



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WLB
WORK-LIFE BALANCE

Číslo projektu: 2019-1-CZ01-KA204-061180

„Inovatívne nástroje na zosúladenie pracovného a osobného života na zabezpečenie rovnakých príležitostí mužov a žien“

OUTPUT 3 - Manuál pre trénerov/trénerky

Metodika pre prezenčné vzdelávanie na tému zosúlad'ovania pracovného a súkromného života



Podpora Európskej komisie pri tvorbe tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža iba názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za akékoľvek využitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

AUTORI

Francisca Borges, Joana Rocha (EPATV)

SPOLUAUTORI

Angeliki Giannakopoulou (DAFNI KEK), Kateřina Krausová (AOA ČR), Lenka Prokopová (AOA ČR), Klaudius Šilhár (AIVD SR) a kolektiv

KONSORCIUM

Projekt *Work-Life Balance – Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women* zapojuje konsorcium odborných organizací v oblasti vzdělávání dospělých ze 4 zemí: Asociaci odborníků v andragogice (AOA ČR – Česká republika), Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR (AIVD – Slovensko), neziskové vzdělávací a výzkumné středisko DAFNI KEK (Řecko) a centrum vzdělávání dospělých Grupo Amar Terra Verde (EPATV – Portugalsko).



Escola Profissional AMAR TERRA VERDE



ΔΑΦΝΗ ΚΕΚ



ASOCIÁCIA INŠTITÚCIÍ
VZDELÁVANIA DOSPELÝCH

OBSAH

Úvod.....	5
1. Praktické rady pred 'face to face' vzdelávaním.....	6
a-Ako vybrať a zorganizovať skupinu pre prezenčné vzdelávanie?.....	Error! Bookmark not defined.
b-Zloženie skupiny:.....	6
c-Ako pripraviť priestor pre výcvik v miestnosti?.....	6
d- Ako používať osnovy?.....	6
e-Doba trvania tréningu.....	7
f-Spoločný rámec tréningu.....	7
2. Metodiky/nástroje pre zmysluplné vzdelávanie	9
➤ Teambuilding	9
➤ Rozprávanie príbehov	Error! Bookmark not defined.
➤ World café	11
➤ Focus Group	12
➤ Margolis Wheel cvičenie / Speed Dating.....	14
➤ Akvárium.....	15
➤ Networkingové kartičky.....	15
➤ Kvíz sebezpoznaní.....	16
3. Face to face vzdelávanie – Plán tréningu	17
❖ Časť 1.....	17
Postup.....	17
❖ Časť 2.....	20
Postup.....	20
❖ Časť 3.....	22
Postup.....	22
Príloha 1	23
Príloha 2	26
Príloha 3	27
➤ Prípadová štúdia 1.....	27
➤ Prípadová štúdia 2.....	27
➤ Prípadová štúdia 3.....	28
➤ Prípadová štúdia 4.....	28
Príloha 4	29

Príloha 5	30
Príloha 6	31
Príloha 7 (príklady)	33
4. Kto stojí za týmto manuálom	36
5. Zdroje, literatúra.....	39

ÚVOD

Projekt „Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women“ podporuje rodovú rovnosť. Rovnaké zaobchádzanie sa snaží riešiť tvorbou inovatívnych výstupov zameraných na zavádzanie nástrojov work-life balance (WLB) do firiem. Problémy rodovej nerovnosti sú na pracoviskách skutočne dôležité. Ženy a muži by mali mať rovnaké práva aj rovnaké pracovné podmienky, ale vždy to tak nie je. Mnoho organizácií platí ženám menej, ženy majú menej príležitostí na kariérny postup atď. Rodové bariéry zasahujú do všetkých aspektov života: školy, univerzity, pracoviská, rodiny, súkromie atď.

Implementácia vhodných nástrojov WLB môže byť pre niektorých špecialistov v oblasti ľudských zdrojov obtiažna, a to najmä z hľadiska časovej náročnosti práce a nedostatku skúseností. Z tohto dôvodu skupina medzinárodných expertov pripravila tento manuál pre HR, trénerov, lektorov a konzultantov, ktorí povedú kombinované vzdelávanie v oblasti zladžovania pracovného a súkromného života s cieľom zaviesť vhodné nástroje WLB do firiem a organizácií.

V rámci projektu bol vytvorený „WLB Blended Learning“, ktorý sa skladá z prezenčnej časti – popísanej v tomto Manuáli pre trénerov a trénerky – a tiež z online kurzu dostupného na moodle.aoacr.cz – popísaný v Manuáli pre tutorov a tutorky.

Použitá metodika tohto manuálu pre trénerov a lektorov prezenčnej časti je zameraná na interaktivitu účastníkov. Tréneri a trénerky majú k dispozícii osnovu školenia a popis priebehu troch tréningových lekcí.

Príručka je rozdelená do troch častí:

- Praktické tipy pre prezenčnú časť vzdelávania: v tejto časti uvádzame niekoľko postrehov, ako zorganizovať skupinu a priestor a ako štruktúrovať dobrý tréning.
- Metodiky/nástroje, vďaka ktorým je učenie zmyslupľnejšie: tu sa odporúča pár nápadov pre aktivity, ktoré je možné počas školenia použiť.
- Plány školenia: táto časť obsahuje osnovy každého tréningu, podrobný popis priebehu a minimálny čas strávený každou aktivitou. Na túto časť nadväzujú prílohy – dokumenty vytvorené na podporu niektorých aktivít tréningu.

Veríme, že pre Vás bude manuál užitočný a bude jednou z ciest, ako podporiť rovnosť žien a mužov v oblasti zosúladžovania pracovného a osobného života nielen vo vašej organizácii.

1. PRAKTICKÉ RADY PRED 'FACE TO FACE' VZDELÁVANÍM

a- AKO VYBRAŤ A ZORGANIZOVAŤ SKUPINU PRE PREZENČNÉ VZDELÁVANIE?

Pri výbere skupiny pre osobný tréning majte na pamäti nasledujúce:

Veľkosť skupiny – minimálne 7, ideálne 10–12, maximálne - 15 účastníkov. Tento počet zaručuje interaktívne zapojenie účastníkov. Minimálna veľkosť skupiny musí byť 7, pretože iba tento počet zaručuje istú rozmanitosť názorov v rámci skupinových diskusií.



C1 – krátkodobé spoločné školenie zamestnancov – Školenie pre trénerov – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. 9. 2021

b- ZLOŽENIE SKUPINY:

Pokiaľ máte možnosť si vybrať, výhodou je rozmanitá skupina: vek, pohlavie, pracovné skúsenosti, rôzne postavenie v organizácii atď. Pokiaľ je školenie zamarené na ľudí z verejného sektoru, nevládne organizácie alebo súkromné spoločnosti, zozbierajte informácie hierarchických vzťahov vopred, nakoľko to ovplyvňuje fungovanie skupiny (skúste rozdeliť rôzne kategórie do rôznych pracovných skupín).

c- AKO PRIPRAVIŤ PRIESTOR PRE VÝCVIK V MIESTNOSTI?

Vyberte si miestnosť s dostatočným priestorom, ktorý vám umožní vytvoriť kruh stoličiek. Takéto priestorové usporiadanie napomáha zachovať rovnaké podmienky pre všetkých účastníkov.

Stoly môžete odsunúť nabok, pretože práce s čítaním a písaním bude minimum. Zabráňte tiež možným prekážkam v komunikácii. Tento typ usporiadania miestnosti a stoličiek do kruhu napomáha väčšej interakcii medzi účastníkmi.

Použite flipchart alebo bielu tabulu na zachytenie a zhrnutie hlavných bodov diskusie a taktiež k upútaniu pozornosti účastníkov.

Pre niektoré cvičenia budete potrebovať audiovizuálne prostriedky. Uistite sa, že každý účastník dobre vidí na projekčné plátno z miesta, kde sedí.

