KLÍČE PRO ŽIVOT

Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe II

Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání

TATO PUBLIKACE JE SPOLUFINANCOVÁNA EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe II
První vydání, Praha 2012

Editorka: Bc. Hana Řádová
Odpovědná redaktorka: Mgr. Daniela Havlíčková
Jazyková a grafická úprava: ASTRON studio CZ, a. s., Veselská 699, 199 00 Praha 9
Tisk: ASTRON studio CZ, a. s., Veselská 699, 199 00 Praha 9
Náklad: 4 000 ks

Vydal Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání,
Sámova 3, 101 00 Praha 10
Projekt „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“
(oblast Uznávání neformálního vzdělávání)
www.kliceprozivot.cz, www.nidm.cz

Copyright © Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 2012
ISBN 978-80-87449-36-3

Obsah

Předmluva 2
Řízení organizace 4
Název vzdělávacího programu: Řízení organizace – cyklus a změna 4
Název vzdělávacího programu: Hlavní vedoucí stanového tábora 26
Odborné pozice 44
Název vzdělávacího programu: Ekonom NNO včetně systému účetnictví 44
Přímá práce s dětmi a mládeží 69
Název vzdělávacího programu: Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření 69
Název vzdělávacího programu: Čotokva – turistické zaměření 94
Název vzdělávacího programu: Přírodovědný a environmentální kurz 124
Název vzdělávacího programu: Samostatný vedoucí dětí a mládeže – kulturní zaměření 148
Název vzdělávacího programu: Rozvíjej sebe i druhé 167
Průřezová kompetence 184
Název vzdělávacího programu: První pomoc a prevence při pořádání aktivit pro děti a mládež 184

Vážení čtenáři,

dostává se vám do rukou publikace Sada vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe II, která je dalším z výstupů projektu Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání, klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání (UNV).

Proč označení II? Tady je odpověď: jde o druhou Sadu, ale také jde o druhou fázi tvorby a ověření vzdělávacích programů, o výstupy další veřejné zakázky. Důležitou roli v přípravě a realizaci vzdělávacích programů sehrály zejména tzv. měkké kompetence.

V obsahu Sady vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe II představujeme vzdělávací programy, které jsou zaměřeny na vzdělávání pracovníků s dětmi a mládeží a mohou podpořit a zkvalitnit zejména přímou práci s dětmi a mládeží.

Jde o výběr vzdělávacích programů a příkladů dobré praxe, výstupů veřejné zakázky Tvorba, inovace a ověření vzdělávacích programů v oblasti neformálního vzdělávání. Autory jsou především zástupci nestátních neziskových organizací se zkušenostmi z oblasti práce s dětmi a mládeží. Vybrané vzdělávací programy a příklady dobré praxe byly editovány.

Jednotlivé vzdělávací programy mají stejnou základní strukturu. Obsahová stránka, jazyková stránka i popis jednotlivých vzdělávacích aktivit a postupů jsou však velmi rozmanité. To odráží samotný charakter neziskového sektoru nejen v oblasti práce s dětmi a mládeží, odráží se v nich také různorodost forem, metod a postupů v oblasti neformální výchovy a vzdělávání.

Tato publikace navazuje na publikaci Sada minimálních kompetenčních profilů (MKP) pro pozice v nestátních neziskových organizacích (NNO) v oblasti práce s dětmi a mládeží (NIDM, 2011). MKP představují optimální obecný základ, ze kterého mohla jednotlivá sdružení čerpat to, co odpovídá jejich potřebám, cílům, vybrané cílové skupině. V rámci tvorby a ověřování vzdělávacích programů měla každá organizace možnost upravit si MKP tak, aby vyhovoval cílům organizace, cílům zaměřeným na rozvoj jednotlivých klíčových kompetencí účastníků, včetně požadavků na účastníky.

Upravený MKP pak prolíná celým obsahem vzdělávacího programu. Výchozí MKP, ze kterých si vzdělavatelé měli možnost vybrat kompetence, jsou maximální svým výčtem, ale nejsou v nich určeny úrovně rozvinutí jednotlivých kompetencí. Určení výběru, počtu znalostí, dovedností a měkkých kompetencí i jejich úrovní bude vždy vycházet z potřeb vzdělávání v dané organizaci, z analýzy potřeb účastníků vzdělávacího programu, ze samotných cílů vzdělávacího programu pro vybranou cílovou skupinu.

Inovace v této publikaci je výsledkem zadání ve veřejné zakázce Tvorba, inovace a ověření vzdělávacích programů v oblasti neformálního vzdělávání. Inovace je zde chápána jako jiný způsob provádění vzdělávání v souvislosti s tvorbou vzdělávacího programu. Při tvorbě vzdělávacího programu jsou do MKP začleněny měkké kompetence, vzdělávací program tedy zahrnuje nové cíle v souladu s MKP, se zřetelem na důležitost rozvíjení měkkých kompetencí, zahrnuje nové metody, nástroje a přístupy, ale také zlepšení stávajících metod. Je zachován kompetenční přístup a je možné sledovat, jak plánovaně a cíleně rozvíjí lektor klíčové kompetence, zejména

měkké kompetence, které jsou v současné době považovány za nejdůležitější jak pro kvalitní život, tak i pro zvyšování hodnoty každého z nás na trhu práce.
Pro každého vzdělavatele může být tato publikace pouze inspirací nebo přímo prostředkem k vytvoření vlastního vzdělávacího programu ve své organizaci.
Příklady dobré praxe navazují na vybrané vzdělávací programy, mají stejnou strukturu. Přibližují některou z her či jiných metod neformálního vzdělávání, postup komunikace s účastníky nebo zajímavý prvek vzdělávacího programu, který tvůrci daného vzdělávacího programu považovali za vhodný a dobře využitelný v praxi.
Je nutné mít na paměti, že vybrané příklady jak vzdělávacích programů, tak i příkladů dobré praxe mají své zvláštnosti, které vycházejí z určitých specifických vzdělávacích potřeb konkrétní organizace. Ty mohou být odlišné od vzdělávacích potřeb vaší organizace, vaší cílové skupiny, vašich záměrů.
Úvodníky napsal Mgr. Ing. Jakub Procházka, který je jedním ze spolutvůrců minimálních kompetenčních profilů pro vybrané pozice v NNO, má zkušenosti z oblasti práce s dětmi a mládeží, s tvorbou vzdělávacích programů i s lektorováním. S klíčovou aktivitou Uznávání neformálního vzdělávání projektu Klíče pro život průběžně spolupracoval jako odborný spolupracovník a expert UNV.
Můžete začít čtením vzdělávacího programu a potom se v příkladu dobré praxe seznámit s praktickou částí vzdělávacího programu. Každou část (vzdělávací programy, příklady dobré praxe) však můžete využít i samostatně – vybrat si některý z příkladů dobré praxe pro využití i v jiných vzdělávacích programech ve vaší organizaci, nebo naopak vzdělávací program doplnit svými vlastními zajímavými, popř. ověřenými metodami.
Rozhodnete-li se pracovat s příklady vzdělávacích programů a příklady dobré praxe, je nutné také věnovat pozornost požadavkům na účastníky i na lektory, aby ten váš vlastní vzdělávací program bylo možné zodpovědně a kvalitně připravit i realizovat.
Vytištění publikace bylo omezeno počtem stran. Celkem však v roce 2012 vzniklo 24 vzdělávacích programů a ještě více příkladů dobré praxe, které připravovalo a realizovalo 20 neziskových organizací z oblasti práce s dětmi mládeží. Vzdělávací programy, které se již nevešly do této publikace, najdete spolu s elektronickou verzí na www.kliceprozivot.cz v sekci věnované Uznávání neformálního vzdělávání, pod záložkou „Cíle a výstupy“. Tam je také možné najít metodické a další doplňující materiály, na které je odkazováno v poznámkách pod čarou.
Každé sdružení v oblasti práce s dětmi a mládeží je jiné, každé má své vize, strategii, cíle, svou specifickou cílovou skupinu, zaměřuje se na rozvoj těch kompetencí, které považuje pro své účastníky za nejdůležitější a do jisté míry i nejpotřebnější v souladu s požadavky současnosti, aktuálních trendů v oblasti vzdělávání, změn na trhu práce, se záměrem podpořit osobnostní rozvoj účastníků neformálního vzdělávání. Rozmanitost vzdělávacích aktivit v oblasti neformálního vzdělávání je velmi důležitým aspektem rozvoje občanské společnosti, nabízí dětem, mládeži, ale i jejich rodičům možnost vybrat si dle zájmu, zaměření a potřeb to, co je baví, co jim napomůže v rozvoji jejich osobnosti, co je vybaví na cestu životem klíčovými kompetencemi, které jsou důležité jak pro život, tak i pro trh práce.

Mgr. Daniela Havlíčková, garantka klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání

Název vzdělávacího programu: Řízení organizace – cyklus a změna

Minimální kompetenční profil: *Manažer nestátní neziskové organizace*
Organizace: *Pionýr*

Program „Řízení organizace – cyklus a změna" je zaměřený na vzdělávání manažerů nestátních neziskových organizací. Ve svém obsahu kombinuje rozvoj kompetencí souvisejících jak s operativním (koordinace práce, práce s výstupy z účetnictví, porady), tak se strategickým (řízení kvality, plánování, vzdělávání) řízením. Program je koncipován jako dvouvíkendový kurz, což dává vzhledem k velkému množství témat málo času na interaktivní procvičení probraných témat. Sami autoři proto navrhli prodloužení prezenční části vzdělávacího programu na tři víkendy. Přestože jsou základní vzdělávací metodou v programu přednášky, autoři u jednotlivých vzdělávacích bloků navrhují i konkrétní nepřednáškové vzdělávací aktivity, které účastníky seznámí s tématem, umožní jim téma lépe pochopit nebo získané znalosti převést do praxe. Tyto nepřednáškové aktivity jsou zajímavou inspirací pro ty, kdo se věnují vzdělávání manažerů v neziskovém sektoru. Podrobně je jako „Příklad dobré praxe" rozpracována simulace výročního zasedání organizační jednotky (sněmu a podobně) rozvíjející jak měkké, tak tvrdé kompetence manažerů organizačních jednotek. Ačkoliv byl program ověřován pouze na členech organizace Pionýr, je s drobnými úpravami realizovatelný v každé neziskové organizaci věnující se celoroční práci s dětmi.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Zajistit vstupní kompetence pro výkon funkce manažer organizační jednotky místní a krajské úrovně a nabídku doplňujícího vzdělávání pro ty manažery, kteří si chtějí předchozí vzdělání doplnit nebo obnovit.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- zpracovat na základě znalosti současného stavu a vývoje organizace strategický plán rozvoje a na něj navazující střednědobé a krátkodobé plány;
- orientovat se v základních postupech řízení kvality metodou CAF[1];
- orientovat se ve výstupech z účetní dokumentace;
- připravovat a vést porady a jednání;
- koordinovat činnosti organizace z personálního hlediska;
- rozpoznat své další vzdělávací potřeby v návaznosti na konkrétní rozsah činností realizovaných organizační jednotkou.

Absolvent bude:

- mít znalosti z oblasti řízení krizových situací;
- mít znalosti z oblasti ekonomický management;
- mít znalosti z oblasti vnitřní předpisy organizace;

[1] Common Assessment Framework – Společný hodnoticí rámec. Model CAF je nástroj řízení kvality, který byl vytvořen pro podmínky organizací veřejného sektoru. Základem Modelu CAF je sebehodnocení, které pomáhá organizaci jednak identifikovat její silné stránky, jednak získat přehled aktivit vedoucích k trvalému zlepšování výkonnosti organizace.

- mít základní znalosti principů zadávání zakázek;
- mít základní znalosti soukromého práva v rozsahu: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, základy pracovního práva, pracovní poměr, dohoda o provedení práce, mzda, cestovní náhrady, hmotná odpovědnost, svěřené předměty;
- mít základní znalosti veřejného práva v rozsahu: daně a dotace – daňová soustava, druhy daní, správa daní a poplatků včetně daňové kontroly, pojem dotace, sociální a zdravotní pojištění, odvody – základ;
- znát normy stanovující postupy kontroly uvnitř organizace;
- mít znalosti z oblasti struktury státní správy a samosprávy, orgány, soudy, se zaměřením na správu daní, sociální a zdravotní pojištění;
- znát pravidla pro převody majetku – obecné postupy převodu movitého a nemovitého majetku;
- znát pravidla a lhůty stanovené pro archivaci.

Absolvent bude schopen:

- formulovat myšlenky v písemné i ústní podobě; aktivně naslouchat ostatním; zdravě a přiměřeně se prezentovat před skupinou (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 4);
- připravit a realizovat změny a nové projekty, které posilují pozici organizace; rychle a efektivně vyhodnocovat rizika a eliminovat je (kompetence k podnikavosti – úroveň 4);
- akceptovat bez problémů a stresu změny; přijímat nové myšlenky; překonávat stereotypy, přijímat nové metody a postupy; přenášet pozornost mezi úkoly; identifikovat potřebu učit se novým věcem a postupům; přizpůsobit se pracovnímu prostředí a úkolům (kompetence k flexibilitě – úroveň 3).

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Účastník:

- má základní znalosti o činnosti sdružení a organizační jednotky;
- se orientuje v organizační struktuře sdružení a jeho vnitřních normách;
- má znalosti z oblasti práva, ekonomiky a matematiky na úrovni středoškolského vzdělání;
- má praxi v řídicích funkcích organizační jednotky (tato podmínka je výhodou pro účastníka);
- dokáže vyplňovat a vést příslušnou provozní a technickou dokumentaci v rámci celkového řízení;
- umí používat informační technologie v rozsahu potřebném pro svou činnost;
- má odborné znalosti v rozsahu pedagogického minima pro práci s dětmi a mládeží;
- zná pedagogické pojmy (metoda, cíl, zásada) a pedagogické zásady;
- zná zásady BOZP a PO;
- je osobností se sklonem k týmové práci;

- je ochoten přijmout odpovědnost a chce zlepšit své rozhodovací schopnosti a schopnost posuzovat rizika;
- je schopen v běžných situacích jasně a srozumitelně formulovat své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě a naslouchat ostatním (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 2);
- je schopen sdílet informace (kompetence k e fektivní komunikaci – úroveň 2);
- reaguje přiměřeně na vzniklé situace (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 2);
- samostatně a spolehlivě plní všechny zadané úkoly, pomoc jiných vyhledává v případě potřeby (kompetence k samostatnosti – úroveň 3);
- řídí sama sebe při plnění rutinních úkolů (kompetence k samostatnosti – úroveň 4);
- samostatně získává informace (kompetence k samostatnosti – úroveň 3);
- je schopen vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny i za cenu možných konfliktů (kompetence k samostatnosti – úroveň 3);
- aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně (kompetence k podnikavosti – úroveň 3);
- má dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či prosazení svých nápadů a vnímá rizika s nimi spojená (kompetence k podnikavosti – úroveň 3);
- akceptuje alespoň pozvolné, postupně dávkované změny (kompetence k flexibilitě – úroveň 2);
- je schopen přijímat nové myšlenky a podněty, i když na ně potřebuje čas (kompetence k flexibilitě – úroveň 2);
- je schopen a ochoten alespoň postupně překonávat stereotypy (kompetence k flexibilitě – úroveň 2);
- je schopen přenášet pozornost mezi menším počtem úkolů, je-li to požadováno (kompetence k flexibilitě – úroveň 2).

Počet účastníků

Optimální počet účastníků vzdělávacího programu je stanoven na 15 osob, neboť součástí kurzu jsou i skupinové práce a rolové hry, kdy pět účastníků je počet účastníků pro jednu pracovní skupinu. Minimální počet účastníků je velikost jedné pracovní skupiny – tedy 5 účastníků. Maximální počet účastníků je 20. Při vyšším počtu je výhodnější rozdělit účastníky vzdělávacího programu do dvou studijních tříd a jednotlivé moduly zajišťovat odděleně. Přínosem vyššího počtu účastníků může být možnost společné výměny zkušeností a diskusních bloků. V takovém případě je třeba zvážit rozšíření časové dotace vzdělávacího programu.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Forma vzdělávacího programu je zvolena jako kombinovaná. Prezenční studium v rozsahu dvou víkendových modulů je doplněno distanční formou zaměřenou zejména na doplňování teoretických znalostí v návaznosti na jednotlivé moduly. K těmto formám byla ještě doplněna individuální forma, zajištěná možností konzultací s jednotlivými odbornými lektory.

Hodinová dotace vzdělávacího programu
Celková časová dotace je stanovena na 67 vyučovacích hodin. Celková časová dotace dvou víkendových modulů je 42 vyučovacích hodin. Rozsah samostudia je odhadnut na minimálně 20 hodin, v hodinách pracovního času, tedy 25 vyučovacích hodin.
Samostudium není stanoveno jako povinné. Stanovení takové povinnosti v případě kombinované formy studia je obecně velmi problematické. Rozsah samostudia bude jednoznačně vyplývat z individuálních znalostí a vzdělání jednotlivých účastníků vzdělávacího programu.
V souladu se zpětnou vazbou lektorů se realizační tým shodl na tom, že pro zajištění kvalitnějšího výstupu by bylo velmi žádoucí navýšit časovou dotaci prezenční části vzdělávacího programu, a to na rozsah tří víkendových modulů s poměrným navýšením časové dotace u všech jednotlivých bloků s tím, že tento čas by byl věnován zejména ukotvování teoretických znalostí získaných v rámci samostudia a jejich vzájemným vazbám. Nejedná se tedy o úpravu stanovené osnovy v rámci jednotlivých bloků, ale o zvýšení časové dotace, kterou lze jednotlivým bodům věnovat. Vhodné by bylo doplnění vzdělávacího programu o kratší časové bloky určené pro vzájemnou výměnu zkušeností a diskusi mezi účastníky vzdělávacího programu.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Základní formou pro získání teoretických znalostí jsou přednášky s lektorem, které jsou proloženy nebo ukončeny – v návaznosti na aktuální situaci – diskusí k probíranému tématu.
Pro praktické nácviky jsou využity interaktivní metody zejména v oblasti nácviků řešení situačních problémů: týmové úlohy – skupina účastníků vzdělávacího programu řeší společně zadanou úlohu; rolové hry – slouží k upevnění získaných znalostí a dovedností a současně jsou zaměřeny na rozvoj měkkých kompetencí v návaznosti na MKP a jejich provedení je naznačeno v jednotlivých blocích a konkrétně popsáno v příkladu dobré praxe.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Nutné vybavení: Počítač, dataprojektor, flipchart, kancelářský a spotřební materiál – papíry, fixy, popisovače.
Doporučené vybavení: Kopírovací zařízení pro přípravu pracovních materiálů pro účastníky a materiálů dodaných lektory (je nutné připravit předtištěné materiály pro účastníky k jednotlivým aktivitám), zajištění možnosti bezdrátového připojení na internet v místě realizace vzdělávacího programu.
Pro účastníky vzdělávacího programu je doporučeno vybavení – tužka, poznámkový blok, kalkulačka, flashdisk nebo vlastní notebook, výhodou je možnost připojení na internet.
Didaktické pomůcky pro zajištění obsahu jednotlivých bloků (každý blok je označen kódem, kdy číslo před lomítkem je pořadí víkendového modulu a písmeno za lomítkem je označení časového bloku v rámci modulu, viz Popis jednotlivých modulů níže):
1/A – zadání pro jednotlivé skupiny – podklad pro losování místa setkání skupiny, problému a rolí;

1/B – návrhy smluv s vadami pro jednotlivé pracovní skupiny;
1/C,D – materiál pro losování – role + zadání obsahu hodnoticího rozhovoru, zadání pro hru „Když chybí schopná sekretářka!“, zadání pro hru „Pětiminutovka“;
1/E – aktuální vypsané granty s ohledem na velikost organizačních jednotek a místo jejich působení, dále ukázky rozpočtů, účetních závěrek a účetní dokumentace;
2/A – podklady pro losování rolové hry.

F. INOVACE

Vzdělávací program je zaměřen na cílovou skupinu pracovníků s dětmi – tedy na osoby s rozdílnou profesní praxí a rozdílným vzděláním. Této skutečnosti program využívá zejména zařazením rolových her a simulací do jednotlivých modulů. Tyto prvky umožňují efektivní využití znalostí a dovedností jednotlivých účastníků a jejich přirozenou prezentaci mezi ostatními účastníky. Méně zkušení účastníci vzdělávacího programu tak mají možnost v různých situacích použité přístupy a řešení sledovat, hodnotit, případně využít pro svoji další praxi. Při zařazování účastníků do jednotlivých pozic (rolí) dbá vedoucí vzdělávacího programu ve spolupráci s lektorem na to, aby byly vzaty v úvahu potřeby jednotlivých účastníků vzdělávacího programu se zřetelem k rozvoji jejich měkkých kompetencí, a to jak v návaznosti na autoevaluační dotazník, tak na osobnost jednotlivých účastníků a nebo na výstupy z individuálních konzultací s účastníky. Důraz je kladen na vzájemnou interakci mezi lektorem a účastníkem vzdělávacího programu, která je posílena možností následných individuálních konzultací a vložením tzv. volného bloku v rámci druhého modulu vzdělávacího programu. Výše uvedené postupy jsou inovativní zejména snahou o rozvoj měkkých kompetencí ve „druhém plánu“ vzdělávacího procesu a důrazem na vzájemné působení jednotlivých účastníků vzdělávacího programu v průběhu dílčích aktivit.
Vzdělávací program si klade za cíl nad rámec rozvoje obecných a specifických odborných znalostí a dovedností prohloubit a podpořit řadu měkkých, zejména manažerských kompetencí vybraných s ohledem na specifika práce v nestátní neziskové organizaci a potřeby jejího řízení. Tento přístup má mimo jiné vést k uvědomění si potřebnosti dalšího rozvoje těchto měkkých kompetencí, a to jak u manažera samotného, tak i v rámci týmu, který řídí.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Vzdělávací program je tvořen dvěma moduly. Časová dotace jednoho modulu (prezenční části) odpovídá víkendovému setkání, což vyhovuje charakteru vzdělávání v neziskové organizaci. Moduly je možné dále dělit na kratší samostatné bloky, což ale nelze považovat s ohledem na řadu vazeb v obsahu za zcela vhodné. Složení jednotlivých modulů bylo sestaveno tak, aby v maximální možné míře zajistilo návaznost jednotlivých bloků. Do tzv. volného bloku byl zařazen týmový úkol – uskutečnění výročního zasedání včetně jeho přípravy – podrobně viz příklad dobré praxe. Zadání obdrželi účastníci již na konci prvního modulu. Realizace byla součástí praktické zkoušky v souladu s původním záměrem. Předpokladem je samostudium, které na základě doporučené a poskytnuté literatury jednotlivým blokům předchází.

V rámci přednášky, diskuse a dalších částí bloků jsou znalosti pouze upřesňovány, nejasnosti vysvětlovány a důraz je kladen na praktickou aplikaci.

Prezenční část 1

A1 Uvítání účastníků, informace o cílech vzdělávacího programu, postupech, předání kontaktů, informace o způsobu závěrečného ověřování;
A2 NNO (*nestátní nezisková organizace*) – vymezení pojmu, právní formy NNO, systém fungování neziskových organizací v ČR, Pionýr – je NNO, řízení NNO;
B Organizační jednotka jako subjekt práva, právní úkony organizační jednotky;
C Personální řízení organizace, vedení porad a pracovních týmů;
D Práce s týmem, práce s dobrovolníky;
E Finanční řízení, práce s výstupy účetní a hospodářské dokumentace.

Prezenční část 2

A Evaluační procesy uvnitř organizační jednotky;
B Strategické, střednědobé a krátkodobé plánování;
C Řízení rizik a krizových situací;
D Základní principy řízení kvality metodou CAF;
E Volný blok – programově řešen na základě účastníků vzdělávacího programu.

Prezenční části jsou členěny do následujících časových bloků:

A Den 1 19.00–22.00
B Den 2 09.00–12.30
C Den 2 13.30–18.00
D Den 2 19.00–22.00
E Den 3 09.00–13.00

Podrobný program je součástí popisu programových bloků – jako programový blok je chápáno ucelené odborné téma, které muže být rozděleno do jednotlivých částí i modulů vzdělávacího programu. Současně je uvedeno jako příklad i obsahové řešení tzv. volného bloku jako inspirace pro přípravu dalších vzdělávacích programů. Tento blok tematicky vychází z potřeb účastníků a je určen k upevnění a ujasnění témat probíraných v rámci vzdělávacího programu.

Úvod do vzdělávacího programu (1 vyučovací hodina)

Řazení: 1/A1

Anotace: Úvodní blok informací o vzdělávacím programu a jeho průběhu.

Cíle

- účastník specifikuje své potřeby a svá očekávání
- vyhodnotit úroveň účastníků v těchto kompetencích: komunikace, znalost pojmů a jejich využití, schopnost formulovat vlastní potřeby dalšího vzdělávání i schopnost vystupovat před skupinou osob

Rozpis probíraných témat

Uvítání účastníků; informace o cílech vzdělávacího programu, postupech; předání kontaktů; informace o způsobu závěrečného ověřování.

Doporučení pro lektory, metody

První část bloku je věnována organizačním záležitostem, které se týkají vzdělávací-

ho programu – přivítání, informace o náplni vzdělávacího programu, jeho členění, školitelích, předání kontaktů. Dále jsou účastníci vzdělávacího programu seznámeni se způsobem závěrečného ověřování. Další část je věnována krátkému vyhodnocení autoevaluačních vstupních dotazníků a z nich vyplývajícím úpravám v obsahu jednotlivých modulů – resp. změně významu jednotlivých bloků dle aktuální potřeby účastníků. Tato část pokračuje krátkou diskusí s účastníky o jejich očekáváních a potřebách. Výstupy z této diskuse použije vedoucí vzdělávacího programu pro další komunikaci s lektory a případnou úpravu volného bloku v rámci 2. modulu.

NNO – vymezení pojmu, právní formy NNO, systém fungování (2,25 vyučovací hodiny)
Řazení: 1/A2
Anotace: Nezisková organizace, důvody a podmínky zřizování, právní formy a jejich návaznost na cíle a způsoby fungování organizace, neziskovost jako princip, Pionýr jako nezisková organizace, účel a principy.
Cíle
- rozvoj schopnosti adaptace na hru, ochoty přijmout roli (kompetence k flexibilitě)
- rozvoj schopnosti prosazovat cíle (kompetence k podnikavosti)
- znalost základních pojmů a témat, tj. teoretických vstupů v návaznosti na předchozí samostudium

Rozpis probíraných témat
Vymezení pojmu NNO; pojem sociální podnikání; obecně prospěšná společnost; nadace; nadační fond; občanské sdružení; výběr typu NNO; principy neziskovosti; změna úpravy v návaznosti na novelu Občanského zákoníku; Pionýr – vymezení, cíle; principy činnosti.
Doporučení pro lektory, metody
Blok je věnován základním informacím o NNO. Seznamuje účastníka vzdělávacího programu s jednotlivými typy NNO, které mohou být jeho partnery např. na místní a regionální úrovni, a vysvětluje rozdíly mezi principy fungování jednotlivých typů, a to v návaznosti na jejich účel. Pro zajištění zejména druhé části bloku je třeba, aby byl lektor podrobně seznámen s vnitřními předpisy konkrétního sdružení, pro jehož potřeby je vzdělávací program připravován.
Rolová hra: První setkání osob se společným zájmem, skupina se schází ve stanoveném místě a chce řešit společný problém. Zadání je skupině určeno losem z předpřipravených možností.
Úkol: Inscenace setkání, stanovení společného cíle, dohoda o založení NNO, výběr typu, základní stanovy. Současně s kolektivním zadáním dostávají členové individuální úkoly (staň se předsedou, přidej svůj individuální cíl, podpoř starostu jako předsedu) a současně i základní charakteristiku, kterou mají představovat (průbojný starosta, ostýchavá maminka apod.). Role přiděluje lektor tak, aby v maximální možné míře rozvíjely měkké kompetence účastníků – tedy byly pro ně úkolem, nikoliv samozřejmostí.
Povinná literatura:
Stanovy organizace, vnitřní směrnice sdružení upravující práva a povinnosti organizačních jednotek a jejich způsobilost k právním úkonům • Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. v platném znění, novelizovaný Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.,

Doporučená literatura:
Zákon o základních registrech č. 111/2009 Sb. v platném znění.

Organizační jednotka – jako subjekt práva (4 vyučovací hodiny)
Řazení: 1/B
Anotace: Seznámení s postavením organizační jednotky a s normami, které její postavení upravují.
Cíle
- účastník má znalosti z oblasti právní úpravy občanského sdružení
- účastník má znalosti z oblasti vnitřní předpisy organizace;
- účastník má základní znalosti principů zadávání zakázek
- účastník má základní znalosti soukromého práva v rozsahu: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, smlouvy, hmotná odpovědnost;
- rozvoj schopnosti prezentace (kompetence k efektivní komunikaci)

Rozpis probíraných témat
Právní úprava občanského sdružení – současná a předpokládaná; postavení organizační jednotky sdružení; vnější vystupování organizační jednotky – způsobilost k právním úkonům; vnitřní pravidla a vnitřní předpisy organizační jednotky; vnitřní předpisy sdružení; obecně platné právní předpisy; odpovědnost za škodu; pojištění obecně + specifikace rizik + existující centrální pojistné smlouvy; ochrana osobních údajů; hmotná odpovědnost; pojem dotace, obecně platné právní předpisy vztahující se k problematice dotací; základní postupy při zadávání zakázek, veřejná zakázka – zákonná úprava; uzavírání smluv včetně povinných náležitostí, kupní smlouva, nájemní smlouva; smlouva o výpůjčce, darovací smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva; dohoda o výkonu funkce; dále orientačně-příkazní smlouvy, mandátní smlouvy.
Doporučení pro lektory, metody
Podstatná část bloku je přímo navázána na organizační strukturu sdružení a jeho vnitřní normy, tato vazba se významně prohloubí v návaznosti na přijatou novelu Občanského zákoníku (OZ). Pro zajištění tohoto bloku je třeba, aby byl lektor podrobně seznámen s vnitřními předpisy konkrétního sdružení, pro jehož potřeby je vzdělávací program připravován. Tato podmínka neplatí v případě realizace vzdělávacího programu pro různá sdružení bez vnitřní delegace právní subjektivity. V takovém případě je vhodné vycházet z úpravy novely Občanského zákoníku a seznámit účastníky vzdělávacího programu s obecnou úpravou, kterou jako základní alternativu OZ nabízí, a s možnostmi jejích úprav. V druhé části bloku je důraz kladen na seznámení se základním rozsahem běžných právních úkonů, které organizační jednotka zajišťuje v průběhu své činnosti. Rozsah těchto úkonů vychází ze spektra činnosti organizačních jednotek, v budoucnosti bude významně determinován i rozsahem právní způsobilosti stanoveným ve zřizovacím dokumentu pobočného spolku. Individuálně je tedy třeba blok upravit v návaznosti na složení účastníků vzdělávacího programu.

Skupinový úkol: Každá skupina obdrží návrh smlouvy, která obsahuje deset formálních vad, nejasností či ustanovení, která by ji jako smluvní stranu znevýhodnila. Úkolem pracovní skupiny je nedostatky smlouvy odhalit, navrhnout úpravu a tuto úpravu zdůvodnit. Časový rozsah této aktivity je cca 30 minut + čas na prezentaci a diskusi. Účastníci musí mít při zpracování této úlohy k dispozici zdroje, ze kterých mohou čerpat (např. Občanský zákoník v platném znění, vnitřní směrnice sdružení, ...). Vhodné je mít zajištěný přístup na internet.

Povinná literatura:

Stanovy organizace, vnitřní směrnice sdružení upravující práva a povinnosti organizačních jednotek a jejich způsobilost k právním úkonům • Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. v platném znění, novelizovaný Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.

Doporučená literatura:

Zákon o základních registrech č. 111/2009 Sb. v platném znění, Obchodní zákoník č. 513/1991 Sb. v platném znění.

Personální řízení organizace, vedení porad a pracovních týmů, práce s dobrovolníky (9,25 vyučovací hodiny)

Řazení: 1/C, 1/D

Anotace: Teoretický a praktický základ personálního řízení NNO a vedení porad a pracovních týmů složených převážně z dobrovolníků.

Cíle

- rozvoj schopnosti adaptace na hru (kompetence k flexibilitě)
- rozvoj schopnosti zdravého prosazování se (kompetence k efektivní komunikaci)
- rozvoj ochoty přijmout nové postupy, rozvoj vlastní osobnosti (kompetence k flexibilitě)
- podpoření skupinové dynamiky – příjemné atmosféry ve skupině, odstranění psychických bariér, ochoty spolupracovat

Rozpis probíraných témat

Personální strategie a personální politika NNO; personální činnosti NNO: definice pracovních míst a klasifikace pracovních činností, personální plánování, nábor a výběr pracovníků, hodnocení a osobní rozvoj pracovníků/dobrovolníků, motivace a stimulace pracovníků/dobrovolníků; vedení porad: typy porad, dynamika a struktura porady, účastníci porady, rozdělení rolí, organizace porad, čas, prostor a materiálně-technické zajištění porady; pojetí manažerských funkcí – jejich definování; praktické rady pro manažery NNO; komunikace; řešení konfliktů; efektivní organizování vlastního času i času pracovníků; delegování; zdravý životní styl; psychohygiena a umění odpočívat.

Doporučení pro lektory, metody

Teoretická část bloku, týkající se personálního řízení, je opět rozvinuta praktickým nácvikem. V části věnované hodnocení a osobnímu rozvoji pracovníků a motivaci a stimulaci je na ukázkách předvedeno, například jak správně ohodnotit pracovníka – dobrovolníka. Rolová hra: Rozhovor, ocenění dobře vykonané práce, případně vyjádření nesouhlasu s odvedenou prací. Zadání postavy a obsahu rozhovoru si účastníci losují. Důleži-

té je zajištění zpětné vazby, na konci rolové hry proběhne krátká diskuse o pocitech při rozhovoru a náměty na změnu. V části vedení porad je důraz kladen zejména na přípravu porady včetně naplánování její délky v návaznosti na stanovený program.
Skupinové úkoly: „Když chybí schopná sekretářka – anebo co vše je nutné na poradu zajistit" – skupiny mají za úkol připravit organizační zajištění porady, mají 15 minut na přípravu + následná prezentace a diskuse. Každá skupina má jiné zadání, lišící se v zadání programu porady, počtu účastníků apod.
Simulační hra: „Pětiminutovka" – je stanoven vedoucí porady, který obdrží téma porady a cíl. Každý z účastníků kromě cíle obdrží i popis své role.
Praktickou část střídá opět část teoretická, kdy jsou definovány manažerské funkce. V oblasti řešení konfliktů se opět nabízí možnost využití rolových her – zkušený lektor by měl v této části vzdělávacího programu přidělovat jednotlivé role v návaznosti na potřeby rozvoje měkkých kompetencí jednotlivých účastníků vzdělávacího programu. Rozsah her je třeba stanovit v návaznosti na potřebnou dynamiku celého bloku. Přehráváním situací dochází lépe k upevňování potřebných dovedností. Situace pro praktický nácvik jsou voleny z prostředí neziskových organizací našeho typu tak, aby nácvik byl cílený a posluchačům vzdělávacího programu prospěšný. Poslední část bloku je věnována zdravému životnímu stylu, psychohygieně a umění odpočívat. V úplném závěru si účastníci vzdělávacího programu vyzkouší jednoduché autorelaxační techniky, které jsou zařazeny i s ohledem na předchozí náročný program bloku.

Doporučená literatura:

PLAMÍNEK, Jiří. Vedení porad. Jak dosáhnout maximálního výsledku s minimem lidí, času a energie. Grada Publishing, a. s., Praha, 2007, ISBN 978-80-247-2073-9 • ŠULEŘ, Oldřich. Porada jako efektivní nástroj řízení. Computer Press, a. s., Brno, 2008, ISBN 978-80-251-2091-0 • FRENZEL, Ralph. Poprvé šéfem. Jak uspět na vedoucí pozici. Grada Publishing, a. s., Praha, 2009, ISBN 978-80-247-2841-4

Finanční řízení, práce s výstupy účetní a hospodářské dokumentace (4,5 vyučovací hodiny)

Řazení: 1E

Anotace: Seznámení se základním spektrem finančního krytí činnosti a zdroji financování. Postupy při zpracování projektových žádostí včetně praktického nácviku.

Cíle

- rozvoj schopnosti prosazovat cíle (kompetence k podnikavosti)
- rozvoj kompetence ke spolupráci, zapojovat se ochotně do činností skupiny a sehrávat v ní pozitivní roli (kompetence ke kooperaci)
- rozvoj schopnost přijímat svou odpovědnost (kompetence k podnikavosti)
- znalost základních pojmů a témat, tj. teoretických vstupů v návaznosti na předchozí samostudium

Rozpis probíraných témat

Přehled základních finančních zdrojů; základní informace – systém čerpání dotací prostřednictvím sdružení jako celku; vlastní projekty pionýrské skupiny – organizač-

ní jednotky; pravidla pro zpracování projektů, ukázky projektů; výstupy účetní a hospodářské dokumentace a jejich využití v praxi.

Doporučení pro lektory, metody

Jako podklad pro přípravu programového bloku byly využity zejména interní materiály sdružení Pionýr, vnitřní předpis sdružení Pionýr pro čerpání dotačních prostředků MŠMT, projekty sdružení a organizačních jednotek jako námětové vzory. Sestavení tohoto bloku je po obsahové stránce závislé na cílové skupině účastníků (příslušnost ke sdružení, místní a regionální vazby na rozpočty, přesné zaměření činnosti). Pro tuto oblast nelze stanovit jednotný podklad pro obsahovou přípravu bloku.

Skupinový úkol: Účastníci vzdělávacího programu rozdělení do skupin si vyzkouší na základě vypsaných grantů (vhodnější jsou reálně vypsané granty) sestavení osnovy vlastního projektu. Při hodnocení je třeba klást důraz zejména na vazbu zpracovávaného projektu na vyhlášené výběrové řízení a jeho podmínky, a to jak ve shodě cílů, tak i v oblasti akceptovatelných nákladů.

Součástí tematického bloku je ukázka výstupů z účetnictví a hospodářské evidence včetně příkladů využití pro potřeby finančního řízení organizace. Lektor se zaměří zejména na prezentaci výstupů z účetnictví (zejména účetní závěrky) a návaznosti na zpracování rozpočtů a upozorní, že probírané téma je součástí závěrečného skupinového úkolu a tedy i závěrečné praktické zkoušky. V poslední části bloku je zadán závěrečný skupinový úkol.

Doporučená literatura:

Aktuální materiály a výzvy – internet • REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. Organizace neziskového sektoru – základy ekonomiky, teorie a řízení 3. vyd. Ekopress, Praha, 2010. ISBN 978-80-8692-954-5

Evaluační procesy uvnitř organizační jednotky (3,25 vyučovací hodiny)

Řazení: 2/A

Anotace: Seznámení se s teoretickým a praktickým základem evaluačních procesů uvnitř organizační jednotky, včetně objasnění přínosů těchto procesů pro další rozvoj a fungování organizační jednotky.

Cíle

- rozvoj schopnosti prosazovat cíle (kompetence k podnikavosti)
- rozvoj kompetence ke spolupráci, zapojovat se ochotně do činností skupiny a sehrávat v ní pozitivní roli (kompetence ke kooperaci)
- rozvoj kompetence k efektivní komunikaci
- znalost základních pojmů a témat, tj. teoretických vstupů v návaznosti na předchozí samostudium

Rozpis probíraných témat

Charakteristika evaluačních procesů a jejich využití v praxi; monitoring: dotazníky, anketa, osobní pohovor, vyhodnocení dat; evaluační proces – analýzy: personální, prostředky, příležitosti; vznik strategického plánu.

Doporučení pro lektory, metody

Účastníci se seznámí s teorií evaluačních procesů a na praktických příkladech vzta-

žených k jejich organizačním jednotkám si předvedou, jak správně provádět monitoring.
Skupinový úkol: Sestavit dotazník pro členy organizační jednotky s cílem zjistit, jakým směrem by se měla jejich pionýrská skupina rozvinout s výhledem na pět let.
Rolová hra: Každý respondent si vylosuje svoji postavu, poté je dotazník vyplněn a následuje jeho vyhodnocení. Na tomto příkladu si účastníci předvedou vhodný postup pro vyhodnocování dotazníků. Cílem tohoto bloku je představit možnosti sběru dat a jejich analýzy tak, aby byla použitelná pro další rozhodování v rámci organizační jednotky. Účastníci jsou upozorněni na to, že s daty budou dále v rámci tohoto vzdělávacího modulu pracovat. Je tedy vhodné zdůraznit propojenost jednotlivých bloků tohoto vzdělávacího modulu a tím přispět k posílení komplexního pohledu účastníků na danou problematiku.

Doporučená literatura:

ŠEDIVÝ, Marek; MEDLÍKOVÁ, Olga. Úspěšná nezisková organizace. – 2., aktualizované a doplněné vydání. Grada Publishing, a. s., Praha, 2011. ISBN 978-80-247-4041-6

Strategické, střednědobé a krátkodobé plánování (4 vyučovací hodiny)

Řazení: 2/B

Anotace: Seznámení se s teoretickým základem pro zpracování strategických, střednědobých a krátkodobých plánů, včetně praktické ukázky aplikované na organizační jednotku.

Cíle

- rozvoj schopnosti prosazovat cíle (kompetence k podnikavosti)
- rozvoj kompetence ke spolupráci, zapojovat se ochotně do činností skupiny a sehrávat v ní pozitivní roli (kompetence ke kooperaci)
- rozvoj schopnosti překonávat stereotypy (kompetence k flexibilitě)
- rozvoj schopnosti převést složitý úkol na dílčí úkoly (kompetence k samostatnosti)
- znalost základních pojmů a témat, tj. teoretických vstupů v návaznosti na předchozí samostudium

Rozpis probíraných témat

Vize, poslání, strategie; cíle a jejich charakteristika; strategické řízení (funkce, ...); proces strategického plánování (analýza SWOT); stanovení strategického plánu; střednědobé a krátkodobé plánování (charakteristika, proces stanovení plánů, ...).

Doporučení pro lektory, metody

V úvodní části jsou účastníci vzdělávacího programu seznámeni s teorií strategie a strategického řízení. Dále navazuje charakteristika procesu strategického plánování. Do programu jsou zařazeny praktické ukázky postupu tvorby plánu a současně jsou zdůrazněna kritická (úzká) místa plánu, která budou dále probrána v bloku Řízení rizik a krizových situací.
Skupinový úkol: Na základě analyzovaných dat z dotazníkového šetření a podkladů, které účastníci obdrželi v rámci tohoto bloku, mají sestavit strategický plán s výhledem na pět a více let a plán na jeden rok.

Doporučená literatura:
ŽŮRKOVÁ, Hana. Plánování a kontrola klíč k úspěchu. – Grada Publishing, a. s., Praha, 2007. ISBN 978-80-247-1844-6 • REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. Organizace neziskového sektoru – základy ekonomiky, teorie a řízení 3. vyd. Ekopress, Praha, 2010. ISBN 978-80-8692-954-5

Řízení rizik a krizových situací (4,5 vyučovací hodiny)
Řazení: 2/C
Anotace: Seznámení s definicí rizika a základního modelu řízení rizik včetně návodů, jak řešit „běžné" krizové situace, které mohou vzniknout na základní a krajské úrovni.
Cíle
- rozvoj schopnosti rozhodovat se a přijímat rizika (kompetence k samostatnosti)
- rozvoj kompetence k vedení lidí, využívat formální autoritu a moc správným způsobem
- znalost základních pojmů a témat, tj. teoretických vstupů v návaznosti na předchozí samostudium

Rozpis probíraných témat
Definice rizika; představení základního modelu řízení rizik; identifikace rizik; ohodnocení rizik; strategie zvládnutí rizik; monitoring rizik; „není krize jako krize"; řešení krizových situací.
Doporučení pro lektory, metody
V rámci přednášky je definován pojem rizika a teorie základního modelu pro řízení rizik. Při výkladu je navázáno na příklad z bloku Strategické, střednědobé a krátkodobé plánování, kde byla ve strategickém plánu naznačena krizová místa, rozborem těchto míst a návrhem možných postupů pro předcházení těmto rizikům. Druhá část přednášky je věnována krizovým situacím a postupům jejich řešení.
Rolové hry: V závěru tohoto bloku jsou využity rolové hry pro nácvik řešení krizových situací, které musí lektor realizovat na základě výstupů z bloků 2A a 2B tak, aby byla zajištěna obsahová návaznost vzdělávacího programu.
Doporučená literatura:
SMEJKAL, Vladimír., RAIS, Karel. Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích – 3., rozšířené a aktualizované vydání. Grada Publishing, a. s., Praha, 2009. ISBN 978-80-247-3051-6

Základní principy řízení kvality metodou CAF (4,5 vyučovací hodiny)
Řazení: 2/D
Anotace: Seznámení se základními principy řízení kvality metodou CAF včetně ukázky praktické aplikace.
Cíle
- účastník zná základní principy řízení kvality

Rozpis probíraných témat
Co je to CAF, základní pojmy, ...; kritéria předpokladů vedení – strategie a plánování, zaměstnanci (dobrovolníci), partnerství a zdroje, procesy; kritéria výsledků:

zákazníci/občané – výsledky, zaměstnanci (dobrovolníci) – výsledky, společnost – výsledky, klíčové výsledky výkonnosti; cyklus PDCA – plan-do-check-act čili „plánuj, udělej, zkontroluj, jednej“ – základní kroky pro dosažení neustálého zdokonalování; bodové hodnocení CAF a panely hodnocení; jak postupovat při aplikaci modelu CAF; benchlearning; ukázka aplikace metody – ukázka bodového hodnocení; ukázka sebehodnoticí zprávy; analýza SWOT – analýza hodnocení silných (Strengths), slabých (Weaknesses) stránek organizace, hrozeb (Threats) a příležitostí (Opportunities) spojených s činností, projektem, strategií nebo i restrukturalizací procesů; Paretův diagram – problémy – příčiny.

Doporučení pro lektory, metody

V první části bloku jsou účastníci seznámeni s metodou CAF (Společný hodnoticí rámec), jejími přínosy, využitím.

Navazuje společné zpracování jednoduchého příkladu, na kterém je znázorněna aplikace modelu CAF na PS nebo organizační jednotce a vysvětleny využité metody.

Povinná literatura

BALÁŠ, L. a kol. Společný hodnotící rámec (Model CAF): Zlepšování organizace pomocí sebehodnocení. 2. vydání. Národní informační středisko podpory kvality, Praha, 2009. ISBN 978-80-02-02201-5

Volný blok (4,5 vyučovací hodiny)

Řazení: 2/E

Anotace: Závěrečný blok je určen k upevnění a ujasnění témat probíraných v rámci vzdělávacího programu.

Doporučení pro lektory, metody

V rámci tohoto bloku je nabídnuta účastníkům vzdělávacího programu možnost prokonzultovat témata a upevnit si své znalosti a dovednosti v oblastech, ve kterých si nejsou příliš jistí. Obsah tohoto bloku je dán potřebami účastníků a případ od případu se může lišit.

Poznámka: V případě ověřovacího vzdělávacího programu byl volný blok zkrácen na 2,5 vyučovací hodiny a zařazena prezentace závěrečného skupinového úkolu, který byl současně využit jako vstup pro ústní pohovor s lektory.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

1. Distanční část v období před prvním prezenčním modulem (minimálně dva týdny) – samostudium.
2. Prezenční část 1
3. Distanční část v období mezi moduly (minimálně dva týdny) – samostudium.
4. Prezenční část 2

V období mezi prezenčními částmi je účastníkům lektory poskytována podpora formou konzultací.

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Navržený vzdělávací program je náročný na organizační zajištění před zahájením a v průběhu vlastní realizace. I když vlastní realizace pilotního vzdělávacího programu měla

nároky vyšší – s ohledem na úplnou obsahovou přípravu vzdělávacího programu, je předpokládáno, že v návaznosti na vkládané rolové hry, simulace a skupinové úkoly, které by měly reagovat na vstupní kompetence účastníků, prostor, ze kterého do vzdělávacího programu přicházejí, jejich profesní a sociální zkušenost a v neposlední řadě i věkové složení, bude náročnost na realizační tým i při opakovaných vzdělávacích programech velmi vysoká.

Organizační tajemník vzdělávacího programu zajišťuje organizační zázemí vzdělávacího programu, podílí se na komunikaci s účastníky vzdělávacího programu a lektory. Odpovídá za propagaci vzdělávacího programu, organizační přípravu, vlastní průběh a administrativní zajištění. Komunikuje s účastníky a lektory po organizační stránce, zajišťuje i komunikaci s dodavateli služeb. Účastní se vlastního průběhu akce. Doporučená kvalifikace: středoškolské vzdělání, komunikativnost, schopnost řešení konfliktů, praktická zkušenost z realizace akcí obdobného rozsahu.

Odborný garant vzdělávacího programu odpovídá za podrobnou obsahovou přípravu vzdělávacího programu, navrhuje složení lektorů, je zpravidla jedním z lektorů, zajišťuje součinnost mezi lektory, v návaznosti na složení účastníků vzdělávacího programu komunikuje i dílčí úpravy v programu jednotlivých bloků, konzultuje s lektory zejména oblast rozvoje měkkých kompetencí, zajišťuje průběh závěrečného přezkoušení a individuálních konzultací s účastníky vzdělávacího programu. Schopnosti: komunikativnost, empatie, dobrá znalost prostředí NNO, pedagogická/lektorská praxe v oblasti vzdělávání dospělých, předpokládané vzdělání vysokoškolské. Předpokladem je znalost v oboru psychologie a sociologie. Požadovaná minimální praxe 5 let.

Lektoři

Je předpokládána účast lektorů pro jednotlivé oblasti – bloky. S ohledem na odbornost vzdělávacího programu je předpokládáno u lektorů vysokoškolské vzdělání a profesní praxe v NNO nebo praxe v manažerské činnosti. S ohledem na charakter jednotlivých bloků je významným předpokladem ochota zapojit do jednotlivých bloků inovativní prvky a v návaznosti na výstupy v průběhu vzdělávacího programu i částečně modifikovat průběh vzdělávacího bloku a při této modifikaci spolupracovat s odborným garantem vzdělávacího programu. Výhodou je pedagogická praxe a základní znalost v oboru psychologie a sociologie.

Individuální nároky na lektory:

Blok 1/A2, 1/B – Absolvent magisterského studia v oboru právo nebo ekonomika, s praxí na pozici lektora se znalostí úpravy vnitřních norem sdružení s pracovní/dobrovolnickou zkušeností z oblasti NNO. Minimální praxe v oboru 3 roky.

Blok 1/C, 1/D – Absolvent magisterského studia, se zkušeností v oblasti řízení a s teoretickým zázemím v této oblasti, lektorská praxe v oblasti vzdělávání dospělých, znalosti v oblasti řízení, sociologie a pracovní psychologie, zkušenost s řízením dobrovolníků. Minimální praxe v oboru 3 roky.

Blok 1/E – Absolvent magisterského studia v oblasti ekonomika, zkušenost s finančním řízením NNO, znalost oblasti finančního řízení a práce s výstupy z účetnictví, praktická zkušenost z oblasti financování NNO a finančního řízení projektů. Minimální praxe v oboru 3 roky.

Blok 2/A, 2/B, 2/C – Absolvent magisterského studia s praktickou zkušeností v oblasti řízení, výhodou je zkušenost řízení NNO a řízení projektů. Minimální praxe v oboru 3 roky.
Blok 2D – Základním vymezením je praktická zkušenost lektora s metodou CAF (případně s jinou metodou řízení kvality), výhodou je praktická zkušenost aplikace metody v prostředí NNO, předpokládané vzdělání lektora minimálně středoškolské s víceletou lektorskou praxí. Minimální praxe v oboru 3 roky.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Kromě didaktických prostředků nemá vzdělávací program žádné další nároky na specifické materiální a technické zabezpečení. S ohledem na to, že vzdělávací program je plánován ve dvou víkendových modulech, klade nároky na zajištění ubytování, stravování a prostoru pro realizaci jednotlivých bloků.

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou v souladu se zaměřením vzdělávacího programu a současnými trendy ověřovány v několika fázích:
a) Autoevaluační dotazník: Jako součást hodnocení výsledků je doporučena inovativní forma – autoevaluace, která je v souladu se současnými trendy v neformálním vzdělávání – účastník provede sebereflexi vyplněním autoevaluačního dotazníku před vzdělávacím programem a po něm. Zvláště v dnešních podmínkách je třeba sebereflexi trénovat, zhodnocovat své pokroky. Zejména vstupní autoevaluační dotazník je důležitým vodítkem odborného garanta vzdělávacího programu pro nastavení obsahových parametrů jednotlivých bloků i pro komunikaci s lektory o režii jednotlivých rolových her a skupinových úkolů. Kromě toho by na autoevaluační dotazník měl odborný garant vzdělávacího programu reagovat při individuální konzultaci s účastníkem vzdělávacího programu, a poskytnout mu tak zpětnou vazbu k jeho sebehodnocení.
b) Ověřování praktickými činnostmi: Praktické činnosti zařazované do jednotlivých bloků a do závěrečného skupinového úkolu mají za cíl vyhodnocovat průběžně získané odborné znalosti. Jsou současně realizovány tak, aby posilovaly měkké kompetence účastníků vzdělávacího programu.
c) Průběžné konzultace s lektory: Umožňují reflektovat lektorům a odbornému garantovi vzdělávacího programu stav získávaných znalostí i subjektivní hodnocení vzdělávacího programu ze strany jednotlivých účastníků.
d) Ústní pohovor účastníka vzdělávacího programu s lektorem: Cílem tohoto pohovoru je zjistit, do jaké míry je účastník vzdělávacího programu schopen aplikovat své poznatky v praxi. V případě, že účastník vzdělávacího programu nemá ucelenou představu o možnostech využití přednášených metod a jeho znalosti a dovednosti nebyly příliš rozvinuty, doporučí lektor účastníkovi vzdělávacího programu vhodný materiál k prostudování, případně umožní ještě další konzultaci pro ujasnění probíraných témat.

2. Hodnocení lektorů

Pro hodnocení výsledků vzdělávání lektory je doporučeno využít formu hodnoticí zprávy a doplnit ji o návrh úpravy volného bloku v oblastech, které lektor považuje za klíčové pro zajištění cílů stanovených MKP. Z hodnocení lektorů při přípravě vzorového vzdělávacího programu vyplývá, že v případě možnosti by volili rozšíření vzdělávacího programu na tři víkendové moduly tak, aby bylo možné rozšířit rozsah praktického nácviku a doplnění teoretického základu navazujícího na samostudium. Vzdělávací program v tomto pojetí považují za lektorsky velmi náročný, kdy výsledky jsou významně ovlivněny ochotou účastníků jak k samostudiu, tak i k zapojení se do činností v rámci jednotlivých bloků.

3. Hodnocení účastníků

Nad rámec autoevaluačního dotazníku proběhly pohovory se všemi účastníky, jejich součástí bylo i hodnocení realizovaného vzdělávacího programu. Účastníci pilotního vzdělávacího programu by přivítali možnost prohloubení znalostí zejména v oblasti personálního a finančního řízení. Oblast systému řízení kvality je v teoretickém vstupu (předepsaná literatura) pro účastníka bez osobní zkušenosti velmi teoretickým podkladem s těžko představitelným praktickým využitím. Možnost praktického využití je přiblížena až prostřednictvím komunikace s lektorem a na praktických ukázkách. Ochota ke zvýšení časové dotace je však u účastníků vzdělávacího programu poměrně nízká. Řada z nich navrhuje např. rozšíření o třetí modul s delším časovým odstupem (např. 6 měsíců až 1 rok) s možností výměny zkušeností z vlastní následné činnosti a s možností rozšíření programu zejména o oblast dlouhodobého plánování a strategického řízení. Doplňkové aktivity zaměřené na rozvoj měkkých kompetencí účastníky překvapily, většina z nich se však do navrženého modelu aktivně zapojila a hodnotila pozitivně přínos těchto aktivit pro vlastní rozvoj. V průběhu realizace vzdělávacího programu je třeba klást důraz na otevřenou spolupráci s účastníky. Na jejím základě lze provádět úpravy návazností a obsahu jednotlivých bloků.

4. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Stanovený rozsah programu je s ohledem na časovou dotaci poměrně velký, klade tedy značné nároky jak na splnění vstupních předpokladů jednotlivými účastníky vzdělávacího programu, tak i na jejich ochotu k samostudiu. V rámci organizačního nastavení vzdělávacího programu je skutečně třeba dbát na včasné rozeslání podkladových materiálů a studijní literatury účastníkům. Komunikace s účastníky před zahájením prvního modulu je velmi důležitá.

Stejně tak je důležité, aby účastníci vzdělávacího programu v dostatečném předstihu vyplnili autoevaluační vstupní dotazníky a aby odborný garant vzdělávacího programu měl k dispozici dostatečné informace o jejich kvalifikaci a praxi jak pracovní, tak i v rámci NNO. Zvolená metodika je náročná i na práci s kolektivem účastníků, a to zejména v průběhu prvního modulu. V návaznosti na zpětnou vazbu lektorů je považováno za vhodné specifikovat podrobně zvolené metody již v průběhu počáteční komunikace s účastníky vzdělávacího programu.

K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu byl pilotně využit sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností. Autoevaluační dotazník byl využit i při vlastní přípravě vzdělávacího programu, z jeho průběhu lze konstatovat, že použitá metoda je spíše nástrojem pro uvědomění si individuálního přínosu vzdělávacího programu než nástrojem pro objektivní posouzení skutečného přínosu, schopnost sebehodnocení je u jednotlivých účastníků velmi odlišná. Autoevaluační dotazníky byly ze strany odborného garanta vzdělávacího programu využity i v rámci individuálních konzultací a závěrečných pohovorů. V tomto případě sloužily zejména jako vstupní podklad pro rozvoj schopnosti vlastního reálného hodnocení.

