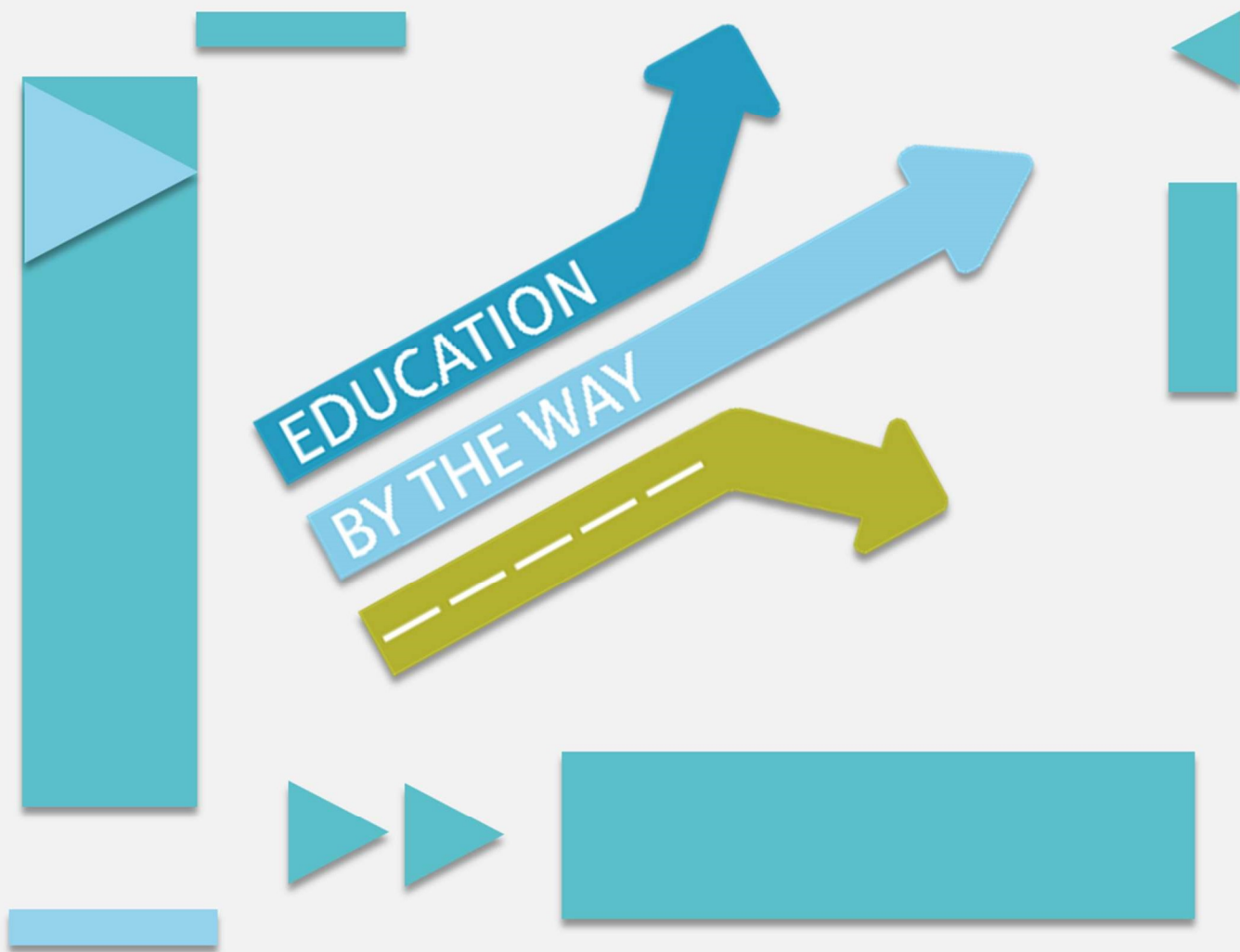


2020



EDUCATION BY THE WAY

MANUÁL PRO VZDĚLÁVACÍ AKTIVISTY
PRACUJÍCÍ S LIDMI S NÍZKÝMI
KOMPETENCEMI



Spolufinancováno
z programu Evropské unie
Erasmus+

www.edu-btw.eu

AUTOŘI

Monika Bartosiewicz-Niziołek, Cecilia Bernabei, Agnieszka Borek, Rita Dahl, Dagmar Ďurčová, Albert Fernandez, Adriana Gagliardi, Aleksandra Kozyra, Kateřina Krausová, Kristýna Pochvalitová, Lenka Prokopová, Dragomira Shuleva, Łukasz Szewczyk, Anne Tastula, Małgorzata Winiarek-Kołučka, Joanna Zaremba

KONSORCIUM

Projekt EDUCATION BY THE WAY zapojuje konsorcium odborných organizací v oblasti vzdělávání dospělých z 5 zemí: Asociaci školitelů nevládních organizací (STOP), Asociaci odborníků v andragogice ČR (AOA ČR), Finskou nadaci celoživotního vzdělávání (KVS), Replay Network a Evropskou asociaci pro vzdělávání dospělých (EAEA).



VYDAVATEL

Asociace odborníků v andragogice ČR
www.aocr.cz
2020, Česká republika

GRAFICKÉ USPOŘÁDÁNÍ TEXTU

Paulina Sierzputowska

Fotografie ukazují účastníky vzdělávacích aktivit, které proběhly v rámci projektu „Education by the Way”.



Zdroje projektu zde obsažené jsou veřejně dostupné pod licencí Creative Commons license [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) (CC BY-SA 4.0)



Spolufinancováno
z programu Evropské unie
Erasmus+

Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.

Úvod	4
<i>Milý trenéře, pedagogu, facilitátore, mentore a všichni vy, kteří podporujete vzdělávající se dospělé</i>	4
VÝZVA	6
<i>Proč se orientovat na lidi s nízkými kompetencemi?</i>	6
POTŘEBA ROZVOJE SPECIFICKÝCH KOMPETENCÍ	8
<i>Příručka navrhuje řadu metod a nástrojů</i>	8
<i>Skupiny dovedností</i>	8
<i>NA KTERÉ POTŘEBY CHCEME REAGOVAT?</i>	10
NEŽ ZAČNETE VYUŽÍVAT METODY A NÁSTROJE	11
<i>Vzdělávání dospělých</i>	11
<i>Zodpovědnost účastníků a jejich kontrola vzdělávacího procesu</i>	11
<i>Zkušenosti a využití</i>	13
<i>Psychická pohoda</i>	14
METODY	18
<i>Podporující přístup</i>	18
<i>Vyprávění příběhů</i>	18
<i>Peer vzdělávání</i>	20
<i>Drama</i>	21
<i>Vzdělávání mimo učebnu</i>	23
<i>Obrácená výuka</i>	23
NÁSTROJE	25
<i>Jak kormidlujete svoji loď života?</i>	27
<i>Kdo vypráví příběhy, vládne světu</i>	29
<i>Živá kniha</i>	31
<i>Kamera v kruhu</i>	34
<i>Speed Learning</i>	37
<i>Aplikovaná improvizace</i>	39
<i>Vzdělávací úniková místnost</i>	42
<i>Malé jednání o mobbingu</i>	45
<i>Matky a otcové zpět na trhu práce</i>	47
<i>Pop up muzeum</i>	50
<i>Vzdělávání mimo učebnu – Oodi knihovna</i>	52
ZPĚTNÁ VAZBA	58
<i>Co je zpětná vazba?</i>	58
HODNOCENÍ VZDĚLÁVÁNÍ - ZPŮSOBY VYLEPŠENÍ	61
<i>Co je hodnocení vzdělávání?</i>	61
PARTNERSKÉ ORGANIZACE	65
<i>Kdo stojí za tímto manuálem?</i>	65
ZDROJE	67

Milý trenéře, pedagogu, facilitátore, mentore a všichni vy, kteří podporujete vzdělávající se dospělé

Domníváte se, že vzdělávání je rozhodující pro schopnost dospělých rychle se přizpůsobit neustále se měnícím požadavkům reality?

Považujete za svou povinnost rozvíjet a zvyšovat význam inkluzivního vzdělávání, zejména pro dospělé s nízkými kompetencemi, a zároveň měnit jeho podobu a hledat nové cesty, jak předat potenciálním příjemcům znalosti a schopnosti?

Setkáváte se s tím, že je nutné upozorňovat lidi na potřebu celoživotního učení?

Uvědomujete si, že vzdělávání dospělých velmi často nespĺňuje jejich potřeby?

Víte o tom, že podle výsledků výzkumu Eurostatu uvádí více než 75 % vzdělávajících se dospělých, že jejich motivace pramení z profesních povinností?

Bojujete s nedostatečnou motivací dospělých ke vzdělávání?

**POKUD JE VAŠE ODPOVĚĎ NA ALESPŇ JEDNU Z VÝŠE
UVEDENÝCH OTÁZEK “ANO”, TATO PŘÍRUČKA JE PRO VÁS!**

Příručka byla připravena profesionálními pedagogy a aktivisty pro vzdělávání dospělých. Vychází ze zkušeností nadnárodní skupiny školitelů, facilitátorů a mentorů. Obsahuje nový soubor přístupů a metod zaměřených na využití všech příležitostí k poskytnutí nových schopností pro dospělé, zejména pro osoby, které:

- ▶ se rozhodly něco změnit,
- ▶ se spíše vyhýbají tradičním metodám školení,
- ▶ mají nízkou motivaci ke vzdělávání,
- ▶ se potýkají s problémy, aby našli své místo v každodenním životě, v práci nebo vzdělávání,
- ▶ chtějí zlepšit kvalitu svého života.

Manuál je určen pro školitele, pedagogy a sociální aktivisty a poskytuje návod, jak vytvořit vzdělávací proces pro skupiny, které vyjadřují averzi k typickému formálnímu vzdělávání. Manuál podporuje nové formy mimoškolního vzdělávání dospělých, zejména zohledněním inkluzivního vzdělávání zaměřeného na osoby s nízkými kompetencemi, a může pomoci:

- ▶ informovat lidi o nutnosti celoživotního vzdělávání,
- ▶ změnit způsob, jak učení vnímají,
- ▶ reagovat na potřeby dospělých s nízkými kompetencemi v reálných situacích a podporovat je při získávání různých druhů základních dovedností,
- ▶ posílit motivaci dospělých a pozitivní přístup k učení.



V PŘÍRUČCE JSOU K DISPOZICI RŮZNÉ VZDĚLÁVACÍ METODY A NÁSTROJE

Při jejich výběru jsme posuzovali několik aspektů z pohledu školitelů i studentů, a tudíž manuál poskytuje nové informace i pro zkušeného školitele. Všechny tyto nástroje jsou:

JEDNODUCHÉ - nástroj je snadno pochopitelný a realizovatelný, nevyžaduje žádné zvláštní podmínky.

PORTABILNÍ, FLEXIBILNÍ - nástroj je snadno použitelný v různých situacích a s různými cílovými skupinami. Například různé velikosti skupiny, prostory ve třídě, věk účastníků, dovednosti a potřeby by neměly překážet používání nástroje.

POVZBUZUJÍCÍ PRO VZDĚLÁVAJÍCÍ SE DOSPĚLÉ - nástroj podporuje uspokojování potřeb studujících. V projektu „Education by the Way“ těmito potřebami jsou: životní dovednosti, odborné dovednosti, komunikativní/interpersonální dovednosti, intrapersonální dovednosti a kulturní aspekt.

POUTAVÉ, INTERAKTIVNÍ - nástroj je zábavný a činí účastníky aktivními studenty.

INSPIRATIVNÍ PRO VZDĚLAVATELE/ŠKOLITELE - nástroj sám o sobě může být již dobře známý, ale obsahuje „třešničku na dortu“: něco nového a inspirujícího. Může to být jakýkoli nový prvek, který nástroj obohacuje a učiní ho atraktivnějším k využití lektorem, školitelem nebo vychovatelem.

Manuál byl vypracován nadnárodním týmem odborníků v rámci projektu „Education by the Way“ podporovaného programem Erasmus+: Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych - Asociație școlitelilor nevlădnicești (STOP), Kansanvalistusseura - Finská nadace celoživotního učení (KVS), Replay Network, Asociație odborníků v andragogice ČR (AOA ČR), Evropská asociace pro vzdělávání dospělých (EAEA). Více informací o nás naleznete na konci manuálu.

Získejte inspiraci a užijte si to!

Proč se orientovat na lidi s nízkými kompetencemi?

Vzdělávání dospělých je v současné době zásadním nástrojem pro řešení některých hlavních výzev v Evropě a také významně přispívá k větší stabilizaci a udržitelnosti Evropy. Podpora a rozvoj potřebných dovedností ve vzdělávání dospělých jsou založeny na následujících evropských dokumentech a materiálech, které se zabývají třemi základními otázkami v této záležitosti:

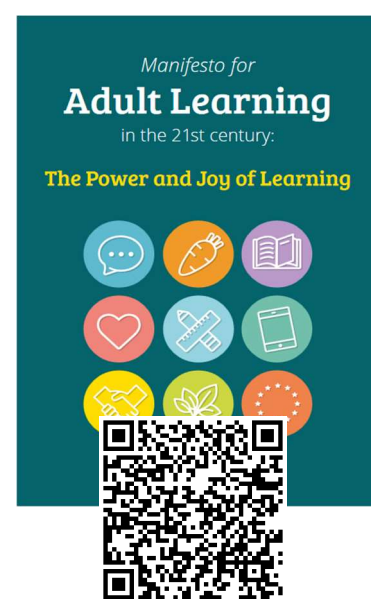
PROČ?

Vzdělávání dospělých má pozitivní dopad nejen na jednotlivce, ale také na celou společnost. Vzdělávání dospělých může měnit životy a transformovat

PROČ JE NEZBYTNÉ PODPOROVAT VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH?

KDO BY MĚL BÝT PRIMÁRNÍM OBJEKTEM VZDĚLÁVÁNÍ – KDO JSOU LIDÉ S NÍZKÝMI KOMPETENCEMI?

JAK PŘISTUPOVAT KE VZDĚLÁVÁNÍ?



společnosti. Pomáhá budovat soudržnější, rovnoprávnější, udržitelnější a demokratičtější společnost. Pomáhá rozvíjet zaměstnanost, poskytuje jednotlivcům digitální kompetence a životní dovednosti a přispívá ke zdraví a pohodě.

[Manifesto for Adult Learning in the 21st Century: The Power and Joy of Learning](#) vyvinutý Evropskou asociací pro vzdělávání dospělých (EAEA - European Association for Education of Adults) navrhuje vytvoření vzdělávající se Evropy. Manifest ukazuje, do jaké míry může vzdělávání dospělých přispět k tvorbě evropské politiky.

KDO?



Příručka reaguje na jednu ze zásadních výzev, a to je velká skupina osob, které mají nízké kompetence a čelí překážkám, jak pokračovat ve vzdělávání. Ve věkové skupině od 25 do 64 let je nejčastějším důvodem dojem, že další vzdělávání není nutné (zhruba 75 %), překážkou jsou rodinné povinnosti (40 %) nebo překrývání pracovní doby se vzděláváním (33 %). Dalším podstatným problémem je neochota vrátit se k jakékoli zkušenosti podobné formálnímu vzdělávání. Tato data hodně vypovídají o nutnosti vytvořit flexibilní vzdělávací koncept, který nesouvisí s formálním vzděláváním.

VÍCE INFORMACÍ
NAJDETE NA: [PIAAC](#)

Výsledky PIAAC ukazují alarmující nedostatek potřebných dovedností u dospělých po celé Evropě. Každý pátý člověk má problémy s elementárním čtením a počítáním; jeden ze čtyř má nedostatečné digitální dovednosti. A pouze asi 22 % Evropanů dosáhlo nižšího sekundárního vzdělání.



Na druhé straně každý se může ocitnout v situaci, kdy bude vnímán jako člověk s nízkou kompetencí (např. jazykovou, je-li mezi lidmi, kteří mluví cizím jazykem; sociální, pokud se změní jeho životní situace). Lidé z různých skupin (např. migranti, nezaměstnaní, rodiče vracení se po rodičovské dovolené na trh práce) mají velmi často společné vzdělávací potřeby (např. potřeba rozvoje mezilidských dovedností v konkrétním sociálním kontextu).

JAK?

Příručka se zaměřuje na univerzálnost metod a nástrojů, které cílí na různé skupiny osob s nízkými kompetencemi v daném kontextu. Univerzálnosti metod a nástrojů je dosaženo vymezením hlavních vzdělávacích potřeb vzdělávajících se osob a následně stanovením kritérií pro výběr efektivních metod učení.

Obecným přístupem je zaměřit se na motivaci, efektivitu a interakci mezi účastníky a vyučujícími, na sdílení společného vzdělávání, které zastřešuje individuální potřeby a je zábavné (více v kapitole: **NEŽ ZAČNETE VYUŽÍVAT METODY A NÁSTROJE**).

Příručka navrhuje řadu metod a nástrojů

Metody a nástroje reagují na různé vzdělávací potřeby dospělých, kteří se potýkají s nalezením svého místa v každodenním životě, v práci nebo ve vzdělávání, a dospělých, kteří mají odhodlání a potřebu změnit svůj život k lepšímu.

Jako reakci na tyto potřeby se manuál zaměřuje na pět skupin kompetencí a dovedností, které, pokud

VÍCE INFORMACÍ
NAJDETE NA:
[PŘÍSTUP
K ŽIVOTNÍM
DOVEDNOSTEM
V EVROPE](#)



To, o čem se stále častěji diskutuje, jsou zejména **ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI**, které jsou klíčové pro vzdělávající se dospělé k řešení situací v reálném životě.

budou rozvíjeny, mohou podporovat dospělé, aby se stali součástí procesu celoživotního vzdělávání a mohou je vest k tomu, aby vedli nezávislý život jako jednotlivci a zároveň se účastnili kolektivního života ve společnosti¹.

V této příručce se zaměřujeme na potřeby rozdělené do pěti kategorií, které jsme určili jako klíčové pro různé skupiny lidí s nízkými kompetencemi a které je třeba rozvíjet, aby tito lidé mohli reagovat na požadavky, jimž čelí jako občané v každodenním životě a/nebo na trhu práce. Potřeby byly identifikovány odborníky projektu a jsou popsány a uvedeny níže.

Skupiny dovedností

Každá metoda a nástroj uvedený v tomto manuálu je relevantní alespoň k jedné z potřeb osob s nízkými kompetencemi.

¹ Evropská komise definuje osm klíčových kompetencí nezbytných k osobnímu naplnění, zdravému a udržitelnému životnímu stylu, zaměstnatelnosti, aktivnímu občanství a sociálnímu začlenění: gramotnost, multilingvismus, numerické, vědecké a inženýrské dovednosti, digitálně a technologicky založené dovednosti, interpersonální dovednosti a schopnost osvojit si nové kompetence, aktivní občanství, podnikatelské dovednosti, kulturní povědomí a vyjadřování.

Více na: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en

KOMUNIKACE: INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI



Vybavují dospělé schopností podílet se na společenských činnostech, převzít odpovědnost, zvládnout konflikty, komunikovat s ostatními s úctou a přes všechny rozdíly spolupracovat s ostatními.

INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI



Vybavují dospělé schopnostmi a dovednostmi jako jsou empatie, důvěra, sebevědomí a kritické myšlení, které umožňují dospělým zdravou sebereflexi a sebepoznání, aby lépe porozuměli svým touhám, vášním, motivacím a cílům.

OBČANSKÉ A KULTURNÍ DOVEDNOSTI



Vybavují znalostmi, dovednostmi a motivací, které jsou nezbytné k tomu, aby se dospělí mohli efektivně přizpůsobit v mezikulturním prostředí, jsou to dovednosti jako porozumění a kritické uvažování o tom, jak funguje demokracie, účast na demokratických procesech, zapojení a přínos komunitám a porozumění a respektování náboženských a kulturních rozdílů.

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI



Vybavují vzdělávající se schopnostmi potřebnými pro řešení situací v reálném životě. Poskytují dospělým s nízkými kompetencemi větší autonomii a soběstačnost, což má zároveň výrazný účinek na jejich komunity. Účastníci mohou tedy sdílet znalosti a know-how, které získali s lidmi kolem sebe i se svými dětmi, a přispívají tak k sociálnímu začlenění a jsou motivováni k dalšímu učení.

PROFESIONÁLNÍ DOVEDNOSTI



Vybavují širokou škálou nezbytných schopností, které dospělí potřebují v rámci svých ekonomických činností, aby mohli čelit složitým výzvám v různých kontextech, a to včetně požadavků v zaměstnání. Zahrnuty jsou nejen specifické pracovní dovednosti, ale také různé postoje, návyky a osobní atributy, které se získávají a shromažďují v průběhu života a budou užitečné při hledání a udržení zaměstnání a získání uplatnění na trhu práce.

NA KTERÉ POTŘEBY CHCEME REAGOVAT?

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI



- PEČOVAT SÁM O SEBE
- ZNALOSTI, JAK SE VYROVNAT S BYROKRACIÍ
- SCHOPNOST UČIT SE NOVÉ VĚCI
- SCHOPNOST POUČIT SE Z NEÚSPĚCHU
- PODPORA ŘEŠENÍ RŮZNÝCH PROBLÉMŮ
- OCHOTA UČIT SE NOVÉ VĚCI

ODBORNÉ DOVEDNOSTI



- ODBORNÉ ŠKOLENÍ
- ODBORNÉ ZKUŠENOSTI

KOMUNIKACE: INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI



- PSANÍ/ČTENÍ
- MLUVENÍ
- JAZYK
- POČÍTAČOVÉ A DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI
- INTERAKCE S OSTATNÍMI
- PREZENTAČNÍ DOVEDNOSTI, KOREKTNÍ KOMUNIKACE

(INTRA)PERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI



- MOTIVACE
- SEBEVĚDOMÍ
- VZDĚLANOST
- SCHOPNOST SPRAVOVAT VLASTNÍ ZNALOSTI
- ZMĚNA VNÍMÁNÍ, ŽE VZDĚLÁVÁNÍ JE NUDNÉ
- UVĚDOMĚNÍ SI VLASTNÍCH DOVEDNOSTÍ

OBČANSKÉ A KULTURNÍ ASPEKTY



- ZNALOST NOREM SPOLEČNOSTI
- PROJEVOVAT RESPEKT
- DOCENĚNÍ KOŘENŮ
- KULTURNÍ UVĚDOMĚNÍ
- ZNALOST ZÁKONNÝCH PRÁV
- UVĚDOMOVAT SI ROZDÍLY MEZI HODNOTAMI RODIN A SPOLEČNOSTI
- ZNÁT KULTURU ZEMĚ
- MÍT POVĚDOMÍ O KULTUŘE, VYTUŠIT, JAK SE CHOVAT V RŮZNÝCH SITUACÍCH
- ROVNOPRÁVNOST

Vzdělávání dospělých

Klíčové teorie v učení dospělých podrobně popisují, jak se vzdělávání dospělých liší od jiných vzdělávacích aktivit a co je třeba brát v úvahu při práci s dospělými ve srovnání s prací s dětmi nebo mládeží.

Založeno na zážitkovém vzdělávacím cyklu Davida Kolba, teorii andragogiky Malcolma Knowlese nebo kritické pedagogice Paula Freireho jsou vzdělávající se dospělí v procesu učení bráni jako rovnocenní školitelům, všichni přinášejí své osobní příběhy, zkušenosti a očekávání do jakékoli aktivity nebo školení. Co následuje, je krátký přehled tří klíčových principů, na nichž je založena praxe vzdělávání dospělých, která se soustřeďuje na studující. Těmito principy jsou: zodpovědnost a regulace vzdělávacího procesu účastníky, zkušenosti a využití a psychická pohoda zúčastněných.

1 ZODPOVĚDNOST ÚČASTNÍKŮ A JEJICH KONTROLA VZDĚLÁVACÍHO PROCESU

FAKTA
O VZDĚLÁVACÍM
PROCESU
DOSPĚLÝCH



1. Dospělí se vnímají jako vyzrálí a nezávislí. Musí mít dojem, že jsou zodpovědnou jednotkou.
2. Dospělí musí být oceňováni a respektováni jako studující i jako lidé.
3. Dospělí se učí lépe to, co považují za relevantní a potřebné, zejména pokud přijmou metody vzdělávání.
4. Dospělí se učí lépe, když mohou propojit nové znalosti a dovednosti s tím, co doposud o daném předmětu věděli.

Praktické závěry

Dospělý, který se vzdělává, by měl být považován za nezávislou osobu, která je schopna se sama řídit. Úkolem školitele je přenechat jim co největší kontrolu a odpovědnost. Trenér by si měl uvědomovat, že jeho úkolem není pouze poskytovat relevantní znalosti, ale osvobodit mysl studujících od současných vzorců uvažování a ukázat jim nové možnosti. V důsledku toho by měl každý proces vzdělávání poskytnout dospělým příležitost restrukturalizovat své znalosti prostřednictvím analýzy, inference, různých výzkumných metod a kritérií hodnocení.

Jak vést vzdělávací aktivity pro dospělé

Tipy

- ▶ Zacházejte s účastníky jako s cenným zdrojem informací.
- ▶ Oceňujte jejich předchozí zkušenosti tím, že během vzdělávacích aktivit dáte účastníkům prostor ke sdílení.

- ▶ Berte ohled na životní filozofii účastníků, co nejdříve zjistěte jejich ústřední přesvědčení související s osobním životem, profesními aktivitami a jiné.
- ▶ Dávejte účastníkům možnost volby, například mohou rozhodovat o tom, který případ budou analyzovat a jak chtějí pracovat s danou situací.
- ▶ Zeptejte se účastníků, jestli se chtějí věnovat nové myšlence teď nebo ji rozebrat na závěr. Tyto myšlenky uložte do „kolektivní paměti“ nápadů, které nebyly prodiskutovány, a rozhodněte, kdy se k nim vrátíte.
- ▶ Podporujte účastníky tím, že jim poskytnete nezávislost v jejich produktivitě.
- ▶ Požádejte účastníky o komentáře k přednesenému tvrzení. Zkuste porozumět, jak vidí daný diskutovaný problem z jejich úhlu pohledu či perspektivy jejich osobní situace. Použijte tento závěr k doplnění mezery mezi vaším konceptem a přesvědčením účastníka.
- ▶ Prodiskutujte s účastníky všechny jejich pochybnosti a otázky. Pokud si účastníci něco nevyjasní, tak se to nenaučí.

2

ZKUŠENOSTI A VYUŽITÍ

FAKTA
O VZDĚLÁVACÍM
PROCESU
DOSPĚLÝCH

1. Dospělí dávají přednost znalosti konkrétních informací a jejich aplikaci v praxi. Očekávají, že získají znalosti a dovednosti, které mají přímé uplatnění a mohou být co nejdříve implementovány v různých rolích, situacích a úkolech.
2. Vzdělávání dospělých není nutně o získávání znalostí o konkrétním tématu, ale o dovednostech, jak řešit problémy v dané oblasti.
3. Dospělí se vzdělávají, když cítí potřebu se vzdělat, a učí se to, co považují za nezbytné.
4. Dospělí považují za důležitější to, co prožívají, než to, co je jim sděleno ústně.
5. Dospělí se vzdělávají, když spolupracují s prostředím, aktivně hromadí své znalosti a využívají své již existující znalosti v tomto procesu. Nezaznamenávají informace, ale budují struktury znalostí z dostupných dat.
6. Dospělí potřebují vyhodnotit své zkušenosti a budovat povědomí o tom, co se naučili/čeho dosáhli a co se chtějí naučit/čeho dosáhnout.

Praktické závěry

Úkolem školitele je poskytnout dospělým účastníkům takové příležitosti, aby se učili jednáním a prožíváním. Lektor by měl podporovat studenty při budování jejich povědomí o procesu vzdělávání. Role školitele je pomáhat dospělým účastníkům při vytváření vazeb mezi znalostmi a dovednostmi získanými během procesu vzdělávání a jejich praktického využití v každodenním životě.

Jak vést vzdělávací aktivity pro dospělé

Tipy

- ▶ Když prezentujete nový obsah, pravidla, postupy, dbejte, aby všichni účastníci stavěli na osvojených zkušenostech.
- ▶ Na začátku vzdělávací aktivity požádejte účastníky, aby jmenovali hlavní výzvy, které zažili v praxi v souvislosti s tématem školení. Skupinu můžete rozdělit na týmy s 4-5 lidmi a po pětiminutové diskusi je požádejte, aby sdíleli některé ze závěrů s celou skupinou. V průběhu vzdělávání byste se měli zabývat všemi výzvami, které uvedli, a zdůraznit souvislosti mezi daným tématem a výzvami účastníků nebo je požádat o připomínky k dané záležitosti.
- ▶ Umožněte účastníkům si průběžně vyzkoušet a budovat/rozvíjet své dovednosti v oblasti znalostí tím, že vyhodnotí svoji zkušenost.
- ▶ Poskytněte účastníkům prostor, aby se podělili o své pocity a postřehy v rámci jejich zkušenosti/cvičení během vzdělávací aktivity. Můžete položit následující otázky:
 - *Co se událo?*
 - *Jak jste pracovali, debatovali atd.?*
 - *Jaké máte pocity z toho, co jste zažili?*

- *Co jste vyzorovali?*
 - *Co vás překvapilo?*
 - *Co vám pomohlo pracovat? Co bylo obtížné?*
- ▶ Pobídněte účastníky k vyvození jejich závěru, který může přesahovat hranice dosavadních zkušeností. Poukažte na správnost jednání s odvoláním na teorii, která toto jednání vysvětluje. Můžete jim položit následující otázky:
- *Všimli jste si nějaké pravidelnosti?*
 - *Jak byste mohli vysvětlit, co se stalo?*
 - *Jaká je souvislost s vašimi ostatními zkušenostmi?*
- ▶ Využijte nové znalosti v praxi. Můžete požádat účastníky o shrnutí toho, co se naučili a jaké jsou možnosti aplikace v praxi. Můžete jim položit následující otázky:
- *Co jste se na základě této zkušenosti naučili?*
 - *Jak můžete využít to, co jste se naučili?*
 - *Dovedete si představit možnosti reálného uplatnění toho, co jste se naučili?*
 - *Jaké změny byste rádi provedli na vašem pracovišti/v běžném životě?*

3

PSYCHICKÁ POHODA

FAKTA
O VZDĚLÁVACÍM
PROCESU
DOSPĚLÝCH

1. Pozitivní výzvy podporují a jakýkoli nátlak brání efektivnímu vzdělávání.
2. Vzdělávající se dospělí se mohou obávat kritiky, hodnocení od ostatních účastníků i samotného lektora.
3. Nedostatek pocitu bezpečí je nejvážnější překážkou, která brání zapojení a vzdělávání účastníků a která může zahájit vnitřní cenzuru, což znamená, že účastníci vyjádří pouze ty názory, které jsou v souladu s myšlením vedoucí osoby a skupiny.

Praktické závěry

Účastníci by si měli udržovat stav psychické pohody, aby mohli během výuky plně využít proces vzdělávání. Úkolem trenéra je formovat jednání účastníků v průběhu vzdělávání a vytvořit pocit bezpečí pro každého člena skupiny. V rámci zachování pocitu bezpečí u účastníků by pozitivní ovlivňování vztahů ve skupině mělo mít přednost před ostatními aktivitami.

Jak vést vzdělávací aktivity pro dospělé

Tipy

- ▶ Stanovte a seznámte účastníky se strukturou jednotlivých lekcí, definujte téma interakcí a způsob, jakým budou provedeny, představte předmět a účel vzdělávání.
- ▶ Ujistěte se, že cíle a struktura jednotlivých lekcí jsou účastníkům jasné.
- ▶ Určete pravidla a respektujte je - např. jak se účastníci budou dělit na malé skupiny, jak by měli prezentovat výsledky diskuse těchto skupin.

- ▶ Použijte nástroje, které pomohou vybudovat dobré vztahy uvnitř skupiny a v obtížné situaci zabránit účastníkům kritizovat a hodnotit ostatní. Mezi tyto nástroje patří:
 - začleňovací cvičení,
 - práce ve dvojici,
 - práce v malých skupinách,
 - uznání,
 - komunikační techniky, které podporují vzájemné porozumění, např. parafrázování, reflexe, shrnutí a jiné.
- ▶ Buďte nestranní vůči účastníkům vzdělávací aktivity. Buďte neutrální vůči řešení, úsudkům a názorům, které účastníci navrhnou.
- ▶ Vyslechněte názory všech účastníků.
- ▶ Věnujte každému účastníkovi stejnou pozornost, neupřednostňujte ty nejaktivnější/nejpřátelštější/nejkompetentnější.
- ▶ Pokládejte otevřené otázky, abyste podpořili dialog a iniciovali nápady, názory a diskuzi. Jelikož otevřené otázky nemají odpovědi „ano“ nebo „ne“, jsou účastníci vyzváni, aby se zapojili do obsahu a společně prozkoumali a uchopili dané téma.
- ▶ Berte na vědomí všechny odpovědi a názory - účastníci musí vědět, že každá reakce a pohled jsou oceňovány bez ohledu na to, jak divné nebo odlišné se mohou zdát. Pokud studenti vědí, že všechny odpovědi jsou vítány (i když ne vždy správné), budou vedeni ke sdílení.
- ▶ Oceňte účastníky za jejich práci a úsilí.

PRAKTICKÉ RADY

S ohledem na výše uvedená fakta o vzdělávání dospělých navrhuje respektovat následující zásady, abychom pro vzdělávání vytvořili kreativní a podpůrné prostředí.

1. MYSLETE NA PERSPEKTIVU ÚČASTNÍKŮ

LIDÉ JSOU DŮLEŽITÍ, ZAMĚŘTE SE NA NĚ!

Kdo jsou účastníci vaší vzdělávací aktivity? Co o nich víte?

Je několik klíčových faktorů, které je třeba brát v úvahu:

- ▶ **MOTIVACE** – Co za ní stojí? Byli účastníci „nuceni“ absolvovat vzdělávací aktivitu nebo se rozhodli sami? Proč absolvují toto vzdělávání? K dosažení dobrých výsledků mohou být účastníkům nápomocné dotazníky nebo debata o tom, jaká jsou jejich očekávání.
- ▶ **PŮVOD A KULTURA** – Je nezbytné zohlednit, zda účastníci přicházejí do nového prostředí, země, či zda čelí novým výzvám.
- ▶ **JAZYK** – Pokud účastníci nejsou rodilými mluvčími, měl by jazyk být přizpůsoben jejich znalostem; omezené jazykové znalosti mohou bránit procesu vzdělávání. Vyhněte se komplikovaným strukturám s účastníky s nízkými kompetencemi, protože nemusí přesně pochopit, co máte na mysli. Dejte jim možnost dát najevo, že něčemu nerozumí (například používejte červené a žluté karty jako ve fotbale).

2. URČETE SI CÍLE

▶ ČEHO CHCETE DOSÁHNOUT?

Toto je jedna z nejdůležitějších věcí, která by měla být provedena na začátku přípravy vaší lekce. Pokud nemáte konkrétní cíl, nemůžete připravit a řídit vzdělávací aktivitu prospěšně. Musíte vědět, co se má účastník naučit a proč. Pro vzdělávající se dospělé je také důležité, jak mohou využít to, co se naučili, v reálném životě. Vždy by mělo fungovat propojení mezi vzděláváním a běžným životem.

3. PŘIPRAVTE SE. MĚJTE PLÁN A, B, C

▶ PŘIPRAVIT, POZOR, TEĎ!

Je také důležité očekávat neočekávané. Skupina by mohla být na vyšší/nížší úrovni, než jste doufali, možná si účastníci představovali něco jiného v rámci tématu výuky atd. Měli byste být připraveni upravit svůj scénář a adaptovat nástroje tak, aby vyhovovaly potřebám účastníků.

4. VIZUALIZACE/MATERIÁLY PRO ÚČASTNÍKY

▶ VIZUALIZACE HRAJE ROZHODUJÍCÍ ROLI!

Obrázek vydá za tisíc slov. Využívání fotografií a piktogramů přispívá k lepšímu zapamatování věcí a údajů. Pokud používáte prezentaci, ujistěte se, že je vše dobře strukturováno a uspořádáno. Uspodňuje to zapamatování a celkový proces vzdělávání.

5. CHVALTE A OCEŇUJTE

▶ KAŽDÝ POTŘEBUJE POZITIVNÍ ZPĚTNOU VAZBU A BÝT POCHVÁLENÝ!

Všímejte si i malých úspěchů a vyzdvihněte je. To je velkou motivací ke zvýšení úsilí (přemýšleli jste někdy o tom, že sladkosti nejsou odměnou jen pro děti?).

6. UDĚLEJTE SHRUTÍ

▶ OPAKOVÁNÍ JE MATKA MOUDROSTI.

Během vzdělávacího procesu proveďte na konci každé lekce souhrn a úplně na závěr rozsáhlejší rekapitulaci. Nezapomeňte připomenout na začátku každé hodiny klíčové body hodiny předchozí. Shrnutí je vždy dobré k zapamatování a vybavení důležitých věcí.

7. ZKUSTE UDRŽET ROVNOVÁHU

▶ KAŽDÝ ÚČASTNÍK JE VÍTANÝ.

Ujistěte se, že všichni jsou do práce zapojeni rovným dílem a že všichni mohou sdílet. Oslovte neprůbojně účastníky, aby promluvili.

8. PODPOŘTE ÚČASTNÍKY



KAŽDÝ POTŘEBUJE SEBEDŮVĚRU.

Mnoho osob s nízkými kompetencemi nevěří vlastním silným stránkám. Vaše vzdělávací aktivity by neměly být jen o získávání znalostí nebo rozvoji dovedností, ale také o posílení sebevědomí. Pokuste se obnovit víru účastníků v sebe sama. Připravte si výuku tak, aby všichni měli šanci uspět. Vyhněte se riziku negativního dopadu na zúčastněné tím, že vytvoříte soutěže či situace, kdy účastníci mohou dospět k závěru, že selhali nebo jsou horší než ostatní. Nechte je uvěřit v jejich sílu a probudit v nich nadšení pro vzdělávání.