Buďte prvý, kto bude na mieste školenia, pripraví priestor a privíta účastníkov.

d- AKO POUŽÍVAŤ OSNOVY

Keďže ste osoba zodpovedná za vedenie prezenčného školenia, prečítajte si materiály uvedené v tomto Manuáli a vyberte tie, ktoré považujete za najvhodnejšie. Stále máte možnosť pridávať alebo nahradzovať cvičenia, ktorá považujete za najvhodnejšie pre cieľ každého modulu.

e- DOBA TRVANIA TRÉNINGU

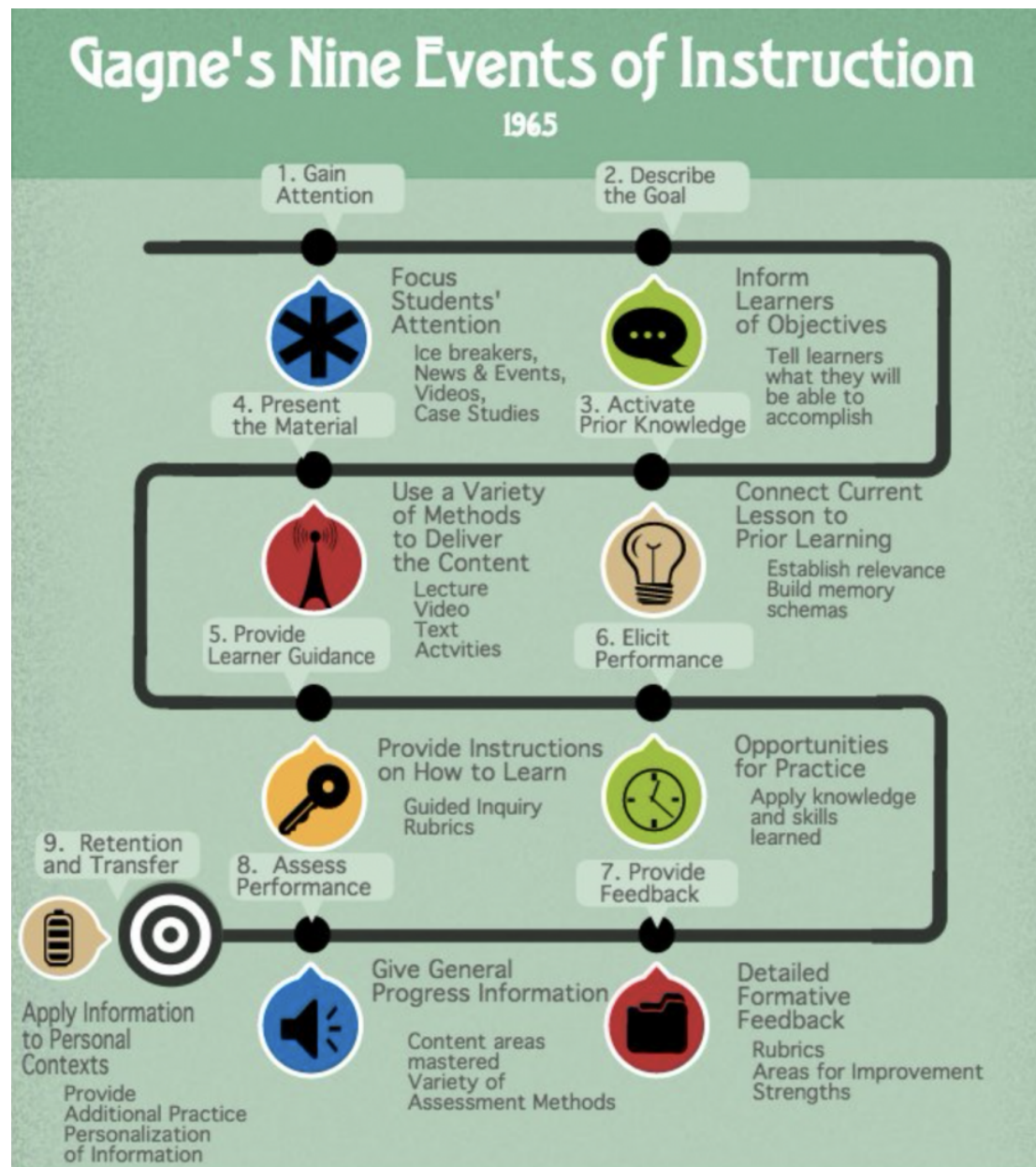
Je doporučené, aby doba strávená prezenčným vzdelávaním trvala minimálne 90 minút a maximálne 4 hodiny (240 minút).

f- SPOLOČNÝ RÁMEC TRÉNINGU

Počas interaktívneho školenia, bez ohľadu na dostupný čas, je nutné poskytnúť štruktúru schádzajúcu sa z troch hlavných zložiek:

1. Zahrievacie kolo/icebreaker a predstavenie účastníkov: minimálne 15 minút, ale doba sa môže líšiť podľa veľkosti skupiny.
2. Hlavná časť tréningu: vybrané cvičenia, ktorá smerujú k cieľom školenia a ktoré môžu predstavovať zvýšenú úroveň obťažnosti. Vždy sa snažte zahrnúť praktické cvičenia, ktorá podporujú aktívnu účasť všetkých prítomných. Takéto cvičenia umožnia riešiť a diskutovať o nápadoch a postojoch účastníkov.
3. Záverečná časť: reflexia, spätná väzba a diskusie, ktoré účastníkov pripraví na prenos novo nadobudnutých vedomostí a zručností do ich pracovného prostredia.

Ďalšou možnosťou je, na základe modelu R. Gagného, implementovať 9 krokov k realizácii úspešného vzdelávania:



1. Gain attention – Získajte pozornosť študentov
2. Describe the goal – Popíšte ciele školenia
3. Activate prior knowledge – Aktivujte doterajšie vedomosti, zistite, čo už účastníci o téme vedia
4. Present the material – Predstavte tému za pomoci rôznorodých metód a poskytnite prípadné materiály
5. Provide learner guidance – Poskytnite podporu v priebehu školenia / ako a čo sa učiť, na čo sa zamerať
6. Elicit Performance – umožnite praktické vyskúšanie nadobudnutých vedomostí /zručností
7. Provide feedback – Poskytnite spätnú väzbu
8. Assess performance – Vyhodnoťte výkon
9. Retention and Transfer – Pomôžte účastníkovi nastaviť plán ďalších akcií a poskytnite prípadne ďalšie materiály

2. METODIKY/NÁSTROJE PRE ZMYSLUPLNÉ VZDELÁVANIE

Aby firmy a spoločnosti zdarne vyriešili výzvy, ktorým dnes čelia, mali by sa starať o svojich zamestnancov a zamerať sa predovšetkým na vytváranie podmienok, ktoré motivujú zamestnancov k dosiahnutiu cieľa organizácie, ale taktiež svojich osobných cieľov. Orientovať sa výlučne na zisk a produktivitu bez vytvorenia stratégie a postupov zameraných na ľudské zdroje určite neprinesie dobré výsledky.

➤ TEAMBUILDING

K tomu, aby dnešné firmy a spoločnosti mohli dosiahnuť svojich cieľov v neustále sa meniacom svete, potrebujú pracovné tímy, ktoré sú poháňané efektivitou, výkonnosťou a motiváciou. V tomto zmysle je teambuilding nástroj, ktorého cieľom je zvýšiť spoluprácu a produktivitu tímov. Programy teambuildingu sú nástrojom, ktorý má spoločnosť k dispozícii, a ktorý umožňuje koordinovať postoje, zvyšovať spoluprácu, a predovšetkým pozdvihnúť efektivitu pracovných tímov.



Aktivity teambuildingu sa stávajú dôležitými predovšetkým vo veľkých a nadnárodných spoločnostiach. Sú zásadné tým, že zlepšujú pracovné prostredie a tým zvyšujú produktivitu zamestnancov. K dispozícii je niekoľko činností, ktoré je možné realizovať s cieľom zvýšiť mieru motivácie zamestnancov. Podľa potrieb a želaní môžu spoločnosti realizovať činnosti, ktoré najlepšie vyhovujú ich situácii. Využívanie teambuildingu ako prostriedku k motivácii zamestnancov je momentálne vo veľkej miere praktikované v organizáciách, ktoré využívajú moderné štýly managementu a cielené stratégie.

➤ ROZPRÁVANIE PRÍBEHU



rozprávanie príbehu je zreteľný popis myšlienok, presvedčení, osobných skúseností a lekcii života prostredníctvom príbehu alebo rozprávania, ktoré vyvoláva silné emócie. Rozprávania príbehu má výhody v porovnaní s komunikačnými technikami bežne používanými v organizáciách, ako sú elektronická pošta, správy alebo formálne prejavy.