Název příkladu dobré praxe: Posouzení úrovně získaných kompetencí formou skupinové práce – příprava a realizace výročního zasedání organizační jednotky (pionýrské skupiny)

Minimální kompetenční profil: *Manažer nestátní neziskové organizace*
Název organizace: *Pionýr*
Garant PDP*: Martin Bělohlávek, martin@pionyr.cz*
Klíčová slova: *komunikace, týmová spolupráce, simulační hry, rolové hry, hodnocení výsledků vzdělávání*
Časový rozsah realizace: *Zadání úkolu minimálně 24 hodin před vlastní realizací. Vlastní realizace 20 minut na jednu pracovní skupinu. Následné hodnocení: 40 minut + individuální časová dotace v rámci osobních pohovorů.*
Materiální a technické zabezpečení
Podkladové materiály pro přípravu jednání:
- *účetní závěrka k 31. 12. 2011, zpracovaná dne 29. 1. 2012;*
- *vypsaný grant krajského úřadu pro oblast práce s dětmi a mládeží;*
- *opravená účetní závěrka k 31. 12. 2011, zpracovaná dne 31. 1. 2012;*
- *informace o změně nájemní smlouvy na klubovnu – zvýšení částky na trojnásobek;*
- *návrh rozpočtu;*
- *podklad pro rozdělení rolí včetně jejich popisu.*

Východiska PDP

Pozice manažera v Pionýru (a zřejmě zcela obdobně i v dalších organizacích obdobného charakteru) je o to obtížnější, že se jedná převážně o dobrovolníky, kteří zase pracují s dobrovolníky. Tato skutečnost klade na jeho osobu vysoké nároky na schopnost komunikace a spolupráce. Proto praktický nácvik situací, do kterých se může běžně při plnění své funkce dostat, je tou nejlepší průpravou pro snazší zvládnutí činností spojených s touto pozicí.

Stručná anotace PDP

Ověření kompetencí získaných a rozvinutých v rámci vzdělávacího programu prostřednictvím společné týmové úlohy – přípravy a provedení výročního zasedání organizační jednotky. Účastník může využít znalostí z jednotlivých témat v návaznosti na rozsah činnosti organizační jednotky, v níž účastník vzdělávacího programu pracuje, otestuje si vlastní schopnosti podílet se na společné práci, procvičí získané dovednosti. Neméně důležitým prvkem této úlohy je ucelený pohled na problematiku manažerské práce na úrovni organizační jednotky sdružení.

Cíle PDP

Ověření úrovně kompetencí získaných v rámci vzdělávacího programu Manažer NNO.
Praktický nácvik komunikačních a prezentačních dovedností včetně efektivní komunikace, strategického plánování, vyhledávání pomoci, získávání potřebných informací a jejich zpracování.

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

Účastník bude schopen:

- prezentovat před skupinou strategii, cíle a výsledky organizace;
- strategicky plánovat;
- vést porady a jednání;
- orientovat se ve výstupech z účetnictví organizační jednotky;
- zdravého a přiměřeného sebeprosazování.

Nad rámec klíčových kompetencí MKP bude účastník schopen:

- provést sebehodnocení a v návaznosti na MKP definovat své budoucí vzdělávací potřeby;
- aktivně spolupracovat a směřovat své aktivity ke skupinovému cíli.

Popis realizace příkladu dobré praxe

Na základě výše uvedených cílů byla v rámci ověřovacího vzdělávacího programu pro manažery nestátních neziskových organizací zařazena do tzv. volného bloku aktivita využívající prvky simulačních a rolových her. Na konci prvního bloku druhého modulu v rámci vzdělávacího programu Manažer NNO – Řízení organizace – cyklus i změna – byla účastníkům vzdělávacího programu zadána úloha – připravit a realizovat formou rolové hry výroční zasedání organizační jednotky (v našem případě pionýrské skupiny). Účastníci byli rozděleni do tří skupin po pěti osobách tak, aby jim složení skupiny vyhovovalo co nejméně. Důvodem tohoto rozdělení bylo dosáhnout u účastníků jistého pocitu nekomfortnosti a tím poukázat na nutnost efektivní spolupráce s ostatními členy týmu bez ohledu na osobní sympatie a schopnost přizpůsobit své jednání tomu, aby bylo splněno zadání a dosaženo vytyčeného cíle. Byl nastaven časový limit pro ukázkové zasedání 20 minut. Každý člen týmu obdržel složku se zadáním a materiály potřebnými pro přípravu výročního zasedání. Obsah složky se v rámci týmu lišil pouze v některých přílohách, které byly rozděleny následovně:

- dvě složky obsahovaly: účetní závěrku k 31. 12. 2011 zpracovanou dne 29. 1. 2012; vypsaný grant krajského úřadu pro oblast práce s dětmi a mládeží
- dvě složky obsahovaly: opravenou účetní závěrku k 31. 12. 2011 zpracovanou dne 31. 1. 2012; informaci o změně nájemní smlouvy na klubovnu – zvýšení částky na trojnásobek
- jedna složka obsahovala úplně všechny informace a dokumenty

Složky byly členům týmu rozdány náhodně.

Společná úloha měla vyvrcholení v posledním tzv. volném bloku druhého modulu, kdy bylo využito tzv. rolových her. Jeden tým byl realizátorem výročního zasedání a členové ostatních týmů byli členové organizační jednotky, kteří se na zasedání dostavili. Členové týmu si večer předem vylosovali funkce vedení pionýrské skupiny, kterých se měli zhostit. Ostatní účastníci zasedání si vylosovali lístečky, kde měli popsané své role – například dlouholetý člen pionýrské skupiny, který má jasný a zdravý názor na věc; věčně nespokojený reptal; stydlivý člověk s dobrými nápady; uspěchaný jedinec, který potřebuje z jednání odejít co nejdříve; mladý ambiciózní člověk, který se chce stát novým skupinovým vedoucím.

Během přípravy na závěrečnou simulační a rolovou hru měli členové týmů možnost konzultovat s lektory své záměry a případně požádat o radu, jak správně situaci vyřešit. Pokud měly týmy pocit, že jim nějaké informace chybí, byla po celou dobu druhého modulu přítomna osoba, která mohla na základě svého uvážení informace týmům doplnit. V průběhu přípravy také došlo k tomu, že všem týmům byla podána doplňující informace týkající se připravované krajské akce pro prezentaci neziskových organizací.
Na začátku bloku věnovaného prezentaci této aktivity si týmy vylosovaly pořadí, ve kterém měly předvést, jak zpracovaly zadanou úlohu. Po prostřídání všech týmů bylo provedeno závěrečné hodnocení – nejprve samotnými účastníky simulační a rolové hry. Účastníci měli za úkol popsat, jak se jim pracovalo ve skupině, jak se cítili při samotném provedení výročního zasedání, zda by zpětně provedli v přípravě změnu apod. V průběhu tohoto hodnocení byl lektor v roli moderátora a v případě vyhrocených, nebo naopak citlivých okamžiků zkušeně zasahoval. Následovalo hodnocení lektory, kdy byly vyzdvihnuty správně zpracované body jednání a vhodně vyřešené situace, které nastaly v průběhu jednání (rolová hra), a bylo poukázáno na situace, které by bylo vhodné řešit jiným způsobem.
V rámci společného hodnocení odděluje lektor hodnocení obsahové přípravy – zvládnutí zadaného úkolu, schopnost týmu získávat dodatečné informace a tyto zpracovávat, dále hodnotí výsledek skupinové práce – tedy zda byl zadaný úkol týmem realizován s požadovaným výstupem. Individuální hodnocení by mělo být zaměřeno zejména na pozitivní hodnocení správných reakcí jednotlivců, zvládnutí individuální role a případně naplnění individuálního cíle a následné vazby této individuální role na skupinu a její společný výsledek.
Na realizovanou aktivitu navazoval i ústní pohovor, v rámci něhož zkoušející mohl pomoci upřesnit nejasnosti v probraných tématech nebo doporučit vhodné materiály k nastudování problematiky. V této části mohou lektoři a odborný garant vzdělávacího programu věnovat prostor pro individuální hodnocení účastníka, a to zejména s cílem společně stanovit další vzdělávací cíle, oblasti, silné a slabé stránky účastníka vzdělávacího programu. Při hodnocení měkkých kompetencí je třeba, aby hodnotitel vzal v potaz věk, profesní i dobrovolnickou zkušenost účastníka a jeho individuální vlastnosti. Výstupem pohovoru má být zejména motivace k dalšímu osobnostnímu rozvoji.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)
Klady
Účastníci vzdělávacího programu mohou využít znalosti a dovednosti, které v rámci vzdělávacího programu získali, a ověřit si tak relevanci probíraných témat pro běžnou praxi; na základě konkrétní zpětné vazby je možné provedení obsahové úpravy vzdělávacího programu, zpětná vazba přispívá i k hodnocení lektorského zajištění, zvýšení motivace účastníků vzdělávacího programu k aktivnímu přístupu, v případě přímé konzultace s lektorem možnost dodatečného doplnění potřebných informací.

Zápory

Vyšší náročnost na přípravu podkladů, vyšší náročnost na lektora, který je pověřenou osobou pro konzultace v rámci přípravy, a na moderátora v hodnoticí části;

Hodnocení garanta PDP

V rámci realizovaného ověřovacího vzdělávacího programu se příklad dobré praxe osvědčil jako vhodná metoda sloužící ke zhodnocení porozumění probraných témat účastníky a jako výchozí situace pro ústní pohovor, kde je možné na příklad poukázat. Obdobnou praxi chceme zařazovat i při našich dalších vzdělávacích aktivitách.

Název vzdělávacího programu: Hlavní vedoucí stanového tábora

Minimální kompetenční profil: *Hlavní vedoucí zotavovací akce – specifikum stanových táborů bez pevného objektu*
Organizace: *Klub Pathfinder*

Program „Hlavní vedoucí stanového tábora" zpracovaný Klubem Pathfinder je určen pro dospělé s předchozími zkušenostmi se stanovými tábory. Díky předchozím zkušenostem účastníků s programem a provozem stanového tábora se vzdělávací bloky nemusí tolik zaměřovat na práci s dětmi a mohou více pokrývat téma řízení zotavovací akce. Popis vzdělávacího programu zahrnuje řadu interaktivních vzdělávacích aktivit – od terénní hry přes skupinové úkoly až po diskusi. Teorii je věnováno více prostoru v e-learningové části, která je netradičně zařazena až za prezenční část vzdělávacího programu. E-learning je koncipován jako rozšiřující. Účastníci v něm navazují na základy získané v prezenčních blocích.
Uvedený příklad dobré praxe – etapová hra Stavba tábora – je vhodný zejména v případě, kdy se vzdělávacího programu účastní účastníci na spodní věkové hranici (kolem 18 let) nebo když je vzdělávaná skupina hodně hravá. Při kvalitní přípravě a realizaci dává tato aktivita možnost naplnit řadu cílů. Kromě cílů uvedených níže přímo v textu může pomoci i posílit vazby ve skupině účastníků nebo účastníkům předvést, jak vypadá dobrá etapová hra – součást velké části stanových táborů v České republice. Program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé neziskové organizaci věnující se celoroční práci s dětmi.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Cílem vzdělávacího programu (dále jen VP) je připravit účastníky na práci hlavního vedoucího stanového tábora, vybavit je potřebnými znalostmi a dovednostmi pro bezproblémovou přípravu i vedení dětské zotavovací akce a rozvíjet měkké kompetence nezbytné pro tuto pozici.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- rozpoznat potřeby dětí a mládeže;
- formulovat výchovné a vzdělávací cíle a vybrat vhodné metody k jejich dosažení;
- připravit vyvážený program tábora v souladu s výchovně vzdělávacími cíli;
- zajistit přípravu stanového tábora;
- zajistit průběh stanového tábora;
- rozpoznat sociálně patologické jevy, provádět jejich prevenci, popřípadě vzniklé patologické jevy řešit;
- rozpoznat možná rizika při práci s dětmi a předcházet jim (dodržovat pravidla bezpečnosti);
- orientovat se v související právní úpravě;

- efektivně komunikovat;
- spolupracovat v týmu;
- řešit vzniklé problémy;
- plánovat a organizovat akci;
- řídit tým spolupracovníků.

Konkrétní cíle jsou dále rozpracovány pro jednotlivé vzdělávací moduly, respektive vzdělávací bloky v části G.

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

- věk minimálně 18 let
- člen organizace pracující s dětmi a mládeží
- motivace pro práci s dětmi a mládeží
- zájem o další vzdělávání
- zkušenost s přípravou programu a s provozem stanového tábora minimálně dva roky
- možnost využití znalostí po skončení školení
- komunikační schopnosti
- předpoklady k týmové spolupráci a vedení kolektivu spolupracovníků
- schopnost zvládat krizové situace
- dobré organizační schopnosti

Počet účastníků

- minimální počet účastníků: 15
- maximální počet účastníků: 24
- optimální počet účastníků: 16

Při příliš velkém počtu účastníků VP (více než 24) se mnohem obtížněji vytvářejí užší sociální vazby mezi účastníky (které jsou pro program vedený zážitkovou formou nezbytné). Kromě toho se neúměrně zmenšuje prostor pro individuální komunikaci mezi účastníky a lektory VP, a je tedy téměř znemožněna možnost individuálního koučinku, společné setkání se stává neosobním.

Při příliš malém počtu účastníků se snižuje počet vzájemných interakcí a tím vzájemného obohacení účastníků díky různému pohledu na prožívané situace, kromě toho se VP stává neefektivním z hlediska vynaložených nákladů i času lektorů.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

VP je rozdělen na dvě části. První část má formu prezenčního studia, po jeho absolvování získávají účastnící přístup do e-learningu[2] (distanční části). Během prezenční části VP si účastníci osvojí základní pojmy, principy, metody a postupy, e-learning slouží k prohloubení nabytých znalostí.

V rámci prezenční části účastníci pracují jak individuálně, tak týmově, formou dílen i prožitkových aktivit.

[2] E-learning je dostupný na: http://lms.nidm.cz, v části Uznávání neformálního vzdělávání/II. fáze –vorba, inovace a ověřování/Řízení organizace. K přihlášení použijte tlačítko „přihlásit se jako host".

Hodinová dotace vzdělávacího programu
Celkovou časovou dotaci VP tvoří 45 vyučovacích hodin, rozdělených následujícím způsobem:
I – prezenční část VP 37 h (modul 1–5)
II – distanční část VP 8 h (e-learning)

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci VP jsou použity zejména interaktivní a prožitkové metody výuky, které umožňují propojit prožitky s novými poznatky a tím vedou k fixaci nově nabytých znalostí. Dovednosti jsou vysvětlovány i procvičovány prakticky, účastníkům je poskytována zpětná vazba ze strany lektorů. Mezi použité metody patří: interaktivní teoretické bloky, sdílení zkušeností a jejich metodická reflexe, modelové situace, rolové hry, skupinový i individuální koučink, diskuse. Popis a využití jednotlivých metod jsou uvedeny v části G.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Pro realizaci VP doporučujeme využít počítač, dataprojektor, flipchart. Pro účastníky je nutné připravit tištěné materiály – Skriptum – obsahující teorii jednotlivých témat, dále materiály k jednotlivým aktivitám dle požadavků lektorů. Pro realizaci vzdělávacích bloků je nutný kancelářský a spotřební materiál – papíry, tužky, barvy, štětce, fixy, svíčky, provazy, lana, GPS navigace, karty ReZoom. Je třeba také zajistit vhodný e-learningový systém (on-line rozhraní).

F. INOVACE

Inovace v rámci VP se projevuje zejména v zařazení měkkých kompetencí do minimálního kompetenčního profilu. Provázanost cílů VP s minimálním kompetenčním profilem s sebou přináší použití metod, které umožňují rozvoj měkkých kompetencí i v rámci výukových bloků, které jsou primárně zaměřeny na rozvoj znalostí a dovedností. Jedná se zejména o metody, které umožňují učení prostřednictvím zážitku, řešení modelových situací a metodické reflexe.
Znalosti jsou poskytovány novým způsobem – část vzdělávacích aktivit probíhá formou individuálního pohovoru vedeného lektorem (e-learning).

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

I – prezenční část VP
Obsahem prezenční části VP je pět vzdělávacích modulů, zaměřených na cíle práce s dětmi a metody jejich dosažení, přípravu táborového programu, zajištění a organizaci tábora po stránce finanční, programové, materiálně-technické i logistické. Velká pozornost je také zaměřena na rozvoj kompetencí nutných k úspěšnému vedení pracovního kolektivu, stejně jako právní stránce organizace zotavovací akce pro děti.

Modul 1 – Management přípravy a průběhu zotavovací akce (7 vyučovacích hodin)
Anotace: Absolvent modulu zná vše, co je potřebné k zajištění zdárného průběhu zotavovací akce, od nutných úředních povolení po zajištění materiálové, technické a finanční. Umí sestavit táborový rozpočet, najít možné finanční zdroje i vést táborové účetnictví. Umí skloubit denní režim dětí s denní logistikou zotavovací akce. Ví, jak předcházet krizovým situacím i co dělat v případě, když na ně dojde. Umí zajistit bezpečný, hygienicky nezávadný, a přitom ekologicky šetrný provoz zotavovací akce.

Zajištění přípravy a průběhu zotavovací akce (4 vyučovací hodiny)
Cíle

- seznámit účastníky VP s přípravou stanového tábora po administrativní stránce
- ukázat nutnost dlouhodobého (celoročního) plánování a přípravy tábora
- rozvoj kompetence k plánování a organizaci práce a řešení problémů, komunikace a vedení lidí

Rozpis probíraných témat
Zajištění přípravy zotavovací akce**;** plánování; personální obsazení; administrativní a materiálové zabezpečení; technické zabezpečení.
Metody

- Skupinová práce – práce s časovou osou – účastnické skupiny nalepují na časovou osu samolepicí kartičky s popsanými činnostmi, které jsou součástí přípravy tábora, do toho období roku (měsíce), kdy se domnívají, že je z hlediska přípravy tábora optimální danou činnost vykonat.
- Metodická reflexe – následuje reflektivní diskuse s lektorem o skutečně optimálním časovém rozvrhu příprav.
- Pohybová hra v terénu „Personální a technické zabezpečení tábora“ – účastnické skupiny získávají v terénu v časovém limitu kartičky s obrázky osob činných při zotavovací akci, táborových staveb a vybavení tábora. V druhé části aktivity se skupiny snaží z nasbíraných kartiček sestavit optimálně vybavený a personálně obsazený tábor pro zadaný počet přihlášených dětí. Je umožněna také výměna kartiček mezi skupinami. Na závěr jsou skupiny vyhodnoceny podle toho, je-li jejich tábor technicky a personálně poddimenzovaný, předimenzovaný nebo se přiblížil ideálu.
- Miniteorie – administrativní zabezpečení tábora, potřebná povolení, táborová dokumentace.

Doporučená literatura:
FRIEDRICH, Z. Letné tábory, Bratislava: Slovenský skauting, 2007. ISBN 978-80-969706-8-1
Právní normy (povinné)
Zákon o péči o zdraví lidu (20/1966 Sb.)
Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 106 ze dne 2. března 2001 o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti
Finanční řízení zotavovací akce (3 vyučovací hodiny)
Cíle

- seznámit účastníky VP se způsobem přípravy, vedení a zpracování táborového rozpočtu

- poukázat na požadavky vyplývající z legislativy a shrnout možnosti správného, efektivního a smysluplného přístupu k financím
- účastník umí sestavit rozpočet pro konkrétní tábor a ví, jakým způsobem zajistit vyúčtování tábora, včetně zahrnutí různých finančních zdrojů
- rozvoj kompetence k plánování a organizaci práce a řešení problémů, komunikace a spolupráce

Rozpis probíraných témat

Sestavení táborového rozpočtu; finanční zdroje a fundraising; specifika táborů pořádaných klubem Pathfinder; vedení táborového účetnictví; problémová místa, nestandardní situace, možnosti řešení.

Metody

Miniteorie – základní pojmy a orientace v problematice, které je pro tuto specifickou oblast činnosti nezbytné si osvojit.

Samostatná práce a diskuse o vhodných řešeních ve skupinách – na základě zadaných otázek účastníci pracují s tištěným textem (Skriptum) a vyhledávají správné možnosti z nabídnutých variantních odpovědí, diskutují o správnosti v kontextu problematiky.

Panelová diskuse – odpovědi, vhodná řešení, zdůvodnění způsobů a postupů řešení. Prezentace výstupů ze samostatné práce skupin, konfrontace s požadavky organizace, účetními pravidly a zákony. Korelace teoretických požadavků a praktických reálných situací.

Metodická reflexe – porovnání osobních přístupů s požadavky.

Úkol – hra pro skupiny (praktický výstup) – sestavit rozpočet hypotetického tábora a určit výši vybíraných účastnických poplatků.

Modul 2 – Základy pedagogiky a psychologie (14 vyučovacích hodin)

Anotace: Absolvent modulu ví, jaké jsou důležité potřeby dětí s ohledem na jejich věk. Osvojí si metody, kterými zjistí, zda jsou potřeby dětí dostatečně naplňovány, a ví také, jak tyto potřeby naplnit. Umí předcházet výchovným problémům, řešit je, umí rozpoznat sociálně patologické jevy (kouření, alkohol, drogy, šikana…). Zná principy skupinové dynamiky a umí je využít pro naplnění cílů zotavovací akce.

Důležité potřeby dětí a mládeže a jejich naplňování, vývojová specifika dětí různého věku (4 vyučovací hodiny)

Cíle

- ukázat různé metody učení a ovlivňování dětí, akcentovat různé výchozí pozice (limity) jednotlivých dětí
- účastník formou vlastního prožitku pozná, jak funguje proces učení a čím může být u koho ovlivňován
- poukázat na nutnost akceptovat osobnostní nastavení dětí a na základě toho přizpůsobovat formy a metody práce
- účastník si uvědomuje a formuluje reálné, postupné cíle při pedagogickém a psychologickém působení na dítě
- rozvoj komunikačních schopností a schopnosti týmové spolupráce

Rozpis probíraných témat:

Odlišnosti v osobnostním projevu a vývoji jednotlivců – možnosti a limity; základní

potřeby dětí a možnosti jejich naplnění; ovlivňování vývoje dětí – vytváření postojů, návyků, pro rozvoj myšlení, komunikace a socializace; vývojová specifika dětí různého věku; rozvoj dětí v závislosti na věku (různý jazyk duchovního rozvoje).

Metody

Miniteorie – možnosti učení a ovlivňování dětí s ohledem na jejich předchozí znalosti, dovednosti, emoční angažovanost.

Hra „učení navazováním (na to, co již znám, umím, vím, čemu rozumím)“ – úkolem je zorientovat se v kusých informacích, utřídit je do logických celků a zatřídit i dosud neznámé, nové informace (konkrétně poskládat čtyři věty na papírech, rozstříhané na jednotlivá slova, přičemž věty jsou různé svou složitostí a řešení úkolu vyžaduje různou míru požadavku na předchozí znalosti účastníků a tím i použití dedukce).

Miniteorie – důležitost empatie a nutnost postupovat při vedení a výchově dětí s ohledem na osobnostní zvláštnosti jedinců a s uměním odhalovat, sdílet a spoluvytvářet vnitřní obraz dítěte o sobě samém i o vnějším světě.

Aktivita – odhadnout ve skupinkách, kdo se hodnotil ve vstupním evaluačním dotazníku nejskromněji, tedy kdo se cítí nejméně kompetentní k obsahu vzdělávání.

Diskuse – o vlivu sebehodnocení jednotlivce na jeho činnosti a o objektivnosti těchto sebehodnocení, včetně perspektiv na změny.

Zpětná vazba – vyhodnocení výstupů (odhadů) skupin.

Hra ve skupinách – pexetrio (stejně jako u pexesa objevit trojice souvisejících karet mezi souborem obrácených karet na stole).

Metodická reflexe výstupů předchozí aktivity: nutnost spolupráce, komunikace a rozdělení sil pro efektivní vyřešení úkolu, mimoděčný (z pohledu hráčů), ale záměrný, cílený přínos (z pohledu organizátora hry) v podobě kognitivního učení.

Miniteorie – potřeby dítěte, věková specifika, jakým jazykem mluvit k dětem různého věku.

Práce ve skupinách – návrh metody (jazyka) předání zadaného poselství konkrétní věkové skupině dětí.

Metodická reflexe – prezentace práce skupin a hodnocení lektorem

Prevence a řešení výchovných problémů (2 vyučovací hodiny)

Cíle

- akcentovat důležitost správného výchovného působení jako formu předcházení výchovným problémům
- účastník získá představu o zásadním vlivu přístupu a postoje vedoucího (vychovatele) k dětem, o formě a intenzitě výchovy
- účastník se seznámí s problematikou používání odměn – pochval a trestů – sankcí
- rozvoj komunikačních schopností

Rozpis probíraných témat

Vytváření postojů, návyků, norem a morálního obrazu; požadavky na osobnost vedoucího dětí; důležitost empatie a schopnost poznat osobnostní charakteristiku dítěte jako formu předcházení problémům; problematika odměn a trestů; vhodná výchova jako prevence problémů (lépe je problémům předcházet, než je potom řešit).

Metody

Trénink umění aktivního naslouchání, empatie – hra s pyramidálním přenosem informací, které si dva jednotlivci sdělí mezi sebou a pak je „posluchači" mají sdělit dalším v přiřazené dvojici. „Posluchači" z této vzniklé čtveřice zase interpretují slyšené v další skupině, vzniklé sloučením čtveřic. Sledujeme přitom obtížnost v přenosu jednoduchých jasných informací přes několik osob, změnu interpretace myšlenek, obtížnost zapamatování, byť byli účastníci vyzváni k aktivnímu naslouchání.

Metodická reflexe – zhodnocení důvodů pro posun ve vyznění informací. Zdůraznění poměrně malé účinnosti (vstřebatelnosti, zapamatovatelnosti) mluveného slova.

Miniteorie – požadavky na vedoucího a jeho přístup a postoje.

Sebehodnocení – aktivita pro jednotlivce: vypsat na papír všechny svoje pozitiva, vše, v čem jsem dobrý, co mohu nabídnout. Rozbor aktivity: musím si být vědom toho, že mám co dát, že i přes omezení mám nesporné kvality a že prostřednictvím vzdělávání a získáváním zkušeností mohu být postupně přesvědčen, že jsem schopen vést děti a ovlivňovat jejich vývoj.

Miniteorie – vliv odměn a pochval jako zhruba třikrát účinnější než trestání a postihy. Vliv pozitivního přístupu a očekávání dospělých vůči dětem (včetně Pygmalionského efektu a vlivu sebesplňujících předpovědí).

Diskuse o vlastních poznatcích vedoucích z praxe.

Doporučená literatura:

VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie I., Dětství a dospívání. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0956-8 • VÁGNEROVÁ, M. Základy psychologie. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3 • PRŮCHA, J. Moderní pedagogika, 2. vydání. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-631-4 • PETTY, G. Moderní vyučování. Praha: Portál, 1996. ISBN 80-7178-070-7 • KŘIVOHLAVÝ, J. Konflikty mezi lidmi. Praha: Portál, 2002. ISBN 978-80-7367-407-6

Sociálně patologické jevy (2 vyučovací hodiny)

Cíle

- účastník ví, jak šikaně předcházet, umí ji rozpoznat již v počátečních stadiích a ví, jak ji dále řešit, případně koho kontaktovat
- rozvoj komunikativních schopností a schopnosti řešit problémy

Rozpis probíraných témat

Jak rozpoznat šikanu; jak šikaně předcházet; fáze šikany; postup možných řešení.

Metody

Uvedení do tématu – příklad šikany, situační hra

Komunitní kruh

Práce ve skupinách – zkušenosti se šikanou (rozdělení dle míry setkání se šikanou)

Miniteorie – znaky agresora, oběti a skupiny, fáze šikany, možnosti prevence a řešení

Aktivita zaměřená na vztahy ve skupině – stráže – rolová hra, umožňuje prožití pocitů jednotlivých účastníků šikany (oběť, agresor, skupina). Několik členů skupiny představuje stráže, cílem ostatních je projít linií stráží, je na libovůli strážců, koho pustí a koho kolikrát vrátí. Následuje výměna rolí a poté sdílení pocitů účastníků hry.

Diskuse k tématu

Doporučená literatura:

POKORNÝ, V., TELCOVÁ, J., TOMKO, A. Prevence sociálně patologickýchjevů: Manuál praxe. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky r. s., 2003. ISBN 80-86568-04-0 • ŘÍČAN, P. Agresivita a šikana mezi dětmi:jak dát dětem ve škole pocit bezpečí. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-049-9 • KOLÁŘ, Ml. Skrytý svět šikanování ve školách: příčiny, diagnostika a praktická pomoc. Praha: Portál, 1997. 127 s. ISBN 80-7178-123-1.

Další zdroje (doporučené):

www.cs.wikipedia.org/wiki/Šikana
www.sikana.cz
www.minimalizacesikany.cz
www.sikana.org

Práce se skupinou, skupinová dynamika (6 vyučovacích hodin)

4a – Zahajovací program (3 vyučovací hodiny)

Cíle

- seznámit účastníky, navázat komunikaci
- zmapovat obavy a očekávání účastníků VP (získat tak vstupní zpětnou vazbu pro lektory a organizátory VP)
- poskytnout účastníkům informace o průběhu VP a o přínosech neformálního vzdělávání i mimo prostředí neziskové organizace
- rozvoj komunikace a týmové spolupráce

Rozpis probíraných témat

Představení účastníků – první dojem; icebreakers; obavy a očekávání; neformální vzdělávání a osobní růst.

Metody

- Individuální prezentace účastníků se zpětnou vazbou – během časového limitu (1 minuta) sdělí účastník ostatním o sobě to, co považuje za důležité, co ho nejvíce charakterizuje. Poté dostává od každého zpětnou vazbu formou lístků s jedním slovem – prvním dojmem, který jeho řeč vyvolala.
- Icebreakers – drobné hry na seznámení, rozvoj interakcí mezi účastníky a navození pozitivní atmosféry.
- Myšlenková mapa pomocí lístečků – zaznamenání obav a očekávání účastníků na různobarevné lístky, které jsou nalepovány na stěnu a sdružovány do kategorií dle příbuznosti obsahu.
- Simulační hra – „Tisková konference“ – účastníci VP se formou simulované tiskové konference dozvídají důležité informace o průběhu VP a významu a využití neformálního vzdělávání i mimo prostředí neziskové organizace.

4b – Skupinová dynamika (2 h)

Cíle

- účastník zná teorii skupinové dynamiky, ví, jak v které fázi vývoje skupiny ke sku-

pině přistupovat, zná potřeby skupiny v různých fázích vývoje a umí je naplnit, umí vybrat do programu aktivity vhodné pro právě probíhající fázi vývoje skupiny
- rozvoj komunikace, schopnosti vedení týmu spolupracovníků, spolupráce a plánování a organizování práce

Rozpis probíraných témat

Fáze skupinové dynamiky; potřeby skupiny; vhodné a nevhodné programové prvky; role vedoucího v jednotlivých fázích vývoje skupiny.

Metody

- ReZoom – simulační aktivita s využitím obrázků Istvana Banyaie. Každý účastník obdrží dvě karty s obrázky, které nesmí nikomu ukázat, smí je pouze slovně popsat. Úkolem skupiny je poskládat karty (obrázkem dolů) v logické posloupnosti, kterou mají (jedná se o postupné přiblížení a zobrazování stále větších detailů – př. muž ve vlaku, čte knihu, v knize je fotografie ulice, na ulici je billboard, atd.). Časový limit na aktivitu je 32 minut, lektor vždy po 8 minutách aktivitu přeruší a nechá účastníky zaznamenat odpověď na dvě otázky – co se dělo s nimi a co se dělo se skupinou. Po vypršení časového limitu jsou karty obráceny a skupina zkontroluje, zda se jí podařilo uspět.
- Metodická reflexe – reflektování průběhu předchozí aktivity s důrazem na odlišnosti čtyř fází, určených přerušením aktivity lektorem, účastníci reflektují na základě svých poznámek.
- Miniteorie – představení čtyř fází skupinové dynamiky (forming, storming, norming, performing) s odkazem na předchozí aktivitu a reflexi.
- Hraní rolí – skupina připraví krátkou scénku znázorňující skupinu v zadané fázi vývoje skupiny s akcentem na roli vedoucího a vhodné programové aktivity.

Doporučená literatura:

Projekt Odyssea, Týmová práce, 2006, dostupné z www.odyssea.cz/soubory/cv/jerabkova_simona.doc

Další zdroje (povinné):

cs.wikipedia.org/wiki/Skupinová_dynamika

4c – Uzavření prezenční části VP (1 vyučovací hodina)

Cíle

- získat zpětnou vazbu na průběh prezenční části VP, uzavřít tuto část

Rozpis probíraných témat

Zpětná vazba; rozloučení.

Metody

- Komunitní kruh – sdílení zážitků a dojmů z prezenční části VP.
- Zpětnovazební dotazník – účastníci reflektují svoji spokojenost s prezenční částí VP a lektory.

Modul 3 – Programová příprava zotavovací akce

Anotace: Absolvent modulu umí stanovit výchovně-vzdělávací cíle zotavovací akce v souladu s věkem dětí a na základě stanovených cílů připravit vyvážený program. Umí vytvořit, připravit a zrealizovat celotáborovou hru, počínaje nalezením námětu, konče možnými metodami hodnocení.

Blok 1 – Výchovné a vzdělávací cíle a metody (2 vyučovací hodiny)
Cíle
- účastník umí stanovit výchovně vzdělávací cíle zotavovací akce a znát metody k jejich dosažení
- účastník umí využít tábor k cílenému rozvoji osobnosti dítěte
- účastník se učí pracovat s tématem, rozvíjet duchovní, duševní a fyzický život dětí prostřednictvím konkrétních táborových aktivit
- rozvoj komunikace, schopnosti vedení týmu spolupracovníků, spolupráce a plánování a organizování práce

Rozpis probíraných témat
Celotáborová hra jako prostředek k dosažení cíle; rozvoj duchovní výchovy na táboře; výběr dobrých témat.
Metody
- Skupinová práce – cíle tábora a prostředky jejich naplnění (účastnické skupiny volí 2–3 hlavní výchovně-vzdělávací cíle tábora a hledají metody k jejich naplnění).
- Miniteorie, diskuse, brainstorming – programové prvky tábora a jejich využití jako nosiče pro rozvoj osobnosti dítěte.
- Skupinová práce – práce s navrženými tématy celotáborových her.
- Prezentace předchozí aktivity.

Blok 2 – Dramaturgie zotavovací akce (2 vyučovací hodiny)
Cíle
- účastník umí napsat pozvánku na akci
- účastník umí sestavit denní program, zná principy dramaturgie
- rozvoj komunikace, spolupráce a plánování a organizování práce

Rozpis probíraných témat
Zásady tvorby vyváženého programu; programové prvky; scénář zotavovací akce.
Metody
- Skupinová práce, pozorování – „Dramaturgie – cesta k cíli“ – účastnické skupiny v omezeném časovém limitu připravují scénář a nacvičují krátkou scénku (včetně přípravy kulis, kostýmů apod.), lektoři v roli pozorovatelů zapisují průběh příprav. Na základě pozorovaného je pak poukázána paralela s přípravou jakékoliv delší akce, její jednotlivé fáze i úskalí.
- Brainstorming a práce ve skupinách na téma „Připrav pozvánku na tábor“.
- Práce skupin a metodická reflexe – Od budíčku pro večerku – Vyzkoušet si ve skupinkách sestavit denní program tábora. Limity programu. Následná diskuse.
- Dílna „Scénář“ – účastníci tvoří program stanového tábora z připravených částí tak, aby odpovídal zadaným stanoveným cílům a složení a věku účastnické skupiny.

Blok 3 – Bezpečnost na akcích (2 vyučovací hodiny)
Cíle
- účastník zná rizika spojená s pobytem dětí na stanovém táboře, umí jim předcházet a umí řešit krizové situace řešit
- rozvoj komunikace, schopnosti řešení problémů a spolupráce

Rozpis probíraných témat
Bezpečnostní rizika na táboře; prevence bezpečnostních rizik; krizový management.
Metody
- Hra – noční hra zaměřená na pohyb v lese – plížení k ohni, který je hlídán strážcem.
- Rewiev – rozbor předchozí hry zaměřený na možná rizika spojená s aktivitou tohoto tipu a na jejich prevenci.
- Miniteorie a brainstorming – možná bezpečnostní rizika na stanovém táboře a jak jim předcházet.
- Simulační hra „Krizový management" – dvojice představující hlavní vedoucí tábora si losuje kartičku s popisem krizové situace, která se může vyskytnout v průběhu stanového tábora, a musí situaci řešit. Ostatní účastníci VP hrají roli dětí na táboře.

Povinná literatura
PELÁNEK, R. Rukověť instruktora, 2003. dostupné z http://www.slunovrat.info/files/organizatori/rukovet/rukovet_instruktora.pdf • CHMURA, Zásady přípravy celotáborových her, Absolventská práce, Lesní škola ŠIWO, Oblast Bílého Orla, 2006. dostupné z http://diplomy.artega.cz/index.php?dip=cth_zasady_pripravy_celotaborovych_her
Doporučená literatura:
ČADOVÁ, A., HVĚZDA, J. Celotáborové etapové hry. Teorie a praxe v pionýrských táborech ROH – Svazek 6. Praha: Pražská odborová rada, 1981

Modul 4 – Týmová spolupráce (4 vyučovací hodiny)
Anotace: Absolvent modulu ví, jak sestavit funkční a výkonný tým, umí vést efektivně týmové porady, delegovat pravomoci i motivovat své spolupracovníky. Umí využít potenciál každého člena týmu, dovede poskytovat svým spolupracovníkům zpětnou vazbu. Zná zásady supervize a umí je uplatnit při práci s vedoucími ve svém týmu.
Cíle
- účastník zná základní pravidla pro týmovou práci, umí si vybrat spolupracovníky, umí je správně motivovat
- účastník zná svoje vlastní limity v oblasti týmové práce
- rozvoj schopnosti vedení týmu spolupracovníků, spolupráce a plánování, řešení problémů a organizování práce

Rozpis probíraných témat
Týmové role; tvorba týmu; vedení týmu; supervize práce vedoucích; základy řízení.
Metody
- Miniteorie – týmové role
- Práce s testem – Belbinův test týmových rolí
- Hra „Tvorba týmu" – na základě výsledků testu týmových rolí mají účastníci za úkol vytvořit ideální týmy – tedy takové, aby v nich byly obsazeny všechny role. Následuje náročný úkol pro nově sestavené týmy. Jedná se o modifikaci tzv. Einsteinovy hádanky, každý člen týmu má k dispozici část informací, které sdílí s ostatními. Bez použití jakýchkoli pomůcek (psacích potřeb, nebo čehokoliv jiného) musí tým najít odpovědi na zadané otázky. Ty lze nalézt pouze při spolupráci celého týmu.

- Metodická reflexe – review, reflektující práci týmů a shodu výsledků Belbinova testu s realitou.
- Samostatná práce skupin a následná prezentace – základní pravidla pro úspěšnou týmovou spolupráci, kritéria pro výběr spolupracovníků do týmu.
- Miniteorie – styly vedení (autoritativní, demokratický, volný, nezúčastněný)
- Brainstorming – uplatnění jednotlivých stylů vedení v různých situacích.
- Diskuse – Motivace spolupracovníků, supervize

Doporučená literatura:

Projekt Odyssea, Týmová práce, 2006, dostupné z www.odyssea.cz/soubory/cv/jerabkova_simona.doc • BAY, R. Účinné vedení týmů. Praha: Grada, 2000. ISBN 80-247-9068-8 • BEDRNOVÁ, E., NOVÝ. I. a kol. Psychologie a sociologie řízení. 3. rozšíř. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.

Další zdroje (doporučené):

http://clanky.rvp.cz/wp-content/upload/prilohy/2755/kooperace.pdf

Modul 5 – Právní minimum vedoucího tábora (6 vyučovacích hodin)

Anotace: Absolvent modulu zná základní právní předpisy, týkající se zajištění a průběhu zotavovací akce.

Rozpis probíraných témat

Vztah vedoucího a občanského sdružení: právní postavení občanského sdružení, právní postavení vedoucího, právní aspekty vztahu mezi vedoucím a občanským sdružením, právní postavení dalších pověřených osob. Právní postavení dětí: právní subjektivita dětí, způsobilost dětí k právním úkonům, deliktní způsobilost dětí. Odpovědnostní vztahy: odpovědnost občanského sdružení, odpovědnost vedoucího, odpovědnost dalších pověřených osob, odpovědnost dětí za vlastní protiprávní jednání. Ochrana osobnosti a osobních údajů: ochrana osobnosti, ochrana osobních údajů.

Metody:

- Řízená diskuse
- Modelové případy, vybraná judikatura – rozbor skutečných případů z letních táborů, týkajících se zejména odpovědnostních vztahů.
- Obrazová prezentace
- Vědomostní hra (ověření získaných znalostí) – účastníci se snaží řešit popsané situace tak, aby byla vždy naplněna litera zákona.

Cíle

- účastník rozumí organizační struktuře občanského sdružení a kompetencím jednotlivých orgánů občanského sdružení z pohledu praktického dopadu na činnost vedoucího, chápe podstatu a praktický rozměr právního vztahu vedoucího vůči občanskému sdružení
- účastník rozumí právnímu postavění dětí, chápe podstatu a praktický rozměr právního vztahu vedoucího vůči dětem
- účastník rozumí podstatě odpovědnostních vztahů vedoucího, občanského sdružení a dětí
- posílení vnímavosti vedoucích k možným rizikům vyplývajícím z práce vedoucího s dětmi a hledání účinných opatření k jejich minimalizaci

- účastník rozumí základům právní úpravy ochrany osobnosti a ochrany osobních údajů ve vztahu k občanskému sdružení a činnosti vedoucího

Právní předpisy (doporučené):

Úmluva OSN o právech dítěte – sdělení federál. min. zahr. věcí č. 104/1991 Sb.
zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob
zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích
zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Povinná literatura

FISCHER R., HÁJKOVÁ A. Paragrafy vedoucího dětského kolektivu. Brno: Computer press, 2010. ISBN 978-80-251-2909-8

Doporučená literatura:

KUTÝ, J., JŮZA, Š. Bezpečnost mimoškolní práce s dětmi a mládeží, Praha: Český svaz ochránců přírody, 2007. ISBN 978-80-903969-1-3 • VALENTA, T., VLASÁK, J., NOVÁK, P., SMOLÍK, J. Bezpečnost při práci s dětmi pro vedoucího dětského kolektivu. Praha: ČRDM, 1999

II – Distanční část VP

Distanční část VP probíhá formou e-learningu, který je umístěn na adrese http://lms.nidm.cz/, kurz Hlavní vedoucí stanového tábora

E-learningová část obsahuje 8 lekcí, které dále doplňují a rozvíjejí témata, probíraná v pěti základních modulech.

Jsou to:

a) Vývojová psychologie
b) Výchovné působení na dítě
c) Duchovní výchova
d) Příprava tábora
e) Celotáborová hra
f) Finanční zajištění tábora
g) Právní aspekty – vstup na cizí pozemky a ochrana přírody
h) Týmová práce

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Prezenční část (Modul 1–5) – může být realizována během jednoho 3denního setkání nebo v průběhu dvou víkendů.

Distanční část – e learning – může být zahájen ihned po ukončení prezenční části.

Personální zajištění

V týmu realizace VP rozlišujeme dvě skupiny – organizační tým a lektorský tým.

Organizační tým

Organizační tým se skládá v rámci možností organizace ze dvou členů: koordinátora a metodika.

Koordinátor je pověřen vedením VP a má hlavní zodpovědnost za průběh realizace po organizační stránce.
Doporučená kvalifikace: praxe ve vedení min. dvou akcí podobného charakteru, minimálně dvouletá praxe v organizaci pracující s dětmi a mládeží. Schopnosti: organizační schopnosti, komunikativnost, vstřícnost.
Metodik má odpovědnost za obsahovou stránku VP. Má na starost spolupráci s lektory, je odpovědný za obsahovou přípravu VP včetně přípravy studijních materiálů pro tisk. Má na starost přípravu zadání úkolů a zpětnovazebních dotazníků i rozhovorů.
Doporučená kvalifikace: praxe v metodickém vedení min. dvou akcí podobného charakteru, minimálně dvouletá praxe v organizaci pracující s dětmi a mládeží. Schopnosti: pečlivost, systematičnost, komunikativnost.

Tým lektorů

Pro tým lektorů doporučujeme následující specializace.
Lektor 1 by měl být absolventem magisterského studia oboru psychologie, sociální pedagogika, popř. příbuzných oborů s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků zaměřených na psychologii, skupinovou dynamiku, efektivní komunikaci a týmovou spolupráci. Vzhledem k rozsahu těchto témat v obsahu VP doporučujeme 2 lektory s touto kvalifikací
Lektor 2 by měl mít minimálně dvouletou praxi s řešením sociálně patologických jevů a alespoň dvouletou praxi na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků VP zaměřených na rozpoznávání a prevenci sociálně patologických jevů.
Lektor 3 by měl mít alespoň středoškolské vzdělání, minimálně pětiletou praxi jako hlavní vedoucí letního tábora – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků zaměřených na management přípravy a průběhu zotavovací akce.
Lektor 4 by měl být absolventem magisterského studia oboru pedagogika, andragogika, popř. příbuzných oborů s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků VP zaměřených na tvorbu výchovně-vzdělávacích cílů a aplikaci metod ve výchově a vzdělávání.
Lektor 5 by měl být absolventem magisterského studia oboru právo – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků VP zaměřených na právní problematiku spojenou s pořádáním zotavovacích akcí pro děti.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Jako vhodné prostory pro realizaci VP se doporučuje rekreační středisko s možností ubytování a stravování, s možností využití alespoň tří oddělených místností pro aktivity ve skupinách, z toho alespoň s jednou místností využitelnou jako klubovnou – ústřední místností pro společné aktivity. Okolí střediska musí umožňovat realizaci venkovních aktivit dle potřeb VP.
Kapacita střediska, velikost místností a dalších prostor musejí odpovídat počtu účastníků.
Materiál a didaktické pomůcky viz popis jednotlivých modulů.

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve VP odpovídají jeho zaměření a jsou ověřovány v několika úrovních:

Autoevaluační dotazník – Pro hodnocení výsledků je doporučena forma autoevaluace, která umožňuje, v souladu se současnými trendy v neformálním vzdělávání, účastníkovi provést sebereflektivní hodnocení prostřednictvím vyplnění autoevaluačního dotazníku před VP a po něm.

Dotazník se zaměřuje na pět oblastí: komunikační, osobnostní a sociální, organizační, teoretickou a praktickou.

Ověřování praktickými činnostmi – Mezi ověřování výsledků vzdělávání praktickými činnostmi je ve vzdělávacím programu Hlavní vedoucí stanového tábora zařazena řada krátkých praktických zkoušek (cvičení), které souvisejí s obsahem jednotlivých modulů, na kterých pracují skupiny účastníků. Toto praktické ověřování zároveň slouží jako motivační prvek, neboť za něj skupiny účastníků získávají body do soutěže, která probíhá po celou dobu konání prezenční části VP.

Zpětná vazba – Metodická reflexe poskytuje prostor pro vzájemnou zpětnou vazbu mezi účastníky a mezi lektory a účastníky. Zpětná vazba pomáhá účastníkům získat jiný pohled na jejich hodnotové postoje, znalosti, dovednosti. Zpětná vazba probíhá v celé účastnické skupině či v menších skupinách účastníků.

2. Hodnocení lektorů

Pro hodnocení výsledků vzdělávání lektory je doporučeno využít formu rozhovorů s účastníky VP (v rámci individuálního koučinku) a následné zprávy z ověření obsahového prvku.

3. Hodnocení účastníků

V průběhu realizace VP je nutné zaměřit se na otevřenou komunikaci s účastníky.

Hodnocení účastníků je zaměřeno na:

- Obsah programu – využitelnost v praxi
- Rozsah programu – vzhledem k očekávaným a dosaženým výsledkům a subjektivně vnímaným osobním pokrokům
- Odborná erudice a lektorské schopnosti lektorů – schopnost zaujmout a předat informace
- Vhodnost použitých metod

4. Hodnocení VP realizačním týmem

Je třeba, aby se po skončení realizace VP organizační tým soustředil na hodnocení VP z hlediska celkové koncepce a následné realizace v těchto rovinách:

- Vhodnost rozsahu programu – počet hodin, rozplánování VP do jedné prezenční části nebo dvou částí (dva víkendy) podle toho, zda organizační podmínky odpovídají očekávaným výsledkům vzdělávání
- Vhodnost metodiky – je třeba zhodnotit úspěšnost použité metodiky, zhodnotit zpětnou vazbu lektorů a zapracovat případné úpravy
- Vhodnost způsobů vyhodnocení výsledků vzdělávání

K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu byl pilotně využit sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností, případně prochází toto hodnocení následnou korekturou lektora.

Název příkladu dobré praxe: Stavba stanového tábora

Minimální kompetenční profil: *Hlavní vedoucí zotavovací akce – specifikum stanových táborů bez pevného objektu*
Název organizace: *Klub Pathfinder*
Garant PDP: *Kateřina Hellebrandová, hellebrandova.katerina@seznam.cz*
Klíčová slova: *hra, motivace, stavba tábora, týmová spolupráce*
Časový rozsah realizace: *Aktivita probíhá po celou dobu prezenční části vzdělávacího programu.*
Materiální a technické zabezpečení
Výtvarný materiál: barvy, štětce, kelímky na vodu, kreslicí kartony formátu A1, vodové a anilinové barvy, suché křídy, fixy
Další materiál: dle požadavků lektorů; odměna pro vítězný tým

Východiska PDP
Předkládaný PDP vychází z potřeby ověřovat výsledky vzdělávacích aktivit nenásilnou a zábavnou formou a zároveň motivovat účastníky vzdělávacího programu k aktivní účasti

Stručná anotace PDP
Předkládaný PDP slouží jako motivační hra v rámci prezenční části vzdělávacího programu (dále jen VP) Vedoucí stanového tábora. Jedná se o etapovou hru, jejíž jednotlivé části zábavnou formou ověřují výsledky vzdělávacích aktivit.

Cíle PDP
Motivace účastníků vzdělávací akce
Ověřování výsledků vzdělávacích aktivit
Rozvoj týmové spolupráce

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP
- rozvoj týmové spolupráce
- rozvoj komunikace
- rozvoj schopnosti vést
- procvičení získaných znalostí a dovedností
- upevnění znalostí základních podmínek pro stavbu a provoz stanového tábora daných právními normami ČR (Zákon o zdraví lidu a Hygienická vyhláška o zotavovacích akcích pro děti)

Popis realizace příkladu dobré praxe
1. Tvorba týmů: V závěru prvního (seznamovacího) bloku prezenční části VP jsou účastníci požádáni, aby se rozdělili do vyvážených týmů (cca čtyřčlenných, dle počtu účastníků) s tím, že v těchto týmech budou nadále pracovat po celou dobu trvání prezenční části VP.
2. Tvorba tábořiště: Prvním úkolem týmů je na základě společné diskuse na připravený karton formátu minimálně A1 namalovat/nakreslit ideální místo pro stavbu

stanového tábora tak, aby byli všichni členové týmu spokojeni a nechybělo nic, co je pro dobré místo pro stanový tábor důležité. Účastníci jsou dopředu upozorněni, že v průběhu VP budou podle určitých pravidel do výkresu doplňovat táborové stavby.

3. Po dokončení prostoru pro tábor prezentují týmy svá tábořiště a poté jsou jim sděleny podmínky pro získávání táborových staveb.

a) Za drobné soutěže, které vycházejí z obsahu vzdělávacích bloků VP – jsou součástí výuky nebo slouží k ověřování výsledků vzdělávání u bloků, které již proběhly (praktická cvičení nebo vědomostní hry) –, získávají týmy dle pořadí určitý počet jednotek místní měny, tzv. jezevců. (Při čtyřech týmech získával vítězný tým 40 jezevců, druhý v pořadí 30, třetí 20 a čtvrtý 10.)

b) Za jezevce je možné nakupovat vybavení tábora a doplňovat (dokreslovat) jej do tábořiště, musí však vždy být dodrženy podmínky předepsané právními normami ČR (Zákon o zdraví lidu a Hygienická vyhláška o zotavovacích akcích pro děti), tj. např. tábor vybavený 30 stany musí mít také odpovídající počet záchodů a odpovídající kapacitu kuchyně a dalších staveb.

c) Některé vybavení má hodnotu pouze, pokud je zakoupeno dohromady s jiným – např. vlajka + stožár, ohniště + lavičky.

d) Na konci vítězí tým, který nejlépe zhodnotí své tábořiště (tj. připraví tábor pro co největší počet dětí) za dodržení všech nastavených podmínek.

5. Týmy postupně za jezevce nakupují a vybavují svůj tábor. Před posledními třemi soutěžemi je třeba oznámit, že se hra chýlí ke konci, aby si týmy mohly rozvrhnout poslední nákupy.

Na závěr je nutná slavnostní kolaudace tábořišť za přítomnosti přísného hygienického dozoru. Aktivita je ukončena vyhlášením výsledků a odměněním vítězného týmu.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Forma hry představuje pro účastníky VP zábavnou formu ověřování výsledků vzdělávání a zároveň slouží jako motivace pro aktivní účast na VP. Během ověřování si účastníci fixují své znalosti z ověřovaného tématu a ujasňují případné nejasnosti.

Hodnocení garanta PDP

Tento PDP považujeme za velmi dobrý příklad využití metody učení a fixace získaných znalostí zážitkem a svým charakterem velmi dobře zapadá do celkového metodického konceptu vzdělávacího programu. Také prvek zdravé soutěživosti mezi dospělými účastníky umožňuje navodit na kurzu atmosféru tábora, vzhledem k tomu, že většina dnešních táborů se bez etapové hry neobejde. I tento fakt zapadá do kontextu celého kurzu.

Název vzdělávacího programu: Ekonom NNO včetně systému účetnictví

Minimální kompetenční profil: *Ekonom NNO včetně systému účetnictví*
Organizace: *Občanské sdružení Altus*

Program „Ekonom NNO včetně systému účetnictví" svým obsahem připravuje na pozici, kterou bychom mohli bez nadsázky nazvat „finanční ředitel neziskové organizace". Ambicí programu není jen vzdělávat účetní nebo administrativní pracovníky, ale zaměřuje se i na koncepční a strategickou část práce ekonoma neziskové organizace. Do této práce spadá vytváření předpisů a metodik, finanční plánování nebo řízení rizik. Čtyřicetihodinový prezenční kurz je ze třetiny tvořen přednáškami, které jsou doplněny o další vzdělávací aktivity, zejména o případové studie a simulace. Ty účastníkům umožní vyzkoušet si získané znalosti okamžitě v praxi, a rozvíjet tak i své dovednosti.
Zájemce o realizaci vzdělávacího programu ocení „poznámky k výkladu", které jsou součástí popisu vzdělávacích bloků. Jedná se o konkrétní praktické rady pro lektory, které vychází z předchozí zkušenosti ze vzdělávání ekonomů NNO.
Podrobně popsaný vzdělávací program je doplněn o příklad dobré praxe zaměřený na vícezdrojové financování a shánění finančních zdrojů. Vzhledem k velké závislosti českých neziskových organizací na financování z veřejných rozpočtů a nízké diverzitě zdrojů se jedná o velmi aktuální a potřebné téma. Program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé neziskové organizaci věnující se celoroční práci s dětmi.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Cílem vzdělávacího programu je rozšířit dovednosti a znalosti pracovníků NNO v oblasti ekonomiky a účetnictví a především pracovat na rozvoji jejich měkkých kompetencí. Znalosti jsou důležité, bez schopnosti je ve správnou chvíli správně použít však nepostačí. Proto je vzdělávací program zaměřen především na práci s praktickými příklady a práci v týmu.
Cílem je tedy ukázat, že ani hospodaření a účetnictví není jen nudnou prací, a zejména připravit účastníky do praxe. V rámci vzdělávacího programu budou vystaveni velkému množství konkrétních situací, které budou ať už samostatně nebo v týmech řešit. V následných diskusích pak budou své závěry korigovat.
Během vzdělávacího programu si účastníci prakticky ověří svoje znalosti, se kterými přijedou, i znalosti a dovednosti, které na vzdělávacím programu získají. Závěrečné testování je také postaveno na praktickém řešení úkolu v týmech.
Hlavním cílem celého vzdělávacího programu je tedy na základě příkladů a samostatné práce pod vedením lektorů připravit účastníky na situace, se kterými se budou setkávat v běžné praxi.

Stěžejním z hlediska obsahu vzdělávacího programu je finanční řízení projektů. Na tuto oblast se totiž dají bez problémů prakticky aplikovat všechny odborné dovednosti a kompetence.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- stanovit pravidla hospodaření včetně jeho metodického řízení, vytvořit základní hospodářská pravidla pro pořádání akcí;
- připravit metodické pokyny a směrnice pro osoby, které se na zajištění hospodaření podílejí, vypracovat směrnice k oběhu písemností (např. faktury, rozhodování);
- aplikovat náležitosti smluv a dokladů do reálných dokumentů organizace, zpracovat smluvní dokumentaci (např. kupní a darovací smlouvu);
- řídit finančně realizované projekty, vyúčtovat je a vyhodnotit;
- zajišťovat správu majetku, připravit podklad pro zaúčtování výsledků hospodaření akcí;
- zpracovat základní účetní dokumentaci;
- realizovat hospodářská rozhodnutí organizace;
- realizovat finančním řízení projektu a organizace;
- zpracovávat rozpočty, naplňovat je a vyhodnocovat;
- interpretovat hospodářské výsledky;
- charakterizovat všechny předmětné druhy daní a rozpozná, jaký vztah k nim má jeho účetní jednotka;
- realizovat vnitřní předpisy organizace;
- rozpoznat různé typy finančních zdrojů a možnosti jejich využití;
- zajišťovat daňovou agendu.

Absolvent

- má základní znalosti právní úpravy nakládání s dokumenty;
- má základní znalosti povinností vyplývajících pro oblast archivace a hospodářské dokumentace;
- zná principy hospodaření neziskové organizace;
- zná základní principy vedení účetní dokumentace;
- má základní znalosti pravidel pro zpracování účetní dokumentace;
- má základní znalosti o daňové soustavě;
- zná postupy finančního plánování a řízení;
- zná základní principy zadávání zakázek;
- má základní znalosti dotačních pravidel.

Absolvent bude schopen:

- jasně a srozumitelně formulovat své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchat ostatním; reagovat asertivně na vzniklou situaci; svým projevem zaujmout ostatní; tolerovat názory ostatních (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 3);
- aktivně vyhledávat příležitosti ke zlepšení či změně; disponovat intuicí pro podnikatelské příležitosti; mít dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či pro-

sazení svých nápadů, resp. zlepšovacích návrhů a vnímat rizika s nimi spojená (kompetence k podnikavosti – úroveň 3);
- akceptovat změny bez problémů; přijímat nové myšlenky; překonávat stereotypy, nebránit se novým metodám a postupům; přenášet pozornost mezi úkoly, i když sám takové situace nevyhledává; přizpůsobovat se novému pracovnímu prostředí a úkolům; učit se novým věcem a postupům (kompetence k flexibilitě – úroveň 3);
- definovat příčiny a následky problému; využívat jak analytické, tak kreativní myšlení; posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci; podporovat motivující prostředí pro řešení problémů; pracovat s prioritami; podílet se na tvorbě standardů, kterými předchází vzniku problémů (kompetence k řešení problémů – úroveň 4);
- plánovat krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány okolí; stabilně podávat požadovaný výkon; rozlišit naléhavé a důležité a podle toho se rozhoduje i jedná; vytvářet varianty plánu, ve standardních situacích se samostatně rozhodovat; plánovat potřebné zdroje a čas; vyhodnocovat naplňování plánů; organizovat činnost svou a činnost druhých (kompetence k plánování a organizace práce – úroveň 3);
- v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži; brát neúspěch jako součást života a vyrovnat se s ním; požádat o pomoc; uvědomovat si, že mu určitá míra zátěže pomáhá podat výkon; vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení a překážky překonávat; akceptovat změny a přizpůsobovat se jim; být ostražitý i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost; ani v náročných situacích neztrácet kontrolu nad svými emocemi (kompetence k zvládání zátěže – úroveň 3).

