastněné, tudíž musí být k dispozici základní dimenze pro orientaci a výsledky procesu musí být provedeny přehledně.

Existuje další faktor se zaměřením na učící se: orientace na (učební) zájmy mladých lidí. Tyto zájmy jsou výchozím bodem pro rozhodování o metodách a obsahu výuky. Definice individuálních cílů nejprve vyžaduje označení a formulaci smysluplných zájmů; to je také důležité pro nastavení anebo udržení motivace.⁸

Prostředky pro sebeřízené učení:

- prostředky pro (sebe) reflexi a rozvoj cílů: např. učební deník, procvičení cíle, portfolio, metody učební biografie;
- prostředky pro kolektivní reflexi individuálních a kolektivních procesů učení: např. vzdělávací konference, vzájemné hodnocení a zpětná vazba;
- média a materiály pro sebeřízené učení: např. soubor studijních zdrojů, online platformy, online kurzy a portály, knihovna;

⁷ Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerselbsttätigkeit im Unterricht einsetzen. http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gv-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt_.pdf

⁸ Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

- prostředky pro hodnocení výsledků učení v sociálním prostředí: např. zpětná vazba a zvažování technik, hodnocení učebního a cvičebního nastavení, sebehodnocení, dohoda o učení;
- konzultování příležitostí zaměřených na potřeby, např. konzultace k učení, koučování, mentoring; flexibilní časy učení, místa, různé styly a metody učení: např. čas na sebevzdělávání, samoorganizující se skupiny, práce na případech, projektová práce.⁹

Organizační doporučení (doba trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

V projektech, které jsou do značné míry zaměřeny na účastníka, je vynaloženo větší úsilí o vývoj konceptu, poradenství, podporu a poskytování zdrojů. Začlenění sebeřízeného učení v organizacích proto vyžaduje čas navíc. Kolik času je zapotřebí, záleží na rozsahu začlenění sebeřízeného učení (izolované aktivity, částečná nebo celá struktura kurzu).

Infrastruktura: místo, kde se odehrává sebeřízené učení, by mělo být snadno dosažitelné (např. veřejnou dopravou), mělo by poskytnout dostatek fyzického prostoru a vhodných podmínek pro provádění sebeřízeného učení (např. dostatek dobře fungujících počítačů a komunikativní uspořádání sedadel, kde se mohou mladí lidé navzájem vidět). Měl by být dostatek místností s vybavením, které mohou různé učební skupiny používat odděleně, nebo společně. Také byste měli mít kanceláře v blízkosti studoven, abyste mohli rychle rozpoznávat stav a provádět potřebné korekce pro další vývoj.

Mladí lidé by se měli ve školicím prostředí cítit pohodlně. Opatření k takovému získání mohou být zahrnuta do koncepce formátů sebeřízeného učení. Například mladí lidé nazývají své projekty jako „firemní značky“, nebo mají možnost vytvořit webovou stránku pro svou projektovou skupinu. Také by měla existovat další místa jako společné prostory a kantýna. Doporučuje se delší otevírací doba, aby se zajistila mladým lidem individuální doba učení, alespoň v některých místnostech, jako je knihovna.

Zdroje: nejdůležitějším zdrojem jsou kvalifikovaní zaměstnanci. Počínaje formátem sebeřízeného učení je nutné na určitou dobu přijmout další zaměstnance (např. svobodná povolání). Aby bylo možné vyhovět novým požadavkům, mohou být odpovědnosti a pracovní doba již dosavadních (např. administrativních) zaměstnanců prodlouženy o určitý časový úsek. Možná mohou být odpovědnosti také přerozděleny. Pro další zaměstnance, vybavení a další zdroje potřebné k provádění sebeřízeného učení v organizacích budou potřebné finanční prostředky. Pro „otestování“ přístupu se doporučuje navrhnout konkrétní projekt a zúčastnit se veřejných soutěží o národní či mezinárodní fondy. Takové zkoušky nabízejí možnosti pro zlepšení, protože ne každý projekt může fungovat napoprvé dobře. Pro (dlouhodobé) provádění sebeřízeného učení je doporučeno přenést zkušenosti z těchto experimentů do jiných částí organizace. Pokud by se sebeřízené učení mělo poté provádět trvale, mohou být finanční prostředky navýšeny prostřednictvím konkrétních grantů na podporu a zajištění udržitelnosti formátů sebeřízeného učení.

Materiál: lze použít existující materiál. Mladí lidé by měli mít možnost zapůjčit si a vzít si určitý materiál domů. Kromě dostatečného počtu dobře fungujících počítačů by organizace měla disponovat možností vytisknout elektronický materiál. V závislosti na typu kurzu je třeba zakoupit konkrétní materiál, např. specifický software.¹⁰

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Když se provádí sebeřízené učení, myslíte na několik kritických bodů. Může pro vás být rizikem to, že

9 Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

10 Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

návrh formátu sebeřízeného učení nebude použitelný nebo povede k nedorozuměním. Ujistěte se, že to mladí lidé jasně pochopí, když použijete sebeřízené učení. Vysvětlete tento koncept adekvátním způsobem a také to, co se od mladých lidí očekává. To zahrnuje změnu jejich učebního postoje, což vede k další potenciální nástraze: mladí lidé považují „receptivní“ učení za to „běžné“. Projevte trpělivost, pokud k tomu dojde, povzbuzujte sebevědomí učících se jedinců, odkazujte na jejich zájmy a potřeby učení, když si musí vybrat vhodné výukové materiály, a motivujte je pravidelně, např. poskytováním zpětné vazby.¹¹

Mladí lidé někdy musí nejprve cvičit vůli, aby se seznámili s jejich vlastním chováním, aby převzali odpovědnost za jejich vlastní učení i za společné cíle skupiny. Připravte individuální vzdělávací plány nebo dohody, abyste je podpořili. Zahrnují vzdělávací cíle, v souvislosti s nimi také vzdělávací moduly a související práva i povinnosti učícího se jedince, vzdělavatele a organizace. Podrobně diskutujte o těchto plánech a společně je rozvíjejte. Když se stane něco neočekávaného, nebo je třeba provést změny, je důležité najít atmosféru vzájemné důvěry. V tomto případě najdete současná a flexibilní řešení, z nichž budou mít prospěch obě strany.

Úplné přijetí mladými lidmi nemusí být vždy plně nastat. Někteří z nich preferují dříve definované učební plány s „uznatelnou“ odbornou způsobilostí. Následně je vzdělání zaměřené na cíl spojeno s několika nejistotami a mnoho mladých lidí má za cíl získat úspěšnou kvalifikaci, která pomáhá získat práci.

Sebeřízené učení nelze považovat za izolovanou činnost, která není spojena se základní nabídkou v organizaci; to se může stát překážkou pro zjištění její příležitosti ke změně. Přijetí formátu sebeřízeného učení podporuje komunikaci na všech organizačních úrovních, včetně všech zúčastněných subjektů. Začlenění částí sebeřízeného učení do základní nabídky může mít integrační účinek a může podpořit odbornou výměnu mezi vzdělávacími a administrativními zaměstnanci.¹²

Hodnocení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Obvykle se předpokládá, že vzdělavatel by měl hodnotit práci mladých lidí. Takové hodnocení má samozřejmě svůj význam, např. závěrečná zkouška s cílem získat certifikát. Existují však i jiné způsoby hodnocení, na kterých se můžete dohodnout. Samostatné a vzájemné hodnocení jsou další možnosti, které lze v sebeřízeném učení použít. Tyto druhy hodnocení lze použít nejen pro faktické znalosti, ale také pro okolnosti, v nichž se mladí jedinci učí a používají strategie. Provádějte hodnocení citlivě, aby se stalo součástí učení. To dodává větší motivaci a podporuje budoucí pokrok mladých lidí. Vyberte dva nebo tři obory, na kterých bude učící se pracovat a zlepšovat se, pokud je jeho výkon slabý. Je to lepší způsob, než zdůrazňovat každou chybu, protože to může být demotivující. Zajistěte, aby mladí lidé znali hlavní oblasti, v nichž je potřeba zlepšit se, a také proč potřebují více studovat, v čem to bude pro jejich budoucí práci dobré. Poukazujte zároveň na pozitiva. Je-li úkol nebo práce dobře provedena, lze je snadno hodnotit, ale není tak jednoduché poskytnout písemnou nebo ústní zpětnou vazbu. Zdůrazněte, co bylo dobré, navrhněte tipy k dalšímu pokroku např. doporučení na podporu čtení nebo pokročilejší činnost.

Vždy vysvětlete učícímu se, proč získal(a) toto hodnocení. Mladí lidé potřebují být informováni o standardech, aby věděli, jak se s nimi mohou pokusit vyrovnat.¹³

Individuální akční plány jsou jedním ze způsobů hodnocení sebeřízeného učení; zajišťují dosažení cílů a

11 Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerselbsttätigkeit im Unterricht einsetzen. http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gv-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt.pdf

12 Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

13 Project Learn Empowerment (2006). Worksheet

poskytují faktory k hodnocení. Zahrnují individuální cíle učení, časový rámec, potřebné zdroje atd. Stanovení cílů a rozvojových aktivit pomocí modelu SMART14 může být dobrým základem pro třídění měřicích kritérií .

Jako další možnost pro sebehodnocení použijte kolonky. Kolonka je prostředkem pro vedení mladých lidí k hodnocení jejich výstupu. Prostředek se skládá ze tří částí: škála, dimenze a deskriptory. Škála popisuje, v jakém rozsahu učící se splnil očekávání kurzu. Dimenze (např. témata) popisují výstupní kritéria. Deskriptory odrážejí konkrétní úroveň výstupu učícího se jedince v určitých kritériích. Pomocí kolonek lze stanovit jasné cíle mezi učícím se jedincem a vzdělavatelem. Mladí lidé mohou porozumět tomu, co přesně znamená dobrý výstup v oboru, a jak ho mohou dosáhnout. Kolonky mohou být použity jako základ pro sebehodnocení, zpětnou vazbu a vzájemnou zpětnou vazbu. Pomáhají zajistit jasnější, objektivnější a přehlednější výstupní hodnocení.¹⁵

Vzájemné hodnocení je užitečnou metodou, která poskytuje mladým lidem konstruktivní zpětnou vazbu, pokud jde o pracovní úkol, individuální výkon atd. Je to pro ně výhodné, protože se dostávají do styku s různými úhly pohledu a návrhy na zlepšení své vlastní práce. Zahrnuje také sebereflexi bez toho, že by byla dobrá nebo špatná, avšak místo toho pohlíží na různé vstupy, které může zohledňovat, nebo ne.

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

Pro vzdělavatele jeho vrstevníků, který je aktivně zapojen do sebeřízeného učení, existují dvě stránky role: vzdělavatele a vrstevníka. Jako vzdělavatel jste facilitátorem učení využívající vzdělávací postoje a didaktický přístup. Vaše sebepojetí může mít vliv na práci a učební kulturu celé skupiny. „Žijte“ principy sebeřízeného učení a skupina bude ochotnější toto učení využívat. Vaše připravenost zapojit se do vývoje nových přístupů k učení a upravit váš vlastní přístup se obvykle zvyšuje, když čelíte skutečným důvodům učení. To znamená, že se přímo projeví také osobní motivace nebo přímo výhody. Pozitivní zkušenosti se sebeřízeným učením, ať už vaše vlastní nebo prostřednictvím ostatních, jsou velmi povzbuzivé. Podráždění může být také přístupem k sebeřízenému učení, protože vyvstávají otázky, a vyžadují odpovědi. Toto je výchozí bod procesu sebeřízeného učení.

Volné prostory pro začleňování sebeřízeného učení umožňují „experimenty“ a nové přístupy. Z tohoto důvodu vytvořte „kulturu chyb“. „Volné prostory pro experimenty“ však vyžadují hodně trpělivosti u všech zúčastněných. Ale nastavování překážek a točení se v kruhu viditelně vedou k vývoji procesu a mohou být zdrojem pro rozmachu nových přístupů.¹⁶

Jako vrstevník sdílíte životní styl a životní prostředí dané generace. To je skvělé, pokud jde o práci s citlivými tématy. Z určitých hledisek a postojů je důvěryhodnost vrstevníků hodnocena jako vyšší, protože mladí jedinci cítí porozumění a „mluví stejným jazykem“.

Pro sebeřízené učení to také znamená, že vztah s učící se skupinou je mnohem otevřenější. Mladí lidé se mohou při kladení otázek cítit pohodlněji a mohou aktivně hledat pomoc¹⁷. Použijte jazyk, kterému lidé ve stejném věku lépe rozumějí, a sdílejte znalosti, které jsou pro tuto skupinu relevantní, aby jim pomohly. Také nemusíte vědět všechno, ale chovejte se jako moderátor, který klade otázky a který zahajuje diskuse. Také objasněte, že neexistují žádné nesprávné nebo správné odpovědi. Tímto způsobem se také může zlepšit vzájemná komunikace mezi mladými lidmi. Také byste měli být schopni se lépe vcítit do situace učícího se a zkontrolovat, zda je studijní materiál vhodný pro to, aby učební

14 SMART stands for Specific, Measurable, Action Oriented, Realistic and Timebound. The advantage of SMART set goals are that they are precise and measurable.

15 Keller, S.D. (2017). Zum Umgang mit Kompetenzrastern bei der Beurteilung komplexer Schülerleistungen 10. SH-Sommeruniversität Akademie Sankelmark. https://www.ipn.uni-kiel.de/de/das-ipn/veranstaltungen/Vortrag_Sankelmark_2017_Keller.pdf

16 Project Learn Empowerment (2006). Toolbox

17 Manning, C. (2014). Considering peer support for self-access learning. Studies in Self-Access Learning Journal, 5(1), 50-57. <http://sisaljournal.org/archives/mar14/manning>

skupina mohla rozvíjet sebeřízené učení.

Rozdílnost v rolích učícího se jedince a vzdělavatele by měla být velmi zřetelná. Vzdělavatel svých vrstevníků ví, jak reagovat na výroky učících se způsobem, který zlepšuje jejich učení a motivaci. Je obeznámen s učebními materiály a jedná profesionálně.

Reference

Referenční projekt:

V LOT-House („Lernen, Orientieren, Tun“/učení, orientace, konání) se zaměřili na posílení (dlouhodobě) nezaměstnaných a sociálně znevýhodněných osob z regionu Korneuburg (Dolní Rakousko). Hlavním zaměřením bylo rozvinout kompetence učících se jedinců kombinací odborné přípravy a poradenství během kurzu. Školitelé, pedagogičtí experti a administrativní pracovníci z LOT-House byli konfrontováni s velmi různorodou skupinou učících se, protože studenti měli rozmanité životopisy a biografie učení. To samozřejmě vyústilo v různé učební postoje, vzorce chování a formy motivace k učení. Učícím se v LOT-House byla poskytnuta individualizovaná odborná příprava, využívající rozmanitou sadu prostředků a metod učení. Nejdůležitější bylo, že dostali příležitost učit se a pracovat v rozličných učebních místech, v různých „učebních zónách“:

- informační zóna;
- zóna kurzu;
- zóna workshopu;
- zóna činnosti;
- průvodci.