Po prvé umožňuje artikuláciu emocionálnych aspektov i vecného obsahu a taktiež umožňuje vyjadrenie nevyslovených vedomostí (ktoré je vždy ťažké tlmočiť). Po druhé, tým, že poskytuje širší kontext, v ktorom vedomosti vznikajú, zvyšuje potenciál pre zmysluplné zdieľanie vedomostí. Po tretie, zakotvením faktov do štruktúry rozprávania zvyšuje pravdepodobnosť, že učenie sa uskutoční a bude ďalej predávané.

Účelové rozprávanie príbehov môže priniesť výsledky, ktoré konvenčné, abstraktné spôsoby komunikácie priniesť nemôžu. Ktokoľvek ho môže využiť a zdokonaľiť sa tak, aby potenciálne zasiahol rozprávaním čo najviac ľudí.

Prastará prax rozprávania príbehov je jedným z najúčinnějších nástrojov, ktoré ľudia môžu použiť. Rozprávači komunikujú prirodzene: analýza môže vyburcovať myseľ, ale neponúka ľahkú cestu k srdcu, ktoré musí byť zasiahnuté, aby ľudia boli motivovaní.

Práca s príbehmi je jedným z najlepších spôsobov, ako:

- Zaisťovať, aby abstraktné predstavy boli zmysluplné.
- Pomôcť prepojiť ľudí a myšlienky.
- Prebudiť predstavivosť a motivovať k činnosti.
- Poskytnúť dostatočný priestor a umožniť pohľad z rôznych perspektív.
- Docieľiť empatiu, súvislosť a zmysel.
- Rozvíjať hodnotné popisy situácií, v ktorých sú aplikované znalosti a nájdené riešenia.
- Preskúmať organizačné hodnoty a kultúru.
- Komunikovať jednoducho zložené posolstvá.
- Efektívne fungovať v sieťach.
- Inšpirovať zmenu, poskytnúť riešenie pre náhle aj rozsiahlejšie problémy.
- Prezentovať vhľady jednotlivca priamo zainteresovaného.
- Dosiahnuť rovnováhu medzi znením jednotlivcov a výrokmí organizácií.
- Selektovať jedinca v pozícii, kedy môžu robiť rozhodnutia a meniť veci.

Rozprávanie príbehov sa používa na identifikáciu a výmenu vzdelávacích skúseností, skúmanie hodnôt a povzbudenie ľudí na vykonanie zmeny, obohatenie kvantitatívnych informácií o kvalitatívne dôkazy, prepojenie a spoločného zámeru a zlepšovanie účinnosti strategických rozhodnutí. Medzi potenciálne využitie príbehov patrí:

- Ústne odovzdávanie historických príbehov
- Teambuildingové aktivity alebo aktivity pre budovanie komunity
- Úvodné aktivity na workshopoch
- Back-to-office hlásenia
- Preskúmanie činnosti alebo projektu
- Monitorovacie a vyhodnocovacie systémy
- Rekreačná činnosť

Dobré príbehy sú všeobecne zaujímavé, neobvyklé, provokatívne, vážne, kontroverzné, prekvapivé, pútavé alebo inšpiratívne.

Upozornenie: rozprávanie príbehov nie je vhodné pre každú situáciu a môžu nastať prípady, u ktorých by neboli správnu voľbou. Napríklad: keď publikum nemá o príbeh záujem, keď príbeh nie je pripravený alebo by bol mätúci alebo v prípade, keď by bola vhodnejšia analýza. V niektorých pracovných kontextoch bude rozprávanie vyžadovať trpezlivosť a podporu manažmentu po dlhú dobu.¹

➤ WORLD CAFÉ

World Café je štruktúrovaný konverzačný proces, ktorého cieľom je umožniť otvorenú diskusiu. Vychádza z myšlienky, že ľudia často vedú dobré a zmysluplné debaty v kaviarni. Podstata spočíva v tom, že sa účastníci pohybujú a striedajú stoly, kde vedú diskusiu v reakcii na súbor otázok alebo tém, ktoré sú vopred stanovené facilitátorom. Je užitočné vytvoriť v miestnosti príjemné prostredie. Je dôležité zdôrazniť celkový zámer: cvičenie by malo byť zmysluplné a malo by poskytnúť reflexiu.



Metóda World café sa skladá z nasledujúcich krokov:

- 1 - Facilitátor sa spýta účastníkov: „Aké boli tri hlavné námety/body, ktoré ste získali zo (napr. včerašej) skúsenosti?“
- 2 - Účastníci zdieľajú svoje odpovede a sú vybrané 3-4 hlavné námety (môžu to byť napríklad najčastejšie spomínané témy alebo témy, ktoré je potrebné viac preskúmať).
- 3 - Skupina pripraví miestnosť tak, aby počet stolov zodpovedal počtu definovaných tém. Stoličky sú usporiadané okolo stola; pri každom stole je rovnaký počet stoličiek a množstvo stoličiek stačí na usadenie všetkých účastníkov.

Napríklad, ak sú zadane 4 témy pre skupinu 20 účastníkov, budete potrebovať 4 stoly, každý s 5 stoličkami. Pri každom stole sa bude prejednávať iná téma. Každý stôl je potiahnutý "obrusom" - veľkým kusom papiera.

¹ <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/storytelling.pdf>

4 - Účastníci sedia pri rôznych stoloch. Postupne vystriedajú všetky stoly, nezáleží teda na tom, kde začnú.

5 - V tomto bode facilitátor vysvetlí zvyšok procesu.

6 - V prvom kole majú účastníci zhruba 10 minút na to, aby sa o téme porozprávali pri svojom stole a diskutovali (napríklad) o tom, čo z danej témy vyplýva pre ich budúcu prácu (so zameraním na realizáciu a dôsledok získaných skúseností), a nakreslili/napísali svoje nápady a myšlienky na „obrus“.

7 - Na začiatku prvého kola by mal každý stôl menovať hostiteľa/hostiteľku. Tento/táto zostáva pri stole a neprechádza k druhému stolu ako ostatní. Neskôr v priebehu procesu môže hostiteľ zhrnúť diskusiu pre novú skupinu účastníkov, a to pomocou poznámok na obruse.

8 - Po 10 minútach všetci (okrem hostiteľa) opustia stôl a obsadia nový, kde ich víta hostiteľ, ktorý prezentuje veci, o ktorých sa diskutovalo v predchádzajúcich kolách. Počas druhého kola (ktoré je o niečo kratšie ako 10 minút) noví účastníci nadväzujú na to, o čom už bolo diskutované, a pridávajú (inou farbou) poznámky a kresby na „obrus“. Na konci kola ľudia odchádzajú a znovu menia stoly a čo najviac sa miešajú, aby sa mohli porozprávať s ostatnými ľuďmi.

9 - Vykonajte toľko kôl, koľko je tém, aby každý mohol navštíviť všetky stoly. Na konci kolies facilitátor požiadá hostiteľa stolov, aby zhrnuli najdôležitejšie body prediskutované pri ich stole.²