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Vzdělávací program je určen pro pracovníky neziskových organizací a pro dobrovolníky starší 18 let, kteří mají na starost hospodaření organizace a podílejí se na finančním plánování organizace.

Účastníci by měli v organizacích zastávat funkci ekonoma (účetního) nebo se na tuto pozici připravovat. U účastníků předpokládáme základní znalost ekonomického fungování jejich vlastních neziskových organizací a dovednost v aplikaci získaných poznatků do praxe.

Účastníci musí být zdravotně, psychicky a sociálně schopní absolvovat celý vzdělávací program.

Účastník
- v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním bez větších zádrhelů; sdílí informace; reaguje přiměřeně na vzniklou situaci (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 2);
- aktivně zpracovává podněty z okolí; je schopný opakovaně přicházet s náměty na zlepšení, resp. usnadnění své pracovní činnosti; rizika vnímá, ale nevyhodnocuje je správně (kompetence k podnikavosti – úroveň 2);

- akceptuje pozvolné, postupně dávkované změny; na přijetí nových myšlenek a podnětů potřebuje čas; je schopen pozvolna překonávat stereotypy; je schopen přenášet pozornost mezi menším počtem úkolů, je-li to požadováno (kompetence k flexibilitě – úroveň 2);
- samostatně řeší jednodušší problémy; řešení komplikovanějších problémů bývá nesystematické i přesto, že se mu daří definovat podstatu; snaží se využívat svou intuici a kreativitu (kompetence k řešení problémů – úroveň 2);
- je schopen plánovat konkrétní činnosti a aktivity; zajistí si základní zdroje a má hrubý časový odhad; vyhodnocuje jen aktuální situaci (kompetence k plánování a organizace práce – úroveň 1);
- v obvyklých zátěžových situacích je schopen se soustředit a podat přiměřený výkon; zvládá stres v malých dávkách, stejně jako opakované překážky; snaží se hledat řešení, hledá pomoc u druhých a snaží se obtíže překonat; v příznivých podmínkách se dokáže soustředit i na rutinní úkoly; změny akceptuje, pokud jim rozumí, snaží se jim přizpůsobit; v běžných zátěžových situacích ovládá své emoce a reaguje přiměřeně (kompetence k zvládání zátěže – úroveň 2).

Počet účastníků

Doporučený počet účastníků pro vzdělávací program je 15 osob. Minimální doporučený počet účastníků je 10, maximální 20. Vzhledem k tomu, že v rámci vzdělávacího programu velmi často probíhá práce ve skupinách, která je následně prezentována, často je lektorem uplatňován individuální přístup a je vedena diskuse celé skupiny, je větší počet účastníků nevhodný.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Vzdělávací program probíhá prezenční formou s doplněním o samostudium v době mezi dvěma prezenčními moduly.

Vzhledem k tomu, že vzdělávacího programu se zúčastní nejen pracovníci z NNO, ale i dobrovolníci, kteří zastávají popisovanou pozici, je vzdělávací program navržen do dvou víkendových běhů.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

Celková časová dotace je 40 vyučovacích hodin + samostudium v době mezi moduly na základě doporučené literatury**.** Vyučovací hodinou se rozumí 45 minut. Časovou dotací se rozumí čistý čas věnovaný vzdělávacím aktivitám.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání v rámci prezenčního studia probíhá především prostřednictvím frontální výuky, skupinové práce, práce v tvůrčích skupinách a diskusemi. Vzdělávání by mělo probíhat v maximální možné míře prostřednictvím interaktivních metod. Účastníci by měli být zapojeni do aktivního dění, a nebýt tak pasivními posluchači.

- přednáška – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů) – cca 30 % času vzdělávacího programu,

- týmová aktivita – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora – cca 30 % času vzdělávacího programu,
- hra, týmová hra – aktivita simulující určitou situaci – cca 20 % času vzdělávacího programu,
- diskuse – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry – cca 20 % času vzdělávacího programu.

Kompetence k efektivní komunikaci

Metody rozvoje kompetence

- práce ve skupinách pod vedením lektora
- prezentování výsledků práce ve skupinách
- společná diskuse pod vedením lektora

Kompetenci účastník získává při obou prezenčních částech vzdělávacího programu tím, že interaguje s ostatními účastníky, aktivně naslouchá ostatním a průběžně je vyzýván, aby formuloval vlastní názory v písemné i ústní podobě. Např. u bloku Aplikace právního rámce lektor několikrát nechává účastníky sepsat konkrétní smlouvy/objednávky nebo nabídky a prezentovat je ostatním. Na pokročilejší úrovni jsou pak účastníci nuceni komunikovat např. u aktivity Akvárium v témže tematickém bloku, při skupinové aktivitě u tvorby vnitřních předpisů nebo u znalostního kvízu v bloku Daňový systém, kde jsou účastníci nuceni prosazovat vlastní názory v rámci skupiny a následně je prezentovat ostatním.

Kompetence k podnikavosti

Metody rozvoje kompetence

- samostatná práce na konkrétním projektu pro vlastní organizaci
- zapracování připomínek kolegů do vlastního projektu
- práce s Bostonskou maticí a analýza a eliminace rizik

Kompetenci, která rozvíjí strategické myšlení a podporuje schopnost využít a ocenit myšlenky a nápady v účastníkově okolí, získá účastník např. v bloku Účetnictví, kde má navrhnout vlastní ekonomický systém v organizaci a uvést ho ve zjednodušeném modelu do praxe.

Kompetence k flexibilitě

Metody rozvoje kompetence

- samostatná i skupinová práce pod vedením lektora
- tvorba nových projektů pod vedením lektora a akceptace rad a připomínek lektora a kolegů

Celá metodika je postavená na tom, že účastníci hledají příležitosti, jak změnit způsob své práce v organizaci, aby byl co nejefektivnější a nejúčinnější. V každém bloku lektoři dávají podněty účastníkům, aby obohacovali své znalosti a dovednosti a začali je, přizpůsobené na svou organizaci, používat v praxi. S pomocí samostatných či týmových prací účastníci zpracovávají zadání praktických úkolů týkajících se jejich vlastní reálné práce tak, aby byli připraveni změny a nové myšlenky v organizaci co nejlépe zavádět.

Kompetence k řešení problémů

Metody rozvoje kompetence

- případové studie

- práce s fiktivními i reálnými příklady
- samostatná i skupinová práce pod vedením lektora
- vytvoření vlastní směrnice pro řízení projektů

Účastníci jsou neustále během vzdělávacího programu vyzýváni k řešení samostatných úkolů, a to jak na úrovni individuální, především v blocích Aplikace právního rámce, Účetnictví nebo Daňový systém, tak na úrovni skupinové, především v blocích Účetnictví, Vnitřní předpisy organizace nebo Daňový systém. Během řešení úkolů, které zahrnuje jak jednoduché úlohy početního typu nebo řešení kvízu, tak složité vícehodinové projekty, jako např. řešení nákladového účetnictví ke konkrétnímu projektu, jsou účastníci nuceni využívat kreativní myšlení, překonávat vlastní stereotypní myšlení a motivovat sebe i celý tým k dotažení konkrétních úkolů do zdárného konce.

Kompetence k plánování a organizace práce

Metody rozvoje kompetence

- tvorba projektu metodou logického rámce ve skupině (fiktivní projekt) i samostatně (reálný projekt pro vlastní organizaci)

Účastníci jsou během vzdělávacího programu motivováni k tomu, aby dokázali dobře organizovat svůj čas a k řešení zadávaných miniprojektů přistupovali zodpovědně i po stránce naplňování všech dílčích úkolů. Např. při tvorbě dokumentů jako vnitřní směrnice organizace nebo řešení nákladového účetnictví a cash flow fiktivního projektu si musí účastníci dobře rozvrhovat čas na jednotlivé aktivity a správně rozdělit úkoly mezi všechny členy týmu, aby došlo k očekávanému výsledku.

Kompetence ke zvládání zátěže

Metody rozvoje kompetence

- samostatná práce a konzultace s lektorem
- případové studie
- analýza a eliminace rizik
- práce s účetními doklady a jejich zpracování

Účastníci prochází několikahodinovými bloky školení a probírají témata, která jim mnohdy nejsou příliš srozumitelná. Často musí řešit složité úlohy, se kterými se v životě nesetkali, a musí udržovat neustálou pozornost, protože účetní a ekonomická práce si ji přímo žádá.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Pro úspěšnou realizaci vzdělávacího programu je potřeba následující vybavení: dataprojektor, plátno, notebook, WiFi připojení k internetu v místě konání vzdělávacího programu, kopírka, flipchart (2 ks), dostatek papírů a psacích potřeb, další kancelářské potřeby. Doporučení: Účastníci by si měli s sebou vzít vlastní notebook.

F. INOVACE

Inovace vzdělávacího programu je dána především metodami a jejich použitím pro vzdělávání s tímto tématem. Kurzy pro ekonomy a účetní neprobíhají standardně interaktivní formou, ale jsou spíše založeny na frontální výuce. Nabízený program je

z větší části založen na praktických příkladech a týmové práci. Tím bude docházet také ke vzájemnému učení se účastníků mezi sebou. Účastníci by měli mít možnost obrátit se na lektora v případě potřeby, možnost konzultace s ním (e-mailem, telefonicky).
Těmito metodami společně s individuálním přístupem k účastníkům a častou zpětnou vazbou od lektora směrem k účastníkům je lépe dosahováno stanovených cílů daných kompetenčním profilem.
Vzhledem ke vstupní úrovni účastníků vzdělávacího programu (byla nižší, než jsme při tvorbě vzdělávacího programu předpokládali) jsme přistoupili na snížení úrovně některých kompetencí. Vzhledem k uvedenému nebylo možné během stanovené hodinové dotace dosáhnout posun v kompetencích o několik úrovní.

Přehled změn:

kompetence	původní úroveň	upravená úroveň
Kompetence k efektivní komunikaci	4	3
Kompetence k podnikavosti	5	3
Kompetence k flexibilitě	4	3
Kompetence k řešení problémů	5	4
Kompetence k plánování a organizace práce	3	3
Kompetence k zvládání zátěže	3	3

V oblasti cílů vzdělávacího programu je inovací přístup k určení cílů, které jsou provázány s minimálním kompetenčním profilem, a zejména s měkkými kompetencemi.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obsah a hodinová dotace vzdělávacích modulů

Prezeční část 1

Pozn. 1: Některé podklady k výkladu a metodice nepřikládáme. Vycházíme z toho, že každá nezisková organizace má svá specifika a odlišný obor činnosti. Aby byla práce s účastníky efektivní, je vhodné dodávat relevantní podklady vztažené k oboru činnosti příslušné organizace/sdružení, ne pouze obecné dokumenty. U pomůcek, kterých se tato poznámka týká, je vždy popsáno, čím se má lektor při přípravě přesně řídit.

Aplikace právního rámce (3 vyučovací hodiny)

Anotace: Blok je zaměřen na náležitosti smluv a dokladů, se kterými nestátní neziskové organizace pracují, a na jejich praktické použití.

Rozpis probíraných témat

Papírování; Náležitosti konkrétních smluv a dokladů: darovací smlouva, nabídka vašich produktů/služeb, objednávka, smlouva o dílo, kupní smlouva; smlouvy s pracovníky: pracovní smlouva, DPČ, DPP, příkazní smlouva, mandátní smlouva; smlouvy a rozhodnutí o přidělení dotace.

Použité metody:

- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **týmová aktivita** – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora – metody „kolečka“ a „akvárium“,
- **diskuse** – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry.

Doporučení pro lektory:

Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace.

Lektor seznámí účastníky s obsahem bloku a začne výklad o prvním tématu.

Poznámka k výkladu: U první kapitoly **„Papírování“** je potřeba upozornit, že administrativa tvoří u ekonoma neziskové organizace základ práce a že člověk na dané pozici musí být schopen veškerou svou činnost písemně doložit.

U druhého tématu **„Náležitosti konkrétních smluv a dokladů“** lektor postupně probírá nezbytné náležitosti jednotlivých typů smluv, viz PPT prezentace.

Poznámka k výkladu: **Darovací smlouva** se řídí občanským zákoníkem, konkrétně paragrafem 628. Darování movité věci musí mít písemnou formu jen tehdy, nedojde-li k odevzdání a převzetí daru ihned při darování. Při darování nemovitostí (tj. pozemků, budov, bytů ad.) musí být darovací smlouva vždy písemná. U darování nemovitostí musí mít darovací smlouvy úředně ověřené podpisy.

Týmová aktivita: Po výkladu týkajícím se **darovací smlouvy** zadá lektor účastníkům, aby si se sousedem vyměnili nějaký předmět, např. tužku, a sepsali společně darovací smlouvu se všemi podstatnými náležitostmi. Lektor nechá následně vybrané účastníky darovací smlouvu nahlas přečíst a společně s ostatními účastníky jednotlivé ukázky komentuje a doplňuje. Na konci aktivity rozdá vzorovou darovací smlouvu – podle vlastních zkušeností nebo podle věrohodného zdroje na internetu.

Poznámka k výkladu: **Nabídku, objednávku** nebo **kupní smlouvu** je dobré mít zpracovanou v písemné podobě, ač to žádný předpis neukládá. V případě nesrovnalostí se všechno lépe dokládá.

U **kupní smlouvy** nebo **smlouvy o dílo** na grafické práce nebo jiné umělecké práce dobře vypracovat články o vlastnických právech, aby přecházela v době převzetí díla na objednatele a v budoucnu nenastaly potíže.

Týmové aktivity: Po výkladu o **objednávce** nechá lektor ve dvojicích účastníky vypracovat nabídku na služby, které jejich NNO poskytuje (vychází se z úvodních seznamovacích her). Opět se několik nabídek pro ukázku „veřejně“ přečte a okomentuje.

Před výkladem **kupní smlouvy** rozdá lektor účastníkům konkrétní kupní smlouvu na počítač/projektor/vůz – podle typu účastníků (z jakých NNO přicházejí) a nechá je ve skupinách vypracovat náležitosti samostatně. Pak lektor použije metodu tzv. koleček: připraví si míček nebo papírovou kouli. Tu hodí náhodně jednomu z účastníků, aby vyslovil jednu z náležitostí smlouvy. Koule se dále hází po kruhu, a kdo ji právě drží, musí jednu z náležitostí vyjmenovat. Míček je ve hře, dokud nejsou všechny náležitosti řečeny. Lektor nezbytné náležitosti smlouvy při hře zapisuje přehledně na tabuli.

Třetí téma **„Smlouvy s pracovníky“** začne lektor opět týmovou aktivitou. Stručně vysvětlí, že smlouvy s pracovníky mohou být dvojího typu: na základě zaměstnaneckých smluv

(pracovní smlouva, DPP, DPČ) nebo formou poskytování služby (příkazní smlouva nebo mandátní smlouva). Lektor pak rozdělí účastníky do pěti skupin a každé skupině přidělí list informující o jednom druhu výše jmenované smlouvy. Účastníci mají za úkol přečíst si informace a doplnit tabulku na slidu 10 PPT prezentace. Po samostatné práci každá skupina prezentuje výsledek své práce a vybraný zástupce doplňuje informace na tabuli/flipchart (případně lektor informace doplňuje přímo do tabulky v počítači).
Následně lektor ve skupině zjistí, zda všichni účastníci znají pojem „švarcsystém". Vysvětlí si s účastníky základní rysy systému, výklad např. zde: http://www.podnikatel.cz/clanky/svarcsystem-v-roce-2012-ctete-detailni-pohled-pravnicky/ nebo přímo v zákoníku práce.
Jakmile je pojem zažitý, provede lektor s účastníky týmovou aktivitu „akvárium": účastníci se rozdělí do dvou skupin a posadí se do dvou soustředných kruhů čelem do středu (doporučuje se mluvnější účastníky či účastníky, kteří pojem švarcsystém dobře znali již před výkladem, dát do jedné skupiny sedící ve vnitřním kruhu). Lektor zadá úkol: vnitřní kruh má za úkol 2–5 minut diskutovat nad otázkou „co je, a co není švarcsystém aneb práce formou poskytování služby". Vnější kruh má za úkol debatu sledovat a zapisovat si hlavní argumenty. Jakmile časový limit vyprší, má vnější kruh několik minut na shrnutí hlavních bodů debaty. Zvolený zástupce pak tyto argumenty prezentuje v jasném souhrnu ostatním.
V posledním tématu **„Smlouvy a rozhodnutí o přidělení dotace"** lektor účastníkům rozdá konkrétní smlouvy o přidělení dotací, probere s nimi jejich podobu a odkáže na výklad následujících bloků, kde se ještě s těmito smlouvami bude dále pracovat.
Pomůcky: PPT prezentace, vzorová darovací smlouva (ke stažení např. zde: http://new.ecn.cz/index.stm?x=74651), konkrétní příklad kupní smlouvy z praxe (po úpravě možno použít vzor ke stažení zde: http://www.smlouva-smlouvy.cz/kupni-smlouva--na-prodej-movite-veci--univerzalni-vzor-smlouvy--4198/), informační listy o typech pracovních smluv připravené podle aktuální legislativy, konkrétní smlouvy o přidělení dotace (podle oboru činnosti účastníků), míček/papírová koule, flipchart/tabule.
Účetnictví (5 vyučovacích hodin)
Anotace: Blok je zaměřen na zásady vedení účetnictví včetně právních norem, které s účetnictvím souvisejí. Důraz je kladen na výklad postupu práce vedení účetnictví a na nástroje účetnictví.
Rozpis probíraných témat
Proč vedeme účetnictví? Právní normy; formy účetnictví; účetní práce; nástroje v účetnictví: účetní doklady (vč. výkladu cestovních náhrad), účetní výkazy, syntetické analytické účty, specifika účtování v NNO.
Použité metody:
- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **týmová aktivita** – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora – metody „případová studie", „týmové početní úkoly",
- **diskuse** – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry.

Doporučení pro lektory:
Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace.
Lektor seznámí účastníky s obsahem bloku a začne s výkladem jednotlivých témat – viz PPT prezentace.
Poznámky k výkladu: U první kapitoly **„Proč vedeme účetnictví“** je dobré zdůraznit, že je potřeba vést co nejpoctivější a pravdivý obraz o tom, co se v NNO děje, účetnictví je obrazem pro mnoho subjektů: vedoucí pracovníky, zaměstnance a spolupracovníky, finanční nebo statistický úřad, poskytovatele dotace nebo grantu, dárce, veřejnost, klienty, banku nebo investory.
U druhé kapitoly **„Právní normy“** je vhodné mít k dispozici internet nebo aktuální znění příslušných právních norem v tištěné podobě, aby lektor konkrétní právní normy ukázal online a vysvětlil účastníkům, jak se v nich orientovat – bude to potřeba pro další práci. Jedná se především o zákon o účetnictví (563/1991 Sb.) a vyhlášku č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví.
U třetí kapitoly **„Účetní práce“** je dobré zdůraznit, že jakékoliv změny v účetnictví organizace / označování dokladů / přesuny mezi účetními středisky je nutné si značit. Všechny doklady se ze zákona (viz dále) musí archivovat minimálně 5 let a není v lidských silách si drobné změny pamatovat…
Ve čtvrté, nejrozsáhlejší kapitole bloku se provádí výklad a několik týmových aktivit na téma **„Nástroje v účetnictví“** – viz PPT prezentace, slide č. 17 a další.
U tématu **„Účetní doklady“** rozdá lektor účastníkům několik konkrétních účetních dokladů, popis viz výše. Lektor s účastníky odvodí náležitosti jednotlivých dokladů a požádá účastníky, aby doklady uschovali pro další práci.
Poznámka k výkladu: U tématu **„Cestovní náhrady“** lektor s účastníky provede výpočet cestovních náhrad (stravné a použití vlastního automobilu) jak s pomocí webové kalkulačky, např. zde: http://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/cestovni-nahrady/, tak „z hlavy“, aby byl postup všem jasný.
Dále provede lektor s účastníky samostatnou aktivitu k tématu **„Cestovních náhrad“**. Každý účastník dostane po skončení výkladu čistý tiskopis formuláře cestovních náhrad, který má za úkol vyplnit – viz slide 23 (čísla jsou nastavena tak, aby se příklad dobře počítal i bez kalkulačky). Cestovní příkaz se má vztahovat k cestě vykonané za účelem tohoto školení. Lektor s účastníky po několika minutách aktivitu zkontroluje a opět je požádá, aby si formulář ponechali k dalšímu využití.
Lektor pokračuje ve výkladu, tématem jsou **„Účetní výkazy“** a podle uvážení zadává účastníkům jednoduché týmové příklady k pochopení tématu, jako např.: „Soused vám půjčí 100 Kč a lektor 50 Kč, sestavte rozvahu. Za půjčené peníze si koupíte tatranku, sestavte rozvahu. Pět tatranek prodáte za dvojnásobek ceny, sestavte výsledovku a rozvahu.“ atd. Podobný příklad viz slide 33.
Lektor po výkladu rozvahy a výsledovky rozdá účastníkům do dvojic výkazy o. s. Ratolest Brno (tato NNO vyhrála cenu za nejlepší výroční zprávu roku, co se týče grafického zpracování) nebo jiné neziskové organizace a zadá případovou studii, viz slide 32.

Pomocné otázky:
- Je instituce zisková?
- Dá se odvodit výše majetku a počet zaměstnanců?
- Kolik je v organizaci vlastního a kolik cizího kapitálu? Pokud je instituce zadlužená, do jaké míry?
- Jak je na tom organizace s hotovostí?

Základ práce ekonoma v neziskové organizace je mj. v plánování **cashflow**. Toto téma je tedy dobré s účastníky detailně probrat a ujistit se, že účastníci jsou schopni samostatně cashflow plánovat.

Během výkladu k tomu opět poslouží několik praktických týmových i samostatných příkladů – viz slide 36 a další.

Samostatná práce CF: Účastníci si připraví tabulku CF neznámé organizace po jednotlivých měsících na jeden kalendářní rok. Ve zkratkách si zapíšou zadání příkladu a postupně do připravené tabulky doplňují příslušné údaje. V příkladu nastane moment, kdy je kumulované CF menší než nula, což v praxi není možné. Účastníci by měli k tomuto momentu dojít a navrhnout jeho smysluplné řešení.

Lektor dále probere téma **„Účty a střediska“** a **„Specifika účtování v NNO“**.

Týmová aktivita – případová studie: Účastníci se rozdělí do skupin po maximálně pěti osobách. Týmová aktivita je časově náročná a má propojit všechny doposud převážně teoreticky nabyté poznatky: účastníci si připraví materiály, které během výukových bloků obdrželi (dvě rozhodnutí/smlouvy o poskytnutí dotace, 10–15 účetních dokladů, vyplněný cestovní příkaz). Lektor do každé skupiny ještě rozdá vzorový účtový rozvrh (může se jednat o účtový rozvrh konkrétní organizace nebo jakoukoliv fiktivní verzi). Úkolem účastníků je:

1. Přečíst si znovu celé rozhodnutí/smlouvu o přidělení dotace a vypsat si:
   a) harmonogram přidělování dotace (fyzického převodu peněz na účet příjemce) od poskytovatele,
   b) rozpočet podle rozhodnutí/smlouvy a jeho kapitoly.
2. Sestavit vlastní účtový rozvrh organizace (stanovit účetní střediska, pojmenovat syntetické a analytické účty) v návaznosti na rozhodnutí/smlouvě o přidělení dotace.
3. Seřadit a očíslovat účetní doklady tak, jako by byly řazeny v účetním deníku,
4. Popsat účetní doklady podle stanovených středisek a analytických účtů (zde je nutné sledovat omezení jednotlivých rozpočtových kapitol),
5. Vyhodnotit čerpání dotací, tj. kolik po „zaúčtování“ jednotlivých účetních dokladů zbývá v jednotlivých rozpočtových kapitolách,
6. Sestavit cashflow organizace v návaznosti na čerpání dotací a proplácení nákladových účtů.

Na konci všichni účastníci prezentují výsledky své práce a probíhá společná diskuse.

Pomůcky: PPT prezentace, internet/tištěná podoba aktuálního znění zákona o účetnictví a vyhlášky č. 504/2002 Sb., 10–15 různých účetních dokladů – faktury, účtenky, výdajové i příjmové podkladní doklady obsahující nákup zboží/služeb, výplatní pásky/jízdenky (zboží nebo služba zachycená na dokladu by měla souviset s projektem, k němuž účastníci dostali v předchozím bloku rozhodnutí nebo smlouvy

o poskytnutí dotace, např. smlouva o poskytnutí dotace se vztahuje na vzdělávací projekt, ve kterém pořádají školení a vydávají učebnice -> účetní doklady budou obsahovat např. tisk materiálů, autorské honoráře za psaní metodik, pronájem školicích místností, psací potřeby, služby korektora, nákup občerstvení na semináře, výrobu propagačních předmětů atd.), dále čistý tiskopis formuláře cestovních náhrad (ke stažení např. zde: http://www.formulare-ke-stazeni.cz/formular-cestovni-prikaz-vyuctovani-pracovni-cesty.html), vytištěné účetní výkazy o. s. Ratolest Brno (www.ratolest.cz -> výroční zprávy) nebo jiné neziskové organizace ze dvou po sobě jdoucích let, tabulky Tatranky[3] a Samostatná práce[4], vzorový účtový rozvrh organizace (lektor připraví podle zaměření účastníků), flipchart/tabule.

Vnitřní předpisy účetní jednotky (4 vyučovací hodiny)

Anotace: Blok je zaměřen na výklad obecných vlastností vnitřních předpisů a na druhy těchto předpisů. Důraz je kladen na strukturu a členění vnitřních předpisů.

Rozpis probíraných témat

Definice pojmů; obecné vlastnosti vnitřních předpisů; druhy vnitřních předpisů; struktura vnitřních předpisů; členění vnitřních předpisů.

Pomůcky: PPT prezentace, dokumenty „Poskytování cestovních náhrad“ a „Oběh a přezkušování účetních dokladů“, flipchart/tabule.

Použité metody:

- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **týmová aktivita** – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora,
- **diskuse** – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry,
- **samostatná práce** – zadání domácího úkolu.

Doporučení pro lektory:

Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace.

Lektor seznámí účastníky s obsahem bloku a začne s výkladem o jednotlivých tématech – viz PPT prezentace.

Poznámky k výkladu: K **obecným vlastnostem vnitřních předpisů** je nutné uvést, že předpisy jsou závazné nikoliv ze své podstaty, ale jen tehdy, jestliže jsou příslušní pracovníci s nimi seznámeni, tzn. vydávající je povinen prokazatelně seznámit se zněním vnitřního předpisu všechny podřízené pracovníky, pro které je vnitřní předpis závazný. U vnitřních předpisů je významné právě prokazatelné seznámení. Právě toto seznámení (informace) je nezbytné například v případě soudního sporu, kdy je třeba dokázat, že příslušný (konkrétní) pracovník byl skutečně se zněním seznámen (podpisový záznam – podpis na vnitřním předpisu).

Dále je dobré zmínit, že vnitřní předpisy musí být stručné a věcné a musí obsahovat konkrétní ustanovení. Je nutné vyhýbat se všeobecným, nicneříkajícím formulacím a frázím. Vnitřní směrnice musí být účelné, hospodárné, logicky uspořádané a formulované tak, aby byly v rámci možností dlouhodobě stabilní. Je třeba vycha-

[3] Příloha č. 1 – Tatranky

[4] Příloha č. 2 – Samostatná práce

zet ze zkušenosti, že trvá určitou dobu, než se předpis vžije a je běžně užíván.
Poznámky k výkladu: V kapitole **„Struktura vnitřních předpisů“** se na slidu č. 55 zmiňuje platnost a účinnost předpisu. Předpis je platný např. dnem podpisu ředitele a dnem, kdy je uveřejněn na nástěnce nebo v podnikovém intranetu. Začátek účinnosti se může shodovat se dnem platnosti, ale je vhodnější, pokud je delší, např. 14 dní po uveřejnění, aby se s předpisem stihli seznámit všichni pracovníci.
Poznámky k výkladu: V kapitole **„Závazné vnitřní předpisy“** je dobré se věnovat především **účetní závěrce**, jednomu z nedůležitějších úkolů účetní a ekonoma organizace v roce. Předpis musí obsahovat především: vymezení obsahu uzávěrkových prací, tj. provedení a dokončení běžných účetních zápisů, sestavení obratové a zůstatkové předvahy, hlavní knihy, zajištění hospodářského výsledku v účetnictví, sestavení rozvahy, výkazu zisků a ztrát, při roční účetní závěrce proúčtování všech účetních dokladů týkajících se běžného roku, výpočet a zúčtování daní podle daňových předpisů, sesouhlasení zúčtovacích vztahů s finančními orgány, peněžními ústavy a institucemi sociálního a zdravotního pojištění, popř. i sesouhlasení významných pohledávek s dlužníky a významných závazků s věřiteli, provedení propočtu kurzových rozdílů na konci účetního období, časové rozlišení nákladů, popř. výnosů, které hospodářsky souvisí s běžným rokem, a jejich zúčtování na dohadné účty, zúčtování opravných položek majetku a pohledávek, popř. na základě inventarizace jejich trvalé snížení, pro daňové přiznání zjištění rozdílu účetních a daňových odpisů a další dílčí kroky dle požadavků a systému řízení účetní jednotky. Dále musí předpis obsahovat časové vymezení účetního období a „terminář“ pro sestavování závěrky.
Poznámky k výkladu: V kapitole **„Ostatní vnitřní předpisy“** je podle oboru účastníků možné zmínit k odrážce „výdaje na pracovní a sociální podmínky na pracovišti a péči o zdraví“ povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví, potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a specifické účinné doplňky stravy, stanoví zákoník práce v § 133 odst. 2.
Ve vnitřním předpisu je v této souvislosti dobré vymezit typy osobních ochranných pracovních prostředků (v souladu vyhláškou č. 204/1994 Sb.), na jak dlouhou dobu ochranné prostředky zaměstnanci smějí užívat (natrvalo, nebo prostředky zůstávají v majetku firmy…), a dále stanovit odpovědnost vedoucích zaměstnanců za řádné přidělování pracovních prostředků dle seznamu, za vedení evidence těchto prostředků, za kontrolu jejich používání a za objednávání potřebného množství.
Týmová aktivita: Účastníci se rozdělí do skupin tak, aby počet skupin byl dělitelný čtyřmi. Lektor rozdělí účastníkům na střídačku dokumenty Poskytování cestovních náhrad[5] a Oběh a přezkušování účetních dokladů[6]. Skupiny mají za úkol vytvořit vnitřní předpis pro svou organizaci podle návodu v přiděleném dokumentu. Po uplynutí dostatečného času na tvorbu vnitřního předpisu předá skupina výsledek své práce jiné skupině, která měla stejné téma, aby k vytvořenému dokumentu poskytla zpětnou vazbu. Na konci aktivity jednotlivé skupiny představí své předpisy, oponenti zpětné vazby a pak probíhá diskuse k tématu.

[5] Příloha č. 3 – Poskytování cestovních náhrad
[6] Příloha č. 4 – Oběh a přezkušování účetních dokladů

Zadání domácího úkolu: Na konci tohoto tematického bloku zadá lektor účastníkům domácí úkol – sestavit vnitřní směrnici pro práci na dotačních nebo grantových projektech v organizaci. Směrnice má být obecným návodem, jak připravit projekt, jak ho vést a uzavřít (včetně odpovědnosti za archivaci dokumentů). Ve směrnici by měly být zmíněny role a odpovědnosti klíčových pracovníků, nastaveny monitorování a kontrola harmonogramu, cílů a rozpočtu projektu, dále uveden odkaz na zacházení s hotovostními i bezhotovostními prostředky a na oběh účetních dokladů.

Archivace a skartace (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Blok je zaměřen na současnou legislativu související s archivací dokumentů a na pravidla skartace dokumentů.

Rozpis probíraných témat

Platná legislativa k archivaci a zákonem dané lhůty; skartace dokumentů.

Použité metody:

- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **diskuse** – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry.

Doporučení pro lektory:

Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace.

Lektor seznámí účastníky s obsahem bloku a začne s výkladem jednotlivých témat – viz PPT prezentace.

Metodická poznámka: Lektor si může pro srozumitelnější výklad na flipchart připravit tabulku se čtyřmi poli, která budou reprezentovat jednotlivé lhůty ustanovené v různých právních předpisech (3, 5, 10 a 30 let), a tabulku v průběhu výkladu přehledně a stručně doplňovat. Nakonec se zhodnotí, která lhůta je nejobsazenější (10 let).

Poznámka k výkladu: U archivace je vhodné upozornit, že pokud účastníci hodlají archivovat dokumenty v elektronické podobě na nějakém nosiči, je nutné zajistit, aby byl nosič čitelný i po několika letech (lze poukázat na příklad diskety, kterou moderní počítače již dnes neumí číst).

Pomůcky: PPT prezentace, flipchart/tabule.

Daňová soustava (3 vyučovací hodiny)

Anotace: Blok je zaměřen na výklad daňového systému České republiky. Důraz je kladen na praktické výpočty daní.

Rozpis probíraných témat

Hry; daňová soustava ČR; vybrané daně, příklady výpočtů a důležité informace: daň z příjmu právnických osob, daň z příjmu fyzických osob, daň darovací, DPH.

Použité metody:

- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **týmová aktivita** – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora – hra domino, „soutěž s osmisměrkou“, drobné početní aktivity a znalostní kvíz,
- **diskuse** – debata nad výsledky týmové aktivity nebo hry.

Doporučení pro lektory:
Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace.
Lektor seznámí účastníky s obsahem bloku a začne s výkladem jednotlivých témat – viz PPT prezentace.
Týmová aktivita: Lektor na úvod bloku rozdělí účastníky do skupin po třech až čtyřech a rozdá každé skupině hru Domino[7] (zdroj: Lukáš Istenčin: Jak učit o podnikání, 2011), jejímž cílem je seznámit účastníky se základními pojmy týkajícími se daňového systému v ČR. Podstatou hry je hledat definici příslušných pojmů a skládat karty postupně k sobě tak, aby vznikl souvislý had. Skupiny účastníků mezi sebou soutěží, kdo složí domino nejrychleji. Jakmile všichni domino sestaví, společně se kontrolují výsledky. Zatím není třeba číst definice pojmů.
Poznámka k výkladu: Lektor postupně prezentuje kapitolu **„Daňová soustava ČR“** a u každého nového pojmu nechá účastníky vyhledat jeho definici v sestaveném dominu.
Samostatná práce: Osmisměrka[8] (zdroj: Lukáš Istenčin: Jak učit o podnikání, 2011). Účastníci si po výkladu kapitoly opět v soutěžním klání, tentokrát samostatně, vyplní osmisměrku a vyhledají 21 pojmů týkajících se daňové soustavy v ČR.
Lektor dále začne vykládat kapitolu **„Vybrané daně“** a zastaví se u **daně z příjmu právnických osob**, aby s účastníky detailně probral příklad o položkách snižujících základ daně.
Téma **daň z příjmu fyzických osob** otevře lektor krátkou samostatnou prací v podobě jednoduchého výpočtu daně z příjmu fyzické osoby, která má hrubý příjem 15 000 korun[9]:
Dále následuje kvíz[10]. Lektor postupně čte otázky a účastníci si mají samostatně na papír zapisovat své odpovědi. Lektor pak znovu prochází kvíz a nechává účastníky hlasovat o správné odpovědi. U každé otázky pak prozradí správnou odpověď a diskutuje s účastníky.
Poznámka k výkladu: u podkapitoly **sponzorství vs. dárcovství** je dobré ujasnit následující:

- Za protislužbu se nepovažuje vyjádření vděčnosti, poděkování apod. O darování půjde, jestliže nezisková organizace zveřejní obchodní jméno, sídlo firmy, druh a cenu daru. O sponzorování půjde, bude-li se oznámením o sponzorovi propagovat jeho předmět podnikání a jeho produkt.
- Dárce fyzická osoba může použít odčitatelnou položku, pokud celková hodnota darů v daném roce je větší než 2 % základu daně poplatníka nebo činí alespoň 1 000 Kč. Od základu daně lze však odečíst nejvýše 10 % hodnoty základu daně.
- Dárce právnická osoba má nárok na odčitatelnou položku, pokud hodnota jednoho daru (nebo všech darů jedné organizaci) bude činit alespoň 2 000 Kč. Základ daně lze snížit nejvýše o 5 % základu daně.

Pomůcky: PPT prezentace, domino, osmisměrka, flipchart/tabule.

Prezenční část 2

Pozn. 1: Vzhledem k tomu, že finanční řízení projektu není možné pochopit bez návaznosti na tvorbu projektu samotného, zahrnuje vzdělávací program rovněž pro-

[7] Příloha č. 5 – Domino
[8] Příloha č. 6 – Osmisměrka
[9] Příloha č. 14 – Daň z příjmu
[10] Zadání viz příloha č. 12a, str. 96–102, řešení viz příloha č. 13

jektové řízení formou logického rámce (které obsahuje i finanční řízení). Účastníci vzdělávacího programu tak dostanou komplexnější informace.
Pozn. 2: Při přípravě programu jsme dospěli k názoru, že není výhodné v celku přednášet a závěrečný test (samostatnou práci) zařadit až na konec. Program jsme proto upravili tak, že samostatná práce následovala po každém uceleném bloku. To účastníkům přineslo rychlejší zpětnou vazbu a lépe to vyhovovalo podmínkám vzdělávacího programu.

Vyhodnocení samostudia a samostatné práce (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Blok je zaměřen na vyhodnocení a zpětnou vazbu účastníkům k jejich samostudiu a samostatné práci.

Rozpis probíraných témat

Zpětná vazba a komentář k jednotlivým samostatným pracím.

Použité metody:

- **zpětná vazba,**
- **týmová diskuse.**

Pomůcky: flipchart, vytištěné samostatné práce účastníků.

Finanční řízení projektů a práce s rozpočtem – projektové řízení pomocí logického rámce včetně samostatné práce (17 vyučovacích hodin)

Anotace: Blok je zaměřen na finanční řízení projektů a práci s rozpočtem. Důraz je kladem na metodu logického rámce a na výsledné vyúčtování projektu.

Rozpis probíraných témat

Co je, a co není projekt, a kdo nám na projekt může poskytnout finanční prostředky; tvorba žádosti o dotaci a její vyhodnocení; logický rámec; rozpočet projektu a vyúčtování.

Použité metody:

- **přednáška** – lektor prezentuje teorii (využití dataprojektoru a dalších pomůcek a konkrétních praktických příkladů),
- **brainstorming** – účastníci dávají nejrůznější nápady, které lektor zapisuje na flipchart,
- **týmová aktivita** – řešení konkrétních příkladů a problémů v týmech pod dohledem lektora – tvorba konkrétního projektu,
- **diskuse** – přednesení výsledků a debata nad výsledky týmové aktivity, případně debata nad probraným tématem.

Doporučení pro lektory:

Výklad a aktivity probíhají podle PPT prezentace a studijních materiálů[11].
Lektor postupně seznamuje účastníky s obsahem jednotlivých kapitol a ke každé uvede týmový úkol – viz PPT prezentace.
Poznámky k výkladu: U první kapitoly **„Co je, a co není projekt, a kdo nám na projekt může poskytnout finanční prostředky“** je nezbytné zdůraznit rozdíl mezi projektem jako řízenou změnou a žádostí o peníze. Účastníci by měli pochopit, že projekt je možné realizovat i bez dotačních prostředků. Na druhou stranu, i když žádáme o peníze firmu nebo soukromého dárce, musíme vědět, na co vlastně žádáme – mít zpracovaný projekt. Do jisté míry je projektem každá činnost organizace.

[11] Příloha č. 12 – Prezentace a, b

Řízená změna projektu je vyjádřena Demingovým schématem, které říká, že projekt má tři fáze: plánování, realizaci a vyhodnocení (poučení). Lektor by měl toto schéma podrobně rozebrat a vysvětlit účastníkům, že jedině tak může být projekt zmíněnou „řízenou změnou".

Brainstorming:

Od koho můžeme na naše projekty získat finanční prostředky? Lektor zapisuje na flipchart. Výsledkem by měla být informace, že máme v podstatě neomezené možnosti v získávání finančních prostředků z různých zdrojů.

Týmová aktivita:

Účastníci jsou v několika skupinách postaveni před následující problém (skutečná situace, která se stala ve Francii): vžijte se do role představitelů neziskové organizace, která má za cíl pomáhat obětem sebevražd (příbuzným, kolegům atd. sebevrahů) překonávat prožité trauma a navrátit se zpět do běžného života. Stát změnil způsob financování neziskového sektoru a je nutné si zajistit finanční prostředky na činnost jiným způsobem. Které firmě byste nabídli spolupráci a požádali ji o finanční prostředky?

Jednotlivé skupiny pracují na vlastních návrzích a diskutují o nich uvnitř skupin.

Po stanoveném čase (asi 20 minut) představí jednotlivé skupiny své nápady a je k nim vedena diskuse řízená lektorem. Po diskusi lektor uvede reálný výsledek příkladu: organizace si udělala průzkum a vyhledala statistiky. Na jejich základě požádala o spolupráci železniční společnost TJV. Ve Francii je nejvíce sebevražd spácháno skokem pod vlak. V takových případech se strojvůdce v 90 % případů již nikdy nevrátil do práce. Na základě dohodnuté spolupráce se daří 80 % strojvůdců vracet zpět do zaměstnání.

Týmová aktivita:

Účastníci jsou rozděleni do skupin a společně sestavují žádosti o dotaci na základě reálných podkladů – grantová výzva a formulář[12]. Téma projektu si vyberou sami podle toho, co je jim ve skupině nejbližší. Čas na zpracování mají cca 30 minut.

Po tomto čase se všichni změní ve členy hodnoticí komise a jednotlivé projekty hodnotí a přidělují jim finanční podporu, podobně jako v reálné komisi.

Poznámky k týmové aktivitě:

Aktivita přinese účastníkům vhled do způsobu hodnocení žádostí o dotace a umožní jim tak podívat se na svoje žádosti z pozice hodnotitelů. Lektor vysvětlí situaci členů komise – omezený čas na hodnocení, velké množství projektů atd. Při této aktivitě je nezbytné, aby měl lektor osobní zkušenost s prací v nějaké grantové komisi, ze které si vezme příklad (ideálně z jiného regionu, než pocházejí účastníci, aby nedošlo ke zveřejnění skutečností o hodnocení žádostí, které mají zůstat důvěrné).

Poznámky k výkladu:

Ve druhé části výkladu se lektor dostává k metodě logického rámce (dále LF). V úvodu vysvětlí, že LF je jen jednou z metod plánování a řízení projektů, která zahrnuje všechny tři fáze projektu – plánování, realizaci i vyhodnocení.

V první části je vysvětlena **„hierarchie cílů"**. Důraz by měl být kladen především na rozdílnost vnějšího (obecný cíl projektu) a vnitřního světa (účel projektu) projektu. V další fázi výkladu je nezbytné, aby účastníci pochopili logickou návaznost,

[12] Příloha č. 8 – Formulář žádosti o grant

tj. hierarchii cílů při plánování projektu. Na řadě připravených příkladů, které lektor prezentuje, ale nechává účastníky i samostatně přemýšlet, je vysvětlena posloupnost obecný cíl – účel – výstupy – aktivity pomocí otázek „aby – je třeba“ a zpětná kontrola pomocí otázek „jestliže – pak“. Lektor by měl zdůraznit, že v rámci výstupů je třeba zachytit vše, co vede k naplnění účelu, ale na druhou stranu ne zbytečné věci navíc, které by projekt prodražovaly bez dopadu na výsledek.

Týmová aktivita:

Po výkladu o hierarchii cílů se účastníci ve skupinách vrátí k žádosti o dotaci, kterou zpracovávali, a pokusí se na základě nově získaných znalostí sestavit hierarchii cílů pro svůj projekt. Po dvaceti minutách jednotlivé skupiny představí ostatním závěry své práce a v diskusi řízené lektorem odpovídají na otázky dalších účastníků.

Poznámky k týmové aktivitě:

V průběhu práce ve skupinách lektor jednotlivé týmy obchází, povzbuzuje a především diskutuje s účastníky a je rádcem při problémech, na které týmy při práci narazí.

Poznámky k výkladu:

V následující části jsou lektorem vysvětleny další části LF **„objektivně ověřitelné ukazatele“** (OOU) a **„prostředky ověření“**. Zde je lektorem zdůrazněno, že provázání hierarchie cílů s OOU je nejdůležitější části tvorby LF. Podrobně je především potřeba vysvětlit – a na několika praktických příkladech ukázat a také nechat účastníky vyzkoušet – že pro OOU jsou nezbytná tři kritéria: kvantita, kvalita, čas. Jen pokud jsou tato kritéria dobře nastavena, může být projekt úspěšně kontrolován a řízen. V opačném případě je velmi pravděpodobné, že při realizaci projektu nezjistíme, zda jsou jednotlivé cíle naplněny, nebo ne. Je také dobré na příkladech ukázat postup sestavení OOU ve 4 krocích, a to stanovení ukazatele (je v hierarchii cílů) – stanovení množství – stanovení kvality – určení času.

Při stanovování OOU na úrovni aktivit (činností) je zvláštní pozornost věnována skutečnosti, že na této úrovni vzniká harmonogram projektu a jeho rozpočet.

Zároveň s OOU jsou vysvětleny i prostředky ověření jako dokumenty, kde zjistíme, že OOU byly naplněny – zápisy, faktury… Lektor zdůrazní, že není dobré tuto část plánování podceňovat. V takovém případě by totiž došlo k situaci, že jsou stanoveny cíle i OOU, ale v rámci realizace projektu nebudeme vědět, kde máme výsledky hledat nebo kde zjistíme, jak byly jednotlivé OOU naplněny.

Týmová aktivita:

Po výkladu OOU se účastníci ve skupinách vrátí k žádosti o dotaci, kterou zpracovávají, a pokusí se na základě nově získaných znalostí sestavit OOU pro svůj projekt a na ně navázat prostředky ověření. Po 45 minutách jednotlivé skupiny představí ostatním závěry své práce a odpovídají na otázky ostatních účastníků – probíhá diskuse řízená lektorem.

Poznámky k týmové aktivitě:

Této části týmové práce je nutno věnovat více času, protože je to jedna z nejobsáhlejších částí LF, a její příprava tedy zabere delší úsek. V průběhu práce ve skupinách lektor jednotlivé týmy obchází, povzbuzuje a především diskutuje s účastníky a je rádcem při problémech, na které týmy při práci narazí.

Poznámky k výkladu:
V poslední části výkladu k metodě logického rámce podá lektor výklad na téma **„rizika projektu“**. Zdůrazní, že se jedná o faktory, které leží ve vnějším světě projektu a mohou jeho realizaci výrazně ovlivnit. Na několika příkladech vysvětlí a nechá účastníky samostatně vyzkoušet identifikaci rizik pomocí otázek: jestliže – a zároveň – pak. Identifikovaná rizika se pak účastníci naučí analyzovat prostřednictvím „Bostonské matice“ – rozhodují o jejich dopadu na projekt a pravděpodobnosti jejich vzniku. Na základě této analýzy lektor vysvětlí způsoby zvládnutí rizik – od jejich neřešení až po zrušení projektu.
Týmová aktivita:
Po výkladu o rizicích se účastníci ve skupinách vrátí k žádosti o dotaci, kterou zpracovávají, a pokusí se na základě nově získaných znalostí sestavit rizika projektu, pomocí Bostonské matice je analyzovat a rozhodnout o jejich řešení. Po dvaceti minutách jednotlivé skupiny představí ostatním závěry své práce a odpovídají na otázky ostatních účastníků – probíhá diskuse řízená lektorem.
Poznámky k týmové aktivitě:
V průběhu práce ve skupinách lektor jednotlivé týmy obchází, povzbuzuje a především diskutuje s účastníky a je rádcem v problémech, na které týmy při práci narazí.
Poznámky k výkladu:
„Bilance zdrojů“ je poslední částí výkladu. Speciální pozornost je věnována rozpočtu projektu a jeho harmonogramu.
Diskuse:
Na závěr výkladu je ponechán prostor na diskusi všech účastníků – řízenou lektorem – o výhodách a nevýhodách metody LF a nejasných částech LF a jeho tvorbě. Diskuse je řízená lektorem a ten ji může také využít k objasnění některých nejasných okolností.
Samostatná práce:
V závěru výkladu je věnována cca hodina a půl na samostatnou práci účastníků, kteří na základě nově získaných znalostí a kompetencí zpracovávají pod vedením lektora svůj vlastní reálný projekt, který by chtěli realizovat ve své organizaci. Na konci samostatné práce jednotliví účastníci představí svoje LF a ostatní se mají možnost v diskusi řízené lektorem dotazovat a dávat k projektu své náměty a připomínky.
Poznámky k samostatné práci:
Čas na zpracování kompletního LF není dostatečný a každý z účastníků se dostane jinak daleko. Účelem samostatné práce však není zpracovat kompletní LF. Smyslem je, aby si účastníci odvezli rozpracovaný – a s lektorem konzultovaný – záměr na projekt podle metody LF, na kterém budou moci dále pracovat ve své organizaci.
Pomůcky: PPT prezentace, flipchart/tabule, různobarevné lepicí papírky 7,5 x 7,5 cm, dataprojektor, notebook, plátno, studijní text o metodě logického rámce[13], formulář žádosti o grant[14], metodika vyhodnocení grantových žádostí[15], vzorové tabulky vyúčtování dotací[16], vzorový logický rámec[17].

[13] Příloha č. 7 – Studijní text o metodě logického rámce
[14] Příloha č. 8 – Formulář žádosti o grant
[15] Příloha č. 9 – Metodika vyhodnocení grantových žádostí
[16] Příloha č. 10 – Vzorové tabulky vyúčtování dotací
[17] Příloha č. 11 – Vzorový logický rámec

Vyhodnocení celého programu – zpětná vazba (1 vyučovací hodina)
Anotace: Blok je zaměřen na vyhodnocení vzdělávacího programu a zpětnou vazbu.
Rozpis probíraných témat
Vyhodnocení programu a zpětná vazba od účastníků.
Použité metody:
• **samostatná práce** – vyplnění evaluačního dotazníku,
• **diskuse** – debata nad výsledky programu, naplnění očekávání účastníků, spokojenost.
Doporučení pro lektory:
V diskusi by měl každý z účastníků říci svůj pocit ze vzdělávacího programu. Není vhodné dělat klasické „kolečko", aby účastníci museli mluvit popořadě. Mělo by ale dojít na všechny. Je dobré pokládat otázky typu: „Který konkrétní poznatek si odnášíte z tohoto vzdělávacího programu? Proč je pro vás důležitý?"
Pomůcky: flipchart/tabule, evaluační dotazníky.
Povinná literatura
STEJSKAL J. Ekonomika neziskové organizace. Praha: Koalice nevládek Pradubicka a Junák – svaz skautů a skautek ČR, 2010. ISBN 978-80-86825-55-7.
SCHOELLOVÁ H. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2424-9.
TAKÁČOVÁ H. Účetnictví neziskových organizací. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1664-6.
RŮŽIČKOVÁ R. Neziskové organizace 2010 (vznik, účetnictví, daně). Olomouc: Anag, 2010. ISBN 80-7263-220-5.
Doporučená literatura:
KRÁLOVÁ A., ASYTALOS, O. Didaktika ekonomiky I. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 2007. ISBN 80-245-0482-2.
HUNČOVÁ M. Ekonomický rozměr občanské společnosti. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-545-8.
NOVOTNÝ J. a kol. Ekonomika a řízení neziskových organizací. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0792-7.
ŠEDIVÝ M., MEDLÍKOVÁ O. Úspěšná nezisková organizace. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-4041-6.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Sestavení propozic vzdělávacího programu – 1 měsíc před prvním setkáním.
Zajištění lektorů – 1 měsíc před prvním setkáním.
Sběr přihlášek a komunikace s účastníky – průběžně do 4 dnů před prvním setkáním.
Příprava podkladů pro účastníky, zpracování materiálů od lektorů – 4 dny před prvním setkáním.
Prezenční část 1

Den 1:	17:00–21:00 (4 vyučovací hodiny + přestávky)
Den 2:	09:00–12:30 (4 vyučovací hodiny + přestávky)
	14:00–18:00 (5 vyučovacích hodin + přestávky)
	19:00–21:45 (3 vyučovací hodiny + přestávky)
Den 3:	09:00–12:30 (4 vyučovací hodiny + přestávky)

Konzultace k samostatné domácí práci účastníků – průběžně mezi prvním a druhým setkáním.
Vyhodnocení samostatné domácí práce – 4 dny před druhým setkáním.

Prezenční část 2

Den 1: 17:00–21:00 (4 vyučovací hodiny + přestávky)
Den 2: 09:00–12:30 (4 vyučovací hodiny + přestávky)
14:00–18:00 (5 vyučovacích hodin + přestávky)
19:00–21:45 (3 vyučovací hodiny + přestávky)
Den 3: 09:00–12:30 (4 vyučovací hodiny + přestávky)

Vyhodnocení zpětné vazby a připomínek účastníků vzdělávacího programu – do 14 dnů po druhém setkání.
Komunikace (e-mailová i telefonická) s účastníky vzdělávacího programu – průběžně od přihlášení konkrétního účastníka do odevzdání jeho zpětné vazby.

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Organizační tým

Organizační tým se skládá v rámci možností organizace ze dvou členů: koordinátora a metodika.

Koordinátor je pověřen vedením vzdělávacího programu a má hlavní zodpovědnost za úspěšnost realizace po organizační i obsahové stránce. Doporučená kvalifikace: měl by mít praxi ve vedení min. dvou projektů podobného charakteru. Vlastnosti: člověk komunikativní, nekonfliktní. Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání; pokud se však jedná o člověka s minimálně pětiletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující.

Metodik má odpovědnost za obsahovou stránku vzdělávacího programu. Má na starost spolupráci s lektory, je odpovědný za obsahovou přípravu vzdělávacího programu včetně přípravy studijních materiálů pro tisk. Má na starost přípravu zadání úkolů, testu a vše vyhodnocuje. Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání; pokud se však jedná o člověka s minimálně pětiletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující. Výhodou je specializace v oboru pedagogika, andragogika nebo psychologie, popř. příbuzných oborech.

Tým lektorů

Pro tým lektorů doporučujeme následující specializace.

Lektor 1 by měl být absolventem magisterského studia ekonomického oboru s minimálně dvouletou praxí na pozici lektora a minimálně pětiletou praxí v nestátním neziskovém sektoru – je vhodným kandidátem pro přípravu a lektorování obsahových prvků vzdělávacích programů zaměřených na archivaci a skartaci, na daňovou soustavu, účetnictví, aplikaci právního rámce a vnitřní předpisy účetní jednotky. Je dobré mít v záloze druhého lektora s odpovídající kvalifikací.

Lektor 2 by měl být absolventem bakalářského studia pedagogického oboru s minimálně dvouletou praxí na pozici lektora a minimálně pětiletou praxí v nestátním neziskovém sektoru – je vhodným kandidátem pro přípravu a lektorování obsaho-

vých prvků vzdělávacího programu zaměřených na finanční řízení projektů. Je dobré mít v záloze druhého lektora s odpovídající kvalifikací.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Pro úspěšnou realizaci vzdělávacího programu je potřeba zajistit dostatečně kvalitní zázemí pro výuku. Mělo by se jednat o prostorné školicí zázemí s možností využít pro samostatné a týmové práce i jiné prostory než školicí místnost.
Účastníci by měli mít zajištěnou stravu a ubytování v místě konání vzdělávacího programu.
Materiál a didaktické pomůcky viz jednotlivé bloky.

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou v souladu se zaměřením vzdělávacího programu a současnými trendy ověřovány v několika fázích:
a) Autoevaluační dotazník
Jako součást hodnocení výsledků je doporučena inovativní forma – autoevaluace, která je v souladu se současnými trendy v neformálním vzdělávání. Účastník provede sebereflexi vyplněním autoevaluačního dotazníku před vzdělávacím programem a po něm. Zvláště v dnešních podmínkách je třeba sebereflexi trénovat, zhodnocovat své pokroky.
b) Ověřování praktickými činnostmi – Samostatná práce (vytvoření směrnice o správě a vedení dotačních projektů pro vlastní organizaci) a tvorba logického rámce pro konkrétní projekt, který chce účastník realizovat. Kritérium pro vypracování: v rámci této samostatné práce jsou použity metody a znalosti získané během vzdělávacího programu.

2. Hodnocení lektorů

Hodnocení výsledků vzdělávání lektory je třeba využít pro vypracování této metodiky a zpětnou vazbou na obsah a formy vzdělávacího programu.

3. Hodnocení účastníků

V průběhu realizace vzdělávacího programu je třeba klást důraz na otevřenou spolupráci s účastníky.
Hodnocení je vedeno v těchto rovinách:

- vhodnost rozsahu programu vzhledem k dosaženým výsledkům a subjektivně vnímaným osobním pokrokům,
- vhodnost použití forem výuky.

4. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Po skončení realizace vzdělávacího programu se organizační tým zaměří na hodnocení vzdělávacího programu z hlediska celkové koncepce a následné realizace v těchto rovinách:

- vhodnost rozsahu programu – počet hodin, rozplánování vzdělávacího programu do jedné prezenční části či dvou částí (dva víkendy), zda organizační podmínky odpovídají očekávaným výsledkům vzdělávání,

- vhodnost použitých forem vzdělávání,
- vhodnost metodiky – je třeba zhodnotit úspěšnost použité metodiky, zhodnotit zpětnou vazbu lektorů a zapracovat případné úpravy,
- vhodnost způsobů vyhodnocení výsledků vzdělávání (=autoevaluační dotazník, test znalostí, pracovní list k e-learningu, samostatná práce), je třeba zhodnotit navrženou strukturu a prvky.

K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu je třeba využít sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností, případně prochází toto hodnocení následnou korekturou lektora.