Seznam zdrojů:

Projekt „Learn Empowerment“ (2006)

- “Guidelines for the Integration of Self-directed Learning into Vocational Education and Training of Low-skilled Unemployed Persons”
- “Toolbox: Learning Materials, Methods and Implementation Models for Self-Directed Learning”
- “Exercises & Work Sheets or Self - Directed Learning”

(vnitřní zdroje)

<https://infopool.univie.ac.at/startseite/universitaeres-lehren-lernen/selbstgesteuertes-lernen/#c322856>

Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

Keller, S.D. (2017). Zum Umgang mit Kompetenzrastern bei der Beurteilung komplexer Schülerleistungen 10. SH-Sommeruniversität Akademie Sankelmark. https://www.ipn.uni-kiel.de/de/das-ipn/veranstaltungen/Vortrag_Sankelmark_2017_Keller.pdf

Manning, C. (2014). Considering peer support for self-access learning. *Studies in Self-Access Learning Journal*, 5(1), 50-57. <http://sisaljournal.org/archives/mar14/manning>

Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerelbsttätigkeit im Unterricht einsetzen. http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gy-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt.pdf

6.3. *Sebereflexe a biografická práce*

Kde se nacházím? Co je pro mě důležité? Co chci zajišťovat?

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Pro učící se bude nápomocné začít s hodnocením jejich zázemí, schopností a zájmů, aby se mohli upřímně podívat na sebe a na jejich vlastní schopnosti.

Dostupných je několik různých hodnotících prostředků, které se používají v rozhovoru se školitelem. Je důležité dokumentovat nezbytné základní informace. Formální a neformální dovednosti, zájmy, osvědčení, zdravotní a životní situace.

Tento první rozhovor bude výchozím bodem pro rozvoj důvěry a dialogu mezi učícím se jedincem a koučem. Dialog jednoho na jednoho je důležitý při práci se sebereflexí a biografickou prací.

Neustálý dialog v průběhu času, kdy se kouč soustředí na kladení příhodných otázek a aktivní naslouchání, pomůže učícímu se ujasnit si své vlastní hodnoty, znalosti, výzvy, limity, meze a motivaci.

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Dialog/rozhovor jednoho na jednoho

Klíčové je vybudovat vztah a důvěru. Musíme znát význam kvalifikovaného personálu, který má stejné referenční rámce jako učící se jedinci, a proto může přistupovat k mládeži na osobnější úrovni.

Spolurozhodování

V daných vodítkách jsou metody vyvíjeny společně s učícími se.

Od prvního dne se budou podílet na výběru oblastí zaměření a navrhování obsahu. Přispěje to k pocitu odpovědnosti a vlastnictví.

Rozpoznání negativních vzorců

Chceme účastníkům pomoci rozpoznat negativní a sebedestruktivní myšlenkové vzorce v jejich vlastním myšlení. Prostřednictvím meditace a mindfulness mohou učící se začít pozorovat jejich vlastní domněnky a vidět, že mohou být docela klamavé.

"Můj život – má zodpovědnost"

Sebezpytování je paralyzující. Musíme se rozhodnout, že se zaměříme na příležitosti a řešení.

Sama role oběti je nešťastná. Abyste se příliš ztotožnili s tím, že jste oběť, nazíráte sebe jako zlomené a zraněné. Zahrnuje to obecný pocit nespravedlivého zacházení a na tuto urážku nejde snadno zapomenut. Role oběti má různé stupně sebelítosti, sebeoprávnění a sebeobětování.

Převzetí role oběti zahrnuje vnímání sebe sama jako oběti ve vztahu ke světu, k událostem, které člověk nemůže ovlivnit, ani za ně nenese žádnou odpovědnost. Je to role, která ovlivňuje několik oblastí života – celá osobnost se stává obětí. Vnímání toho být obětí se obvykle vztahuje k minulým událostem, ale vnímání sebe sama jako oběti přetrvává - často po celá desetiletí.

Proto je pro školitele důležitý úkolem, aby pomohl učícímu se pochopit, že taková role je pro něho „paralyzující“ a brání mu v konstruktivní změně.

Sociální porozumění

Při práci se sebereflexí a biografií je důležité podívat se na naši vlastní roli ve společnosti. Snad můžeme probudit touhu přispět naší místní komunitě a stejně tak probudit zájem o politiku a znalosti o ní. Školitel se musí ujistit, že učící se jsou vybaveni znalostmi o různých kanálech vlivu, které mohou použít, aby byli slyšeni. Učící se jedinci se budou muset zamyslet nad společnými hodnotami, jako jsou lidská práva a svoboda slova.

Je důležité zajistit základní vhled a pochopení mechaniky našeho demokratického politického systému.

Podívejte se na své vlastní předsudky!

Jaké myšlenky a nápady mám o lidech z jiných kultur, se kterými se každý den setkávám? Jsou tato přesvědčení založena na faktech?

Je důležité, abychom se kriticky podívali na naši vlastní kulturu jako na jiné.

Musíme povzbudit debaty a vyzvat mladé lidi, aby se vyjádřili proti současnému vývoji v celé Evropě, jako je nárůst populismu a extrémních politických voleb.

Vědění odstraňuje předsudky!

Proveďte službu!

Jak mohu být aktivní ve své místní komunitě?

Je důležité uvažovat o tom, kolik energie vložíme do „sebe a svého života“ ve srovnání s energií, kterou spotřebujeme na pomoc druhým.

Ať si učící se sami vyberou způsoby a oblasti v jejich komunitě, kde se mohou aktivně zapojovat. Mohli by založit vlastní akceschopnost, fundraising nebo více tradiční dobrovolnické práce.

Zaměření se na pomoc ostatním lidem je posilující. Přímou vidíme, že je zapotřebí náš příspěvek, což zvyšuje náš smysl pro sebehodnocení.

Organizační doporučení (doba trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Obecně upřednostňujeme v naší odborné přípravě takové prostorové rozmístění, které umožňuje atmosféru pro horizontální diskusí. To znamená, že upouštíme od tradiční třídy s jejími hierarchickými strukturami.

Laskavé posouzení na začátku spolupráce je zásadní pro úspěšnou životopisnou práci s uživateli. Na trhu jsou různé nástroje. LoPe, pozn. název organizace, například používá nástroj VIP24. Z organizačního hlediska to vyžaduje počítač a tichou místnost. Průzkum může trvat několik hodin a měl by probíhat v uvolněném prostředí.

Výběr školitelů, lidských zdrojů, je rozhodující pro úspěch kurzu odborné přípravy. V biografické práci je mezilidská vyrovnanost nejdůležitějším faktorem. Konkrétně to znamená, že by neměla existovat žádná osobní závislost a že se v případě mezilidských námitek mezi koučem a učícím se jedincem doporučuje změna školitele.. Instruktoři s podobným kulturním a náboženským zázemím jako mají účastníci jsou v pozici, ve které budou mít zcela odlišný vliv než někdo s odlišným etnickým původem.

Rizika –zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Při práci s mladými emigranty existují různá rizika a výzvy spojené s biografickou prací a sebereflexí. Pokud školitel zjistí, že je mladý učící se traumatizován, odborná příprava musí být přerušena a účastník musí být předán lékařské psychologické službě. Biografická a sebereflexivní práce nenahrazuje terapii. Další výzvou je výběr školitele. Pro úspěch je zásadní spolehlivá vazba mezi učitelem a učícím se. Doporučuje se tým školitelů složený z příslušníků různých etnických skupin. Pokud účastník nedůvěřuje školiteli, mohl by si dokonce rozvinout negativní závislost, měla by být odborná příprava rovněž ukončena.

Hodnocení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Společenská hodnota vzniká v složitých procesech. Ty zahrnují mnoho účinkujících. Následky takového úsilí se projevují v různých oblastech a úrovních u jednotlivce, jeho rodiny i společnosti jako celek. Je obtížné najít konkrétní ukazatel pro měření zvýšené radosti ze života. Nejdůležitější bude sledovat, jaké překážky překonáváme. Výzkum ukázal, že neefektivní integrace přináší několik negativních důsledků. Například nemoc, pocity beznaděje, nedostatek sebeúcty a pocit odcizení. Pokud budou tyto důsledky odstraněny, bude moci vzkvétat motivace k větší účasti v pracovním a společenském životě. Náš úspěch se tedy může měřit absencí energeticky vysávajících každodenních problémů. Vede to k menšímu zásahu příslušných orgánů a k většímu pocitu individuální odpovědnosti za vlastní život.

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

Nechte učícího se, aby si vybral místo a – pokud je to možné – časový rozvrh.

V závislosti na cílové skupině by měl být mladý vrstevnický vzdělavatel dobře připraven vyslechnout všemožné životní příběhy.

Reference

Referenční projekt: Microintegration , pozn. Mikrointegrace

Proces integrace může být pro každého nově příchozího osobním břemenem a slabě integrovaní imigranti mohou pro společnost představovat významné sociální a ekonomické břímě. Výzkum ukázal, že pomalá nebo neúčinná integrace vytváří pro samotné migranty zkušenost beznaděje a frustrace, což může mít negativní důsledky, jakými jsou duševní choroby, nemoci, nezaměstnanost, nedostatek péče atd. Ve společnosti to může vést k předsudkům, odsuzování a rasismu. Mnoho organizací a vládních agentur pracuje na různých částech integračního procesu. Avšak existuje řada individuálních výzev jako

jazyk, práce, ochrana rodiny atd., které jsou dostatečně velké, aby ochromily jiné části integrace, jelikož vyžadují od jednotlivce množství pozornosti a energie. Mikrointegrace zahrnuje ty oblasti, které se nacházejí mezi několika úrovněmi – nebo jsou v nebezpečí opuštění mezi rychle se pohybující a nepochopitelnou komunitou. Je v zájmu každého udělat proces integrace efektivní a flexibilní, jak je to možné.

Mikrointegrace vidí každého člověka a soustředí se na individuální každodenní problémy. Mikrointegrace později povede k vedlejšímu účinku, který přispěje k další a lepší integraci na makroúrovni . Mikrointegrace zabraňuje souběžnosti, vyloučení a extremismu.

6.4. Scénář a zážitkové učení

Ukotvení skutečných případů ze života

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Scénář a zážitkové učení znamenají učení se zkušeností nebo učení se vlastní činností. Scénář a zážitkové učení navodí učícím se jedincům nejprve zážitek. Po této zkušenosti budou učící se povzbuzováni, aby přemýšleli o své zkušenosti: „Jaké nové dovednosti, nové postoje nebo nové způsoby myšlení jsem rozvinul?“ Studenti tak mají možnost použít jejich znalosti a vyzkoušet je při nácviku, aby zjistili, zda přesně rozumějí konceptu, obsahu nebo procesu.

Scénář a zážitkové učení lze chápat jako čtyřdílný cyklus:

- učící se má konkrétní zkušenosti s vyučovaným obsahem;
- učící se přemýšlí o zkušenosti v porovnání s dřívějšími zkušenostmi;
- na základě zkušeností a reflexe si učící se rozvíjejí nové představy o obsahu, který se vyučuje;
- učící se jedná podle jejich nových nápadů experimentováním v zážitkovém prostředí.

Mladí lidé mají pomocí scénáře a zážitkového učení příležitost učit se tím, že získají zkušenost tzv. z první ruky. Kolb považoval tento proces za transformativní, protože jedinec mohl své znalosti a porozumění přenést na zcela novou úroveň. Mladí lidé mají spíše příležitost řídit své vlastní učení, než aby jim bylo řečeno, co mají dělat, a kdy to mají vykonávat.

Mladí lidé mají podle tohoto druhu učení příležitost rozvinout také kritické myšlení, řešení problémů a dovednosti pro rozhodování. Zkušenosti získané tzv. z první ruky jim pomáhají rozpracovat nové koncepty a spíše pak převzít odpovědnost za situaci.

Využitím scénáře a zážitkového učení mají mladí lidé příležitost plně objevit jejich možné schopnosti a mohou se rovněž učit ze zkušeností i z omylů.

Klíčová slova: učení se pomocí scénářů, zážitkové učení, mladí lidé, znalosti, zkušenosti, nácvik.

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Metody využitelné ve scénáři a zážitkovém učení:

Simulace

Simulace je model souboru problémů nebo událostí, které lze použít k tomu učit, jak něco udělat, nebo jak postupovat při tvorbě modelu.

Pokud je simulace účinná, budou mít studenti příležitost zažít, přemýšlet, rozvíjet nové nápady vycházející ze zkušenosti a plánovat si budoucí zkušenosti.

Učení se službou

Učení se službou je vzdělávací přístup, který kombinuje vzdělávací cíle s komunitní službou, aby poskytl realistický vzdělávací zážitek z pokroku a zároveň pomohl společnosti.

Výzkum (Brandeis, 1997; Hedin & Conrad, 1990) ukazuje, že studenti, kteří se účastní učení se službou, posilují své akademické dovednosti, občanské postoje a schopnosti pro aktivní občanství.

Odchozí učení/odborná příprava

Odchozí učení je metoda odborné přípravy pro zvýšení individuálního a týmového chování, pro lepší organizaci pomoci venkovních aktivit a metodologie zážitkového učení.

Hraní rolí

Hraní rolí je hra, ve které účastníci převezmou rysy postav, a společně vytvoří příběhy. Účastníci určují činnost svých postav na základě jejich charakteristik. Jednání je úspěšné nebo neúspěšné podle formálního systému pravidel a pokynů.

Případové studie

Jedná se o skvělé příklady zážitkového učení, které jsou založeny na skutečných životních případech a situacích, k nimž v minulosti došlo. Vystavením trénovaných jedinců tomu, co se stalo v minulosti, mohou školitelé s použitím ilustrativních případových studií ukázat užitečný vhled do vhodného chování potřebného k řešení podobných situací a odporu, který se může objevit.

Hraní

Hry jsou v zážitkovém učení oblíbeným způsobem, jak pomoci mladým lidem učit se vlastní činností. Hry mohou být organizovány tak, aby si jednotlivci a skupiny hráli s každým navzájem, buď spoluprací nebo soutěživostí jako ve skutečném světě. Tento proces jim může facilitátor důležité lekce, jak řešit situace na pracovišti. Součástí této zkušenostní tréninkové techniky mohou být motivační prostředky, jimiž jsou body a ceny za zásluhy, aby byla hra pro učící se zábavnější.

Exkurze

Exkurze je další metodou, kterou můžeme ve scénáři a zážitkovém učení použít.

Exkurze je jedním z nejlepších prostředků, který poskytuje mladým lidem skutečné zkušenosti, protože mají přístup k prostředkům a prostředí, které nejsou k dispozici ve školách nebo v jiných zařízeních.

Vyprávění

Vyprávění popisuje společenskou a kulturní aktivitu sdílení příběhů, někdy s improvizací, divadelností nebo zdobností.

Metoda je užitečná, protože mladým lidem pomáhá s kritickým myšlením a řešením problémů.

Teorie změny

Teorie změny je v podstatě uceleným popisem a ukázkou toho, jak a proč se předpokládá, že požadovaná změna nastane v konkrétním kontextu. Zaměřuje se zejména na zmapování nebo „vyplnění“ toho, co bylo popsáno jako „chybějící střed“ mezi tím, k čemu program nebo iniciativa ke změně (činnosti nebo zásahy) vedou při dosahování požadovaných cílů. Nejprve se stanoví požadované dlouhodobé cíle a poté se zpětně určí všechny podmínky (výstupy), které se musí uskutečnit (v souvislostech jednoho s druhým), aby cíle mohly nastat.

Organizační doporučení trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Trvání

Trvání odborné přípravy se může lišit v závislosti na cíli a použitých metodách.

Poněvadž by se mladí lidé měli seznámit s prostředím (umístěním), ve kterém se činnosti budou vykonávat, měli by porozumět cíli odborné přípravy, užít si ho a neměli by cítit, že jsou nuceni něco dělat, proto navrhuje jeho trvání mezi 2 až 8 hodinami.

Infrastruktura

Místo by mělo být pro mladé lidi vhodné a atraktivní, aby se spolu mohli snadno seznámit a užívat si učení, což dále povede k jejich aktivní účasti v odborné přípravě. Ve zvláštních případech je vyžadován speciální scénář, aby byl proces co možná nejvíce realistický.