➤ FOCUS GROUP



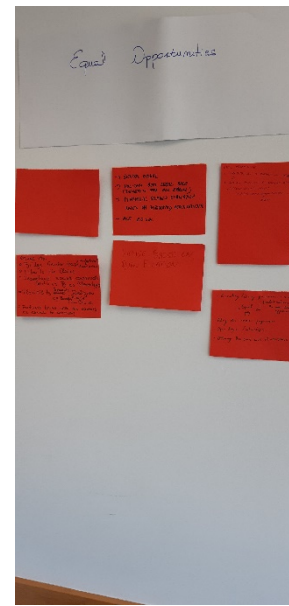
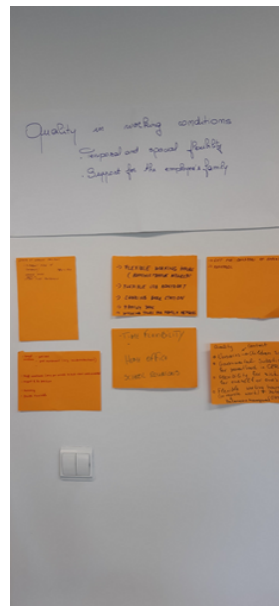
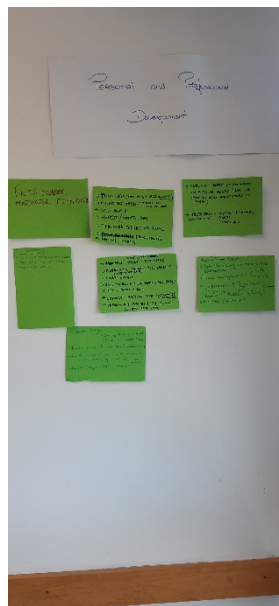
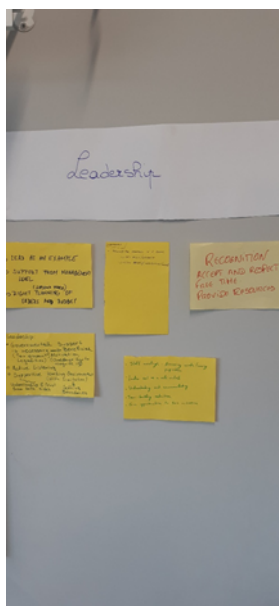
Focus Group je skupinová diskusia, ktorá dáva dokopy ľudí

z podobného prostredia alebo s podobnými skúsenosťami, aby diskutovali na danú tému. Skupinu účastníkov vedie moderátor (alebo skupinový facilitátor), ktorý určuje témy pre diskusiu a vedie účastníkov k živej a prirodzenej diskusii medzi sebou.

Focus Group nie je skupinový rozhovor, kde moderátor kladie skupine otázky a účastníci jednotlivo poskytujú odpovede. Focus Group sa spolieha na skupinovú diskusiu a je obzvlášť produktívna, keď sa účastníci spolu rozprávajú na danú tému. Táto interakcia je dôležitá, pretože dáva účastníkom príležitosť vzájomne súhlasiť alebo nesúhlasiť. Môže poskytnúť vhľad do toho, ako skupina premýšľa o probléme, aký je rozsah názorov a

² <https://edepot.wur.nl/439461>

nápadov a tiež o rozmanitosti a nezrovnalostiach, ktoré sú v konkrétnej komunite prítomné, v rámci viery, skúseností a činností. Diskusia je obvykle „zameraná“ na určitú oblasť záujmu. Nepokrýva široký rozsah problémov, ale umožňuje školiteľovi preskúmať jedno alebo dve témy podrobnejšie. Skupiny sú vysoko zamerané na dané témy, pretože účastníci obvykle zdieľajú spoločnú charakteristiku. Môže to byť vek, pohlavie, vzdelanie, náboženstvo alebo niečo, čo priamo súvisí s témou. To povzbudzuje účastníkov skupiny, aby o danej téme hovorili otvorene, bez obáv, že ich budú ostatní súdiť.³



C1 – krátkodobé spoločné školenie zamestnancov – Školenie pre trénerov – Vila Verde
(Portugalsko) 27., 28. a 29. september 2021

³ <https://archive.unu.edu/unupress/food2/UIN03E/UIN03E03.HTM>

➤ MARGOLIS WHEEL CVIČENIE / SPEED DATING

Niektorí ľudia túto metódu nazývajú Speed Dating. Účastníci sedia v dvoch kruhoch proti sebe (účastníci vnútorného kruhu čelom von, vonkajšieho kruhu čelom dovnútra). Každý účastník teda čelí jednej osobe. Pokiaľ má skupina nerovnomerný počet ľudí, vytvorí sa jedna trojica alebo sa môže pripojiť facilitátor. Uistite sa, že je

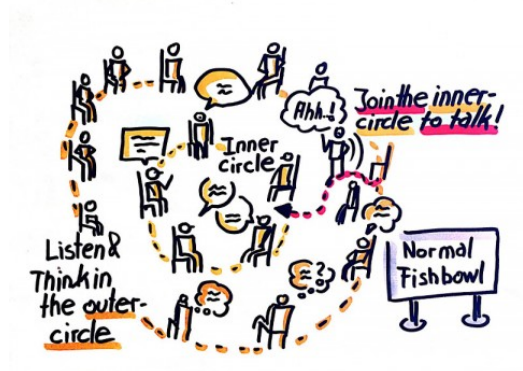


jasné, kto sedí naproti komu. Overiť si to môžete tak, že požiadate všetkých prítomných, aby si potriasli rukou s osobou naproti. V každom kole je zadaná otázka, ktorá je potom diskutovaná vo dvojiciach po dobu troch až piatich minút. Zdôraznite skutočnosť, že táto doba je krátka a každý účastník by mal prenechať dostatok času na to, aby sa ostatní mohli vyjadriť. Facilitátor vyzve niekoľko dvojíc, aby sa vyjadrili k tomu, o čom diskutovali. Následne sa vonkajší kruh presunie o jedno miesto doľava a je položená ďalšia otázka. Vykonajte tri až štyri kolesá.



C1 – krátkodobé spoločné školenie zamestnancov – Školenie pre trénerov – Vila Verde
(Portugalsko) 27., 28. a 29. september 2021

➤ AKVÁRIUM



Skupina je rozdelená do menších skupín po 4 až 5 ľudí. Jednotlivé tímy posudzujú program predchádzajúceho dňa tak, že pripravujú vyzývavé, provokujúce alebo prekvapivé tvrdenia vychádzajúce z toho, čo sa dozvedeli/naučili. Zároveň pripravujú argumenty pre a proti. Po 10 minútach facilitátor vyzve skupinu, ktorá je ochotná začať, aby prezentovala svoje tvrdenia. Všetci účastníci sa rozhodnú, či súhlasia alebo

nesúhlasia. Aby sa predišlo nejasnostiam, môže facilitátor urobiť čiaru cez stred miestnosti (napr. pomocou maskovacej pásky) a umiestniť na každú polovicu ceduľu: jednu s výrazom „súhlasí“ a druhú s výrazom „nesúhlasí“. Účastníci sa teda rozhodnú, či súhlasia alebo nesúhlasia, a presunú sa na zodpovedajúcu stranu miestnosti. Výsledkom sú dve skupiny, ktoré stoja proti sebe. Nasledovne sa každá skupina pokúsi presvedčiť tú druhú pomocou argumentov. Pokiaľ účastníci zmenia svoj názor, presunú sa na druhú stranu miestnosti. Cieľom je mať čo najpresvedčivejšie argumenty, aby sa na vašu stranu dostalo viac ľudí. Snažte sa viesť krátku temperamentnú debatu. V momente, keď diskusia bude viaznuť alebo sa opakovať, facilitátor debatu ukončí. Môže požiadať účastníkov, aby určili tri najpresvedčivejšie argumenty alebo možno ponaučenie. Potom je zdieľané ďalšie vyhlásenie, zúčastňujúci sa znovu postaví na jednu zo strán a zahájí debatu.⁴

➤ NETWORKINGOVÉ KARTY

Ide o prepojovací nástroj. Všetci účastníci dostanú kartu s dvoma otázkami na diskusiu a na zamyslenie. Účastníci sa budú chvíľu prechádzať a potom sa pred niekým zastavia. Vytvorené dvojice diskutujú k jednej z otázok (vyberte otázku A či B – tú, ktorá sa vám páči viac) z každej karty a vymení si názory. Až dvojica dokončí diskusiu, vymenia si karty a účastníci pokračujú v prechádzaní a nájdu si iného partnera do dvojice. Nová dvojica opäť vyberie otázku na diskusiu a na konci konverzácie si vymení karty.⁵

⁴ <https://edepot.wur.nl/439461>

⁵ <https://edepot.wur.nl/439461>



C1 – krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde
(Portugalsko) 27., 28. a 29. september 2021

➤ **KVÍZ SEBAPOZNANIA**

Sebavedomie je vedomá znalosť vlastného charakteru, pocitov, motívov a prianí. Jeho prítomnosť je nevyhnutná pre tých, ktorí chcú rásť a meniť sa k lepšiemu. Sebaobjavovanie je proces, ktorý nikdy nekončí, ale je životne dôležitý. Vďaka sebapoznávaniu sa môžeme dozvedieť niečo o sebe, nájsť zmysel nášho bytia a vniesť do našich životov viac radosti. Existuje množstvo zaujímavých kvízov, ktoré môžu byť nápomocné k dosiahnutiu takého sebauvedomenia.⁶