Název příkladu dobré praxe: Francouzské financování

Minimální kompetenční profil: *Ekonom NNO včetně systému účetnictví*
Název organizace: *Občanské sdružení Altus*
Garant PDP: *Martin Benák; benak@chrudimka.cz*
Klíčová slova: *finance, financování, fundraising, firma, žádost, dotace*
Časový rozsah realizace: *Podle celkového počtu účastníků a skupin – cca 1 hodina pro 15 účastníků (3 skupiny).*
Materiální a technické zabezpečení
Flipchart, papíry, fixy, papíry a psací potřeby pro každou skupinu

Východiska PDP
V současné době většina NNO spoléhá na financování prostřednictvím nejrůznějších dotačních titulů. V době, kdy veřejné prostředky na činnosti NNO neustále klesají, je dobré se zaměřit také na jiné zdroje.

Stručná anotace PDP
Případová studie založená na konkrétním příkladu z Francie, zaměřená na financování NNO.

Cíle PDP
Rozšířit účastníkům obzory při řešení možností financování vlastní činnosti. Změnit ustálený pohled na financování NNO.

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP
V rámci aktivity jsou rozvíjeny především následující kompetence:
Kompetence k efektivní komunikaci, úroveň 3
- jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě
- naslouchá ostatním
- toleruje názory ostatních

Kompetence k podnikavosti, úroveň 3
- aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně, je obdařen intuicí pro podnikatelské příležitosti

Kompetence k flexibilitě, úroveň 3
- je schopen přijímat nové myšlenky
- je schopen překonávat stereotypy, nebrání se novým metodám a postupům

Kompetence k řešení problémů, úroveň 4
- využívá jak analytické, tak kreativní myšlení

Kompetence k zvládání zátěže, úroveň 3
- je schopen požádat o pomoc

Popis realizace příkladu dobré praxe
Účastníci jsou v několika skupinách postaveni před následující problém (skutečná situace, která se stala ve Francii): Vžijte se do role představitelů neziskové organi-

zace, která má za cíl pomáhat obětem sebevražd (příbuzným, kolegům atd. sebevrahů) překonávat prožité trauma a navrátit se zpět do běžného života. Stát změnil způsob financování neziskového sektoru a je nutné si zajistit finanční prostředky na činnost jiným způsobem.
Které firmě byste nabídli spolupráci a požádali ji o finanční prostředky?
Jednotlivé skupiny pracují na vlastních návrzích a diskutují o nich uvnitř skupin.
Po stanoveném čase (asi 20 minut) představí jednotlivé skupiny své nápady a je k nim vedena diskuse řízená lektorem. Po diskusi lektor uvede reálný výsledek příkladu:
Organizace si udělala průzkum a vyhledala statistiky. Na jejich základě požádala o spolupráci železniční společnost TGV. Ve Francii je nejvíce sebevražd spácháno skokem pod vlak. V takových případech se strojvůdce, v 90% případů, již nikdy nevrátil do práce.
Na základě dohodnuté spolupráce se daří 80% strojvůdců vracet zpět do zaměstnání.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Případová studie je vhodná na prezentaci různých stereotypů a pohledů na financování neziskového sektoru.
Je vhodné ji použít v úvodu seminářů zaměřených na ekonomiku a financování NNO nebo na fundraising.

Hodnocení garanta PDP

Zajímavé zpestření například školení zaměřeného na téma Ekonom NNO i témata podobná. Aktivní zamyšlení nad pojetím získávání sponzorů a jejich výběr na konkrétní aktivity NNO. Položení otázky, koho by měl žadatel oslovit, komu budou aktivity blízké, kde může případně sponzor využít svůj potenciál.

Název vzdělávacího programu: Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření*
Název organizace: YMCA Brno

Program „Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření" je postaven na obsahem nejrozsáhlejším a nejrozmanitějším kompetenčním profilu v projektu Klíče pro život. Absolvent tohoto programu by měl zvládat jak samostatnou práci s dětmi, tak práci s dospělými – ostatními vedoucími. Bude odpovídat jak za pedagogickou (zejména program pro děti), tak za organizační (zajištění zázemí, plánování) práci v oddíle. Autoři vzdělávacího programu si byli vědomi rozsáhlosti kompetenčního profilu, a proto z něj vybrali jen část kompetencí, které rozvíjí v 45hodinovém kurzu kombinujícím prezenční část a e-learning. Zbylé kompetence doporučují rozvíjet v rámci dalšího vzdělávání. Toto doporučení dává smysl. Velký rozsah kompetenčního profilu by v případě všezahrnujícího kurzu znamenal riziko, že se účastníci v záplavě nových znalostí a dovedností ztratí. Rozdělení kompetenčního profilu umožní další rozvoj kompetencí „za chodu", tedy postupný rozvoj účastníka.
Ve srovnání s předchozími uvedenými vzdělávacími programy má program „Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření" méně podrobně rozpracované konkrétní vzdělávací aktivity. Inspirující je proto zejména ve způsobu rozdělení jednotlivých témat do vzdělávacích bloků a v uvedení jejich časové dotace.
Příklad dobré praxe popisuje interaktivní vzdělávací blok zaměřený na skupinovou dynamiku. Při jeho realizaci doporučuji zohlednit, jak dlouho po zahájení vzdělávacího programu je tento blok realizován. Skupina účastníků již může mít úvodní fáze utváření skupiny za sebou a v aktivitě se tak tyto fáze neprojeví. Stejně tak je dobré pamatovat na to, že u skupiny pravděpodobně za krátký čas trvání aktivity neproběhnou všechny uváděné fáze utváření skupiny.
Program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé neziskové organizaci věnující se celoroční práci s dětmi.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Mezi klíčové pozice pro realizaci aktivit organizací dětí a mládeže patří pozice samostatného vedoucího dětí a mládeže se všeobecným zaměřením. Předkládaný vzdělávací program se zaměřuje na rozvoj dovedností v klíčových tématech vztahujících se k činnosti tohoto vedoucího, ovšem nepokrývá všechny okruhy dovedností obsažené v MKP. Předpokládáme, že oblasti dovedností, které nejsou obsaženy v našem výběru, účastník absolvuje v dalších následných vzdělávacích programech (viz profil uchazeče). Výchozím materiálem pro koncept vzdělávacího programu byl upravený

MKP – podklad pro tvorbu vzdělávacího programu Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření.

Obecné cíle

- Podporovat zájem o vlastní vzdělávání, přijímání nových věcí, vést ke sledování vlastních výsledků a vlastnímu hodnocení dosažených výsledků;
- Vést k využívání principů neformálního vzdělávání v činnosti samostatného vedoucího dětí a mládeže se všeobecným zaměřením;
- Seznámit vedoucí s aktuálními tématy věkových skupin, vést k účinné komunikaci;
- Vést k rozvoji dovedností v oblasti formulování výchovných a vzdělávacích cílů;
- Seznámit vedoucí se vzdělávacími metodami a specifiky jejich aplikace;
- Vést k rozvoji dovedností spojených s vedením oddílu;
- Seznámit se zásadami provádění prevence s krizové intervence;
- Vést k respektování právních zásad činnosti s dětmi a mládeží;
- Vést k uvědomování si důležitosti rozvoje měkkých kompetencí.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- samostatně vést kolektiv dětí či mládeže se všeobecným zaměřením;
- vést děti a dospívající po stránce organizační, je schopen porozumět základní problematice dospívajících;
- vyznat se ve škále použitelných metod, jejich výběr dokáže přizpůsobit vzdělávacím cílů aktivity a věkovým specifikům svěřenců;
- volit prostředky pro realizaci vzdělávacích cílů aktivity – bude schopen vytvořit prostředí pro seberealizaci dospívajících, přiměřeně motivovat a svěřence účinně zapojit do činnosti kolektivu;
- řešit výchovné, vrstevnické, genderové a osobnostní problémy svěřených dětí,
- vymyslet, připravit, zorganizovat a následně vyhodnotit víkendovou akci;
- tolerovat názory ostatních (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 3),
- aktivně spolupracovat (kompetence ke kooperaci – úroveň 3);
- přenášet pozornost mezi úkoly (kompetence k flexibilitě – úroveň 3);
- snažit se využívat svou intuici a kreativitu (kompetence k řešení problémů – úroveň 2);
- řešit běžné problémy a situace (kompetence k aktivnímu přístupu – úroveň 2);
- akceptovat změny a přizpůsobit se jim (kompetence ke zvládání zátěže – úroveň 2);
- ujišťovat se, že potřeby skupiny jsou naplňovány (kompetence k vedení lidí – úroveň 3);
- předvídat účinek jednání, prezentace a vystupování (kompetence k ovlivňování ostatních – úroveň 3).

Měkké kompetence jsou samy o sobě obsahově neutrální, musí být vázány na konkrétní obsah. Rozvoj vybraných měkkých kompetencí na stanovené úrovni je zde vázán na rozvoj odborných kompetencí. Rozvoj měkkých kompetencí tedy není situován do samostatných obsahových prvků vzdělávacího programu, ale jsou součástí obsahových prvků odvozených z tematických skupin odborných dovedností MKP pro danou pozici.

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Účastník je starší 18 let a pracuje na pozici samostatný vedoucí dětí a mládeže se všeobecným zaměřením nebo má v budoucnosti zájem o práci na této pozici.
Účastník:

- má zkušenosti s organizováním aktivit pro děti a mládež a monitorováním jejich průběhu;
- má zkušenosti s komunikací se skupinou i jednotlivci k dosažení vymezených cílů;
- má zkušenosti s posuzováním a ovlivňováním bezpečnostních rizik;
- sdílí informace a reaguje přiměřeně na vzniklou situaci (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 2);
- je spíše aktivní než pasivní, respektuje skupinové cíle (kompetence ke kooperaci – úroveň 2);
- je schopen přenášet pozornost mezi menším počtem úkolů, je-li to požadováno (kompetence k flexibilitě – úroveň 2);
- zná své slabé i silné stránky a aktivně se vzdělává (kompetence k celoživotnímu učení – úroveň 3), je vyrovnanou osobností.

Počet účastníků

Vzhledem k nejčastěji používaným metodám je nejvhodnější počet účastníků vzdělávacího programu 18. Minimální počet je 12, nedoporučujeme počet účastníků vyšší než 20, v takto velké skupině není možné zaručit dosažení stanovených cílů, realizace některých aktivit by byla v takovém množství nemožná, stejně jako při počtu menším než je 12 účastníků.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Vzdělávací program má formu blended learningového studia, ve kterém je kombinována prezenční výuka s distanční (e-learningem). Výhodou této formy je možnost kompenzace nevýhod obou metod při plnění vzdělávacích cílů. Důraz je kladen na schopnost týmové práce, proto je organizována společná část realizace vzdělávacího programu. Zároveň jsou využity i možnosti informačních technologií, možnosti e-learningu. Podstatou této formy je důvěra v odpovědnost účastníka za vlastní učení. Tato důvěra je předpokladem nabytí měkkých kompetencí. Účastník se učí samostatně, lektor mu v tomto procesu radí jako jeho partner. Vzdělávací program v celkové dotaci 45 hodin tedy kombinuje prezenční a e-learningové formy studia. Účastníci pracují v rámci e-learningu (6 hodin) na zpracování samostatného zadání (předmětem je rozvoj měkkých i odborných kompetencí), prezenční část programu (39 hodin) je zaměřena na osvojování teoretických a praktických dovedností souvisejících s danou pozicí spolu s rozvojem měkkých kompetencí.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

Hodinová dotace vzdělávacího programu je celkem 45 hodin: prezenční část v rozsahu 39 hodin označuje počet výukových hodin (45 min) prezenční výuky. E-learning

v rozsahu 6 hodin označuje počet výukových hodin určeného samostudia: plnění předložených zadání.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Pro výuku volíme aktivizující a interaktivní metody, které vedoucí dětí a mládeže bude uplatňovat ve své praxi. Jedná se převážně o následující metody: interaktivní přednáška, diskuse, brainstorming, buzz groups, ice breaker, sebereflexe, rolová hra, learning by doing apod. Aktivizující metody přispívají k formování postojů a motivace účastníků. Volba aktivizujících metod odpovídá principu rozvoje dovedností účastníků vzdělávacího programu oproti pouhému předávání znalostí bez vazby na využití v praxi.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

V seminářích je vhodné využívat didaktickou techniku dle aktuálních potřeb a doporučení lektora. Vhodný výběr je určen pro daný obsahový prvek cílem výuky a jejím obsahem, úrovní účastníků (věk, dosavadní zkušenosti a dovednosti), dovednostmi lektora a podmínkami realizace. Jedná se zejména o počítač, dataprojektor, flipchart. Dále je nutné na základě aktuálního zadání připravit předtištěné materiály k jednotlivým aktivitám, kancelářský a spotřební materiál – papíry, fixy, provaz, lepicí lístečky, obrázky a jiné pomůcky potřebné ke konkrétním aktivitám – např. lana aj. Zajistit je třeba také vhodný e-learningový systém (online rozhraní).
Pro potřebu účastníků doporučujeme využít blok, kancelářské potřeby a volné sportovní oblečení vhodné pro venkovní aktivity.

F. INOVACE

Z hlediska obecných cílů je vzdělávací program inovativní především v přístupu ke vzdělávání – účastníky podporujeme v jejich zájmu o vzdělávání, vedeme je ke sledování vlastních výsledků a vlastnímu hodnocení dosažených výsledků. Tento přístup předpokládá využití zejména aktivizujících metod. Aktivizující metody přispívají k formování postojů a motivace účastníků, k rozvoji iniciativy i poznávacích potřeb. Výchovně-vzdělávacích cílů je dosahováno především na základě vlastní učební činnosti uchazeče.
Inovativní je v tomto smyslu tedy princip rozvoje dovedností a schopnosti v praxi aplikovat nabyté znalosti. Tento princip je v organizacích pracujících s dětmi a mládeží neobvyklý. Ve vzdělávacím programu hledáme nové postupy ve zpracování témat, u nichž dosud ve vzdělávání pracovníků s dětmi a mládeží převládá předávání znalostí bez návaznosti na využití v praxi.
Z hlediska konkrétních cílů je ve vzdělávání pracovníků organizací dětí a mládeže inovativní rozvoj měkkých kompetencí v rámci vzdělávacího programu. Rozvoj měkkých kompetencí je vázán na rozvoj odborných znalostí a dovedností, protože měkké kompetence jsou samy o sobě obsahově neutrální a musí být vázány na konkrétní obsah. Rozvoj vybraných měkkých kompetencí je také zahrnut do hodnocení vzdělávacích výsledků. Hodnocena bude úroveň zpracování samostatného zadání dle předem stanovených kritérií (Modul A). Hodnocena bude dále jak skupinová, tak individuální prá-

ce v modulu B. Hodnocení vzdělávacích výsledků bude probíhat jak z pohledu lektora – formou zpětné vazby, tak z pohledu účastníka formou autoevaluace. K tomu slouží slovní zpětné vazby v průběhu aktivit, autoevaluační dotazník a také aktivity zařazované do výukových bloků. Důraz je kladen na závěrečné hodnocení vzdělávacího programu, které je plnohodnotnou součástí vzdělávacího programu.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obsah a hodinová dotace vzdělávacích modulů

Obsah vzdělávacích modulů tvoří témata obsažená v MKP – podklad pro tvorbu vzdělávacího programu (viz podrobněji struktura vzdělávacího programu). Obsah vzdělávacího programu je tvořen dvěma moduly:

A. E-learning[18]

B. Prezenční část

Hodinová dotace vzdělávacího programu je celkem 45 hodin: prezenční část v rozsahu 39 hodin označuje počet výukových hodin (45 min) prezenční výuky. E-learning v rozsahu 6 hodin označuje počet výukových hodin určeného samostudia: plnění předložených zadání.

Modul I. E-learning

Samostatná práce (ověřování praktickými činnostmi): 6 hod.

Předmětem e-learningu je práce s předloženým textem a zpracování zadaných úkolů podle stanovené předlohy.

E-learning tvoří úvod do vzdělávacího programu, uvádí do problematiky vzdělávacího programu, jeho součástí je zadání samostatné práce a materiály k vypracování této samostatné práce[19] a formulář pracovního listu[20].

Samostatná práce (ověřování praktickými činnostmi)

1. Plán celoroční činnosti skupiny dětí a mládeže se všeobecným zaměřením
2. Plán víkendové akce pro skupinu dětí a mládeže se všeobecným zaměřením

Povinná literatura

ARMSTRONG, M. Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

Doporučená literatura:

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3 • KOONTZ, H., WEIHRICH, H. Management. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-45-7.

Modul II. Prezenční část

Modul II. je zaměřen na osvojování praktických dovedností souvisejících s danou pozicí.

[18] E-learning je dostupný na: http://lms.nidm.cz, v části Uznávání neformálního vzdělávání / II. fáze – tvorba, inovace a ověřování / Přímá práce s dětmi a mládeží. K přihlášení použijte tlačítko „přihlásit se jako host".

[19] Příloha č. 1 E-learning - zadání samostatné práce a materiály pro vypracování samostatné práce

[20] Příloha č. 2 E-learning - pracovní list

1. Analýza potřeb skupiny (6 vyučovacích hodin)

Anotace: Vzhledem k tomu, že skupinu tvoří jednotlivci, seznamují se účastníci vzdělávacího programu nejprve s informacemi, které mohou využít i při práci s jednotlivcem. Jedná se zejména o základy z vývojové psychologie, shrnutí hlavní charakteristiky vývojových období: školní věk, pubescence a adolescence, a to na základě vlastní zkušenosti účastníků. Účastníci se dále seznamují s poznatky z obecné psychologie (motivace), sociální psychologie (funkce rodiny, proměna její role v současnosti) i s psychologickými... psychologickými poznatky o skupině. V navazující praktické části se účastníci učí, jak analyzovat potřeby skupiny a na jaké zásady výchovy by při své práci neměli zapomínat.

Cíle

- vést k uvědomění si významu důležitosti analyzování potřeb jednotlivců i skupiny jako celku
- vést k rozlišování jednotlivých vývojových období
- vést k uvědomění si důležitosti motivace při práci se skupinou
- vést k uvědomění si důležitosti rodiny pro vývoj dítěte
- umožnit vyzkoušet si metody analyzování potřeb skupiny na příkladech
- vést k aktivnímu přístupu v řešení běžných problémů a situací

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- uvědomuje si význam analýzy potřeb jednotlivců i skupiny jako celku
- umí charakterizovat jednotlivá vývojová období a přizpůsobit jim práci se skupinou
- uvědomuje si důležitost motivace pro práci se skupinou a umí skupinu vhodně motivovat
- zná různé metody analýzy potřeb skupiny a umí je využít při práci v dětském kolektivu
- dovede řešit běžné problémy a situace
- dovede akceptovat změny a přizpůsobit se jim
- dovede se ujišťovat, že potřeby skupiny jsou naplňovány

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (90 min): seznámení s účastníky – diskuse; opakování determinant psychického vývoje – interaktivní přednáška; charakteristika jednotlivých vývojových období dle zadání – skupinová práce, buzz groups; prezentace jednotlivých vývojových období – prezentace, diskuse.

Blok 2 (50 min): uvědomění si vlastní motivace – brainstorming; opakování základních poznatků o motivaci – interaktivní přednáška; technika k uvědomění si vlastních potřeb: aktivita „Koláč radosti“[21] – individuální práce, diskuse; technika k uvědomění si vlastních hodnot: aktivita „Cvičení na hodnoty“[22] – buzz groups, prezentace, diskuse.

Blok 3 (40 min): vymezení a charakteristika jednotlivých funkcí rodiny dle zadání – buzz groups; prezentace jednotlivých funkcí rodiny – prezentace, diskuse; proměny dnešní rodiny – diskuse, výměna zkušeností účastníků.

Blok 4 (50 min): opakování základních poznatků o skupině – interaktivní přednáška;

[21] Příloha č. 5 Koláč radosti

[22] Příloha č. 6 Tým chirurgů

formulování základních zásad výchovy – skupinová práce; prezentace základních zásad výchovy (prezentace, diskuse).
Blok 5 (40 min): seznámení s metodami analýzy potřeb skupiny (interaktivní přednáška); podrobné zpracování jednotlivých metod pro praxi (skupinová práce); prezentace zpracování jednotlivých metod pro praxi (prezentace, diskuse).
Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, papír, fixy, Koláč radosti, Cvičení na hodnoty

Povinná literatura

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. Sociální psychologie. Praha: ISV-nakladatelství, 1997. ISBN ISBN 80-85866-20-X.

Doporučená literatura:

CANFIELD, J.; SICCONE, F.: Hry pro výchovu k odpovědnosti a sebedůvěře. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-194-0 • GAJDOŠOVÁ, E., HERÉNYJOVÁ, G. Rozvíjení emoční inteligence žáků. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-115-8 • HEIDBRINK, H. (1997): Psychologie morálního vývoje. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-154-1 • LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. Vývojová psychologie. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-195-X • PETTY, G. Moderní vyučování. Praha, Portál, 1996. ISBN 80-7178-070-7.

2. Formulace výchovných a vzdělávacích cílů (3 vyučovací hodiny)

Anotace: V obsahovém prvku jsou účastníci vedeni ke vnímání aktivity jako celistvého procesu, v němž svou roli hrají vztahy mezi jednotlivými komponentami (cíle aktivity, obsah aktivity, spolupráce vedoucího a účastníků, metody a organizační formy aktivity, podmínky) a k soustředěnosti na cíle organizace, ve které pracují. Důraz je kladen na důležitost reflexe těchto cílů a volbu priorit pro svou aktivitu.

Cíle

- podporovat loajalitu k domovské organizaci, vést k soustředěnosti na její cíle
- vést ke vnímání aktivity jako celistvého procesu, v němž svou roli hrají vztahy mezi jednotlivými komponentami (cíle aktivity, obsah aktivity, spolupráce vedoucího a účastníků, metody a organizační formy aktivity, podmínky)
- vést k aktivnímu přístupu
- vést k rozvoji kompetence k ovlivňování ostatních

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- je schopen samostatně formulovat výchovně vzdělávací cíle s ohledem na skupinu dětí; tyto cíle korespondují s dlouhodobými cíli domovské organizace
- je schopen samostatně připravit roční plán činnosti skupiny dětí či mládeže a plán víkendové akce
- uvědomuje si význam otevřenosti v přijímání nových věcí
- předvídá účinek jednání, prezentace a vystupování
- řeší běžné problémy a situace

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (90 min): etapy strategického plánování (opakování pojmů z e-learningu) – buzz

groups; fáze činnosti v kolektivu dětí a mládeže, výchovné a vzdělávací cíle – interaktivní přednáška; metodika SMART – interaktivní přednáška; metodika SMART (modelové situace) – learning by doing.
Blok 2 (45 min): program víkendové akce (obhajoba samostatné práce) – prezentace a diskuse.
Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, pomůcky k aktivitám (lístečky, kancelářské potřeby apod.)
Povinná literatura
HÁJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. Pedagogické ovlivňování volného času. Současné trendy. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-473-1.
Doporučená literatura:
BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6 • BENEŠ, M. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8 • KOONTZ,H., WEIHRICH, H. Management. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-45-7 • URY, W. Jak překonat nesouhlas. Zásady vyjednávání s lidmi, s nimiž nelze vyjednávat. Praha: Management Press, 2001. ISBN 8072610392.

3. Aplikace výchovných a vzdělávacích metod (4 vyučovací hodiny)
Anotace: Cílem obsahového prvku je vysvětlit účastníkům důležitost stanovování cílů při přípravě aktivity a výběru metody. Účastník se seznámí s různými druhy metod, naučí jej, jak správně určit výchovně-vzdělávací cíl a vybrat metodu, která bude odpovídat tomuto a dalším kritériím (cílová skupina, pomůcky, časové a prostorové možnosti).
Cíle
- seznámit účastníka se základními pojmy výchova a vzdělávání, metoda, aktivita a technika
- objasnit účastníkům teorii metod ve výchově a vzdělávání, představit konkrétní druhy těchto metod
- naučit správně vybírat metodu podle kritérií, které si vytvoří, a podle cílů, které si dokáže správně stanovit
- naučit dobře připravit a vést aktivitu
- vést k využívání své intuice a kreativity
- vést k akceptování změn

Očekávané výsledky:
Absolvent:
- umí pracovat s cíli
- využívá různých metod výchovy a vzdělávání
- aplikuje metody pro sociální a osobnostní rozvoj jedinců
- snaží se využívat svou intuici a kreativitu
- dovede akceptovat změny

Rozpis probíraných témat a metody
Blok 1 (90 min): seznámení s účastníky – ice breaker; základní pojmy výchovy a vzdělávání – interaktivní přednáška; praktická ukázka aplikace metod – brainstor-

ming, hraní v roli, diskuse; vysvětlení pojmů metoda, technika, aktivita – interaktivní přednáška.
Blok 2 (90 min): aplikace metod pro osobnostní a sociální rozvoj – aktivita, diskuse; typy metod a práce s cíli – interaktivní přednáška; závěrečná aktivita, hodnocení.
Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, papír, fixy, pomůcky pro zadání cvičení a her
Povinná literatura
VALENTA, Josef. Metody a techniky dramatické výchovy. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1734-0
Doporučená literatura:
MAŇÁK, J., ŠVEC, V. Výukové metody. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-039-5.

4. Skupinová dynamika (4 vyučovací hodiny)
Anotace: Obsahový prvek seznamuje účastníky zážitkovou formou s prvky skupinové dynamiky. Pomocí praktických úkolů získávají zkušenosti o jejich fungování v praxi. Díky komentovanému výkladu lektora a modelovým situacím získají účastníci řadu doporučení a návodů, které mohou využít ve své praxi při práci se skupinou.
Cíle
- seznámit účastníky s prvky skupinové dynamiky
- vést účastníky k rozeznávání fází vývoje skupiny
- vést k sebepoznání vlastních rolí ve skupině
- vést k pochopení významu rolí pro vývoj skupiny a práce s nimi
- vést k využívání své intuice a kreativity
- vést k akceptování změn
- vést k aktivní spolupráci

Očekáváné výsledky:
Absolvent:
- umí pracovat s prvky skupinové dynamiky
- umí směřovat své aktivity ke skupinovému cíli
- dovede rozeznat fáze vývoje skupiny a pracovat s nimi
- umí pracovat s pojmy struktura skupiny, role, normy
- snaží se využívat svou intuici a kreativitu
- dovede akceptovat změny
- aktivně spolupracuje

Rozpis probíraných témat a metody
Blok 1 (45 min): seznámení se skupinou vzhledem k jejich cílové skupině, organizaci, s tématy, cíli atd. – „kolečko"; praktické ukázky různých typů her vztahujících se k práci skupiny (seznamovací hry, ice breakery, energizéry, atd.), learning by doing.
Blok 2 (45 min): aktivita „Čtverec" – rozdělení do dvou skupin, zadání úkolu, příprava, prezentace – learning by doing (popis aktivity viz Příklad dobré praxe).
Blok 3 (90 min): skupinová dynamika – přednáška; aplikace nově nabytých poznatků: reflexe lektora průběhu aktivity „Čtverec", sebereflexe, diskuse; zpětná vazba k dalším použitým hrám (shrnutí) – sebereflexe, diskuse

Seznam učebních pomůcek: flipchart, počítač, dataprojektor, 2 lana o délce 30 metrů, šátky na zavázání očí pro všechny účastníky

Povinná literatura

ZAHRÁDKOVÁ, E. Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

Doporučená literatura:

BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-HAYES, N. Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-983-6 • 479-6 • KOMÁRKOVÁ, R., SLAMĚNÍK I., VÝROST, J. (2001). Aplikovaná sociální psychologie III. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0180-4 • MIKULÁŠTÍK, M. Komunikační dovednosti v praxi. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0650-4.

5. Organizace her (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Účastníci se seznámí s praktickými ukázkami různých typů her, Kolbovým učebním cyklem a základy organizace her. Následně své znalosti aplikují v praktickém úkolu.

Cíle

- vést účastníka vzdělávacího programu k tomu, aby si uvědomoval možná rizika v rámci různých aktivit a byl schopen jim předcházet
- rozvíjet účastníkovy organizační schopnosti
- rozvíjet účastníkovu kreativitu při tvorbě her a jiných činností tak, aby v ní byl schopen zohlednit cíle aktivity nebo organizace
- vést k využívání své intuice a kreativity
- vést k akceptování změn
- vést k aktivní spolupráci

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- stanovuje jednotlivé úkoly ke scénáři dílčí akce pro její zabezpečení
- vybírá vhodné prostředí pro hru nebo akci z hlediska bezpečnosti a hygieny (čisté ovzduší, nízká úroveň hluku, dostupný terén, bezpečný zdroj vody atd.)
- zajišťuje předem variantu programu pro špatné počasí, pokud může počasí program ovlivnit
- vytváří hru nebo jinou aktivitu v souladu s cíli akce nebo v souladu s celoročními cíli organizace
- vysvětlí účastníkům srozumitelně pravidla hry
- aktivně a vědomě využívá neformální vzdělávání
- snaží se využívat svou intuici a kreativitu
- dovede akceptovat změny
- aktivně spolupracuje

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (90 min): praktické ukázky různých typů her (seznamovací, ice breakery, energi-

zéry, atd.) – learning by doing; teorie her a jejich organizace – buzz groups; seznámení s Kolbovým učebním cyklem – interaktivní přednáška; příprava her dle zadání – buzz groups, prezentace, reflexe, diskuse.

Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, pomůcky k jednotlivým aktivitám (zadání her, kancelářské potřeby, lepicí papírky)

Povinná literatura

POSPÍŠIL, O. 1998. Ke specifiku neformálního vzdělávání. Pedagogická orientace, 1998, č. 2, str. 57-61. ISSN: 1211-4669.

Doporučená literatura:

HOFBAUER, B. 2004. Děti, mládež a volný čas. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-927-5 • PRŮCHA, J. Moderní pedagogika. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-170-3.

6. Analyzování účinnosti výchovy a vzdělávání (3 vyučovací hodiny)

Anotace: Obsahový prvek je zaměřen na vnímání hodnocení jako podpůrného prostředku v práci se skupinou, znalost problematiky druhů hodnocení a jejich funkcí: hodnocení z hlediska hodnotitele (externí/interní), z hlediska účelu (sumativní/ formativní), z hlediska interpretace výsledků (normativní/kriteriální). Důraz je kladen na význam stanovování kritérií hodnocení a rovnováhu mezi kritérii kvalitativními a kvantitativními.

Cíle

- vést ke sledování vlastních výsledků a vlastnímu hodnocení dosažených výsledků
- rozvíjet sebereflexi
- vést k aktivnímu přístupu
- vést k rozvoji kompetence k ovlivňování ostatních

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- umí rozeznávat druhy hodnocení
- uvědomuje si význam sebereflexe
- uvědomuje si význam formulování cílů pro vlastní hodnocení
- uvědomuje si význam otevřenosti v přijímání nových věcí
- předvídá účinek jednání, prezentace a vystupování
- řeší běžné problémy a situace

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (90 min): zadání hry – samostatná práce, diskuse, reflexe; druhy hodnocení – interaktivní přednáška, reflexe nových znalostí na základě zkušeností z realizace hry.
Blok 2 (45 min): způsoby hodnocení a jeho užití v praxi – interaktivní přednáška; zpětná vazba a její využití v práci s dětmi a mládeží – buzz groups, prezentace, diskuse.

Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, pomůcky k jednotlivým aktivitám (zadání hry, kancelářské potřeby)

Povinná literatura

SCOTT-LENNON, F. Hodnocení. Praha, Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-216-4.

7. Vedení oddílu (8 vyučovacích hodin)

Anotace: Cílem obsahového prvku je seznámit účastníky s aspekty komunikace v oblasti vedení skupiny (oddílu) v práci s dětmi a mládeží.

Cíle

- vést k uvědomění, že základním kamenem vedení a spolupráce je dobrá komunikace
- umožnit účastníkům prakticky vyzkoušet a reflektovat specifické komunikační situace
- předložit praktické techniky a zásady pro přijímání a poskytování konstruktivní zpětné vazby
- vést k využívání své intuice a kreativity
- vést k akceptování změn
- vést k aktivní spolupráci

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- dokáže správně používat techniky zpětné vazby, uvědomuje si její nezbytnost
- zná kroky k efektivnímu vedení schůzí – porad, dovede verbálně i neverbálně motivovat
- dovede správně formulovat svá očekávání a kvalitně zadávat úkoly
- aktivně spolupracuje
- snaží se využívat svou intuici a kreativitu
- dovede akceptovat změny

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (90 min): vedení oddílu (skupiny dětí a mládeže) otevření tématu – diskuse; analýza vlastních, komunikačních předpokladů – buzz groups, sebereflexe; základy komunikace ve specifickém prostředí neziskového sektoru – interaktivní přednáška; komunikační stopky – co poškozuje komunikaci – interaktivní přednáška, buzz groups.

Blok 2 (90 min): jednocestná komunikace – schopnost předávat ucelenou informaci – interaktivní přednáška, learning by doing; zadávání úkolů – interaktivní přednáška, learning by doing, reflexe, diskuse; komunikace jako nástroj (de)motivace – interaktivní přednáška, learning by doing, reflexe, diskuse.

Blok 3 (60 min): efektivní vedení porad (jak zbytečně neztrácet čas a myšlenky, porada jako zdroj inspirace a motivace) – interaktivní přednáška, learning by doing, reflexe, diskuse; techniky posilující produkci nápadů (využívání potenciálu skupiny) – interaktivní přednáška, learning by doing, reflexe, diskuse.

Blok 4 (120 min): zpětná vazba – zásady, možnosti interaktivní přednáška, diskuse; osobnostní poker (poskytování a přijímání zpětné vazby) – learning by doing; hodnocení, závěrečná reflexe.

Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, pomůcky pro zadání konkrétních cvičení a her, Osobnostní poker – psychodiagnostická hra[23]

Povinná literatura

HAYES, N. Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-983-6.

[23] HUGENTOBLEROVÁ, S.; OETTLI, B., RUCKSTUHLOVÁ, D. Osobnostní poker – psychodiagnostická hra (sada pro hru), Praha: Testcentrum, 2003, ISBN 80-86471-22-5.

Doporučená literatura:

De VITO, J. Základy mezilidské komunikace. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-7169-988-8. 4 • BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6 • KOMÁRKOVÁ, R., SLAMĚNÍK I., VÝROST, J. (2001). Aplikovaná sociální psychologie III. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0180-4 • MIKULÁŠTÍK, M. Komunikační dovednosti v praxi. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247--0650-4.

8. Provádění prevence (3 vyučovací hodiny)

Anotace: Cílem je za pomoci vlastní zkušenosti účastníků vymezit pojem primární prevence. Dále se účastníci seznamují se základními technikami provádění obecné primární prevence. V navazující praktické části se účastníci učí, jak dobře rozpoznávat jednotlivé patologické jevy, jak v takovém případě komunikovat s dítětem a kam se v takové situaci obrátit.

Cíle

- vést k uvědomění si významu důležitosti provádění prevence při práci s dětským kolektivem
- umožnit vyzkoušet si některé metody používané při primární prevenci
- vést k rozlišování a včasnému rozpoznávání patologických jevů
- vést k uvědomění si důležitosti práce s dítětem s patologickým chováním
- vést k aktivnímu přístupu v řešení běžných problémů a situací

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- uvědomuje si význam provádění prevence při práci s dětským kolektivem
- zná různé metody používané při primární prevenci a umí je využít při své práci
- umí včas rozpoznat jednotlivé patologické jevy a umí o těchto problémech s dítětem vhodně hovořit
- ví, kam se v případě potřeby obrátit pro odbornou pomoc
- dovede řešit běžné problémy a situace
- dovede akceptovat změny a přizpůsobit se jim

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (50 min): seznámení s účastníky – diskuse; vymezení pojmu prevence – brainstorming, interaktivní přednáška; seznámení s metodami primární prevence – interaktivní přednáška; praktické vyzkoušení některých metod primární prevence – skupinová práce, individuální práce, diskuse.

Blok 2 (50 min): uvědomění si důležitosti vlastního příkladu při provádění prevence – diskuse; opakování poznatků o šikaně, jejích formách a možnostech řešení – interaktivní přednáška.

Blok 3 (45 min): vymezení a charakteristika jednotlivých patologických jevů a práce s nimi – buzz groups; prezentace jednotlivých patologických jevů a práce s nimi – prezentace, diskuse

Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, papír, fixy, pomůcky pro zadání cvičení a her

Povinná literatura

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. Sociální psychologie. Praha: ISV-nakladatelství, 1997. ISBN 80-85866-20-X.

Doporučená literatura:

GAJDOŠOVÁ, E., HERÉNYJOVÁ, G. Rozvíjení emoční inteligence žáků. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-115-8 • HEIDBRINK, H. (1997): Psychologie morálního vývoje. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-154-1 • LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. Vývojová psychologie. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-195-X • PETTY, G. Moderní vyučování. Praha, Portál, 1996. ISBN 80-7178-070-7.

9. Krizová intervence (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Cílem je za pomoci vlastní zkušenosti účastníků vymezit pojem krize a její důsledky v lidském životě. Předmětem obsahového prvku jsou dále hlavní problémy, se kterými se děti mohou v jednotlivých vývojových obdobích potkat. V navazující praktické části se účastníci naučí, jak dobře komunikovat s dítětem, které má nějaký problém, a dozvědí se, kam se v takové situaci obrátit.

Cíle

- vést k uvědomění si, že do náročných období se může dostat kdokoli
- vést k uvědomění si důležitosti rozhovorů s dětmi o jejich starostech
- ukázat nejčastější dětské problémy
- umožnit vyzkoušet si modelový rozhovor s dítětem, které má nějaký problém
- vést k aktivnímu přístupu v řešení běžných problémů a situací

Očekávané výsledky:

Absolvent:

- uvědomuje si význam krize v lidském životě
- zná nejčastější problémy dětí a dospívajících
- umí o těchto problémech s dítětem vhodně hovořit
- ví, kam se v případě potřeby obrátit pro odbornou pomoc
- dovede řešit běžné problémy a situace
- dovede akceptovat změny a přizpůsobit se jim

Rozpis probíraných témat a metody

Blok 1 (50 min): uvědomění si náročných situací ve svém životě – brainstorming; opakování základních poznatků o krizi a zátěži, aktivita: Škála životních událostí[24] – interaktivní přednáška, individuální práce; vymezení a charakteristika nejčastějších problémů dětí a dospívajích – buzz groups, prezentace, diskuse.

Blok 2 (40 min): základní techniky vedení rozhovoru s dítětem – interaktivní přednáška; modelové rozhovory vedoucího a dítěte, které má problém – modelové rozhovory (learning by doing); diskuse, výměna zkušeností účastníků, reflexe lektora, závěrečné hodnocení).

Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, papír, fixy, Škála životních událostí

Povinná literatura

EIS, Z. Krize všedního dne. Praha: Grada. 1994. ISBN 80-85424-56-8.

[24] Příloha č. 7 Škála životních událostí

Doporučená literatura:
KLIMPL, P. Psychická krize a intervence v lékařské ordinaci. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-324-3 • VODÁČKOVÁ, D. et al. Krizová intervence. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-696-9 • PÖTHE, P. Dítě v ohrožení. Praha, G plus. ISBN 80-901896-5-2.

10. Aplikace právních aspektů činnosti (4 vyučovací hodiny)
Anotace: Předmětem obsahového prvku je seznámit účastníky s modelovými situacemi, které odráží zásady platné právní úpravy bezprostředně související s činností organizace a svěřených osob se zaměřením na nezletilé a mladistvé osoby. Účelem je možnost využít nabyté znalosti v potenciálně možných situacích.
Cíle
- poskytnout účastníkům základní informace z oblasti práva, které využijí při činnosti s dětmi, mládeží nebo dospělými
- seznámit účastníky se zdroji, kde naleznou podrobnější informace týkající se právní úpravy činnosti dětí, mládeže a dospělých
- naučit účastníky pracovat s právními dokumenty a pochopit jejich strukturu
- vést k aktivnímu přístupu v řešení běžných problémů a situací

Očekávané výsledky:
Absolvent:
- orientuje se v právních předpisech související s jeho činností
- umí právní předpisy aktivně vyhledávat a používat
- identifikuje běžné situace z právního hlediska a aplikuje zásady platné právní úpravy bezprostředně související s danou situací
- chrání práva a prosazuje oprávněné zájmy svěřených osob v souladu s úpravou práv a povinností jednotlivců a organizace
- dovede řešit běžné problémy a situace
- dovede akceptovat změny a přizpůsobit se jim

Rozpis probíraných témat a metody
Blok 1 (45 min): seznámení se skupinou vzhledem k jejich cílové skupině, k organizaci, s tématy, cíli atd. –diskuse; základy soukromého práva (vybraná témata) – interaktivní přednáška.
Blok 2 (90 min): aplikace znalostí ze soukromého práva na konkrétní příklady – práce ve skupinách, learning by doing.
Blok 3 (45 min): seznámení s praktickými aspekty činnosti – interaktivní přednáška; sebehodnocení, zpětná vazba – sebereflexe, diskuse.
Seznam učebních pomůcek: flipchart, dataprojektor, právní předpisy
Povinná literatura
FISCHER, R., HÁJKOVÁ, A. Paragrafy vedoucího dětského kolektivu. Brno: Computer press, 2010. ISBN 978-80-251-2909-8.
Doporučená literatura:
BURDEK, L. a kol. ÚZ 841 – Občanský zákoník. Ostrava: Sagit, 2011. ISBN 978-80--7208-861-4.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Pro realizaci vzdělávacího programu je nutné rozhodnutí o organizaci blended learningového studia. Je možná dvojí kombinace e-learningu s prezenční částí vzdělávacího programu. Předkládaný vzdělávací program obsahuje dva moduly, jejichž obsah je dán formou: A. E-learning, B. Prezenční část. Prezenční část o hodinové dotaci 39 hodin je možné organizovat jako jeden celek, tj. čtyř až pětidenní akci, kdy e-learning tuto část předchází. Je však možné prezenční část rozdělit na dvě části a e-learning v tomto případě realizovat jako prostřední část vzdělávacího programu mezi dvěma prezenčními částmi. Rozhodnutí se řídí konkrétními podmínkami pro realizaci cílů vzdělávacího programu na základě zvážení časových možností lektorů a účastníků vzdělávacího programu. Při realizaci dvou částí prezenčního modulu je doporučen max. rozestup těchto částí čtyři týdny. Organizační tým (koordinátor a metodik) tedy ve spolupráci s lektory dohodne způsob řešení v této oblasti ještě před zahájením příprav realizace vzdělávacího programu.

Dále z hlediska podmínek pro dosahování cílů vzdělávacího programu je vhodné pro fázi přípravy realizace vzdělávacího programu:

- zajistit prostorové podmínky – prostory pro realizaci programu doporučujeme zajistit minimálně 6 měsíců před plánovaným termínem realizace vzdělávacího programu,
- zajistit personální podmínky – souhlas lektorů se spoluprací na přípravě a realizaci vzdělávacího programu je třeba zajistit minimálně 6 měsíců před plánovaným termínem realizace vzdělávacího programu. Výsledkem této první fáze přípravy realizace vzdělávacího programu je finální termín plánované prezenční části.

Dále organizační tým (koordinátor a metodik) ve spolupráci s lektory připraví návrh programu jednotlivých lekcí prezenční části – tj. pořadí jednotlivých vzdělávacích prvků a časový rozsah, popř. zahájí práci na úpravě metodických materiálů (způsob hodnocení vzdělávacích výsledků, studijní materiály – aktualizace dle platných vyhlášek apod.) a následuje zveřejnění prezenční části (min. 3 měsíce před jeho termínem). Administrace přihlášek pak patří z časového hlediska mezi nejdelší fáze přípravy realizace vzdělávacího programu.

Tři týdny před zahájením realizace vzdělávacího programu klademe důraz na finalizaci organizačních detailů prezenční části – zajistit je třeba informovanost lektorů i účastníků, připravit nutné pomůcky a didaktické prostředky. V rámci blended learningové formy můžeme na základě vlastních podmínek seznámit účastníky s konkrétními podmínkami absolvování vzdělávacího programu, zveřejnit e-learning a zadat účastníkům první úkol (např. samostudium v e-learningovém prostředí).

Následuje fáze realizace prezenční části vzdělávacího programu a vyhodnocení výsledků vzdělávání, rozhodnutí o splnění podmínek pro absolvování vzdělávacího programu, udělení osvědčení o absolvování vzdělávacího programu úspěšným účastníkům a zhodnocení realizace ze strany účastníků, ze strany lektorů a organizačního týmu a vyhodnocení doporučených modifikací pro opakování vzdělávacího programu.

Harmonogram vzdělávacího programu má následně několik části, jako příklad je uvedena varianta, kdy distanční část předchází části prezenční:

1. Distanční část 1 – předchází termínu první prezenční části. Zahrnuje:
- otevření e-learningu
- zadání a plnění samostatné práce (samostudium v e-learningovém prostředí, pracovní list)

2. Prezenční část – čtyřdenní akce zahrnuje:
- prezenční výuka (39 výukových hodin)
- vyhodnocení samostatné práce, zpětná vazba účastníkům
- vyhodnocení vzdělávacího programu

3. Závěrečná část navazující na prezenční část zahrnuje:
- oznámení o absolvování vzdělávacího programu
- odeslání osvědčení o absolvování vzdělávacího programu

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

V týmu realizace vzdělávacího programu rozlišujeme dvě skupiny – organizační tým a lektorský tým.

Organizační tým

Organizační tým se skládá v rámci možností organizace ze dvou členů: koordinátora a metodika.

Koordinátor je pověřen vedením vzdělávacího programu a má hlavní zodpovědnost za úspěšnost realizace po organizační i obsahové stránce. Doporučená kvalifikace: měl by mít praxi ve vedení min. dvou projektů podobného charakteru. Schopnosti: člověk komunikativní, nekonfliktní. Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání, pokud se jedná o člověka s minimálně pětiletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující.

Metodik má odpovědnost za obsahovou stránku vzdělávacího programu. Má na starost spolupráci s lektory, je odpovědný za obsahovou přípravu vzdělávacího programu včetně přípravy studijních materiálů a dalších podkladů pro účastníky. Má na starost přípravu zadání úkolů, zpracování metodických podkladů pro lektory, vyhodnocení realizovaného vzdělávacího programu. Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň středoškolské vzdělání. Výhodou je specializace v oboru pedagogika, andragogika nebo psychologie, popř. příbuzných oborech.

Tým lektorů

Pro tým lektorů doporučujeme následující specializace.

Lektor 1 by měl být absolventem magisterského studia oboru pedagogika, andragogika, popř. příbuzných oborů s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků vzdělávacího programu zaměřených teoreticky. Jedná se o obsahové prvky: Formulace výchovných a vzdělávacích cílů a Analyzování účinnosti vzdělávání. Tímto lektorem se může stát také metodik, který má odpovídající kvalifikaci.

Lektor 2 by měl být absolventem magisterského studia oboru psychologie, popř. příbuzných oborů, alespoň s dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandi-

dátem pro přípravu obsahových prvků vzdělávacího programu zaměřených na psychologii. Jedná se o obsahové prvky: Analyzování potřeb sociální skupiny; Provádění prevence; Krizová intervence.

Lektor 3 by měl být absolventem magisterského studia oboru práv – je vhodným kandidátem pro přípravu obsahového prvku zaměřeného na právo. Jedná se o obsahový prvek: Aplikace právních aspektů činnosti. Velkou výhodou je, pokud má právník osobní zkušenosti s prací v organizaci dětí a mládeže. Praxe v lektorské činnosti není v tomto případě nutná.

Lektor 4 by měl být absolventem magisterského studia oboru pedagogika volného času, popř. příbuzných oborů (rekreologie, sociální pedagogika, sociální práce, ale i andragogika) s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora a víceletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží je vhodným kandidátem pro přípravu obsahových prvků zaměřených na praktická témata. Jedná se o obsahové prvky: Organizace her, Skupinová dynamika, Vedení oddílu.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Popis nutného materiálního a technického zabezpečení zahrnuje doporučení k místu konání, didaktické technice a učebním pomůckám:

Místo konání – výukové prostory a zařízení:

Vzhledem k charakteru pozice Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření není třeba žádné zvláštní materiální ani technické zabezpečení. Pro realizaci prezenční části postačí běžné školicí středisko. Výhodou je možnost využití venkovních prostor zejména pro obsahové prvky Organizace her, Skupinová dynamika nebo Vedení oddílu.

Didaktická technika a učební pomůcky:

Mezi stěžejní didaktickou techniku patří flipchart, fixy, počítač, dataprojektor a veškeré kancelářské potřeby. Speciální pomůcky jsou vyžadovány zejména v prvcích Skupinová dynamika a Vedení oddílu (lana, karty, osobnostní poker aj.)

K. VYHODNOCENÍ

Vyhodnocení vzdělávacího programu probíhá v několika rovinách:

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou v souladu se zaměřením vzdělávacího programu a současnými trendy ověřovány v několika fázích:

a) Autoevaluační dotazník[25]:

Jako součást hodnocení výsledků je použita autoevaluace. Tato forma hodnocení je v rámci vzdělávání vedoucích dětí a mládeže nová a neobvyklá, ale odpovídá současným trendům v neformálním vzdělávání – účastník provede sebereflexi vyplněním autoevaluačního dotazníku. V rámci projektu Klíče pro život byl k této evaluaci rozvoje kompetencí účastníků pilotně využit sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností.

[25] Příloha č. 3 Autovaluační dotazník

Položky dotazníku se vztahují jednak k odborným znalostem a dovednostem, jednak také měkkým kompetencím. Pro tvorbu položek vztahujících se k měkkým kompetencím byl použit nástroj – „Měkké kompetence – popis obsahu a úrovní“ (k zadávací dokumentaci veřejné zakázky s názvem: Tvorba, inovace a ověření vzdělávacích programů v oblasti uznávání neformálního vzdělávání projektu Klíče pro život).

b) Ověřování praktickými činnostmi – samostatná práce (pracovní list)

Mezi ověřování výsledků vzdělávání praktickými činnostmi je do vzdělávacího programu Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření zařazena tvorba plánu celoroční činnosti pro skupinu dětí a mládeže se všeobecným zaměřením a plánu víkendové akce pro skupinu dětí a mládeže se všeobecným zaměřením. Tyto úkoly jsou předmětem samostatné práce.

E-learning tvoří úvod do vzdělávacího programu, uvádí do problematiky, obsahově se vztahuje k formulování výchovných a vzdělávacích cílů. Účastníci mají k dispozici zadání samostatné práce, materiály k vypracování samostatné práce[26] a pracovní list, který je předlohou pro vypracování zadání[27].

Kritérium pro úspěšné vypracování:

1. Plán celoroční činnosti pro skupinu dětí a mládeže se všeobecným zaměřením: plán obsahuje všechny součásti stanovené v zadání samostatné práce, poslání a vize organizace odpovídá stanoveným parametrům, charakteristika skupiny dětí a mládeže je reálná, cíle předkládané v ročním plánu odpovídají metodice SMART.
2. Plán víkendové akce:

Cíle, program, rozpočet, rozdělení úkolů i rozpracování jedné aktivity odpovídá metodice SMART.

2. Hodnocení lektorů

Pro hodnocení výsledků vzdělávání lektory je vytvořena Zpráva z ověření obsahového prvku[28]. V hodnocení lektoři reflektují použité metody a možnosti rozvoje měkkých kompetencí.

Lektoři hodnotí také formu vzdělávacího programu a efektivitu e-learningu, hodnotí kvalitu vypracování samostatné práce, které je součástí ověřování vzdělávacích výsledků praktickými činnostmi.

Lektoři se vyjadřují také k organizaci vzdělávacího programu.

3. Hodnocení účastníků

V průběhu realizace vzdělávacího programu je třeba klást důraz na otevřenou spolupráci s účastníky vzdělávacího programu. Hodnocení vzdělávacího programu provádí ve společných aktivitách s lektory v několika úrovních zážitkově především ústní zpětnou vazbou v rámci připravených aktivit:

- vhodnost rozsahu programu vzhledem k dosaženým výsledkům a subjektivně vnímaným osobním pokrokům
- vhodnost využití blended learningové formy, časová náročnost této formy, vliv na efektivitu vzdělávání
- vhodnost navržené metodiky (= struktura jednotlivých prvků a použitých metod), vhodnost použitých metod, návrhy na zlepšení, očekávané využití v praxi

[26] Příloha č. 1 E-learning - zadání samostatné práce a materiály pro vypracování samostatné práce

[27] Příloha č. 2 E-learning - pracovní list

[28] Příloha č. 4 Ověření obsahového prvku lektorem

- vhodnost způsobů vyhodnocení výsledků vzdělávání (= evaluační dotazník, samostatná práce v rámci e-learningu), časová náročnost, možnosti zlepšení

4. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Je vhodné, aby se po skončení realizace vzdělávacího programu organizační tým soustředil na hodnocení vzdělávacího programu z hlediska celkové koncepce a následné realizace. V tomto hodnocení vycházíme především z výsledků hodnocení lektorů a účastníků. Organizační tým zpracuje závěry tohoto hodnocení a zváží realizaci doporučovaných změn. Pro konkrétní realizaci je třeba zvážit:

- vhodnost rozsahu programu – počet hodin, rozplánování vzdělávacího programu do jednoho bloku prezenční výuky či dvou částí (dva víkendy), zda organizační podmínky odpovídají očekávaným výsledkům vzdělávání,
- vhodnost použití blended learningové formy – je třeba zhodnotit úspěšnost blended learningové formy, jestli byla přijata jak lektory, tak účastníky. Zda je přijata jako způsob zvyšování efektivity učení,
- vhodnost metodiky – je třeba zhodnotit úspěšnost použité metodiky, zhodnotit zpětnou vazbu lektorů a zapracovat případné úpravy, zvážit možnosti úprav,
- vhodnost způsobů vyhodnocení výsledků vzdělávání (=evaluační dotazník, samostatná práce) – efektivita propojení více postupů hodnocení. K tomuto hodnocení patří také zhodnocení práce ve webovém rozhraní a navržení možných změn pro zefektivnění následného vzdělávání.

Název příkladu dobré praxe: Skupinová dynamika (obsahový prvek vzdělávacího programu)

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření*
Název organizace: *YMCA Brno*
Garant PDP: *Mgr. Andrea Gröschlová, Ph.D., andrea.groschlova@ymca.cz*
Klíčová slova: *cíle, vedení, komunikace, interakce, motivace, sociální role*
Časový rozsah realizace: *4 vyučovací hodiny.*
Materiální a technické zabezpečení
Místo konání – výukové prostory a zařízení: vzhledem k charakteru aktivity „Čtverec" je vhodná realizace ve venkovním prostředí.
Pro realizaci obsahového prvku Skupinová dynamika jsou nutné následující pomůcky: flipchart, počítač, dataprojektor. Pro aktivitu „Čtverec" jsou třeba 2 lana o délce 30 metrů, šátky na zavázání očí pro všechny účastníky

Východiska PDP
Příklad dobré praxe vychází z dlouholetých zkušeností ve vedení aktivit pro děti a mládež. Lektor je též dlouhodobě trenérem lidských zdrojů a má rozmanité zkušenosti s prací s různými cílovými skupinami (komerční firmy, neziskové organizace, školní třídy apod.).
Každá skupina lidí, která je spolu byť jen krátký čas, si vytváří cíle, kterých chce dosáhnout. Skupinová dynamika je v tomto smyslu atraktivním tématem. V tomto výukovém bloku se soustředíme na vývoj skupiny a fáze, které mají vliv zejména na výkon skupiny.
Jako nejúčinnější metodu pro předání znalostí a zkušeností jsme zvolili metodu learning by doing, kdy jsou díky osobní zkušenosti pro účastníka probírané informace snadno zapamatovatelné.

Stručná anotace PDP
Obsahový prvek seznamuje účastníky zážitkovou formou s prvky skupinové dynamiky. Pomocí praktických úkolů získávají zkušenosti o jejich fungování v praxi. Díky komentovanému výkladu lektora a modelovým situacím získají účastníci řadu doporučení a návodů, které mohou využít ve své praxi při práci se skupinou dětí a mládeže.

Cíle PDP
Seznámit účastníky s prvky skupinové dynamiky.
Vést účastníky k rozeznávání fází vývoje skupiny.
Vést k sebepoznání vlastních rolí ve skupině.
Vést k pochopení významu rolí pro vývoj skupiny a práce s nimi.
Vést k využívání své intuice a kreativity.
Vést k akceptování změn.
Vést k aktivní spolupráci.

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

Východiskem pro formulování cílů obsahového prvku Skupinová dynamika se stal Minimální kompetenční profil Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření.
Konkrétní cíle:
Absolvent výukového bloku je schopen:

- pracovat s prvky skupinové dynamiky;
- směřovat své aktivity ke skupinovému cíli;
- rozeznat fáze vývoje skupiny a pracovat s nimi;
- pracovat s pojmy struktura skupiny, role, normy;
- využívat svou intuici a kreativitu;
- akceptovat změny;
- aktivně spolupracovat.

Popis realizace příkladu dobré praxe

Obsahový prvek Skupinová dynamika byl realizován jako součást kurzu Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření v Obůrce u Blanska na přelomu května a června 2012, jehož organizátorem byla YMCA Brno. Skupina účastníků se navzájem neznala s výjimkou několika přátel, kteří na kurz přijeli společně. Všichni byli ve věkovém rozmezí 18 až 35 let.
V následujícím textu tedy předkládáme doporučení pro realizaci této výuky. Doporučení vychází ze zkušeností, které jsme získali v Obůrce.

Struktura prezenční lekce podle pracovních bloků, použité metody:

Blok 1 (45 min)

- seznámení se skupinou vzhledem k jejich cílové skupině, k organizaci, s tématy, cíli atd. – „kolečko“ (15 min)
- praktické ukázky různých typů her vztahujících se k práci skupiny (seznamovací hry, ice breakery, energizéry atd.), learning by doing (30 min)

Blok 2 (45 min)
aktivita „Čtverec“ – rozdělení do dvou skupin, zadání úkolu, příprava, prezentace – learning by doing
Blok 3 (90 min)

- skupinová dynamika – interaktivní přednáška[29] (45 min)
- aplikace nově nabytých poznatků: reflexe lektora průběhu aktivity „Čtverec“, sebereflexe, diskuse (30 min)
- zpětná vazba k dalším použitým hrám (shrnutí) sebereflexe, diskuse (15 min)

Blok 1

V úvodu prvního bloku lektor představí náplň obsahového prvku. Pokud se účastníci s lektorem neznají, je vhodné začít vzájemným představením (klasické kolečko můžeme oživit výzvou, aby kromě obvyklých informací o sobě účastníci zmínili i nějakou jednu neobvyklou věc nebo informaci). Navazujeme potom aktivitami zaměřenými na seznámení a formování skupiny – dle věkového složení volíme vhodné seznamovací hry, ice breakery, energizéry atd. Je vhodné vybrat takové ukázky, které současně slouží jako demonstrace her rozvíjejících spolupráci ve skupině, vzájemnou důvěru a sounáležitost. Tím se navodí příjemná atmosféra pro následující činnosti.