Podporující přístup

Tato kapitola obsahuje popis pěti participačních kreativních neformálních a informálních metod vzdělávání: vyprávění příběhů, drama, peer vzdělávání, vzdělávání mimo učebnu a obrácená výuka. Všechny jsou založeny na přístupu podpory studujících, což vytváří příznivé podmínky pro dospělé s nízkými kompetencemi ke zkoumání svého nadání, objevování pozitivního sebehodnocení a zlepšování svých komunikačních schopností.



Designed by pikisuperstar / Freepik

VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ

CO TO VLASTNĚ ZNAMENÁ VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ?

Vyprávění je společenská a kulturní činnost a jedna z nejstarších forem lidského projevu. Tento termín lze běžně definovat jako interaktivní umění používání slov a dějů k odhalení prvků a obrazů příběhu a zároveň podporování představivosti posluchače.

Vyprávění je činnost, která se opírá hlavně o dovednosti a procesy v oblasti kreativního a kritického myšlení. Příběh je reálná nebo fiktivní série událostí, která popisuje lidskou zkušenost. Příběhy pracují s fakty a dalšími souvislostmi, které chceme ponechat a zasazují je do emocionálního kontextu. Příběhy mohou být ústní, psané, vizuální nebo digitální - komunikované v různých formátech a vyjadřované různými hlasy. Vyprávění podléhá způsobu, jakým řečník používá ústní (včetně řeči těla, je-li vizuální) a psaný jazyk nebo obrázky. Všichni lidé používají vyprávění příběhů v různých aspektech svého života.

VYPRÁVĚNÍ je metoda, která zahrnuje oboustrannou interakci mezi vypravěčem a posluchačem (nebo skupinou posluchačů). Role posluchače je stejně důležitá jako role vypravěče. Úkolem posluchače je aktivně vytvářet živá, multisenzorická vyobrazení, děje, postavy a události - realitu daného příběhu - ve své mysli, a to na základě výkonu vypravěče a vlastních předchozích zkušeností, přesvědčení a vnímání. Hotový příběh se děje v mysli posluchače, unikátního a osobitého jednotlivce. Posluchač se proto stává během prožívání spolutvůrcem příběhu.

Vyprávění lze použít jako didaktický přístup ve vzdělávání. Jeho hlavní přednosti jsou líbivost, rozmanitost a dostupnost. Příběhy jsou také poutavé a snadno zapamatovatelné. Vyprávění pomáhá sdílet zkušenosti, vysvětlovat události a fenomény a předávat znalosti.

PROČ VYUŽÍVAT VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ?

Výzkumní pracovníci jako Hung a jiní (2012) prokázali, že vyprávění je široce využíváno ve vzdělávání a má příznivý vliv na získávání znalostí a podpoření motivace. Dále přináší výhody pro pedagogy a hlavně pro dospělé s nízkými kompetencemi během seznamování se s metodou vyprávění příběhů a uvádění této metody do praxe.

VÝHODY VYPRÁVĚNÍ



1. Pomáhá účastníkům lépe uchopit proces vzdělávání. Abstraktní koncepty mohou být komunikovány ve srozumitelném každodenním jazyce skrze úhel lidské zkušenosti.
2. Činí proces vzdělávání lidštějším prostřednictvím personalizace.
3. Spojuje jedince s jejich lidskostí a propojuje minulost, přítomnost a budoucnost tím, že nás učí předvídat možné důsledky našeho jednání.
4. Vytváří autentický vzdělávací kontext a podmínky pro sociální začleňování a budování komunity.

VÝHODY PRO ÚČASTNÍKY

Účastníci jsou schopni:

- ▶ Rozpoznat svoji hodnotu a rozvíjet své klíčové kompetence.
- ▶ Posílit vlastní sebereflexi a sebevědomí.
- ▶ Popsat své zájmy a vyjádřit se kreativním nenuceným způsobem. Hodnota projevu na veřejnosti je stěžejní a prezentuje jednotlivce jako tvora společenského - naučit se mluvit sám za sebe znamená zanechat stopu v životním prostředí a utvořit ze sebe osobu, která ovlivňuje realitu.

VÝHODY PRO VZDĚLAVATELE/ŠKOLITELE

Vzdělavatelé/školitelé jsou schopni:

- ▶ Rozvíjet aktivní naslouchání, empatii a přijetí zkušeností účastníků.
- ▶ Rozvíjet své povědomí a posílit interpersonální dovednosti a emoční inteligenci skupiny.
- ▶ Získat nadhled a nově vnímat složité životní situace účastníků (rozvíjet intrapersonální dovednosti).

MOŽNÉ VYUŽITÍ

Vyprávění může být použito v neformálním vzdělávání k vytvoření motivujícího vzdělávacího prostředí, může zvýšit osobní a kulturní povědomí účastníka, posílit sebevědomí účastníka a utvářet jednotlivce, kteří chápou a respektují důležitost odlišností.

VÍCE INFORMACÍ

<https://www.storyap.eu/>

<http://ethicalstorytelling.com/>

PEER VZDĚLÁVÁNÍ

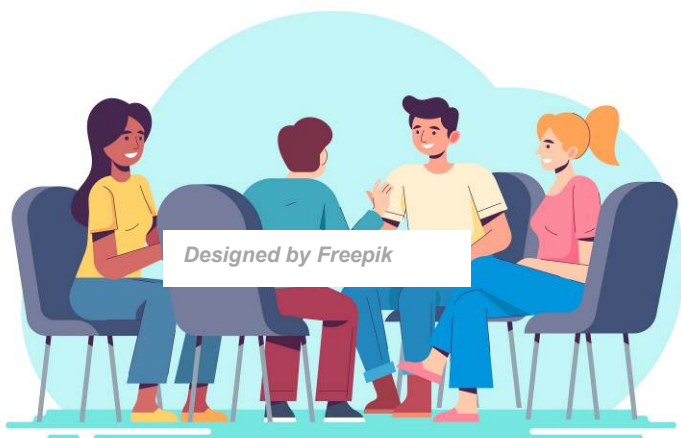
Co znamená peer vzdělávání?

Peer vzdělávání je vzdělávací strategie zaměřená na podporu učení prostřednictvím výměny informací, nápadů a zkušeností ve skupině studentů. Peer vzdělávání je vzájemně prospěšné a lze ho popsat jako přechod od nezávislého učení k učení vzájemnému či společnému (Boud, 1988).

PEER VZDĚLÁVÁNÍ je součástí neformálního vzdělávání vycházejícího z aktivního přístupu, kdy je proces učení založen na učení praktickém, na experimentování za různých situací nebo aktivit určených k povzbuzení reflexe jednotlivce a skupiny a také reflexe jednotlivce ve skupině. V rámci procesu lidského růstu směrem k budování sebevědomí tato metoda umožňuje účastníkům dozvědět se více o sobě samých. Celý proces je založený na interakci se skupinou prostřednictvím nepřetržité výměny vstupů a zpětné vazby.

Každá navrhovaná činnost (simulace, hra, znalostní hra, sdílení v malých skupinách...) se společně s účastníky zaměřuje především na budování zkušenosti, která se může proměnit v myšlenku, a tak se stát metaforickým mostem k novým činnostem, budoucím zkušenostem a nadále se rozvíjet. Aktivní metoda odkazuje na rozvoj člověka jako na proces bez konkrétního věkového rozpětí, ale s pokračujícím vývojem založeným na celoživotním vzdělávání.

Během peer vzdělávání mají školitelé nebo facilitátoři za úkol zajišťovat sdílení a spolupráci mezi účastníky. Nový obsah nebo technické dovednosti jsou procvičovány a adaptovány prostřednictvím peer vzdělávání.



PROČ VYUŽÍVAT PEER VZDĚLÁVÁNÍ?

- ▶ Peer vzdělávání může zvýšit účinnost učení. Nabízí účastníkům příležitost učit se jeden od druhého. Poskytuje účastníkům mnohem více praxe než tradiční učební a výukové metody při převzetí odpovědnosti za jejich vzdělávání a v obecnější rovině také při osvojování návyků, jak se správně učit.
- ▶ Peer vzdělávání podporuje aktivní učení. Účastník tedy není „prázdnou nádobou“, která využívá vzdělávání k naplnění obsahu, ale přebírá aktivní roli za sebe a ostatní zúčastněné osoby.
- ▶ Peer vzdělávání podporuje autonomii a sebevědomí účastníků. Skupina je zprostředkovatelským agentem mezi různými úrovněmi autonomie: propojuje

individuální a společné podpůrné procesy, propojuje aktéry těchto procesů s prostředím, které je relevantní pro jejich životy. Čím větší je investice jednotlivce do skupiny, tím úspěšnější je proces posílení jejich osobnosti.

VÝHODY PRO ÚČASTNÍKY

Účastníci jsou schopni:

- ▶ Naučit se hodně tím, že vysvětlují své nápady ostatním a účastní se aktivit, v nichž se mohou učit od ostatních.
- ▶ Rozvíjet dovednosti při organizování a plánování vzdělávacích aktivit, spolupracovat s ostatními, dávat a přijímat zpětnou vazbu a vyhodnotit své vzdělávání.

VÝHODY PRO VZDĚLAVATELE/ŠKOLITELE

Vzdělavatelé/školitelé jsou schopni:

- ▶ Rozvíjet své schopnosti identifikovat silné a slabé stránky účastníků.
- ▶ Rozvíjet dovednosti k podporování autonomie a sebevědomí účastníků a k flexibilní odezvě na jejich potřeby.

MOŽNÉ VYUŽITÍ

Peer vzdělávání může být použito v neformálním vzdělávání pro rozvoj vzdělávacích kompetencí a pro rozvoj dovedností účastníků při organizování a plánování vzdělávacích aktivit, kde spolupracují s ostatními, poskytují a přijímají zpětnou vazbu a hodnotí své vlastní učení.

DRAMA

Co znamená drama?

Drama je uměleckou formou a zároveň i vysoce účinnou metodou vzdělávání, u které bylo prokázáno, že úspěšně působí ve formálním i neformálním vzdělávacím prostředí. Drama umožňuje studentům působit, prezentovat a pozorovat v „kontrolovaném“ a bezpečném prostředí.



Existuje několik technik dramatu využívaných ve vzdělávání jako hraní rolí, divadelní hra, procesní drama, divadlo-fórum, Divadlo ve Vzdělávání (TIE), aplikovaná improvizace, divadelní přehrávání a digitální drama.

PROČ VYUŽÍVAT DRAMA?

Používání dramatických technik ve vzdělávání umožňuje vzdělávajícím se dospělým rozvíjet své kognitivní schopnosti, komunikativní dovednosti, týmovou práci a dialog. Vyjednávání a dramatické techniky jsou také skvělé pro socializaci. Dramatické techniky stimulují představitost a kreativitu, a tím rozvíjejí lepší porozumění lidskému chování a empatii.

Dramatické techniky povzbuzují lidi, aby vyzkoušeli něco nového a riskovali. Když takto riskují účastníci vzdělávání, učí se důvěřovat svým myšlenkám a schopnostem jako jednotlivci. Lidé, kteří se propracují tímto procesem, se naučí komunikovat své myšlenky a formulovat svá rozhodnutí.

VÝHODY PRO ÚČASTNÍKY

Účastníci jsou schopni:

- ▶ Pracovat ve skupinách s ostatními a společně debatovat, nacvičovat a kombinovat kreativní nápady s kolegy a dalšími účastníky na různých úrovních.
- ▶ Vidět věci z jiné perspektivy, což může být těžké, zajímavé nebo zábavné, a tím podněcovat svůj růst.

VÝHODY PRO VZDĚLAVATELE/ŠKOLITELE

Vzdělavatelé/školitelé jsou schopni:

- ▶ Vytvořit vzdělávací situaci s využitím zkušeností účastníků a udržet vzdělávací prožitek blízky reálnému životu.
- ▶ Spravedlivě zapojit všechny účastníky a oslovit ty neprůbojně, aby promluvili.
- ▶ Přimět účastníky věřit ve své silné stránky a probudit v nich nadšení pro vzdělávání.
- ▶ Porozumět perspektivě účastníků a vnímat lépe jejich potřeby, hodnoty, emoce atd.



Kinestetické aktivity, které jsou pro dramatické techniky typické, jsou nejen zábavné pro většinu lidí, ale mohou pomoci studentům rozvíjet dekodovací dovednosti, plynulost, slovní zásobu, komunikativní dovednosti, syntaktické znalosti a metakognitivní myšlení.

MOŽNÉ VYUŽITÍ

Metodu dramatu lze použít v neformálním učení k rozvíjení vzdělávacích kompetencí a k tréninku rozvoje měkkých kompetencí účastníků za předpokladu, že bude zajištěno bezpečné prostředí pro řešení konfliktů a problémů.

Také prozkoumávání kulturních aspektů životních dovedností se může stát zajímavým, když se použije drama, zároveň se procvičí osobní a komunikační dovednosti.

Dramatické techniky a kinestetické aktivity lze snadno přizpůsobit potřebám a úrovni dovedností skupiny. K dispozici je spousta cvičení, s nimiž je možné pracovat, i přes nízké nebo nevyvážené jazykové znalosti ve skupině.

VÍCE INFORMACÍ

<https://dramaresource.com/>

<https://www.creativedrama.com/>

VZDĚLÁVÁNÍ MIMO UČEBNU

Co znamená vzdělávání mimo učebnu?

Vzdělávání mimo učebnu, které má původ ve filozofii a učení Johna Deweye, využívá znalosti a soupis technik vyvinutých v mnoha organizacích specializujících se na tuto metodu. Jedná se o metodu, která umožňuje jednotlivcům účastnit se jiných vzdělávacích aktivit než těch, které jsou obvyklé v učebně/školící místnosti. Principem je poskytnout účastníkům další vzdělávací prostor, kde mohou získat nové výzvy a podněcující, nové zkušenosti na podporu jejich vzdělávání.

PROČ VYUŽÍVAT VZDĚLÁVÁNÍ MIMO UČEBNU?



Tato metoda formuje vzájemnou důvěru ve skupině (a také mezi účastníky a školitelem/ vzdělavatelem) a posiluje vyjednávací schopnosti, efektivní komunikaci, hledání nestandardních řešení, hledání skrytých talentů a také efektivní zpracování zdrojů skupiny.

VÝHODY PRO ÚČASTNÍKY

Účastníci jsou schopni:

- ▶ Rozvíjet své intrapersonální, komunikativní a jiné pro život důležité dovednosti.
- ▶

VÝHODY PRO VZDĚLAVATELE/ŠKOLITELE

Vzdělavatelé/školitelé jsou schopni:

- ▶ Řešit různé vzdělávací potřeby dospělých.
- ▶ Spravedlivě zapojit všechny účastníky a oslovit ty neprůbojně.
- ▶ Podpořit nové skupiny při budování týmu.
- ▶ Posílit a motivovat jednotlivce k účasti na společenských aktivitách.
- ▶ Využívat vzdělávání mimo učebnu jako součást přípravy pro klasickou výuku.

MOŽNÉ VYUŽITÍ

Školitel může v závislosti na zjištěných potřebách účastníků metodu vzdělávání mimo učebnu volně adaptovat (zkracovat, prodlužovat i o několik dní, včetně přípravné fáze).


Tato metoda umožňuje školitelům/vzdělavatelům tvořit z malého množství podkladů a použít stávající prvky (mohou být vnímány z jiného úhlu) v prostředí, které je známé či neznámé účastníkům. Metoda může být využita ve velkých i malých skupinách a dokonce i samostatně v počáteční fázi ke sloučení shromážděných informací do jednoho srozumitelného celku.

OBRÁCENÁ VÝUKA

Co znamená obrácená výuka?

Obrácená výuka je pedagogický přístup, ve kterém se přímé vzdělávání přesouvá ze skupinového vzdělávacího prostoru do individuálního vzdělávacího prostoru a výsledný skupinový prostor se transformuje do dynamického, interaktivního vzdělávacího prostředí, kde vzdělavatel naviguje studenty při uplatňování konceptů a kreativním zapojování do dané problematiky.

PROČ VYUŽÍVAT OBRÁCENOU VÝUKU?



Účelem této metody je umožnit jedincům převzít odpovědnost za proces vzdělávání, v případě potřeby vzájemně reagovat a zamýšlet se nad učením, být ve vzdělávání aktivnější, zapojovat se do společných aktivit, vzájemného vzdělávání a učení založeného na řešení konkrétních zadání. Aktivní obrácená výuka je taková, ve které čas určený pro přímou výuku je využitý pro aktivity ve třídě, diskuze a skupinové projekty. Nejsmysluplnější vzdělávání probíhá v důsledku efektivního využití času navíc. Tato metoda poskytuje studentům různé možnosti, jak se naučit obsah a prokázat znalosti.

V této souvislosti se role školitele přesouvá směrem k roli facilitátora a kouče tím, že studenty podpoří k převzetí kontroly nad jejich vzděláváním. Školitel může v rámci vzdělávání začlenit používání různých prostředí mimo studijní učebny, například exkurze a prohlídky. Dále může pro vzdělávající se dospělé poskytnout materiál k přípravě a reflexi před skupinou a využít čas v učebně k prohloubení kognitivního myšlení prostřednictvím vzájemné interakce a náročnějších úkolů. Jako velmi užitečné se ukázalo použití technologie, která obohacuje proces obrácené výuky a celkově podporuje dovednosti.

Jaké nástroje jsme zvolili?

Tato kapitola obsahuje sadu nástrojů, které slouží jako příklad využití pěti výše popsaných vzdělávacích metod v praxi. Každý nástroj odpovídá vzdělávacím potřebám dospělých, kteří se potýkají s problémy souvisejícími s nízkými kompetencemi. Dané nástroje řeší kompetence identifikované jako klíčové pro cílovou skupinu a všechny byly vypracovány na základě praktických zkušeností a testovány skupinou vzdělavatelů pracujících s osobami s nízkou kompetencí.



Komunikace: interpersonální dovednosti



Intrapersonální dovednosti














Životní dovednosti



Občanské a kulturní dovednosti



Odborné dovednosti

NÁZEV NÁSTROJE	KOMPETENCE ROZVÍJENÉ NÁSTROJEM	METODA, ZE KTERÉ NÁSTROJ VYCHÁZÍ
Jak kormidlujete svoji loď života?	  	VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
Kdo vypráví příběhy, vládne světu	  	VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ PEER VZDĚLÁVÁNÍ
Živá kniha	   	VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ PEER VZDĚLÁVÁNÍ
Kamera v kruhu	  	PEER VZDĚLÁVÁNÍ
Speed Learning	  	PEER VZDĚLÁVÁNÍ
NÁZEV NÁSTROJE	KOMPETENCE ROZVÍJENÉ NÁSTROJEM	METODA, ZE KTERÉ NÁSTROJ VYCHÁZÍ

Aplikovaná improvizace



DRAMA

Vzdělávací úniková místnost



DRAMA

VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
PEER VZDĚLÁVÁNÍ

Malé jednání o mobbingu



DRAMA

VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
PEER VZDĚLÁVÁNÍ

Matky a otcové zpět na trhu práce



DRAMA

PEER VZDĚLÁVÁNÍ
OBRÁCENÁ VÝUKA

Pop-up muzeum



VZDĚLÁVÁNÍ
MIMO UČEBNU

Vzdělávání mimo učebnu –
Oodi knihovna



VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
VZDĚLÁVÁNÍ
MIMO UČEBNU

Jak kormidlujete svoji loď života?