⁶ [22 Questions for Self-Discovery - My Question Life](#)

3. FACE TO FACE VZDELÁVANIE – PLÁN TRÉNINGU

❖ ČASŤ 1

Časť 1	Teoretický základ
Obsah	Čo je zosúladienie práce a rodiny/work life balance (WLB)? Prečo rozoberať koncept WLB? Aké výhody môžu nástroje/metodiky WLB priniesť do spoločností?
Výstupy	Porozumenie dôležitosti zavádzania WLB nástrojov vo firmách a spoločnostiach
Materiál / zdroje	- biela tabuľa; - počítač/tablet/telefón s internetovým prístupom pre využitie interaktívnych tabúl Flinga alebo Jamboard; - Príloha 1: vety s tvrdením; - Príloha 2: tabuľka následkov nevyváženého pracovného a osobného života; - Príloha 3: prípadové štúdie; - Príloha 4: dotazník v Google formulároch.
	90 minút až 4 hodiny

POSTUP

1 – 30 minút – Úvod a zoznámenie sa navzájom:

Lektor môže použiť aktivitu striedania rolí na podporu empatie a aktívnych počúvacích schopností.

Skupina je rozdelená do dvojíc. V týchto dvojiciach oznámi každý účastník partnerovi základné osobné informácie v reakcii na krátky zoznam otázok. Po návrate do hlavnej skupiny každý účastník zaujme miesto svojho partnera a predstaví sa v jeho osobe.

Napríklad Mária vyspovedá Rosu a potom sa predstaví ako Rosa a povie: „Volám sa Rosa ..., pracujem ako (pracovná pozícia) ..., bývam v ...“ atď. Rosa urobí to isté a povie: „Volám sa Mária..., bývam v ... “ atď.

2 - 15 min – Brainstorming: čo znamená work-life balance? Na to môžeme použiť bielu tabuľu alebo aplikáciu Flinga (<https://flinga.fi/s/FUBB9KT>) či Jamboard https://jamboard.google.com/d/1L2_N428fgJmCwut3KdevcWD18-DeyqjdnDkXgGLgvWQ/edit?usp=sharing Na využitie týchto aplikácií budú účastníci potrebovať internetové pripojenie a počítač/telefón.



3 – 20 min – Uvedenie niekoľkých bodov konceptu WLB, ktoré vychádzajú z názorov účastníkov:

- Udržiavanie rovnováhy medzi povinnosťami profesijného a osobného života.
- Dosiahnutie rovnováhy medzi osobným a profesionálnym životom by malo byť predmetom záujmu pracovníkov aj zamestnávateľov.

Počas tejto aktivity môže lektor, aby rozprúdil diskusiu, zdieľať niektoré kreslené vtipy týkajúce sa danej témy alebo štatistik (pozri Prílohu 1).

4 – 15 min – Prečo rozoberať koncept WLB?

- Demografické zmeny (tieto zmeny ovplyvňujú najmä pracujúce ženy, pretože tie zostávajú primárnymi opatrovateľkami o svojej rodiny a blízkych).
- Sociologické zmeny (zvýšenie prítomnosti žien na trhu práce, zvýšenie počtu rodín, kde sú obaja rodičia na trhu práce, zvýšenie počtu neúplných rodín).
- Zmeny na pracovisku (podstatou trhovej ekonomiky je tlačiť na podniky, aby boli stále výkonnejšie a konkurencieschopnejšie – to núti podniky, aby zlepšovali svoje služby, predlžovali pracovný čas atď.)

Vplyvy nevyrovnaného profesijného a osobného života:

- na zamestnancov
- na spoločnosť

Lektor predstaví tabuľku, ktorá uvádza následky tejto nevyváženosti (pozri Prílohu 2).

5 – 15 min – Lektor rozdelí účastníkov po 3 (alebo 4) do skupín a dá každej skupine jednu kartu s prípadovou štúdiou (**pozri Prílohu 3**). Účastníci budú musieť vyzdvihnúť nevyvážené aspekty prípadovej štúdie a tiež ukazovatele spokojnosti (ak nejaké identifikujú). K tejto úlohe a prezentácii výsledkov dostanú účastníci samolepiace lístky (napr. žlté pre nevyvážené aspekty a modré pre ukazovatele spokojnosti) a papier/tabuľu, aby mohli prezentovať výsledky.



6 - 10 min - Každá skupina predstaví svoje výsledky: začne krátkou prezentáciou prípadovej štúdie a výsledku na papieri/tabuli. Na základe týchto záverov prebehne počas prezentácie diskusia a budú zdieľané niektoré úvahy.

7 – 10 min - Účastníci budú vyzvaní na vyplnenie dotazníka (prostredníctvom formulára Google) týkajúce sa situácie v ich spoločnostiach (**pozri Prílohu 4**).

8 – 10 min- Analýza výsledkov a záver: WLB je rozhodne námet, ktorý by ste mali zvážiť a venovať mu pozornosť.

❖ ČASŤ 2

Časť 2	Ako začať so zmenami?
Obsah	Analýza praktických prípadov: Vplyv zladžovania pracovného a osobného života
Výstupy	Účastníci budú schopní analyzovať potreby a potenciál niektorých spoločností a budú schopní navrhnúť vhodné riešenia, ktoré by mohli realizovať vo svojej firme/spoločnosti.
Materiál / zdroje	Videá s témou WLB vo firmách vytvorené v rámci projektu; samolepiace lístky rôznych farieb - Príloha 5: tabuľka na vyplnenie; - Príloha 6: tabuľka na úpravu/doplnenie.
Délka	90 minút až 4 hodiny

POSTUP

1 – 30 min - Tréning sa začne aktivitou Akvárium, aby si účastníci mohli zopakovať obsah predchádzajúcich častí.

2 – 25 min - Účastníci budú rozdelení do dvojíc a budú mať zoznam opatrení na zosúladenie rodiny a práce, ktorý bude rozdelený do 6 hlavných posudzovacích oblastí:

- Podpora rodinám zamestnancov
- Časová a priestorová flexibilita
- Kvalita v zamestnaní
- Osobný a profesionálny rozvoj
- Rovné príležitosti
- Vedenie a štýly vedenia



Do tabuľky sa zapíšu skúsenosti účastníkov v rámci ich spoločností/inštitúcií (**pozri prílohu 5**).

3 – 25 min – Výsledky budú neskôr zdieľané vo väčšej skupine. Školiteľ bude mať pri sebe jednu vyplnenú tabuľku – pokyny na identifikáciu výhod spojených s WLB (**pozri Prílohu 6**), aby mohol doplniť predložené odpovede.

4 – 45 min – WLB metodiky/nástroje:

Účastníci budú rozdelení do menších skupín (3 - 4 ľudia v každej skupine), dostanú odkazy na videá vytvorené v rámci projektu: <https://www.youtube.com/channel/UCNMvovqIUNY524jqfMn4ioA>

Všetky skupiny budú mať za úlohu vymenovať príklady dobrej praxe, ktoré identifikujú vo videozáznamoch a potom zapíšu na samolepiace lístky.

5 - 20 min - Záver: Každá skupina prezentuje svoje vlastné závery danej úlohy.

❖ ČASŤ 3

Časť 3	Ako implementovať WLB vo vašej spoločnosti?
Obsah	Nástroje a metodiky, ktoré je možné použiť v malých, stredných a veľkých spoločnostiach za účelom implementácie WLB.
Výstupy	Podľa veľkosti spoločnosti si účastníci budú môcť zvoliť vhodné metodiky alebo nástroje, ktoré použijú na implementáciu WLB vo svojej spoločnosti.
Materiál / zdroje	Žlté a zelené samolepiace lístky; 7 interaktívnych kariet s dvoma otázkami
Délka	90 minút až 4 hodiny

POSTUP

1 - 20 min - Táto časť je zahájená aktivitou s kartami. Všetci účastníci dostanú kartičku s jednou otázkou na diskusiu a reflexiu (**pozri Prílohu 7**) vzťahujúcu sa k témam prebraným v predchádzajúcich častiach. Účastníci sa budú chvíľu prechádzať, potom sa pred niekým zastavia a prediskutujú jednu z otázok (každý účastník bude mať jednu) a vymení si nápady. Potom čo dvojica dokončí diskusiu, účastníci pokračujú v chôdzi, až stretnú inú osobu, začnú ďalšiu diskusiu (v ideálnom prípade by si účastníci nemali zvoliť už predtým diskutovanú otázku).