[29] Příloha č. 1 Skupinová dynamika (ppt prezentace)

Je velmi vhodné tento blok realizovat venku – na louce, na hřišti, kde je vhodné prostředí pro společné posezení na zemi a sdílení v kruhu. Této fázi je vhodné věnovat 45 minut.

Blok 2

Následuje klíčový blok obsahového prvku zaměřený na rozpoznávání fází vývoje skupiny: aktivita „Čtverec". Účastníci se rozdělí na dvě skupiny, každá skupina dostane jedno lano o délce 30 metrů a šátky na zavázání očí pro všechny účastníky. Účastníci vyslechnou zadání úkolu:

Aktivita „Čtverec"

Zadání úkolu: Máte k dispozici lano o délce 30 metrů. Se zavázanýma očima toto lano společně zformujte tak, aby utvořilo čtverec. Máte možnost si úkol vyzkoušet bez zavázaných očí, až budete připraveni, předvedete lektorovi výsledek.

Skupina má k dispozici libovolnou dobu pro nacvičení, kterou by lektor musel přerušit v případě, že by tato doba přesáhla 45 min.

Skupina při plnění úkolu postupně prochází fázemi vývoje skupiny:

1. Forming – ve skupině dochází k rozdělování rolí, začíná se diskutovat nad možnými postupy.
2. Storming – fáze počátečních diskusí přechází do tzv. „bouřeníčka", kde dochází ke konfrontaci cílů skupiny, způsobu vedení, motivace a propracovává se struktura skupiny.
3. Norming – fáze bouření je ukončena v momentu, kdy dojde k uznání norem většinou účastníků – skupina se shodne na možném postupu, opakuje si postup a ověřuje si ho.
4. Performing – následně se hlásí k realizaci akce. Všichni si zavazují oči a plní úkoly, které si v předešlých fázích rozdělili. Lektor kontroluje správnost řešení. Aktivita je ukončena sundáním šátků z očí všech účastníků.

Tomuto bloku je vhodné věnovat 45 minut.

Poznámka: Existuje řada dalších aktivit, které mohou nahradit aktivitu „Čtverec", jedná se o tzv. týmové hry. Mezi obecně známé aktivity patří např. aktivita „ReZoom", dále se jedná o aktivitu „Věž", tyto aktivity jsou vhodné do vnitřního prostředí.

ReZoom – je aktivita využívající obrázků Istvana Banyaie. Jedná se o obrázky, které na sebe navazují – jde o přibližování stále větších detailů počátečního obrázku (muž ve vlaku si čte knihu – v knize je fotografie ulice – na ulici je billboard atd.). Účastníci sedí v kruhu. Každý účastník obdrží dvě karty s obrázky, které nesmí nikomu ukázat, smí je pouze slovně popsat.

Zadání: srovnejte karty obrázkem dolů tak, jak jdou za sebou. Časový limit není dán, není vhodné pokračovat déle než 45 min. Po oznámení skupiny, že je s úkolem hotova, jsou karty obráceny a skupina zkontroluje, zda se jí podařilo uspět. Lektor komentuje jednotlivé fáze řešení úkolu.

Věž – je aktivita pro menší skupiny účastníků (5 až 6 účastníků ve skupině). Skupiny dostanou k dispozici dostatečné množství kancelářského papíru velikosti A4.

Zadání: z papíru, který máte k dispozici, vytvořte věž se základnou o rozměru papíru A4 a výšce alespoň 25 cm tak, aby bylo možno na vrchol této stavby položit umělohmotný kelímek o objemu 0,2 l naplněný vodou. Úkol je úspěšně splněn, pokud se voda nevylije

po dobu 5 sekund. Po oznámení skupiny, že je s úkolem hotova, projde stavba stanovenou zkouškou a následuje vyhodnocení, zda skupina splnila úkol úspěšně.

Blok 3

V následujícím bloku je pozornost věnována tématu skupinové dynamiky z pohledu teorie. Během interaktivní přednášky pak lektor komentuje zkušenosti z aktivity „Čtverec". V průběhu tohoto bloku mají účastníci možnost vstupovat do výkladu a diskutovat s lektorem jednotlivé fáze aktivity. Lektor komentuje také průběh realizace her z prvního bloku, vše komentuje a poskytuje účastníkům zpětnou vazbu jak v rámci skupiny, tak i na základě zkušeností z praxe trenéra lidských zdrojů (odlišnosti v průběhu aktivity u skupin z komerčního prostředí, různé typy firem a neziskové organizace, vlastní hodnocení těchto rozdílů a doporučení pro praxi účastníkům).

Obsahový blok je zakončen vzájemnou diskusí, účastníci mají možnost prezentovat vlastní zkušenosti z podobných aktivit, lektor v závěru shrnuje vlastní doporučení.

Tomuto bloku je vhodné věnovat 90 minut.

Povinná literatura:

ZAHRÁDKOVÁ, E. Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

Doporučená literatura:

HAYES, N. Psychologie týmové práce: strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-983-6 • BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6 • KOMÁRKOVÁ, R., SLAMĚNÍK I., VÝROST, J. (2001). Aplikovaná sociální psychologie III. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0180-4 • MIKULÁŠTÍK, M. Komunikační dovednosti v praxi. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0650-4.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Evaluace obsahového prvku z hlediska lektora

Použití aktivizujících metod je nesporným přínosem pro zvýšení efektivity učení. V našem případě je velkou výhodou, když má lektor vhodné prostředí pro realizaci aktivity (příjemné venkovní prostředí, hezké počasí – i tyto prvky zvyšují účinnost vzdělávání).

Je velkou výhodou, pokud má lektor bohatou praxi z realizace podobné aktivity a tyto zkušenosti se pak také stávají součástí předávaných znalostí, dovedností a mohou významně přispět k rozvoji motivace zúčastněných a formování jejich postojů.

Evaluace obsahového prvku z hlediska účastníka

Účastníci přirozeně vítají aktivizující metody realizované ve venkovním prostředí. Oceňují možnost zapojit se do programu, nemusí jen pasivně přijímat, ale také něco vytvářet. Ve scénáři příkladu dobré praxe dochází až k následnému odkrytí pravého účelu aktivity, to je pro účastníky velice atraktivní a na základě vlastní zkušenosti pak ochotně vstupují do diskuse k problematice vybraného tématu (fáze vývoje skupiny). Pojem „bouřeníčko" se v našem případě stal sloganem kurzu. I v dalších aktivitách někteří účastníci aktivně identifikovali jednotlivé fáze

vývoje skupiny a hlasitě je komentovali (záměr těchto aktivit byl však odlišný, proto musel v těchto případech lektor zasáhnout a tyto projevy korigovat). Tyto situace souvisí s aktivitou skupiny. Pokud je skupina aktivnější je výhodné podobné situace předvídat, předem fáze vývoje skupiny identifikovat, případně navázat na cíle dané aktivity.

Hodnocení garanta PDP

Příklad dobré praxe představuje obsahový prvek, který lze uplatnit ve vzdělávacích programech určených různým pozicím v rámci organizace pracující s dětmi a mládeží. Naším záměrem je totiž rozvoj dovedností týkajících se skupinové dynamiky. Skupinová dynamika se projevuje ve všech existujících skupinách s různou strukturou, různými cíli, motivací, atmosférou, projevuje se jak ve skupinách dětí a mládeže, tak i ve skupinách pracovníků s dětmi a mládeží. Charakteristickým prvkem příkladu dobré praxe je využití aktivizující metody learning by doing v aktivitě „Čtverec“. Tato metoda je ve vlastním hodnocení účastníků přijímána jako velice efektivní, účastníci oceňují, že mají možnost vyzkoušet si probírané téma (fáze vývoje skupiny) přímo na místě. Mají tak možnost uvědomovat si a diskutovat s lektorem širší souvislosti zadání aktivity – vhodnost z hlediska dosažení stanovených cílů, vhodnost z hlediska profilu účastníků, možnosti obměny hry pro odlišnou cílovou skupinu, řešení možných komplikací během realizace aktivity atd.

Úspěšnost obsahového prvku vzdělávacího programu souvisí s dovednostmi, které lektor obsahového bloku Skupinová dynamika získal během své praxe trenéra lidských zdrojů a který je v příkladu dobré praxe prezentován.

Název vzdělávacího programu: Čotokva – turistické zaměření

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – turistické zaměření*
Organizace: *Liga lesní moudrosti – The Woodcraft League*

Program „Čotokva – turistické zaměření" umožní čtenáři získat inspiraci díky seznámení se s tím, jak své vedoucí vzdělávala na zážitkově laděném kurzu Liga lesní moudrosti (LLM). V části anotace autoři vzdělávacího programu nabízí alternativní podrobné rozpracování některých kompetencí z minimálního kompetenčního profilu s ohledem na potřeby a činnost Ligy lesní moudrosti. V popisu programu je podrobně uvedeno několik primárně nevzdělávacích aktivit, které mohou pomoci stmelit a motivovat skupinu účastníků, a také několik aktivit, které mají vzdělávací potenciál.
Inspirující je rozdělení modulů. Vzdělávací program je zahájen e-learningem, který účastníkům umožní získat základní teoretické znalosti. Ty potom účastníci využijí na interaktivní prezenční části kurzu. Vzdělávání je doplněno individuálními konzultacemi umožňujícími naplnění také individuálních potřeb účastníků.
Program bude většině neziskových organizací sloužit pravděpodobně především pro inspiraci.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Zajistit dostatečnou kvalifikaci pro vedoucího pracovníka, který řídí (plánuje, realizuje a vyhodnocuje) turistické akce pro děti a mládež s ohledem na specifické potřeby jednotlivců a skupinu v souladu s filozofií woodcraftu.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen

- formulovat pedagogické cíle;
- zajistit výchovnou činnost se specifickými cíli;
- výchovně působit v oblasti osobnostního a sociálního rozvoje;
- pečovat o vlastní rozvoj a psychohygienu;
- aplikovat různé výchovné a vzdělávací metody;
- prezentovat dané téma;
- analyzovat potřeby dětí a mládeže s ohledem na věkové a individuální zvláštnosti;
- posoudit bezpečnostní rizika;
- organizovat a zajistit hru nebo jinou činnost a monitorovat její průběh;
- komunikovat uvnitř i vně výchovné skupiny;
- poskytnout první pomoc;
- vést dokumentaci činnosti;
- rozpoznat správný prvotní účetní doklad;

- vypsat prvotní účetní doklad;
- sestavit realistický rozpočet akce v souladu s cíli akce.

Absolvent bude
- znát zásady ochrany osobních údajů;
- znát prevenci při ochraně zdraví;
- mít základní znalosti právní úpravy činností dětí a mládeže a dospělých;
- mít základní znalosti principů hospodaření NNO.

Absolvent bude schopen
- aktivně naslouchat ostatním, zdravě a přiměřeně se prosazovat, prezentovat před skupinou, vytvářet prostředí, aby komunikovali i druzí (kompetence k efektivní komunikaci);
- aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny, přispívat k dosahování skupinových cílů, sdílet a aktivně vyhledávat relevantní informace (kompetence ke kooperaci, spolupráci);
- jednat a komunikovat profesionálně, účinně vyjednávat, zvládat konfliktní situace (kompetence k uspokojování klientských potřeb – děti, mládež, rodiče);
- definovat příčiny a následky problému, posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci, podporovat motivující prostředí pro řešení problémů, pracovat s prioritami (kompetence k řešení problémů);
- plánovat krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí, vyhodnotit naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících, organizovat činnost svou a účinně zorganizovat činnost druhých (kompetence k plánování a organizaci práce);
- přebrat zodpovědnost za skupinový výkon i v případě neúspěchu, analyzovat úspěšný i neúspěšný výkon a navrhovat opatření, snažit se, aby všichni členové týmu pochopili a ztotožnili se se skupinovým cílem, s jeho posláním a programem, být příkladem pro druhé – tj. vzorem (kompetence k vedení lidí – leadership).

Cíle jednotlivých témat:

Woodcraft: znát základní principy filozofie woodcraftu; znát Čtyřnásobný zákon a bude ho umět vyložit svými slovy; znát znaky a symboly woodcraftu a chápat jejich význam; znát základní historii woodcraftu; vědět, kdo byl E. T. Seton a uvědomovat si jeho význam.

Turistika: znát základní typy turistiky a jejich specifika; orientovat se v terénu; umět naplánovat vícedenní turistickou akci pro skupinu s ohledem na věk a výkonnost; znát zásady pobytu a pohybu v přírodě s ohledem na ŽP; znát objektivní a subjektivní nebezpečí a umět vyhodnotit situaci z pohledu bezpečnosti účastníků; umět stanovit přiměřenou výstroj a výzbroj podle náročnosti a zaměření akce.

Vedení kmene: znát a aplikovat ve výchově základní principy woodcrafterské výchovy; umět analyzovat potřeby skupiny; umět formulovat výchovné a vzdělávací cíle a analyzovat jejich naplnění; znát podstatu a umět aplikovat základní výchovné a vzdělávací metody a prostředky, umět rozpoznat nevhodné; znát podstatu autority, rozumět pojmu asertivita; znát podstatu „bezpečného prostředí“ a umět ho vytvářet, včetně prevence sociálně patologických jevů; znát specifika práce s dětmi a mládeží se speciálními vzdělávacími potřebami; zajímat se o duchovní

otázky nejen z pohledu náboženství; umět poskytnout zpětnou vazbu účastníkům i spolupracovníkům.

LLM a kmenové zřízení: znát organizační strukturu LLM; znát organizaci kmene (oddílu); umět rozvíjet demokracii ve kmeni, dodržovat demokratické principy ve kmeni; rozlišovat typy kmenů z hlediska věkového složení i z hlediska motivace; znát a uplatňovat princip vzdělávacího a výchovného systému pro dlouhodobý a všestranný rozvoj jednotlivce i skupiny v duchu woodcraftu („Stoupání na horu", plnění činů, získávání titulů); umět naplánovat a organizovat celoroční činnost kmene; umět navázat kontakt s rodiči ve kmenech; umět připravit nábor a motivaci nových členů.

Organizace táboření: získat přehled o nutných krocích k zajištění tábora (stálého i putovního); umět sestavit rámcový program tábora; při přípravě tábora umět zohlednit specifika různých dětských kolektivů, specifika různého zaměření tábora i specifika dané lokality, v níž se tábor koná; znát legislativu, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež (hygiena, zdravotní režim, ...).

Zdravověda: orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu; zvládnout komunikaci a předání potřebných údajů do integrovaného záchranného systému; dokázat poskytnout první pomoc; orientovat se v základních léčivech; vyzkoušet si komunikaci během poskytování první pomoci; získat základní informace z anatomie; aplikovat získané dovednosti ze VP při ošetřování simulovaného zranění; zajistit realizaci aktivity tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika; posoudit bezpečnostní rizika aktivity na základě platných předpisů a pravidel (koupání, lanové aktivity, chůze po silnici, zakládání ohně, ...).

Právní odpovědnost: seznámit se s právní odpovědností; ovládat legislativu kmene; seznámit se s právními aspekty mimořádných situací; seznámit se s pravidly pojištění; seznámit se s bezpečnostními předpisy, lesním zákonem, zákonem o ochraně osobních údajů; uvědomit si, jak staré děti mohou vést různé typy akcí rodu a kmene.

Právní subjektivita: umět zajistit akce a činnost kmene z hospodářského hlediska – sestavení rozpočtu, vedení pokladní knihy včetně vystavování a proplácení dokladů, vyúčtování akce, použití různých zdrojů financování, správná archivace dokumentů; seznámit se s principem hospodaření, vedením účetnictví, evidencí majetku, systémem daní; umět vysvětlit pojmy: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, pojmy podnikatel, podnikání, základy pracovního práva, pracovní poměr, dohoda o provedení práce, mzda, cestovní náhrady, hmotná odpovědnost, svěřené předměty, daňová soustava, druhy daní, správa daní a poplatků včetně daňové kontroly, pojem dotace, sociální a zdravotní pojištění, struktura státní správy a samosprávy; orientovat se v právních předpisech vztahujících se k činnosti kmene.

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Účastník je osoba starší 16 let, zdravotně, psychicky a sociálně schopná absolvovat zážitkový VP. Zkušenosti a praxe v práci s dětmi a mládeží je výhodou. Nemá-li účast-

ník zkušenosti s pedagogickou praxí a teorií, pak je nutné počítat s větší časovou náročností na teoretickou přípravu a konzultace s lektory. V tomto případě je podmínkou osobní minimálně dvouletá zkušenost jako vedoucího malé skupiny pod dohledem zkušenějšího vedoucího. Všichni účastníci musí mít alespoň základy níže jmenovaných kompetencí, aby bylo možné na některé konkrétní prvky z těchto kompetencí navazovat a rozvíjet je. Tzn. mají rozvinuté alespoň tyto základní kompetence:

- kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 1
- kompetence ke kooperaci (spolupráci) – úroveň 2
- kompetence k uspokojování klientských potřeb (děti, mládež, rodiče) – úroveň 1
- kompetence k řešení problémů – úroveň 2
- kompetence k vedení lidí (leadership) – úroveň 1
- kompetence k organizování a plánování práce – úroveň 2

V případě, že je účastník mladší 18 let, pak účast na VP je brána jako příprava pro pozici samostatného vedoucího, kterou bude zastávat až po dovršení 18 let.

Počet účastníků

Minimální počet: 10; maximální počet: 25

Počet účastníků nižší než 10 neumožňuje realizátorovi využít týmové spolupráce ve skupinách. Počet účastníků vyšší než 25 neumožňuje všem účastníkům se aktivně zapojovat do programu; lektoři jednotlivých témat nezvládají časovou náročnost komunikace s jednotlivými účastníky.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Program je tvořen kombinovanou formou studia: prezenční část – 44 vyučovacích hodin; distanční část – 10 vyučovacích hodin.

V distanční části programu je použita forma e-learningu[30] a samostudia.

V prezenční části programu je použita forma dvou výjezdových seminářů, skupinová diskuse, prožitková, týmová a skupinová.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

44 vyučovacích hodin prezenční část, 10 vyučovacích hodin distanční část, celkem 54 vyučovacích hodin.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Používané metody: přednáška, diskuse, simulační aktivity, rolové hry, sebereflexe, zpětná vazba, learning by doing.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Materiálové prostředky: dataprojektor, flipchart, fixy pro psaní na flipchart, papíry a psací potřeby pro účastníky, lepítka na jmenovky, předtištěné formuláře s testy, videokamera, notebook

Prostorové prostředky: 2x ubytovací zařízení v přírodě

[30] E-learning je dostupný na: http://lms.nidm.cz, v části Uznávání neformálního vzdělávání / II. fáze - tvorba, inovace a ověřování / Přímá práce s dětmi a mládeží. K přihlášení použijte tlačítko „přihlásit se jako host“.

F. INOVACE

Princip inovace v oblasti cílů je naplněn novým přístupem ke stanovování cílů. Do programu jsou zařazeny cíle z oblasti měkkých kompetencí, které jsou provázány s minimálním kompetenčním profilem.

Vzdělávací program je inovativní především z hlediska postupu: použití méně obvyklých metod ve vzdělávání:

- *learning by doing* – nástroj pro rozvíjení dovedností v tématech, které vzhledem k obsahu jsou jinak zaměřené spíše na znalosti
- *e-learning* – inovativní forma, která umožňuje zpřístupnit účastníkům jednotné materiály pro samostudium, zkušební i závěrečné testy a umožňuje lektorům komunikovat s účastníky mimo hodiny semináře
- *zpětná vazba* – účastníci dostávají po každé aktivitě konkrétní cílenou zpětnou vazbu, díky které mohou reflektovat svoje jednání a průběh aktivity

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obsah a hodinová dotace vzdělávacích modulů

Odborná náplň vzdělávacího programu je tvořena z osmi témat (viz níže). Vzhledem k použití inovativní metody learning by doing, která propojuje obsahy témat v různých aktivitách, nelze určit časovou dotaci jednotlivých vzdělávacích oblastí. Studijní materiály jsou uvedeny v elektronické podobě v příloze č. 1 a v příloze č. 2[31].

Časová dotace je určena dvěma výjezdovými moduly, každý 22 vyučovacích hodin, modulem e-learningu se samostudiem, s časovou dotací 10 hodin a modulem individuálních konzultací s časovou dotací podle potřeb účastníků a možností lektorů.

Obsah vzdělávacího programu

V rámci celého průběhu VP (e-learning i prezenční části) provází účastníky motivační legenda „Všichni jsme na jedné lodi“[32], která pracuje s historickou událostí plavby lodi FRAM k severnímu pólu vedenou Fridtjofem Nansenem a Fredrikem Hjalmar Johansenem[33].

Modul I – E-learningová příprava (10 vyučovacích hodin)

Anotace: Po přihlášení do VP účastníci obdrží přístupové heslo do e-learningového prostředí. Tam najdou veškeré organizační informace a materiály z jednotlivých témat pro teoretickou přípravu. Zároveň jsou zde zpřístupněny otázky a úkoly, které si účastníci mají připravit na 1. a na 2. výjezdový víkend. Vzhledem k tomu, že v prezenční části jsou odborné znalosti minimalizovány (aby byl dán prostor rozvoji odborných dovedností a měkkých kompetencí), je distanční část vzdělávacího programu velice důležitá.

Rozpis probíraných témat

Woodcraft – seznámení účastníků s filozofií woodcraftu, znaky a symboly, historií a zakladateli, výklad čtyřnásobného zákona, 9 hlavních zásad woodcraftu a 7 tajemství lesa.

Turistika – seznámení účastníků se základy přípravy a vedení turistických akcí různého zaměření s důrazem na zimní turistiku včetně nutného vybavení pro zimní táboření.

Vedení kmene – základy pedagogiky a vývojové psychologie, základy woodcrafterské výchovy, základy prevence sociálně patologických jevů.

[31] Příloha č. 1 Studijní materiály a testy a Příloha č. 2 Prezentace

[32] Příloha č. 5 Legenda

[33] Literatura: NANSEN, FRIDTJOF: Na Severní Točnu: ed. Guth-Jarkovský, Jiří Stanislav, J. Otto, 1897. 2 sv.

LLM a kmenové zřízení – seznámení s organizační strukturou LLM a kmene, s principy plánování a organizování celoroční činnosti kmene, principy demokracie ve kmeni a zajištění životaschopnosti kmene (nábor).
Organizace táboření – informace o jednotlivých krocích vedoucích k zajištění tábora (stálého i putovního) včetně povinné legislativy, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež. Dále pak ukázka postupu, jak sestavit rámcový program tábora s různým zaměřením (věkovým i tematickým).
Zdravověda – vzdělávací činnosti zaměřené na poskytování první pomoci, seznámení se s bezpečnostními riziky různých aktivit z pohledu platných předpisů, na orientaci v základních léčivech, komunikaci s integrovaným záchranným systémem a týmovou spolupráci.
Právní odpovědnost – seznámení s legislativou kmene, právními aspekty mimořádných situací, pravidly pojištění, lesním zákonem, bezpečnostními předpisy a zákonem na ochranu osobních údajů, s otázkami právní odpovědnosti podle věku, základy trestní odpovědnosti a s postupem v případě úrazu.
Použité metody: prezentace, diskuse, zpětná vazba, sebereflexe
Cíle modulu:
- umět formulovat pedagogické cíle
- umět zajistit výchovnou činnost se specifickými cíli
- umět výchovně působit v oblasti osobnostního a sociálního rozvoje
- umět pečovat o vlastní rozvoj a psychohygienu
- umět aplikovat různé výchovné a vzdělávací metody
- umět analyzovat potřeby dětí a mládeže s ohledem na věkové a individuální zvláštnosti
- umět organizovat a zajistit hru nebo jinou činnost a monitorovat její průběh
- umět komunikovat uvnitř i vně výchovné skupiny
- umět poskytnout první pomoc
- znát zásady ochrany osobních údajů
- orientovat se v právní úpravě činností dětí a mládeže a dospělých
- umět vést dokumentaci činnosti
- orientovat se v principech hospodaření NNO
- rozpoznat správný prvotní účetní doklad
- dokázat vypsat prvotní účetní doklad
- sestavit realistický rozpočet akce v souladu s cíli akce

Woodcraft
- znát základní principy filozofie woodcraftu
- znát Čtyřnásobný zákon a bude ho umět vyložit svými slovy
- znát znaky a symboly woodcraftu a chápat jejich význam
- znát základní historii woodcraftu
- vědět, kdo byl E. T. Seton a uvědomovat si jeho význam

Turistika
- znát základní typy turistiky a jejich specifika
- umět naplánovat vícedenní turistickou akci pro skupinu s ohledem na věk a výkonnost
- znát zásady pobytu a pohybu v přírodě s ohledem na ŽP

- znát objektivní a subjektivní nebezpečí a umět vyhodnotit situaci z pohledu bezpečnosti účastníků
- umět stanovit přiměřenou výstroj a výzbroj podle náročnosti a zaměření akce

Vedení kmene
- znát a aplikovat ve výchově základní principy woodcrafterské výchovy
- znát podstatu a umět aplikovat základní výchovné a vzdělávací metody a prostředky, umět rozpoznat nevhodné
- znát podstatu autority, rozumět pojmu asertivita
- znát podstatu „bezpečného prostředí“ a umět ho vytvářet, včetně prevence sociálně patologických jevů
- znát specifika práce s dětmi a mládeží se speciálními vzdělávacími potřebami
- zajímat se o duchovní otázky nejen z pohledu náboženství

LLM a kmenové zřízení
- znát organizační strukturu LLM
- znát organizaci kmene (oddílu)
- rozlišovat typy kmenů z hlediska věkového složení i z hlediska motivace
- znát a uplatňovat princip vzdělávacího a výchovného systému pro dlouhodobý a všestranný rozvoj jednotlivce i skupiny v duchu woodcraftu („Stoupání na horu“, plnění činů, získávání titulů)

Organizace táboření
- získat přehled o nutných krocích k zajištění tábora (stálého i putovního)
- umět sestavit rámcový program tábora
- při přípravě tábora umět zohlednit specifika různých dětských kolektivů, specifika různého zaměření tábora i specifika dané lokality, v níž se tábor koná
- znát legislativu, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež (hygiena, zdravotní režim, …)

Zdravověda
- dokázat poskytnout první pomoc
- získat základní informace z anatomie

Právní odpovědnost
- seznámit se s právní odpovědností
- ovládat legislativu kmene
- seznámit se s právními aspekty mimořádných situací
- seznámit se s pravidly pojištění
- seznámit se s bezpečnostními předpisy, lesním zákonem, zákonem o ochraně osobních údajů
- uvědomit si, jak staré děti mohou vést různé typy akcí rodu a kmene

Právní subjektivita
- umět zajistit akce a činnost kmene z hospodářského hlediska – sestavení rozpočtu, vedení pokladní knihy včetně vystavování a proplácení dokladů, vyúčtování akce, použití různých zdrojů financování, správná archivace dokumentů
- seznámit se s principem hospodaření, vedením účetnictví, evidencí majetku, systémem daní

- umět vysvětlit pojmy: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, pojmy podnikatel, podnikání, základy pracovního práva, pracovní poměr, dohoda o provedení práce, mzda, cestovní náhrady, hmotná odpovědnost, svěřené předměty, daňová soustava, druhy daní, správa daní a poplatků včetně daňové kontroly, pojem dotace, sociální a zdravotní pojištění, struktura státní správy a samosprávy
- orientovat se v právních předpisech vztahujících se k činnosti kmene

Cíle úrovně měkkých kompetencí:

Kompetence ke kooperaci (spolupráci)

- umět sdílet a aktivně vyhledávat relevantní informace

Kompetence k uspokojování klientských potřeb (děti, mládež, rodiče)

- umět jednat a komunikovat profesionálně

Kompetence k řešení problémů

- umět pracovat s prioritami

Kompetence k plánování a organizaci práce

- umět plánovat krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí
- umět vyhodnotit naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících

Modul II – Konzultace

Hodinová dotace: podle individuální potřeby účastníků, odhad: každý lektor – 1 hodina/1 účastníka

Anotace: Účastníci mají možnost v e-learningovém prostředí konzultovat jakékoliv téma s konkrétním lektorem od prvního přihlášení do prostředí. Zároveň mají možnost individuálních i skupinových konzultací na výjezdových víkendech.

Rozpis probíraných témat

Woodcraft – seznámení účastníků s filozofií woodcraftu, znaky a symboly, historií a zakladateli, výklad čtyřnásobného zákona, 9 hlavních zásad woodcraftu a 7 tajemství lesa.

Turistika – seznámení účastníků se základy přípravy a vedení turistických akcí různého zaměření s důrazem na zimní turistiku včetně nutného vybavení pro zimní táboření.

Vedení kmene – základy pedagogiky a vývojové psychologie, základy woodcrafterské výchovy, základy prevence sociálně patologických jevů.

LLM a kmenové zřízení – seznámení s organizační strukturou LLM a kmene, s principy plánování a organizování celoroční činnosti kmene, principy demokracie ve kmeni a zajištění životaschopnosti kmene (nábor).

Organizace táboření – informace o jednotlivých krocích vedoucích k zajištění tábora (stálého i putovního) včetně povinné legislativy, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež. Dále pak ukázka postupu, jak sestavit rámcový program tábora s různým zaměřením (věkovým i tematickým).

Zdravověda – vzdělávací činnosti zaměřené na poskytování první pomoci, seznámení se s bezpečnostními riziky různých aktivit z pohledu platných předpisů, orientaci v základních léčivech, na komunikaci s integrovaným záchranným systémem a týmovou spolupráci.

Právní odpovědnost – seznámení s legislativou kmene, právními aspekty mimořádných situací, pravidly pojištění, lesním zákonem, bezpečnostními předpisy a zákonem na ochranu osobních údajů, otázkami právní odpovědnosti podle věku, základy trestní odpovědnosti a s postupem v případě úrazu.
Právní subjektivita
Téma obsahuje informace o principech hospodaření, vedení účetnictví, evidenci majetku, systému daní, o významu základních právních pojmů a právních předpisů vztahujících se k činnosti kmene. Dále pak obsahuje nácvik zajištění akcí a činnosti kmene z hospodářského hlediska.
Metody: diskuse, zpětná vazba
Modul III – Prezenční část 1 – „přípravná plavba“ (22 vyučovacích hodin)
Anotace: Při 1. víkendu se účastníci vzájemně seznámí a v průběhu „přípravné plavby“ projdou osobními i skupinovými procesy, které směřují k níže uvedeným cílům. Modul navazuje na odborné znalosti z e-learningu (vizníže), případně je v rámci diskuse a přednášek rozvíjí.
Rozpis probíraných témat
Woodcraft – seznámení účastníků s filozofií woodcraftu, znaky a symboly, historií a zakladateli, výklad čtyřnásobného zákona, 9 hlavních zásad woodcraftu a 7 tajemství lesa.
Turistika – seznámení účastníků se základy přípravy a vedení turistických akcí různého zaměření s důrazem na zimní turistiku včetně nutného vybavení pro zimní táboření.
Vedení kmene – základy woodcrafterské výchovy, základy prevence sociálně patologických jevů.
LLM a kmenové zřízení – principy demokracie ve kmeni a zajištění životaschopnosti kmene (nábor).
Organizace táboření – informace o jednotlivých krocích vedoucích k zajištění tábora (stálého i putovního) včetně povinné legislativy, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež. Postup, jak sestavit rámcový program tábora s různým zaměřením (věkovým i tematickým).
Zdravověda – vzdělávací činnosti zaměřené na poskytování první pomoci, seznámení se s bezpečnostními riziky různých aktivit z pohledu platných předpisů, orientaci v základních léčivech, komunikaci s integrovaným záchranným systémem a týmovou spolupráci.
Právní subjektivita – význam základních právních pojmů a právních předpisů vztahujících se k činnosti kmene. Dále pak nácvik zajištění akcí a činnosti kmene z hospodářského hlediska.
Metody: přednáška, diskuse, simulační aktivity, rolové hry, sebereflexe, zpětná vazba, learning by doing
Cíle modulu:
- umět formulovat pedagogické cíle
- umět zajistit výchovnou činnost se specifickými cíli
- umět výchovně působit v oblasti osobnostního a sociálního rozvoje
- umět pečovat o vlastní rozvoj a psychohygienu
- umět aplikovat různé výchovné a vzdělávací metody
- umět prezentovat dané téma

- umět analyzovat potřeby dětí a mládeže s ohledem na věkové a individuální zvláštnosti
- umět posoudit bezpečnostní rizika
- umět organizovat a zajistit hru nebo jinou činnost a monitorovat její průběh
- umět komunikovat uvnitř i vně výchovné skupiny
- znát prevenci při ochraně zdraví
- umět poskytnout první pomoc
- znát zásady ochrany osobních údajů
- orientovat se v právní úpravě činností dětí a mládeže a dospělých
- umět vést dokumentaci činnosti
- orientovat se v principech hospodaření NNO
- rozpoznat správný prvotní účetní doklad
- umět vypsat prvotní účetní doklad
- sestavit realistický rozpočet akce v souladu s cíli akce

Woodcraft

- znát základní principy filozofie woodcraftu
- znát Čtyřnásobný zákon a bude ho umět vyložit svými slovy
- znát znaky a symboly woodcraftu a chápat jejich význam
- znát základní historii woodcraftu
- vědět, kdo byl E. T. Seton a uvědomovat si jeho význam

Turistika

- znát základní typy turistiky a jejich specifika
- orientovat se v terénu
- umět naplánovat vícedenní turistickou akci pro skupinu s ohledem na věk a výkonnost
- znát zásady pobytu a pohybu v přírodě s ohledem na ŽP
- znát objektivní a subjektivní nebezpečí a umět vyhodnotit situaci z pohledu bezpečnosti účastníků
- umět stanovit přiměřenou výstroj a výzbroj podle náročnosti a zaměření akce

Vedení kmene

- znát a aplikovat ve výchově základní principy woodcrafterské výchovy
- umět analyzovat potřeby skupiny
- umět formulovat výchovné a vzdělávací cíle a analyzovat jejich naplnění
- znát podstatu a umět aplikovat základní výchovné a vzdělávací metody a prostředky, umět rozpoznat nevhodné
- znát podstatu autority, rozumět pojmu asertivita
- znát podstatu „bezpečného prostředí“ a umět ho vytvářet, včetně prevence sociálně patologických jevů
- znát specifika práce s dětmi a mládeží se speciálními vzdělávacími potřebami
- zajímat se o duchovní otázky nejen z pohledu náboženství
- umět poskytnout zpětnou vazbu účastníkům i spolupracovníkům

LLM a kmenové zřízení

- znát organizační strukturu LLM
- znát organizaci kmene (oddílu)
- umět rozvíjet demokracii ve kmeni, dodržovat demokratické principy ve kmeni

- rozlišovat typy kmenů z hlediska věkového složení i z hlediska motivace
- znát a uplatňovat princip vzdělávacího a výchovného systému pro dlouhodobý a všestranný rozvoj jednotlivce i skupiny v duchu woodcraftu („Stoupání na horu“, plnění činů, získávání titulů)
- umět naplánovat a organizovat celoroční činnost kmene
- umět navázat kontakt s rodiči ve kmenech
- umět připravit nábor a motivaci nových členů

Organizace táboření
- získat přehled o nutných krocích k zajištění tábora (stálého i putovního)
- umět sestavit rámcový program tábora
- při přípravě tábora umět zohlednit specifika různých dětských kolektivů, specifika různého zaměření tábora i specifika dané lokality, v níž se tábor koná
- znát legislativu, týkající se zotavovacích akcí pro děti a mládež (hygiena, zdravotní režim, …)

Zdravověda
- orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu
- zvládnout komunikaci a předání potřebných údajů do integrovaného záchranného systému
- dokázat poskytnout první pomoc
- orientovat se v základních léčivech
- vyzkoušet si komunikaci během poskytování první pomoci
- získat základní informace z anatomie
- aplikovat získané dovednosti ze VP při ošetřování simulovaného zranění
- zajistit realizaci aktivity tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika
- posoudit bezpečnostní rizika aktivity na základě platných předpisů a pravidel (koupání, lanové aktivity, chůze po silnici, zakládání ohně, …)

Právní subjektivita
- umět zajistit akce a činnost kmene z hospodářského hlediska – sestavení rozpočtu, vedení pokladní knihy včetně vystavování a proplácení dokladů, vyúčtování akce, použití různých zdrojů financování, správná archivace dokumentů
- seznámit se s principem hospodaření, vedením účetnictví, evidencí majetku, systémem daní
- umět vysvětlit pojmy: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, pojmy podnikatel, podnikání, základy pracovního práva, pracovní poměr, dohoda o provedení práce, mzda, cestovní náhrady, hmotná odpovědnost, svěřené předměty, daňová soustava, druhy daní, správa daní a poplatků včetně daňové kontroly, pojem dotace, sociální a zdravotní pojištění, struktura státní správy a samosprávy
- orientovat se v právních předpisech vztahujících se k činnosti kmene

Cíle úrovně měkkých kompetencí:

Kompetence k efektivní komunikaci
- umět aktivně naslouchat ostatním
- umět se zdravě a přiměřeně prosazovat

- umět prezentovat před skupinou
- umět vytvořit prostředí, aby komunikovali i druzí

Kompetence ke kooperaci (spolupráci)

- umět aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny
- umět přispívat k dosahování skupinových cílů
- umět sdílet a aktivně vyhledávat relevantní informace

Kompetence k uspokojování klientských potřeb (děti, mládež, rodiče)

- umět jednat a komunikovat profesionálně
- dokázat účinně vyjednávat
- umět zvládat konfliktní situace

Kompetence k řešení problémů

- dokáže definovat příčiny a následky problému
- dokáže posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci
- podporuje motivující prostředí pro řešení problémů
- umí pracovat s prioritami

Kompetence k plánování a organizaci práce

- umí plánovat krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí
- umí vyhodnotit naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících
- umí organizovat činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých

Kompetence k vedení lidí (leadership)

- umět přebrat zodpovědnost za skupinový výkon i v případě neúspěchu, analyzovat úspěšný i neúspěšný výkon a navrhovat opatření
- snažit se, aby všichni členové týmu pochopili a ztotožnili se skupinovým cílem, s jeho posláním a programem
- umět být příkladem pro druhé – tj. vzorem

Den 1

Hra na zakládání kmene

Účastníci rozděleni do tří skupin zakládají kmen, informace získávají z „počítače“ na nádraží, dostávají mapu, kam se dostavit na ústředí a úřady, proběhne zakládací sněm, budou rozděleny role ve kmeni

Slavnostní křest lodi FRAM

Námořnické obleky, vztyčování norské vlajky za proslovů kapitána, norského krále, finančního magnáta, nastoupená jednotka, přivítání posádky na lodi Fram, plavba bude těžká, ale oni prokázali své schopnosti na přijímacích testech (e-learningu), cedule Fram, lodní výzdoba srubu, hudba, fotograf

Představení, sociogramy

Účastníci se představí, věc, kterou přivezli jako esenci woodcraftu, dají na výstavku (použije se v neděli), krátce shrnou, co si uvědomili při vytváření sociomapy (tu předem jako úkol pošlou lektorovi, s sebou ji nevozí), představí se i organizátoři s námořnickými funkcemi a svým předmětem

Pravidla

Text, jak se tvoří pravidla, nastudují v e-learningu; předání pravidel pořadatelů – např. kdy a jak se vydává jídlo, ven nesmějí bez záchranných vest, které záchody jsou dívčí

apod. Diskuse o pravidlech vzájemného soužití – např. dohoda by měla být na tom, co má člověk dělat, chce-li spát, a co má dělat, chce-li do rána hrát a zpívat.

Den 2

Reflexe pátečního programu

Proč tam jednotlivé aktivity byly zařazeny, co to účastníkům přineslo.

E-learning

Možnosti e-learningu, dotazy a nejasnosti s e-learningem.

Zdravověda – teorie

Obsah: zjištění zkušeností a potřeb účastníků; současná platná legislativa vztahující se k první pomoci a prevenci; seznámení s integrovaným záchranným systémem (IZS), pravidla pro komunikaci s IZS; základy bezpečnosti při poskytování první pomoci (simulovaná scénka); základní postupy při poskytování PP (rozhlédni se, reaguj, rozmýšlej) – podrobný rozbor jednotlivých částí; zjišťování reakcí účastníků v krizové situaci (simulovaná scénka – bezvědomí); resuscitace; krvácení – vnitřní a vnější; poranění páteře; praktický trénink poskytování první pomoci – účastník na účastníka. Tyto oblasti jsou probírány s účastníky průběžně při probírání jednotlivých témat: zdravotní a bezpečnostní rizika; psychické bezpečí; prevence při aktivitách s dětmi a mládeží.
Metody: interaktivní přednáška a skupinová diskuse

Právní pojmy (1 hodina)

Cíle

- zjistit, popř. zvýšit úroveň znalosti pojmů z oblasti soukromého práva a hospodaření
- získat představu o schopnostech kooperace ve skupině, o přirozených rolích jednotlivých účastníků, které se projeví při plánování strategie a organizaci činnosti skupiny
- praktická příležitost pro práci s prioritami, schopnost měnit plán, podle průběhu akce, aby efektivně směřoval k vytčenému cíli, využití kreativního i analytického myšlení a dalších dovedností
- poskytnout účastníkům možnost pohybu po dlouhém „statickém“ programovém bloku

Průběh: Účastníci jsou rozděleni do tří skupin cca o 6 hráčích. Účastníci se shromáždí před budovou, následuje krátké vysvětlení pravidel, přesun na místo, kde jsou rozmístěna jednotlivá stanoviště (cca 1 min), porada před zahájením hry (3 min) a poté 40 min hry. Hra je ukončena závěrečným signálem společným pro všechny tři skupiny.
Pravidla:

- každá ze skupin obdrží seznam 20 definic označených velkými tiskacími písmeny A–S
- cílem každé skupiny je přiřadit ke každé definici heslo, které je jí definováno, a to v daném pořadí podle seznamu a v co nejkratším čase
- hesla jsou rozmístěna ve velkém třičtvrtěkruhu ve vzdálenosti 40–50 m od místa, z nějž zástupci skupin na jednotlivá stanoviště vyrážejí (dále označováno jako „start“)
- na jednotlivá stanoviště se zástupci skupin přesunují třemi určenými způsoby – běh vpřed (kraul), běh vzad (znak), běh ve dvojici se svázanou jednou nohou od každého z dvojice (motýlek) v neměnném poměru 3x kraul: 2x znak: 1x motýlek
- poměr nesmí být porušen – za účelem dohledu nad dodržením poměru má každá ze skupin „asistenta“, který průběžně zaznamenává, jakým způsobem a kolikrát skupina „plave“

- mezi jednotlivými stanovišti nesmí účastníci přebíhat přímo, vždy ze startu na stanoviště a zpět na start
- v okamžiku, kdy účastník najde stanoviště s heslem, které skupina aktuálně potřebuje přiřadit k definici, může si ze stanoviště vzít lístek s číslem stanoviště
- pokud si skupina najde v již přiřazených dvojicích chybu, může ji opravit, pouze pokud celá skupina oběhne budovu, v níž se VP koná, přičemž účastníci musí mít svázané nohy k sobě (skupina si stoupne do řady a sousední členové skupiny si svážou nohu šátkem)
- ukončení hry – v okamžiku, kdy první ze skupin odevzdá doplněný seznam nebo uplynutím časového limitu

Plánování akce

Cíle:

- účastník umí připravit scénář vícedenní akce
- účastníci si umí rozdělit role v týmu
- účastník si vyzkouší prezentovat zadané téma
- rozvoj kompetence kooperace
- účastníci si vyzkouší reflektovat jednání skupiny při plnění úkolů
- podpořit skupinovou spolupráci
- 3 skupiny po pěti si vydraží nabízené entity – typ akce (putování, propagační akce LLM, táboření v drsných podmínkách, vodácká výprava….), množství a typ cílové skupiny (deset puberťáků obojího pohlaví, třicet maminek s malými dětmi navázané na místní mateřské centrum….). Ve vymezeném čase mají za úkol co nejpodrobněji rozplánovat akci tak, aby šla pak realizovat na klíč. Měli by mít přístup k internetu, různým mapám, knížkám apod. Akci pak budou prezentovat a ostatní se k ní budou vyjadřovat – připojení na internet, kamery

Průběh: Účastníci si ve skupinách v rámci krátkých, různě zaměřených aktivit „vydělají peníze“, které potom mohou utratit na burze akcí. Tím si každá skupina vybere téma akce, jejíž přípravu bude mít na starost.

Aktivita probíhá ve čtyřech částech.

1. Drobné aktivity, na kterých skupiny mohou získat peníze. Účastníci nevědí, k čemu jim budou peníze sloužit.
2. Burza témat – Počet akcí prodávaných na burze a jejich zaměření je zcela na potřebách organizátora.
3. Příprava akcí
4. Veletrh akcí

1. Krátké aktivity – doba trvání: 45 min – hodina

Návrhy témat aktivit vycházejí z motivační legendy – Skupina si sama určuje, kterou aktivitu, který člen absolvuje. Skupina se může dělit (pokud v zadání úkolu není psáno jinak), skupina může opakovat jednotlivé aktivity. Cílem je získat co nejvíce peněz. Za každou splněnou aktivitu získává účastník jeden zlatý.

2. Burza témat – 15–20 min.

Na burze je vyvolávána cena za jednotlivá témata akcí. Skupiny mohou nakoupit libo-

volné množství témat, ze kterých si pak vyberou to, které chtějí zpracovávat. Nemohou utratit více peněz, než kolik „vydělali“
3. Příprava akce – 2 hodiny
Účastníci po skupinách vytváří plán, harmonogram, ekonomické zajištění, propagaci, program, … akce. V této fázi je dobré, aby lektoři obcházeli skupinky a konzultovali některé body. Musí být k dispozici připojení k internetu a počítače. Dále pak pomůcky pro tvorbu propagace akce.
4. Veletrh akcí – 1 hodina
Jednotlivé skupiny představí své akce na veletrhu, kde mají ostatní účastníci právo klást doplňující dotazy. Dále se účastníci mají možnost na jednotlivé akce „přihlásit“ s tím, že zdůvodní svoje rozhodnutí pro a proti. Veletrh je zakončen zpětnou vazbou od lektorů.
Časová dotace celkem: 4 hodiny

Praktická zdravověda

Probíhá souběžně s blokem Plánování akce – vždy jedna ze skupin je vytržena, naložena do auta (jedou se do přístavu osprchovat) a cestou zažijí simulovanou autonehodu, nutno nahlásit na policii, že se jedná o nácvik.

Reflexe zdravovědy a hry

Čtení z Nansena o polárních krajích, námořnické písně

Klášter

Noční hra. Volně na motivy hry Princezna Šin-Šo[34], uveřejněné v knize Zlatý fond her II, 1998 (Prázdninová škola Lipnice)
Cíle:

- prověrka fyzické zdatnosti
- rozvoj vůle a týmové spolupráce
- vysoká fyzická náročnost

Vycházíme z faktu, že na Čotokvu se přihlásily dvě ženy a 13 mužů. Lze však realizovat i při jiném složení (viz Princezna Šin-šo).
Námět: Námořnická legenda o zálivu, kde osoby ženského pohlaví trpí podivnou touhou, která je vábí ven z lodi, kde utonou. Jediná šance na záchranu je putování přes ledové pláně ke klášteru, kde místní jeptišky umějí ženy uzdravit. Žena se však celou cestu nesmí dotknout hladiny, ledu (země).
Cestu znají tajemné bytosti, které však za ukázání cesty požadují odpovědi na hádanky. Na hádanky neexistuje jednoznačná odpověď, slouží k zamyšlení, diskusi a hledání konsensu ve skupině.
Realizace:
Vytratí se organizátoři ženského pohlaví.
Jeden z mužských organizátorů vypráví legendu o námořníku Petersenovi, který zde v zálivu přišel o ženu (viz výše) a pak se objeví Petersenova taška s věcmi (nějaké oblečení, staré brýle, fotografie…). V Petersenově tašce je mapa pro první úsek cesty a první hádanka. Účastníci jsou rozdělení do dvou týmů, z nichž v každém je jedna žena. Účastníci do jednotlivých týmů jsou vytipováni předem na základě předchozích vystoupení, aby týmy byly vyrovnané nikoliv mezi sebou, ale uvnitř každé skupiny.

[34] HANUŠ, Radek, ed. a HRKAL, Jan, ed. Zlatý fond her II. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998. 168 s. ISBN 80-7178-153-3.

Cílem je dopravit ženu do kláštera, aniž by se dotkla země. Nejde o závod, ale o to tam dojít.
Trasa v délce zhruba 8 km. Na trase dvě stanoviště s tajemnými průvodci. (Při realizaci VP použita boží muka za vesnicí a vyvýšené místo nad lomem). Závěr ve zchátralém kostele obehnaném mohutnou zdí. (3 jeptišky)
První průvodce je za cca 2 km. Zeptá se na první hádanku, předá týmům další část mapy a hádanku, na kterou se bude ptát bytost na příštím stanovišti.
Muži dostanou hádanku veřejně, žena svoji napsanou na papíře a nesmí o ní mluvit (hádanka je stejná, jen formulovaná v ženském rodě).
Totéž na dalším stanovišti.
Závěrečné stanoviště: Při ověřování VP bylo připraveno vpuštění do kláštera pouze žen s tím, že muži přemýšlí, proč ji chtějí zpět a ženy proč se chtějí vrátit. Vzhledem k fyzické i psychické vyčerpanosti dorazivších hráčů byli dovnitř vpuštěni všichni s možností tiše spočinout ve svíčkami osvětleném kostele a nechat vše doznít.
Poté jim byl podán uzdravující lektvar (sirup) a byla jim dána možnost zůstat nebo odejít. Pro zůstávající možnost např. zpívání s kytarou a čtení z Nansena.

Den 3

Reflexe noční hry

Jak se cítili (muži i ženy), co hádanky (muži i ženy), jak se cítila skupina, co účastníkům cesta dala a vzala

Woodcraft

4 pilíře woodcraftu – viz kniha Kmenové zřízení[35]. Účastníci po skupinách zpracovávají, oč konkrétně jde, v čem je filozofie woodcraftu přínosná a obohacující, co má společného s výchovným systémem, …., jak to sdělit laikovi (rodiči, zájemci, posměváčkům ze školy, apod.)

Příprava na další víkend – základy zimní turistiky

První část plavby byla zvládnuta, na sever vyplouváme během dalšího víkendu
Obsah:

- Informace o příštím víkendu
- materiální a technické vybavení pro zimní turistiku (sněžnice)
- materiální a technické vybavení pro zimní táboření

Metody: interaktivní přednáška a skupinová diskuse
Modul IV – Prezenční část 2 – Cesta na severní pól (22 vyučovacích hodin)
Anotace: V druhé prezenční části si účastníci v průběhu „cesty na severní pól" mají možnost vyzkoušet některé dovednosti v praxi a rozšířit si znalosti a dovednosti hlavně v oblasti zimní turistiky a plánování a realizace aktivit v rámci zimní turistiky. Modul je zaměřen na níže uvedené cíle a navazuje na odborné znalosti z e-learningu (viz níže), případně je v rámci diskuse a přednášky rozvíjí.

Rozpis probíraných témat

Turistika – seznámení účastníků se základy přípravy a vedení turistických akcí různého zaměření s důrazem na zimní turistiku včetně nutného vybavení pro zimní táboření.
Vedení kmene – základy woodcrafterské výchovy

[35] PORSCH J., LUNEROVÁ K., KABÁT V., SOKOL J., LEVINSKÝ V., VILHELM P. Kmenové zřízení. Praha: Liga lesní moudrosti – The Woodcraft League, 2011. ISBN 978-80-904567-0-9

LLM a kmenové zřízení – principy plánování a organizování celoroční činnosti kmene, principy demokracie ve kmeni a zajištění životaschopnosti kmene (nábor).
Zdravověda – vzdělávací činnosti zaměřené na poskytování první pomoci, seznámení se s bezpečnostními riziky různých aktivit z pohledu platných předpisů, na orientaci v základních léčivech, komunikaci s integrovaným záchranným systémem a týmovou spolupráci.
Právní odpovědnost – seznámení s legislativou kmene, právními aspekty mimořádných situací, pravidly pojištění, lesním zákonem, bezpečnostními předpisy a zákonem na ochranu údajů, otázky právní odpovědnosti podle věku, základy trestní odpovědnosti a postup v případě úrazu.
Metody: přednáška, diskuse, simulační aktivity, rolové hry, sebereflexe, zpětná vazba, learning by doing
Cíle modulu:
- umět zajistit výchovnou činnost se specifickými cíli
- umět výchovně působit v oblasti osobnostního a sociálního rozvoje
- umět pečovat o vlastní rozvoj a psychohygienu
- umět prezentovat dané téma
- umět analyzovat potřeby dětí a mládeže s ohledem na věkové a individuální zvláštnosti
- umět posoudit bezpečnostní rizika
- umět organizovat a zajistit hru nebo jinou činnost a monitorovat její průběh
- umět komunikovat uvnitř i vně výchovné skupiny
- znát prevenci při ochraně zdraví
- umět poskytnout první pomoc
- znát zásady ochrany osobních údajů
- orientovat se v právní úpravě činností dětí a mládeže a dospělých

Turistika
- znát základní typy turistiky a jejich specifika
- orientovat se v terénu
- umět naplánovat vícedenní turistickou akci pro skupinu s ohledem na věk a výkonnost
- znát zásady pobytu a pohybu v přírodě s ohledem na ŽP
- znát objektivní a subjektivní nebezpečí a umět vyhodnotit situaci z pohledu bezpečnosti účastníků
- umět stanovit přiměřenou výstroj a výzbroj podle náročnosti a zaměření akce

Vedení kmene
- znát a aplikovat ve výchově základní principy woodcrafterské výchovy
- umět analyzovat potřeby skupiny
- umět formulovat výchovné a vzdělávací cíle a analyzovat jejich naplnění
- znát podstatu a umět aplikovat základní výchovné a vzdělávací metody a prostředky, umět rozpoznat nevhodné
- znát podstatu „bezpečného prostředí“ a umět ho vytvářet, včetně prevence sociálně patologických jevů

- zajímat se o duchovní otázky nejen z pohledu náboženství
- umět poskytnout zpětnou vazbu účastníkům i spolupracovníkům

LLM a kmenové zřízení

- znát a uplatňovat princip vzdělávacího a výchovného systému pro dlouhodobý a všestranný rozvoj jednotlivce i skupiny v duchu woodcraftu („Stoupání na horu“, plnění činů, získávání titulů)
- umět naplánovat a organizovat celoroční činnost kmene
- umět navázat kontakt s rodiči ve kmenech
- umět připravit nábor a motivaci nových členů

Zdravověda

- dokázat poskytnout první pomoc
- získat základní informace z anatomie
- zajistit realizaci aktivity tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika
- posoudit bezpečnostní rizika aktivity na základě platných předpisů a pravidel (koupání, lanové aktivity, chození po silnici, zakládání ohně, ...)

Právní odpovědnost

- seznámit se s právní odpovědností
- ovládat legislativu kmene
- seznámit se s právními aspekty mimořádných situací
- seznámit se s pravidly pojištění
- seznámit se s bezpečnostními předpisy, lesním zákonem, zákonem o ochraně osobních údajů
- uvědomit si, jak staré děti mohou vést různé typy akcí rodu a kmene

Cíle úrovně měkkých kompetencí:

Kompetence k efektivní komunikaci

- umět aktivně naslouchat ostatním
- umět se zdravě a přiměřeně prosazovat
- umět prezentovat před skupinou
- umět vytvořit prostředí, aby komunikovali i druzí

Kompetence ke kooperaci (spolupráci)

- umět aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny
- umět přispívat k dosahování skupinových cílů
- umět sdílet a aktivně vyhledávat relevantní informace

Kompetence k uspokojování klientských potřeb (děti, mládež, rodiče)

- umět jednat a komunikovat profesionálně
- dokázat účinně vyjednávat
- umět zvládat konfliktní situace

Kompetence k řešení problémů

- dokáže definovat příčiny a následky problému
- dokáže posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci
- podporuje motivující prostředí pro řešení problémů
- umí pracovat s prioritami

Kompetence k plánování a organizaci práce
- umí plánovat krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí
- umí vyhodnotit naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících
- umí organizovat činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých

Kompetence k vedení lidí (leadership)
- umět přebrat zodpovědnost za skupinový výkon i v případě neúspěchu, analyzovat úspěšný i neúspěšný výkon a navrhovat opatření
- snažit se, aby všichni členové týmu pochopili a ztotožnili se se skupinovým cílem, s jeho posláním a programem
- umět být příkladem pro druhé – tj. vzorem

Konkrétní program

Den 1

Úvodní setkání

Setkání účastníků, individuální konzultace podle potřeby.