Uvedla Kristýna Pochvalitová.
Inspirováno školitelkami: Iveta Štvartáková a Zlatka Strnadlová.



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Posílení vědomí sebe sama
ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Stimulace kreativity, Motivace účastníků - zapojit se
ODBORNÉ DOVEDNOSTI: Rozlišení priorit, Popis problému/situace



VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ



120+ minut



METODOLOGIE: Tento nástroj se zpočátku používal v koučování. Je primárně určen pro individuální rozvoj. Pracuje s principy představitosti, vizualizace a prožívání vzdělávání.



CÍLOVÁ SKUPINA: Tato metoda může být využita například v kariérovém poradenství nebo při práci s lidmi, kteří stojí před nějakými významnými změnami (rodiče po rodičovské dovolené, lidé/děti opouštějící ústavní péči aj.)

Je využitelná pro všechny věkové kategorie od dětí (8 let a starší) po dospělé.



Nástroj může být použit individuálně nebo ve skupině od 2 do 12 lidí, možná i více.



- ▶ Pracovní list s lodí pro všechny členy skupiny
- ▶ Pastelky nebo zvýrazňovače pro všechny členy skupiny
- ▶ Barevné papíry různých barev pro výrobu lodě (každý si může zvolit jinou barvu)
- ▶ Samolepící bloček
- ▶ Powerpointová prezentace a seznam otázek k organizaci aktivity pro školitele



- ▶ Pracovní list s lodí: [WORKSHEET](#)
- ▶ Powerpointová prezentace postupu: [How do you sail on yourlife ship?](#)



OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Koučovací metodu lze využít pro školení různých témat. Je dobré ji aplikovat hned na začátku delší spolupráce nebo procesu. Může pomoci zorganizovat a usnadnit situaci, objasnit priority. Vizualizace činí tuto metodu vhodnou pro všechny.

Nástroj jsme vytvořili, protože jsme chtěli pracovat se svými klienty na něčem, co si mohou ze školení fyzicky odnést. Nástroj je vhodný pro lepší pamatování a vizualizaci. Nejdříve se metoda využívala pro face-to-face práci s jedním klientem, pak jsem se rozhodla ji použít pro více lidí ve skupině, tam kde mají účastníci závažné problémy s verbálním vyjádřením svých potřeb, popisem životní situace atd.

Primárním záměrem byla vizualizace a zjednodušení komplikovaných věcí. Pokládala jsem účastníkům otázky a oni nemuseli mluvit. Používali pouze své pracovní listy, zapisovali a kreslili s dostatkem soukromí. Nakonec vytvořili popis jejich současné situace a základních aspektů a lidí v jejich životě. Pokud je skupina na to připravená, může se pracovat s pracovními listy samostatně nebo ve skupině.

CÍLE

- ▶ Uvědomovat si komplexnost situace s pozitivy, negativy, rezervami, silnými aspekty a riziky.
- ▶ Identifikovat priority a jednotlivé kroky procesu (co mohou dělat se situací).
- ▶ Zjednodušení složité situace.
- ▶ Vizualizace situace.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Připravte si všechny výše uvedené materiály. Ostatní kroky jsou uvedeny v prezentaci v PowerPointu. Nejdříve představíme tuto metodu účastníkům, poté pracujeme s prezentací v PowerPointu a otevřenými otázkami. Otázky jsou připraveny v aplikaci PowerPoint, ale můžete použít i své vlastní. Nakonec můžeme analyzovat práci ve skupině nebo můžeme nechat pracovat s účastníky samostatně.

Kdo vypráví příběhy, vládne světu

Uvedla Adriana Gagliardi.

Inspirováno Hodinkou rádia pro nespavce a souborem příběhů známých jako Tisíc a jedna noc. Pointa obou příběhů je: „Pokud chcete přežít, měli byste mít v rukávu dobrý příběh.“



KOMUNIKATIVNÍ DOVEDNOSTI

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Kreativita a schopnost efektivně se učit, Sociální dovednosti

OBČANSKÝ A KULTURNÍ ASPEKT: Kulturní povědomí a identita



PEER VZDĚLÁVÁNÍ

VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ



120+ minut



METODOLOGIE: Tento nástroj pramení z faktu, že lidé jsou přirozenými vypravěči. Vyprávění je nedílnou součástí lidské zkušenosti a umožňuje nám pochopit náš svět, komunikovat s ostatními a vyjadřovat se.



CÍLOVÁ SKUPINA: Účastníci různého věku a různých schopností. Může být použito v jakémkoli kontextu.



12/14 lidí, ideální je asistence dvou školitelů.



Rekvizity, zvuk, vizuální nástroje

▶ [ICEBRAKER - Body Percussion](#)



▶ [34 Quick Icebreakers](#)



OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Vyprávění příběhů je vhodné pro získání klíčových kompetencí: gramotnosti, znalosti cizích jazyků, kulturního povědomí a sociálních a občanských kompetencí. Zavedení vyprávění příběhů do vzdělávání dospělých zlepšuje přístup ke vzdělávání, zejména u dospělých s nízkou kvalifikací a u znevýhodněných občanů/migrantů.

Vyprávění je jazyk komplementární ve srovnání s abstraktnějším jazykem často používaným ve vzdělávacích programech, ve kterých mnoho dospělých z našich cílových skupin nebylo úspěšných. Proto má vyprávění velký potenciál přilákat a motivovat dospělé se dále vzdělávat.

CÍLE

- ▶ Zajistit u dospělých s nízkými kompetencemi osvojení schopnosti korektně mluvit, aby se lépe začlenili do společnosti. Dospělí by měli být podporováni, aby si přivlastnili jazyk prostřednictvím slov, zvuků, intonace a rytmu. Být jazykově zdatný přispívá ke schopnosti vyřešit interpersonální konflikty prostřednictvím diskuze, vyjednávání a taktu.
- ▶ Rozvíjet fantazii - naslouchat příběhům povzbuzuje dospělé k využívání své fantazie. Rozvíjení kreativity přispívá k sebevědomí a osobní motivaci, umožňuje dospělým posoudit nové a vynalézavé nápady a buduje klíčové dovednosti při řešení problémů.
- ▶ Vyjádřit individuální a kulturní identitu - příběhy nabízejí nahlédnutí do kultury, ze které dospělí pocházejí, poskytují dospělým povědomí o historii, komunitě, dědictví. Vyprávění nebo naslouchání příběhů tvoří pouto porozumění a respektu.
- ▶ Rozvíjet empatii, sebereflexi, sebevyjádřování a poskytnout potenciální vzory situací - nasloucháním příběhů se může posluchač vcítit do charakteru a chápat důsledky jeho jednání.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

1. Icebreaker activity, jako je využívání vlastního těla jako hudebního nástroje, písně a hry, jsou nejen zábavným způsobem, jak zahájit vzdělávací aktivitu, ale také pomáhají účastníkům zapamatovat si navzájem svá jména, vytvářejí důvěru a usnadňují seznamování. Smích posiluje pouto ve skupině.
2. Umístění v kruhu se svíčkou uprostřed utváří správnou atmosféru, která je pro kontext vzdělávání dospělých klíčová.
3. Při nastavení „rituálů“ si uvědomíme, že lidé vyprávěli příběhy kolem táborového ohně už od dob, kdy byli schopni mluvit, možná i dříve.
4. Když jsou všichni připraveni, uvede se téma. Může to být mýtus, příběh z Bible, poezie či video.
5. Účastníci jsou vyzváni, aby identifikovali prvky příběhu jako jsou postavy, prostředí, konflikty, kterým musí postavy čelit a možná řešení problémů.
6. Účastníci si mezi sebou vyměňují zkušenosti.
7. Poté, co se účastníci ztotožní s příběhy, jsou vyzváni, aby si představili, jak by reagovali za podobných okolností.
8. Konečným výsledkem sezení je buď napsaný příběh nebo nakreslený storyboard.

Živá kniha

Uvedla Dragomira Shuleva.



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Schopnost spravovat vlastní znalosti, Změna vnímání, že vzdělávání je nudné, Sebevědomí, Uvědomování si vlastních dovedností

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Vzájemná vazba s..., Prezentační dovednosti, správná komunikace

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Ochota učit se nové věci, Schopnost učit se nové věci, Schopnost poučit se z neúspěchu

ODBORNÉ DOVEDNOSTI: Odborné vzdělávání/praxe



PEER VZDĚLÁVÁNÍ
VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ



90-120 minut, 120+ minut



METODOLOGIE: Živá kniha je metoda participativního vzdělávání, pomocí které účastníci rozvíjejí nové znalosti, postoje a dovednosti tím, že sdílejí své jedinečné příběhy s ostatními. Je to příklad neformálního učení prostřednictvím sdílení znalostí.



CÍLOVÁ SKUPINA: Účastníci musí být gramotní (být schopni číst a psát).



Minimum 10, maximum 20 účastníků ve vzdělávacím prostředí zhruba po dobu 2 hodin. Jestliže je účastníků více, s větším množstvím „autorů“, zvažte více času.



- ▶ Flipchartové archy - 10 stran
- ▶ Lepící hmota – 1 balení
- ▶ Papír - velikost A4 – 10 stran
- ▶ Fixy – barevné, smývatelné (černá, modrá, červená a zelená), dohromady 25 pro 20 účastníků.



Zde naleznete příklad s názvem „Lidská knihovna“, kde je využita metoda živá kniha pro řešení stigmat a stereotypů:

- ▶ [The Human Library: where the 'books' tell their own stories](#)

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Živá kniha jako metoda pro vzdělávání dospělých zapojuje účastníky do smysluplných rozhovorů o tématu, které je hodně poutavé. Existuje mnoho různých zdrojů, z nichž byla tato metoda rozvinuta, a proto je nyní obtížné vystopovat její původní kořeny. V praxi metoda funguje ve Velké Británii, USA,

Austrálii, Izraeli a dalších zemích od roku 2000. Tuto metodu jsem viděla na akci nevládních organizací v Sofii v roce 2010 a přizpůsobila jsem ji tak, aby mohla být použita v seminářích ke sdílení znalostí a ke vzdělávání na pracovištích.

Představte si tu možnost mluvit se svým oblíbeným autorem a podělit se s ním o své myšlenky k jeho knize. V metodě živá kniha mají účastníci možnost být „autorem“ nebo „čtenářem“. Autoři musí předem oznámit názvy svých knih a stručný popis obsahu, který přiláká čtenáře. Čtenáři se musí nahlásit a předem sdělit, které knihy si chtějí přečíst.

Poté musí organizátoři/knihovníci připravit a oznámit harmonogram a určit prostory ke čtení daných knih. Je důležité pokusit se zařídít, aby každý čtenář měl svůj časový úsek k přečtení své knihy. Vhodné časové úseky jsou od 20 do 30 minut po dobu nejméně dvou hodin, ale pokud existuje více autorů, může trvat déle než 120 minut.

Posléze může začít čtení v malých samoorganizovaných skupinkách. Autoři zahajují konverzaci krátkým uvedením svých nápadů a pak jsou připraveni na otázky a příspěvky čtenářů.

Na konci čtení se organizátorům odprezentují jednostránková shrnutí obsahující název knihy, účastníky a hlavní diskutovaná témata. Tato shrnutí jsou vystavena tak, aby se mohli všichni podívat.

Metoda může být využita v mnoha prostředích, včetně velkých konferencí, workshopů, nevládních, veřejných a firemních komunit.

CÍLE

- ▶ Sdílet znalosti mezi účastníky,
- ▶ Podpořit samostatné vzdělávání,
- ▶ Stimulovat soudržnost skupiny,
- ▶ Pomáhat účastníkům dozvědět se o sobě více,
- ▶ Zpochybnit předsudky, stigmata a stereotypy.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

1. Pozvání k lekci Živá Kniha

Načasování: Mělo by být oznámeno jeden den až několik hodin před vzdělávací aktivitou. Pozvání by mělo být formální, písemné či ústní.

Pokyny: Vážení účastníci, připojte se k naší relaci Živá kniha, staňte se „autorem“ knihy a seznamte se se svými čtenáři. Věříme, že budete cenným přínosem pro ostatní účastníky. Můžete si vybrat téma, které Vás opravdu zajímá a na které jste doposud pravděpodobně neměli čas. Prosím napište/poslete nám název a stručný popis Vaší knihy do 50 slov, abyste zaujali Vaše čtenáře.

2. Expozice knih

Úhledně vystavte popisy knih a jejich autory na místě, kde si je mohou všichni prohlédnout.

3. Upoutání čtenářů

Načasování: Mělo by se zajistit nejméně hodinu před zahájením relace.

Pokyny: Vážení účastníci, vyberte si z naší Živé knihovny knihy, které chcete číst. Poté se budete moci setkat s autorem. Prosím, napište své jméno pod každou knihu, kterou chcete číst.

4. Příprava harmonogramu

Načasování: Harmonogram musí být připraven před zahájením sezení (doba přípravy nejméně 10-20 minut).

Připravte si harmonogram, kde co nejlépe zkoordinujete čtenáře a knihy, které si chtějí přečíst.

Uspořádejte dva až tři (nebo více) prostorů ke čtení tak, aby četby mohly probíhat současně. Vhodná místa hledejte i mimo hlavní místnost a označte je jako „Prostory pro čtení“.

5. Otevření Živé knihy

Pokyny: Vážení účastníci, vítejte na našem sezení Živá kniha! Máme zde autory a čtenáře, kteří se pravděpodobně nemohou dočkat, aby prodiskutovali své knihy. Vyslechněte si, prosím, organizační opatření - kde a kdy můžete číst svou knihu. (Je vhodné, aby organizátor/facilitátor přečetl pro ujasnění celý časový harmonogram.) Časové sloty budou trvat 20-30 minut. Prosím, nepřekračujte tuto dobu, protože jsou zde i další knihy ke čtení. Nyní si můžete vychutnat své čtení. Budeme se těšit, až se znovu podělíte o své zkušenosti v (dohodnutý čas).

6. Čtení

V tomto bodě organizátor nezasahuje do procesu čtení a pouze mírně připomíná načasování (může zazvonit zvonkem apod.) a také upozorní na zprávy, které musí autor na konci každé knihy sepsat.

Organizátor shromažďuje všechny zprávy a vystavuje je tak, aby si je všichni mohli prohlédnout.

7. Zakončení

Pokyny: Vítám zpět všechny autory a čtenáře. Těšíme se na vaši zpětnou vazbu. Prosím, nechte nejdříve promluvit autory, pak budou následovat čtenáři. Podělte se s námi, jak se nyní cítíte a co vám tato nová zkušenost přinesla.

Sdílení musí trvat nejméně 15 minut a povzbudte každého k vyjádření.

Zprávy z knih budou k dispozici po tomto sezení (na dohodnutém prostoru online nebo jako dokument, který bude mezi účastníky sdílen prostřednictvím e-mailu).

Kamera v kruhu

Uvedl Łukasz Szewczyk.

Nástroj je popsáný autory Nick and Chris Lunch, *Insights into Participatory Video (PV) a Handbook for the Field* (viz odkaz níže)



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Schopnost spravovat vlastní znalosti, Změna vnímání, že vzdělávání je nudné

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Vzájemná vazba s, Počítačové a digitální dovednosti

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Ochota učit se nové věci, Schopnost učit se nové věci, Schopnost poučit se z neúspěchu



PEER VZDĚLÁVÁNÍ



120+ minut



METODOLOGIE: Cvičení vychází z participativního videa, jedná se o pracovní metodu založenou na peer vzdělávání a vyprávění příběhů a umožňuje účastníkovi naučit se, jak zacházet s videozařízením a natočit ve skupině krátký film. Metoda může být využita v různých sociálních skupinách a snadno adaptována k naučení jiné užitečné dovednosti, ovládnání zařízení atd.



CÍLOVÁ SKUPINA: Práce s tímto cvičením je vhodná pro všechny skupiny účastníků. Není třeba žádných předpokladů ani specifického prostředí, ve kterém lze cvičení použít. Obvykle se zdůrazňuje, že problémem může být nedostatek technických dovedností, avšak samotný cíl a struktura procesu cvičení jsou navrženy tak, aby účastníkům byly předány všechny požadované kompetence.



Doporučený počet účastníků je do 12 osob, ideální je asistence dvou školitelů, pokud je to možné.



Vybavení potřebné k provedení cvičení ve skupině 12 účastníků: kamery (postačují jednoduché videokamery, doporučují se 2 kusy), stativy (jeden pro každou kameru). Stativy nejsou nezbytné.



- ▶ [Insights into Participatory Video: A Handbook for the Field](#)
- ▶ www.real-time.org.uk
- ▶ www.pracowniacotopaxi.pl



Tento nástroj je ve skutečnosti pouze prvním krokem v metodě participativního videa, nicméně dokonale znázorňuje svůj inkluzivní a demokratický charakter. Zaměřuje se na spolupráci a skupinové vzdělávání. Umožňuje seznámení se základním videozařízením prostřednictvím hry a zapojuje celou skupinu.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Nástroj nabízí pomocí metody participativního videa (PV) první zkušenost s použitím audiovizuální techniky. Metoda PV vždy nabízela opomíjeným skupinám příležitost prezentovat své zkušenosti a potřeby s pomocí audiovizuálních prostředků. Další výhodou je, že nástroj u těchto jedinců a skupin posiluje sebevědomí a podporuje uvědomění si svého potenciálu v průběhu spolupráce. Tato metoda je založena na spojení zkušeností pramenících ze skupinové dynamiky, která by pro účastníky nepřinesla tolik výhod, pokud by ji prožívali samostatně.

Nástroj „Kamera v kruhu“ pomáhá překonat nejistotu a obavy z digitálního vybavení tím, že udržuje uvolněnou atmosféru a hravou strukturu.

Zmiňovaný nástroj se však nemusí nutně vztahovat pouze na digitální zařízení. Je nezbytné porozumět základům vzájemného vzdělávání a poté pružně přizpůsobit nástroj znalostem nebo dovednostem, které chceme předat (např. technika šití, výroba origami, použití vrtačky atd.)

CÍLE

Tento nástroj je založen na hře pro děti Tichá pošta. Účastníci sedí v kruhu a předávají si navzájem informace a dovednosti spojené s videozařízením.