2 – 45 min - Účastníci budú rozdelení do malých skupín (max. 2 alebo 3 účastníci) a bude použitá metóda Focus group: každý člen skupiny predstaví svoju firmu/organizáciu a uvedie jeden z najdôležitejších problémov nerovnováhy, ktorý sa v spoločnosti vyskytuje. Skupina sa potom pokúsi nájsť niekoľko dobrých riešení pre dané problémy. Na prezentáciu výsledkov úlohy účastníci použijú veľký papier/flipchart a farebné zvýrazňovače.



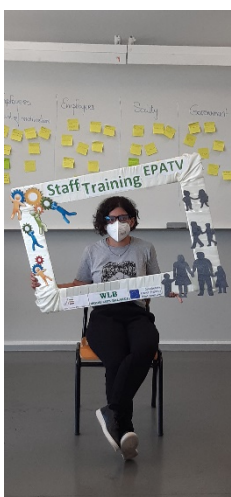
3 – 30 min – Vraciame sa späť

Každá skupina odprezentuje svoje závery. Na konci si účastníci vytvoria zoznam osvedčených postupov/nástrojov/metodík, ktoré môžu využiť/prispôsobiť svojmu vlastnému kontextu/ spoločnosti.

4 - 20 min - V rámci záverečnej aktivity tréner požiada účastníkov, aby umiestnili stoličky a vytvorili písmeno U.

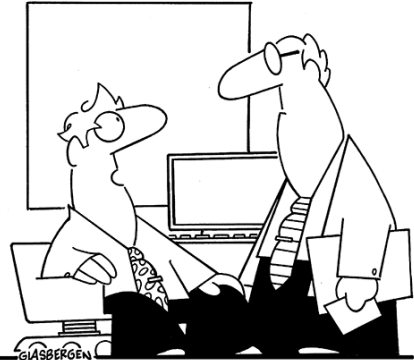
Jedna stolička bude umiestnená uprostred. Každý z účastníkov si sadne na stoličku uprostred a doplní vetu:

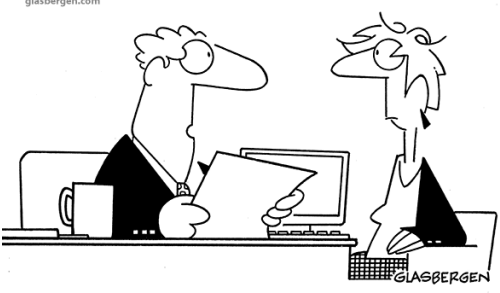
- Najzaujímavejšou vecou, ktorú mi tréning dal, je...
- Počas tréningu som si najviac užil/a aktivitu..., pretože.....

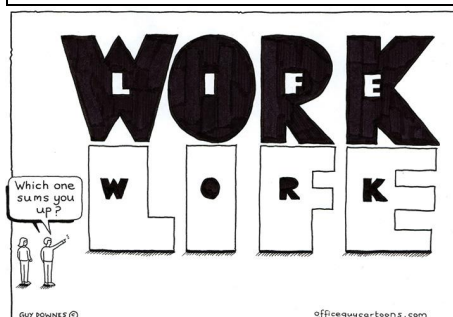


C1 – krátkodobé spoločné školenie zamestnancov – Školenie pre trénerov – Vila Verde
(Portugalsko) 27., 28. a 29. september 2021

PRÍLOHA 1

© Randy Glasbergen glasbergen.com  GIASBERGEN "Why should your lazy left hand be paid as much as your hard-working right hand?"	© Randy Glasbergen for RapidBI.com  RAPIDBI GIASBERGEN "It's important to live a balanced life: 8 hours for sleeping, 8 hours for working and 8 hours for working harder!"
„Prečo by Vaša lenivá ľavá ruka mala byť rovnako zaplatená ako Vaša ťažko pracujúca pravá ruka?“	„Je dôležité mať dobre vyvážený život: 8 hodín spánku, 8 hodín práce a 8 hodín ťažkej práce!“
© Randy Glasbergen / glasbergen.com  GIASBERGEN "If a 20-minute power nap improves productivity, imagine how much I could get done if you let me sleep 4 hours!"	© Randy Glasbergen glasbergen.com  GIASBERGEN "I hate to criticize, but you've only been employed here for two days and you're already three weeks behind in your work."
„Ak 20 minút spánku počas dňa zvyšuje produktivitu, predstavte si, koľko by som toho urobil, keby ste ma nechali spať 4 hodiny!“	„Nerada kritizujem, ale Vy tu pracujete len dva dni a už ste 3 týždne pozadu so svojou prácou.“

 © Randy Glasbergen / glasbergen.com	 © Randy Glasbergen / glasbergen.com
„Premýšľaj inak! Len nie inak ako ja.“	„Očakáva sa, že zamestnanci na čiastočný úväzok budú pracovať 24 hodín denne a zamestnanci s plným úväzkom 48 hodín denne.“



40% fluktuácie je spôsobených stresom.

60 % pracovných úrazov súvisí s nadmierou stresu.

Zamestnanci pracujúci 11 a viac hodín denne majú o 67% vyššie riziko infarktu.

*Ktoré z týchto slov Ťa definuje?

PRÍLOHA 2

Zamestnanci	Na úrovni jednotlivcov ľudia všeobecne nesú následky, pokiaľ ide o ich vlastné zdravie, nedostatok času na podporu členov rodiny a poskytovanie pomoci, neplánovanie alebo odkladanie mať deti . Nakoniec sa tiež prestanú aktívne zúčastňovať občianskych a sociálnych iniciatív komunity.
Spoločnosti	Spoločnosti sú ovplyvnené priamymi nákladmi , týkajúce sa zdravia a nepriamymi nákladmi , pokiaľ ide o zapojenie zamestnancov, zvýšenú fluktuáciu, spokojnosť s prácou, stratu produktivity, absenciu a iné.
Vládny systém	Vlády posudzujú externalitu percentom aktívneho obyvateľstva, ktoré prestane pracovať kvôli chorobe a odchádza často aj do dlhodobej pracovnej neschopnosti, čo vytvára tlak na výdavky v zdravotníctve a udržateľnosť systému sociálneho zabezpečenia .
Občianska spoločnosť	Spoločnosť je okrem iného nepriamo ovplyvnená demografickým vývojom, nerovnosťami pohlavia, sociálnou nestabilitou a sociálnym blahobytom .

PRÍLOHA 3

➤ PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA 1

Sofia je PR špecialistka. Má 29 rokov, je vydaná a má jednu dcéru.

„V marci 97 som dostala ponuku práce, po ktorej som vždy túžila: byť účtovník v Agentúre komunikácie a verejných vzťahov.



Vedomá si toho, že budem musieť obetovať svoj rodinný život, alebo skôr prvé roky manželského života (plány boli na jún), prijala som túto výzvu veľmi ochotne a s nadšením. Po niekoľkých mesiacoch som si ale uvedomila, že je celkom ťažké nevčerať doma alebo netráviť víkendy s manželom. Ale aj tak som považovala za výzvu realizovať sa profesne a zladiť prácu s rodinným životom. Samozrejme práca nadčas, ktorú som vykonala, bola zaplatená a od spoločnosti som dostávala malé pozornosti (napríklad lístky na futbalový zápas, na koncert, lístky do kina,...). Po roku a pol som nastúpila na materskú dovolenku. Po náročnom tehotenstve som sa vrátila do zamestnania s približne 12 hodinami práce denne. V tomto momente som začala pociťovať, že sa môj život bude musieť zmeniť, pretože teraz to bol nielen môj manžel, ale aj moja dcéra, ktorí na mňa čakali s večerou a chceli so mnou tráviť víkendy. Po návrate z materskej dovolenky mi bolo ponúknuté miesto s menšou zodpovednosťou ako predtým, ospravedlnené argumentom, že teraz mám deti, čo znamená návštevy lekára, zostať doma s dcérou, keď bude chorá, skoršie odchody z práce (19 h) atď. Ako sa dalo očakávať, reagovala som, že moja matka a pani na výpomoc by ma mohli nahradiť v týchto nových materských povinnostiach. Naďalej som sa venovala práci s väčšou intenzitou a zodpovednosťou a snažila sa všetko dokončiť do 19 hodín, aby som mohla odísť a byť so svojou rodinou.