Právo – praxe

Aktivita se skládá ze tří úkolů, které obdrží jednotlivé skupiny (kmeny) v zalepené poštovní obálce s doručenkou (doručenku musí zástupce kmene – statutární orgán – podepsat a doručenku odevzdat):

1. modelová situace – „rodiče“
2. „došlá pošta“
3. „špatná smlouva“

Add 1. modelová situace – „rodiče“

Cíle:
- získat reálnou představu o těžkostech komunikace s rodiči dětí
- prakticky si vyzkoušet komunikaci s rodiči dětí v krizové situaci „nanečisto“
- uvědomit si vážnost situace a rozsah jejích následků (zásah nejen do života dítěte samotného, ale také do života jeho rodiny, školy…); právně-odpovědnostní aspekty
- odpovědnost za škodu

Průběh:
- skupiny obdrží všechny stejný popis situace, kdy si dítě (které měli účastníci jako vedoucí dětského kolektivu svěřeno do opatrování) způsobí úraz a je převezeno do nemocnice, kde je na tři dny hospitalizováno; úkolem účastníků je zavolat na uvedené telefonní číslo a informovat o situaci „rodiče“
- na vyřešení úkolu dostanou skupiny časový limit 1,5 h, ale všechna telefonní čísla jsou po tuto dobu nedostupná
- každá ze skupin komunikuje s jiným „rodičem“ (vybraní lektoři, nejlépe, když mají zkušenosti se svými dětmi)
- po neúspěšné snaze dovolat se v úvodní hodině a půl každá ze skupin posléze informuje svého „rodiče“ v průběhu následujícího dne, např. znovu zatelefonuje „rodiči“ a ten již hovor přijme, rodič zavolá sám brzy ráno (před budíčkem) – např. proto, že reaguje na doručenou SMS, kterou mu skupina předchozí večer poslala
- některé rozhovory (na straně rodičů) je dobré natočit na kameru a při závěrečném review a diskusi k tématu přehrát všem účastníkům pro lepší vykreslení situace a k rychlejšímu rozproudění diskuse

- review aktivity a diskuse k problematice
- shrnutí pravidel komunikace s rodiči v dané situaci

Pravidla:

- úkolem skupiny bylo informovat během 1,5 h telefonicky rodiče dítěte, že se jejich dítě zranilo a je na dobu tří dnů hospitalizováno v nemocnici

Add 2. „došlá pošta“

Cíle:

- na zcela konkrétním případu si vyzkoušet aktivní řešení případů z běžného života, které jsou těsněji spjaty s oblastí práva a s nimiž se (nejen) v rámci své „funkce“ může vedoucí setkat
- zlepšit informovanost účastníků o možných způsobech komunikace s úřady i dalšími subjekty právních vztahů, o základních postupech jednání soudů a orgánů činných v trestním řízení, o rozsahu pojištění (úrazového, odpovědnosti za škodu a cestovního), jímž je činnost LLM chráněna

Průběh:

- účastníci jsou rozděleni do tří skupin
- každá ze skupin obdrží jeden „doporučený dopis“; každá skupina jiný dokument, a to
  - usnesení o zahájení trestního stíhání
  - platební rozkaz (+ přiložena žaloba)
  - dopis s výzvou k náhradě škody
- skupina má v průběhu cca 36 hodin připravit návrh jak s dokumentem naložit
- zvolený postup pak skupiny prezentují na společném setkání všech skupin; ke každému z odprezentovaných zvolených postupů následovala diskuse a zhodnocení vhodnosti navrženého postupu s doplněním možných vylepšení a variant postupu

Pravidla:

- navrhněte postup, jak naložit s doručeným dokumentem
- účastníci vědí od začátku, kdy budou prezentovat svůj návrh postupu

Add 3. „špatná smlouva“

Cíle:

- zjistit rozsah znalostí účastníků ohledně nezbytného obsahu smlouvy, popř. jej doplnit
- zlepšit schopnost účastníků posoudit úplnost a správnost předložených návrhů smluv v reálných vztazích, do nichž vstupují (nejen) při činnosti organizace

Průběh:

- účastníci jsou rozděleni do tří skupin, všechny tři skupiny obdrží stejný tiskopis smlouvy a jejich úkolem je najít „zásadní“ chyby, které smlouva obsahuje
- stejně jako u předchozích dokumentů prezentují skupiny své návrhy při společném setkání a diskusi cca po 12 hodinách od obdržení tiskopisu posuzované smlouvy

Pravidla:

- najděte zásadní vady předložené smlouvy
- účastníci od počátku vědí, kdy budou prezentovat své návrhy

Úvod do celodenního programu

Motivační úvod a příprava skupin polárníků (výbava, výstroj a výzbroj) pro dobytí pólu.

Den 2

Celodenní zážitkový outdoorový program

V praxi ověří znalosti a dovednosti účastníků. Na začátku si vyzkouší plánování trasy a plnění aktivit tak, aby zohlednili věk, fyzické a duševní síly skupiny. Vyzkouší si vedení skupiny ve ztížených podmínkách, skupinovou práci, vaření na sněhu, chůzi na sněžnicích. Trasu si plánuje každá skupina samostatně podle svých možností, složení a sil. Na cestě plní praktické úkoly zaměřené na zimní táboření a vše zaznamenává skupina na videokameru.

Zimní táboření – záhrab, iglú, stanování na sněhu (příprava záhrabu na přenocování v přírodě)

Četba v iglú, diskuse – hodnocení a zpětná vazba účastníků i lektorů k outdoorovému programu

Zdravověda zaměřená na zimní táboření

Obsah:

- nebezpečí zimní turistiky
- omrzliny
- podchlazení
- PP ve ztížených podmínkách při zimní turistice
- Komunikace s IZS

Metody: interaktivní přednáška a skupinová diskuse

Přenocování venku

Den 3

Ověřování praktických dovedností

Témata – organizace táboření, vedení kmene, LLM a kmenové zřízení

Metodické texty jsou uvedeny v příloze č.1.

Povinná literatura

PORSCH J., LUNEROVÁ K., KABÁT V., SOKOL J., LEVINSKÝ V., VILHELM P. Kmenové zřízení. Praha: Liga lesní moudrosti – The Woodcraft League, 2011. ISBN 978-80-904567-0-9 • FISCHER R., HÁJKOVÁ A. Paragrafy vedoucího dětského kolektivu. Brno: Computer press, 2010. ISBN 978-80-251-2909-8 • KUTÝ J., JŮZA Š.: Bezpečnost mimoškolní práce s dětmi a mládeží. 6. vydání. Praha: Sdružení Mladých ochránců přírody ČSOP, 2007. ISBN 978-80-903969-1-3 • http://naplno.osjak.cz/download/prirucka.pdf

Doporučená literatura:

HERMOCHOVÁ S. Skupinová dynamika ve školní třídě. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-5612-4 • JŮVA V. Úvod do pedagogiky. Brno: Paido, 1999. ISBN 80-85931-95-8 • KOPŘIVA P., NOVÁČKOVÁ J., NEVOLOVÁ D., KOPŘIVOVÁ T.: Respektovat a být respektován. Kroměříž: Spirála, 2008. ISBN 80-901873-7-4 • KOŠŤÁLOVÁ H., MIKOVÁ Š., STANG J.: Školní hodnocení žáků a studentů. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-314-7 • PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J.: Pedagogický slovník. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-579-2 • TRPIŠOVSKÁ D.: Vývojová psychologie. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2004. ISBN 80-7044-207-7 • http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fsps/js08/sneznice/index.html • http://www.odyssea.cz/metodiky-osv.php?cast=lekce-osv.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Harmonogram přípravy realizace vzdělávacího programu

Příprava e-learningového prostředí
- minimálně 2 měsíce před vyhlášením VP

Komunikace lektorů s účastníky
- 1 měsíc před Prezenční částí 1
- průběžná komunikace v e-learningovém prostředí

Příprava Prezenční části 1
- 3 měsíce před Prezenční částí 1
- úkoly do e-learningu pro první prezenční část je nutno připravit před otevřením e-learningu účastníkům, proto je nutná příprava s dostatečným předstihem

Prezenční část 1
- 3 dny
- účast těch lektorů, jejichž témata se na víkendu probírají. Přípravný tým přijíždí s půldenním předstihem, aby byl čas na přípravu

Komunikace s účastníky mezi prezenčními částmi
- minimálně 14 dní

Příprava Prezenční části 2
- 1 měsíc
- úkoly do e-learningu je nutné připravit a zadat před ukončením první prezenční části, každý lektor vyhodnocuje testy za své téma.

Prezenční část 2
- 3,5 dne
- účast těch lektorů, jejichž témata se probírají. Přípravný tým přijíždí s jednodenním předstihem, aby vše připravil

Harmonogram vzdělávacího programu pro účastníky

E-learning: 1 měsíc
Prezenční část 1: 2,5 dne
E-learning: minimálně 14 dní
Závěrečný test: před Prezenční částí 2
Prezenční část 2: 2,5 dne

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Organizační tým

Koordinátor – je pověřen vedením a koordinací vzdělávacího programu. Má hlavní zodpovědnost za úspěšnou realizaci programu. Měl by mít praxi ve vedení týmu lidí a praxi v realizaci obdobného programu. Schopnosti: člověk komunikativní, nekonfliktní, schopný zvládat zátěžové situace a být kompetentní v řešení problémů

Administrativní podpora – má odpovědnost za zajištění školicích objektů a ubytování, dále pak za administrativní komunikaci s účastníky. Měl by mít minimálně středoškolské vzdělání, případně minimálně pětiletou praxi v administrativním zajišťování podobných akcí. Schopnosti: člověk komunikativní, samostatný, organizačně schopný

IT podpora – má odpovědnost za oblast e-learningu, komunikuje s lektory i účastníky, doplňuje materiály e-learningového prostředí. Měl by mít zkušenosti s prací v e-learningovém prostředí.

Lektorský tým

Lektor 1 by měl být absolventem vysokoškolského studia v oboru pedagogika, psychologie nebo příbuzných oborů, výhodná je praxe ze školení dospělých, měl by mít zkušenosti s prací s dětmi a mládeží – zajištění obsahu tématu – vedení kmene, organizace táboření

Lektor 2 by měl být absolventem vysokoškolského studia, výhodná je praxe ze školení dospělých, měl by mít zkušenosti s prací s dětmi a mládeží, nutností jsou zkušenosti z oblasti turistiky

Lektor 3 by měl být absolventem vysokoškolského studia, výhodou je obor pedagogika, psychologie nebo příbuzný, výhodná je praxe ze školení dospělých, měl by mít zkušenosti s prací s dětmi a mládeží, měl by být dlouholetým členem Ligy lesní moudrosti nebo alespoň dlouholetým příznivcem filozofie woodcraftu. Výhodou jsou zkušenosti z vedení kmene. Zajištění obsahové stránky tématu Woodcraft a LLM a kmenové zřízení

Lektor 4 by měl být absolventem minimálně středoškolského studia, měl by mít středoškolské nebo vysokoškolské zdravotnické vzdělání, případně vzdělání minimálně na úrovni lektor zdravotnických kurzů. Výhodou jsou zkušenosti s prací s dospělými, má lektorské dovednosti a je komunikativní. Má zkušenost s videotréninkem, má zkušenost s maskováním simulací. Zajištění obsahové stránky tématu Zdravověda

Lektor 5 by měl být absolventem vysokoškolského studia tématu práv nebo by měl mít dlouholeté zkušenosti s právní problematikou. Výhodou jsou zkušenosti s prací v organizaci dětí a mládeže. Obsahové zajištění tématu Právní odpovědnost a právní subjektivita

Doporučení: Výhodou je pro každé téma mít jednoho lektora, protože komunikace s účastníky je velice časově náročná a jeden lektor více témat časově těžko zvládá.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Zdravotnický materiál pro zdravovědu, maskovací materiál pro simulovaná zranění. Materiál podle použité legendy. Materiál pro zimní turistiku (sněžnice). Materiál a technické vybavení pro zimní táboření (sněžné lopaty, karimatky, stany, ...).

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou ověřovány v několika fázích.

a) Průběžná reflexe

Lektoři i účastníci vzájemně reflektují rozvoj schopností a dovedností v průběhu programu Tato reflexe probíhá téměř po každé aktivitě, při zdravovědě a samostatných outdoorových akcích, kde není přítomen lektor, je využívána forma videotréninku, tzn. reflexe s pomocí natočené aktivity na videokameru.

b) Domácí příprava na výjezdové víkendy
Účastník splnil všechny zadané „domácí úkoly“ v e-learningu.
c) Ověřování praktickými činnostmi
Účastníci připraví návrh projektu jedné vícedenní aktivity, včetně formulace pedagogických cílů, použitých výchovných a vzdělávacích metod a přesného popisu realizace. Aktivita musí být reálná, cíle splnitelné a plnění akce je termínované a měřitelné.
d) Autoevaluační dotazník[36]
Součástí hodnocení výsledků je metoda autoevaluace, při níž účastník provede sebereflexi vyplněním dotazníku před programem a po něm. Ukázkový dotazník je v příloze č. 3.
e) Test znalostí[37]
Tradiční test, ve kterém účastník prokáže své teoretické odborné znalosti. Test je účastníkům zadán po ukončení programu. Ukázkové testy pro účastníky jsou uvedeny v elektronické podobě v příloze č. 6.

2. Hodnocení účastníků

Po ukončení vzdělávacího programu účastníci vyplní závěrečný dotazník, který obsahuje několik uzavřených a několik otevřených otázek.[38]

3. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Po realizaci VP, lektoři na společné schůzce ústně reflektují průběh a úspěšnost dosažených cílů. Z hlediska průběhu VP je hodnoceno: rozsah programu (zda časová dotace byla dostačující, zda je vhodnější model 2 odpoledne a 1 víkend nebo 2 víkendy, jakou časovou dotaci účastníci potřebují na e-learning), vhodnost využití e-learningu, vhodnost metodiky, vhodnost skladby programu, vhodnost způsobu vyhodnocení.
K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu byl pilotně využit sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností, případně prochází toto hodnocení následnou korekturou lektora.

[36] Příloha č. 3 ED pro účastníky
[37] Příloha č. 6 Závěrečný test
[38] Příloha č. 4 Dotazník_reflexe kurzu

Název příkladu dobré praxe: Motivační legenda „Všichni jsme na jedné lodi“

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – turistické zaměření*
Název organizace: *Liga lesní moudrosti – The Woodcraft League*
Garant PDP: *Eva Weislová, eva.w@centrum.cz*
Klíčová slova*: vzdělávací metoda, vzdělávací prostředek, role v týmu, motivace*
Časový rozsah realizace: *Příprava: 10 hodin (příprava rekvizit, prostředí, ….). Vlastní aktivita: komunikace Nansena a Johansena v e-learningovém prostředí – 1 měsíc; úvodní aktivita (uvítání na palubě) – 20–30 min; legenda a výstupy Nansena a Johansena se prolínají celým vzdělávacím programem – 2 víkendy; videotrénink z postupu na severní pól (cesta) – 5 hodin; reflexe – podle počtu skupin – 20 minut na skupinu*

Materiální a technické zabezpečení
- dobové rekvizity pro zkušební plavbu v průběhu první prezenční části
- sněžnice pro všechny účastníky
- základní vybavení pro pobyt a nocování v zimní přírodě, sněžnice pro všechny účastníky, vybavení pro vaření v přírodě, mapy, buzoly, lopaty pro přípravy bivaků a stavbu iglú.
- videokamery podle počtu skupin – 1 do skupiny
- ubytování na horách pro druhou prezenční část

Podmínky a prostředí: Pro první prezenční část je vhodné ubytovací zařízení s prostory k setkávání a diskusi. Okolí je vhodné přírodní (nemusí být horské). Pro druhou prezenční část je potřeba ubytování na horách, nejlépe mimo civilizaci s možností celodenního výletu na sněžnicích pro několik skupin a s možností stavby bivaku.

Cíle PDP
- Ukázat sílu motivace
- Ukázat prvky skupinové dynamiky
- Nabídnout motivační téma, které je použitelné pro všechny věkové kategorie i různá zaměření
- Ukázat propojení motivační legendy s cíli vzdělávacího programu

Východiska PDP
- Realizátor má nastudovanou legendu
- Realizátor má v týmu lidi, kteří jsou schopni rolových her
- Realizátor je materiálně vybaven
- Realizátor má připraven program v souladu s legendou a je schopen využít potenciál legendy pro motivaci účastníků
- Účastníci mají vybavení pro zimní táboření nebo je realizátor schopen vybavení zajistit

Stručná anotace PDP

Účastníci zažijí v rámci vzdělávacího programu přípravu expedice a vlastní expedici na severní pól na palubě lodi FRAM s Fridtjofem Nansenem a Fredrikem Hjalmar Johansenem. Projdou teoretickou i praktickou přípravou (podle cílů vzdělávacího programu) v průběhu prvního víkendu a domácí přípravy a v průběhu druhého víkendu budou součástí expedice na severní pól.

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

- znát specifika zimní turistiky
- umět využívat motivační legendy
- uvědomovat si důležitost rolí v týmu
- aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny
- podle svých možností a schopností přispívat k dosahování skupinových cílů

Kompetence ke kooperaci

- působit na atmosféru a potřeby skupiny
- přispívat k dosahování skupinových cílů
- přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti
- sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace

Kompetence k samostatnosti

- plnit samostatně všechny potřebné úkoly, v případě potřeby vyhledat pomoc jiných
- aktivně samostatně získávat informace
- vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny i za cenu možných konfliktů

Kompetence k řešení problémů

- přistupovat k řešení problému aktivně a samostatně
- dokázat najít a definovat podstatu i u složitějších problémů
- dokázat problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet

Kompetence ke zvládání zátěže

- v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži
- schopnost požádat o pomoc
- vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení a překážky překonávat
- akceptovat a přizpůsobovat se změnám
- být ostražitý i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost
- neztrácet kontrolu nad svými emocemi ani v náročných situacích

Popis realizace příkladu dobré praxe

Metody: rolové a situační aktivity, zážitková pedagogika

Forma: diskuse, videotrénink

Motivační legenda „Všichni jsme na jedné lodi“ pracuje s historickou událostí plavby lodi FRAM k severnímu pólu vedenou Fridtjofem Nansenem a Fredrikem Hjalmar Johansenem[39]. Vzhledem k tomu, že Nansenova expedice neměla jen dobývací charakter, ale i vědecký a průzkumný, je ideální legendou pro vzdělávací program. Nesmíme opominout fyzickou a psychickou obtížnost této expedice a využít v legendě všech potenciálů.

[39] Literatura: NANSEN, FRIDTJOF: Na Severní Točnu: ed. Guth-Jarkovský, Jiří Stanislav, J. Otto, 1897. 2 sv

Účastníci dostanou pozvánku jako adepti na součást posádky lodi FRAM. Musí splnit některé úkoly vzdělávacího programu v rámci e-learningu, které je opravňují vstoupit na palubu lodi FRAM. Na prvním víkendu proběhne křest lodi, za účasti Nansena, Johansena a příslušníků norské královské rodiny. Pak jsou účastníci přivítáni na „palubě" (alespoň jedna místnost by výzdobou měla odpovídat námořní kajutě). Dále probíhá školení a aktivity podle plánu vzdělávacího programu. Vždy je úvod do aktivity spojen s legendou (proč je tato činnost důležitá pro expedici, ...). Celý první víkend je koncipován jako zkušební plavba FRAMU.

Na konci prvního víkendu jsou účastníci informováni, co je potřeba ještě splnit za úkoly a jaké přípravy a jaké vybavení je potřeba pro zdárný průběh expedice na severní pól. Na druhém víkendu je FRAM již sevřen ledem a unášen proudy. Nansen s Johansenem oznamují, že se loď odklání ze správného směru. Připravuje se vylodění a dobytí severního pólu pěšky. Účastníci po skupinách dostanou mapu a zvolí směr, kterým se jejich výprava bude ubírat, dostanou vybavení (vařič, vodu, sušenou potravu, ...) a na sněžnicích odchází dobýt severní pól. Po cestě plní „vědecké úkoly", zaznamenávají výpravu na videokameru a vedou si expediční deník.

Program:

E-learning

Motivační legenda začíná již v e-learningovém prostředí, kde jsou účastníci zváni k plavbě.

Vítejte na plavbě za dobrodružstvím pod plachtami lodi Fram!

Na výpravě za hledáním i poznáním, za bílými pláněmi i rozbouřenými vodami severního pólu, oceánu nebo okolního světa? Kdo ví...

Čekají vás dva měsíce a zejména dva víkendy plné námahy, tvrdé práce a nečekaných situací, ve kterých budete mít možnost vyzkoušet, jaké to je stát tváří v tvář nelítostným živlům – přírodním i společenským. Vyzkoušíte si, že je výhodou, když kolem sebe máte lidi, na které se můžete spolehnout, když umíte rozpoznat, že každý má vlohy k něčemu jinému...

Máte měsíc na to, abyste načerpali všechny potřebné vědomosti nutné k absolvování plavby, která nebude jednoduchá. V tomto lodním deníku najdete všechny materiály, které si musíte před plavbou pečlivě prostudovat. Musíte splnit zadané úkoly. Jen lodníci náležitě připravení mohou vyrazit na výpravu za obzor!

Všichni jsme na jedné lodi!

Prezenční části VP

Legenda – „Proudům napospas"

Ve stejném roce u Novosibiřských ostrovů rozdrtily ledové bloky americkou loď Jeanette. O tři roky později se trosky lodi našly u jižního Grónska, tedy na opačné straně Severního ledového oceánu. Závěr z toho mohl být jediný – ledy se pohybují a nejspíše je ženou podmořské proudy přímo přes severní pól!

Na této domněnce vystavěl svůj neuvěřitelný plán norský polárník Fridtjof Nansen. Předpokládal, že když se svou lodí zamrzne v ledu právě u Novosibiřských ostrovů, tak ho proudy ponesou přes pól až ke Grónsku. Nechal si zkonstruovat speciálně zaoblenou loď, kterou led nedokáže rozdrtit, protože z jeho sevření vyklouzne jako

pulec a skončí na zamrzlé hladině. Loď dostala název Fram, tedy Vpřed, a 24. června 1893 se vydala na odvážnou cestu. Na podzim led skutečně loď uvěznil a nerozdrtil. Expedice byla teď závislá už jen na mořských proudech, jejichž směr a sílu posádka denně měřila. Nansen počítal s tím, že plavba může trvat až pět let, přesto však musela být třináctičlenná posádka zaskočena nepředstavitelnou nudou, jaká v ledovém vězení panovala.

Loď putovala zamrzlá v ledu už rok a bylo jasné, že ji proudy vychylují stále více na západ. Nansen chtěl ale pólu dosáhnout stůj co stůj, a tak spolu s Fredrikem Hjalmar Johansenem, trojemi saněmi, dvěma kajaky a osmadvaceti psy opustili 14. března 1895 loď a vyrazili na sever.

Jídlo měli na tři měsíce a před sebou šest set padesát kilometrů. Krajina byla ale velmi těžce schůdná, a tak za necelý měsíc, 8. dubna, snahu o dobytí pólu vzdali a vysílení se obrátili na jih. I tak se jim podařilo dosáhnout 86 stupňů a čtrnácti minut, což se nikomu před nimi nepovedlo.

Nansen s Johansenem při návratu sváděli denně boj o život. V jarním tání pukaly ledy a v cestě polárníkům stále častěji bránily trhliny. Zásoby došly, a tak polárníci zabíjeli své psy, aby přežili. Nezdolná vůle však vede k úspěchu – v červenci doputovali k zemi Františka Josefa. Nasedli do kajaků a mezi ostrovy pokračovali dál na jih. To už ale začalo přituhovat, a tak oběma Norům nezbylo nic jiného než na jednom z ostrovů přezimovat.

V úkrytu z kamení a kůží, o medvědím a tulením mase zimu přežili a na jaře pokračovali v šílené cestě. Nezdolná vůle slavila 17. června 1896 úspěch podruhé. Polárníci narazili na posádku britské výpravy, která zemi Františka Josefa prozkoumávala. Nansen a Johansen byli zachráněni a do Norska se vrátili jako hrdinové. Za několik dní se setkali i s lodí Fram, kterou led ze svého tříletého sevření propustil u Špicberků.

Části vzdělávacího programu, kde se pracuje s legendou[40]

Prezenční část 1

- Hra na zakládání kmene – náhodně pospojovaná skupina (při prvním setkání) musí podle konkrétních pravidel splnit všechny formální požadavky, aby se mohla nalodit na FRAM
- Slavnostní křest lodi FRAM – námořnické obleky, vztyčování norské vlajky za proslovů kapitána, norského krále, finančního magnáta, nastoupená jednotka, přivítání posádky na lodi FRAM, plavba bude těžká, ale oni prokázali své schopnosti na přijímacích testech (e-learningu), cedule FRAM, lodní výzdoba srubu, hudba, fotograf
- Představení – každý si přiveze „blízkou věc“ a představí ji, včetně své „funkce“ na palubě, kterou si zvolí, tak, aby byl posádce něčím prospěšný. Lektorský tým se představí jako první, včetně vysokých námořních hodností
- Pravidla – určuje kapitán lodi – lodní zvon ohlašuje budíček, jídlo, čas setkání, od vstupu na palubu (do srubu, kde jsme byli ubytováni), nikdo nesmí vyjít ven bez plovací vesty nebo se minimálně musí držet někoho s vestou, oslovování, …, pravidla, která si nastavuje posádka – …

[40] Popis jednotlivých aktivit viz Popis vzdělávacího programu.

- Zdravověda – teorie – lektor v roli lodního felčara probírá základy zdravovědy
- Hra – Právní pojmy – kapitánovi lodi při přípravě smlouvy o financování „Výpravy" vítr odnesl na moře důležité právnické dokumenty. Celá posádka musí ve vestách „do moře" a dokumenty zachránit
- Aktivita – Plánování akce – v první části si námořníci musí „vydělat peníze", ve druhé části aktivity se učí plánovat akce a expedice, aby mohli být platnými členy výpravy na severní pól.
- Souběžná aktivita – námořníci mají možnost po skupinách odjet ve člunu (autem) a využít „koupele v lázních přístavu", tam ale nedojedou, protože se stávají účastníkem „nehody", kde musí zasáhnout, pak již na „koupel" nezbývá čas a vrací se zpět na FRAM.
- Čtení z Nansena o polárních krajích, zpěv námořnických písní
- Noční hra – Klášter
- Woodcraft – co má společného woodcraft a tato výprava (nejen fyzický výkon, ale i obrovskou šíři vědeckých a pozorovacích aktivit a zároveň potřebu smysluplně vyplnit velké množství volného času, až bude loď uvězněna v ledu a unášena proudy)
- Příprava na další víkend – základy zimní turistiky – vybavení, první část plavby jsme zvládli, na sever vyplouváme během dalšího víkendu

Prezenční část 2

- Úvodní setkání – účastníci jsou přivítáni Nansenem a Johansenem na palubě lodi FRAM, každý nafasuje „lodní hrnek", který používá po celou dobu plavby
- Celodenní zážitkový outdoorový program
- Zimní táboření
- Četba v iglú, diskuse

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Klady

- Obsahuje výchovně-vzdělávací cíle programu, které se obtížně naplňují teoreticky
- Aktivita ověří nejen odborné, ale i měkké kompetence
- Aktivita je psychicky a fyzicky náročná a tím umožňuje ukázat účastníkům prvky skupinové dynamiky v praxi
- Účastníci mají možnost reflektovat svoje chování nejen ze „vzpomínek na akci", ale v reálném čase podle videonahrávky
- Účastníci získají PDP (legendu) pro svoji další činnost
- Účastníci si vyzkouší méně obvyklý prvek zimní turistiky (pohyb na sněžnicích)

Zápory

- Realizátor musí mít k dispozici lektory, kteří jsou zvyklí na hraní rolí
- Časová náročnost na přípravu a materiál (vybavení pro zimní turistiku, vybavení lodi FRAM)

Doporučení

- Vedoucí lektor by měl mít zkušenost s realizací programu podle legendy
- Zajistit videokamery pro všechny skupiny a nechat natáčet jednotlivé skupiny svoji výpravu

Hodnocení garanta PDP

PDP „motivační legenda“ hodnotím pro vzdělávací program jako velice přínosný. Jako inovativní prvek bych zdůraznila využití motivační legendy do programu s prioritním cílem vzdělávání. Tento PDP ideálně koresponduje s inovativní metodou „learning by doing“ a ukazuje účastníkům možnosti využití legendy jako tmelicího prvku vzdělávacích aktivit. Samotní účastníci hodnotili legendu a práci s ní jako obohacující prvek do jejich další činnosti. Účastníci si uvědomili, že motivace spojující legendou může skupinu efektivně usměrňovat podle potřeb a přání realizátora. V rámci legendy je možné i méně příjemné aktivity zatraktivnit. Zároveň motivace správně zvolenou legendou obohacuje účastníky i z pohledu jiných oborů, než je primární vzdělávací cíl. V rámci této legendy lze obsáhnout všechny výchovně-vzdělávací (doplnit spojovník) cíle programu.

Název vzdělávacího programu: Přírodovědný a environmentální kurz

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – přírodovědné zaměření*
Název organizace: *Hnutí Brontosaurus*

Program „Přírodovědný a environmentální kurz" je vhodným rozšiřujícím kurzem pro samostatné vedoucí dětí a mládeže, kteří chtějí v programech svých oddílů posílit environmentální výchovu. Osobně bych jej doporučil absolventům nějakého základního kurzu pro samostatné vedoucí nebo zkušeným vedoucím s praxí. Obsah vzdělávacího programu zahrnuje environmentální výchovu z různých úhlů pohledu – od základních teoretických metod přes praktické využití na akcích jak mimochodem (přístupem k organizaci a realizaci akce), tak formou cílených aktivit (například ekoher).
Silnou stránkou tohoto vzdělávacího programu je detailní popis vzdělávacích aktivit umožňujících realizaci skutečně interaktivního kurzu. Interaktivita je možná i díky tomu, že je poměrně úzkému tématu (ve srovnání s předchozími vzdělávacími programy) věnováno 45 vyučovacích hodin.
Příklad dobré praxe je ukázkou takzvaného „learning by doing" (učení se činností) – popisuje, jak se mohou účastníci naučit pracovat s účinnou vzdělávací metodou tak, že jsou jí sami vystaveni. V tomto případě se jedná o dobrovolnickou práci na environmentálně zajímavé lokalitě.
Samotný vzdělávací program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé neziskové organizaci zdůrazňující environmentální výchovu. Příklad dobré praxe bude sloužit spíše pro inspiraci, protože je vztažen ke konkrétnímu unikátnímu místu.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Tento vzdělávací program je realizován jako specializační nástavba pro rozvoj specifických dovedností, znalostí a měkkých kompetencí souvisejících s tématy přírodověda ve volném čase a environmentální výchova.
Cílem vzdělávacího programu je proškolit samostatné vedoucí dětí a mládeže pro pořádání aktivit se zaměřením přírodověda ve volném čase a environmentální výchova.
Důraz je kladen na osvojení si přírodovědného znalostního minima, osvojení si teorie a praxe využití metod environmentální výchovy. Důraz je kladen i na sebereflexi vlastních postojů a hodnot ve vztahu k přírodě a na osvojení si kritického přístupu k informacím.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- při práci s dětmi, mládeží (a dospělými) využívat více různých výchovných/vzdělávacích metod zaměřených na přírodovědu ve volném čase a environmentální výchovu;

- sestavit plán dílčí akce zaměřené na přírodovědná a environmentální témata;
- vytvářet prostředí podporující návyky zdravého životního stylu (např. pohyb v přírodě, zdravá strava, absence kouření a pití alkoholu atd.);
- jít příkladem – chovat se šetrně k životnímu prostředí;
- vést děti a mládež ke vnímání a uznání hodnoty přírody a kultivovat jejich vztah k přírodě (např. některým z těchto způsobů: tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, film, účast na workshopu nebo semináři);
- vést děti a mládež k šetrnému a ohleduplnému chování k jejich okolí;
- orientovat se v principech trvale udržitelného života;
- vytvořit hru nebo jinou aktivitu v souladu s cíli přírodovědného zaměření;
- zajistit realizaci aktivity tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika nebo s ohledem na rizika poškození životního prostředí (např. použití ochranných pomůcek, počet dospělých osob, poučení před aktivitou apod.), a pokud to není možné, rozhodnout, že aktivita se nebude realizovat.

Absolvent bude:

- mít základní znalosti ve vybraných otázkách z práva životního prostředí: např. vybrané části zákona o ochraně přírody a krajiny, zákona o právu na informace o životním prostředí, zákona o lesích;
- mít základní přírodovědné znalostí: např. základní přírodovědné pojmy, typy přírodních ekosystémů, princip provázanosti přírodních procesů, a bude schopen je aplikovat.

Absolvent bude schopen:

- s krátkou přípravou prezentovat větší skupině lidí a svým projevem druhé lidi ovlivnit (kompetence k efektivní komunikaci – úroveň 3);
- kriticky přijímat informace a nacházet vhodné informační zdroje (kompetence k objevování a orientaci v informacích – úroveň 3);
- v týmu si hledat úkoly a pozice, které může zaujmout, aby podpořil/a společný cíl (kompetence ke kooperaci – úroveň 3).

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží ve volném čase.

Požadavky na účastníky

Tento kurz klade na účastníky vstupní požadavek zkušeností a dovedností v samostatném plánování, přípravě a realizaci volnočasových aktivit pro děti a mládež. Tyto vstupní dovednosti a znalosti odpovídají minimálnímu kompetenčnímu profilu samostatného vedoucího dětí a mládeže se všeobecným zaměřením.

V oblasti měkkých kompetencí patří mezi vstupní požadavky na účastníky schopnost s dostatečnou přípravou srozumitelně prezentovat druhým lidem, dále schopnost vyhledávat informace minimálně z jednoho zdroje a schopnost přizpůsobit své jednání za účelem dosažení skupinového cíle.

Účastník je osoba starší 18 let, zdravotně, psychicky a sociálně schopná absolvovat zážitkový kurz.

Počet účastníků

Minimální počet účastníků: 12

Odůvodnění: Více prostoru na diskusi účastníků a lektorů v rámci vzdělávacích modulů. Více času na rozbory samostatných prací jednotlivých skupin účastníků.
Nejvhodnější počet účastníků: 16
Odůvodnění: Adekvátní počet účastníků vzhledem k časové dotaci na vzdělávací moduly. Adekvátní časová dotace na rozbory samostatných prací jednotlivých skupin účastníků.
Maximální počet účastníků: 24
Odůvodnění: V případě počtu účastníků nad maximální stanovený limit je nedostatek času na vyjádření všech účastníků k probíranému tématu v případě, kdy lektor vybízí účastníka k vyjádření se k problematice v diskusních částech vzdělávacích modulů.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Prezenční forma vzdělávání: skupinová forma vzdělávání; prožitková forma vzdělávání v herních aktivitách a interaktivních vzdělávacích modulech; týmová forma vzdělávání v realizaci samostatných prací skupin účastníků.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

Celková časová dotace vzdělávacího programu je 45 vyučovacích hodin.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci vzdělávacího programu jsou využity následující Metody vzdělávání: seznamovací hry; brainstorming; sebereflexe; diskuse; přednáška prokládaná nácvikem; simulační aktivity; rolová hra; didaktická hra; projektová výuka; beseda; dobrovolnická činnost; prezentace tématu.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Pomůcky pro účastníky

Je třeba zajistit fixy pro účastníky, papíry pro účastníky. Dále je třeba zajistit vytištěné materiály k jednotlivým aktivitám, výstupy z jednotlivých aktivit v elektronické či tištěné podobě, kancelářský a spotřební materiál – papíry, post-ity, fixy, provaz, špejle, nůžky, sponky, sešívačka.
Ukázková literatura, ukázkové pracovní klíče, pomůcky ke hrám (např. šátky, paletky – dle materiálních požadavků vybrané hry), pomůcky k rolové hře: papíry, fixy, tabule, fotoaparát, notebook, internet, dataprojektor, kostýmy, vizitky pro hráče, vytištěné popisy jednotlivých rolí, vytištěná pravidla hry, stopky, zvonek.

Prostory pro vzdělávání

Je třeba zajistit minimálně jednu učebnu s kapacitou 25 lidí, ve které je možné zatemnění a promítání dataprojektorem.
Nejvhodnější je zajistit jednu větší učebnu pro vzdělávací moduly a minimálně druhou menší učebnu pro nerušenou skupinovou práci účastníků, vedle toho je vhodný venkovní prostor, vhodný k realizaci vybraných vzdělávacích modulů (například Ekohry, Dobrovolnická činnost a další). Venkovním prostorem se myslí zahrada, blízký park nebo hřiště, kde vzdělávání není příliš rušeno.

Vybavení prostor didaktickou technikou
Je třeba zajistit počítač, ozvučení notebooku, dataprojektor, flipchart, flipchartové papíry, fixy na flipchart.

F. INOVACE

Inovace z hlediska cílů
Inovace v rámci organizace je naplněna začleněním vybraných měkkých dovedností do obsahu vzdělávacího programu – konkrétně kompetence k efektivní komunikaci, kompetence ke kooperaci a kompetence k objevování a orientaci v informacích.

Inovace z hlediska metod
- využití koučovacích technik pro sebereflexi účastníků v pozici výchovných vzorů pro své svěřence, a pro sebereflexi postojů k životnímu prostředí. Koučovací techniky jsou v rámci organizace využity poprvé pro neformální vzdělávání.
- využití rolové hry larp připravované přímo na míru pro nácvik měkkých kompetencí, konkrétně kompetence objevování a orientaci v informacích a kompetence efektivní komunikace.
- využití projektové výuky pro dovednosti tvorby hry s environmentální tematikou a tvorby plánu akce s environmentálním tématem.
- využití autoevaluačního nástroje – dotazníku pro zhodnocení úrovně dovedností, znalostí a měkkých kompetencí před samotným vzdělávacím programem a po jeho absolvování.

Inovace formy vzdělávání VP
Inovace formy vzdělávacího programu je v zavedení vzdělávacího vícedenního kurzu, který účastníky provede teorií i praxí metod přírodovědných volnočasových aktivit a environmentální výchovy. Takový průřezový kurz v České republice chybí. Forma pětidenní akce umožní plně využít nepřetržité skupinové dynamiky účastnické skupiny pro hlubší rozvoj vybraných dovedností a kompetencí.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Domácí příprava
Přihlášení účastníci dostanou před příjezdem na vzdělávací program 2 zadané úkoly:
1. úkol: Vyhledat a dovézt článek o jakémkoli aktuálním environmentálním tématu – na časopise, novinách, vytištěný z internetu, včetně uvedení zdroje (min. rozsah článku půl strany A4)
Ověření splnění úkolu: předložení písemného záznamu základních informací o tématu ve vzdělávacím modulu „Kritické myšlení“
2. úkol: Připravit si jedno přírodovědné či environmentální téma, na které by účastníci rádi uspořádali volnočasovou akci (jednodenní či vícedenní) – postačí vymyšlené téma akce
Ověření splnění úkolu: představení daných témat v týmech v rámci vzdělávacího modulu „Tvorba plánu akce s environmentálním zaměřením“

Přehled vzdělávacích modulů

Obsahem jednotlivých vzdělávacích modulů 1 až 6 jsou následující bloky:

1. Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže
2. Environmentální výchova
3. Metody environmentální výchovy
4. Vedoucí jako vzor
5. Zeleně na akci (environmentální přístupy k organizační i programové přípravě a realizace akce)
6. Práce se zdroji informací a tématy

1. Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže

Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže (1,7 vyučovací hodiny)

Anotace: Vzdělávací modul Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže je zaměřen na základní přírodovědné pojmy a jejich definice, dále na popis jednotlivých typů přírodních ekosystémů a na princip provázanosti přírodních procesů.

Cíl

• účastník zná základní přírodovědné pojmy

Metody: hra, diskuse, přednáška

Rozpis probíraných témat

Seskupení pojmů a definic

Lektor rozdělí účastníky na dvě skupiny. Účastníci v první skupině obdrží jednotlivě papír s popisem definice vybraného přírodovědného pojmu. Účastníci v druhé skupině obdrží jednotlivě papír s vybraným přírodovědným pojmem. Úkolem účastníků je najít správné dvojice POJEM – DEFINICE, přitom mají komunikační omezení, kdy mohou druhému pouze malovat obrázkové sdělení nebo pantomimicky ukazovat. Seskupené dvojice zkontroluje lektor. Pokud je POJEM – DEFINICE sestavená správně, dvojice má splněno. Pokud ne, vrací se zpět do hry.

Lektor touto aktivitou zjistí, jaké pojmy jsou pro účastníky neznámé a na ty se více zaměří.

Předčítání pojmů

Účastníci postupně přečtou pojem a příslušnou definici. U vybraných pojmů lektor přidává vlastní komentář a další informace.

Soupis přírodovědných pojmů a definic je obsažen v přílohové části Skripta – Přírodověda ve volném čase.

Hra o vztazích potravinového řetězce

Účastníci si vytvoří papírové cedulky a podle zadání lektora si na cedulku namalují rostlinu nebo zvíře.

Poté účastníci s pomocí lektora umisťují své cedulky do správných pater potravinové pyramidy.

Následně lektor odstraní některé druhy rostlin a živočichů jako demonstraci vzájemné propojenosti.

Na závěr lektor otevře diskusi a prostor pro dotazy.

2. Environmentální výchova

Úvod do environmentální výchovy (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Vzdělávací modul Úvod do environmentální výchovy je zaměřen na cíle environmentální výchovy, stručný popis historie a popis současného pojetí environmentální výchovy. Dále se tento modul zabývá vztahem člověka k přírodě.

Cíle

účastník se seznámí s významem a s cíly environmentální výchovy

Metody: přednáška, samostatná práce, brainstorming

Rozpis probíraných témat

Hodnotová škála (metoda sebereflexe)

Lektor nastolí otázku či tvrzení. Podle toho, zda s tvrzením účastník souhlasí nebo ne, se postaví na určené místo.

Otázky typu:

- Má smysl kosit podmáčené louky, které by se bez pravidelného kosení staly lesem?
- Má smysl šetřit energií, když se nedá uchovat a je spousta elektráren?

Lektor vybírá účastníky a ptá se na jejich názor.

Lektor nahlas vyvozuje z předchozí aktivity (škála), že pojem ekovýchova je obtížné definovat. I když máme poznatky, známe vztahy… nedokážeme rozhodnout, co je správné. K tomu potřebujeme mít vytvořený postoj. Své tvrzení ilustruje citátem. Citát je vytištěný na papíře a lektor ho pověsí na viditelné místo.

Svatý Bernard z Clairvaux: „Mnoho lidí chce poznat – pro poznání samo. To je zvědavost. Jiní chtějí vědět – aby byli vzdělaní. To je ctižádost. Ale jen málo lidí se snaží získat vědomosti, aby mohli sloužit a jiným pomáhali žít. To je láska."

Cíle ekovýchovy (metoda samostatné práce)

Lektor zadá účastníkům samostatné zamyšlení nad tím, co je cílem ekovýchovy. Každý účastník píše sám na papír. Účastníci si své napsané cíle ve dvojicích sdělují a diskutují o nich. Lektor rozdá každému účastníkovi text o cílech ekovýchovy, podle kterého si může účastník pozměnit ještě svůj názor o cílech ekovýchovy. Lektor vyzve účastníky, aby řekli nahlas své cíle ekovýchovy, a zapisuje je na flip.

Lektor uvádí definici cílů ekovýchovy podle Aleše Máchala:

1. „Zvyšovat spoluodpovědnost lidí za současný i příští stav přírody i společnosti, za místo, ve kterém žijí a které je jim domovem, za smysluplné využívání místních zdrojů."
2. „Rozvíjet citlivost, vstřícnost a tvořivost lidí k řešení problémů péče o přírodu i problémů lidské společnosti."
3. „Utvářet ekologicky příznivé hodnotové orientace, které kladou důraz na dobrovolnou střídmost, na nekonzumní, duchovní kvality lidského života."

Co dělat s dítětem, aby se z něho stal ekologicky jednající člověk (metoda brainstormingu)

Lektor vyzývá účastníky k přemýšlení. Jejich názory ihned píše na flip.

Činitelé environmentální výchovy

Lektor vyvozuje z předchozí aktivity činitele environmentální výchovy.

Specifika aktivit environmentální výchovy pro děti a mládež – bezpečnost práce a programu (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Tento vzdělávací modul seznamuje s pravidly bezpečnosti při práci s dětmi a mládeží při přírodovědných aktivitách, dále se vzdělávací modul zaměřuje na téma výběru vhodného prostředí pro aktivity a specifická pravidla přírodovědných a environmentálních programů.

Cíl

- účastník zná specifická pravidla bezpečnosti práce s dětmi a mládeží při přírodovědných aktivitách

Metody: samostatná práce, skupinová práce, diskuse

Rozpis probíraných témat

Sepsání dotazů od účastníků (metoda samostatné práce)

Zadání: Promyslete si otázky z vaší praxe, na které byste chtěli v tomto bloku odpovědět. Otázky si napište, využijete je na konci vzdělávacího bloku.

Tvorba novinových článků o bezpečnosti programu (metoda skupinové práce)

Lektor rozdělí účastníky do skupin po 2 až 3 lidech. Rozdá vytištěné zadání jednotlivým skupinám, kde je popsána určitá situace, která se může vyskytnout v praxi samostatného vedoucího a úzce se týká bezpečnosti programu.

Úkolem skupiny je vymyslet extrémní případy porušení bezpečnosti programu formou novinového článku.

Diskuse nad výstupy skupinové práce

Na základě takto vytvořených článků probíhá diskuse o zajištění bezpečnosti programu. Lektor diskusi moderuje a doplňuje vlastním komentářem.

Na závěr lektor dává prostor pro zodpovězení dotazů od účastníků.

Základy ochrany přírody a krajiny (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Tento vzdělávací modul představuje vybrané části zákona o ochraně přírody a krajiny, vybrané části zákona o lesích, dále vybrané části zákona o vodách, zákona o odpadech a zákona o dobrovolnické službě. Vzdělávací modul má za cíl seznámit účastníky s informacemi, které by z daných zákonů měli znát v souvislosti s přírodovědným zaměřením aktivit.

Cíl

- účastník zná vybrané části zákona o ochraně přírody a krajiny, zákona o lesích, zákona o odpadech, zákona o vodách a dalších právních předpisů vztahujících se k pobytu v přírodě

Metody: přednáška, diskuse

Rozpis probíraných témat

Lektor přednáší vybraná fakta z právních norem s následující strukturou:

Legislativa v oblasti ochrany přírody v ČR: výběr ze zákonů a vyhlášek týkající se OP (ochrany přírody); přehled vybraných částí, které se týkají činností dobrovolnické ochrany přírody; zákon o ochraně přírody a krajiny – struktura OP, údržba krajiny, státní správa; lesní zákon – východiska pro tvorbu dřevinné vegetace (přenos sadebního materiálu, povinné hektarové počty, pěstění lesa a jeho obnova, státní správa). Praktická ochrana přírody, příklady z praxe: co radí legislativa; s kým spolupracovat; jak financovat aktivity.

Ochrana přírody: co je ochrana přírody, a co už není; důsledky a předsudky ochrany přírody; diskuse.

3. Metody environmentální výchovy
Ekohry: teorie a praxe (3 vyučovací hodiny)
Anotace: Vzdělávací modul obsahuje témata: speficika ekoher, rozdělení ekoher a příklady jednotlivých typů her. Dále je cílem vzdělávacího modulu seznámit účastníky s pravidly vytváření ekohry.
Cíl
- účastník se seznámí a prakticky si vyzkouší různé typy ekoher
- rozvíjí schopnosti spolupracovat v týmu

Metody: hra, samostatná práce, přednáška
Rozpis probíraných témat
Úvod k ekohrám
- ekohra jako součást environmentální výchovy
- k čemu slouží ekohry, co ukazují, co přinášejí
- místo ekoher v programu akcí – kdy a jak využít
- co je, a co není ekohra

Představení různých typů ekoher (metoda přednášky, diskuse)
Lektor představuje účastníkům typy ekoher v teoretické rovině.
Jednotlivé typy ekoher jsou simulační, smyslové, tvořivé, kooperativní, morální, přírodovědně-poznávací, se zaměřením na prožitek z přírody
Ukázky ekoher (metoda hry, samostatná práce)
Lektor hraje s účastníky vybrané ekohry jako praktické ukázky různých typů ekoher:
- smyslové ekohry: Ekoseznamka, Najdi si svůj strom, Paletky, Náramky, Obrazy v krajině, Fotoaparát
- simulační ekohry: Feromonové lapače, Na Jeleny, Opuštěné pole, Životní prostor
- kooperativní ekohry: Sto (vytváření skupin dle součtů beze slov)
- morální ekohry: Shrábnout banány
- přírodovědné ekohry: Biotopy
- prožitkové ekohry: Hry na letní cesty

Rozbor her a teorie her (metoda přednášky)
Lektor formou přednášky shrnuje základní zásady tvorby a aplikace ekohry: kdy a proč ekohry použít; výběr, příprava ekohry; uvádění ekoher; specifika ekoher; tvorba ekoher.
Tvorba ekoher v praxi (2 vyučovací hodiny)
Anotace: Obsahem tohoto vzdělávacího modulu je praktická tvorba nové ekohry týmy účastníků podle zadaných kritérií.
Cíl
- účastník se naučí tvořit hru s environmentální tematikou pro vybranou cílovou skupinu dětí nebo mládeže
- rozvoj schopnosti dosahovat společného cíle v rámci týmu

Metody: skupinová práce
Rozpis probíraných témat

Škálování podle zkušenosti s tvorbou hry
Lektor vytvoří na zemi škálu z lana a slovně označí jednotlivé konce škály hodnotami:
Nikdy jsem nevymýšlel/a hru
Vymyslel/a jsem nespočet her
Lektor vyzve účastníky, aby si stoupli na škále tam, kde se cítí být podle zkušenosti s tvorbou her. Poté na základě škály lektor rozdělí účastníky do 3 skupin tak, aby vznikly navzájem vyrovnané skupiny.
Zadání pro tvorbu ekoher
Lektor představí zadání pro tvorbu ekoher. Zadání se dělí na pevně dané parametry hry, volitelné parametry a losované parametry. Pevné parametry hry je délka hry, která nepřesáhne 40 minut včetně reflexe. Losované parametry si jednotlivé skupiny losují. Jsou to věk cílové skupiny ekohry a téma ekohry. Volné parametry hry si skupiny samy určí dle potřeby. Volné parametry hry jsou realizace hry venku nebo uvnitř, specifikace cíle z vylosovaného tématu, volba herních principů a metod.
Věk cílové skupiny ekohry – možnosti: 7–12 let, 13–16 let, 17–22 let
Téma ekohry – možnosti: pozitivní vztah k přírodě, udržitelná spotřeba, funkce lesa
Tvorba ekoher ve skupinách
Skupiny pracují na zadaném úkolu – tvorbě ekohry, každé skupině je k dispozici pro případné dotazy jeden lektor.
Určení pořadí her pro realizaci
Na závěr lektor rozlosuje pořadí skupin, ve kterých budou ekohry realizovat.
Realizace ekoher účastníků (3 vyučovací hodiny)
Anotace: Cílem vzdělávacího modulu Realizace ekoher je vyzkoušet si uvést a odehrát vymyšlené ekohry jednotlivých účastnických týmů. Vzdělávací modul obsahuje také zpětnou vazbu k uvedení hry a organizátorským kompetencím jednotlivých uvaděčů.
Cíl
- účastník je schopen prakticky uvést a realizovat ekohru, kterou vymyslel spolu se svým týmem v rámci vzdělávacího modulu „Tvorba ekoher v praxi“
- účastník je schopen prezentovat připravenou hru menší skupině účastníků

Metody: učení se zážitkem
Pozn.: Vzdělávací modul je vhodné rozdělit do dvou časových bloků a bloky umístit do dvou po sobě jdoucích dnů.
Rozpis probíraných témat
Realizace aktivity samotnými účastníky, kteří hru vymysleli
Časová dotace na hru včetně reflexe je stanovena na 40 minut. Účastníci si sami volí, zda hra proběhne venku nebo uvnitř. Potřebný materiál ke hře zajistí lektor.
Zhodnocení hry
Následně probíhá zhodnocení hry účastníky, kteří hru hráli, za facilitace lektora. Lektor sleduje soulad cílů aktivit a zvolených metod, dále sleduje, jak účastníci dodrželi zadání tvorby her a další aspekty.
Lektor se při zhodnocení hry ptá na následující otázky:
- Jaký cíl environmentální výchovy nebo přírodovědy hra naplňuje?
- Jakým způsobem ho hra naplňuje?

- Čím je hra ekologická?
- Co jsme rozvinuli za dovednosti, znalosti, postoje?

Dobrovolnická činnost jako metoda výchovy[41] (3 vyučovací hodiny)

Anotace: Vzdělávací modul si klade za cíl vzorově uvést a realizovat dobrovolnickou činnost, a díky tomu prakticky představit další metodu environmentální výchovy. Vzdělávací modul je zakončen shrnutím základních pravidel správné organizace dobrovolnické činnosti.

Cíl

- účastník si v praxi zažije metodu dobrovolnické činnosti jako metody environmentální výchovy

Metody: dobrovolnická činnost, skupinová práce

Rozpis probíraných témat

V tomto vzdělávacím modulu si účastníci v praxi zažijí metodu dobrovolnické činnosti včetně

- seznámení se s lokalitou
- vysvětlení činnosti a jejího smyslu
- proškolení bezpečnosti práce
- ocenění dobrovolníků
- metodického shrnutí metody s lektorem

Metodické shrnutí dobrovolnické činnosti

Lektor rozdělí účastníky do skupin po 4 lidech a zadá skupinovou práci s časovým limitem 10 minut.

Znění skupinové práce: Vytvoření sedmera smysluplné dobrovolnické pomoci v oblasti životního prostředí.

Následně lektor vybídne jednotlivé skupiny účastníků k diskusi na výstupy skupinové práce. Účastníci prezentují vytvořená sedmera.

Na závěr vzdělávacího modulu lektor otevře diskusi na téma: Jaká může být motivace dětí a mládeže k dobrovolnickým činnostem.

Další metody environmentální výchovy (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Tento vzdělávací modul představuje jednotlivé metody environmentální výchovy a specifika jejich realizace. Jedná se o tyto metody**:** exkurze, projekt, tematický výlet, workshop, experiment.

Cíl

- účastník zná širokou škálu metod environmentální výchovy a přírodovědy ve volném čase a jejich specifika

Metody: skupinová práce, samostatná práce, diskuse, brainstorming

Rozpis probíraných témat

Mapování znalosti účastníků (metoda samostatné práce)

Lektor představí připravenou souhrnnou tabulku pojmů souvisejících s metodami environmentální výchovy. Účastníci mají za úkol pomocí individuálně přiděleného znaku označit v tabulce, zda pojmu rozumí, nebo ne.

Přehled metod (metoda brainstormingu)

Účastníci pomocí metody brainstormingu vytvoří na flipchart přehled jim známých

[41] Tento vzdělávací modul je podrobně rozveden v příkladu dobré praxe.

metod environmentální výchovy: Projekt, exkurze, tematický výlet, dobrovolnictví, workshop, ekohra, dílna

Výběr vhodné metody k akci (metoda skupinové práce)

Účastníci ve skupinách obdrží vytištěné zadání – popis různorodých aktivit, které realizují centra ekologické výchovy. Úkolem účastníků je přiřadit vhodné metody environmentální výchovy, které by se v aktivitě daly využít.

Lektor výstupy skupinové práce doplňuje vlastním komentářem.

4. Vedoucí jako vzor

Sebereflexe směřování jednotlivce v praxi samostatného vedoucího (2,7 vyučovací hodiny)

Anotace: Tento vzdělávací modul má za cíl zmapovat očekávání účastníků od vzdělávacího programu. Dále vzdělávací modul umožňuje účastníkům ujasnit si představu dalšího osobního rozvoje v roli samostatného vedoucího dětí a mládeže.

Cíl

- účastník v roli samostatného vedoucího dětí a mládeže si zhodnotí představu dalšího vlastního růstu

Metody: sebereflexe, samostatná práce, rozhovor

Rozpis probíraných témat

Strom očekávání (metoda samostatné práce)

Lektor vyvěsí na flip zadání ve formě předkresleného stromu, na kterém jsou doplněné 3 otázky pro účastníky:

- Co si chtějí odnést? (otázka umístěna v koruně stromu)
- Co do toho dají, aby to dostali? (otázka umístěna v kořenech stromu)
- Co jim to může narušit? (otázka umístěna podél kmene s pilou jako symbolem ohrožení)

Účastníci dostanou 3 lepicí papíry (post-ity), na které napíší odpovědi na předepsané otázky, vždy napíší jednu odpověď na jeden lepicí papír.

V momentě, kdy všichni účastníci mají napsané odpovědi, předstupují po jednom k flipchartu a nahlas přečtou své odpovědi, které následně nalepí na strom. Tímto vznikne „strom očekávání“, ke kterému se lze vrátit na závěr VP a zhodnotit naplněnost očekávání.

Rozhovory pomocí metafory stromu (metoda rozhovoru)

Lektor nechá účastníky rozdělit se do trojic. Poté lektor přečte legendu:

„Naše stromy jsou si podobné svou formou, ale když se podíváme pozorněji, jsme s tímto stromem déle, poznáme, že strom každého z nás se liší. Jeden má větší korunu, druhý roste více do výšky, jiný shazuje listy přes zimu. Pojďme se nyní trochu více zadívat do korun jiných stromů.“

Úkolem účastníků ve trojicích je se pomocí vzájemného dotazování seznámit a při seznamování zjistit o druhém člověku odpovědi na následující otázky:

- Čím jsem jedinečný ve své práci samostatného vedoucího?
- Komu tím prospívám?
- Co potřebuji k dalšímu růstu?
- Kam chci vyrůst?

Formulace i pořadí otázek odpovídá koučovacím principům, díky kterým si účastník uvědomí vlastní motivaci k práci s dětmi a mládeží a dlouhodobé směřování.
Zjištěné informace následně převypráví kolega, který se v dané trojici tázal.

Výchova k zdravému životnímu stylu (1,3 vyučovací hodiny)
Anotace: Vzdělávací modul Výchova k zdravému životnímu stylu vede účastníky k zamyšlení se nad pojmem „zdravý životní styl" a jeho významem, dále k zamyšlení účastníků nad tím, koho považují za „osobní vzor". Vzdělávací modul je dále zaměřen na sebereflexi vlastního životního stylu účastníků.
Cíl
- účastník si ujasní, co pro něj znamenají pojmy výchova, hodnoty, životní styl
- účastník si uvědomí, čím konkrétně na děti a mládež působí jako výchovný vzor

Metody: skupinová práce, samostatná práce
Rozpis probíraných témat
Hodnota X Zdravý životní styl (metoda skupinové práce)
Lektor rozdělí účastníky do dvou skupin, kdy každá skupina si definuje svou představu o zadaných pojmech. Skupiny si následně vzájemně představí své definice. Lektor komentuje.
Kdo je mým vzorem (metoda samostatní práce)
Lektor zadá úkol účastníkům, kteří sou rozděleni do dvojic. Účastníci ve dvojici si navzájem odpovídají na zadání: „Kdo je mým vzorem? Vyjmenuj 3 jeho hodnoty a popiš jeho životní styl.
Po zodpovězení si ve dvojicích lektor nechá prostor pro dobrovolné sdílení v celé skupině.
Já (metoda samostatné práce)
Každý sám si zodpoví následující otázky: Které hodnoty se vědomě držím? V jaké situaci se to nejvíce projevuje? Jaké jsou 3 znaky mého životního stylu? Okamžik, který měl výrazný dopad na zformování mé hodnoty a mého životního stylu?
Lektor shrne proces, který spolu s účastníky prošel, a zvýrazňuje některá zjištění, která při výpovědích účastníků zazněla.
Setkání s inspirativní osobností (2,7 vyučovací hodiny)
Anotace: Vzdělávací modul Setkání s inspirativní osobností si klade za cíl představit zajímavou osobnost z oblasti přímé či nepřímé ochrany přírody, její hodnoty a názory a umožnit účastníkům vést s touto osobností diskusi.
Cíl
- účastník se setká a diskutuje s inspirativní osobností působící v oblasti přímé nebo nepřímé ochrany přírody

Metody: beseda s pozvaným hostem na téma jeho praxe v oboru
Rozpis probíraných témat
Lektor uvede pozvaného hosta. V první části besedy host představí svou činnost. V druhé části besedy nechá lektor prostor pro dotazy a diskusi s hostem.