Všeobecné cíle cvičení zahrnují:

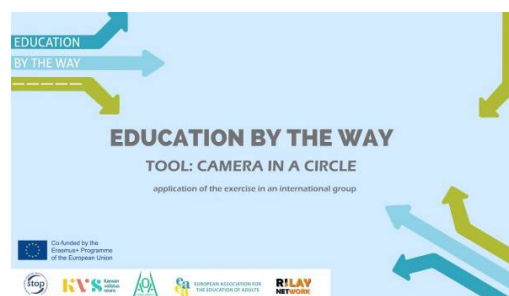
- ▶ naučit se základy práce s videozařízením (tzn. kamer a stativů), které budou použity v celém procesu PV,
- ▶ zapojit všechny účastníky převzetím obou rolí, role vzdělavatele i žáka,
- ▶ zvládnout praktické dovednosti,
- ▶ kromě osvojení si dovedností potřebných pro tuto metodu, funguje tohle cvičení také jako ice-breaker a integruje účastníky,
- ▶ základní myšlenku metody PV: skupinové učení, spolupráce, sdílení znalostí a zkušeností.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Účastníci sedí v kruhu na židlích. Je důležité uspořádat sezení ve velkém prostoru, bez stolů či jiného nábytku. Facilitátor oznámí skupině, že cílem cvičení je naučit se používat kameru a stativ. Vysvětlí, že každý z účastníků bude v roli žáka i učitele, když se vybavení bude předávat. Facilitátor se obrátí k osobě sedící vpravo nebo vlevo, ukáže jí vybavení a vysvětlí jeho použití. Je důležité si pamatovat, že počáteční instrukce musí být přizpůsobena skupině, aby účastníci nebyli přetíženi příliš velkým množstvím informací najednou. Doporučuje se omezit pokyny na:

1. konstrukce kamery (tělo, objektiv, baterie),
2. zapnutí/vypnutí,
3. přiblížení/oddálení,
4. přehrávání,
5. upozornění, že zařízení je křehké a musí se s ním zacházet opatrně, zejména s objektivem (např. vyhnout se znečištění a poškrábání),
6. složení a rozložení stativu, instalace kamery na stativ.

Následně osoba, která byla vyškolená facilitátorem, poučí osobu sedící vedle. Rutina se opakuje, dokud se všichni účastníci nenaučí, jak zařízení používat.



**PODÍVEJTE SE
NA VIDEO:**

**APLIKACE
NÁSTROJŮ**

Po ukončení cvičení facilitátor požádá účastníky, aby se podělili o své zkušenosti a zážitky. Podpoří jedince, pro které mohou být jejich první zkušenosti s digitálním zařízením stresující, a poté zodpoví všechny dotazy, včetně těch týkajících se budoucího použití videokamery. Účastníci mohou shrnout informace získané během sezení a zdůraznit nejdůležitější koncepty.

Cvičení je možné rozdělit do několika kol, aby se objem a úroveň předávaných informací přizpůsobily zdatnosti skupiny.

Speed Learning

Uvedla Dagmar Ďurčová.

Nástroj je inspirovaný akcí Speed Dating.



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Schopnost předat své znalosti, Učení se dialogem
KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování
ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Ochota učit se nové věci, Schopnost učit se nové věci, Schopnost učit se ze zkušeností ostatních



PEER VZDĚLÁVÁNÍ



30 minut



METODOLOGIE: Metoda je založena na peer vzdělávání a usnadňuje účastníkům komunikaci s cizími lidmi a pomáhá jim sdílet své myšlenky. Může být aplikována v různých skupinách.



CÍLOVÁ SKUPINA: Práce s tímto cvičením je vhodná pro všechny skupiny účastníků. Není třeba žádných předpokladů ani specifického prostředí, ve kterém cvičení lze použít.



Je doporučen sudý počet účastníků: 10 nebo 12 osob. Měli by mít podporu facilitátorů, pokud je to nezbytné.



K provedení cvičení není třeba žádné speciální vybavení, pouze židle a stoly (papíry a psací potřeby podle zadaného úkolu).

Sezení je uspořádáno podobně jako v relaci Speed Dating. Jedna řada sedí a ostatní účastníci se pohybují. Po vzájemném zodpovězení otázek ve lhůtě tří minut se každý posouvá dale k dalšímu sedícímu účastníkovi. Navrhujeme položit účastníkům maximálně 3 až 5 otázek.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Když se lidé poprvé potkají, dbají na to, aby se cítili dobře a byli ochotní sdílet své myšlenky před skupinou. Proto je tento nástroj vhodný pro nesmělé a introvertní účastníky, pro ty, kteří delší dobu nic nesdíleli a už vůbec ne nahlas. Je třeba myslet i na to, že některé sdílené věci mohou být pro účastníky velice osobní.

Tento nástroj zajišťuje intimitu, kdy se věci projednávají pouze mezi dvěma lidmi a účastník i přesto získává více než jednu zpětnou vazbu a mnohdy i upřímnější než před celou skupinou. Jak cvičení pokračuje, účastníci se mohou zdokonalovat a pamatovat si více k otázce a tyto úpravy sdílet s druhou

nebo třetí osobou. Věřím, že účastníci ocení soukromí dialogu, sdílí své zkušenosti, důvěřují danému procesu a na tom všem staví dále. Uvědomují si své příběhy prostřednictvím zábavné aktivity.

CÍLE

Cílem je nalezení odpovědí na otázky (nebo i kvízové otázky), dále je to pohodová atmosféra - protože nemusí sdílet před cizími lidmi ve skupině, ale zároveň získávají více než jednu zpětnou vazbu. Je vhodné použít tuto metodu jako úvodní cvičení pro novou skupinu účastníků.

- ▶ Zvýšit vlastní povědomí, poznat svoji hodnotu, posílit sebevědomí.
- ▶ Samostatně nalézat odpovědi.
- ▶ Pomoci ostatním pokládat otázky.
- ▶ Zajistit, že účastníci v rámci osobního kontaktu vidí a slyší, co potřebují.

Všechno se odvíjí od skupiny a použitých otázek; metoda je tímto způsobem velmi univerzální.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

1. Vytvoření prostředí, definování cílů.
2. Usazení účastníků.
3. Pokládání otázek jednomu po druhém (3 až 5 otázek), maximálně 3 minuty pro každý pár.
4. Jeden po druhém, řada se posouvá k dalšímu účastníkovi.

Další možnosti: Školitel může používat kartičky s otázkami či kvízovými otázkami nebo různými úkoly, které mají být provedeny ve dvojici. Na konci každého bloku může proběhnout zpětná vazba nebo shrnutí. Vše záleží na zvolené aktivitě.

Aplikovaná improvizace

Uvedla Anne Tastula.

Zakladatelem divadelní improvizace je Keith Johnstone.



ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Kreativita, Schopnost spolupracovat, Sebevědomí, Vnímání reakcí na změny



DRAMA



Mezi půl hodinou až hodinou, nebo několik hodin.



METODOLOGIE: Tento nástroj je založený na peer vzdělávání a umožňuje účastníkům se lépe seznamovat a snadněji sdílet.



CÍLOVÁ SKUPINA: Tento nástroj lze použít pro práci s jakoukoli skupinou. Věková hranice: nad 7 let.



1-50 osob



- ▶ Improv Encyclopedia – <http://improvincyclopedia.org/>
- ▶ https://en.wikipedia.org/wiki/Keith_Johnstone

Improvizace je procvičování jednání a reagování, provádění činností a tvoření v daném okamžiku jako reakce na podněty našeho momentálního prostředí.

Aplikovaná improvizace přebírá koncepty, nápady a techniky ze světa divadelní improvizace a aplikuje je na obchod, vztahy, vzdělávání a život.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Improvizační divadlo je rozsáhle praktikováno a předváděno od 50. let. Pedagog a dramatik Keith Johnstone vyvinul různé improvizační hry, které se nevyužívaly pouze k tréninku herců nebo k přípravě improvizace divadelních skupin, ale také na seminářích, projektech s učiteli různých škol a univerzit a školiteli vzdělávání mládeže a dospělých.

Ve vzdělávání se improvizační přístupy používají ve všech možných oborech, při navrhování a rozvíjení didaktických konceptů a také jako metoda vzdělávání zaměřeného na studenty a dospělé.

Použití aplikované improvizace v kurzech nabízí spolehlivý způsob, jak přejít z automatických defenzivních přístupů vedoucích k nejistotě do spontánnějšího obsáhlejšího stavu mysli, který je velkým přínosem ve vzdělávání.

Aplikovaná improvizace zajišťuje podmínky pro zábavu, důvěru, uvolněné a energické vzdělávací prostředí. Hodnotu smíchu nelze opomenout. Příděl energie a zábavy nepochybně zvyšuje kvalitu a produktivitu.

CÍLE

- ▶ Podpořit kreativitu účastníků a dovednosti pro spolupráci.
- ▶ Rozvíjet sebevědomí a schopnost reagovat na změny.

Cílem není pouze zábava, vyprávění vtipů nebo bezvýznamné divadelní aktivity, hry mohou být použity také jako ice-breakers na začátku každé lekce.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Je několik cvičení a her pro různé účely, které lze rozdělit do více kategorií, například ice-breakers, budování důvěry, naslouchání, spolupráce, samostatná práce a vyprávění. Nicméně mnoho z těchto her se ve skupinách překrývá.

Účelem a cílem her nikdy není soutěžení či si z někoho dělat legraci nebo se smát jednání jiných účastníků. Školitel je zodpovědný za atmosféru a musí zajistit, že se všichni uvolněně baví, v případě potřeby hru upraví. Obecná pravidla jsou zkusit to, přijmout to a bavit se.

Neexistuje špatný způsob plnění úkolů. Pravidla her jsou vedlejší. Pokud některá „pravidla“ bez povšimnutí přetrvávají nebo jsou vytvořena, je to v pořádku. Samozřejmě pokud se jedná o společnou iniciativu skupiny, a ne jednoho účastníka.

Zde je několik příkladů her, více najdete v knihách a na online zdrojích nebo můžete zkusit improvizální workshop.

PŘIJÍMÁNÍ: JEDEN KRUH

1. Utvořte kruh.
2. Jedna osoba udělá gesto a vydá nějaký zvuk. Nemusí spolu souviset.
3. Osoba vedle zopakuje gesto a zvuk, vystřídají se všichni v kruhu.
4. Jiná osoba začne nové kolo novým gestem a zvukem. Opět se vystřídají všichni v kole.
5. Zkuste opakovat, co nejrychleji to půjde, ale nezačínajte napodobovat, dokud k vám gesto a zvuk nedorazí.

Skvělé pro uvolnění energie. Nekritické potvrzení pohybu a zvuku jiné osoby ostatními jednoznačně prospívá duši.

SPONTÁNNOST: DÁRKY

1. Postavte se do dvojic.
2. Jeden podá druhému imaginární dárek, aniž by cokoli řekl. Není třeba přemýšlet o tom, co držíte, jen to předejte svému společníkovi.

3. Až obdržíte dárek, pojmenujte jej slovy: „Děkuji za tuhle XXX!“ (Řekněte první věc, která vás napadne.)
4. Vystřídejte se.
5. Tato hra funguje nejlépe, pokud se hraje rychle, takže účastníci opravdu nemají čas přemýšlet.
6. Co je nejdůležitější - návrhy dárců jsou vždy ty nejlepší dárky, které si dovedeme představit, a to by se při této hře mělo projevit.

Skvělé cvičení na úvod, které vám pomůže vyčistit mysl. Je dobré především pro ty, co se nadměrně kontrolují. Smích je zaručen.

SPOLUPRÁCE: JSEM STROM

1. První účastník se postaví do středu, udělá nějakou pózu a řekne ostatním, koho nebo co představuje. Například zvedne ruce nad hlavu a řekne: „Já jsem strom.“
2. Druhý účastník přijde, udělá jinou pózu, která doplňuje celkový obrázek, a také řekne, kdo nebo co je.



3. Třetí účastník také přijde na scénu a doplní návrhy účastníků A a B.
4. Jakmile je scéna hotová, hráč A ji opouští a bere s sebou jednoho z ostatních hráčů.
5. Poslední hráč zůstává na scéně a zopakuje věty ostatních (aniž by změnil svůj postoj). Na závěr navrhuje téma nové scény.

Skvělá aktivita pro schopnost dívat se na stejnou věc z mnoha úhlů pohledu.

PŘIJÍMANÍ, SPOLUPRÁCE, NASLOUCHÁNÍ: ŠEST EPIZOD

1. Zadejte skupině velký úkol, například „Uvedení nové chuti zubní pasty“ nebo „Vybudování nového domku v koruně stromů pro děti mateřských školek“.
2. Tým dostane minutu, aby připravil šest scén, ve kterých musí být daný úkol dokončen.
3. Po jedné minutě se již nelze domlouvat, pouze odehrají šest scén.
4. Sledujte čas a uvidíte, jestli se dokážou domluvit. Dohadování je bude zpomalovat, takže to bude fungovat, pouze pokud hráči souhlasí; měli by být schopni okamžitě přijímat jakékoli použitelné myšlenky.

Skvělá hra pro výuku skupinového vyprávění a pozorování spontánních rolí ve skupině.

Vzdělávací úniková místnost

Uvedla Małgorzata Winiarek-Kołucka.

Nástroj vytvořili Karolina Sieńkowska, Katarzyna Leoniewska, Rafał Wawrzyskiewicz, Nikola Gabrini, Małgorzata Winiarek-Kołucka.



(INTRA)PERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Schopnost spravovat vlastní znalosti, Změna vnímání, že vzdělávání je nudné

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Interakce s rodiči

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Ochota učit se nové věci, Schopnost učit se nové věci, Schopnost poučit se z neúspěchu



**DRAMA
VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
PEER VZDĚLÁVÁNÍ**



30-60 minut



CÍLOVÁ SKUPINA: Nástroj je zaměřený na rodiny, rodiče s nízkými kompetencemi a rodičovské kompetence. Naše témata jsou kyberšikana a závislostní chování. Každý si může zvolit své téma.



Doporučený počet účastníků: 8-9 lidí ve skupině.



Materiály potřebné k vytvoření únikové místnosti jsou popsány v KROKU 1: PŘÍPRAVA ÚNIKOVÉ MÍSTNOSTI

Vytvořili jsme a otestovali vzdělávací únikové místnosti pro rodiny, ve kterých mají rodiče nízké sociální a rodičovské kompetence. Během aktivit v místnosti rodič a děti spolupracují a získávají informace o kyberšikaně nebo závislostním chování.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Myšlenka vzdělávací únikové místnosti byla založena na našich předchozích zkušenostech s prací s několika cílovými skupinami. Uvědomili jsme si, že většina účastníků se do tématu začala skutečně zapojovat, když dostali za úkol řešit konkrétní zadání. Přišli jsme s myšlenkou využití způsobu únikových místností, které je u dětí i dospělých velmi oblíbené.

V našich vzdělávacích únikových místnostech vytváříme postavy, které čelí různým problémům (například závislosti nebo se staly obětí kyberšikany), a účastníci mají příležitost pomoci těmto postavám prostřednictvím několika úkolů a cvičení. Postavy nejsou uvedeny herci, ale jejich monology jsou na videu nebo jsou zaznamenány jejich hlasy. Účastníci jsou rozděleni do skupin po osmi až deseti lidech a jsou jim přiděleny role, což je motivuje ke vstupu do místnosti. Považovali jsme za důležité mít

v únikové místnosti školitele. Tento školitel je v roli, která je schopna pomoci skupině (například jako odborník).

Úkoly jsme vytvořili tak, aby byly náročné, ale zvládnutelné pro danou cílovou skupinu. Shromáždili jsme celou řadu nápadů, podstatou bylo mít různé úkoly k udržení napětí a zájmu účastníků. Prostor musí být zajištěn tak, aby byl atraktivní sám o sobě, ale i snadno utvořitelný z běžné třídy.

CÍLE

- ▶ Poskytnout rodinám prostor, aby se dozvěděly co nejvíce o kyberšikaně a závislostech v životě mladých lidí.
- ▶ Zvýšit základní znalosti o kyberšikaně nebo závislostech tak, aby účastníci lépe porozuměli těmto tématům.
- ▶ Rozvíjet dovednosti k debatování o těchto tématech v rodinách.
- ▶ Zlepšit spolupráci v rodině.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Nástroj je rozdělený do tří částí:

1. Příprava únikové místnosti
2. Představení únikové místnosti
3. Práce v místnosti
4. Diskuze po splnění úkolů

KROK 1 – PŘÍPRAVA ÚNIKOVÉ MÍSTNOSTI

Najděte prostor, který bude sloužit jako úniková místnost. Je opravdu důležité najít správné místo - místnost kolem 20 m² (ne větší, protože účastníci by ztratili čas hledáním úkolů, což není nutné, hlavním cílem je podpořit spolupráci a získat nové znalosti, např. o kyberšikaně či závislostech).

Dalším krokem v přípravě je vytvoření úkolů a příprava všech materiálů pro aktivity v únikové místnosti, například v naší únikové místnosti o kyberšikaně jsme:

- ▶ připravili 4 videa: první dokument představující rodinám únikovou místnost a naše příběhy - účastníci budou cestovat v čase do budoucnosti a pokusí se pomoci 3 lidem, kteří uvízli ve virtuálním světě. Další tři dokumenty vypráví příběhy tří lidí, kteří mají problémy se závislostí na internetu.
- ▶ nachystali úkoly pro účastníky: nejdříve musí probudit robota (je to školitel v roli, který je uvnitř místnosti), posléze musí překódovat větu, zůstat v kruhu a společně hlasitě přetlumočit tuto větu robotovi („Robote, prosím probud' se!“). Další úkoly jsou propojeny s příběhy z filmů, například jeden dokument zobrazuje mladého muže, který ztratil smysl pro život – hrál neustále počítačové hry. Úkolem je, aby účastníci sepsali 10 doporučení, proč je dobré trávit čas mimo domov a jít ven.
- ▶ zajistili výzdobu místnosti a obstarali všechny nezbytné věci.

KROK 2 – PŘEDSTAVENÍ ÚNIKOVÉ MÍSTNOSTI

Zeptejte se skupiny na jejich zkušenosti s únikovou místností: „Už jste někdy byli v únikové místnosti?“ Pokud ano, zeptejte se, jaký typ únikové místnosti navštívili. Vysvětlíte, že se jedná o specifickou místnost, protože naším cílem je získat nové znalosti a splnit úkoly, nejen se pokusit dostat z místnosti ven. Přečtete skupině smlouvu - pravidla v únikové místnosti. Promítněte účastníkům vstupní film.

KROK 3 – PRÁCE V MÍSTNOSTI

Do místnosti vchází skupina maximálně 10 lidí. Jejich prvním úkolem je najít způsob komunikace se školitelem v roli (například v únikové místnosti o kyberšikaně je školitel robotem a skupina musí najít způsob, jak tohoto robota probudit, protože robot jim pomůže s dalšími úkoly/kroky).



Po probuzení školitele musí skupina najít skrytý úkol v místnosti. Pokud mají problémy úkol najít, mohou požádat školitele o pomoc. Skupina pracuje v každé místnosti 45 minut.

KROK 4 – DISKUZE PO SPLNĚNÍ ÚKOLŮ

Až skupina dokončí práci v místnosti, zeptejte se jich na jejich pocity během spolupráce v únikové místnosti. Vybídněte účastníky k diskuzi o tématu, kterým se v únikové místnosti zabývali.

Malé jednání o mobbingu

Uvedla Rita Dahl.

Authors of the tool are Rita Dahl and Päivi Hyle.