Zdroje

Nejprve potřebujeme lidské zdroje, za druhé technické zdroje, které pomohou mladým lidem provést scénář a zážitkové činnosti, a nakonec potřebujeme finanční prostředky.

Materiály

Učící se by měli mít možnost vytisknout si potřebné materiály (pokyny, hodnoticí formuláře, scénáře/podklady k případům atd.), mít vybavení, které jim pomůže provést potřebné šetření (osobní počítač, notebook, chytré telefony), a případně další materiály např. značkovač, přenosnou tabuli s papíry, samolepicí bločky, papír atd.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Při použití scénáře a zážitkového učení je u mladých lidí potřeba zvažovat případné nástrahy.

První věc, kterou bychom měli zvážit, je, zda jsou scénář a zážitkové učení vhodné pro nezkušené mladé lidi.

Vzhledem k tomu, že scénář a zážitkové učení jsou zábavné, může někdy nadbytek zábavy ve výsledku vést ke ztrátě zaměřenosti na učení.

Také bychom měli mít na paměti, že mladí lidé mohou prožít negativní emoce.

Mladí vzdělavatelé svých vrstevníků by měli zdůraznit možné činitele, které mohou ovlivnit schopnost mladých lidí plně se účastnit scénáře a zážitkového učení, a proto by jim měli doporučit strategie k minimalizaci nebo odstranění překážek zabraňujících účasti.

Jedním z nich mohou být poměry ve třídě. Mladí lidé by se měli cítit fyzicky a citově v bezpečí, aby se mohli volně účastnit. Majíce na paměti, že příznivé poměry ve třídě mají sílu přispět k zapojení studentů, povzbuzení spolupráce mezi mladými lidmi, měli bychom jim proto poskytnout pozitivní klima ve třídě.

Nemožnost chybovat je další nástraha, která by mohla mít negativní dopad na mladé lidi. Je velmi důležité ocenit nedostatky, chápat je jako způsob učení, rozvoje a nezesměšňovat ty, kdo chybují. To pomůže mladým lidem vybudovat sebevědomí.

Posouzení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Když využíváme scénář a zážitkové učení, je velmi důležité provést vyhodnocení nebo ocenění ihned po zážitkovém učení, dokud jsou vzpomínky na události a pocity ze zážitků v myslích mladých lidí dostatečně čerstvé.

Při využívání metod hodnocení zážitkového učení je vhodné analyzovat:

- vztah mezi informacemi a dovednostmi využívanými během aktivity a obsahem

kurzu/lekce;

- do jaké míry bylo dosaženo zamýšleného cíle učení a očekávaného výkonu, a určit, které činnosti přispěly k úspěchu nebo neúspěchu.

Existuje mnoho metod pro hodnocení scénáře a zážitkového učení:

- **udržování učebního deníku nebo portfolia:** vedení deníku nebo portfolia umožňuje zapojeným mladým lidem, aby mohli sledovat vlastní práci a mohli si průběžně kontrolovat vlastní pokrok. Deníky mohou obsahovat shrnutí nových informací nebo osvojených poznatků, selhání, nových přístupů atd.
- Je velmi důležité, aby mladí vzdělavatelé vrstevníků poskytovali mladým lidem schopnost kritického myšlení;
- **reflexe kritických událostí:** reflexe kritických událostí může být velmi užitečná, protože nehody mohou poskytnout zkušenosti nebo znalosti o budoucích činnostech;
- **prezentace toho již naučeného:** jedná se o další metodu hodnocení aplikovaného zážitkového učení, protože z prezentace mladých lidí můžeme posoudit, jak a co se doposud naučili;
- **esej a zpráva o tom, co se naučili:** mladí lidé mohou připravit esej nebo zprávu o tom, co se naučili během scénáře a zážitkového učení, což může být vhodným ukazatelem nebo přijatelným způsobem pro měření úrovně jejich učení;
- **sebehodnocení:** mladí vzdělavatelé vrstevníků mohou připravit dotazníky nebo hodnotící formuláře, kam mladí lidé mohou odpovídat, a hodnotit vlastní proces učení. Rovněž je vhodné vymežit jim, jak bude jejich práce posuzována: volba a použití hodnotících kritérií pro posouzení jejich práce, nebo jim pomoci vytvořit odstupňované třídění či kontrolní seznamy; Odstupňované třídění nebo kontrolní seznamy přinášejí některé výhody, jako je stanovení kritérií, na jejichž základě bude hodnocena práce mladých lidí, aby mladí lidé mohli vidět své silné stránky i oblasti, které mohou zlepšit;
- **ústní hodnocení jednoho na jednoho s instruktorem:** je další způsob, jak posoudit to, co se během scénáře a zážitkového učení osvojilo;
- **skupinová diskuse o naučeném obsahu:** diskusí mezi mladými lidmi o naučeném obsahu můžeme hodnotit, co se naučili, porozumět tomu, a tak jim pomoci učit se jeden od druhého;
- **debriefing:** tento hodnotící prostředek pomáhá účastníkům uvažovat o nedávné zkušenosti, diskutovat o tom, co šlo dobře, a poznat příležitosti ke zlepšení; Proces debriefingu by měl zahrnovat cíle projektu a náhled toho, zda byly splněny, dále zohlednit okolnosti, které by cíle mohly narušit, pokud vůbec a proč (to by se nemělo stát hrou na vinu). Rovněž uvádět, co je potřeba změnit, aby se omezily nebo zastavily jakékoli problémy v budoucnu. Je také důležité identifikovat inovativní příležitosti pro zlepšování a samozřejmě zvýraznit všechny dosažené cíle.

Specifická doporučení pro mladé vrstevnické vzdělavatele

Primární úlohou mladého vzdělavatele svých vrstevníků při využívání scénáře a zážitkovém učení je pomáhat mladým lidem pochopit jejich dojmy a pomoci jim učit se z vlastní zkušenosti, proto je potřeba pamatovat na:

- **potřeby učících se:** mají nějaké specifické potřeby, které bychom měli zvážit? Mají zkušenosti v této

oblasti? Jaké činnosti jsou pro ně vhodné? Příslušné činnosti odpovídají studentům a jejich zájmu. Vytvářet jim bezpečný prostor. Informovat je o tom, co se od nich očekává, a na jaké potřeby by se měli zaměřit;

- **emoční investice:** mladí lidé by měli pociťovat zkušenosti, užívat si je a nejen vykonávat to, co se od nich vyžaduje. Pokud se nebudou z činnosti těšit, mohou o ni ztratit zájem a nebudou rozvíjet jejich plný potenciál;
- **vhodné činnosti:** rozvíjet činnosti, které jsou vhodné pro mladé lidi, a vedou ke zvládnutí cíle kurzu/odborné přípravy, činnosti, které jsou náročné a zároveň zvládnutelné;
- **objektivní výsledek:** měli bychom mít stanoven jasný cíl toho, co by se účastníci měli naučit, a jaký by měl být, co by mělo být výsledkem. Pokud mladí lidé nerozumí cíli, důvodu, proč jsou zapojeni, nemusí se naučit novému a nebudou se těšit na průběh;
- **ocenění chyb jako příležitosti k učení:** ve scénáři a zážitkovém učení mají mladí lidé možnost chybovat a v tomto případě by neměli být trestáni. Místo toho oceníme chyby jako příležitost k učení a získání více informací. Měli bychom mladým lidem sdělit, že nám záleží na jejich prožitku, že si vážíme toho, co říkají, že nás zajímá pokrok v učení a rozvoji u každého mladého jedince.

Některá doporučení, která byste jako vzdělavatelé vrstevníků měli zvážit:

1. přistupujte ke vzdělávacím zkušenostem pozitivním, nedominantním způsobem;
2. zjistěte, o kterou zkušenost budou mít mladí lidé zájem, budou jí osobně zaujati;
3. vysvětlete mladým lidem účel zážitkového učení v situacích;
4. sdílejte své pocity a myšlenky s mladými lidmi a dejte jim na vědomí, že se rovněž učíte ze zkušenosti;
5. spojte vzdělávací cíle s aktivitami kurzu i přímými zkušenostmi, aby mladí lidé mohli předpokládat, co budou dělat;
6. poskytněte relevantní a smysluplné zdroje, které mladým lidem pomohou uspět;
7. umožněte mladým lidem, aby mohli experimentovat a objevovat řešení;
8. najděte smysl pro rovnováhu mezi teoretickými a výchovnými aspekty výuky.

Reference

<https://www.outlife.in/experiential-learning.html>

<https://www.eaglesflight.com/blog/experiential-learning-vs.-simulation-whats-the-difference>

<https://www.rverson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/ExperientialLearningReport.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/what-is-experiential-learning-definition-theories-examples.html>

<https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

https://www.niu.edu/facdev/pdf/guide/strategies/experiential_learning.pdf

6.5. Přístupný jazyk

Jak chtějí mladí lidé komunikovat a chápat?

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Co je přístupný jazyk?

Přístupný jazyk je jazyk přizpůsobený neprofesionálům, kteří nemají dostatek zkušeností v určité oblasti, těm, kteří nestudují učební materiály, nebo se neúčastní vzdělávání v jejich rodném jazyce, nebo těm, kdo mají určité objektivní bariéry jako nedostatek kognitivních schopností, nízké vzdělání či gramotnost atd.

To je obzvláště důležité zejména pro mládež, protože obvykle nemá dovednosti potřebné ke čtení metodologického pokynu nebo k účasti ve vzdělávání, pokud jsou vedeny ve vysoce profesionálním jazyce. To samozřejmě předpokládá, že nedosáhli předchozího pedagogického formálního nebo neformálního vzdělání.

Texty a vzdělávání, které jsou psány/vedeny ve velmi profesionálním jazyce, neupoutají průměrného čtenáře/účastníka, naopak – čtenář/účastník se cítí vyloučen, protože nemá skutečnou příležitost podílet se na obsahu, nebo mu skutečně porozumět a následně jej provádět v práci.

To je v souvislosti s Wake UP! – Probuď se! projektem zvláště důležité, protože nepřiměřený jazyk může ovlivnit příležitost pro smysluplné zapojení účastníků, a tudíž se celý proces může stát nedemokratickým.

Současně je velmi důležité, aby jazyk nebyl zjednodušen do té míry, že již nevystihuje podstatu. Z tohoto důvodu je důležité pečlivě zvážit, co je řečeno, co je vynecháno, a jak to ovlivní cílové výstupy textu nebo vzdělávání.

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Když pojednáváme o přístupném jazyce v kontextu projektu Wake UP! – Probuď se!, je potřeba uvažovat o dvou hlediscích:

- a) o způsobu, jakým komunikujeme o projektu, našich aktivitách a hodnotách mládeži, která doposud neslyšela ani o nich ani o Wake UP! – Probuď se!, a o tom jak mladé lidi získáváme pro účast v něm – první fáze „počáteční pozornosti“;
- b) způsob jasné komunikace a smysluplného zapojení s těmi, kteří se již projektu účastní – druhá fáze „vytváření prostoru pro účastníky“.

První fáze

Některá obecná doporučení pro první fázi, ve které sdělujeme naše nápady/projekt mladým lidem, jsou:

- buďte aktivní na sociálních sítích, staňte se influencery – vlivnými uživateli;

- sledujte vývoj technologií a aktivně je používejte;
- mluvte jazykem, který vyhovuje mladým lidem;
- aktivně zahrnujte vizuální prvky, jako jsou fotografie, videa, piktogramy, gify, teasery; investujte čas do přípravy.

Jak je uvedeno výše, měli bychom myslet na komunikační prostředky. Pokud chceme dosáhnout skutečného začlenění, musíme být přítomni tam, kde většina mladých lidí získává informace – na sociálních sítích. Musíme vědět, jak komunikovat prostřednictvím technologií.

Průzkum ukazuje vysokou hodnotu sociálního síťování, které se v jednotlivých státech mírně liší. Mezi základní/globální sociální sítě patří Facebook, Instagram, Youtube a nově pro mladší Tik Tok. Vidíme rovněž rozdíl v preferovaných sociálních sítích podle vzdělání a sociálního statusu. Wake UP! – Probud' se! znamená být schopen mluvit se všemi mladými lidmi bez rozdílu vzdělání a sociálního statusu. Používaný jazyk je krátký a neformální, ale musí být důvěryhodný a ohleduplný.



Metody dosažení mladých lidí na sociálních sítích:

- zapojit populární influencery;
- aktivně využívat sociální sítě a investovat čas do role influencera;
- sdílet atraktivní fotografie a videa – získávat „Likes“; vyvolat komentáře a nejvyšší hodnotou je odeslání příspěvku;
- investovat čas do pravidelných a kvalitních příspěvků na společné stránce **Instagram page wakeup_project_eu** pro popularizaci tématu.

Wake UP! – Probud' se!

Staňte se influencerem. Pracujte s populárními influencery. Vytvořte si váš vlastní koncept. Hledejte jednoduchá ale účinná řešení. Investujte čas do přípravy. Využívejte vizuály, rekvizity. Nechte se inspirovat, učte se od ostatních. Sledujte nové technologie, nové nástroje a pokračujte v učení. Pracujte s láskou k sobě a ostatním.

Metody oslovení mladých lidí přímým kontaktem, praktické příklady:

- diskuse a prezentace ve školách;
- popularizace na ulici – výstavy, představení, stanoviště pro diskusi, průvodce a další;
- setkání v dobrovolnických centrech, komunitních a informačních centrech.

Wake UP! – Probud' se!

Používejte nenucený, ale propracovaný jazyk. Připravte se. Hovořte krátce, použijte otázky. Vysvětlete obtížná slova a uveďte příklady. Používejte spíše činný než trpný slovesný rod. Vyhněte se složitým

větám. Zkontrolujte srozumitelnost. Uvedte vaši kvalifikaci. Používejte hry a herní prvky, gamifikaci. Přeměňte komunikační a prezentační nástroje. Přiřadte úkoly skupinám. Používejte modelové role, jedněte neverbálním jazykem. Zapojte více lidí, rozšířte vaši síť.

Fáze dvě

Jakmile jste upoutali pozornost mladých lidí a zapojili se, musíte nalézt smysluplný způsob, jak je začlenit do vašeho projektu. Znamená to jednak obousměrnou komunikaci, aby vám rozuměli, ale také, aby aktivně přispívali k výsledkům projektu.

Jedním z řešení je zapojit mládež do příprav nebo oprav výstupů projektu (textových) anebo metod workshopů kdykoli je to možné. Všechny pedagogické pokyny a popisy metod by měly být psány tak, aby sdělovaly celé poselství a aby byly stále srozumitelné širokému publiku potenciálních uživatelů.

Proto je třeba konzultovat výstupy a popisy metod s mladými lidmi, což vyžaduje neustálý dialog a ochotu učit se novým věcem, reagovat na změny. **V projektu Wake UP! – Probud' se! bychom měli použít ohniskové skupiny mladých lidí**, kteří uvažují o použití jazyka, a navrhují změny pro zlepšení. Sběrem těchto dat můžete projekt přizpůsobit potřebám mládeže ve vaší cílové skupině.

Jiným způsobem zapojení mladých lidí je poskytnout jim příležitost, aby se sami podíleli na tvorbě výstupů. **V projektu Wake UP! – Probud' se! máme příležitost zapojit mládež do vytváření metod.** To neznamená, že popisují metody podle sebe – mentorství by jim mělo být neustále dostupné. Konečný produkt však může být vytvořen a napsán mládeží, což je samo o sobě zárukou toho, že jazyk bude pro cílovou skupinu přiměřený.