5. Zeleně na akci (environmentální přístupy k organizační i programové přípravě a realizace akce)

Zelený tábor, zeleně v oddíle (2,3 vyučovací hodiny)
Anotace: Tento vzdělávací modul si klade za cíl představit pravidla ekologického provozu tábora a dětského oddílu, dále představit vhodnou aplikaci principů trvale udržitelného života do chodu tábora nebo dětského oddílu. Vzdělávací modul obsahuje také konkrétní příklady z praxe.
Cíl
- účastník se seznámí se způsoby, jak být šetrný k přírodě na akci s dětmi a mládeží
- účastník si uvědomí vlastní postoj k principu šetrného chování k přírodě

Metody: hra, diskuse, skupinová práce
Rozpis probíraných témat
Hra Zelená hranice (metoda hry)
Lektor zadá hru Zelená hranice, ve které si účastník sám za sebe reflektuje, jaké návyky šetrné k přírodě zaujímá a jaké návyky by nebyl ochotný do svého života začlenit. Na základě sebereflexe probíhá diskuse moderovaná lektorem.
diskuse nad vlastní environmentální praxí v rámci volnočasových aktivit s dětmi a mládeží (metoda diskuse)
Lektor moderuje diskusi s tématem výměna zkušeností a rad na téma jak „ozelenit akci"
Tvorba vlastního plánu zelené akce (metoda skupinové práce)
Lektor zadá do skupin úkol sepsat co nejvíce bodů k jednotlivým oblastem organizace akce:
Doprava, stravování, ubytování, zážitkový program.
Skupiny prezentují své výstupy, lektor přispívá vlastními postřehy k tématu.
Tvorba plánu akce s environmentálním zaměřením (2 vyučovací hodiny)
Anotace: Tento vzdělávací modul si klade za cíl rozvoj schopnosti vytvářet plán akce s environmentálním zaměřením v rámci týmu.
Cíl
- účastník umí vytvářet koncept akce s environmentálním zaměřením
- účastník rozvíjí schopnost dosahovat společného cíle v rámci týmu

Metody: projektová výuka, prezentace
Pozn.: V tomto vzdělávacím modulu je využit 2. úkol domácí přípravy – vymyšlené přírodovědné téma akce
Rozpis probíraných témat
Výběr tématu
Každý účastník si na přichystanou čtvrtku napíše viditelně název svého tématu, který si nachystal. Všechny nadepsané názvy se umístní doprostřed místnosti na zem a všichni účastníci si témata navzájem prohlédnou.
Za facilitace lektora se účastníci rozdělí do maximálně 4 skupin podle výběru tématu, takže lidé ve skupině se shromáždí na základě podobnosti tématu nebo z důvodu, že navržené téma je láká více než jejich vlastní.
Zadání skupinové práce – tvorba plánu akce s environmentálním zaměřením
Lektor představí připravené zadání projektu takto:
- Téma akce – stanoveno dle výběru do jednotlivých skupin
- Cíle a metody aktivit – dle výběru skupiny
- Délka akce – dle výběru skupiny 2 nebo 3denní akce

Cílová skupina – dle výběru skupiny
Scénář akce má podobu specifikace použitých metod, které jsou umístěny do harmonogramu akce.
Výstupem skupinového úkolu je zpracovaný projekt plánu akce s environmentálním zaměřením a připravená prezentace projektu, která se uskuteční ve vzdělávacím modulu „Umění prezentovat".

Skupinová práce na projektu (metoda projektové výuky)
Účastníci pracují na zadání, lektor zůstává k dispozici pro případné dotazy.

6. Práce se zdroji informací a tématy

Jak kriticky pracovat s dostupnými informacemi (4,7 vyučovací hodiny, včetně reflexe)
Anotace: Vzdělávací modul Jak kriticky pracovat s dostupnými informacemi si klade za cíl seznámit účastníky se zásadami práce s informačními zdroji, dále si klade za cíl podnítit účastníky k hledání nových informačních zdrojů a k ověřování dostupných informací. Tyto cíle vzdělávací modul rozvíjí skrze realizaci rolové hry a její reflexi.
Cíl

- účastník zná hlavní zásady práce s informačními zdroji
- účastník rozvíjí schopnost prezentovat vlastní myšlenky před větší skupinou lidí
- účastník rozvíjí schopnost nacházet vhodné informační zdroje

Metody: rolová hra

Rozpis probíraných témat

Rolová hra (metoda rolové hry)
Rolová hra je zaměřená na využívání různých zdrojů informací – odborná literatura, internetové zdroje, informační centrum, média – a vyžaduje od účastníka kritické zhodnocení informací, které během hry získá. Informace, které jednotliví účastníci ve hře získají, mohou zásadním způsobem ovlivnit rozhodování o změně územního plánu fiktivní obce.
Závěr hry je věnován hlasování všech občanů obce o změně územního plánu.
Na tuto rolovou hru je vedena reflexe, při které účastníci pojmenovávají základní pravidla práce s informacemi.

Základy kritického myšlení (2 vyučovací hodiny)
Anotace: Tento vzdělávací modul seznamuje účastníky s pojmem kritické myšlení a s aplikací kritického myšlení v jejich každodenní praxi.
Cíl

- účastník zná pravidla kritického myšlení a umí je použít

Metody: přednáška, dílna, diskuse
Pozn.: V tomto vzdělávacím modulu je využit 1. úkol domácí přípravy – vyhledání článku s aktuálním environmentálním tématem

Rozpis probíraných témat

Úvod do tématu kritické myšlení
Lektor zjistí formou otázek orientaci účastníků v tématu kritické myšlení. Téma uvede základní definicí.

Přednáška o principech kritického myšlení
Lektor formou přednášky s didaktickými pomůckami umístěnými na flipcharto-

vém stojanu vysvětluje principy kritického myšlení, představené principy jsou následující:

- 3 roviny sdělení a komunikace
- manipulace
- analýza textu
- logické klamy

Praktický nácvik rozboru textu (metoda dílny)

Účastníci rozdělení do skupin dostávají zadání vyzkoušet si rozbor textu jednoho z článků účastníka ve skupině na základě představených principů. Skupiny jednotlivě prezentují výstupy skupinové práce, lektor moderuje diskusi nad výstupy.

Jak diskutovat a vést diskuse (2,7 vyučovací hodiny)

Anotace: Tento vzdělávací modul obsahuje témata: pravidla diskusí a argumentace, pravidla moderování diskusí. Vzdělávací modul si klade za cíl také praktický nácvik vedení diskuse.

Cíl

Účastník zná základní pravidla diskuse a argumentace

Metody: přednáška, dílna

Rozpis probíraných témat

Základní pravidla diskuse (metoda přednáška)

Lektor přednáší a výklad doplňuje konkrétními příklady. Přednáška je rozdělena do tematických celků:

1. „Jak zvítězit v diskusi“ obsahuje tyto podstatné body: rozčlenění argumentů (východiska, tělo argumentu, závěr); kdy nesouhlasíme s argumentem; logická nekonzistence východisek a závěru; neplatná východiska; lidský nesoulad na úrovni hodnot.
2. „Typy manipulace“ rozděluje manipulaci na: emocionální; označení emocemi; v souvislosti s někým/něčím, co jsme označili emocemi; manipulace přesmykem; strukturní; řazení argumentů; manipulace kontextem

Praktický nácvik

Lektor vede dílnu praktického nácviku vedení diskuse. Účastníci jsou rozděleni do trojic. Vždy dva účastníci diskutují na zadané téma, třetí účastník je pozorovatel. Následně proběhne reflexe diskuse, ve které pozorovatel hodnotí, jaké principy diskuse byly použity.

Umění prezentovat (2 vyučovací hodiny)

Anotace: Vzdělávací modul Umění prezentovat si klade za cíl rozvinout schopnost účastníků prezentovat výstupy projektu druhým lidem a dále si klade za cíl poskytnout účastníkům konstruktivní zpětnou vazbu.

Cíl

- účastník umí prezentovat vlastní projekt před větší skupinou lidí

Metody: Prezentace tématu, diskuse

Rozpis probíraných témat

Účastníci v tomto vzdělávacím modulu ve skupinách prezentují výstupy, tj. vymyšlené koncepty akcí s environmentální tematikou. Účastníci tyto výstupy vytvořili dle zadání ve vzdělávacím modulu „Tvorba akce s environmentálním zaměřením“.

Organizační tým zajistí přeměnu učebny v konferenční místnost, také zajistí slavnostní občerstvení.
Organizátor v roli moderátora konference uvítá účastníky.
Skupiny jednotlivě prezentují své výstupy.

Prezentace výstupů

- Samotná prezentace vytvořené akce
- Doplňující dotazy organizátorů, které směřují k ověření reálnosti a splnitelnosti cílů, k propojení plánovaných metod a cílů, k ověření naplnění dalších podmínek zadání práce

Doporučený program, návaznost vzdělávacích modulů

Den 1: Seznamovací aktivity účastníků a lektorů. Sebereflexe směřování účastníků jako neformálních pedagogů. Očekávání účastníků od kurzu.
Den 2: Úvod do výchovy a environmentální výchovy – pojmy, cíle, historie, pojetí, vztah k přírodě. Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže. Ekologická simulační hra. Ekohry – úvod o hře, co je ekohra, jak ji tvořit. Základy ochrany přírody a krajiny. Hra s tématem „jak kriticky pracovat s informacemi".
Den 3: Specifika aktivit environmentální výchovy pro děti a mládež – bezpečnost práce a programu. Tvorba ekoher v praxi. Další metody – exkurze, příprava projektu, tematický výlet. Zelený tábor, zeleně v oddíle. Setkání s inspirativní osobností.
Den 4: Realizace vytvořených ekoher a reflexe 1/2. Dobrovolnická práce jako metoda výchovy. Tvorba plánu akce s environmentálním zaměřením. Základy kritického myšlení. Výchova k hodnotám a zdravému životnímu stylu. Umění prezentovat.
Den 5: Realizace ekoher 2/2. Jak diskutovat a vést diskuse.

Povinná literatura

MÁCHAL, Aleš. Průvodce praktickou ekologickou výchovou. Brno: Rezekvítek, 2000. ISBN 8090295401 • MÁCHAL, Aleš. Špetka dobromysli: Kapitoly z praktické ekologické výchovy. Brno: EkoCentrum Brno, 1996. ISBN 8090166865 • DOLEŽALOVÁ, Edita – KUČEROVÁ, Alena. Hry v přírodě a s přírodou. Praha: Mladá fronta, 2004, 151 s. ISBN 8020411429

Doporučená literatura:

DROBÍLKOVÁ, Miroslava. Jak se sází strom. Brno: Nadace Partnerství, 2007 • LEDVINOVÁ, J. a kol. Výchova pro budoucnost. Praha: MŽP ČR a TEREZA, 1992. ISBN 808536820X • BARTŮŇEK, Dušan. Hry v přírodě s malými dětmi. Portál, 2001. ISBN 8071785393 • ČINČERA, Jan – CAHA, Milan. Výchova a budoucnost: Hry a techniky o životním prostředí a společnosti. Brno: Paido, 2005. ISBN 8073150999 • RŮŽIČKA, Vít. Příroda a ekologie. Praha: Junák, 2001.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Komunikace s účastníky

Poslání podrobných informací o vzdělávacím programu minimálně 14 dní před zahájením

Domácí příprava na vzdělávací program

Zadání 2 domácích úkolů minimálně 14 dní před zahájením vzdělávacího programu

Prezenční část
Pětidenní VP je vhodné realizovat začátkem roku: leden – únor nebo v červnu, kdy studenti vysokých škol mají zkouškové období a mohou se v týdnu uvolnit ze školy. V prezenční části je realizován celý obsah vzdělávacího programu a jsou odevzdány všechny samostatné nebo skupinové práce účastníků.
Závěrečná část
Organizační tým dodá účastníkům všechny studijní materiály v elektronické podobě do 14 dnů po skončení prezenční části VP.

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

V týmu realizace VP rozlišujeme dvě skupiny – organizační tým a lektorský tým.
Organizační tým
Organizační tým se skládá v rámci možností organizace ze 4 členů: koordinátora, metodika a dvou organizátorů.
Koordinátor je pověřen vedením vzdělávacího programu a má hlavní zodpovědnost za úspěšnost realizace po organizační i obsahové stránce.
Doporučená kvalifikace: Měl by mít praxi s realizací minimálně 2 vzdělávacích projektů podobného charakteru. Orientuje se v tématu vzdělávacího programu.
Schopnosti: člověk komunikativní, organizačně schopný, flexibilní, schopný řešit nenadálé situace, přátelský, schopný koordinovat realizační tým VP.
Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání, pokud se jedná o člověka s minimálně čtyřletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující.
Metodik má odpovědnost za odbornou obsahovou stránku vzdělávacího programu. Má na starost spolupráci s lektory, je odpovědný za konkretizaci obsahu vzdělávacího programu včetně přípravy studijních materiálů pro tisk. Má na starost zadání úkolů, kontrolu obsahu vzdělávacích modulů externích lektorů, vyhodnocení obsahové stránky VP.
Schopnosti: člověk komunikativní, organizačně schopný, systematický, má odborné znalosti o tématu vzdělávacího programu.
Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání, pokud se jedná o člověka s minimálně čtyřletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující. V každém případě by měl mít vzdělání pro pozici lektora ekologických programů nebo vzdělání metodika EVVO (Environmentální výchova, vzdělávání a osvěta). Výhodou je specializace v oboru pedagogika, andragogika nebo psychologie, popř. v příbuzných oborech.
Organizátor má odpovědnost za jemu přidělené úkoly v rámci realizace VP, například zajištění učebny didaktickými pomůckami, kompletace materiálů pro účastníky, příprava hry.
Schopnosti: člověk komunikativní, organizačně schopný, flexibilní.
Vzdělání: měl by mít ukončené alespoň střední vzdělání, pokud se jedná o člověka s minimálně čtyřletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je základní vzdělání taktéž dostačující.

Lektorský tým

Pro tým lektorů doporučujeme následující specializace.

Lektor 1 by měl být absolventem magisterského studia oboru environmentalistika nebo pedagogika se zaměřením na environmentální výchovu nebo by měl být lektorem ekologických programů pro děti a mládež nebo samostatným vedoucím dětí a mládeže praktikujícím přírodovědu a environmentální výchovu minimálně po dobu 4 let.

V každém případě má mít osobní zkušenost s vedením programů pro děti a mládež s přírodovědným zaměřením alespoň po dobu 4 let.

Lektor by měl mít alespoň tříletou praxi na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu modulů vzdělávacího programu zaměřených prakticky a částečně teoreticky. Jedná se o moduly: Úvod do environmentální výchovy, Přírodověda ve volném čase dětí a mládeže, Ekohry, Dobrovolnická práce, Další výchovné metody – exkurze, příprava projektu, tematický výlet; Zelený tábor, zeleně v oddíle.

Pro velký počet modulů je vhodné mít k dispozici dva až tři různé lektory, kteří splňují doporučení pro kvalifikaci.

Lektor 2 by měl být absolventem magisterského studia oboru pedagogika, sociální pedagogika, andragogika, popř. příbuzných oborů s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu modulů vzdělávacího programu zaměřených teoreticky. Jedná se o modul Výchova k hodnotám a zdravému životnímu stylu

Lektor 3 by měl být absolventem magisterského studia oboru mediální komunikace, žurnalistika nebo certifikovaným lektorem komunikace s alespoň dvouletou praxí na pozici lektora – je vhodným kandidátem pro přípravu modulů vzdělávacího programu zaměřených na Umění prezentovat a předávat environmentální témata, Jak kvalitně pracovat s dostupnými informacemi, Základy kritického myšlení, Jak diskutovat a vést diskuse.

Pro velký počet modulů je vhodné mít k dispozici dva různé lektory, kteří splňují doporučení pro kvalifikaci.

Lektor 4 by měl být absolventem magisterského studia oboru práv nebo alespoň orientující se v problematice aktuálních právních požadavků na akce pro děti a mládež – je vhodným kandidátem pro přípravu modulů zaměřených na právo a bezpečnost. Jedná se o moduly: Specifika aktivit environmentální výchovy pro děti a mládež – bezpečnost práce a programu, Základy ochrany přírody a krajiny.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Kvalitní a podnětné zázemí střediska; místnost pro organizační tým a úschovu materiálu; internet; tiskárna; drobné kancelářské vybavení; auto; zajištění stravování – vlastní kuchyně s vybavením pro kuchaře nebo zajištění dodávek jídla externím dodavatelem.

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou v souladu se zaměřením vzdělávacího programu a zvolenými metodami ověřovány v několika rovinách:

a) Autoevaluační dotazník

Jako součást hodnocení výsledků je doporučena inovativní forma – autoevaluace,

která je v souladu se současnými trendy v neformálním vzdělávání – účastník provede sebereflexi vyplněním autoevaluačního dotazníku před vzdělávacím programem a po něm.
Dotazník se zaměřuje na pět oblastí: komunikační, osobnostní a sociální, organizační, teoretickou a praktickou.
b) Ověřování praktickými činnostmi – Samostatná práce ve skupinách:
Tvorba konceptu volnočasové akce pro děti nebo mládež včetně obecného scénáře aktivit.
Tvorba hry s environmentálně zaměřeným cílem.Kritérium pro vypracování – koncept obsahuje všechny součásti předložené v zadání, jeho organizace je reálná, cíle splnitelné, jeho plnění je měřitelné a termínované.

2. Hodnocení obsahu během realizace VP z pohledu účastníků

V průběhu realizace je doporučeno motivovat účastníky k průběžnému hodnocení vzdělávacího programu nejméně jednou v polovině vzdělávacího programu.
Hodnocení je vedeno formou ranního servisu, to znamená vytvoření prostoru pro vyjádření každého účastníka k těmto 5 rovinám:

- vhodnost obsahu jednotlivých vzdělávacích modulů programu
- vhodnost časového rozsahu programu – vhodnost časové dotace přidělené jednotlivým vzdělávacím modulům
- vhodnost použití vzdělávacích metod pro již absolvované vzdělávací moduly
- odbornost lektorů již absolvovaných vzdělávacích modulů
- jiné poznámky k organizaci

3. Hodnocení lektorů a obsahu bloků účastníky

Pro hodnocení výsledků vzdělávání lektory je doporučeno využít formu hodnoticího dotazníku pro účastníky. Tento hodnoticí dotazník je doporučeno rozeslat účastníkům nejpozději 10 dní po akci.

4. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Je třeba, aby se po skončení realizace vzdělávacího programu organizační tým soustředil na hodnocení vzdělávacího programu z hlediska celkové koncepce a následné realizace, např. v těchto rovinách:

- vhodnost rozsahu a obsahu programu – počet výukových hodin, vzájemná návaznost vzdělávacích modulů, zda metody a obsah výuky odpovídají očekávaným výsledkům vzdělávání;
- vhodnost metodiky – je třeba zhodnotit úspěšnost použité metodiky, zhodnotit zpětnou vazbu lektorů a zapracovat případné úpravy;
- vhodnost způsobů vyhodnocení výsledků vzdělávání (= autoevaluační dotazník, samostatná práce)

K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu byl pilotně využit sebehodnotící nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností, případně prochází toto hodnocení následnou korekturou lektora.

Název příkladu dobré praxe: Představení metody dobrovolnické činnosti

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – přírodovědné zaměření*
Název organizace: *Hnutí Brontosaurus*
Garant PDP*: Adéla Kulštrunková, ada.kulstrunkova@seznam.cz*
Klíčová slova: *dobrovolnictví, dobrovolnická činnost, environmentální výchova, přírodní lokalita, smysl činnosti, organizace činnosti*
Časový rozsah realizace: *4 vyučovací hodiny, dle charakteru vybrané dobrovolnické činnosti je možné časový rozsah upravit.*
Materiální a technické zabezpečení
Pro dobrovolnickou činnost je potřeba následující pracovní materiál: pracovní rukavice pro všechny dobrovolníky, vědra na vodu – 5 ks, motyky – 3 ks, lámaný kámen pro vyskládání kmenů, balíky slámy pro vystýlání – 2 ks balíků.
Pro vytvoření zázemí pro dobrovolníky je třeba zajistit tento materiál: lahve s pitnou vodou, opalovací krém, lékárnička, náhradní pokrývky hlavy, náhradní pláštěnky

Východiska PDP
Metoda dobrovolnické činnosti využívá formy neformálního vzdělávání – výchova prožitkem, aktivizace dětí a mládeže na bázi dobrovolnosti. Proto je tuto metodu vhodné začleňovat do volnočasových programů dětí a mládeže.

Stručná anotace PDP
Vzdělávací modul „Představení metody dobrovolnické činnosti“ má za cíl seznámit účastníky vzdělávacího programu s jednou z nejefektivnějších metod environmentální výchovy tak, aby ji byli schopni využít ve své praxi.
Účastníci si mají vyzkoušet metodicky vedenou dobrovolnickou činnost a zodpovědět si, jak mohou využívat dobrovolnictví v programech pro děti a mládež.
Příklad dobré praxe představuje vzdělávací modul zahrnutý do 3. okruhu vzdělávacího programu s názvem „Metody environmentální výchovy“.
Tento vzdělávací modul je vhodné ve vzdělávacím programu zařadit až po realizaci vzdělávacího modulu „Úvod do výchovy a environmentální výchovy“ (tento modul je obsažen v 2. vzdělávacím okruhu programu).

Význam metody dobrovolnické činnosti
Metoda dobrovolnické činnosti využívá vlastní zkušenosti dobrovolníka a jeho přímé zapojení do aktivity. Dobrovolnická činnost pro životní prostředí pomáhá v člověku vytvářet pozitivní vztah k přírodě.
Napomáhá k uvědomění si hodnoty vykonané práce sebe i druhých. Při realizaci dobrovolnické činnosti se dobrovolník rozvíjí v nejrůznějších kompetencích – týmové spolupráci, v komunikačních dovednostech, v manuálních dovednostech, formují se jeho postoje k místu, o které pečuje, a tím i k ochraně přírody obecně, což u něj vytváří předpoklad dalšího pozitivního jednání ve vztahu k ochraně přírodního a kul-

turního dědictví. Konkrétní výsledky dobrovolnické činnosti přináší dobrovolníkům uvědomění si významu vlastní aktivity a motivuje k občanské angažovanosti, dalších dobrovolnických aktivit, spolupráce, apod. Z toho důvodu je dobrovolnická práce jedním z výchovných prostředků.

Cíle PDP

Seznámit účastníky vzdělávacího programu s výchovnou metodou dobrovolnické práce

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

- při práci s dětmi, mládeží (a dospělými) využívat více různých vhodných výchovných/vzdělávacích metod zaměřených na přírodovědu ve volném čase a environmentální výchovu
- vést děti a mládež ke vnímání a uznání hodnoty přírody a kultivovat jejich vztah k přírodě (např. některým z těchto způsobů: dobrovolnická práce, tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, film, účast na workshopu nebo semináři)

Popis realizace příkladu dobré praxe

1. Výběr dobrovolnické činnosti

Cílem je vybrat nejvhodnější typ dobrovolnické činnosti pro ukázku aplikace environmentální výchovy[42].

Dobrovolnickou činnost jako metodu environmentální výchovy je třeba zaměřit na pomoc přírodní lokalitě tak, abychom volili činnost, která je důležitá a nenahraditelná pro zachování či rozvoj dané přírodně (či jiné, např. historicky) významné lokality. Takovou přírodní lokalitou může být pramen, alej podél cesty, les, louka s chráněnými květinami.

V případě příkladu dobré praxe se jedná o stromořadí, respektive stromokruh Evropy v říční zátoce. Vybraná lokalita je vhodná dlouhodobostí péče, významem pro místní obyvatele i metaforickým významem pro životní prostředí Evropy.

Dobrovolnická činnost pro tuto lokalitu v letním období: Ošetřit a zalít vysázené mladé stromy v období sucha.

Příklad vhodné lokality pro dobrovolnickou činnost

Stromokruh Evropy

Dlouhodobý projekt okrašlovacího spolku Ivančice má za cíl vytvořit přírodě blízký prostor vhodný pro prezentaci venkovních uměleckých děl, který bude obklopen stromokruhem, později i lesoparkem.

Stromokruh složený z různých druhů stromů symbolizuje propojení kultur, a stejně tak životního prostředí států Evropské unie.

Každý strom zasazený ve velkém kruhu reprezentuje jeden ze států Evropské unie. Proto ve stromokruhu lze najít různé druhy stromů charakteristické pro jednotlivé státy – lípu srdčitou pro Českou republiku, dub korkový pro Portugalsko nebo dub zimní pro Irsko.

Prostor stromokruhu je místem pro setkávání místních lidí, dětí a mládeže. Svou metaforou provázanosti jednotlivých států Evropské unie plní i edukační funkci, která je dotvářena vytvořenou informační tabulí.

[42] Příloha č. 1 Skripta Dobrovolnická práce

2. Organizační zajištění

Cílem je ukázat vhodné materiální a organizační zajištění dobrovolnické činnosti
Pro realizaci dobrovolnické činnosti je třeba:

- domluvit průběh dobrovolnické činnosti se správcem lokality. Nejlépe lokalitu předem navštívit a se správcem domluvit práci a plán dne.
- zajistit potřebný materiál pro práci – nářadí, pracovní pomůcky, ochranné pomůcky, které jsou uvedeny výše v materiálním a technickém zabezpečení.

3. Průběh dobrovolnické činnosti

Cílem je vzorově realizovat dobrovolnickou práci se všemi potřebnými prvky.

Seznámení se s lokalitou

Při příchodu do přírodní lokality se dobrovolníci setkají s jejím správcem. Správce představí danou přírodní lokalitu a její význam, provede dobrovolníky po přírodní lokalitě. Popíše dosavadní péči o ni a smysl dobrovolnické činnosti, kterou dobrovolníci mají vykonat. Poté nechá správce prostor pro dotazy. Dobrovolníci si díky setkání se správcem a exkurzí po lokalitě začínají vytvářet vztah k místu a k dobrovolnické pomoci danému místu.

Pokud je to vhodné, poskytneme dobrovolníkům tištěné materiály o významu dané lokality, aby jim zůstaly k dispozici i po akci.

Popis činnosti a jejího smyslu

Aby dobrovolnická činnost byla odvedena kvalitně, je nezbytné dobrovolníkům jasně popsat jednotlivé činnosti, nejlépe spolu s ukázkou složitějších úkonů.

Pro jasnou představu je vhodné popsat i výsledný stav, jak bude lokalita vypadat, až budou dobrovolníci hotovi.

Při vysvětlování jednotlivých činností je potřebné doplnit i smysl toho, co mají dobrovolníci dělat.

Příklad: Vyhloubením prohlubně kolem stromu vytvoříte zásobárnu dešťové vody, která do prohlubně samospádem stéká.

Proškolení bezpečnosti práce

Před zahájením samotné dobrovolnické činnosti je nezbytné proškolit dobrovolníky o bezpečnosti práce s pracovním nářadím, které je k dispozici. Nejlépe koordinátor činnosti zároveň nechá účastníky podepsat dokument o proškolení bezpečnosti práce.

Příklad popisu činnosti

Popis péče o stromy „Stromokruhu Evropy“

Dobrovolníci se rozdělí do dvojic, ve kterých budou pečovat o stromy Stromokruhu.

Dvojice si vybere živý strom, o který se postará, v případě nejasnosti, zda se jedná o živý nebo uschlý strom, se dobrovolníci obrátí na koordinátora práce.

Když má dvojice dobrovolníků vybraný strom, je nejdříve třeba vyplet plevel a trávu v okruhu kolem stromu na každou stranu do 50 centimetrů.

Vyčištěný prostor prohloubit tak, aby vytvořil prohlubeň pro zachytávání vody u stromu. Prohlubeň má být cca 10 centimetrů hluboká.

Přímo kolem kmene stromu vyskládat 3 až 5 kamenů, taktéž kameny vyskládat kolem dřevěné tyče u stromu, pokud ji strom u sebe má jako oporu.

Poté prohlubeň kolem stromu vystlat slámou do výšky 5 až 10 centimetrů. Sláma se nesmí dotýkat kmene stromu, aby nedocházelo k uhnívání kmínku stromu za deště. Poslední krok je zalití stromu vodou z řeky, kterou lze nabrat do připravených věder. Jelikož práce probíhá v období sucha, každý strom by měl být zalitý alespoň 20 litry vody, to je dvěma vědry.

4. Ocenění dobrovolníků

Cílem je představit možné formy ocenění dobrovolníků za dobrovolnickou činnost. Na závěr dobrovolnické činnosti koordinátor projde s dobrovolníky lokalitu a zhodnotí výsledek činnosti. Společné zhodnocení činnosti je jednou z odměn dobrovolníků, kteří tak vidí hmatatelné výsledky své práce.

Další formou ocenění je společné vyfotografování na lokalitě, vyvěšení fotografie s článkem o akci na webových stránkách organizace, sepsání tiskové zprávy nebo článku o přínosu dobrovolníků pro regionální média.

5. Metodické shrnutí s lektorem

Cílem je předat účastníkům potřebné znalosti k využití metody dobrovolnické činnosti. Po skončení dobrovolnické činnosti a ocenění dobrovolníků lektor rozdělí účastníky do skupin po 4 lidech a zadá skupinovou práci s časovým limitem 10 minut. Znění skupinové práce: Vytvoření sedmera smysluplné dobrovolnické pomoci v oblasti životního prostředí. Následně lektor vybídne jednotlivé skupiny účastníků k diskusi nad výstupy skupinové práce. Účastníci prezentují vytvořená sedmera. Na závěr vzdělávacího modulu lektor otevře diskusi na téma: Jaká může být motivace dětí a mládeže k dobrovolnickým činnostem.

Výstup ze samostatných prací skupin:

Požadavky na smysluplnou dobrovolnickou činnost:

Specifika dobrovolnických aktivit s dětmi a mládeží, které je nutno brát v potaz, je

- aspekt přínosu pro danou lokalitu, životní prostředí
- aspekt výchovný a vzdělávací

Kritéria výběru dobrovolnických aktivit jsou

- smysluplnost
- přínos v daném místě
- nezastupitelnost (nesuplovat práci firem, samospráv, apod.)
- přiměřenost organizátorským znalostem, dovednostem, schopnostem realizátora
- přiměřenost účastníkům – znalostem, dovednostem, schopnostem, věku
- vhodnost využití v dané situaci (únava účastníků, návaznost na další program akce)

Postup při organizaci dobrovolnických aktivit

a) Před akcí

- organizátor ví, proč aktivitu zařazuje
- organizátor má všechna povolení a souhlasy
- organizátor má zajištěno kvalitní nářadí, pomůcky
- účastníci jsou seznámeni se skutečností, že dobrovolnické aktivity budou součástí programu akce

b) Na akci

- účastníci jsou do dobrovolnictví motivováni – činnost je skutečně dobrovolná

- organizátor vysvětlí význam aktivit, jejich přínos
- účastníci jsou poučeni o bezpečnosti
- organizátor odpovědně řídí průběh dobrovolnické aktivity:
  - práce stanovuje „tak akorát“ – dle věku, motivace, únavy účastníků, atmosféry, bez časového stresu
  - aktivita probíhá společně – vyváženě jsou zapojeni všichni účastníci i organizátoři
  - dobrovolnická aktivita je střídána doprovodnými hrami, odpočinkem
  - je zajištěno jídlo, pitný režim, apod., a je na ně vyhrazen čas
- po ukončení probíhá zhodnocení – spolu s účastníky
- poděkování za odvedenou práci

c) Návaznost po akci

- konkrétní dobrovolnická aktivita je začleněna do dlouhodobé péče (tak aby odvedená práce nepřišla vniveč)
- snažíme se o dlouhodobější zapojení a spolupráci místní komunity (veřejnost, firmy, samospráva)
- úspěchy a odvedenou činnost dobrovolníků (dětí) prezentujeme veřejnosti

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Klady

- praktické metodické uvedení dobrovolnické činnosti předává účastníkům zkušenost, jak využít tuto metodu v praxi
- závěrečné shrnutí samotnými účastníky, které je moderováno lektorem, upevňuje zkušenost účastníka s dobrovolnickou činností
- přímá zkušenost umožňuje a rozvíjí následnou diskusi k využití dobrovolnických aktivit jako formu neformálního vzdělávání

Zápory

- realizace dobrovolnické činnosti v přírodě je závislá na počasí, proto je nutné mít připravenou alternativu programu pro případ špatného počasí
- tento vzdělávací blok vyžaduje vyšší nároky na přípravu a obeznámenost s místem, tak aby byla připravena činnost adekvátní času, který na ni je vyhrazen, aby splňovala všechna výše uvedená kritéria (smysluplnost, přínosnost, apod.) a aby mohla být organizována tak, že bude mít požadovaný vzdělávací efekt

Další doporučení

- koordinátor činnosti by měl být důkladně seznámen s popisem činností, které dobrovolníci budou realizovat, aby mohl být k dispozici pro případné dotazy a pro případ, že správce lokality nemůže koordinovat činnost po celou dobu
- v případě větší časové dotace je vhodné, aby si účastníci sami vyzkoušeli uvedení, řízení a zhodnocení dobrovolnické činnosti pro skupinu dobrovolníků pod dohledem lektora v roli supervizora, s kterým by poté tuto zkušenost mohli diskutovat a zhodnotit

Hodnocení garanta PDP

Jako garant hodnotím příklad dobré praxe jako dobře metodicky uchopený vzdělávací modul, který naplnil cíl seznámit účastníky s metodou dobrovolnické práce do takové míry, že účastníci jsou schopni tuto metodu využít ve své praxi samostatného vedoucího dětí a mládeže.

Název vzdělávacího programu: Samostatný vedoucí dětí a mládeže – kulturní zaměření

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucí dětí a mládeže – kulturní zaměření – hudba, tanec, divadlo apod.*
Organizace: *Rada dětí a mládeže kraje Vysočina*

Program „Samostatný vedoucí dětí a mládeže – kulturní zaměření" je z mého pohledu nástavbovým kurzem pro vedoucí dětí a mládeže, kteří chtějí program ve svých jednotkách rozšířit o larpy[43] *(rolové hry s příběhem). Podrobně zpracovaný vzdělávací program popisuje, jak je možné v 46 hodinách účastníka připravit na přípravu a realizaci jednoduchých larpů a tím i na přípravu a realizaci komplexních, méně strukturovaných programů obecně.*
Vzdělávací program je postavený na praktické zkušenosti a její reflexi. Účastníci si v průběhu vyzkouší hned několik larpů – například jednoduchý larp pro začátečníky či méně strukturovaný larp pro již zkušenější hráče. Zajímavým bonusem je příklad dobré praxe, který nabízí scénář a pokyny pro realizaci kompletního larpu nazvaného „Cela".
Program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé organizaci. Pro realizaci programu je nutný dostatečný počet zájemců o larpy a lektoři se zkušenostmi s larpy.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Cílem vzdělávacího programu je dovednostně i znalostně vybavit vedoucí dětí a mládeže, kteří se zaměřují na kulturní oblast a činnosti spojené s estetickým působením. Po absolvování vzdělávacího programu budou vedoucí schopni samostatně připravovat, plánovat a realizovat hry v roli se skupinou, která bude naplňovat vytyčené cíle a podporovat celkový význam pedagogického působení vedoucího v dané skupině.
Záměrem je vedoucí motivovat pro hledání nových cest a kladení si vyšších cílů, protože důležitou součástí pedagogické praxe v neformálním vzdělávání je sebemotivace, stanovení osobních cílů vedoucího a vyhledávání příležitostí pro osobní rozvoj, což koresponduje i s celkovým posláním projektu Klíče pro život.

Obecné cíle

- umožnit účastníkům vyzkoušet si práci se čtyřmi scénáři larpu, které dostanou účastníci vzdělávacího programu k dispozici;
- prověřit techniky interaktivního uvádění a zpětné vazby;
- zlepšit schopnost účastníků řídit herní situace zevnitř, jednat v roli a rozehrávat situace;
- podpořit zájem účastníků o další trendy v oblasti larpu a her v roli.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen:

- pojmenovávat cíle larpu a nastavovat jejich využitelnost ve své praxi;

[43] Larp je zkratka z anglického termínu Live Action Role Playing. Jedná se o metodu, která využívá hru v roli v rámci strukturovaného příběhu pro rozvoj sociálně komunikačních dovedností a měkkých kompetencí. Je možné se setkat s variantou psaní LARP, v rámci této publikace bude v souladu s doporučením Ústavu pro jazyk český ke zkratkovým slovům používána varianta larp.

- aplikovat aktivitu pro skupinu, se kterou pracuje;
- využívat techniky uvádění her tak, aby účastníky motivovala a jasně komunikovala výchovný cíl;
- pojmenovat osobní motivaci pro lektorskou činnost, nastavit osobní cíle pro rozvoj a zlepšení vlastních kompetencí;
- cíleně zařazovat do své praxe a reflektovat aktivity, které umožňují pochopení motivací agresora i oběti v tématech šikany, xenofobie či závislostí, vést diskusi a nepůsobit návodně a didakticky;
- vyhodnotit psychickou a fyzickou náročnost aktivity;
- analyzovat účinnost aktivity pro naplnění výchovného cíle;
- zadávat úkoly týmu a podávat konstruktivní zpětnou vazbu;
- znát základní metody a techniky Dramatické výchovy a jejich využitelnosti pro vedoucího dětí a mládeže (hra v roli, strukturovaná dramatická hra atd.);
- aktivně využívat principy efektivní komunikace při práci se skupinou, zvláště při vedení zpětné vazby;
- vést skupinu v rámci larpu ke kooperaci místo ke kompetici;
- flexibilně reagovat v rámci improvizace v roli a vedení improvizovaného skupinového procesu;
- aktivně vyhledávat nové informace, metody a larpové hry;
- plánovat a organizačně a materiálně zajišťovat realizaci larpu;
- podat stabilní výkon jako lektor a rozvíjet se na základě zpětné vazby.

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Program je určený pro účastníky, kteří aktivně a stabilně pracují s mládeží jako vedoucí volnočasových kroužků, v rámci neziskových organizací se zabývají neformálním vzděláváním nebo jsou studenti pedagogických škol a směřují ve své praxi do zájmového nebo neformálního vzdělávání.

Účastník je osoba starší 18 let, zdravotně, psychicky a sociálně schopná absolvovat zážitkový vzdělávací program.

U účastníků stačí chuť nechat se inspirovat a využívat inovativní metody ve své praxi. Není nutné, aby měli účastníci již zkušenosti s využíváním estetické výchovy, dramatické výchovy nebo jakýchkoliv jiných forem začlenění umění do neformálního vzdělávání.

Účastník je schopen:

- analyzovat a uspokojovat potřeby skupiny, se kterou vedoucí pracuje;
- přizpůsobovat program dětem se speciálními vzdělávacími potřebami, pokud s nimi aktivně pracuje;
- provádět výchovu ke zdraví a poskytovat první pomoc;
- provádět krizovou intervenci, pokud je to třeba;
- aplikovat právní aspekty činnosti, ekonomické minimum a finanční plánování jsou důležité dovednosti a znalost;
- vyhovět zákazníkovi a uspokojit jeho základní potřeby, zvládat v komunikaci se zákazníkem emoce;

- samostatně a spolehlivě plnit běžné úkoly podle instrukcí;
- samostatně řešit jednodušší problémy;
- učit se aktivně přistupovat k celoživotnímu učení, vyhledávat informace o oblasti svého zájmu;
- zvládat zátěžové situace, podávat stabilní výkon;
- třídit a klasifikovat informace podle jejich důležitosti;
- formulovat měřitelné vzdělávací cíle dílčích vzdělávacích aktivit a volit vhodnou metodu k jejich dosažení;
- efektivně komunikovat v malé skupině, podporovat dialog, aktivně naslouchat;
- podporovat tvůrčí proces, prosazovat své myšlenky a podněcovat práci ostatních;
- intenzivně se zajímat o dění kolem sebe, aktivně vyhledávat řešení, nové aktivity, postupy a možnosti.

Počet účastníků:
Minimální počet je 15, maximální 20. Vhodné je, aby byl počet účastníků sudý, protože se bude lépe pracovat s dělením skupiny. Ideální počet je tedy 16 nebo 18 účastníků.

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání
Dvě prezenční části, založené na kooperativním způsobu učení s minimem frontální výuky, praktické zkoušení larpů a jejich reflektování.
Hodinová dotace vzdělávacího programu
Celková hodinová dotace VP je 46 vyučovacích hodin.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Nejvýrazněji využívanou metodou je hra v roli a strukturovaná dramatická hra.
Hra v roli je tedy chápaná jako metoda vstupu do role, bytí v roli a následná reflexe toho procesu.
Strukturovaná dramatická hra je propojení hry v roli více účastníků do příběhu, který má jasnou zápletku, konflikty a pointu[44].
Další využité metody: energizér a hry na prolamování ledů – úvodní aktivity na seznámení účastníků; reflexe a sebereflexe – nedílná součást hry v roli; interaktivní přednáška s diskusí – pro zasazení metod do kontextu neformálního vzdělávání.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Vizualizační prostředky: flipchart, stickery, fixy, dataprojektor; audio, video – hudba pro podtržení atmosféry, video ukázky z larpů; prostředky pro realizaci larpů – kostýmy, rekvizity, hudba, kulisy.

F. INOVACE

Hlavní inovací v tomto vzdělávacím programu je inovace v oblasti cílů a rozvoje měkkých kompetencí. Zařazením cíleného rozvoje nejen odborných dovedností a znalostí, ale také měkkých kompetencí se tento projekt stává zcela jedinečným v kontex-

[44] Detailnější popis viz příklad dobré praxe

tu neformálního vzdělávání v České republice. Vzniká tak zajímavé propojení larpu jako vzdělávací metody a zároveň larpu jako nástroje rozvoje měkkých kompetencí. Program se zaměřuje hlavně na kompetenci k efektivní komunikaci, ke kooperaci, k flexibilitě, k aktivnímu přístupu. Což jsou všechno kompetence efektivně rozvíjené hrou v roli. Okrajově se vzdělávací program dotýká rozvoje kompetence k plánování a organizaci práce a kompetence k výkonnosti.
Larp neboli strukturovaná dramatická hra je v oblasti práce s mládeží málo využívaná metoda. Návrhem konkrétních scénářů a jejich možností využití pro skupiny mládeže je dosaženo hlavního cíle vzdělávacího programu – inovovat formy vzdělávání v neziskovém sektoru, nabídnout alternativu k formám již známým mezi vedoucími pracovníky.
Strukturovaná dramatická hra je metoda velmi zřídka využívaná, která má ale velmi dobrý základ v oboru Dramatická výchova, kde tvoří jednu ze stěžejních metod a dá se k ní tak dohledat i množství odborné i praktické literatury.
Larp vychází z jiných kořenů, formy, které jsou využity v rámci vzdělávacího programu, se do České republiky dostaly hlavně ze Skandinávie. Larp má propracovanou metodiku, jak strukturovat hru, jak stavět dramatický oblouk, jak se zaměřit na prožitek hráče. Strukturovaná dramatická hra je více koncentrovaná na působení pracovníka s mládeží, na vedení zpětné vazby atd.
Ve vzdělávacím programu jsou využity prvky z obou oblastí, a tak přináší inovativní pohled na propojení strukturované dramatické hry a larpu.
Larpy, které prezentuje tento vzdělávací program, jsou výběrem inspirativních příkladů z tvorby českých i zahraničních autorů, kteří úspěšně tyto metody uplatňují více než 20 let. V oblasti neformálního vzdělávání však nejsou využívané. Tento vzdělávací program je inovativní, protože přináší prověřenou metodu do nového kontextu.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Seznámení účastníků, zjištění jejich potřeb z hlediska praxe (2 vyučovací hodiny)
Anotace: Cílem modulu je seznámit účastníky a lektory s larpem, sjednotit očekávání od vzdělávacího programu a případně získat informace, díky kterým by mohl být upraven obsah dalších modulů tak, aby vzdělávací program byl pro účastníky co nejpraktičtější a nejlépe využitelný.
Rozpis probíraných témat
Zázemí účastníků a jejich pedagogická praxe, očekávání účastníků od vzdělávacího programu, nastavení motivací a cílů pro absolvování vzdělávacího programu, možnosti uplatnění poznatků v praxi, představení struktury vzdělávacího programu.
Metody: řízená diskuse; interaktivní představení jednotlivců.
Literatura a materiál: vytištěná struktura programu.
Icebreakry, nastavení bezpečného prostředí důvěry (1 vyučovací hodina)
Anotace: Cílem modulu je stmelení účastnické skupiny, odbourání ostychu a nastolení bezpečného prostředí pro skupinovou práci.
Rozpis probíraných témat
Cvičení na stmelení skupiny a odbourání prvotního ostychu.
Metody: hry soutěživé i kooperační.

Praktická ukázka larpu 1 (4 vyučovací hodiny)
Anotace: V modulu si účastnická skupina poprvé vyzkouší larp. Ten je záměrně vybrán tak, aby byl co nesnadnější a nejpřístupnější pro prvohráče. Pro první realizaci je doporučeno zdvojení rolí v larpu, aby každou roli hráli dva účastníci. Získají tak možnost většího nadhledu a budou mít ve hře spojence, se kterým mohou diskutovat o dalším směřování hry.
Rozpis probíraných témat
Larp Rande – odlehčená hra z prostředí televizní soutěže o seznamování.
Metody: warm up pro přípravu skupiny na hru v roli; larp; reflexe herního zážitku – řízená diskuse s vizualizačními technikami; reflexe larpu Rande jako metody neformálního vzdělávání.
Doporučení pro lektory – reflexe programu
Cílem reflexe je: odfiltrovat silné emoce; podívat se na svůj výkon ve hře z odstupu; pojmenovat možné aplikace hry do vlastní praxe.
Metody
- Každý má zformulovat jednu větu: „Hej, já jsem (moje jméno) a na rozdíl od (jméno postavy, kterou jsem hrála).....
- V páru, který hrál stejnou postavu si odpovědět na otázku: Jak blízko byl charakter mě samotné?
- Sám sebe ocenit za dobře odehranou scénu – rozmyslet, pak jednou větou říct.
- Ve dvojici s někým, s kým jsem moc nehrála, prodiskutovat: „Co je na larpu z obyčejného života o obyčejných vztazích dobré, a co ti nesedí?“
- Poslední otázku následně otevřít do diskuse se všemi. Důležité je, aby měli účastníci odpověď předem zformulovanou, jinak bude diskuse dlouhá.

Literatura a materiál: *Rande*[45]

Úvod do larpu a strukturované dramatické hry (3 vyučovací hodiny)
Anotace: Obsahem modulu je přednáška, která si klade za cíl seznámit účastníky se základními principy a metodickými východisky larpu v Čechách a v zahraničí. Součástí prezentace je i diskuse s účastníky a sdílení jejich zkušeností s jednotlivými typy larpu.
Rozpis probíraných témat
Metodická východiska; dostupné materiály; inspirativní příklady ze zahraničí.
Metody: prezentace; diskuse.
Literatura:
GOTTHARD, Pavel. Outside the Box. Brno: Court of Moravia, 2011. ISBN 978-80--254-9176-8 • MONTOLA, Markus, STENROS, Jaako. Nordic larp. Stockholm: Fea Livia, 2010. ISBN 978-91-633-7856-0.
Materiál: projektor, notebook, plátno, literatura k tématu k nahlédnutí.
Techniky usnadňující vstup do role (5 vyučovacích hodin)
Anotace: Cílem modulu je inspirovat účastníky k využívání interaktivních, motivujících a zábavných technik pro uvádění larpů a usnadnění vstupu do role.

[45] Viz Příloha č. 1 Rande

Rozpis probíraných témat
Uvolnění a improvizace; fyzická charakterizace role; principy uvádění larpu motivujícím a interaktivním způsobem.
Metody: icebreakery zaměřené na odbourání ostychu z fyzického kontaktu; herecká a improvizační cvičení; kooperativní hry.
Literatura:
SVOZILOVÁ, Dana. Analýza strukturované dramatické hry v kontextu dramatické výchovy. Brno: JAMU, 2005. ISBN 80-86928-10-1 • VALENTA, Josef. Metody a techniky dramatické výchovy. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1865-1
Materiál: MP3 přehrávač.

Praktická ukázka larpu 2 (6 vyučovacích hodin)
Anotace: V modulu si účastnická skupina podruhé vyzkouší larp. Tentokrát již každý účastník po celou dobu hry ztvárňuje jednu postavu. Detailně je tento larp popsán v příkladu dobré praxe.
Rozpis probíraných témat
Larp Cela – detektivní příběh z fantasy prostředí.
Metody: warm up pro přípravu skupiny na hru v roli; larp; reflexe herního zážitku – řízená diskuse s vizualizačními technikami; reflexe larpu Cela jako metody neformálního vzdělávání.
Doporučení pro lektory – reflexe programu
Cílem reflexe je: odfiltrovat silné emoce; podívat se na svůj výkon ve hře z odstupu; pojmenovat možné aplikace hry do vlastní praxe.
Metody
- Neřízená diskuse na odvětrání prvních emocí.
- Všichni si stoupnou do kroužku, zavřou oči a pro sebe si odpoví na otázky: Kdyby byl larp Cela barva / živel / hudební žánr, co by byl.
- Každý dostane 3 papírky různých barev a návod, kam napsat odpovědi na otázky:
  - Kdy jsem na sebe cítil nátlak a proč
  - Kdy jsem na druhého tlačil a proč
  - Kdy bych nejraději utekl a proč

Lektor rozdělí účastníky do tří skupin a každé přidělí jednu barvu papírků. Úkolem skupiny je roztřídit papírky a prezentovat ostatním zobecnění, co z tohoto roztřídění témat vyplývá.
- Diskuse v celé skupině: Jak vzniká sociální tlak? Nastalo nějaké místo, kdy šla hra pod kůži? Dosazovali jste si za fantasy motiv nějaké reálné situace? Jaké? Kdo by byl Mor v naší společnosti? Jak by ses ty k němu choval v cele smrti? (na rozmyšlení)
- Škály: účastníci se staví na škálu mezi dvěma krajními body a na výzvu lektora vybraní jednotlivci argumentují, proč si zvolili právě dané místo. Zadání:
  - Mám raději realistické X symbolické hry
  - Mám raději zápletky ze současnosti X historie X fikce
  - S hrdinou se chci ztotožnit X vidět v něm vzor, metu pro mé jednání
- Diskuse o hráčských stylech a preferencích věkových skupin, které účastníci vedou.

Literatura a materiál:
Cela[46]

Techniky udržení se v roli (5 vyučovacích hodin)

Anotace: Cílem modulu je inspirovat účastníky k využívání interaktivních, motivujících a zábavných technik pro rozvoj hráčů larpu, aby byli schopni kreativně pracovat s hrou v roli a podporovat kolektivní zážitek.

Rozpis probíraných témat

Jak rozehrávat dramatickou situaci; jak podporovat hru spoluhráčů; jak si předávat pomyslné světlo reflektoru; podpora ve hře ze strany vedoucího.

Metody: icebreakery zaměřené na kooperaci ve skupině; herecká a improvizační cvičení; kooperativní hry.

Literatura:
SVOZILOVÁ, Dana. Analýza strukturované dramatické hry v kontextu dramatické výchovy. Brno: JAMU, 2005. ISBN 80-86928-10-1 • VALENTA, Josef. Metody a techniky dramatické výchovy. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1865-1
Materiál: flipchart, fixy.

Praktická ukázka larpu 3 (6 vyučovacích hodin)

Anotace: V modulu si účastnická skupina vyzkouší larp potřetí. Tentokrát mají možnost aktivně využít všechnu hereckou a týmovou průpravu, kterou prošli v předchozích modulech, protože náročnost larpu Fat Man Down spočívá právě v tom, že na hráčích leží velká zodpovědnost za směřování příběhu.

Rozpis probíraných témat

Larp Fat Man Down – civilní drama zabývající se tématem vyčlenění obézních lidí z většinové společnosti.

Metody: warm up pro přípravu skupiny na hru v roli; larp; reflexe herního zážitku – řízená diskuse s vizualizačními technikami; reflexe larpu Fat Man Down jako metody neformálního vzdělávání.

Doporučení pro lektory – reflexe programu

Cílem reflexe je: odfiltrovat silné emoce; podívat se na svůj výkon ve hře z odstupu; pojmenovat možné aplikace hry do vlastní praxe.

Metody

- Výstup z role (u tohoto larpu je poprvé opravdu nezbytné tuto fázi udělat pořádně):
  - fyzicky ze sebe setřít negativní pocity
  - obejmout se s ostatními hráči a hlavně s hráčem Fatmana
  - navodit sám sobě příjemný fyzický pocit – pohladit se po tváři, po ruce, zahřát si dlaně a položit je na oči
- Do trojic – sdělit si nejsilnější dojmy, co teď potřebují říct, ať je řečeno.
- Každý sám zpracovat obrázek člověka – zaznamenat po obrysu postavy, co s nimi hra fyzicky dělala, kde měli jaký pocit a proč
- Diskuse řízená lektorem: Jaké to je být zlý na druhé? Užívali jste si to někdy? Kdy jste rozuměli Fat Manovu okolí? Pro jakou skupinu byste dovolili tuto hru zařadit (věk, zkušenosti, dynamika skupiny)? Jaká jsou rizika podobně intenzivní hry?

[46] Viz Příloha č. 2 Cela

Literatura a materiál:
BERG ØSTERGAARD, Frederik. *Fat Man Down*[47]

Vedení reflexe po larpu (6 vyučovacích hodin)

Anotace: Cílem modulu je shrnout zkušenosti účastníků nabyté v průběhu jednotlivých ukázek larpů a následných reflexí. Praktické zkušenosti je doporučeno doplnit o informace ze základních teoretických publikací a následně ověřit jejich funkčnost při tvorbě koncepce zpětné vazby pro závěrečný larp.

Rozpis probíraných témat

Shrnutí technik zpětné vazby po jednotlivých larpech; nastavení optimálních technik k odehraným larpům vzhledem k cílům a cílové skupině vedoucích.

Metody: diskuse; kolektivní brainstorming, práce ve skupinkách na koncepci zpětné vazby.

Literatura:
BOUMOVÁ, Věra, REITMAYEROVÁ, Eva. Cílená zpětná vazba. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8. • BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-247-2580-0.

Materiál: flipchart, fixy, instrukce k larpu Drunk, papíry, tužky.

Praktická ukázka larpu 4 (6 vyučovacích hodin)

Anotace: Závěrečný larp je již zcela v režii účastnické skupiny, proto je také vybrán formát, který umožňuje hru bez přímého vlivu lektora. Účastníci se rozdělí do šestičlenných skupin a pro svoji skupinu si připraví uvedení larpu a následnou reflexi. Práci každé skupiny reflektuje jeden lektor, který však vystupuje v roli nestranného pozorovatele a do průběhu procesu nezasahuje.

Rozpis probíraných témat

Larp Drunk – civilní rodinné drama zabývající se tématem alkoholismu.

Metody: warm up pro přípravu skupiny na hru v roli; larp; reflexe herního zážitku – řízená diskuse s vizualizačními technikami; reflexe larpu Drunk jako metody neformálního vzdělávání; reflexe práce skupiny lektorem.

Doporučení pro lektory – reflexe programu

Cílem reflexe je: odfiltrovat silné emoce; podívat se na svůj výkon ve hře z odstupu; pojmenovat možné aplikace hry do vlastní praxe.

Strukturu reflexe navrhují a realizují sami účastníci VP.

Poté jim dají lektoři zpětnou vazbu na jejich práci. Struktura i metody této zpětné vazby se přizpůsobují aktuální situaci a nejdou předem předvídat. Důležité je vnímat všechny členy týmu, ujistit se o jejich pocitech a dát jim relevantní zpětnou vazbu k jejich výkonu, která bude konstruktivní, ale zároveň citlivá a chtěná.

Společná diskuse vedená lektorem po larpu Drunk:

Jaké jsou výhody či nevýhody:

- larpu bez lektora?
- zpětné vazby vedené účastníky larpu?
- zaobírání se tématem alkoholismu?
- realističnosti, aktuálnosti témat – larp bez obalu?

[47] Viz Příloha č. 3 Fat Man Down

Pro koho je podobný larp vhodný?
Literatura a materiál: *WRIGSTAD, Tobias. Drunk*[48]
Evaluace vzdělávacího programu (2 vyučovací hodiny)
Anotace: Závěrečný modul je věnován reflexi celého vzdělávacího programu. V průběhu tohoto modulu dochází k usazení znalostí a dovedností účastníků a také k jejich vlastnímu zhodnocení rozvoje jejich kompetencí.
Rozpis probíraných témat
Evaluace cílů a metod vzdělávacího programu, kompetencí a odborných dovedností; zveřejnění odehraných larpů; cesty, kde hledat inspiraci.
Metody: řízená diskuse ve velké skupině i v menších skupinkách; individuální definování rozvoje měkkých kompetencí.
Materiál: flipchart, fixy, vytištěná struktura programu.

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Vzdělávací program se skládá ze dvou prezenčních částí, které je vhodné zařadit do dvou víkendů. Maximální rozestup mezi prezenčními částmi jsou 3 týdny. Mezi prezenčními částmi není distanční část. Detailní Časový harmonogram prezenční částí (víkendů) je stejný a najdete jej zde:
Den 1
18.00–19.00 chystání prostoru
19.00–21.30 (3 hodiny + pauzy)
Den 2
08.30–09.00 chystání prostoru
09.00–12.30 (4 hodiny + pauzy)
14.00–19.00 (6 hodin + pauzy)
20.00–22.15 (3 hodiny)
Den 3
08.30–09.00 chystání prostoru
09.00–12.30 (4 hodiny + pauzy)
13.30–16.00 (3 hodiny + pauzy)
16.00–17.00 úklid prostoru

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Organizační tým
1–2 lidé, oba organizátoři, by měli mít pořadatelské zkušenosti z akcí pro min. 20 lidí; je nutná základní znalost daňové evidence, uživatelská dovednost práce na PC; je výrazně doporučeno, aby oba organizátoři měli rozvinuté komunikační dovednosti; je vhodné vlastnit řidičské oprávnění.
Lektorský tým
Pro vzdělávací program je vhodné mít dva zkušené lektory, kteří jsou profesionálové nejen v oblasti larpu, ale také mají zkušenosti se školením měkkých kompetencí. Oba by měli mít pedagogické vzdělání nebo alespoň zkušenost s neformálním vzděláváním min. 5 let.

[48] Viz Příloha č. 4 Drunk

Alespoň jeden z nich by měl být pedagogem dramatické výchovy, protože řada modulů VP se k této metodice odvolává.
Oba by měli perfektně ovládat všechny čtyři larpy, které jsou v rámci vzdělávacího programu uváděny.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Prostor – 2 místnosti s možností zatemnění.
Židle pro účastníky, ale bez stolů a s možností vyklizení prostoru pro pohybové aktivity.
Materiál a didaktické pomůcky viz jednotlivé bloky.

K. VYHODNOCENÍ

Vyhodnocení vzdělávacího programu probíhá v několika rovinách. Hodnotí jej zároveň lektoři i účastníci. Vzájemně pak své poznatky konfrontují v řízené diskusi, která probíhá na závěr obou víkendů. Hodnocení účastníků a lektorů nelze oddělit, protože se vzájemně ovlivňují a dohromady tvoří celek vzdělávacího programu.