(INTRA)PERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: informovat o zkušenosti účastníků s mobbingem, z jakéhokoliv důvodu

ŽIVOTNÍ ZKUŠENOSTI: Uvědomování si nezbytnosti zpochybňovat normy, Respektování odlišností pohlaví, rozdílů týkajících se etnického, náboženského, sociálního nebo třídního původu



**DRAMA
VYPRAVĚNÍ PŘÍBĚHŮ
PEER VZDĚLÁVÁNÍ**



60-90 minut



CÍLOVÁ SKUPINA: Věkové rozmezí: od 18 let



Nástroj je flexibilní a může být rozvíjen v rámci skupiny.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Tento nástroj byl vyvinut v rámci přípravy pokročilého vzdělávacího kurzu pro pedagogy umění na Univerzitě Haaga Helia (www.haaga-helia.fi). Cílem je podpořit inkluzivní výuku umění založenou na lidských právech.

Oba autoři metody mají dlouholeté zkušenosti jako umělci a učitelé umění. Tato metoda byla vyvinuta za účelem sdílení zkušeností v rámci multikulturních a lidských interakcí, pedagogiky umění a mezikulturních/humánních dovedností s cílem posílit skupiny, které by za normálních okolností mohly být nějak utiskovány nebo kterým chybí některé základní dovednosti. Metoda byla poprvé testována na jaře 2019 na Univerzitě Aplikované Vědy Haaga-Helia se specifickou cílovou skupinou - osoby se zdravotním postižením. Uvažovali jsme také o aplikaci na jiné cílové skupiny, které potřebují základní dovednosti, jako jsou migranti a další skupiny. Tato metoda je založena na učení prostřednictvím praktické výuky a internalizaci naučených postojů v závěrečné fázi debriefingu.

CÍLE

Cílem této metody je změna stereotypních postojů, ovlivnění subjektivních překážek a také podpora myšlenky světa plného tolerance k různým druhům posluchačů a lidí obecně. Zpochybňovat zavedené normy je v multikulturním, multináboženském a globalizovaném světě neustále zapotřebí. Podstatná je i závěrečná fáze debriefingu, kde pedagog-facilitátor prezentuje snímky o základech kritičnosti norem a pomáhá účastníkům vzdělávat se internalizací uskutečněných věcí.

- ▶ Zvýšit povědomí o důležitosti respektování lidských práv všech lidí, bez ohledu na jejich etnický, jazykový, náboženský původ nebo pohlavní a genderovou orientaci.
- ▶ Informovat o kritice norem a projevech mobbingu.
- ▶ Upozornit na subjektivitu.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

1. Reflexe v rámci zkušeností s mobbingem. Účastníci nejprve prodiskutují své osobní zkušenosti s mobbingem a posléze vyberou jednu zkušenost jako hlavní téma.
2. Návuk nebo improvizace jevu mobbing před ostatními.
3. Reflexe projevů prezentovaných ve skupině - krátká fáze debriefingu, kde účastníci mohou volně diskutovat a vyjádřit své názory a myšlenky.
4. Závěrečná teoretická informace o kritičnosti norem pro všechny účastníky.

Matky a otcové zpět na trhu práce

Uvedly Joanna Zaremba a Małgorzata Winiarek-Kołučka.



(INTRA)PERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Schopnost spravovat vlastní znalosti

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Vytváření nových příležitostí k budování lepšího života, Interakce s lidmi se stejnými zkušenostmi

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Ochota a schopnost učit se nové věci



**PEER VZDĚLÁVÁNÍ
DRAMA
OBRÁCENÁ VÝUKA**



120 minut



CÍLOVÁ SKUPINA: Matky/otcové, kteří se vrací do práce po rodičovské dovolené, obzvláště rodiče bez zkušenosti v zaměstnání.



Doporučený počet účastníků: do 10 osob



Listy papíru, zvýrazňovače, lepicí hmota, chytré telefony atd.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Rodiče pečující o své děti a hlavně ti, kteří nemají předchozí zkušenosti, se často obávají, že se na trhu práce neuplatní. Neví, co by měli očekávat na pracovních pohovorech, jaké otázky by jim mohly být položeny a jak na ně odpovědět. Nevěří ve své schopnosti a nejsou schopni identifikovat kvality, kterými disponují a které by mohly být užitečné pro jejich budoucí zaměstnavatele.

CÍLE

- ▶ Umožnit mladým rodičům, kteří často nemají pracovní zkušenosti, dostat se nebo znovu vstoupit na pracovní trh.
- ▶ Umožnit rodičům procvičovat simulovaný pracovní pohovor v bezpečném prostředí.
- ▶ Pomoci rodičům identifikovat v běžném koloběhu života, který často spočívá hlavně v péči o dítě, takové charakterové rysy, které mohou být vyzdvihnuty při hledání zaměstnání.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Celý proces probíhá v šesti dvouhodinových workshopech. Níže prezentujeme harmonogram pro třetí a čtvrtý workshop.

TŘETÍ WORKSHOP

- 1. Školitel vyzve účastníky, aby se zúčastnili tohoto cvičení na úrovni, která jim vyhovuje.**
Požádá účastníky, aby se rozdělili do 3-4 skupin (počet osob v každé skupině je 3-4). Dále je požádá, aby představili své instagramové příběhy o životě svých rodičů. Účastníci mají dostatek času ke sdílení. Vyčkejte, prosím, až každá osoba ve skupině převede svůj příběh. Až se všichni vystřídají, požádejte účastníky, aby zvolili 2-3 věci, které se jim líbí na tom být rodičem, a 2-3, které se jim nelíbí.
 - Požádejte, aby každá skupina vybrala a zapsala na papír jednu věc, která se jim na rodičovství líbí, a na druhý papír jednu věc, která se jim na rodičovství nelíbí. Dejte jim dostatek času.
 - Požádejte každou skupinu, aby prezentovala své odpovědi, a zapsané písemné odpovědi položte na viditelná místa v místnosti.
- 2. Poskytněte účastníkům prostor k vyjádření svých dojmů.** Zeptejte se na jejich pocity během debaty o rodičovství:
 - Jak se cítí po tomto rozhovoru?
 - Proč si vybrali tuto větu?
 - Jaké kompetence (znalosti, schopnosti) se rozvíjejí během rodičovství?
- 3. Seznamte účastníky s konceptem Jaspera Juula**
Informujte účastníky o pojetí mateřství a rodičovství Jasperem Juulem. Juul řekl, že rodičovství rozvíjí lidi více než workshopy - učí se samostatně a získávají mnoho kompetencí, které jsou nezbytné pro trh práce.
- 4. Jaké kompetence jste získali během rodičovství?**
Ukažte účastníkům seznam kompetencí. Pečlivě vše přečtěte a vysvětlete neznámá slova, aby účastníci všemu rozuměli. Když všichni rozumí textu, vyzvěte účastníky, aby vypsali všechny schopnosti, které získali a rozvinuli během rodičovství.
Poskytněte prostor těm účastníkům, kteří chtějí sdílet svůj seznam kompetencí s jinou osobou.
- 5. Ukončete workshop a zeptejte účastníků, co jim dané sezení dalo.**
Požádejte rodiče, aby přinesli seznam svých kompetencí na další workshop.

ČTVRTÝ WORKSHOP

V době mezi workshopy si připravte příběhy rodičů, které budou podobné, ale ne stejné. Tito rodiče právě ukončili rodičovskou dovolenou a snaží se najít si práci. Připravte si inzerát k zaměstnání, životopis těchto osob a seznam otázek, na které mohou během pohovoru odpovídat.

1. Přivítání – připravte si několik cvičení nebo otázek k zahájení workshopu se skupinou.
2. Poučte rodiče o cíli těchto workshopů - analyzovat rozhovor.
3. Připravte rodiče na roli.

Pozvěte účastníky, aby vešli do této místnosti. Pokud řeknete „chůze“, začnou chodit, když řeknete „stop“, tak zastaví, když promluvíte nahlas, začnou skákat, pokud řeknete „dolů“, dřepnou. Dejte jim několik pokynů, až budou všichni pokyny plnit správně, řekněte jim, že nyní pozměníte význam slov. Pokud řeknete „chůze“, měli by se zastavit; pokud řeknete „stop“, měli by jít; pokud mluvíte nahlas, měli by si dřepnout atd.

Dejte jim prostor, aby v tomto cvičení udělali chybu. Po tomto krátkém cvičení vysvětlíte rodičům, že lidé mají rádi život v jisté struktuře, schématu, kdy věci mají jistý význam, ale když tohle schéma změníme, uvidíme nové perspektivy. Při dalším cvičení změníme úhly pohledu.

4. Sdělte účastníkům, že se nyní seznámí s příběhy. Ukažte jim inzerát o zaměstnání a životopis, který jste připravili před workshopem. Zeptejte se jich na příběhy těchto lidí.

Dejte účastníkům prostor k odpovědi. Podpořte je pokládáním správných otázek. Pokud objasňují příběh, napište jméno hlavní postavy na flipchartový list papíru a připevněte ho na zeď.

5. Nyní pozvěte rodiče, aby se do této role zapojili. Budou mít roli vedení firemních/personálních pracovníků. Jeden školitel bude mít roli rodiče, který chce tuto práci získat (pozměňte oblečení, abyste ukázali, že jste v roli). Druhý školitel dohlíží a usnadňuje celý proces.

Osoba v roli vedení firemních/personálních pracovníků pokládá rodičům otázky. Školitel odpovídá na dotazy - můžete také dělat chyby, pokud víte, jaké chyby může váš účastník během rozhovoru udělat. Druhý školitel se stará o proces vzdělávání.

Až pohovor skončí, opusťte role. Školitel se převleče (sundá bundu), účastníci mění místo usazení.

6. Promluvte si s účastníky o jejich zbrusu nových zkušenostech v roli vedení společnosti. Jaké jsou jejich pocity v pozici vedení společnosti?
 - a. Co je ujišťuje o správné volbě konkrétního kandidáta?
 - b. Co je odrazuje od přijetí kandidáta?
 - c. Jak se kandidát může připravit na pohovor, aby při pohovoru uspěl a dostal práci? Co byste mu poradili?
7. Zapsané nápady a rady účastníků vysbírejte. Přidejte další informace k přípravě na pohovor.
8. Požádejte účastníky, aby si vybrali a oznámili 2-3 myšlenky, které jsou při přípravě na pohovor nejdůležitější.
9. Dejte účastníkům možnost zúčastnit se pohovoru jako kandidát. Pokud je to možné, udělejte to na stejném workshopu, pokud to možné není, uspořádejte pro tento účel další workshop.
10. Ukončete workshop a zeptejte účastníků, co z dané vzdělávací aktivity získali.

Pop up muzeum

Uvedla Cecilia Bernabei.

Vytvořila Dr. Cecilia Bernabei (učitelé z IIS De Amicis-Cattaneo), Dr. Elisa Pollastrini (překladatelka na konferenci).

Rozpracovala Joanna Zaręba.



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Posílení vědomí sebe sama, Posílení sebevědomí, Změna vnímání, že vzdělávání je nudné

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Schopnost spolupracovat s ostatními

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Stimulace kreativity, Motivace účastníků zapojit se do dalšího vzdělávání, Schopnost učit se nové věci

OBČANSKÉ A KULTURNÍ DOVEDNOSTI: Kulturní povědomí a identita



VZDĚLÁVÁNÍ MIMO UČEBNU



60-90 minut



METODOLOGIE: Zvláštností metody pop-up muzeum je to, že může být realizována v jakémkoli kontextu ke sdílení zkušeností, příběhů a vzpomínek. Není navázána na jedno místo nebo příležitost, ale může být použita jako způsob stimulace tvořivosti a spolupráce v muzeích i mimo ně. Jinými slovy, je možné vytvořit mini pop-up muzea kdekoli. Výstava nemůže existovat, pokud nedojde ke sdílení. Tady lze zahrnout více způsobů jako je například kooperativní učení, vzdělávání mimo učebnu, peer vzdělávání, simulace atd.



CÍLOVÁ SKUPINA: Skupina dospělých - obzvláště vhodné pro účastníky se speciálními vzdělávacími potřebami nebo znevýhodněním.



Doporučený počet účastníků: až 40 účastníků rozděleno do skupin.



2 průhledné eurosložky na účastníka, 2 kolíčky na prádlo na účastníka, nůžky, samolepící bloček, barevné kartičky, lepidlo, lepicí páska, dlouhé lano

► [Pop Up Museum Organizer's Kit](#)



► [What we can learn from pop-up museums? Best practice and ideas from instagram friendly experiences](#)

Pop-up muzeum je metoda, která využívá vlastní osobní zkušenosti každého účastníka s cílem stimulovat kognitivní přístup, který přinese nové znalosti. Pop-up muzeum lze zařadit do libovolného kontextu.

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Tento nástroj je založen na konceptu pop-up muzea. Původně byl vytvořen v USA a Velké Británii mimo tradiční destinace, na dočasně fungujících a nečekaných místech, se silným ukotvením v komunitách a s cílem posílení občanské angažovanosti. Pop-up muzeum může být účinným nástrojem k povzbuzení návštěvníků (nebo jiné skupiny), aby uskutečnili osobní výstavy na základě svých vlastních zkušeností. „Nyní to vidíte“, „a nyní ne“ - aspekt této metody dělá zážitek silnějším, méně nahánějším strach a interaktivnějším, a tímto podporuje nový způsob pojetí místa kultury tak, že zapojuje diváka na neinstitutuální úrovni.

Navíc snadný způsob přesunu umožňuje představit muzea novým divákům, čímž se budovy muzea stanou méně „nucené“ (dochází k překlenutí propasti mezi muzei a občasnými návštěvníky). Zároveň pop-up muzea mohou být startovacím momentem k povzbuzení lidí navštívit institucionální muzea. Mohou být snadno převedeny nebo přestavěny v jakémkoli kontextu, aby podporovaly sociální oblasti.

CÍLE

- ▶ Motivovat lidi, kteří nejsou stálými návštěvníky, aby považovali muzea za přístupná místa, která nejsou vzdálená společnosti.
- ▶ Přivést lidi dohromady a přenést zážitek z muzeí do jiných kontextů. Tento přístup může dosáhnout pozitivních výsledků i na formálních vzdělávacích místech.

PODROBNÝ POPIS PROCESU

Pop-up muzeum může být vytvořeno skupinou (nebo skupinami) lidí vedených facilitátorem, který obstará materiály a nástroje pro zahájení sdílené práce.

V první řadě vytvoření mini pop-up muzea spočívá v manipulaci se známými předměty, jejich výběru a vytvoření společné výstavy. Předměty lze umístit do průhledných eurosložek a zavěsit na napnuté lano nebo přilepit na zeď, pokud je to možné. Každé dílo má svůj název, stejně jako umělecká díla.

Druhý krok spočívá v tom, že je účastníkům umožněno vytvořit individuální umělecké dílo s použitím materiálů poskytnutých facilitátorem (a popsanych výše). O uspořádání objektů rozhoduje skupina (nebo skupiny), která také určuje směr jejich pořadí.

Vzdělávání mimo učebnu – Oodi knihovna

Uvedli Łukasz Szewczyk, Agnieszka Borek, Radka Šušková.



INTRAPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Změna vnímání, že vzdělávání je nudné

KOMUNIKACE – INTERPERSONÁLNÍ DOVEDNOSTI: Mluvení/prezentování, Vzájemná vazba s...

ŽIVOTNÍ DOVEDNOSTI: Řešení byrokracie, Schopnost učit se nové věci, Podpora v jednání s různými lidmi

OBČANSKÉ A KULTURNÍ DOVEDNOSTI: Kulturní aspekty, Kulturní vnímání



**VZDĚLÁVÁNÍ MIMO UČEBNU
VYPRÁVĚNÍ PŘÍBĚHŮ**



120 minut



METODOLOGIE: Cvičení je originálním vývojem mimoškolních aktivit a vyprávění příběhů. V případě, který tu popisujeme, jsme se zaměřili na zkušenost probádání dříve neznámého veřejného zařízení a využili jsme jeho zdroje a seznámili se s pravidly a předpisy moderní knihovny. Jako většina zde popsanych metod je možné i tuto metodu přizpůsobit vašemu cíli, předurčenému výsledku, místu a skupině.



CÍLOVÁ SKUPINA: Tento nástroj lze použít pro práci s jakoukoli skupinou. Pokud je problémem digitální zařízení, můžete jej volně upravovat (např. poskytovat tištěné fotografie, požadovat sepsání a sesbírání potřebných dat na papír). Tento nástroj je určen zejména pro jednotlivce, kteří se potýkají s překážkami v přístupu do veřejných prostor, včetně nově přistěhovaných obyvatel.



Doporučený počet účastníků: do 12 osob. Měli by mít podporu 2 facilitátorů, pokud je to možné.



Účastníci by měli mít k dispozici chytré telefony s nainstalovanou komunikační aplikací (např. WhatsApp, Messenger, Hangouts).

Školitel musí připravit fotografie vybraného místa (3-4 fotografie budovy/místa k postupné identifikaci - od záběru, který je těžké rozpoznat, až po zřetelný celkový pohled na budovu/místo).

OKOLNOSTI VZNIKU METODY

Tento nástroj je založen na komponentech mimoškolního vzdělávání, gamifikace, digitálního vyprávění příběhů a out-door aktivit a pramení z našich zkušeností s prací s dospělými. Jeho klíčovými prvky jsou

hra a řešení hlavolamů, které mohou být pro některé účastníky účinným podnětem ke vzdělávání (zejména v souvislosti se vzděláváním „Education By the Way“, diskutovaným v této příručce).

Nástroj může být zvláště atraktivní pro mladé studenty nebo ty, kteří hledají nestandardní formy vzdělávání. Nové technologie jako jsou digitální fotografie a mobilní komunikační aplikace hrají u tohoto nástroje klíčovou roli, a to se může stát také jedním z výukových cílů.

V závislosti na cíli, metodě výuky a typu skupiny je u této metody možné provádět větší úpravy a modifikace.