Na konci mesiaca, keď mi bola vyplatená výplata, finančná čiastka pokrývala iba časť toho, čo bolo dohodnuté, keď som nastúpila asi pred rokom a pol. Nemilo prekvapená som sa išla porozprávať s generálnym riaditeľom spoločnosti. Záležitosť bola odôvodnená argumentom, že som si vybrala život v rozpore s očakávaním spoločnosti (byť matkou) a preto musím niesť následky, ktoré postihujú aj môj nový plat.“

➤ PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA 2

Isabella pracuje ako manažérka v medzinárodnej spoločnosti.

„Získala som prácu manažérky predaja v medzinárodnej spoločnosti. Bola som šťastná, pretože to bola moja vysnívaná práca. Hoci som práve prežívala veľmi zložitú osobnú situáciu (rozvádzala som sa a starala sa o dve malé deti), drela som a trávila v práci dlhé hodiny. Moja matka mi s deťmi pomáhala, pretože vedela, že musím splácať dlhy za svojho manžela.

Jedného dňa som bola predvolaná na súd kvôli rozvodu. Jednalo sa o dva dni, keď som musela byť prítomná. Priniesla som svojmu nadriadenému pozvanie na súd a požiadala ho o možnosť mať niekoľko voľných hodín.

na vybavenie záležitosti (po skončení súdu by som sa vrátila do práce). Aj keď som mala mnoho nadčasových hodín, ktoré neboli preplatené, môj nadriadený žiadosť odmietol. „Ako manažérka si nemôžete dovoliť nebyť v kancelárii a dávať tak zlý príklad,“ povedal mi. „Táto pozícia vyžaduje 100% zapojenie. Ak potrebujete ísť na súd, využite svoju dovolenku, deň voľna Vám umožním.“

➤ PRÍADOVÁ ŠTÚDIA 3

Stephan pracuje ako účtovník vo veľkej medzinárodnej spoločnosti.

„Som slobodný a nemám žiadne deti. Pred rokom bol môj otec vážne chorý a choroba zanechala isté následky. Potrebujem otca podporiť, pretože jeden deň v týždni nie je možné zorganizovať pomoc od agentúry.

Som schopný robiť svoju prácu z domu. Pracoval som z domu v dobe pandémie a nebol to žiadny problém. Spýtal som sa teda svojho nadriadeného, či môžem jeden alebo dva dni počas týždňa pracovať z domu.

Nadriadený súhlasil, ale stanovil podmienku, že musím byť k dispozícii na telefóne a e-maile 2 hodiny pred pracovnou dobou a 3 hodiny po ukončení pracovného času. Tieto hodiny mi nebudú preplatené, pretože, ako mi povedal, v skutočnosti nepracujem, len musím kontrolovať mobil a e-mail a byť k dispozícii.“

➤ PRÍADOVÁ ŠTÚDIA 4

Angela sa uchádzala o pracovné miesto na pozícií obkladač-junior, kde neboli požadované žiadne skúsenosti v stavebníctve.

Najskôr sa opýtala, či by prijali osobu v zrelom veku, a odpoveď bola „áno“, pokiaľ je daná osoba v dobrom zdravotnom stave a schopná pracovať na stavbe. Angela odvetila, že by sa veľmi rada prihlásila. Respondent napísal späť s ospravedlnením, že si neuvedomil, že Angela žiada za seba; práca je veľmi fyzická a respondent sa domnieval, že je pre ženy príliš ťažká. Angela sa rozhodla sa sťažovať.

Následne pracovníci náboru zaslali ospravedľujúci list, stiahli vyhlásenie o tom, že práca je pre ženy príliš ťažká, a súhlasili so zmenou svojich ďalších náborových inzerátov. Respondenti tiež súhlasili s tým, že podstúpi školenie v oblasti diskriminácie, a vyplatili Angele kompenzáciu.

PRÍLOHA 4

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ha0ylZAXZE-VwKSh_QZ1LUqNosBa68JGgTv-g7-SxadUQ0NTMVAwWkVTSTI5MEZSWUIYWjQyRDJUNC4u

PRÍLOHA 5

Indikátory opatrení zlad'ovania rodinného a pracovného života	Niekoľko príkladov, ktoré je možné použiť vo vašej spoločnosti alebo v rámci organizačného kontextu
1. Podpora členov rodín zamestnancov	
2. Časová a priestorová flexibilita	
3. Kvalita v zamestnaní	
4. Osobný a profesijný rozvoj	
5. Rovné príležitosti	
6. Management a spôsoby vedenia	

PRÍLOHA 6

Politika spoločnosti, ktorá podporuje zladžovanie profesionálnej činnosti a rodinného života ponúka niekoľko výhod:

1. Podporuje kreativitu a motiváciu pracovníkov, umožňuje lepšiu komunikáciu medzi manažérmi a prevádzkovými pracovníkmi a tiež zaisťuje lepšiu celkovú znalosť cieľov a kultúry organizácie.

2. Uľahčuje zavádzanie nových pracovných metód a technológií, najmä umožňuje rozsiahlejšie využitie technologického prostredia.

3. Môže pomôcť k zníženiu syndrómu vyhorenia a fluktuácie zamestnancov a tým k úsporám pri náboře zamestnancov.

4. Redukuje náklady školiaceho procesu, pretože prispieva k vytváraniu kvalifikovaných ľudských zdrojov.

5. Predchádza syndrómu vyhorenia a znižuje absencia zamestnancov.

6. Zvyšuje produktivitu, pretože plánovanie pracovného času je lepšie prispôsobené potrebám pracovníkov a tým predchádza nepredvídaným absenciám.

7. Rozširuje a diverzifikuje okruh potenciálnych zamestnancov, ktorí majú záujem o prácu v spoločnosti, v ktorej sú im ponúknuté dobré podmienky na vykonávanie profesionálnej činnosti v súlade s ich rodinnými povinnosťami.

8. Diverzifikácia zamestnancov so širšími kompetenciami vytvára bohatšiu škálu zdrojov, kapacity a perspektívy.

9. Znižuje počet pracovných sporov.

10. Reorganizáciou pracovného času bude spoločnosť v určitých činnostiach schopná získať nových zákazníkov.

11. Náklady na zabezpečenie služieb (pre deti aj pre seniorov) je možné odpočítať z daňových nákladov spoločnosti.

12. Image spoločnosti je ocenená v okolitej komunite a na medzinárodnej úrovni, čo prispieva k propagácii produktov spoločnosti a k zvýšeniu objemu podnikania.

13. Umožňuje spoločnostiam prihlasovať sa do rôznych súťaží a ocenení, ktoré tiež prispievajú k šíreniu osvedčených postupov a sociálnej zodpovednosti, a tak podporujú dobré meno a viditeľnosť spoločnosti na trhu.

PRÍLOHA 7

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
znamená zabezpečiť zamestnancom vyšší plat.....

Podpora rovnováhy pracovného a súkromného
života bude spoločnosť stáť veľa peňazí...

Nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom
môže spôsobiť zdravotné problémy...

Spoločnosť môže byť ovplyvnená nerovnováhou
medzi pracovným a súkromným životom...

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom,
rovnováha medzi prácou a rodinou alebo integrácia
pracovného a súkromného života?

Je ľahké rozdeliť tieto dva svety: rodinu a prácu.

Priestory poskytované spoločnosťou je možné využívať iba v hodinách mimo pracovného času alebo v pracovnom čase?

Zamestnanec má právo na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom alebo sa jedná o benefit poskytovaný spoločnosťou?