Některé obecné návrhy pro obě fáze, počáteční kontakt, včetně zahrnutí mládeže do projektu a průběhu vzdělávání:

- věnovat pozornost pouze nezbytným a relevantním informacím;
- snížit hustotu informací;
- vyvolat zájem o vyhledávání dalších, hlubších informací;
- vyjádřit pouze jednu hlavní myšlenku ve větě – formulovat přesně a střídavě;
- předkládat informace v logickém sledu, jednu po druhé;
- používat příklady, analogie a obrázky pro vysvětlení nebo na podporu složitých myšlenek;
- snížit stylistickou hutnost, používat příklady a vysvětlení k usnadnění porozumění;
- používat zdvořilý jazyk;
- používat pozitivní jazyk opřený o zdroje, nikoli jazyk založený na nedostatku – zaměřit se spíše na pozitivní výsledky a osobní silné stránky než na problémy a bariéry;
- odstranit výplně jako „Myslím si.“ nebo „Nezapomeňte.“;
- vyhnout se běžným frázím;
- používat jazyk, který respektuje mladé lidi jako aktivní jednotlivce, kteří mají kontrolu nad vlastním životem;
- nepoužívat jazyk, který vykresluje mladé lidi jako neschopné;

- nepředpokládat předchozí znalosti vašeho tématu.

Organizační doporučení (trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Toto jsou některá organizační doporučení pro zapojené do organizování mládeže

Trvání: používejte krátké, jasné, ale poutavé věty, zejména v sociálních sítích. Při osobním kontaktu můžete sdělit jednu myšlenku v delších větách, ale vždy se pokuste použít jasné příklady pro podložení teorie. Vždy se dobře připravte a používejte zajímavé nové metody a prostředky; učte se od ostatních. Dialog zahajte položením otázek k vybranému tématu. Až upoutáte pozornost, předejte nejdůležitější zprávu, protože mnozí mohou dospět k závěru na základě prvního dojmu. Hlavní zpráva by měla být uvedena na začátku, po kterém by v krátkém časovém horizontu mělo následovat rozvíjení myšlenky.

Vytvořte časový rozvrh a rozdělte aktivitu na menší části. Odhadněte trvání každého úseku. Na začátku je informujte, jak dlouho je plánujete zapojovat a udržovat v činnosti.

Infrastruktura: přímá komunikace (skupina mladých lidí například ve škole, komunitním centru, na ulici atd.) a elektronické nástroje, zejména sociální sítě (místní, regionální, národní a mezinárodně cílené skupiny) mohou být odděleny.

Při přímé komunikaci lze zvolit formálnost i neformálnost. Může se dít ve škole, klubu, centru volného času, ale také na ulici, sportovním hřišti a v místě konání kulturních akcí tj. v divadle nebo galerii, radnici nebo kavárně. Pro venkovní události je nutné mít připraveno alternativní řešení z důvodu působení vnějších vlivů, tj. počasí nebo souběhu událostí.

Wake UP! – Probuď se! doporučení pro infrastrukturu sociálních sítí:

Pro úspěšné využívání sociálních sítí je nutné důvěřovat jejich významu a stát se vlivným uživatelem. Je na vašem rozhodnutí jít k mladým lidem tam, kde jsou přítomni. Přizpůsobte vaše prostředky jejich jazyku, pracujte tak, aby vaše činnost byla působivá i důvěryhodná. Použijte dobrou fotografii, skvělé krátké video, zajímavý krátký text, zachovávejte poutavost a spoluprací s mladými lidmi na vašem nápadu, sdílejte i vaše hodnoty. Vytvořte síť následovníků.

Materiály: doplňte verbální komunikaci o názorné pomůcky a zahrňte neverbální komunikaci. Používejte herní prostředky a působivé funkce – například prezentace na prezi.com, kvízy, obrázky, pomůcky, odkazy, sdílená prostředí a další. Kombinujte a mějte na výběr. Používejte krátká, ale lákavá videa, gify, ukázky, fotografie spolu se zamyšlenými v sociálních sítích, používejte symboly, emotikony, aplikace.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

V následujícím textu si všimneme některých rizik pro ty, kteří zkouší zapojit mládež do jejich projektu. Měli byste si dát pozor, abyste do projektů nevnášeli tyto prvky:

- *neznalost a opovrhování sociálními sítěmi* → všichni máme osobní názory na sociální sítě, ale musíme je pojmut jako dobrý způsob pro propojení se s mládeží a musíme investovat do naší kompetence stát se uživateli sociálních sítí;

- *pasivní přístup ke komunikaci* → nemůžeme pouze předložit všechny informace online a očekávat, že je mládež najde. Musíme být samostatní a zodpovědní v marketingu našeho projektu/vzdělávání /aktivity;
- *nedostatek opravdovosti* → při propagaci Wake UP! – Probuď se! musíme být důvěryhodní, mladí lidé poznají, kdy se něco „tváří falešně“;
- *podceňování mladých lidí* → měli bychom je přijímat a přizpůsobovat se jejich potřebám a myšlenkám, ale ne je do určité míry podceňovat, protože to jimi bude také odhaleno, a nebude to dobře odrážet náš cíl;
- *podceňování času na přípravu, náročnosti a času věnovanému k nalezení nejvhodnější formy komunikace a navozování spolupráce* → přístupný jazyk a správné komunikační prostředky představují složité téma, vyžadují odhodlání a nepřetržitou práci;
- *poruchové zahájení komunikace, která narušuje proces* → první dojem se počítá!;
- *vedeme a dosud používáme zastaralý školský přístup* → když zapojujeme mládež do neformálního vzdělávání, musíme být začleňující, přizpůsobiví, zajímaví a náležití, tudíž když se k nám mladí lidé nepřipojí, mají (možná!) nepříjemnou zkušenost s formálním vzděláváním;
- *ohledně života mladých lidí jsme pochybovační a necitelní* → pokud soudíme mládež, nemůžeme být skutečně začleňující. To neznamená, že s čímkoli souhlasíme, ale že s nimi chceme čestně komunikovat jako s rovnocennými, a jsme otevření různým pohledům.

Společný účet Instagramu **wakeup_project_eu** je příkladem ochoty změnit tyto postoje a přístup k jazyku mladých lidí.

Posouzení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Řadou metod můžeme posoudit/vyhodnotit, jak je jazyk přístupný:

- částečné posouzení nebo hodnocení již bylo provedeno zapojenou mládeží jakožto spolutvůrců nebo upravovatelů textů a popsaných metod;
- měli bychom také shromažďovat zpětnou vazbu z veškerých vzdělávacích akcí, zejména zpětnou vazbu týkající se použitého jazyka a přesnosti sdělovaných myšlenek;
- povzbuzení k další činnosti, zaujetí mladých lidí k účasti v jiných komunitách; mladí lidé se zajímají o další spolupráci nebo komunikaci s námi;
- podařilo se nám inspirovat mladé lidi, aby vykonávali jejich vlastní aktivity, rozvíjeli jejich nápady a pokračovali v komunitní práci;
- naši účastníci se nepřipojují k šedé zóně života. Aktivní vytváření sítí, setkávání, spolupráce.

V sociální síti bychom měli:

- sledovat počet sdílení, počet komentářů a počet lajků u příspěvků týkajících se projektu obecně;
- zkontrolujte kvalitu zapojení – šlo o cílovou skupinu, která komentovala, vyjádřila oblibu a opětovně odeslala? Co je obsahem komentářů?;
- měli bychom se dotazovat na počet mladých lidí, kteří se dozvěděli o Wake UP! – Probuď se! v sociálních médiích a poznamenat si to.

Speciální doporučení pro mladé vzdělavatele

Jako vzdělavatelé svých vrstevníků jste již součástí cílové skupiny. To znamená, že váš jazyk je mnohem blíže cílové skupině než jazyk projektových manažerů.

Nicméně, toto jsou některá doporučení, která vám mohou pomoci:

- využijte váš věk jako vaši výhodu, každý předmět uděláte obvyklejší, když použijete odkazy z každodenního života mladých lidí ve vaší oblasti;
- neznáš celou fancy, pozn. hovor. nóbl, terminologii? Skvělé! Použijte váš jazyk, přemýšlejte o tom, jak jste něčemu porozuměli a převyprávějte to tím způsobem;
- buďte opravdoví a nadšení. Jste v tomto projektu, protože máte dobré vlastnosti a předpoklady pro takovou činnost;
- poslouchajte různé názory a rozumějte jim, vytvářejte příležitost pro jiné myšlenky. Sledujte také rovnováhu mezi různými názory;
- připravujte se, pracujte v malém přípravném týmu;
- použijte pomůcky, zapojte technologie a přístroje;
- připojte vše, co můžete, a znáte. Zapojte vše, co účastníci mohou vykonávat;
- sdružujte přímý kontakt, skupinovou práci, sociální sítě;
- pokud nevíte kam jít, promluvte si s vašimi kolegy, nebuďte sami.

Reference

Pro hledání dalších informací o přístupném jazyce je google opravdu vaším přítelem. Existuje mnoho různých přístupů a pohledů, přizpůsobených konkrétním potřebám.

To jsou některé z nich:

- *Ditch the fancy vocabulary for accessible language*: <https://www.boia.org/blog/ditch-the-fancy-vocabulary-for-accessible-language>
- *Use plain language*: <https://accessibility.huit.harvard.edu/use-plain-language>
- *Accessible Language: A Guide for Disability Etiquette*: <https://www.disability.illinois.edu/academic-support/instructor-information/accessible-language-guide-disability-etiquette>

Můžete také použít videa na You Tube. Zde je několik příkladů:

- VPS: Accessible Language: <https://www.youtube.com/watch?v=5khpP5u9fgc>
- Using Technology to Make Content More Accessible:
<https://www.youtube.com/watch?v=qiWBkpJzytM>
- WIAD Austin 2019 - Stephanie Louraine on Accessible Language:
<https://www.youtube.com/watch?v=JYlxzROmH-Y>

6.6. Venkovní odborná příprava

Opusťte učebnu a prozkoumejte nová učební prostředí

Abstrakt – hlavní znaky přístupu – klíčová slova

Venkovní odborná příprava a vzdělávání jsou organizovaná učení, které probíhají převážně v přírodě, tj. mimo učebnu. Jde o experimentální učení se **venku, pro přírodu** nebo **o ní**. Venkovní odborná příprava a vzdělávání jsou založeny na učení se novým, odlišným, působivým způsobem s využitím co největšího množství zdrojů z přírody.

Některé typické cíle venkovního vzdělávání jsou:

- posílit osobní a sociální rozvoj;
- zlepšit dovednosti při řešení problémů;
- vytvořit hlubší smysl pro místo, kde žijete, pro další lidi a důležitá témata ve vaší místní komunitě,
- zlepšit týmovou práci;
- porozumět přírodnímu prostředí a rozvíjet hlubší vztah k přírodě.

Opuštění vašeho známého a běžného prostředí vám nabízí mnoho nových možností být mimo učebnu, poskytuje vám to prostor pro několik interaktivních metod a činností, které obvykle nelze provádět v učebně, jako jsou výlety, túry, společné sportovní aktivity, kempování, skupinové hry, dobrodružné hony, návštěvy (místních) prostor jako jsou muzea, lesy, obchody a obchodní společnosti, provádění rozhovorů na ulici, objevování přírody nebo vaší místní komunity, provádění komunitních služeb nebo dobrovolnictví atd.

Mladí lidé někdy musí vystoupit ze své zóny pohodlí a komunikovat s cizími lidmi, vypořádat se s neznámými situacemi, opustit jejich „jisté“. Vystavením se přirozenému prostředí se mladí lidé mohou dozvědět o jejich vztahu k bezprostřednímu prostředí, vztahu mezi určitými koncepty ekosystémů, osobních vztazích s ostatními, ale také se sebou samými. Proto je venkovní učení mnohem víc než pouze učení se „venku“.

Rovněž – pochopitelně v závislosti na prostředí a skupině – mají mladí lidé v přírodním prostředí příležitost těžit z výměny názorů s lidmi z různého kulturního nebo sociálního zázemí.

Při venkovních aktivitách se budete učit nejen naslouchat nebo číst, ale také vnímat vaše okolí všemi smysly. Budete rozvíjet nové způsoby myšlení a učení, budete se kontaktovat s lidmi, s nimiž nemáte žádné propojení, budete spolupracovat s ostatními. Jít ven vám pomůže prolomit odstup od určitého teoretického tématu, ukáže vám toto téma z jiného úhlu pohledu, nebo to jak toto téma může ovlivnit váš osobní život. A samozřejmě někdy musíte opustit vaši obvyklou zónu pohodlí a budete čelit výzvě fyzicky i psychicky. Pokud však bude venkovní učení úspěšné, získáte nové dojmy a zkušenosti, které, doufejme, povedou k novému způsobu myšlení, vytvoření toho, jak na to jít jinak „myslet převratně“. Venkovní tréninkové a vzdělávací metody by vás měly posílit k tomu, abyste dokázali jednat v reálném životě. „Učení se vlastní činností“ by vám mělo pomoci objevit vaše vlastní schopnosti a způsobilosti, i to, že se budete učit také z pochybení. Během venkovní odborné přípravy je vítáno „učení se z vlastních chyb“.

Abychom shrnuli, odbornou přípravou a venkovními činnostmi se učíme poznat sebe sama, učíme se o druhých a o přírodě.

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Důvodem pro zaměření se na následující vybrané metody bylo, že se snadno používají a zavádějí, mají souvislost s tématy skutečného života a zabývají se určitým způsobem oblastmi každodennosti. Všechny metody se praktikují mimo obvyklé prostředí učebny. Podrobné popisy, související podklady, doporučení pro provedení najdete v našem „**Wake UP! – Probud' se! Inspiration Toolbox**“ kliknutím na hypertextový odkaz.

1. **Aktivní hraní rolí:** Při jednání v určité roli jsou mladí lidé vyzváni k tomu, aby se „vcítili“ do toho, že jsou někým jiným. Totožnost je navržena podle zvoleného tématu. To znamená, že je možné zaměřit se na mnoho charakteristik, jako je například barva pokožky, věk, pohlaví nebo profese. Hraní rolí je jako nápodoba, ale často má vítěze i poražené. Role jsou strukturovanější a mají definovaný soubor účastníků, konkrétní časy, místa, vybavení a pravidla. Hraní rolí je vhodná metodologie pro různá témata, jako jsou témata zaměřená na sociální identitu, svobodu médií nebo demokracii. **Více informací zde (bude odkazováno)**
2. **Prohlídka města:** Prohlídka města v rámci určitého tématu zvyšuje informovanost mladých lidí o městě, ve kterém žijí, i o různých lidech, kteří v něm žijí. **Více informací zde (bude odkazováno)**
3. **Exkurze/třídní výlety/studijní návštěvy,** např. výlet do přírodní rezervace, muzea, divadla, prohlídka města, výlet do světa diplomacie Evropské unie v Bruselu. **Více informací**
4. **Foto nebo video výzva:** Mladí lidé by měli fotografovat nebo natáčet videa související s určitým tématem. Kreativní práce s chytrými telefony a fotoaparáty je skvělý způsob, jak mladým lidem představit neznámé téma. Tím, že se stanou činnou součástí metody, povzbuzuje je k tomu, aby si rozpracovali jejich vlastní pohled. Později při diskusi a porovnávání fotografií jsou požádáni, aby přemýšleli, vyhodnotili vlastní zkušenosti a diskutovali o nich. Fotografie, nebo videa lze publikovat nebo vystavovat. **Více informací zde (bude odkazováno)**
5. **Simulační hry:** Simulační hra je modelem skutečnosti. Jedná se o řízený podrobný režim, který odráží situaci z reálného světa. V simulační hře se účastníci chovají a jednají podobně jako ve skutečnosti. Ve snaze dosáhnout stanovených cílů vybírají, zapracovávají volby a získávají důsledky těchto vlastních rozhodnutí. **Více informací zde (bude odkazováno)**
6. **Lov mrchožrouta:** Je hra, která se obvykle hraje v rozsáhlé oblasti venku, kde účastníci musí sbírat řadu rozmanitých předmětů. **Více informací**
7. **Rozhovory na ulici:** Rozhovory s lidmi na ulici nebo na jiných místech umožní mladým lidem získat přehled o tom, co si různí lidé myslí o konkrétním tématu. Poté mohou mladí lidé rozhovory vyhodnotit, diskutovat, objasnit a zveřejnit. **Více informací zde (bude odkazováno)**
8. **Vyprávění příběhu:** Lidé, kteří zažili nebo dosáhli něčeho výjimečného, vyprávějí svůj příběh z jejich osobního pohledu, čímž zmenšují odstup od tématu. **Více informací zde (bude odkazováno)**
9. **Hovořit a procházet se:** „Hovory při chůzi“ lze charakterizovat jako rozhovor v pohybu: obvykle se spolu dva lidé procházejí a hovoří o konkrétním tématu, nebo diskutují o zadaných otázkách. **Více informací zde (bude odkazováno)**

Organizační doporučení (trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Musíte se ujistit, že prostředí je pro účast mladých lidí atraktivní; zkuste také získat lidi, které nepřitahuje všední/tradiční vzdělávání. Někdy by mohlo mít smysl skrýt účel vzdělávání za událost, která u mladých lidí vzbudí zájem. Pokud je to možné, spolupracujte s hudební skupinou, připravte si táborák, piknik, později párty, nabídněte občerstvení nebo sportujte (např. fotbal, plážový volejbal).