CÍLE

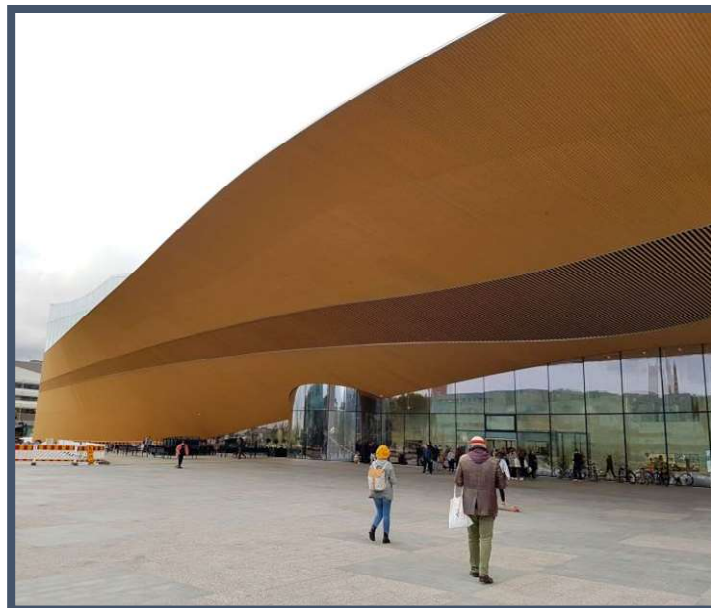
Cíle se mohou měnit a do značné míry jsou podmíněné uvážlivostí školitele. V závislosti na místě, skupině a pracovním postupu mohou zahrnovat:

- ▶ povzbuzení a obeznámení lidí, kteří doposud dané veřejné zařízení nevyužívali (knihovna, komunitní centrum, centrum sociálních služeb, kulturní instituce, zdravotnická, sportovní nebo vzdělávací zařízení atd.),
- ▶ upozornění na důležité funkce daného zařízení a instrukce, jak zařízení využívat,
- ▶ „průzkum města“, objevování jeho důležitých míst, jak pro dlouhodobé obyvatele, tak pro nováčky,
- ▶ podpora činností, chození ven a integrace s místní komunitou:
 - naučit se vést, komunikovat a řešit úřední záležitosti, které vyžadují interakci s úředníky/zaměstnanci zařízení,
 - kreativní průzkum daného prostoru, věnovat pozornost architektonickým detailům a vybavení, vnímat a oceňovat prostor atd.,
 - podpora kreativity, sebereprezentace a dovedností k vyprávění příběhů pomocí různých forem vyjádření,
 - rozvoj kooperativního přístupu a komunikačních dovedností v rámci skupiny se zaměřením na spolupráci, řešení skupinových problémů a vyjednávání,
 - naučit se používat digitální zařízení a nové komunikační nástroje.

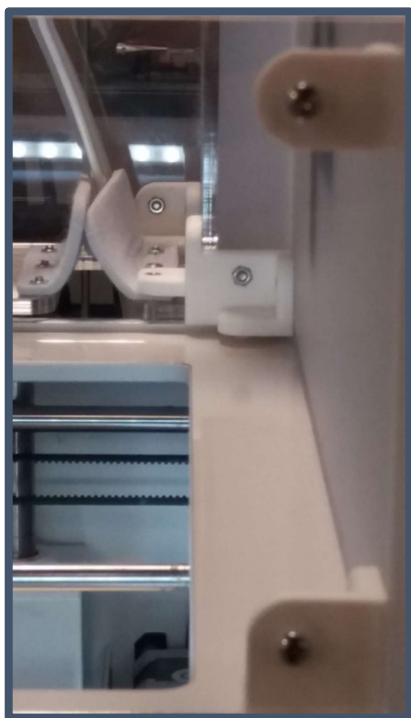
PODROBNÝ POPIS PROCESU

Následující popis odkazuje na nástroj používaný během projektového workshopu „Education by the Way“ ve veřejné knihovně Oodi v Helsinkách (www.oodihelsinki.fi).

Jeho komponenty mohou být volně pozměněny a přizpůsobeny vašemu cíli, skupině studentů, místu atd. V tomto případě si účastníci mohli zvolit, zda chtějí úkol dokončit podle pokynů školitele (možnost pro účastníky, kteří rádi řeší hádanky), nebo zda chtějí samostatně místo prozkoumat a poté o něm vyprávět příběh (možnost pro účastníky, kteří dávají přednost úkolům kreativního myšlení). Taková strategie svobodného výběru umožňuje účastníkům individuálně rozhodovat o svém vzdělávání (rozhodnutí samo o sobě může být pro některé z nich obtížné), ale na druhé straně vyžaduje, aby školitel provedl další přípravy a byl obzvláště pozorný. Vaše plánované cíle mohou definovat typ činnosti, kterou vyberete.



Pozor! Školitel musí předem, než předloží úkol skupině, připravit fotografické materiály. Při výběru místa, vybavení, lidí, průběhu atd., mějte vždy na paměti, jaký je cíl cvičení.



Cílem tohoto workshopu bylo vyvolat debatu o budoucím vzdělávání, postavení a funkci budoucích knihoven a rozmanitost toho, co mohou nabídnout. Za tímto účelem byla součástí fotografického vybavení 3D tiskárna, počítač se softwarem pro třídění barev pro zpracování videa, šicí stroj a infopoint Evropské komise. Každá část zařízení/spotu byla vyfotografována ve více snímcích s různou úrovní viditelných detailů, aby byly k dispozici záhadné a neočekávané záběry. V případě, že by účastníci měli problémy s jejich identifikací, obdrželi by další fotografie s více odkrývajícími detaily.

Další věc, kterou musí instruktor vyřešit před začátkem úkolu, je zajistit, aby mohl kontaktovat všechny účastníky prostřednictvím vybrané sociální aplikace (např. WhatsApp), a také, aby účastníci věděli, jak prostřednictvím této aplikace komunikovat. Pokud je vaším cílem naučit účastníky používat nástroje digitální komunikace, můžete tuto úvodní část cvičení rozšířit (ukázat, jak stáhnout aplikaci a používat ji, diskutovat o otázkách ochrany soukromí a údajů, předložit návod pro online komunikaci atd.)

PRACOVNÍ POSTUP:

1. Instruktor požádá účastníky, aby si vybrali, zda by chtěli být „Objevitelé“ - tzn. kreativně prozkoumávat místo a povprávět o tom příběh; nebo „Vyšetřovatelé“ - tzn. vyřešit záhadný úkol. Pokud je pro vás důležité mít skupiny zhruba se stejným počtem účastníků, můžete zajistit, že každá skupina bude mít omezený počet členů a poslední účastník, který si vybírá skupinu, se musí připojit ke skupině s menším počtem členů (můžete výběr místa ve skupině označit pomocí samolepících lístků).
2. Podle počtu účastníků můžete rozdělit každou skupinu (Objevitelé a Vyšetřovatelé) do podskupin (2-3 osoby). Po tomto rozdělení si vytvoříte stejné skupiny ve zvolené sociální aplikaci, prostřednictvím kterých budete zasílat pokyny, rady a aktualizace o zbývajícím čase atd.
3. Po vytvoření online skupin pošle školitel informace o úkolech do každé skupiny zároveň s časovým limitem pro jeho splnění. V našem případě instrukce vypadaly takto:

PRO OBJEVITELE

Instrukce pro Objevitel:

Jste Objevitel. Pečlivě se rozhlédněte po knihovně. Vyberte si místo/detail/věc atd., něco, co Vám připadá zajímavé/ unikátní/důležité. Zkuste o tom povprávět příběh s použitím 5 fotografií. Použijte svůj telefon k vytvoření fotografií.

Můžete zvážít následující otázky:

Co je to?

Kde je to?

K čemu to slouží?

Proč je to v knihovně?

Jak se to využívá ke vzdělávání?

Co to vypovídá o tom, kdo to používá?

Přichystejte si k prezentaci své fotografie a příběh, který budete povprávět ve skupině. Až se vrátíme na školící místo, budete mít 5 minut na vaši prezentaci.

PRO VYŠETŘOVATELE

Instrukce pro Vyšetřovatele:

Jste Vyšetřovatel. Vaším úkolem je najít místo/detaily/věci atd. zobrazené na fotografiích, které jste obdrželi přes WhatsApp. Když obdržíte svoji fotografii, zkuste analyzovat, co zobrazuje. Pokud to bude pro Vás obtížné, napište mi a já Vám pošlu nápovědu.

Můžete zvážít následující otázky:

Co je to?

Kde je to?

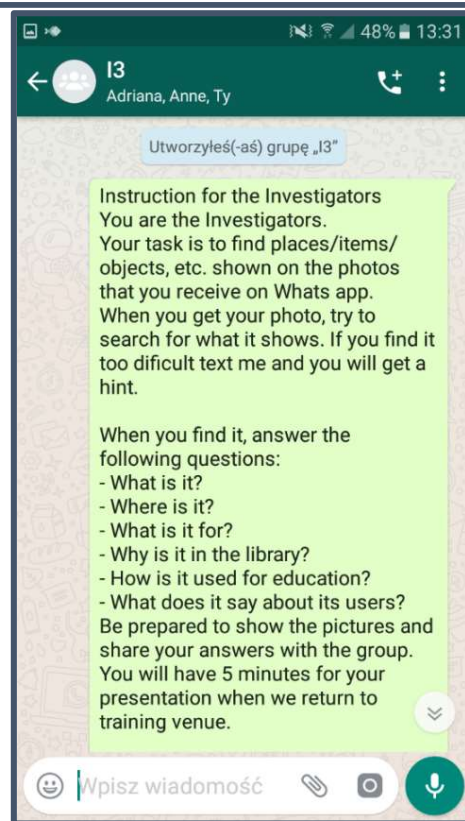
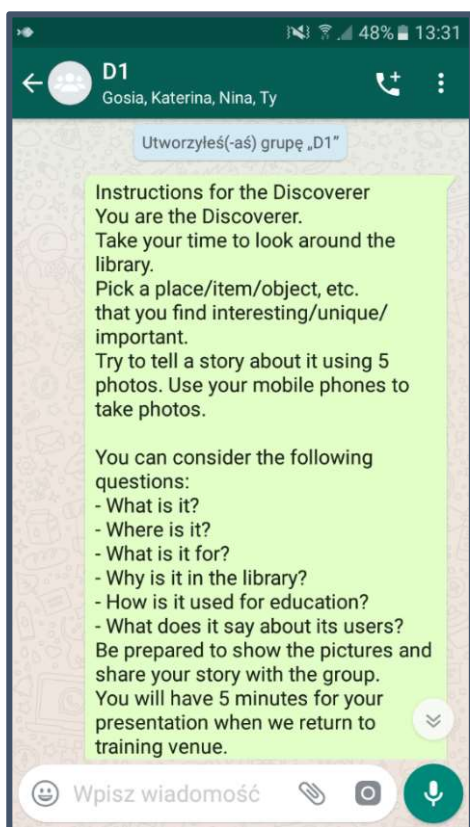
K čemu to slouží?

Proč je to v knihovně?

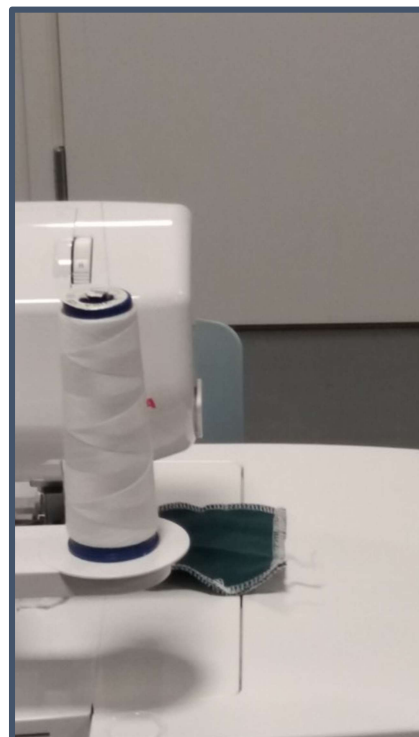
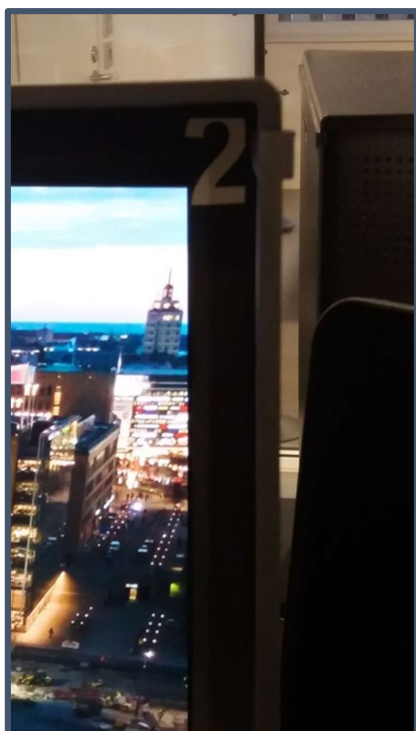
Jak se to využívá ke vzdělávání?

Co to vypovídá o tom, kdo to používá?

Přichystejte si k prezentaci své fotografie a odpovědi, které budete sdílet ve skupině. Až se vrátíme na školící místo, budete mít 5 minut na vaši prezentaci.



PŘILOŽENÉ FOTOGRAFIE PRO KAŽDOU SKUPINU



4. Školitel předá účastníkům prostředky a metody k dokončení úkolu, které se mohou nacházet i mimo vybraný prostor, ovšem musí zodpovědět všechny dotazy prostřednictvím aplikace.
5. Až vyprší stanovený časový limit, všichni účastníci se setkají na určeném místě (např. v předem rezervované místnosti), kde mohou v klidu sdílet své zkušenosti, řešení úkolu a

nově získané znalosti. Způsob, jakým zorganizujete toto závěrečné skupinové sezení není určen, a může být uspořádán tak, aby vyhovoval vašemu zamýšlenému cíli. Nicméně doporučujeme, aby součástí procesu byl i tento čas pro spontánní sdílení zkušeností (účastníci by se měli cítit dostatečně komfortně, aby vyjádřili i méně pozitivní postoje), pro prezentování výsledků úkolu (je zásadní, aby školitel nebo účastníci shrnuli, co bylo jejich úkolem, protože to se může ve skupinách lišit) a pro krátké shrnutí znalostí získaných prostřednictvím této zkušenosti (např. podrobný popis procesu, jak využívat veřejnou knihovnu, jak získat pomoc s bydlením v případě imigrantů atd.) Na závěr můžete prodiskutovat, jak tyto znalosti použít v praxi.

..

Co je zpětná vazba?

Zpětná vazba je informace mající určitou hodnotu, je poskytnutá konkrétní osobě a odkazující na její chování. Informace je zprostředkována takovým způsobem, že příjemce zpětné vazby k sobě nadále udržuje pozitivní postoj.

Účelem zpětné vazby není hodnotit chování osoby, které poskytujeme zpětnou vazbu, ale podpořit pozitivní změny a zdokonalování této osoby.

PROČ PODÁVAT ZPĚTNOU VAZBU?

Poskytování zpětné vazby je jedním z klíčových faktorů efektivního vzdělávání. Nedostatek důrazu na zpětnou vazbu v současnosti vede k prodloužení vzdělávacího procesu a také ke ztrátě příležitosti k vědomému rozvoji silných stránek účastníků a k opakování předvídatelných a ne vždy žádoucích reakcí.

PRAVIDLA ZPĚTNÉ VAZBY



1. Vyberte vhodnou dobu – zvolte vhodný čas a místo pro zpětnou vazbu.
2. Zachovejte soukromí – předejte vaši zpětnou vazbu osobě, které se to týká, bez účasti ostatních.
3. Používejte „JÁ“ sdělení – toto sdělení se nevztahuje na chování jiné osoby, ale na to, jak se my cítíme ve vztahu k určitému chování nebo situaci, která nastala, a co od ní očekáváme.
4. Zabývejte se maximálně dvěma problémy.

Během konverzace s účastníkem:

- ▶ Ujistěte účastníka, že tato záležitost je pro vás velice důležitá, a pobídněte jej, ať vám sdělí jeho zpětnou vazbu. Řekněte mu, proč je pro vás jeho zpětná vazba důležitá.
- ▶ Přijměte pochvalu i kritiku.
- ▶ Neodporujte ani nepopírejte, jen pozorně naslouchejte.
- ▶ Budte otevření a upřímní.
- ▶ Nejdříve si vše vyslechněte.
- ▶ Ověřte si, že všemu rozumíte.
- ▶ Poděkujte za zpětnou vazbu.

Můžete použít 3 techniky popsané níže:

METODA SANDWICH zahrnuje tři kroky:

1. **Pochvala – pozitivní emoce/informace** – účelem této fáze je pochválit osobu, které chceme poskytnout zpětnou vazbu za to, co bylo uděláno dobře. Vyplatí se zmínit alespoň 2 nebo 3 konkrétní záležitosti, které se danému jedinci opravdu povedly.
2. **Kritika - „Co je třeba zlepšit?“** - v této fázi by mělo být zmíněno to, co konkrétně potřebuje zlepšení. Pokuste se udržet pozitivní přístup.
3. **Pochvala - pozitivní emoce/informace** – tato část ukončuje konverzaci. Může to být poděkování za odvedenou práci, motivace k další práci se slovy jako „věřím, že se vám to podaří“ a nabídka podpory.

Hlavní výhodou výše zmíněného modelu je nepochybně jeho pozitivní charakter zaměřený na řešení situace a motivaci příjemce.

Příklad poskytnutí zpětné vazby pomocí metody sendviče:

POCHVALA - *V tomto skupinovém cvičení jste si vedl skvěle, zapojoval jste se a byl kreativní.*

KRITIKA - *Při dalším podobném cvičení mluvte trochu pomaleji a hlasitěji, aby Vás mohla slyšet celá skupina.*

POCHVALA - *Ještě jednou Vám děkuji za kreativní přínos k tomuto cvičení.*

TECHNIKA FUKO pomáhá vytvořit zprávu, která popisuje dopad konkrétní situace nebo chování. Název nástroje je zkratka tvořená z prvních písmen polských slov:

- ▶ **F** – (polsky ´fakty´) Fakta
- ▶ **U** – (polsky ´uczucia´) Emoce
- ▶ **K** – (polsky ´konsekwencje´) Důsledky
- ▶ **O** – (polsky ´oczekiwania´) Očekávání

Příklad poskytnutí zpětné vazby pomocí této metody:

F – *Během této relace jste měl spoustu dobrých nápadů.*

U – *Líbí se mi, jak skupině přispíváte svými zkušenostmi a znalostmi.*

K – *Ovlivňuje to ostatní účastníky a pomáhá, aby viděli své problémy z různých úhlů pohledu.*

O - *Prosím, pokračujte v tomto i nadále.*

SBI ZPĚTNÁ VAZBA se zaměřuje na komentáře ke specifickým situacím a chování a poukazuje, jaké důsledky má takové chování na ostatní. Název je zkratkou složenou z počátečních písmen anglického názvu:

- ▶ **S – (anglicky 'situation') Situace**
- ▶ **B – (anglicky 'behaviour') Chování**
- ▶ **I – (anglicky 'impact') Dopad**

Příklad poskytnutí zpětné vazby pomocí SBI metody:

S - *Během dnešního cvičení jsi se nevrátil z přestávky včas.*

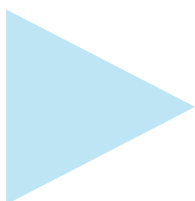
B - *Přestože jsi souhlasil, že budeš přestávky respektovat.*

I – *Tvá skupina tak přišla o příležitost dokončit celé cvičení.*

Co je hodnocení vzdělávání?