4. KTO STOJÍ ZA TÝMTO MANUÁLOM

AOA ČR (Asociace odborníků v andragogice ČR)

Nezisková organizácia, ktorej členovia sú odborníci na andragogiku a ďalší odborníci zaoberajúci sa vzdelávaním dospelých, či už ako priami lektori v neformálnom vzdelávaní dospelých, tréneri a lektori v súkromnom, verejnom a neziskovom sektore alebo odborníci a výskumní pracovníci v andragogike. Členovia sa zameriavajú na rôzne oblasti vzdelávania dospelých – od technického vzdelávania po soft skills.



Cieľom činnosti asociácie je zabezpečiť profesionalitu svojich členov a služieb, ktoré poskytujú, a prispieť tak k rozvoju vzdelávania dospelých. AOA SR zastupuje svojich členov a ich aktivity v medzinárodných organizáciách (EAEA a CEDEFOP), predkladá návrhy a spolupracuje so štátnymi úradmi na príprave a zavádzaní legislatívnych a ďalších opatrení v oblasti vzdelávania dospelých, ďalej potom spolupracuje so štátnymi orgánmi EÚ. Ďalším cieľom asociácie je spolupráca s podobnými inštitúciami, koordinácia aktivít, výmena a šírenie odborných informácií a skúseností medzi členmi AOA SR v oblasti vzdelávania dospelých.

Ďalšie informácie: www.aoacr.cz

AIVD SR (Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých)

AIVD SR je mimovládna, nepolitická, nezisková, dobrovoľná organizácia založená v roku 1991 s registrovaným sídlom v Bratislave na Slovensku. Združuje 108 členov (2021): mimovládne organizácie, verejné a súkromné inštitúcie vzdelávania dospelých. Ako zastrešujúca organizácia je AIVD SR koordinátorom Týždňa celoživotného vzdelávania na Slovensku a súčasťou miestnych, regionálnych a národných sietí. AIVD SR je členom Európskej asociácie pre vzdelávanie dospelých (EAEA) od roku 2008. Asociácia je tiež zastúpená v sektorovej aliancii pre vzdelávanie, vedu a šport, Akreditačnej rade MŠVVaŠ SR a v mnohých ďalších radách a výboroch.

Národné a medzinárodné projekty AIVD SR sa zameriavajú na zlepšovanie podmienok vzdelávania a učenia dospelých na Slovensku, ponúka možnosť výmeny skúseností a nadväzovania partnerstva. AIVD SR, ako najväčšie profesijné združenie svojho druhu, má už 30 rokov za cieľ: presadzovať záujmy a potreby inštitúcií vzdelávania dospelých, podporovať rozvoj svojich členov, sústrediť odborné kapacity na riešenie a rozvoj v ALE, spolupracovať so štátnymi orgánmi a ďalšími subjektmi pri príprave a implementácii legislatívnych a iných opatrení vzdelávania dospelých, organizovať akcie pre odborníkov na AE i širokú verejnosť, certifikovať lektorov vzdelávania dospelých, zastupovať členov a propagovať ich aktivity s domácimi i medzinárodnými asociáciami.



Ďalšie informácie: www.aivd.sk

DAFNI KEK

DAFNI KEK je neziskové vzdelávacie a výskumné stredisko.



Na základe oficiálnych článkov stanov: „Počiatočným zámerom inštitúcie bol návrh a poskytovanie nadväzujúcich kurzov odborného vzdelávania a vzdelávania dospelých pre širokú škálu marginalizovaných skupín v rámci financovania EÚ, štátneho financovania alebo vlastného financovania“.

Organizácia pôvodne pôsobila do roku 2020 ako nezávislé výskumné stredisko pre inovácie vo vzdelávaní dospelých a zároveň ako LifeLong Learning Center, certifikované organizáciou EOPPEP (Národná organizácia pre certifikáciu kvalifikácie a odborného poradenstva). Od roku 2002 bola spoločnosť DAFNI KEK spôsobilá poskytovať kurzy na národnej úrovni prostredníctvom certifikovaných štruktúr a oddelení v rôznych mestách, najmä v Aténach a Argu. V dôsledku nedávnych reforiem a zásadných zmien v prioritách organizácie je DAFNI KEK neziskovým vzdelávacím a výskumným centrom.

Organizácia sa domnieva, že oznámenie Paolo Freire, ktoré je prominentné na jej webových stránkach a tiež visí na stenách kancelárií, skutočne definuje podstatu práce proti sociálnej nespravodlivosti, vrátane nespravodlivosti voči rôznym skupinám ľudí z rozmanitých kultúr a krajín: „... neexistuje transformácia bez akcie... Pokrokoví pedagógovia musia pochopiť, že nie sú len učiteľmi – to neexistuje – nie sme len vzdelávací odborníci. Sme politickí bojovníci, pretože sme učiteľia... V našej práci je dané vyučovať predmety s nadhľadom a kompetentne, ale vyžaduje to aj naše zapojenie a odhodlanie prekonávať sociálnu nespravodlivosť.“ (Učiteľia ako kultúrni pracovníci: Listy tým, ktorí sa odvážia učiť, str. 42) PAULO FREIRE

DAFNI KEK je tiež aktívnym členom Európskej asociácie pre vzdelávanie dospelých, aktívnym partnerom OED Network (Outreach-Empowerment-Diversity), oficiálnym registrovaným poskytovateľom konzultácie profilu PASS (DIE, DE) v Grécku, člen siete Euromobility Network a partner nadácie AnnaLindh (prostredníctvom CYCLISIS, naše kultúrne oddelenie, www.cyclisis.gr) a aktívnym partnerom cieľovej skupiny „ťažko dosiahnuteľní študenti a mládež“, NECE (bpb).

Ďalšie informácie: www.kekdafni.gr

EPATV

Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV) je škola odborného vzdelávania a prípravy, centrum vzdelávania dospelých, kde sociálne a vzdelávacie aktivity prebiehajú vo formálnom, neformálnom aj informálnom kontexte. Je to súkromná inštitúcia pod záštitou ministerstva školstva, ktorá bola založená v roku 1993 vo Vila Verde,



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**

vidieckej oblasti na severe Portugalska. Ide o oblasť osôb s nízkou kvalifikáciou a oblasť zápasiacu so sociálnymi a ekonomickými problémami, najmä kvôli nezamestnanosti, nízkej formálnej kvalifikácii a životným podmienkam. Do školy odborného vzdelávania a prípravy je zahrnutá jednotka celoživotného vzdelávania a vzdelávania dospelých, ktorá sa od roku 2006 venuje najmä posudzovaniu, overovaniu a certifikácii zručností a poskytla viac ako 40 000 hodín školení zameraných na dospelých a dospelých so

špeciálnymi potrebami (CVET). Stredisko sa špecializuje na zvyšovanie kvalifikácie dospelých osôb, uznávanie vyšších úrovní formálnych kvalifikácií či uznávanie odborných kvalifikácií.

Škola tiež dlhodobo rozvíja dobrovoľnícke činnosti, projekt Ekoškola a projekty Erasmus+ (do ktorých sú zapojení všetci v komunite) a vedie všetkých zúčastnených k pozitívnemu prístupu k osobnému a sociálnemu rozvoju a tiež k udržateľnosti životného prostredia. Denne podporujú sociálne začlenenie, rodovú rovnosť, aktívne občianstvo, zamestnanosť alebo samostatnú zárobkovú činnosť a tiež pracujú na prevencii predčasného ukončovania školskej dochádzky.

EPATV je tiež členom APCEP – portugalskej asociácie pre celoživotné učenie a ANESPO – národnej asociácie pre odborné školy. Na miestnej úrovni má EPATV silný vzťah ku komunite so všetkými činiteľmi občianskej spoločnosti. Na národnej úrovni EPATV úzko spolupracuje s ministerstvom školstva a práce a s úradom vysokého komisára pre migráciu.

Ďalšie informácie: www.epatv.pt

5. ZDROJE, LITERATÚRA

http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf

https://www.een-portugal.pt/info/RSO/Paginas/Apresentacao/questionario_4_3.html

Afinal, não sou só eu... Conciliar o Trabalho e a Família, projeto "Para uma Sociedade Activa", promovido pelo Graal.

https://www.shrm.org/certification/educators/Documents/Worklife%20Balance%20Case%20Final_SW.pdf