Délka venkovní odborné přípravy je s mladými lidmi různá. Doporučujeme časové rozpětí mezi 2 a 8 hodinami. Ujistěte se, že je dostatek času na vzájemné poznávání, povzbuzení k činnosti i na diskuse, ale také na tělesné potřeby (nikdy nepodceňujte čas potřebný pro přechod z bodu A do bodu B, nebo k odchodu na záchod!).

Před tím, než začnete, ujistěte se o cíli, cílové skupině a výsledku vašeho projektu. Podle časového rámce a skupiny, se kterou se pracuje, by se měly využívat různé schůzky, aby se vytvořilo prostředí pro co největší možný výsledek.

Před odchodem musíte zkontrolovat vaše prostředí s ohledem na věk účastníků skupiny. Pokud se vyskytuje nějaké nebezpečí (jízdni kola, včelí hnízda, provoz, špatné počasí...), sdělte to skupině, a co nejvíce snižte nebezpečí.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Učení v přírodě zahrnuje další rizika, ale riskování umožňuje mladým lidem naučit se něco životně důležitého o sobě a jejich světě. Mladí lidé potřebují riskovat, aby mohli rozvíjet kognitivní, sociální, fyzické a psychologické schopnosti. A protože „venkovní svět“ je plný rizik, mladí lidé se je potřebují naučit rozpoznat a reagovat na ně, aby se před nimi chránili a rozvíjeli své vlastní schopnosti pro vyhodnocování rizik. Rizika tedy mohou mít přínos pro výsledek učení, a proto by se měla zohledňovat. Vzdělavatelé by však samozřejmě měli pro učení zajistit co nejbezpečnější venkovní prostředí, ale nevyhnutelně riskantní, aby se mladí lidé mohli učit čelit výzvám.

Při jakémkoliv plánování venkovních učebních aktivit se ujistěte, že vnější prostředí je co nejbezpečnější, a zohledněte následující:

- posoudit venkovní prostředí a krátce před plánovanou činností je zkontrolovat;
- ujistit se, že pracovní/učební oblast odpovídá plánovaným činnostem;
- diskutovat o možných rizicích a jejich řešeních s účastníky;
- vždy mít na paměti měnící se počasí. Vždy potřebujete plán B v případě bouře, větru a deště. V zimě si potřebujete být více vědomi rizik v důsledku počasí, např. kluzkost povrchů, chlad, rampouchy atd.;
- snížit vysoké riziko nebezpečí (jedovaté rostliny, ostré živé ploty, šikmé brány ...)
- vybrat si odpovídající oblečení a obuv;
- mohlo by být potřeba předtím zkontrolovat, zda pojištění kryje činnosti venku;
- uvědomit si velikost skupiny. Pokud nebyla nutná registrace, možná budete muset připravit různé metody v závislosti na velikosti skupiny. Navíc se musíte ujistit, že budete mít dostatek „dohlížejících“, kteří povedou skupinu a postarají se o ni;
- ujistit se, že nikdo neopouští venkovní aktivity, a že nebudete porušovat povinnosti dohlížejících;
- především, jestliže je skupina příliš velká, může být obtížné řádně předávat zprávy. Pokaždé

přemýšlejte o skutečnosti, že prostředí venku je vždy hlučnější než vevnitř;

- nezapomenout přinést všechny potřebné materiály na místo, kde je budete potřebovat;
- připravit se dostatečně brzy a naplánovat časové rezervy pro případ jakýchkoli poruch a nepředvídatelných obtíží.

Posouzení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

Není vždy snadné měřit přínos venkovního učení .

Nejlepší by bylo, kdybyste mohli v případě podobných oblastí nebo témat porovnat rozdílné výsledky učení v učebně s výsledky venkovního učení .

Chcete-li měřit úspěch venkovního učení nebo venkovní činnosti, potřebujete do plánování zahrnout prostor pro diskusi a hodnocení. Každý by měl mít možnost zamyslet se nad událostí a výsledky vlastního učení. Cvičení na interaktivní zpětnou vazbu lze snadno provádět při odborné přípravě a učení v přírodě.

Můžete zaznamenat (audio/film) diskuse probíhající během akce, fotografovat, analyzovat výsledky a výstupy, jakož i změny v chování a myšlení. Chcete-li tak učinit, používejte prostředky, jako jsou osobní úvahové deníky/ručně vyráběné časopisy, aby se uchovávaly důkazy o popisech a vyprávění pocitů, vnímání a zkušenostech.

Můžete také použít nástroje jako „Blobtree“ ([Více informací zde \(bude hypertextově propojeno\)](#)) k zobrazení cesty učení, nebo k analýze emocí, pocitů a chování jednotlivců i skupiny.

Také fotografie a videa pořízená během venkovního učení se mohou později pomoci v analyzování situace, v pokroku v učení a ve vedení skupinové diskuse.

Pokud chcete hlouběji posoudit účinek a dopad vaší činnosti venku, můžete se účastníků před a po akci dotazovat/posuzovat jejich znalosti/postoje ve vztahu k různým tématům, kterým se chcete věnovat. Porovnáním obou odpovědí/nálezů zjistíte, jak se jejich znalosti, kompetence, dovednosti, povědomí, (sebe) vnímání atd. změnily. Chcete-li získat platná data, musíte před začátkem venkovních přípravných aktivit provést výchozí měření, aby tato data byla porovnatelná s údaji pořízenými přibližně jeden měsíc po ukončení činností, což poukazuje na krátký, ale přesto dlouhodobější účinek aktivity

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

Než začnete plánovat událost pro venkovní učení, je důležité si ujasnit si účely a cíle aktivity. Měli byste také přemýšlet o požadovaném výstupu: co bude odlišné, jestliže je vaše aktivita úspěšná? Jaké změny uvidíte v jednání, myšlení a chování? Může být užitečné zapsat si vaše účely a zacílení.

Je také důležité znát některá fakta o vaší skupině vrstevníků: Jaký je jejich věk? Kolik mají předchozích znalostí? Je to jejich volný čas, který tráví na akci, nebo ji navštěvují na základě vynucení (např. během školy)?

Než začnete, přemýšlejte o tom, co se může pokazit. Jak zvládnete různé situace a názory? Co když vznikne diskuse nebo dokonce spor? Jak se vypořádáte s diskriminačním jazykem? Jak je můžete motivovat, pokud nejsou ochotni pracovat? Co uděláte v případě zranění? Co můžete dělat, když se změní počasí? Odpovědět si i na tyto otázky předem zvyšuje vaši bezpečnost.

Reference

Na naší úrovni projektu (německý partner Gemeinsam leben & lernen in Europa): Každý rok se koná časově omezený program mentoringu jazyků pro mladé dobrovolníky a

mladé uprchlíky nazvaný „10-10-10“ (10 obrázků – 10 hodin – 10 setkání). Po mezikulturním školení pro mentora i uprchlíka se uskuteční předběžné setkání všech účastníků, aby se navzájem poznali. Po následující 10 týdnů se jeden mentor a jeden uprchlík scházejí jednou týdně po dobu asi jedné hodiny. Setkání se budou konat v místním mládežnickém centru. Na každém setkání mentorovaný přináší jeden obrázek o určitém tématu, o kterém chce společně s mentorem mluvit (např. sport, volný čas/vycházky, rodina a přátelé, škola/univerzita, zajímavosti v mém městě, cestování, jídlo, tradice,...). Mentor také může přinést obrázek. Také jsme mentorům poskytli „krabici pro jazykový mentoring“: obsahuje 10 tematických modulů s praktickými tipy, doporučeními a učebním materiálem, což jim pomáhá mluvit spolu, poznat se navzájem a komunikovat. Tato setkání jsou druhem simulační metody, kde si mohou zúčastnění přistěhovalci a uprchlíci vyzkoušet jejich jazykové znalosti v reálných životních situacích, a zlepšit si je. Pro mladé lidi je tato interaktivní činnost prováděná jako venkovní metoda velmi působivá a je ještě zábavnější, pokud opustí centrum mládeže, a setkají se na místech, kde se jim oběma líbí. Docela často se dobrovolníci a jejich „mentees, pozn. mentorování“ stávají přáteli a mnohdy se setkávají v soukromí.

Po těchto 10 setkáních bude zorganizována závěrečná společná akce pro všechny účastníky, aby byl projekt pěkně zakončen. Může se jednat buď o piknik v parku, turnaj volejbalu nebo fotbalu, společné grilování, pokud je možný táborák, nebo něco jiného.

Vztahující se odkazy a literatura:

Outdoor Classroom day: Resources, see: <https://outdoorclassroomday.org.uk/resources/>

Education outside the classroom (EOTC): Activities, ideas, tools, see:

<http://eotc.tki.org.nz/EOTC-home/For-teachers/Teaching-resources/Activities-ideas-tools>

toggl: 39 Team Building Games That You Will Actually Enjoy: <https://toggl.com/team-building-games/>

Robert Cserti: 12 Effective Leadership Activities and Games on November 16, 2018, see: <https://www.sessionlab.com/blog/leadership-activities/>

REYNOLDS, Olivia (2018): A CRITICAL ANALYSIS OF OUTDOOR LEARNING EXPERIENCES AND THE IMPACT ON PUPIL DEVELOPMENT AND CONCEPTUAL UNDERSTANDING, in: The STeP Journal, 5(1), University of Cumbria, Vol 5 (1) pages 22-29. Link: <https://ojs.cumbria.ac.uk/index.php/step/article/view/490/607> What does the research say about Outdoor Learning? Collection of relevant articles, research etc. see:

<https://www.englishoutdoorcouncil.org/research.in.outdoor.learning.html>

6.7. Zájmové učení

Jak přiměřeně motivovat mladé učící se jedince?

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Zájmové učení přenáší jeho **příjemce do centra** celého vzdělávacího procesu. Děti od raného věku začínají projevovat zájem o konkrétní činnosti nebo obory, skýtají mnohonásobnou inteligencí, kterou investují. Klíčem tohoto přístupu je využití **zájmů jedince jako základu při rozhodování o tom, co se bude učit, po jakou dobu a jakým způsobem.**

Tento proces vyžaduje od dospělého plné věnování se – může jím být vzdělavatel, učitel nebo rodič – který by měl být vždy dosažitelný pro naslouchání a poznání potřeb příjemce. Kromě toho musí dospělý projevit spontánnost a přizpůsobivost, aby byl vzdělávací program upraven pro každé dítě, a byl pro ně zajímavý.

Obecně je tento druh učení jednodušší poskytovat v domácím vzdělávání nebo ve školách, které následují Waldorfskou nebo Montessori filosofii. V systému klasického vzdělávání ve školách může být implementace tohoto typu vzdělávání náročnější vzhledem k vysokému počtu studentů, s nimiž učitel denně pracuje.

Nicméně, **výhody** tohoto přístupu založeném na zájmu jsou četné a měly by být považovány za významný činitel při volbě vzdělávacího systému, jehož by dítě mělo být součástí. Například příjemci:

- učí se to, co je zajímavé;
- mají svobodu rychleji procházet materiály, které již znají, nebo mohou trávit více času snahou o porozumění pojmům, které se pro ně zdají být náročnější, mohou pracovat individuálně;
- jsou dychtivější objevit něco nového;
- jsou méně zklamáni, pokud jde o projednávané téma a vypořádání se s úrovní obtížnosti;
- jsou podporováni v tom, aby objevili vlastní silné stránky, i v tom, jaké předměty při studiu do hloubky opravdu upřednostňují.

Nicméně **učitelé mají svobodu vytvářet vzdělávací projekty společně s dětmi.** Ty by měly vycházet ze zájmů dítěte a měly by být prováděny velmi obohacujícím a příjemným způsobem, aby se student dychtivě a více učil, a přistupoval k učení aktivně. Účastníci si uchovávají více informací, poněvadž se nebudou nudit, ani neprojdou zápasem z nedostatku motivace ve škole.

Dopad tohoto vzdělávacího stylu je snadno viditelný na chování dětí, ale také v čase, kdy vyrůstají do dospělosti jako ti, kteří vyjadřují celoživotní lásku k učení, a podporují udržitelný vzdělávací model.

Když přemýšlíte o zájmovém učení, stačí **najít odpovědi na jednoduchou otázku: „O co se toto dítě/jedinec zajímá?“** Jakmile je odpověď nalezena, proces může začít.

Klíčová slova: učení, zájem, motivace, zájmové učení, osobní přístup, přizpůsobivý učitel, příjemné studium, celoživotní láska k učení

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové prostředky

Zájem je vnímán jako důležitý faktor kognitivní stimulace. Výzkumy ukazují, že se závažek k učení zvyšuje, jakmile vzrostl zájem o dané téma (Alexander, Jetton, & Kulikowich, 1995; Hidi, 2000). Tedy, protože proces je do značné míry určen zájmy účastníka, je přizpůsoben každému jednotlivému případu, metody se velmi liší. Stejně téma je většinou prožíváno a vyučováno různými osobami odlišně.

Nicméně, abychom mohli vybrat metodu, je nutné zohlednit některé jedinečné **prvky**.

1. **pozorování** chování dané osoby přispívá k pochopení vášní, nadání a zájmů dětí. Rodiče nebo vzdělavatelé jsou odpovědní za pozorování:

- činností, které děti často dělají;
- reakcí na různé podněty;
- kladených otázek a získávaných odpovědí.

Je důležité trávit čas bez rozptylování ostatními – ať už se jedná o přístroje, lidi atd. – a ve 100% stmelení s ostatními.

Během pozorování je nezbytné **nechat děti řídit hru**, přičemž ukazují, o co se více zajímají, nebo na co jsou zvědavé, což poskytuje dospělým dostatek informací, aby kolem těchto předmětů snadněji vytvořili souvislost pro učení.

Děti navíc potřebují pomoc při hraní, nebo každodenních činnostech, které chtějí vykonávat, a **dospělí** jsou povzbuzováni, aby **byli dostupní, a projevíli zájem a zvědavost** vůči tomu, jaké jsou jejich domněnky nebo sklony. Další jednoduchá a upřímná činnost, jakou vzdělavatel může vykonat, je přímo se dotazovat účastníků, co chtějí dělat. Jakmile začnou „pracovat“, dospělý by měl zůstat klidný a trpělivý.