Hodnocení vzdělávacího procesu zahrnuje shromažďování a analýzu informací, které vedou k závěrům o hodnotě průběhu a efektivnosti vzdělávání. Je to víc než pouhá zpětná vazba, protože se zaměřuje na rozvoj a zlepšování procesu vzdělávání a jeho výsledky. Hodnocení plní mnoho praktických funkcí, například funkci:

FUNKCE HODNOCENÍ



1. **Vzdělávací** – hodnocení umožňuje získávat znalosti, které podporují správu učení a zlepšují kompetence pedagogů (kteří se v procesu také vzdělávají²).
2. **Rozhodující** – hodnocení podporuje rozhodování na základě důkazů, a tím usnadňuje a podporuje rozhodování o tom, které vzdělávací aktivity by měly/neměly být použity, pozměněny nebo nahrazeny jinými.
3. **Vývojovou** - hodnocení pomáhá zlepšovat kvalitu, relevanci, užitečnost, efektivitu, účinnost, dopad a udržitelnost vzdělávacího procesu.
4. **Propagační** – hodnocení zvyšuje důvěryhodnost (jak pedagogů/školitelů, tak i organizací, které zaštiťují vzdělávání), a umožňuje tak získat uznání a sociální podporu.
5. **Procedurální** – hodnocení usnadňuje plnění sponzorských požadavků (jako předpoklad pro získání finančních prostředků).
6. **Zodpovídající** – hodnocení prokazuje aktivity uskutečněné během vzdělávání, jejich smysl a dopad na účastníky; v důsledku toho zvyšuje odpovědnost pedagogů a účastníků za celý tento proces.

Možné využití hodnocení

Hodnocení může být provedeno v různých fázích vzdělávacího procesu. V závislosti na tom, kdy se provádí, může být hodnocení formativního nebo sumativního charakteru. Formativní hodnocení se zaměřuje na rozvoj a zlepšování probíhajících činností, zatímco sumativní hodnocení se zaměřuje na jejich výsledky.

- ▶ **Hodnocení ex-ante** se provádí ve fázi plánování³ nebo na začátku vzdělávacího procesu. Hlavním účelem je přizpůsobit vzdělávací program potřebám účastníků, neboť to napomáhá školiteli zjistit, jaké mají znalosti o daném tématu. Na základě těchto informací může školitel adaptovat vzdělávací aktivity daným potřebám a také měřit dosažené výsledky (porovnáním počátečních a konečných znalostí/dovedností).
- ▶ **Hodnocení v polovině období** se provádí v daném okamžiku vzdělávacího procesu (např. v jeho polovině). Umožňuje posoudit kvalitu probíhajících vzdělávání, poukazuje na výstupy získané v dané fázi a podporuje ověření a aktualizaci předchozích předpokladů a tímto stanovuje úpravy.

² Tyto znalosti se vztahují k potřebám účastníků, výběru činností, které jsou pro ně nejprospěšnější - použití efektivnějších a účinnějších metod vzdělávání a dosažení nejlepších výsledků ve vzdělávacím procesu.

³ Pokud hodnocení začne před procesem vzdělávání, podporuje ověření jeho logičnosti (soulad mezi plánovanými cíli, činnostmi a výsledky), analýzu podmínek, za nichž je vzdělávání poskytováno (sociální, ekonomické, právní, organizační, technické), jakožto i identifikaci potenciálních obtíží a vypracování plánu prevence rizik.

- ▶ **Průběžné hodnocení** probíhá během vzdělávacího procesu (tedy ho doprovází). Toto hodnocení je zaměřeno na diagnostiku a řešení okamžitých problémů, tímto zvyšuje kvalitu a efektivitu vzdělávání. Jedná se o ověření, zda se všichni účastníci dobře orientují, zda rozumí a mají dobrý přehled o tématu. Pokud tomu tak není, může školitel upravit proces vzdělávání tak, aby byl přínosný pro každého účastníka.
- ▶ **Hodnocení ex-post** se provádí okamžitě na závěr vzdělávacího procesu nebo dlouho po jeho dokončení.⁴ Protože se provádí na konci procesu vzdělávání, propojuje školení a jeho uplatnění v reálném světě - zaměřuje se tedy na praktické výsledky.

Každý typ výše uvedeného hodnocení vede k doporučením, která se týkají zlepšení vzdělávacího procesu a jeho výsledků. V závislosti na cílech hodnocení, stanovisku (pozici hodnotitele ve vzdělávacím procesu) a možnostech⁵, mohou hodnocení provádět:

- ▶ osoby zapojené do vzdělávacího procesu (studující i pedagogové) a organizace, která tento proces zajišťuje a řídí (**vlastní hodnocení**),
- ▶ interní osoby, např. specialista na hodnocení (**interní hodnocení**),
- ▶ externí subjekt, kterému je hodnocení zadáno (**externí hodnocení**).

Žádná z těchto možností není lepší než jiná, protože všechny mají své silné i slabé stránky. Proto je vhodné je všechny kombinovat.

K ČEMU SLOUŽÍ HODNOCENÍ VZDĚLÁVÁNÍ?

Hodnocení se zaměřuje na různé zúčastněné strany vzdělávacího procesu jako jsou účastníci a jejich komunity, školitelé, organizace poskytující školení a také jejich financování. Všichni mohou těžit z hodnocení, které poskytuje hodnotnou zpětnou vazbu. Otázky a kritéria hodnocení jako například spokojenost, relevantnost, efektivita, výsledky, prospěšnost, dopad a udržitelnost umožňují zjistit:

- ▶ Jak jsou studenti **spokojeni** se vzdělávacím procesem a jeho výsledky?
- ▶ Jak jsou vzdělávací metody **relevantní** k potřebám účastníků a jejich osobnímu rozvoji?
- ▶ Co se změnilo a jak **efektivní** bylo vzdělávání⁶?
- ▶ Jaké jsou **výsledky** vzdělávacího procesu⁷?
- ▶ Jak **prospěšné** jsou výsledky vzdělávání pro různé zúčastněné strany (přínos v praxi)?
- ▶ Má vzdělávání **dopad**, který přesahuje přítomné účastníky⁸?
- ▶ Jaký je pozdější efekt vzdělávání a jeho **doba trvání** po dokončení vzdělávacího procesu?

Hodnotící otázky a kritéria jsou propojeny s okamžikem měření a mohou odkazovat na vzdělávací proces a jeho řízení, jakožto i na dosažené výsledky a jejich příčiny.

⁴ Např. o 6, 12, 18 měsíců později, když chceme prošetřit pozdější efekt vzdělávání (např. při hledání zaměstnání).

⁵ Jako například čas, finance, pracovní síla, dostupné informace, technická podpora.

⁶ Může být vyhodnoceno porovnáním plánovaných a dosažených cílů či výsledků vzdělávání.

⁷ Je to poměr získaných výsledků vzdělávání a přidělených zdrojů (vstup).

⁸ K tomu dochází, když účastníci šíří získané dovednosti, znalosti, postoje a povědomí mezi lidmi, kteří se neúčastnili procesu vzdělávání. Během tohoto procesu, získávají účastníci nejen pracovní dovednosti, ale také životní dovednosti (postoje, návyky), které je rozvíjejí a vybavují schopnostmi, které jsou třeba k řešení situací v běžném životě. Stále častěji se zdůrazňuje, že dospělí s nízkými kompetencemi, kteří mají možnost být více soběstační a zodpovědní, několikanásobně ovlivňují svoji komunitu a - často nevědomky - mohou sdílet získané znalosti a dovednosti s ostatními (i jejich dětmi), a tak je motivovat k dalšímu vzdělávání a celkově přispívat k sociálnímu začlenění.

PODROBNÝ POPIS HODNOTÍCÍHO PROCESU

Proces hodnocení se skládá z fází, jako je konceptualizace/návrh a plánování, shromažďování⁹ a analýza dat, předkládání zpráv a použití výsledků hodnocení k implementaci daných doporučení. Bez ohledu na tyto fáze se hodnocení provádí v souladu s vybraným logickým modelem.

Jednou z nejpopulárnějších metod hodnocení vzdělávání je Kirkpatrickův model, který se skládá ze čtyř úrovní výsledků školení: reakce, vzdělávání, chování a výsledky.¹⁰

Lze jej ovšem také kombinovat s logickým programovým Kelloggovým modelem (často využívaném při hodnocení projektů), který bere v úvahu posloupnost složek, které způsobují očekávanou změnu: vstupy (zdroje), projektové činnosti a jejich vliv (výstupy, výsledky a dopad).

Následující tabulka může pomoci školitelům/vzdělavatelům přizpůsobit Kirkpatrickův i Kelloggův model při jejich hodnoceních a také při používání různých metod sběru dat.

⁹ Jedná se o informace, které umožňují zodpovídat evaluační otázky a hodnotit vzdělávací proces podle zadaných kritérií.

¹⁰ **Reakce** - posuzování emoční reakce a spokojenosti se školením; **Vzdělávání** – zaměření se na rozvoj znalostí, dovedností atd.; **Chování** – následování změny chování účastníků; **Výsledky** – kontrola prospěšnosti školení na úrovni společnosti/organizace.

ÚROVNĚ VÝSLEDKŮ ŠKOLENÍ/ FÁZE HODNOCENÍ	HODNOTÍCÍ KRITÉRIA A OTÁZKY ¹¹	DOPORUČENÉ METODY SHROMAŽĎOVÁNÍ DAT
REAKCE	<p>Jak účastníci reagují na vzdělávací proces:</p> <p>Jaké části školení se jim líbí více/méně? Co si účastníci myslí o způsobu vedení školení, jeho programu, potenciálu a organizaci? (spokojenost)</p> <p>Do jaké míry jsou metody vzdělávání a jejich účinky relevantní pro potřeby účastníků? (relevantnost)</p>	<p>Pozorování, průzkumy, individuální nebo skupinové rozhovory probíhající ihned po dokončení školení</p> <p>Aktivní metody získávání zpětné vazby, např. „mluvící stěny/stoly“, nedokončené věty¹², „kufř a odpadkový koš“, „semafor“¹³)</p>
VZDĚLÁVÁNÍ	<p>Do jaké míry bylo dosaženo ve vzdělávání plánovaných výsledků? (efektivita)</p> <p>Co bylo/nebylo vzděláváním pokryto, pokud jde o povědomí, znalosti, dovednosti a postoje?</p> <p>Do jaké míry si každý účastník osvojil povědomí a znalosti, zlepšil dovednosti, změnil postoje?</p>	<p>Metody lze využít odděleně nebo v kombinaci</p> <p>Testy založené na znalostech či výkonu (před/po)¹⁴, jak u školitelů, tak i skupin a jednotlivců samostatně</p> <p>Pozorování, hraní rolí podle různých scénářů</p>
CHOVÁNÍ	<p>Využívají účastníci nové znalosti/dovednosti/postoje? (výsledky)</p> <p>Které části vzdělávání byly více/méně praktické?</p> <p>Aplikovali účastníci některé části vzdělávacího procesu?</p>	<p>Před/po srovnávací testy, rozhovory, průzkumy, pozorování, případové studie (v návaznosti na zvyky a postupy před a po školení)</p> <p>Vzkazy školitelům, deníky, stínování</p>
VÝSLEDKY	<p>Jaké jsou pozdější vlivy školení? Jsou trvalé?</p> <p>Jaké faktory zvyšují jejich setrvání v čase? (doba trvání)</p> <p>Mělo vzdělávání (v navazující fázi) nějaký vliv na jedince, kteří nebyli součástí školení, daných skupin, organizací či místních komunit¹⁵? (dopad)</p> <p>Do jaké míry bylo vzdělávání efektivní, když porovnáváme vstupy (přidělené zdroje) a získané výsledky? (prospěšnost)</p>	<p>Kontrafaktuální metody (srovnání situace před a po školení pomocí experimentálních a kontrolních skupin)¹⁶</p> <p>360° měření (rozhovory/průzkumy s různými zúčastněnými stranami, např. manažery, spolupracovníky, klienty, kolegy, rodinnými příslušníky)</p> <p>Porovnání různých indikátorů před a po školení (např. počet stížností, počet chyb, dny nepřítomnosti, zvýšení prodeje)</p> <p>Hodnocení odborníků, analýza nákladů vs. přínosu nebo analýza nákladů vs. efektivnosti</p>

¹¹ Tyto obecné evaluační otázky by měly být více detailně „přeformulovány“ a adresovány respondentům (ve formě výzkumných nástrojů jako jsou dotazníky, scénáře individuálních nebo skupinových rozhovorů, observační studie, znalostní testy dovednostní atd.). Je třeba zmínit, že nejen účastníci školení, ale také školitelé, organizátoři, sponzoři, partneři atd., mohou být zdrojem informací o vzdělávacím procesu a jeho vlivu.

¹² Účastníci diskutují či poukazují na to, co se jim na vzdělávacím procesu líbilo a co ne, a jak by mohl být vzdělávací proces upraven, aby se zdokonalil.

¹³ Účastníci hodnotí, které složky vzdělávání byly relevantní/irelevantní.

¹⁴ Před školením se provádí předběžný test, zatímco po jeho ukončení je proveden dodatečný test k posouzení míry změny znalostí, dovedností a postojů účastníků.

¹⁵ Například jiní studenti, spolupracovníci, kolegové, rodinní příslušníci.

¹⁶ Porovnáme vzdělávací efekty u skupiny lidí, kteří se nějak podíleli, ale nezúčastnili školení.

Kdo stojí za tímto manuálem?

Manuál byl vypracován nadnárodním týmem odborníků v rámci projektu „Education by the Way“, podporovaného programem Erasmus+:

ASOCIACE ŠKOLITELŮ NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ (STOP)

STOWARZYSZENIE TRENERÓW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH – POLAND



Asociace má 200 členů a pracuje na kvalitě vzdělávacího procesu v neformálním vzdělávání. Nejdůležitější oblastí činností je zaučování nových školitelů, rozvoj kvalifikace profesionálních trenérů a zavádění nových trendů a „jiných“ způsobů vzdělávání.

STOP Trainers' School je odpovědí na důraznou poptávku z řad aktivistů nevládních organizací, podnikatelů a státních zaměstnanců, aby bylo vytvořeno v Polsku školení s názvem „Training of Trainers“ (ToT). Školení je určeno osobám, které se plánují aktivně zapojit do rozvoje občanské společnosti a pracovat na vysoké kvalitě vzdělávání. STOP poskytuje mnoho aktivit v oblasti vzdělávání mládeže a dospělých, zejména při vzdělávání školitelů, pedagogů a facilitátorů.

More information: www.stowarzyszeniestop.pl

ASOCIACE ODBORNÍKŮ V ANDRAGOGICE (AOA ČR)

ASOCIACE ODBORNÍKŮ V ANDRAGOGICE ČR, Z. S. - CZECH REPUBLIC



Nezisková organizace, která stmeluje jednotlivce (školitele, lektory) a právnické subjekty pracující v oblasti vzdělávání dospělých. Cílem činnosti asociace je zajistit profesionalitu svých členů a služeb, které poskytují, a přispět tak k rozvoji vzdělávání dospělých.

AOA ČR zastupuje své členy a jejich aktivity v mezinárodních organizacích (EAEA - Evropské sdružení pro vzdělávání dospělých a CEDEFOP - Evropské středisko pro odborné vzdělávání), předkládá návrhy a spolupracuje se státními úřady na přípravě a zavádění legislativních a dalších opatření v oblasti vzdělávání dospělých. Dalším cílem asociace je spolupráce s podobnými institucemi, koordinace aktivit, výměna a šíření odborných informací a zkušeností mezi členy AOA ČR v oblasti vzdělávání dospělých.

More information: www.aocr.cz/projects

FINSKÁ NADACE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (KVS)

KANSANVALISTUSSEURA - FINLAND



Politicky a nábožensky nepřidružená organizace založená v roce 1874. KVS pracuje jako specialista a poskytovatel služeb celoživotního vzdělávání se specializací na rozvoj komunikace a mediální gramotnosti.

Celoživotní vzdělávání, jak ho vnímá KVS, reprezentuje zvědavost, empatii, toleranci a péči o životní prostředí. Cílem je, aby každý měl šanci se během života vzdělávat a řídit svůj život v souladu s ostatními lidmi a životním prostředím. Aktivita zahrnují advokátní práci a vydavatelství, vzdělávání a mezinárodní spolupráci.

Vydává časopis European Lifelong Learning Magazine (Elm) (www.elmmagazine.eu) a zaštiťuje komunikační jednotku Communication Unit of European Association for the Education of Adults (EAEA). Rovněž provozuje po celém světě online distanční školu pro děti a mládež finských emigrantů.

More information: www.kansanvalistusseura.fi

REPLAY NETWORK - ITALY



Italské sdružení vzdělavatelů a školitelů působící na mezinárodní úrovni v rámci téměř všech evropských programů týkajících se neformálního vzdělávání, vzdělávání prostřednictvím mobility a aktivního občanství.

Replay Network navrhuje, organizuje a vyvíjí různé druhy školicích a vzdělávacích aktivit pro školitele, mladé lidi, dospělé, organizace atd. Sdružení využívá neformální vzdělávání a mezinárodní mobility, aby přispělo k osobnímu a profesnímu rozvoji lidí s perspektivou trvalého vzdělávání.

More information: www.replaynet.eu

EVROPSKÁ ASOCIACE PRO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH (EAEA)



Je hlasem neformálního vzdělávání dospělých v Evropě. EAEA je evropská nevládní organizace se 130 členskými organizacemi ve 43 zemích a zastupuje více než 60 milionů vzdělávajících se dospělých po celé Evropě.

Je to organizace, jejímž účelem je propojovat a zastupovat evropské organizace přímo zapojené do vzdělávání dospělých. EAEA, původně známá jako Evropský úřad pro vzdělávání dospělých, byla založena v roce 1953 zástupci řady evropských zemí. Organizace podporuje vzdělávání dospělých a umožňuje k němu přístup a zprostředkovává účast v neformálním vzdělávání pro všechny dospělé, zejména pro skupiny jedinců, které jsou v současné době nedostatečně zastoupeny.

More information: www.eaea.org

ZDROJE

1. Kolb, David A (2015)., *Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development* Second Edition, Pearson Education, <https://qrqo.page.link/cNi7M>
2. Freire, P. (1996) [1970] *Pedagogy of the Oppressed*. Translated by M. B Ramos., Penguin.
3. Knowles, M. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species* (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.
4. Knowles, M. (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Hung, C.-M., Hwang, G.-J., & Huang, I. (2012). A Project-based digital storytelling approach for improving students' learning motivation, problem-solving competence and learning achievement. *Journal of Educational Technology & Society*, Vol. 15, No. 4, *Advanced Learning Technologies* (October 2012), pp. 368-379, Scholar Google: <https://qrqo.page.link/yeCpA>
6. Boud, D. (1988) 'Moving towards autonomy', in D. Boud (ed). *Developing Student Autonomy in Learning*. Second Edition. London: Kogan Page.
7. Making the move to peer learning. In Boud, D., Cohen, R. & Sampson, J. (Eds.) (2001). *Peer Learning in Higher Education: Learning from and with each other*. London: Kogan Page (now Routledge), 1-20. <https://qrqo.page.link/3ZbNm>
8. W.K. Kellogg Foundation (2004). *Logic Model Development Guide*, https://www.betterevaluation.org/en/resource/guide/wkkellogg_logic_model_dev_guide
9. Kirkpatrick, D. (1996). Revisiting Kirkpatrick's four-level-model. *Training & Development*, 1, 54-57.
10. Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
11. Evaluation criteria OECD/ DAC: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>
12. Evaluation Standards by the Polish Evaluation Society: http://pte.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/PTE_Evaluation_Standards.pdf
13. UNDP Evaluation Policy: <http://web.undp.org/evaluation/policy.shtml>