Mimoto: Pokud je pozorování prováděno ve spěchu, neexistuje žádná kvalita ani jistota, že dítě něco dělalo jeho vlastním tempem. **Pozorování nějakou dobu trvá**, ale jedná se o snadný způsob, jak poznat, kam dítě vkládá největší zájem při objevování nového;

2. **poctivost a upřímnost** projevená při podpoře zájmového učení;

například učitel matematiky řekl svým žákům, že jeho úlohou není naučit je předmět, ale poukázat na různé způsoby, jak porozumět matematice. **Odpovědnost za výběr, jak se učit, je na studentovi**, a ti, kteří nevědí, co si vybrat, budou v procesu podpoření. Tento způsob představení toho, jak by se učení mělo provádět podle zájmu studentů, je dobrým příkladem facilitátora vytvářejícího účastníkům prostor, aby se mohli učit způsobem, který je upraven pro ně;

3. **postoj adaptace** projevovaný vůči studentům vždy ovlivňuje proces učení;

V jiném příkladu učitelka zaznamenala studenta, který se potýkal s biologií, ale který byl velmi zanícený pro rukodělná řemesla. Na základě filozofie zájmu požádala svého studenta, aby vytvořil lidskou buňku pomocí řemeslného modelu. Student byl myšlenkou velmi nadšený a s radostí vytvořil buňku se všemi jejími jednotlivými prvky. Po tomto cvičení se student horlivě učil více o buněčném vývoji.

Obecným **postupným přibližováním se** k zájmovému učení vyvstává několik otázek, které povedou dospělého k určování řádné metodologie pro individuální použití u každé osobnosti:

- čemu účastník věnuje pozornost?
- čemu se účastník směje, a čím se baví?
- jaký druh činnosti účastníka zcela pohlcuje?

Nápady na nejvhodnější činnosti se objeví, jakmile byla pozorovací fázi věnována dostatečně dlouhá doba, a všechny ostatní tipy a triky byly začleněny do postoje zúčastněných stran. Učení orientované na zájem je nicméně založeno na přizpůsobení – je tedy rozhodující včas odhalit metody odpovídající osobnosti účastníka, jeho talentu a samozřejmě jeho zájmům.

Organizační doporučení (trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Doba trvání

Vzdělavatel by měl zvážit dobu trvání lekce i fázi pozorování. To znamená, že **může trvat od 2 hodin do tolika, kolik času příjemce** pro učení **potřebuje**. Tato vlastnost poskytující účastníkům tolik času, kolik na učení potřebují, odpovídá charakteru zájmového učení a představuje výhodu nabízenou dotyčné osobnosti – žádný časový limit, žádný stres ve škole, pouze zvýšená motivace pro učení se s nadšením.

Infrastruktura

Tento typ **učení se může odehrávat kdekoli** – je to jedna z jeho výhod. Jakmile je zachycena pozornost účastníka, může být prostor využit k plnému rozvoji schopností umožňujících zkoumat a tvořit. Nicméně je důležité zajistit fyzickou a emoční bezpečnost, aby si příjemci mohli vzít z kontextu co nejvíce.

Zdroje

V tomto druhu procesu jsou zahrnuty všechny druhy zdrojů: **lidské, informační, materiální a finanční**. Spoluodpovědnost **vzdělavatele** za to, že může pokaždé neustále podporovat tento proces, a zabezpečit prostor, kde příjemce může upřímně zažít zájmové učení, **je neodmyslitelná**. To vyžaduje, aby byl **dospělý informován** ohledně toho, jak učení na základě osobních zájmů probíhá, a také aby měl kognitivní schopnosti pro ověření si, že dítě dobře objevuje samotný informační vstup.

Vzhledem k tomu, čemu dítě dává přednost, může existovat potřeba **materiálů**, zejména těch, které **umožňují příjemci učit se prakticky**.

V závislosti na typu použité metody mohou být potřeba finanční prostředky na nabývání věcí, vstupní poplatky, servisní poplatky atd.

Materiály

Účastníci zažívají různé činnosti na základě toho, co upřednostňují, tudíž je nutné poskytnout jim **širokou škálu materiálů, aby se zajistilo, že jejich potřeby mohou být pokryty**. Například mohou být použity knihy, přístroje, kancelářské potřeby, přírodniny, ruční nářadí, hudební nástroje atd., plně v závislosti na zájmu účastníka.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Důvod, proč se zájmové učení je po celém světě otevřeně přijímáno, byl již odhalen – zvyšování motivace k učení, rozvíjení pocitu celoživotní lásky k učení, budování dovedností pro život a také profesních dovedností.

Nicméně vzdělavatelé a účastníci mohou čelit některým **výzvám**:

- mohou mít potíže s modelováním účinných **technik dotazování**, aby účastníci mohli prohlubovat témata, a získávat více znalostí a dovedností;
- facilitátoři potřebují plně porozumět konceptu zájmového učení a přijmout jej tak, jak je, zůstat **flexibilní, ale zároveň bez změny filozofie, která stojí za ním**;
- účastníci potřebují být učeni dovednosti klást efektivní otázky a **osobně vyhodnotit** získané informace – v závislosti na případě;
- účastníci potřebují být učeni, aby **převzali odpovědnost za jejich vlastní proces učení**;
- v současné době je poměrně obtížné **uznat kompetence** získané z tohoto typu systému, protože neexistují **žádné standardizované testy**. Pro účastníka, který by se v budoucnu chtěl registrovat do klasického systému, by tedy mohlo být trochu náročné získat ověření;
- místo klasických hodnocení má **účastník osobní portfolio** většinou řízené facilitátorem, který pozoruje pokrok (v závislosti na věku atd.). Aby bylo portfolio relevantní, musí **facilitátoři vynaložit úsilí na jeho aktualizaci** informacemi, které se projevují v realitě a navíc ji uznávají.

Neexistuje žádný proces usnadňující učení/styl bez jakéhokoli rizika. Zájmové učení má určitá omezení, ale je stále jedním z upřednostňovaných vzdělávacích systémů, jak vyjádřili rodiče, vzdělavatelé, děti a různí účastníci. K tomu, aby se tento proces stal žádoucím, je nezbytný silný závazek od všech stran.

Posouzení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

V tomto typu vzdělávání na základě zájmu **se nepodporuje** provádění **formální metody hodnocení**. Má se za to, že zapojený účastník by mohl pociťovat tlak, kdyby se používala hodnocení nebo testy, protože by to bylo v rozporu s cílem učení – zachovat více informací zásluhou přístupu orientovaného na zájmy. Nejsou tedy používány žádné tradiční materiály nebo techniky, ale facilitátor provádí vyhodnocení procesu (Wynne Harlen, 2013).

Facilitátor bere na zřetel dva **pohledy** za účelem **posouzení** faktorů úspěchu:

- **současný pokrok účastníka porovnává pouze s předchozím** zlepšením daného účastníka;
- **kompetence facilitátora** vytvořit účinné kontexty učení založené na zájmech účastníka, s nimiž pracuje.

Pokrok účastníka je soustavně sledován a zaznamenáván v **osobním portfolio**. Portfolio učících se lze považovat za **důkaz učení**, jež se studenti rozhodnou objevit podle vlastní úrovně a tempa. Pro **účastníky** představuje dobrý prostředek **k poznání** a uvědomování si jejich **kompetencí** získaných v průběhu času. Současně mohou **učitelé pozorovat** zájmy příjemců, rozvinutí zájmů, ale také mohou **najít řešení** pro případné jevy, které by měly být facilitátorem zlepšeny – mají odpovědnost za efektivní vedení procesu zájmového učení.

V některých případech **je portfolio společně řízeno facilitátorem a účastníkem**, aby se účastníkovi pomohlo přemýšlet nad schopnostmi, lépe jim porozumět a lépe je poznat.

Rovněž se pokrok účastníka (a facilitátora) pozoruje prostřednictvím **skupinových nebo individuálních diskusí a dialogů**, které mohou být zahájeny jakoukoli ze stran. Jedná se o okamžiky, kdy jsou potřeby

účastníka přímo vyjádřeny, a role facilitátora je ukázat empatii, porozumět jim a integrovat je do návrhu budoucích činností.

Facilitátor také soustavně sleduje práci, kterou sami vykonali, prostřednictvím specifických prostředků kombinovaných se **zpětnou vazbou získanou** od účastníků během dialogu, od rodičů, od ostatních kolegů, nebo jakýmkoli jiným neformálním způsobem.

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

Facilitátorem může být pracovník s mládeží, učitel nebo rodič atd., který by mohl **použít následující kontrolní seznam**, aby spolehlivě setrval u filozofie zájmového vzdělávání:

- identifikovat předměty, činnosti nebo osoby, které v předmětu udrží pozornost;
- určit předměty, činnosti nebo osoby, které se zdají být oblíbenými věcmi účastníka, nebo přimějí účastníka k zasmání se nebo k úsměvu;
- rozeznat chování, které si dítě užívá nejvíce – co se rozhodne dělat častěji/jakou práci shledává těžkou;
- identifikovat každodenní činnosti, které by mohly být pro účastníka příležitostmi pro zájmové vzdělávací metody;
- nabídnout účastníkům řadu možností, jak se zapojit;
- věnovat pozornost interakci mezi účastníkem a dalšími lidmi, nebo předměty;
- podporovat zapojení účastníka příznivým postojem a důvěrou;
- povzbuzovat účastníka, aby používal nové způsoby řešení problémů.

Výše uvedené praktické návrhy je třeba vždy provázet laskavým a pečlivým přístupem facilitátora, který je také předává účastníkovi, jenž je podporován při určování jeho celoživotní lásky k učení. Facilitátor to zohledňuje a přispívá k prozkoumání motivace studentů a dětí, aby jim pomohl udržet si více toho, co se naučili (OECD, 2018).

Reference

Alexander, Jetton, & Kulikowich, 1995; Hidi, 2000. *Motivational Effects of Interest on Student Engagement and Learning in Physical Education: A Review*. 11-16

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018. *The future we want. Education 2030*. 4-6

Wynne Harlen, 2013. *Assessment & Inquiry-Based Science Education: Issues in Policy and Practice*. 48-60

<https://howdoihomeschool.com/2018/12/26/interest-based-learning-benefits-theory/>

[https://www.researchgate.net/post/What teaching methods do you use in order to attract students attention and interest](https://www.researchgate.net/post/What_teaching_methods_do_you_use_in_order_to_attract_students_attention_and_interest)

[http://ecpcprofessionaldevelopment.org/wp-content/uploads/articulate uploads/Interest-Based-Child-Learning-e-Lesson-3/index.html](http://ecpcprofessionaldevelopment.org/wp-content/uploads/articulate/uploads/Interest-Based-Child-Learning-e-Lesson-3/index.html)

<https://www.wabisablearning.com/blog/inquiry-based-learning-disadvantages>

6.8. Učení se vytváření sítí a interdisciplinární práce

Nové formy spolupráce s jinými organizacemi

Abstrakt – hlavní rysy přístupu – klíčová slova

Vytváření sítí a interdisciplinární práce: nové formy spolupráce s jinými organizacemi

Potřeba síťování, spolupráce a interdisciplinárních přístupů k dodávání práce byla vždy velmi důležitým faktorem pro úspěšné vykonávání společných činností v celé řadě odvětví. V akademickém sektoru bylo prokázáno, že struktury ústavů zabraňují v rozvoji výzkumu a vzdělávání. „Struktury a nálepky jsou důležité pro uvedení pořádku do zmatku, protože poskytují smysluplný směr a účel. Mohou však ztratit svou hodnotu, když se svět kolem nich mění. Ve světě, kde nabývá na významu interdisciplinární výzkum, rozdělení univerzit na akademické ústavy vytváří překážky, nikoli výhody,“ cituje článek v The Guardian.¹

Totéž platí v kontextu občanského sektoru a v podobných úvahách o získávání kontaktů, vytváření sítí, vyjednávání, uzavírání dohod a zajišťování společné práce, které jsou realitou v politice, obchodě, výzkumu, a jsou účinně kdekoli, kde lidé interagují pro dosažení společného cíle. Potřeba vytváření sítí a interdisciplinární práce, jakož i otevřenost naslouchání, spolupráce, sledování ostatních odvětví, bdělost, řešení nerovností, vyplývajících z vnějších faktorů, jsou klíčovým prvkem úspěchu nejen organizace občanské společnosti a sítě, ve kterých jsou organizovány, ale také projektů a iniciativ probíhajících bezprostředně na místní úrovni! Dokonce samotné iniciativy místních obyvatel mohou požadovat finanční podporu, protože získání finanční podpory je stále konkurenčnější, je důležité mít možnost organizovat iniciativy v rámci sítě: čím více vás je, tím silnější jste! Při pohledu na příklad našeho projektu jsme tvořeni mnoha organizacemi, které si zachovávají svou identitu, měly by si ji udržet a být na ni hrdí. Mají historii jejich počínání v různých oblastech intervence a dosahují úspěchů tam, kde jsou nejlépe připraveni k pozitivní změně. Společně však máme také identitu „Wake Up Europe – Probuď se, Evropo!“², která nás společně posiluje. A vytváření sítě, interdisciplinární práce jsou důležitým prvkem toho, co dělá náš projekt úspěšným, a určitě učiní vaše vlastní projekty a iniciativy také zdárnými.

Další vedlejší poznámka: nastavení projektu pomocí síťových dovedností

Než se ponoříme do podrobnějších částí této kapitoly, začněme uvedením do pojmů síťování a interdisciplinární práce.

Někdy může být skličující přemýšlet o založení dobrovolnického projektu. Používání dovedností k síťování a vyzvání kolegů a přátel z jiných organizací však může skutečně pomoci s vývojem projektu a jeho implementací.

Přečtěte si první část této kapitoly, která popisuje síť a interdisciplinární práci na meta úrovni a poté...

... Položte si řadu otázek a odpovědi vám pomohou úspěšně založit váš projekt!

Když máte představu, zamyslete se nad kolegy, přáteli, zájmovými skupinami, formálnějšími skupinami, které vám mohou pomoci.

Máte snadný přístup k těmto skupinám? Mohli byste svolat skupinu lidí dohromady, aby uspořádali workshop, kde byste mohli představit vaše nápady? Mohli byste pomocí kontaktů ze sociálních médií pozvat na workshop lidi?

Kde byste mohli workshop vést? Může být pravděpodobné získat místnost ve škole, na vysoké škole nebo v komunitním centru, kam můžete zájemce pozvat. Jste připojeni k organizaci, která vám může pomoci?

Pokud jste připojeni ke komunitnímu centru, mládežnické skupině, škole, vysoké škole nebo jiné komunitní organizaci, je pravděpodobné, že je propojena s řadou dalších podobných organizací a bude mít způsoby, jak s nimi navázat kontakt. Tento druh síťování, který se samozřejmě musí uskutečňovat prostřednictvím sociálních médií nebo webových stránek (zde lidé již souhlasili se sdílením svých e-mailů a informací), by vás mohl kontaktovat s mnoha dalšími lidmi, kteří by se mohli dobrovolně chtít stát součástí vašich projektů.

Za předpokladu, že chcete vést, rozvíjet a implementovat váš vlastní projekt, přemýšlejte o:

- financování (v případě potřeby);
- materiálech;
- příjemcích;
- předvedení úspěchu vašeho projektu a jeho dopadu.

Pokud jde o financování a materiály, znovu použijte vaše sítě, abyste se dostali k lidem, kteří by vám mohli poskytnout malé granty nebo materiály, které můžete v projektu použít.

Kdo budou koneční příjemci vašeho projektu? S kým budou vaši dobrovolníci spolupracovat? V případě Wake UP! – Probuď se! budou příjemci další mladí lidé. Potřebujete tedy použít své sítě – sociální média, abyste se dostali k mladým lidem, kteří by o to mohli mít zájem. Pokud jste připojeni ke škole nebo vysoké škole, máte připravené publikum. Možná ale chcete mít dosah na mladší věkové skupiny a přiblížit je k aktivnímu občanství a evropským a demokratickým hodnotám. V tomto případě byste například měli být schopni zacílit na základní školu. Používejte vaše sítě! Máte nějaké přátele, příbuzné nebo známé, kteří jsou učiteli na základních školách? Mohli byste se na ně neformálně obrátit, abyste zjistili, zda by se jejich škola mohla zajímat o témata v řadě workshopů zaměřených na mladší věkovou skupinu?

Doporučujeme také, abyste si přečetli tento článek a zjistili, co pro vás může síťování udělat: <https://hbr.org/2016/05/learn-to-love-networking>.

Důležitý je také interdisciplinární přístup k práci a při tvorbě projektů. Podle Centra pro integrativní přístupy na Normanských ostrovech jsou klíčové charakteristiky interdisciplinárního myslitele následující:

- klade otázky;

- stanovuje cíle a plní je;
- otevřený, nezávislý;
- přizpůsobivý, nebojí se zkoušet nové věci;
- kreativní a inovativní;
- přizpůsobí znalosti z učebnice reálnému světu;
- pokračuje v růstu a učení;
- dovednosti:
 - řešení problému;
 - výzkum;
 - psaní;
 - ústní komunikace;
 - naslouchání;
- má týmového ducha, chápe dynamiku skupiny, pracuje dobře ve skupině, je ochoten pomáhat druhým;
- vidí celkový obraz (nejen oblast specializace);
- uvědomuje si rozmanitost, jedná s ostatními důstojně a s úctou.

Platí to pro vás? Uplatňujete tento přístup při tvorbě projektu?

Zamyslete se nad výše uvedenými doporučeními, tipy, dotazy a návrhy. Pokud jste připraveni a máte zájem přejít na vyšší úroveň přístupu k vytváření sítí a interdisciplinární práci, důrazně doporučujeme prostudovat si další stránky této kapitoly, kde se dozvíte více o metodologiích, organizačních doporučeních, potenciálních rizicích a faktorech úspěchu, jelikož jsou všechny spojeny s koncepty vytváření sítí a interdisciplinární práce.

Užijte si a hodně štěstí!

PS. Na konci této kapitoly najdete oddíl věnovaný velmi zajímavému, užitečnému a úspěšnému přístupu k průběhu a řízení projektů i iniciativ. Říká se tomu „teorie změny“ a je to opravdu dobrý způsob, jak ve skupině stanovit cíle, činnosti a dopad vašeho projektu. Pokud se chcete dozvědět více o tom, co je „teorie změny“, i když ji nebudete nutně ve vašich projektech používat, povzbuzujeme vás také k přečtení tohoto oddílu!

Metody vhodné pro přístup – metodický popis – ukázkové pomůcky

Co přesně je vytváření sítí a interdisciplinární práce? Dalo by se uvažovat o vytváření sítí v souvislosti s tím, že jsou součástí formální skupiny, politické strany nebo platformy občanské společnosti. Dobrým příkladem takové platformy občanské společnosti by mohla být organizace Volonteupe (www.volonteupe.eu), která sdružuje podobně smýšlející nevládní organizace z celé Evropy a jejich dobrovolníky, aby podporovala dobrovolnictví, aktivní občanství a sociální spravedlnost prostřednictvím aktivismu a politické obhajoby.

Zároveň však nemusí být vytváření sítí prováděno v kontextu formální platformy nebo organizace! Už jste někdy přišli na nějaké konference nebo na shromáždění mnoha různých lidí, nebo to plánujete? Možná víte, že se jich budou účastnit další lidé, lidé, kteří jsou zásadní pro zapojení do vašeho projektu nebo iniciativy. Proč nevyužít příležitost být na stejném místě současně, setkat se s nimi, a tak co nejlépe využít vzájemně investované zdroje (čas, peníze na cestování atd.)? Seznamte se s nimi na

registrační přepážce nebo u vchodu k občerstvení – prostřednictvím sociálních médií můžete před akcí snadno sdílet, jak vypadáte, bude snazší se navzájem poznat při velkém shromáždění – jinak byste se mohli uchýlit k popisu toho, co budete mít oblečeno! Poté pokračujte schůzkou 1: 1. Nezapomeňte, že jste také na konferenci, takže se ujistěte, že jste vy i váš partner na schůzku dobře připraveni a informováni o tom, o čem chcete diskutovat, protože času může být málo. A pokud vám dojde čas, ujistěte se, že uspořádáte následnou ad-hoc schůzku, která pokryje všechna témata, otázky, problémy, o kterých jste oba chtěli diskutovat.

A co máme na mysli interdisciplinární prací? Již v předchozí části jsme nastínili některé charakteristiky interdisciplinárního myslitele, které jsou charakterovými rysy jednotlivce. V případě širších souvislostí je interdisciplinární práce prací, která analyzuje vazby mezi různými disciplínami a spojuje je. Například ve vašem projektu, pokud přivádíte další partnery na palubu, vytváříte síť! V této síti tedy stavíte most mezi různými zázemími, odbornostmi a specializacemi, které každý člověk přináší s sebou. Doufejme, že to bude znamenat, že váš projekt funguje jako koordinovaný a soudržný celek, složený z široké škály partnerů, kteří společně udělají váš projekt nebo iniciativu silnější a efektivnější.

Organizační doporučení (trvání, infrastruktura, zdroje, potřebné materiály)

Pokud jde o délku trvání, infrastrukturu, potřebné zdroje a materiály, vše se bude lišit podle typu sítě, kterou zřizujete, a podle vaší interdisciplinární spolupráce. Doba trvání iniciativy může být velmi krátká v případě, že zkusíte řešit nouzovou situaci – například pokud po povodni organizujete skupinu dobrovolníků, kteří vám pomohou s čištěním, je nepravděpodobné, že vaše zapojení bude trvat dlouho, ačkoli komunita určitě ocení vyjádření pomoci a aktivního občanství od vás a vaší skupiny. Další iniciativy – například, pokud zjistíte, že ve vaší místní radě existuje rozhodnutí o změně komunity, například řekněme, odstranění autobusové přepravy, která je životně důležitým spojením pro lidi ve vašem městě do jiných geografických oblastí – proces podání návrhu na rozhodnutí a zapojení do obhajoby bude trvat mnohem déle. Doba trvání a složitost vašeho projektu se tedy výrazně liší.

Totéž platí pro infrastrukturu. Pokračováním příkladu pomoci po povodni, možná nebudete potřebovat fyzickou infrastrukturu, pravděpodobně budete používat mobilní telefony a sociální média, jakož i vaše sociální kontakty k uvedení spoluobčanů do pohotovosti, aby vám pomohli v úsilí o úklid. Pokud se angažujete v jiném příkladu projektu, kde spojujete síť aktivistů, aby podali petici proti rozhodnutí místní rady, které považujete za nesprávné kvůli negativnímu dopadu na komunitu, tak mezitím samozřejmě budete používat online spolupráci, sociální média, možná budete potřebovat prostor pro schůzku, abyste se mohli sejít, projednat pokrok a další kroky ve vaší iniciativě. Toto bude příklad vaší infrastruktury.

Pokud jde o zdroje a materiály, budou rozmanité tak jako váš projekt a povaha vaší sítě, ale ujistěte se, že je berete v úvahu při plánování, i když je vaše iniciativa pouze místní a z hlediska trvání krátkodobá. Pokud pomáháte s následným úklidem po záplavě, vy a vaši spolupracující dobrovolníci ve vaší neformální síti aktivních občanů možná nebudete mít snadno dostupné prostředky, ale zajisté profesionální záchranné služby, které tam budou, vám docela rádi půjčí materiály a zdroje, které spolu s jejich vedením lidí vytvoří pozitivní, trvalý dopad a pomohou vaší komunitě.

Rizika – zvláštnosti ke zvážení – možné nástrahy

Jako vždy, věci nemusí vždy nutně fungovat podle požadovaného plánu a potřebujete si být vědomi

některých rizik a nástrah, s nimiž se můžete při zahájení projektu nebo iniciativy setkat. Představujeme je nikoli z důvodu vylekání, ale abyste si jich byli vědomi. Pokud o nich totiž přemýšlíte před zahájením projektu a připravíte záložní plánování – to, co bychom nazvali „pohotovostní plánování“ – pak v případě, že narazíte na tyto problémy, jste již připraveni na to, jak je můžete obrátit a jak vrátit váš projekt zpět do zajetých kolejí.

Některá potenciální rizika, s nimiž se můžete během činnosti setkat:

- možná zjistíte, že pokud je ve vašem projektu nerovnoměrné rozdělení úkolů, pak budete mít břemeno dalšího času, který je tomu třeba věnovat, zejména pokud jste vedoucím projektu. V sítích můžete mít partnery, kteří mohou být více „příjemci“ než „dárci“;
 - nemáte jasné měření výsledků vašeho projektu, a tudíž nastávají i větší potíže s prokazováním úspěšnosti vaší iniciativy;
 - pokud pracujete v síti organizací, může dojít ke změnám v personálním obsazení, takže osoba, s kterou jste možná dříve pracovali, odešla a potřebujete aktuálně zajistit novou osobu, což může vyžadovat čas a více zdrojů!;
 - setkáváte se na dlouhotrvajících diskusích, které vedou k nepatrným výsledkům, proto je rozhodující mít na schůzkách spolehlivého předsedu;
 - deník a kalendář každého se může rychle zaplnit, takže může nastat problém s hledáním termínů schůzek, aby vyhovovaly všem partnerům;
 - možná nemáte vhodné partnery, které potřebujete k tomu, aby síť fungovala výkonně a účinně, takže mějte na paměti i jiné možné partnery, které budete možná potřebovat povolat a přivést do vaší sítě, zejména pokud stávající partner vypadne;
 - mohou existovat rozdíly v názorech, pracovních stylech a očekáváních partnerů v síti – tyto potřeby je třeba řídit řádně a bez frustrace;
 - pokud vaše síť opravdu nefunguje dobře, může to poškodit nebo oslabit vás, vaši značku anebo vaši pověst;
 - při rozhodování se můžete setkat se složitostmi, a proto je důležité, když zahájíte váš projekt, vaši iniciativu nebo síť, aby byl proces rozhodování od začátku naprosto zřejmý;
 - pokud se například příliš spoléháte na externí zdroje financování nebo na investory, kteří vám nařizují jejich pravidla ohledně toho, jaký by měl být průběh vašeho projektu nebo sítě, můžete pro vaši iniciativou ztratit nezávislost;
 - pokud na váš projekt začne působit mnoho vnějších vyrušení, možná se na ně soustředíte, čímž odkloníte energii a zdroje pryč od hlavních cílů vaší iniciativy – „odsunutí poslání“;
 - podobně jako v případě zředění a poničení značky i pověsti, může dojít k poškození organizace a plýtvání zdrojů, pokud je síť neúspěšná;
 - zmatek podílejících se stran.
-
- A nezapomeňte zvážit některé klíčové překážky k úspěšné síti a interdisciplinární spolupráci:
 - osobnosti;
 - konkurence mezi partnery;
 - nedostatek informací a zkušeností;
 - nedostatek prostředků, zejména ve fázi rozhodování;

- odolnost vůči změně;
- kulturní nesoulad mezi organizacemi;
- nedostatek jednotnosti a srozumitelnosti úloh a odpovědností.

Posouzení použitých metod – jak měřit – faktory úspěchu

V této části kapitoly bychom rádi upozornili na základní principy vytváření sítí, které, doufejme, povedou ve vašem projektu k mnoha úspěchům. Je důležité je zvážit, stejně jako rizika, o nichž jsme diskutovali v předchozí části, protože budou mít významný a pozitivní dopad na vaši síť a iniciativu.

Doporučujeme vám proto zvažovat následující:

- síť lze zřídit a udržovat, pouze pokud má plnou podporu všech jejích členů a účastníků;
- měli byste v souvislosti se sítí vzít na zřetel následující body:
 - stanovit konkrétní příčinu nebo cíl, ať už se jedná o společný projekt nebo nutnost sdružování zdrojů (například ke zlepšení finanční situace);
 - rozvinout zajímavé východisko, nápad nebo vytvořit rámec či příležitost pro platformu, která založí vaši síť kolem společného projektu a iniciativy;
 - mít společné základní záměry: společné formulování cílů a současně ochránění svébytnosti jednotlivců nebo organizací ve vaší síti;
- úzké a ztracené vztahy musí být řízeny přiměřeným způsobem;
- potřebujete výměnu: všichni partneři v síti by měli mít prospěch z účasti v síti;
- lidé jsou stejně důležité jako organizace a instituce;
- navázat důvěru mezi partnery;
- vytvořit pocit jednoty a sounáležitosti;
- respektovat různé kompetence/znalosti partnerů;
- uznat a upotřebit dovednosti i zkušenosti zúčastněných členů nebo partnerů;
- důležitá je kontinuita a spolehlivost;
- vyjasnit si vzájemná očekávání je také důležité, jak jsme již diskutovali.

Zohledněním všech výše uvedených bodů a navázáním hovoru o nich budete více a lépe připraveni na zajištění toho, abyste vaši síť a projekt prováděli úspěšně.

A v neposlední řadě nezapomeňte na následující podmínky pro úspěšné vytváření sítí:

- výměna kompetencí je vzájemná;
- potřebujete mít rovnováhu mezi dáváním a přijímáním;
- pokud jste vedoucím vaší sítě, buďte vyvážený, spravedlivý, trpělivý, ale zároveň buďte připraven něco požadovat vhodným způsobem;
- ujistěte se, že máte dostatek času, nejen fyzické zdroje;
- buďte otevření novým věcem a inovativním způsobům práce;
- na začátku mějte konkrétní činnosti, které lze také snadno provádět (snadné výhry i dlouhodobé

cíle);

- neidealizujte sítě, buďte k nim kritičtí: jsou velmi užitečné, ale nejsou vždy dokonalým řešením.

Specifická doporučení pro mladé vzdělavatele svých vrstevníků

V této kapitole jsme se vám pokusili poskytnout širokou škálu tipů, záležitostí, na které je třeba dávat pozor, pokud jde o rizika a nástrahy, vysvětlit, co představuje úspěšné síťování a interdisciplinární spolupráce. Doufáme, že pro vás budou užitečné, protože jsme se snažili psát různé oddíly způsobem, který si můžete přizpůsobit vaší situaci, síti, vlastnímu projektu nebo iniciativě. Pokud vám můžeme dát jedno konkrétní doporučení, pak to určitě bude, že žádná síť nebude vždy stejná, ale to, co ji posiluje, je skutečnost, že děláte něco ve prospěch druhých a že uvažujete o tom, co by mohlo být ve vaší komunitě v nepořádku, ať se jedná o jednotlivce nebo organizace. Buďte otevření, přemýšlejte kreativně, zapojte se do diskusí, naslouchejte a uče se jeden od druhého, buďte spravedliví, ale také kritičtí, nebojte se konfliktu, protože i to je také potřeba v sítích řídit, a co je nejdůležitější, užíjte si zkušenosti.

6.9. Teorie změny

Pochopení a plánování toho, čeho chcete pomocí vašeho projektu dosáhnout

Teorie změny

Pokud čtete tuto část, znamená to, že máte zájem dozvědět se více o metodologii teorie změny. Skvělé! Jak jsme řekli na začátku poslední kapitoly, i když ji nebudete používat pro účely vlastního projektu, je báječné, že se chcete o tomto velmi užitečném prostředku dozvědět více.

Koncept teorie změny je metoda, která se globálně používá k identifikaci problému, a k tomu, jak se v konkrétním kontextu očekává, že dojde k požadované změně problému. Zaměřuje se zejména na zmapování toho, co bylo popsáno jako „chybějící střed“ mezi tím, jakou změnu projekt způsobuje jeho aktivitami, zásahy a tím, jak vedou k dosažení požadovaných cílů. Postupuje se tak, že se nejprve identifikují požadované dlouhodobé cíle, a poté se od nich přechází k rozpoznání všech podmínek, tj. výstupů, které musí být uskutečněny (a jak spolu souvisí), aby se dosáhlo cíle. Všechny tyto prvky jsou zmapovány v rámci výstupů.

Rámec výstupů poskytuje základnu pro vymezení toho, jaký typ intervence povede k výsledkům identifikovaným jako předpoklady pro dosažení cílů projektu. Tímto přístupem se lépe pochopí přesná vazba mezi činnostmi a dosahováním cílů. To vytvoří lepší plánování, protože činnosti jsou spojeny s podrobným pochopením toho, jak ke změně skutečně dochází. Pomáhá také s lepším hodnocením projektu, protože je možné měřit pokrok směrem k dosažení cílů, což přesahuje určení výstupů projektu. Může se tak ukázat důležitým podílníkům, jako jsou sponzoři, výjimečný dopad projektu!

Metodologie teorie změny obsahuje použití všech prvků, které vedou k úspěchu v sítích, ať už jsou formální (jako platforma Volonteuropa uvedená na začátku této kapitoly) nebo více neformální ad hoc projekty. Všichni se točí kolem „nejít do toho sami“, ale směřují nad usilovnou práci a spolupráci stejně smýšlejících podílejících se stran. Zahrnují, ale nejsou omezeny na:

- plánování;
- souhlas;
- spojování;
- poutavost;
- náročnost;
- podporování;
- vedení;
- rozdílnost.

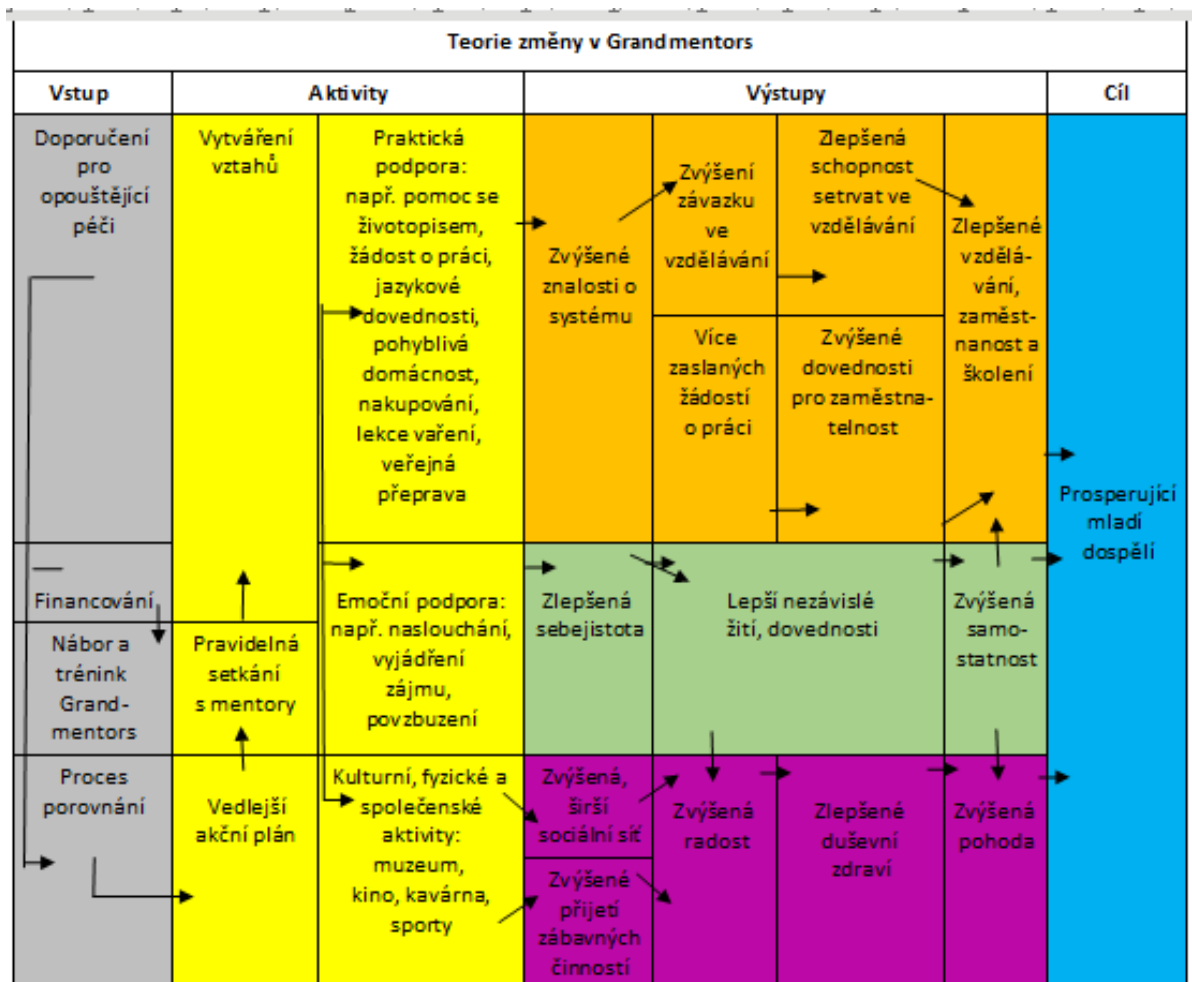
Co je potřeba k zavedení úspěšného modelu teorie změny?

Nejprve je doporučeno úspěšně odpovědět šest klíčových otázek³:

1. Koho chceme ovlivnit, a co prospěje naší cílové populaci?
2. Jaký užitek chceme dosáhnout: výsledky?

3. Kdy toho dosáhneme: časové období?
4. Jak k tomu dojdeme sami a s ostatními: aktivity, strategie, zdroje atd.?
5. Kde a za jakých okolností budeme pracovat: kontext?
6. Proč věříme, že naše teorie bude fungovat: předpoklady?

Na další stránce se s vámi podělíme o existující model teorie změny z jednoho z projektů řízených Volunteering Matters ve Velké Británii, který se nazývá „Grandmentors“. Pomůže vám nahlédnout, jak vypadá finální model.



Mechanismy:

Vlastní výkonnost (motivace) Sebeúcta

Důvěra

Existují nějaká rizika nebo nástrahy, když používáte přístup teorie změny?

Ano! V jakékoli metodologii existují výhody a nevýhody. V projektech nebo iniciativách, jejichž úspěch se opírá o vytváření sítí a mezioborovou spolupráci, může

teorie změny zdárně fungovat. Měli bychom si však být vědomi, že použití této metodologie není jednoduše vhodné pro popis všeho.

Potenciální nástrahou je předpokládat, že všechny naše vstupy povedou k výstupům a že výstupy směřují k závěrům. Ačkoli se to někdy může přihodit, předpokládat taková lineární vysvětlení by byla léčka. Další pastí je, že bychom neměli předpokládat, že nastavení teorie změny pro úspěšné dosažení cílů projektu vytvoří cestovní mapu odolnou vůči chybám. Potřebujeme se vyhnout omezení důležitého prostoru pro učení. K tomu můžeme přijmout několik principů, které jsou nezbytné pro povzbuzení

tvořivosti a učení při použití přístupu teorie změny⁵:

- soustředit se na měnící se procesy: neignorujte skutečnost, že se v průběhu projektu objeví nové informace, trendy, důkazy a zkušenosti;
- upřednostnit učení: učit se od těch, kdo mění a rozvíjejí informace a trendy;
- buďte vedeni na místní úrovni: pomocí našeho otevřeného, kreativního a podpůrného partnerství provádíte v projektu změnu skutečně participativním a inkluzivním způsobem;
- považujte tento přístup za kompas, nikoli za mapu, protože se tím zabrání výše popsané nástraze linearity. Mapa vás podle jejího vymezení dostane z bodu A do bodu B (někdy zvolíte objížďku, abyste se tam dostali, ale je také součástí mapy), zatímco kompas nám pomáhá navigovat nás v dynamicky se měnících sociálních a politických okolnostech, kde se při postupu k dosažení našich cílů objevují nová rizika;
- začleňte do projektu kulturu učení: povzbudí to partnery, aby hovořili o svých pozitivních i negativních zkušenostech z učení.

A co úspěšnost používání modelu teorie změny?

Obecně řečeno, faktory úspěchu vyplynou z řady výhod dosažených použitím teorie změny:

- budete mít jasnou a ověřitelnou hypotézu o změně, kterou váš projekt přinese, což vám nejen umožní být zodpovědnými za výsledky, ale také učiní vaše výsledky mnohem důvěryhodnějšími, protože se předpokládalo, že se uskuteční;
- budete mít zobrazení změny, kterou chcete dosáhnout;
- budete mít plán (nikoli cestovní mapu, ale kompas!) pro hodnocení s měřitelnými indikátory úspěchu;
- budete mít mezi vašimi partnery dohodu o tom, co všichni rozumíte úspěchem a co dává vaše partnerství dohromady;
- budete mít také výkonný komunikační prostředek, který vám poskytne přehled o tom, že váš projekt, váš zásah, je složitý, kreativní, obsahuje výzvy, a přesto je jeho úspěch dosažitelný.

A nakonec...

Doporučujeme, abyste si byli vědomi toho, že teorie změny se nemusí provádět dny, týdny a měsíce, lze ji definovat v hodinách, ale je naprosto zásadní, aby v procesu byl vstup, pořízení, srozumitelnost a nadšení všech. Potřebujete také pochopit, že úspěšná teorie změny není statickým dokumentem – cestovní mapou, ale něčím, k čemu je třeba se po celou dobu vaší iniciativy, projektu, intervence, činnosti aktivně vrátit, a přepracovat ji, pokud má přinést požadovanou změnu a přinést rozdíl.

Kromě toho existuje velké množství zdrojů volně dostupných ve veřejné sféře o tom, kdy použít metodologii teorie změny. Jedním z velkých zdrojů jsou následující: <https://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/how-does-theory-of-change-work/when-to-use/>.

Děkujeme, že jste se dostali tak daleko!

Reference

¹ *The university of the future will be interdisciplinary*; 24 January 2018, The Guardian; Education – Universities section; <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2018/jan/24/the-university-of-the-future-will-be-interdisciplinary>

² *Multidisciplinarity, interdisciplinarity and transdisciplinarity in health research, services, education and policy: 1. Definitions, objectives, and evidence of effectiveness*; Choi, Pak; Clin Invest Med. 2006 Dec;29(6):351-64;
[https://www.researchgate.net/post/What is difference between terms of multidisciplinary transdisciplinary and cross disciplinary approaches](https://www.researchgate.net/post/What_is_difference_between_terms_of_multidisciplinary_transdisciplinary_and_cross_disciplinary_approaches)

³ Six Theory of Change Pitfalls to Avoid; 23 May 2012; Matthew Forti, Stanford Social Innovation Review; https://ssir.org/articles/entry/six_theory_of_change_pitfalls_to_avoid#

⁴ “Grandmentors”; Volunteering Matters delivery project;
<https://volunteeringmatters.org.uk/project/grandmentors/>

⁵ What’s wrong with Theory of Change; 27 September 2016; Julie Rasmussen, Infinitas International;
<http://infinitasinternational.com/whats-wrong-theories-change/>

7. Závěrečná poznámka

Na závěr se krátce podívejme na to, co jsme v předchozích částech poznali.

Mladí evropští občané by již neměli mít pocit, že jejich hlas není slyšet, a neměli by se odvracet od budoucího evropského pokroku, ale měli by si uvědomit, že mohou být jeho důležitou součástí. Wake UP! – Probuď se! chce zvýšit povědomí mladých lidí o evropské politice a hodnotách, o dopadu na ně a o tom, jak je mohou ovlivnit. Projekt poskytuje jedinečný koncept podporující vzdělavatele svých vrstevníků a facilitátory účinnými a velmi praktickými způsoby pro oslovení mladých lidí a dosahuje i na ty, kteří se doposud nezúčastnili dobrovolnictví, komunitní práce ani sociálních/politických aktivit.

Do vodítek našeho Wake UP! – Probuď se! jsme zahrnuli inovativní přístupy, metody a prostředky pro vzájemné posílení a inspirování mladých lidí, aby náležitě vytvářeli změny jako aktivní a odpovědní mladí evropští občané. Mladí lidé pracující s mladými lidmi na základě jejich skutečných životních situací, zájmů a zkušeností – myslíme si, že to bude lepší než v současnosti existující programy s více teoretickými, pouze „pedagogickými“ přístupy a tradičními vyučovacími metodami. Výsledkem workshopů, odborných příprav a činností bude zvýšený zájem o evropskou politiku, vývoj a větší povědomí o nich mezi mladými lidmi a doufejme, že někteří z nich se stanou také vzdělavateli svých vrstevníků.

Nejdůležitější pro nás bylo poskytnout nezbytná vodítka, která „nepřicházejí shora“, tj. od vzdělaných pedagogů, kteří mladým lidem říkají, co je správné nebo co špatné, a „učí“ je, jak provádět věci správně. Na rozdíl od toho, místo opakování starých školních přístupů, jsme do procesu vývoje těchto pokynů aktivně zapojili mládež, tj. mladé studenty a dobrovolníky. Povzbuzovali jsme je, aby jednali jako kritičtí přátelé tím, že ověřují, zda jim obsah (a jazykový styl) těchto pokynů dává smysl, budí u nich dostatečný zájem a zda jsou psány způsobem, který je pro ně srozumitelný a přitažlivý.

Všechny naše Wake UP! – Probuď se! metody se zaměřují na posílení, aktivní přispívání a účast mladých lidí působících v programech odborné přípravy, jakož i na jejich vlastní odpovědnost. Aby byly vzdělávací aktivity co nejzajímavější, nejpraktičtější a nejrůznorodější, mohou mladí lidé poznat sami sebe ve skutečných životních situacích v tématech odborné přípravy a mohou to, co se naučili, snadno zavést do praxe. Učení se vlastní činností je ten nejlepší způsob!

Samozřejmě ne každá poskytnutá metoda je tou pravou pro každý projekt; pro projekt, který plánujete, si můžete vybrat z celé řady metod. Kromě toho existují důležité základní informace, okolnosti a mnohem více použitelných prostředků, které vám pomohou zjistit, z čeho budete mít ve vašich činnostech odborné přípravy užitek. Tato příručka poskytuje to, co potřebujete, abyste v těchto souvislostech mohli s mladými lidmi úspěšně pracovat. Nebojte se dělat chyby a učit se z nich – je to v pořádku, pokud vše není dokonalé napoprvé!

Existuje také „23 zlatých pravidel“ Wake UP! – Probuď se!, která by měla být použita ve všech workshopech, odborných přípravách a činnostech konaných v rámci v našem projektu. Odrážejí důležitost naslouchat hlasu, názorům a myšlenkám mladých lidí, brát je vážně a nechat je, aby ovlivňovali, když se účastní aktivit odborné přípravy. Mimochodem, poslední pravidlo říká: „Bavit se!“