1. Vývoj dovedností a kompetencí účastníků v rámci larpů

Larpy jsou za sebe zařazeny tak, aby bylo možné pozorovat vývoj herních a herecký dovedností směrem ke strukturování situace, vytváření konfliktů atd. Zároveň vzrůstá náročnost témat a nutnost vkládat do hry více iniciativy jako jednotlivec – nespoléhat tolik na lektora.
Ověření tohoto posunu probíhá diskusí (dílčí reflexe po jednotlivých larpech i závěrečná diskuse po celém víkendu), kdy jednotlivci popisují vlastní zkušenost a vývoj sebepojetí z hlediska měkkých kompetencí a odborných dovedností.
Druhou metodou pro ověření vývoje dovedností účastníků je hodnocení lektora, který je pozoruje po celou dobu vzdělávacího programu a může zhodnotit jejich individuální posun.

2. Schopnost aplikace znalostí a dovedností v samostatné práci

Během prvního víkendu účastníci aplikují nově nabyté znalosti a dovednosti při návrhu inovace uvádění larpu Rande. Účastníci pracují s poznatky získanými při uvádění tohoto larpu lektorem, a na základě vstupů z teorie připravují vlastní uvádění larpu Rande. Během druhého víkendu pak probíhá příprava a následná realizace uvádění a reflexe larpu Drunk.
V obou případech lze hodnotit schopnost efektivní spolupráce skupiny, míru aplikace teorie do praxe, funkčnost navržených řešení a jejich provedení.
Lektoři jsou celou dobu přípravy i realizace s jednou skupinkou a pozorují celý proces. Následně vedou s účastníky strukturovanou diskusi, do které přinášejí poznatky z pozorování a směřují účastníky, aby pojmenovávali vlastní rozvoj.

3. Individuální rozvoj v rámci dílčích kompetencí

Na základě dílčích reflexí po jednotlivých aktivitách, pozorování skupiny lektorem během práce a závěrečné reflexe lze pojmenovat dílčí kompetence a dovednosti, které se u jednotlivců rozvinuly nejvíce. Většinou se tento posun odvíjí od nejméně rozvinutého vstupního předpokladu. Pokud do programu někdo vstupuje nepoznamenaný hereckou průpravou, pak se silně rozvíjí tato oblast, pokud někdo není zvyklý kreativně působit ve skupině, je viditelný nárůst zde, atd.

Vždy se jedná o lektorem strukturovanou evaluační diskusi, která se skládá z prodiskutování tématu v menších skupinkách, prezentování společného názoru skupiny účastníků a následné zobecnění pro celou účastnickou skupinu.
Osobně mohli účastníci reflektovat svůj posun v sebeevaluačním dotazníku[49].

4. Vyhodnocení rozvoje odborných dovedností, odborných dovedností a měkkých kompetencí

Odborné dovednosti

Formulace výchovných a vzdělávacích cílů a Aplikace výchovných a vzdělávacích metod

Absolvent bude schopen:
- formulovat specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované cíle;
- kombinovat výchovný a vzdělávací efekt tvořivých a uměleckých aktivit, hledat v nich smysl a cíl pro záměrnou edukaci;
- přizpůsobovat výchovnou/vzdělávací metodu věku dítěte (účastníka aktivity);
- využívat výchovné/vzdělávací metody k naplnění stanovených výchovných/vzdělávacích cílů;
- aplikovat metody pro sociální a osobnostní rozvoj jedinců;
- v uměleckých aktivitách kombinovat aktivity tvůrčí, recepční a reflektivní.

Ověření

V rámci reflexe po každé praktické ukázce účastníci pojmenovávají cíle a nastavují jejich využitelnost pro jejich vlastní skupinu.
Společně s lektory účastníci hledají cesty, jak danou aktivitu zacílit pro jejich skupinu.

Organizace a zajištění her a dalších činností

Absolvent bude schopen:
- vytvářet scénář (kdo-kdy-co) pro dílčí akci (schůzku, výpravu atd.);
- ke scénáři dílčí akce stanovovat jednotlivé úkoly pro její zabezpečení;
- vysvětlit účastníkům srozumitelně pravidla hry;
- aktivně vyhledat inovativní přístupy ke vzdělávání skrze umění.

Ověření

Ve vzdělávacím programu usnadňujícím vstup do role se prakticky zkouší, jak hru uvést, aby účastníky motivovala a jasně komunikovala výchovný cíl. Praktická zkouška je vždy doprovázena slovní reflexí lektorem a ostatními účastníky,
Prakticky jsou tyto dovednosti ověřovány ještě ve čtvrté praktické ukázce, která je rozdělená na části, které uvádějí sami účastníci.

Analyzování účinnosti výchovy a Vedení oddílu

Absolvent bude schopen:
- vyhodnocovat splnění výchovného cíle podle předem stanovených kritérií s účastníky;
- využívat reflexi a sebereflexi lektora ke zlepšování kvality programů;
- poskytnout konstruktivní zpětnou vazbu svým spolupracovníkům;
- zadat úkol tak, aby druhý člověk věděl vše potřebné pro jeho splnění;
- pojmenovat osobní motivaci pro lektorskou činnost, nastavit osobní cíle pro rozvoj a zlepšení vlastních kompetencí.

[49] Viz příloha č. 5 – Sebeevaluační dotazník pro vzdělávací program Samostatný vedoucí dětí a mládeže – kulturní zaměření

Ověření
Ve vzdělávacím programu Vedení reflexe po larpu účastníci rozebírají reflexe k jednotlivým praktickým ukázkám a následně navrhují možné techniky zpětné vazby pro poslední metodickou ukázku, na které je prověřena hloubka porozumění problematice nastavení a vedení zpětných vazeb.
S reflexí a sebereflexí samotných vedoucích je doporučeno pracovat po celou dobu vzdělávacího programu. Na začátku účastníci definují své motivace a osobní potřeby, které jsou konfrontovány se stavem na konci.

Provádění prevence, Provádění multikulturní výchovy, Provádění výchovy proti šikaně
Absolvent bude schopen:
- provádět prevenci a osvětu v oblasti sociálně patologických jevů (vč. závislostí), a to i osobním příkladem;
- skrze hru v roli podporovat empatii a hluboké pochopení problematiky;
- do činnosti vhodně začlenit prvky multikulturní výchovy (např. některým z těchto způsobů: tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, zapojení příslušníků odlišné kultury do přípravy programu nebo mezi děti, film, účast na workshopu nebo semináři) adekvátní věku dítěte;
- začleňovat kreativní aktivity, které podporují multikulturní dialog, a facilitovat diskusi;
- pravidelně zařazovat programy vyžadující spolupráci (u dětí v mladším školním věku součinnost);
- cíleně zařazovat a reflektovat aktivity, které umožňují pochopení motivací agresora i oběti, vést diskusi a nepůsobit návodně a didakticky.

Ověření
Těchto témat se týkají praktické ukázky larpu, které se odehrají v průběhu programu. Účastníci tak dostávají řadu podnětů, jak se těmito tématy zabývat jinak než formou diskuse nebo přímé intervence s dětmi či mládeží.
Ověření praktických dovedností, jak zacházet s těmito tématy, probíhá v rámci čtvrté praktické ukázky, kde je strukturování příběhu již zcela na účastnících.

Posuzování bezpečnostních a zdravotních rizik
Absolvent bude schopen:
- zajistit realizaci aktivity tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika s ohledem na rizika jednotlivce se speciálními vzdělávacími potřebami (např. použití ochranných pomůcek, počet dospělých osob, poučení před aktivitou apod.), a pokud to není možné, rozhodl, že aktivita se nebude realizovat;
- vyhodnocovat psychickou a fyzickou náročnost aktivity a podle toho plánuje dramaturgii akce.

Ověření
Vyhodnocení psychické a fyzické náročnosti aktivity je jedním z témat u každé zpětné vazby, následující po praktické ukázce larpu. Na základě toho, jak jsou účastníci schopní pojmenovat rizika, je patrné, nakolik je tato dovednost usazená.
V rámci evaluace účastníci nastavují vhodnost technik pro různé cílové skupiny.

Odborné znalosti

Absolvent bude:

- schopen základní orientace ve světě české amatérské kultury – začlenění vlastních aktivit do širšího kontextu;
- znát základní metody a techniky Dramatické výchovy a jejich využitelnosti pro vedoucího dětí a mládeže (hra v roli, strukturovaná dramatická hra atd.).

Ověření

- Orientace účastníků v těchto tématech je ověřována v závěrečné evaluaci, kde s těmito pojmy kreativně nakládají a využívají tyto znalosti pro formulaci vlastních názorů a postojů.

Měkké kompetence

Úroveň dosažených měkkých kompetencí výrazně závisí na složení účastnické skupiny a jejich výchozím stavu. Bylo by neprofesionální garantovat takto výrazný posun u kohokoliv bez ohledu na jeho osobní možnosti ke změně, zvláště pokud je školicí čas zaměřený z výrazné části na odborné dovednosti, které s kompetencemi jdou ruku v ruce, a tak není možné se výhradně soustředit na rozvoj měkkých kompetencí účastníků.

Níže uvedené kompetence bereme tedy spíš jako definici ideálního pedagoga, který larp zařazuje do své práce, a jsou tedy i pomyslnou metou pro naše účastníky.

„Hrát pro a hrát si“ (kompetence k efektivní komunikaci, kompetence k flexibilitě)

Absolvent:

- formuluje myšlenky v písemné i ústní podobě na velmi dobré úrovni;
- aktivně naslouchá ostatním;
- dokáže prezentovat před skupinou;
- dokáže komunikaci otevřít;
- vytváří prostředí, aby komunikovali i druzí;
- vyžaduje zpětnou vazbu;
- změny vítá, vidí v nich příležitosti, sám je vyhledává;
- nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému;
- je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti;
- přispívá svými náměty a vylepšuje stávající stav;
- je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat.

Ověření

Larpy Rande a Cela ověřují zesilující schopnost účastníků vstupovat do role a držet se v ní. V rámci stanovené a lektorem strukturované situace se hráči zdokonalují v uchopení a rozehrání zápletky.

Inovace uvádění pro larp Rande na základě teorie. V rámci prvního víkendu získají účastníci řadu teoretických podnětů, jak larp uvést aktivně a motivujícím způsobem. Následně tyto poznatky prakticky aplikují na uvádění larpu Rande, který před tím hráli pod vedením lektora. Lektorský výkon účastníků následně reflektuje lektor z hlediska motivační a obsahové stránky.

Zodpovědnost za prožitek skupiny a za příběh (kompetence ke kooperaci, kompetence k aktivnímu přístupu)

Absolvent:

- aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny;
- významně přispívá k dosahování skupinových cílů;
- je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti;
- sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace;
- je činorodý, intenzivně se zajímá o dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti;
- je rozhodný a aktivní v situacích, kdy si ostatní neví rady;
- předvídá překážky a činí preventivní opatření.

Ověření

Průpravná herecká cvičení pro vstup a udržení se v roli směřují k budování jistoty v herecké akci a dovednosti upravit herní situaci dle vlastních potřeb, strhnout ostatní k aktivitě, vyvolat konflikt a udržet jej v ohnisku zájmu. K ověření těchto kompetencí a jejich vzrůstající úrovně dochází u larpu Fat Man Down a Drunk. Postupný rozvoj kompetencí je zjišťován cílenými otázkami během reflexí, které následují po obou hrách.

Samostatná práce a výkonnost (kompetence k plánování a organizace práce, kompetence k výkonnosti)

Absolvent:

- plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány okolí;
- dokáže rozlišit naléhavé a důležité a podle toho se rozhoduje i jedná;
- vytváří varianty plánu, ve standardních situacích se samostatně rozhoduje;
- plánuje potřebné zdroje a čas;
- vyhodnocuje naplňování plánů;
- standardně organizuje činnost svou a je schopen zorganizovat činnost druhých
- jeho výkon je spolehlivý a stabilní;
- má schopnost podat jednorázový výrazný výkon dle potřeb zadavatele;
- orientuje se na výkon i na výsledek (přínos), rozpozná a uskuteční podstatné kroky vedoucí k dosažení vlastního i týmového výsledku;
- reaguje na zpětnou vazbu a dokáže se poučit z chyb;
- je schopen určité míry sebekontroly a sebemotivace, včetně sebezdokonalování.

Ověření

Příprava uvádění a reflexe larpu Drunk a skupinová práce bez přímého lektorského vedení. Pro tuto aktivitu je zvolené rozdělení do tří skupin, které samostatně připravují a následně realizují uvádění a reflexi larpu ve skupině šesti účastníků. Lektor v této skupině působí jako konzultant, ale do práce skupiny nezasahuje. Může jim tedy podat objektivní zpětnou vazbu a reflektovat kompetenci k výkonnosti a organizaci práce u jednotlivých členů skupiny.

Název příkladu dobré praxe: Larp Cela

Minimální kompetenční profil: *Samostatný vedoucího dětí a mládeže – kulturní zaměření – hudba, tanec, divadlo apod.*
Název organizace: *Rada dětí a mládeže kraje Vysočina*
Garant PDP: *MgA. Jana Pouchlá, jana.pouchla@vroli.cz*
Klíčová slova: *hra v roli, improvizace, kritické myšlení, argumentace, téma xenofobie*
Časový rozsah realizace: *6 vyučovacích hodin.*
Materiální a technické zabezpečení
2 prázdné místnosti o velikosti cca 3 x 3 metry
Rekvizity: gumový nebo dřevěný nůž, šátek, šperháky (mohou být znázorněny jen ohnutým drátem), zašpuntovaná láhev s vodou
Technické zázemí: 10 průhledných visaček na jmenovky, čajové svíčky, sirky, ošatka na chleba, netkaná textilie nebo deka
Tisk[49]: všechny postavy 1x, obecné informace 10x, jmenovky 1x
Občerstvení: ½ bochníku chleba
Kostýmy: hráčské kostýmy (nepovinné) – režné středověké haleny; kostým organizátora (nepovinné) – středověká kutna/kápě, černá tunika, gotické škorně

Cíle PDP

- vyzkoušet si práci se scénářem larpu Cela v kontextu neformálního vzdělávání,
- absolvovat a zhodnotit techniky využité pro uvedení a reflexi larpu,
- zlepšit schopnosti účastníků jednat v roli a rozehrávat herní situaci,
- reflektovat sociální témata larpu a kriticky o nich přemýšlet na základě vlastního zážitku ze hry

Východiska PDP

Metodika larpu vychází ze dvou kořenů. Prvním je metodika dramatické výchovy a její pojetí hry v roli a dramatické hry. Hra v roli jako taková je poměrně složitá disciplína a vyžaduje rozvoj herních a improvizačních dovedností. Základem je schopnost vstoupit do herní situace a jednat v ní. To je dovednost, která opouští člověka cca v 8 – 10 letech, kdy nastupuje silně racionální fáze života. Schopnost hrát si a zkoumat svět skrze různé role je však nezbytnou součástí kreativity a konstruktivní komunikace. Proto má larp své cenné místo v neformálním vzdělávání mládeže, kde je prostor pro rozvoj komunikačních a tvořivých dovedností.
Druhé východisko pochází ze Skandinávie, kde je larp etablovanou metodou neformálního a částečně i formálního vzdělávání. Tvoří samostatně stojící metodu s propracovanými technikami, nejrůznějšími podobami, formami, typy atd. Nejvýraznější instituce, která s larpem pracuje v oblasti vzdělávání, je střední internátní škola v Dánsku Osterskov Efterskole, která učí výhradně skrze projektové vyučování a kde primární metodou výuky je larp. Inspirace skandinávským přístupem je hlavně v oblasti zaměření na závažná témata a techniky pro strukturování hry.

[50] Viz Příloha č. 1 Cela - tisk

Larp Cela je zařazen ve vzdělávacím programu do prvního víkendu, v pořadí jako druhý larp. Toto zařazení má svoji logiku. V prvním larpu se účastníci naučí, jak vstupovat do role, ale během této hry je patrné velmi silné řízení ze strany lektora. Larp Cela je strukturován lektorem v roli, který do hry vstupuje v pravidelných intervalech, ale na hráčích leží mnohem více zodpovědnosti za příběh než u prvního larpu. Během druhého víkendu se tato zodpovědnost prohlubuje a hráči se učí, jak mohou sami zevnitř strukturovat hru a jak udržet dramatický oblouk larpu.

Stručná anotace PDP

Larp Cela je strukturovanou hrou v roli pro 10 účastníků ve věku od 15 let. Vyznačuje se aktivním zapojením lektora, který hraje jednu z postav, a udává tak dynamiku hry. Žánr hry je fantasy, což umožňuje akcentování sociálních problémů, které by při zasazení hry do dnešní společnosti mohly vyznět příliš okatě nebo zjednodušeně.

Hra zpracovává následující témata: xenofobie; jednání v krizové situaci; bezmyšlenkovité následování vůdčích osobností, které nepřinášejí racionální argumenty, ale strhávají slabší svojí dominancí.

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

Kompetence k efektivní komunikaci[51]

- klást argumenty stylem, jak by je pokládala moje postava (záměrně využívat chybnou argumentaci – nelogičnosti, emotivnost, kvaziargumentaci).

Kompetence k aktivnímu přístupu

- aktivně se do larpu zapojit, vytvářet herní situace pro ostatní, nespoléhat na vstupy od lektora.

Kompetence k flexibilitě

- řešit problematické situace okamžitě, neodkládat rozhodnutí.

Kompetence ke kooperaci

- přesvědčit ostatní postavy v larpu ke spolupráci a sdílení informací.
- přijmout kolektivní zodpovědnost za úspěch hry a kvalitu zážitku.

Popis realizace příkladu dobré praxe

Metody a formy

Forma je vymezená čtyřmi hodinami pro realizaci larpu se skupinou 8–10 účastníků. Účastnická skupina se tedy rozdělila na dvě oddělené skupiny po osmi.

Metodou příkladu dobré praxe je larp, v jiné terminologii známý jako strukturovaná dramatická hra.

Hra v roli je chápaná jako metoda vstupu do role, bytí v roli a následná reflexe toho procesu. Je záměrně použit termín „bytí v roli“, nikoliv herectví nebo improvizace. U cílové skupiny, tedy u vedoucích, kteří pracují s dětmi a mládeží, nelze očekávat čistě divadelní ambice, ale spíše využití divadelních prostředků k motivačním, sociálně komunikačním nebo vzdělávacím účelům.

Za roli je pokládáno především spojení výrazných sociálních rolí s jasně definovanými motivacemi k jednání jednotlivých charakterů, které mají vybudovaný systém vztahů k ostatním rolím. Takováto role dává účastníkovi jasná vodítka, jak jednat v nastolené dramatické situaci.

[51] Posun účastníků v této kompetenci byl reflektován hned po skončení hry v řízené diskusi, v reflexi byla otevírána právě témata komunikace postav a zvládání krizových situací.

Strukturovaná dramatická hra není nic jiného než propojení hry v roli více účastníků do příběhu, který má jasnou zápletku, konflikty a pointu. Aplikace této metody má s ohledem na míru zapojení vedoucího různé podoby, které přecházejí od výrazného strukturování a zásahů vedoucího po volnou improvizaci v rolích.
Slovo hra v názvu metody je klíčové. Vše se odehrává v bezpečném prostředí hry, které chrání účastníky od posuzování či hodnocení jejich skutků. Jedná se o svobodnou, spontánní aktivitu s jasně definovanými pravidly, která v sobě snoubí radost ze hry s estetickým prožitkem z příběhu či scénografie. Nejsnáze se dá strukturovaná dramatická hra představit jako bytí uvnitř divadelní inscenace, kde nejsou diváci, kteří by hodnotili herecký projev jednotlivých účastníků, kteří si tak z pohledu jedné z postav mohou užít celý příběh naživo, na vlastní kůži.

Příprava prostoru a materiálu

Přípravná část trvá cca 30 minut, kdy je třeba proměnit dvě holé místnosti ve vězení a celu.
V přípravné fázi je nutné nepodcenit přípravu lektora na uvádění. U méně zkušených lektorů může prostudování materiálů na hru a příprava na uvádění trvat i 5 hodin.
Veškeré instrukce k přípravě prostoru a uvádění larpu najdete detailně rozepsané v materiálech pro lektora[52].
V rámci popisovaného příkladu byly uvádění i reflexe rozděleny mezi dva lektory, kteří také společně chystali prostor pro hru.

Uvedení

Při uvádění larpu byl primárně kladen důraz na stručnost a naladění hráčů do hry, s ohledem na nastavení závažné, tíživé atmosféry, která podporuje zamyšlení nad výše uvedenými tématy. Dílčím cílem v rámci zařazení larpu ve struktuře vzdělávacího programu (druhý larp ze čtyř) bylo posunout hráče více k samostatné hře bez direktivního vedení lektora. Každá postava měla své tajemství, které mělo ve hře padnout, cílem hráče bylo vytvořit kolem odhalení tajemství zajímavou scénu.
Uvádění se skládalo z několika částí. Výstupem z uvádění byly dvě skupiny hráčů, kteří měli mezi sebe rozdělené postavy, nastudované motivace a charakter vlastní postavy. Všichni hráči byli ochotní larp hrát a vytvořit zajímavé situace pro své spoluhráče.

Struktura uvádění

1. Představení základního děje a charakterů postav probíhalo stručným výkladem, který byl oživován otázkami.
2. Rozdělení postav proběhlo společnou diskusí, kde se hráči shodli na obsazení obou her.
3. Prostudování postav a jejich motivací proběhlo individuálně s možností konzultovat s lektorem. Během těchto konzultací dostali hráči také instrukce, jak postavu hrát, co hře pomůže, a obdrželi tajné informace, které měli za úkol dostat do hry.
4. Workshop před začátkem hry měl hráče zaktivizovat a připravit na hru v roli. Bylo zařazeno několik cvičení zaměřených na představení postav, navázání vztahů s ostatními a vyzkoušení hlavních emočních poloh postavy.

[52] Viz Příloha č. 2 – Manuál pro uvedení komorního larpu Cela

Larp Cela

Samotná hra je strukturovaná lektorem, který v průběhu hry vystupuje jako strážný, který jednotlivě vyslýchá postavy, přináší do hry podněty z vnějšího světa a dává postavám představu, za jak dlouho bude svítat, tedy za jak dlouho končí hra.

Hra začíná postupným příchodem postav do cely smrti. Pořadí určuje strážný, způsob, jak s postavami zachází, určuje základní postavení daného člověka v cele. Tempo hry je do značné míry určováno výslechy jednotlivců. Významný zvrat přichází poté, co strážný do cely přinese láhev s otrávenou vodou, a všichni, kteří se napili, upadnou po 20 minutách do mdlob. Tento fakt výrazně ovlivní rozložení sil a obvykle je těsně po tomto probrání postav někdo vydán strážím.

Přesný průběh nelze předvídat, je zcela v kompetenci jednotlivých hráčů, jak se příběh odehraje a jak skončí. Tento aspekt také dělá z larpu ojedinělý zážitek, protože tato volnost v jiných druzích her obvykle chybí.

Reflexe

Reflexe byla rozdělena do dvou částí. První se věnovala reflexi zážitku ze hry a druhá se zaměřovala na formát larpu Cela a jeho využití v neformálním vzdělávání.

Reflexe larpu Cela

Ve dvou oddělených skupinách proběhla emotivní část reflexe týkající se bezprostředních dojmů a pocitů.

Následovalo sloučení obou skupin, po kterém bylo přistoupeno k racionalizaci prožitku. Každý dostal tři lístečky, na které měl zaznamenat nejsilnější momenty k předem připraveným otázkám. (Kdy jsem na sebe cítil nátlak a proč? Kdy jsem na druhého tlačil a proč? Kdy bych nejraději utekl a proč?) Tyto lístky pak byly seřazeny podle otázek. Skupina byla rozdělena na třetiny, přičemž každá podskupina dostala za úkol roztřídit lístky v rámci jednoho tématu a najít v nich nějaký řád. Tuto práci pak účastníci prezentovali všem. Následně navazovala řízená diskuse o tématech ve hře.

Reflexe formátu larpu Cela

Tato část byla vedena hlavně s ohledem na srovnání s larpem Rande, který všichni hráli předchozí den. Hlavní rozdíly mezi jednotlivými hrami se nacházely v otevřenosti a realističnosti témat. Rande je hra ze současnosti, pojednává o příbězích běžných mladých lidí, které spojuje potřeba najít si hodnotný vztah. Pro cílovou skupinu s ohledem na věk jejích účastníků se tedy jednalo o velmi aktuální téma, až by se dalo říct, že šlo o jedno z hlavních životních témat. Toto téma není skryto do žádné metafory, není obaleno žánrově ani dobově, aby vytvořilo rozdílnost mezi hráči a postavami.

Oproti tomu Cela pracuje se zcela opačným principem. Všechna témata jsou odosobněna žánrem fantasy, pseudohistorickým laděním, nadsazenou zápletkou i vyhroceností situace v cele smrti. Témata jsou tak akcentována přes uměle vytvořenou situaci a hráči nejsou nuceni se ztotožňovat s postavami tak výrazně jako v Rande.

S využitím těchto dvou hraničních příkladů byla vedena diskuse o osobních preferencích hráčů, vhodnosti jednotlivých forem pro určité cílové skupiny a limitech formátů v pedagogické práci.

Literatura k tématu pro inspiraci:

BOUMOVÁ, Věra, REITMAYEROVÁ, Eva. Cílená zpětná vazba. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8. • GOTTHARD, Pavel. Outside the Box. Brno: Court of Moravia, 2011. ISBN 978-80-254-9176-8. • MONTOLA, Markus, STENROS, Jaako. Nordic larp. Stockholm: Fea Livia, 2010. ISBN 978-91-633-7856-0. • SVOZILOVÁ, Dana. Analýza strukturované dramatické hry v kontextu dramatické výchovy. Brno: JAMU, 2005. ISBN 80-86928-10-1. • VALENTA, Josef. Metody a techniky dramatické výchovy. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1865-1.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Kladem realizace bylo rozdělení skupiny na dvě části, takže vznikly dva zcela odlišné příběhy, proběhly jiné herní situace a i zkušenosti hráčů, kteří hráli stejnou postavu, se poměrně zásadně lišily. To vyvolávalo velkou chuť účastníků zapojit se do reflexe, aby mohli vzájemně porovnávat individuální zážitky.

Druhým kladem bylo složení skupiny, jejíž účastníci celkově tíhli spíše k tomuto metaforickému uchopení témat než k čistému realismu. Pozitivní také bylo, že skupiny byly rozděleny rovnoměrně podle hráčských zkušeností, takže zkušenější hráči mohli vést hru a dát nováčkům vzor, jak postavu uchopit a jak ve hře své tajemství vyjevit. A nutno říct, že této úlohy se zhostili výborně.

Záporné prvky, které se projevily, také byly spojeny s rozdělením na dvě skupiny. Přes důkladnou přípravu se lektorům nepodařilo zajistit, aby skupiny skončily ve stejný čas. Stalo se tak, že jedna skupina nestihla emotivní reflexi a hráči nebyli připravení na racionalizaci zážitku, což rušilo další fáze reflexe.

Druhým výrazným nedostatkem byly momenty odhalování tajemství ve hře. Řada hráčů nenašla prostor pro odhalení svého tajemství nebo se nechali strhnout hrou, takže na něj zapomněli, což v některých fázích hry výrazně brzdilo její gradaci.

Pro další realizace by bylo vhodné zlepšit komunikaci mezi lektory v průběhu hry, aby si byli naprosto jistí, v jakém stavu se nachází jednotlivé části skupiny. Dále by bylo vhodné posílit předherní workshopy, aby všichni účastníci měli dostatek podnětů, jak hrát svoji postavu a jak odhalit svoje tajemství ve hře.

Hodnocení garanta PDP

Larp Cela vznikl v roce 2006, a je tedy velmi dobře odzkoušený a vyvážený. Fantasy žánr larpu předpokládá, že hráči jej mají rádi a jsou schopni v rámci tohoto žánru improvizovat. To může být kámen úrazu pro hráče, kteří preferují jiný žánr, což bylo u pár jednotlivců viditelné. Proto také bylo do vzdělávacího programu zařazeno více larpů s různými tématy a žánry.

Skupina účastníků vzdělávacího programu uchopila larp velmi aktivně a od samého začátku nastolila atmosféru cely smrti, kde by chtěl pobývat jen málokdo. Gradace ve hře pocházela hlavně od lektora a z časového tlaku. Hráči sami nebyli schopní situaci gradovat, ale velmi dobře udržovali její napětí.

Název vzdělávacího programu: Rozvíjej sebe i druhé

Minimální kompetenční profil: *Vedoucí dětí a mládeže se zaměřením na všeobecné aktivity (nad 18 let)*
Organizace: *Atmosféra, o. s.*

Program „Rozvíjej sebe i druhé" je z mého pohledu dalším rozšiřujícím programem pro vedoucí dětí a mládeže. Tento program příliš nerozvíjí odborné kompetence nebo kompetence související s přímou prací s dětmi. Zaměřuje se zejména na osobnostní rozvoj a na motivaci samotných vedoucích. Celkově 60 vzdělávacích hodin kurzu je naplněno nepřednáškovými aktivitami a jejich rozborem. Inspirovat se je možné desítkami konkrétních programů, na které autoři buďto odkazují, nebo je stručně popisují.
Vzdělávací program využívá metod zážitkové pedagogiky, které zvyšují účinnost vzdělávání. Umožňuje získat vedoucí, kteří jsou motivováni pro svou dobrovolnou práci a kteří vědí, kam směřují. K tomuto cíli míří i příklad dobré praxe nazvaný „Futurologická konference", který popisuje program podněcující úvahy o vlastním rozvoji a umožňující tyto úvahy verbalizovat.
Celý vzdělávací program je koncipovaný tak, aby byl realizovatelný v každé organizaci.
Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Cílem vzdělávacího programu je probudit v účastníkovi zájem a pomoci mu popsat motivaci k osobnímu seberozvoji a ten naplánovat do konkrétních kroků. Seznámit se s motivacemi a plány ostatních účastníků a skrze ně pochopit motivaci a dokázat motivovat k seberozvoji i své klienty.
Hnacím motorem rozvoje každé organizace je rozvoj jejích členů. Pakliže členové organizace pouze nasedají do rozjetého vlaku činností organizace a sami jej netáhnou – organizace se brzy přestane posouvat dopředu. K vlastnímu rozvoji motivovaný člen organizace má osobní zájem vymýšlet nové věci, přicházet s novými možnostmi a realizovat nové akce. Je klíčovým zájmem každé organizace motivovat své členy k osobnímu rozvoji.
Tento vzdělávací program prostřednictvím nacházení osobní motivace účastníků připravuje půdu pro další směřování organizací samotných, které účastníky vysílají.

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen
- odhalovat motivaci ke vzdělávání u druhých;
- nacházet prostor k rozvoji druhých;
- realizovat rozvojový program pro cílovou skupinuv
- analyzovat potřeby sociální skupiny;

- formulovat výchovné a vzdělávací cíle
- při práci s dětmi a mládeží využívat více různých vhodných výchovných/vzdělávacích metod,
- přizpůsobovat výchovnou/vzdělávací metodu věku dítěte (účastníka aktivity),
- využívat výchovné/vzdělávací metody k naplnění stanovených výchovných/vzdělávacích cílů,
- dětem a mládeži jít příkladem a chovat se v souladu se stanovenými výchovnými cíli
- jít příkladem – chovat se šetrně k životnímu prostředí,
- vést děti a mládež ke vnímání a uznání hodnoty přírody a kultivovat jejich vztah k přírodě (např. některým z těchto způsobů: tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, film, účast na workshopu nebo semináři),
- vést děti a mládež k šetrnému a ohleduplnému chování k jejich okolí
- identifikovat potřeby dětí a mládeže a pozorováním a rozhovorem rozeznat, zda činnost svěřené skupiny nenaplňuje některou z důležitých potřeb dětí a mládeže
- účinně motivovat sebe i druhé; popsat motivaci k vlastnímu rozvoji (kompetence k celoživotnímu učení – úroveň 3)
- zjistit a uspokojit potřeby klienta (kompetence k uspokojování zákaznických potřeb – úroveň 2)
- uvědomovat si a pojmenovat cesty svého dalšího rozvoje (kompetence k celoživotnímu učení – úroveň 3)

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi mládeží.

Požadavky na účastníky

Účastník je osoba starší 17 let, zdravotně, psychicky a sociálně schopná absolvovat zážitkový vzdělávací program; má zájem na vlastním rozvoji a je ochoten se aktivně zamýšlet nad svými hranicemi a možnostmi.

Účastník má znalosti těchto témat:

- etická výchova
- školní a pedagogická psychologie
- právní aspekty činnosti, právní subjektivita a způsobilost právnické osoby
- bezpečnost při běžných činnostech v místnosti, v přírodě, s nástroji, při přesunech, při koupání za zvláštních okolností (bouřka, povodeň atd.)

Účastník je schopen

- na základní úrovni analyzovat potřeby sociální skupiny
- při práci s dětmi a mládeží využívat více různých vhodných výchovných/vzdělávacích metod
- využívat výchovné/vzdělávací metody k naplnění stanovených výchovných/vzdělávacích cílů
- dětem a mládeži jít příkladem a chovat se v souladu se stanovenými výchovnými cíli
- zajišťovat přiměřenou míru osobní hygieny a hygieny (vaření, pracovního prostředí apod.)
- posoudit bezpečnostní rizika aktivity podle jejího charakteru na základě platných

předpisů a pravidel (např. koupání, chůze po silnici, střelba, lanové aktivity, zakládání ohně apod.)
- připravit a zrealizovat vzdělávací program pro děti a mládež
- vedení jednodenní akce a pravidelných schůzek
- aplikace právního rámce
- při znalosti cíle formulovat cestu k němu
- pracovat sám se sebou – základy intrapersonální inteligence
- pracovat na svých interakcích s druhými – základy interpersonální inteligence
- být platným členem týmu (kompetence ke spolupráci)

Počet účastníků

Optimální počet je 16, ideálně polovina mužů a žen. Minimální počet je 15 (ekonomika, velikost skupin pro účely programu). Maximální počet je 20 (omezující je velikost skupin pro účely programu).

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Jediná přípustná forma je prezenční, jelikož jde o zkušenostní zážitkové učení, jehož výsledků nelze jinak než aktivní zkušeností docílit. Účastníci nemají možnost si zameškaný zážitek jakkoli doplnit, jelikož samotný zážitek je nepřenositelný – nedá se v celé šíři spektra prožívání sdělit, popsat ani vysvětlit.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

Dvě prezenční části po 30 hodinách, celková časová dotace je 60 vyučovacích hodin.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Typy metod

Monologické – především při vysvětlování Teorie motivace a podstaty typologie MBTI – a to výklad, přednáška a vysvětlování.

Dialogické – a to především v rámci reflexí, sdílení zážitků a vytváření korektivní rozvojové zkušenosti.

Diskuse – při společné práci v malých skupinách a následném sdílení.

Skupinová práce – téměř ve všech technikách a hrách, kdy účastníci byli děleni na různé skupiny, aby měli možnost vyzkoušet si spolupráci s rozmanitými typy osobnosti.

Metody zážitkové pedagogiky

Vycházeli jsme z přístupu zážitkové pedagogiky, která využívá modelové situace k vyvolání korektivní změny chování či smýšlení. Zážitková pedagogika pro nejefektivnější práci s lidským potenciálem vyvinula tyto metody (viz HANUŠ, CHYTILOVÁ. Zážitkově pedagogické učení):

- metoda motivace (účastník vstupuje do programu s počáteční motivací, která usnadňuje proces průběhu aktivity i proces učení) … nejúčinnějším učením je – chce-li se účastník učit sám – metoda motivace dopomáhá k aktivnímu přístupu k programu a efektivnějšímu procesu rozvoje osobnosti. Proto účastníkovu předprogramovou motivaci povzbuzujeme různými prostředky hraním divadla počínaje přes promítání videa až k vyhlášení soutěže a zveřejnění cen.

- metoda dramaturgie (programy jsou za sebe řazeny podle dramaturgického plánu tak, aby zajistily co největší rozvojový účinek) ... dramaturgické zásady nám pomáhají sestavit vzdělávací program tak, aby měl stejně jako dobrý film své vrcholy, gradace, ale i přestávky k zastavení a zamyšlení. Vzdělávací program je díky dramaturgii sestaven jako jeden funkční celek, kde na sebe programy logicky navazují, a provádí tak účastníka jeho osobnostním rozvojem.
- metoda zpětné vazby (transfer nabytých zkušeností do běžného života zajišťují různorodé techniky reflexe) ... zpětná vazba je nedílnou součástí procesu učení v zážitkové pedagogice. Právě v ohlédnutí se za proběhlou aktivitou se tvoří korektivní zkušenost, která představuje kýžený prvek osobnostního rozvoje.
- hra (bezprostřední chování účastníků usnadňuje jejich vzájemné poznání i sebepoznání) ... hra je přirozenou součástí života člověka a nejčastěji užívaným prostředkem zážitkové pedagogiky. Motivovaný účastník vstupuje do hry, ze které může v rámci zpětné vazby „těžit“ rozvojové postřehy.

Doporučené metody

- ledolamky (hry na lámání sociálních ledů a rozproudění skupiny)
- problem-solvingy (hry na kreativní řešení problémů a skupinové role)
- strategické hry (hry na spolupráci a komunikaci)
- diskuse a debaty (techniky pro tříbení vlastních názorů a rozvoj komunikace)
- práce v malých skupinách (techniky ve skupině sociálního bezpečí)
- veletrh, konference (speciální programy využité v našem vzdělávacím programu – viz podrobný harmonogram)

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Je vhodné využít notebooku v kombinaci s reproduktorem pro puštění hlasité hudby jako motivace u fyzicky náročných programů. Je moudré mít předpřipraveny dotazníky pro MBTI a pro přípravu Rozvojového plánu. Využity byly flipchart, louče, svíčky a běžný kancelářský materiál – tužky, propisky, papíry, podložky,... Využito bylo tepee pro tvorbu atmosféry.

F. INOVACE

Inovací je samo pojetí vzdělávacího programu – Rozvíjej sebe i druhé. Předpokladem ke schopnosti rozvíjet druhé je schopnost vlastního rozvoje. Zaměření vzdělávacího programu směrem k seberozvoji dává účastníkům potenciál k seberealizaci a nacházení prostoru pro realizaci druhých.

Inovací v oblasti cílů je apel na vlastní rozvoj jako motor jakéhokoli dalšího konání. Účastníci programu odjíždějí s jasnou vizí svého dalšího směřování a s přesvědčením, že nalezení této vize je cenným darem, který mohou poskytnout dále svým svěřencům. Rozvojechtivý člen neziskové organizace dokáže svou aktivitou nasměrovat k rozvoji celou organizaci.

Inovativní je též provedení prostřednictvím zážitkové pedagogiky, která přirozeně motivuje účastníka k vlastní aktivitě v oblasti svého rozvoje. Inovaci vnímáme v tom, že na vzdělávacím programu společně hledáme momenty motivace k seberozvoji, ver-

balizujeme je a necháváme se jimi inspirovat. Společné sdílení a reflexe napomáhají rozšiřování obzorů v oblasti osobnostního rozvoje. Dramaturgicky vyladěný program s prvky vnější motivace zajišťuje optimální rozvojový efekt na účastníky. Vrcholem vzdělávacího programu je pak vytvoření osobních plánů rozvoje, jejich konzultace a prezentace na Veletrhu osobnostního rozvoje.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Vzdělávací program se zaměřuje na oblast motivace k osobnímu rozvoji. Ukazuje metodu zážitkové pedagogiky a připravuje účastníky v oblasti rozvoje lidského potenciálu. Účastníci vzdělávacího programu odjíždějí se znalostí teorie vnitřní i vnější motivace, znajíc motivy pro svůj další rozvoj. Účastníci si také dováží vlastní plán osobnostního rozvoje a dovednost, jak tento plán sestavit i pro druhé.

Vzdělávací program je rozdělen na dvě třídenní části, které probíhají s časovým odstupem minimálně 3 týdnů.

Prezenční část 1 (30 vyučovacích hodin)

První část je sestavena především jako inspirační a věnuje se motivaci, teorii motivace a sebemotivaci. Cílem první části je také z účastníků vytvořit funkční skupinu, která pracuje v prostředí sociálního bezpečí vhodného pro osobnostní rozvoj a poskytování zpětné vazby.

Témata: motivace vnější a vnitřní; sebemotivace; důvěra, komunikace, spolupráce, tým; skupinová dynamika; vlastní seberozvoj a rozvoj druhých; zpětná vazba.

Doporučená literatura:

ČINČERA, J. Práce s hrou pro profesionály. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1974-0 • FRANC, D., ZOUNKOVÁ, D., MARTIN, A. Učení zážitkem a hrou, Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1701-9 • HANUŠ, CHYTILOVÁ. Zážitkově pedagogické učení. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2816-2 • HRKAL, HANUŠ. Zlatý fond her II. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-923-1 • NAKONEČNÝ, M. Motivace lidského chování. Praha: Akademie, 1997. ISBN 80-200-0592-7 • NEUMAN, J. Překážkové dráhy, lezecké stěny a výchova prožitkem. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-292-0

Prezenční část 2 (30 vyučovacích hodin)

Druhá část je zaměřena na vlastní seberozvoj. Účastníci si tvoří vlastní plány osobnostního rozvoje, získávají k nim zpětnou vazbu a druhým naopak doporučují změny. Prohlubují tak kompetenci k vlastnímu rozvoji i k rozvoji druhých.

Témata: spolupráce, komunikace; vlastní osobnostní rozvoj; motivace a rozvoj; environmentální výchova; zpětná vazba; analýza potřeb skupiny; formulace výchovných a vzdělávacích cílů; tvorba osobního rozvojového plánu.

Doporučená literatura:

BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvoj, Praha: Portál 2001. ISBN 978-80-7367-930-9 • MILLER, B. Teambuilding – 50 krátkých aktivit. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1618-0 • NAKONEČNÝ, M. Motivace lidského chování. Praha: Akademie, 1997. ISBN 80-200-0592-7 • SÝKORA, J. Zážitkové kurzy jako

nástroj pedagoga volného času. Hradec Králové: GAUDEAMUS, 2006. ISBN 80-7041-380-8 • PELÁNEK, R. Příručka instruktora zážitkových akcí. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-7367-353-6 • REITMAYEROVÁ , E., BROUMOVÁ, V. Cílená zpětná vazba: Metody pro vedoucí skupin a učitele. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-317-8 • ZOUNKOVÁ, D. Zlatý fond her III.. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-198-3

Popis vzdělávacích modulů

Programy jsou dle rozvíjených kompetencí a probíraných témat řazeny do jednotlivých tematických modulů. Vzhledem ke zvolené formě vzdělávacího programu (zážitkový kurz) není možné zcela časově a programově oddělit jednotlivé moduly. Aktivity a programy mohou naplňovat více cílů z odlišných modulů a některé programy jsou proto zařazeny ve více modulech. Součet hodinové dotace jednotlivých modulů je proto vyšší než hodinová dotace vzdělávacího programu.

Doporučený konkrétní rozvrh vzdělávacího programu je zařazen za popisem modulů.

Modul 1 – Úvod do vzdělávacího programu (3 vyučovací hodiny)

Řazení: 1.1, 1.2

Anotace: Nastartování dobré „kurzovní atmosféry" – atmosféry pohody, zábavy, uvolnění. Sundání masek všedního dne.

Cíle

- otevření se
- společné nastavení pravidel vzdělávacího programu
- verbalizace očekávání a obav

Rozpis probíraných témat

Vzájemné poznání účastníků i lektorů a nastartování pozitivní atmosféry; popsání obav a očekávání ze vzdělávacího programu; představení programu, lektorů i organizace.

Metody a doporučení pro lektory

Zvláště část 1.1 je orientována velmi zážitkově. Není nejlepší si s účastníky hned sednout a povídat, ale nechat je chodit, aktivně zjišťovat a neformálně se seznamovat s prostředím, ostatními účastníky, i lektory. Jsou zde zařazeny hry na vzájemné poznání a odbourání sociálních ledů. Program má rozproudit energii a ukázat účastníkům, že se jej nemusí bát. V druhé části je cílem verbalizovat obavy a očekávání z programu, nastínit jeho další průběh a stanovit pravidla (chodit včas, nekouřit při programu, aktivita a zapojení, tolerance a snaha o pochopení).

Ledolamky (2 vyučovací hodiny)

Krátké dynamické hříčky. Např. Jmenovky, Lasery, Míčky, Šlacha – je možno nahradit jakýmkoli programem typu icebreaker.

1.2 Obavy a očekávání (1 vyučovací hodina)

Debatní program

Modul 2 – Vnímání jednotlivce i skupiny (14 vyučovacích hodin)

Řazení: 1.4, 1.5, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.8, 3.1, 3.5, 4.2, 5.1, 5.3, 5.6, 6.1, 6.4, 6.6

Anotace: Tento modul se prolíná celým vzdělávacím programem a je do něj zařazena naprostá většina skupinových sezení a debat, ve kterých účastníci sdílejí své prožitky a reflektují předešlé aktivity.

Cíle

- analyzování potřeb sociální skupiny
- kompetence k uspokojování klientských potřeb

Rozpis probíraných témat

Reflexe, sdílení; vzájemné naslouchání a vnímání dalších účastníků; rozvoj spolupráce – tvorba korektivní rozvojové zkušenosti.

Metody a doporučení pro lektory

Nejlepší metodou, jak poznat druhé – je jim naslouchat a přemýšlet o motivech jejich chování a jednání. V rámci citlivě vedených reflexí dáváme prostor účastníkům k otevřené komunikaci v rámci sociálního bezpečí, kde dochází k upřímnému sdělení vlastního prožívání. Toto je obohacující nejen pro vlastní sebepoznání a seberozvoj, ale vyřčené obohacuje poslouchající o životní náhled řečníka, o vnímání vztahů a světa kolem, které napomáhá jeho lepšímu poznání. Upokojovat potřeby druhého je možné, jen pokud jej poznám a dokáži analyzovat, co opravdu potřebuje.

Mimo debatní programy, reflexe a ranní servisy a rituály první části vzdělávacího programu zařazené do tohoto modulu zde jsou i bloky aktivit. Je zde fyzicky náročná hra Vývoj skupiny (2.3), kde účastníci na vlastní kůži zažívají chování druhých při námaze a v zatížení. Stejně tak u lanových programů (2.4, 2.5 a 2.6) se mají účastníci možnost poznat v netradiční a některými dosud nepoznané aktivitě, kde se naplno projeví pravdivé vzorce chování – nikoli ty naučené a předstírané. Řazení jednotlivých bloků má dramaturgický význam pro docílení maximálního efektu na osobnost účastníka.

1.4 Reflexe (1 vyučovací hodina)

Debatní program. Sdílení účastníky donesených rozvojových momentů z předchozího programu.

1.5 Rituál (1 vyučovací hodina)

Závěrečný program dne. Doporučená forma: V lese za světla pochodní je rozdělán malý oheň, na kterém je zahřán vosk, až se roztopí, a obarvený (voskovkou) si jej účastníci lijí do připravených skleniček s knotem. Postupně při lití každý promluví o zážitcích z toho dne.

2.1 Ranní servis (1 vyučovací hodina)

Debatní program – sdílení zážitků, reflexe předchozího dne.

2.3 Vývoj skupiny (2 vyučovací hodiny + 1 vyučovací hodina reflexe)

Fyzicky náročná outdoorová hra – možno vycházet například ze hry Aréna[53]. Hra má fáze parafrázující vývoj skupiny (forming, storming, norming, performing, ending), ve které účastníci museli spolupracovat při značném fyzickém úsilí. Cílem je spolupráce za nestandardních podmínek a zažití teorie skupinové dynamiky. Po skončení hry následuje reflexe formou dramatizace, cílem je sdílení zážitků a tvorba korektivní rozvojové zkušenosti.

2.4 Důvěrovky (1 vyučovací hodina)

Aktivity na rozvoj důvěry mezi účastníky. Např. Fotoaparáty, Hvězda, Pendl/Bimbák – možno nahradit jakýmikoli jinými aktivitami pro rozvoj důvěry.

2.5 Lanové aktivity (2 vyučovací hodiny)

Nízké lanové překážky. Překážky pro jednotlivce následované několika překážkami pro dvojice zakončené Mohawkovým traverzem (překážkou pro celou skupinu).

[53] HANUŠ, Radek, ed. a HRKAL, Jan, ed. *Zlatý fond her II*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998. 168 s. ISBN 80-7178-153-3.

2.6 „Třešnička na dortu“ (1 vyučovací hodina)
Vysoká lanová překážka. Týmový úkol – výtah do 6 metrů – účastníci musí postupně každého vytáhnout a opět spustit z výšky cca 6–7 metrů nad zemí.
4.2 Kolečko zisků (2 vyučovací hodiny)
Diskusní program. Návrat k ziskům z proběhlé první části vzdělávacího programu. Očekávání a obavy z druhé části vzdělávacího programu.
5.6 Toobeez (1 vyučovací hodina)
Skupinová aktivita – stavba domu s nutností týmové práce a komunikace. Cílem je rozvoj kompetence ke spolupráci, kompetence ke komunikaci, schopnosti vedení skupiny.
6.4 Malování společného obrazu (1 vyučovací hodina)
Kreativní zpětné vazby na vzdělávací program – malování společného obrazu, který vyjadřuje společné prožitky z právě proběhlé části vzdělávacího programu.

Modul 3 – Herní instruktorské řemeslo (9 vyučovacích hodin)

Řazení: 1.3, 2.2, 2.3, 2.9, 5.4

Anotace: Účastníci si prostřednictvím vlastního zážitku v pozici účastníka při uváděných programech a zarámování v následné reflexi rozvíjí znalosti v oblasti uvádění her a metodické práce.

Cíle

- rozvoj kompetencí z oblasti organizace a zajištění her a dalších činností
- znalosti – motivace, pochvaly, tresty

Rozpis probíraných témat

Instruktorská činnost – uvádění a organizace her; teorie motivace; práce se skupinou účastníků, skupinovou dynamikou.

Metody a doporučení pro lektory

Do tohoto modulu jsou zařazeny velké herní programy, které v jednotlivých částech vzdělávacího programu byly realizovány. Jedná se o Moudré limerky, Vývoj skupiny a Čarodějku v první části a Ekosystémy v druhé části vzdělávacího programu. Je důležité dát si záležet na provedení her, jelikož účastníci si berou příklad z veškerého chování instruktorů na kurzu. Dobré je také reflexi po aktivitě záměrně rozdělit na část prožitkovou – rozvojovou, kde se pracuje s reflexí prožitku a vyvolání rozvojové změny, a část metodickou, kde se řeší možné varianty hry, její průběh z instruktorského hlediska a celé herní instruktorské řemeslo.
1.3 Moudré limeriky (2 vyučovací hodiny)
Outdoorová hra se zaměřením na motivaci. Účastníci hledají v lese citáty o motivaci, která se učí nazpaměť a předávají je jen pomocí paměti dalším účastníkům. Následně tito účastníci přinášejí zapamatované citáty „kontrolorům“. Při každém přineseném citátu musí účastník na papír napsat moment ze svého života, kdy jej něco motivovalo k seberozvoji – s těmito informacemi se dále pracuje. Cílem aktivity je zamyslet se nad motivací svou i motivací obecně.
2.2 Motivace (1 vyučovací hodina)
Debatní workshop v malých skupinách. Diskusní návrat k momentům, kdy byli účastníci motivováni k seberozvoji (navazuje na výstupy ze hry Moudré limeriky). Z těchto momentů jsou následně vyvozována obecná pravidla. Cílem je rozvoj znalosti teorie motivace.

2.3 Vývoj skupiny (2 vyučovací hodiny)
Fyzicky náročná outdoorová hra. Popis viz Modul 2. Cílem je rozvoj znalostí skupinové dynamiky a práce se skupinou.
2.9 Čarodějka (2 vyučovací hodiny)
Psychicky náročná hra. Účastníci v nočním lese procházejí stanovenou trasu se svíčkou jako symbolem života. Svíčka může být účastníkům zhasnuta Čarodějkou, když je uvidí v pohybu. Účastníci zároveň plní úkoly související s plánováním osobního rozvoje. Nedoporučujeme realizovat instruktorským týmům, které s touto technikou nemají vlastní zkušenosti. Podrobnější popis hry viz Zlatý fond her II[54].
5.4 Ekosystémy (2 vyučovací hodiny)
Fyzicky náročná hra s tématem environmentální výchovy[55].

Modul 4 – Environmentální výchova (6 vyučovacích hodin)

Řazení: 4.1, 5.4, 5.5

Anotace: Součástí tohoto modulu je program Stavění tepee a hra Ekosystémy. Oba programy působí směrem k zamyšlení nad tematikou přírody a udržitelného rozvoje

Cíle

• rozvoj odborné dovednosti provádění environmentální výchovy

Rozpis probíraných témat

Ohleduplné chování k životnímu prostředí; vnímání a uznání hodnoty přírody; kultivace vztahu k přírodě.

Metody a doporučení pro lektory

Program Stavění tepee je zařazen jako úvodní blok druhé části vzdělávacího programu. Jeho cílem je neformální předání informací a zamyšlení z mezidobí mezi oběma částmi vzdělávacího programu, ale i pocit sounáležitosti s přírodou, myšlenka na život indiánů a činnost soudobé společnosti. Účastníci mají během kurzu možnost v tepee přespat a mít tak přímou motivující zkušenost pro opakování podobných environmentálně zaměřených aktivit i se svými klienty. Druhým programem je fyzicky náročná hra Ekosystémy, tématem které je potravní řetězec a závislost jednotlivých druhů na druhých. Oba programy je vhodné doplnit tematickou reflexí obohacenou o otázky typu: co my můžeme udělat pro zachování podmínek pro rozvoj přírody; jak se v našich programech může objevit péče o přírodu; atd.
4.1. Stavění tepee (3 vyučovací hodiny)
Týmová aktivita. Cílem je postavit „atmosférotvorné“ stany (ubytování nezasahující negativně životní prostředí).
5.4. Ekosystémy (2 vyučovací hodiny)
Fyzicky náročná hra s tématem environmentální výchovy. Uvědomění si potravních řetězců, závislost jednotlivých druhů živých organismů na jiných.
5.5. Reflexe (1 vyučovací hodina)
Debatní program. Sdílení zážitků a tvorba korektivní rozvojové zkušenosti z Ekosystémů.

Modul 5 – Rozvoj druhých (15 vyučovacích hodin)

Řazení: 2.7, 3.2, 3.3, 5.8, 5.9, 6.3, 6.5

Anotace: Podstatou tohoto modulu je poznávání druhých, jejich motivů a na základě jejich prezentací shrnutí obecných pravidlech rozvoje klientů.

[54] HANUŠ, Radek, ed. a HRKAL, Jan, ed. *Zlatý fond her II*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998. 168 s. ISBN 80-7178-153-3.
[55] Popis dostupný např. zde: http://isev.sweb.cz/hry/ekosyst.htm

Cíle

- rozvoj odborné dovednosti analyzování účinnosti výchovy
- rozvoj odborné dovednosti formulace výchovných a vzdělávacích cílů
- rozvoj odborné dovednosti motivace a rozvoj
- účastník má odborné znalosti témat psychologie dětí a mládeže, psychologie osobnosti, věkové zvláštnosti, motivace a rozvoj
- rozvoj kompetence k ovlivňování ostatních
- kompetence k celoživotnímu učení
- kompetence k rozvoji druhých

Rozpis probíraných témat

Typologie MBTI; motivace k seberozvoji – podpora motivace k seberozvoji u druhých, osobní plán rozvoje.

Metody a doporučení pro lektory

Do tohoto modulu je zařazen program Typologie MBTI, ve kterém účastníci na základě dotazníků odhalují typy osobnosti své i druhých. Je zde program Erby seberozvoje, kde účastníci verbalizují, kdy co chtěli umět a co se dále plánují naučit. Hlavní částí tohoto modulu je program 5.8 – Konzultace osobních plánů rozvoje ve dvojicích. Je zde čas osobně probrat ve dvojicích otázky: Proč?, Kdy?, Jak?. Téma seberozvoje a rozvoje druhých je akcentováno v celém programu a téměř při každé reflexi je dobré se mu věnovat. Každá reflexe by měla vést k rozvoji účastníků a sdílením vlastního posunu v myšlení, chování účastníků inspiruje ostatní.

Modul se zaměřuje na problematiku formulace rozvojových cílů – účastníci si navzájem pomáhají a podporují se při tvorbě plánů osobního rozvoje. Umožňuje jim to chápat motivace jiných lidí a dojít tak k zobecňujícím principům. Je vhodné citlivě, ale důrazně zajistit, aby účastníci byli motivování zajímat se o druhé a jejich cíle, snažit se být nápomocni při verbalizaci cílů druhé osoby a tím rozvíjet i svou vlastní kompetenci.

2.7 Erby seberozvoje (3 vyučovací hodiny)

Arteterapeutická technika – kreslení osobního erbu. Do 4 kvadrantů erbu:
1. Co jsem chtěl umět a naučil jsem se; 2. Co jsem chtěl umět, a nikdy jsem se nenaučil;
3. Co chtěli moji rodiče, abych uměl; 4. Co se chci naučit / kam se chci posunout nyní + následná debata. Cílem programu je verbalizace minulých zážitků i budoucích plánů.

3.2 Typologie MBTI[56] (3 vyučovací hodiny)

Vyplňování dotazníků, určování jednotlivých typů osobnosti, debata o interakcích a motivaci jednotlivých typů. Cílem aktivity je poukázat na rozdílnosti mezi lidmi, na problémy i výhody z toho vyplývající.

3.3 Kreativní zpětná vazba (2 vyučovací hodiny)

Vytváření propagačního plakátu vzdělávacího programu. Cílem aktivity je namalovat a poté verbalizovat zisky účastníků z proběhlé části vzdělávacího programu.

5.8 Konzultace osobních plánů rozvoje (1 vyučovací hodina)

Diskusní program ve dvojicích. Cílem je ve dvojici verbalizovat plány osobního rozvoje a získat zpětnou vazbu a zároveň se seznámit s osobnostními plány jiných účastníků.

[56] Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) je osobnostní test navržený pro identifikaci osobnosti. Katharine Cook Briggs a její dcera Isabel Briggs Myers vytvořily test během 2. světové války a jeho kritéria vyplývají z teorií Carla Junga v jeho práci Psychologické typy. Indikátor se liší od standardizovaných testů a jiných měřitelných vlastností, jako inteligence. Místo toho zařazuje osoby podle jejich dominantních vlastností. Viz např. http://www.mujtyp.cz/typy-osobnosti/

5.9 Veletrh osobního rozvoje (3 vyučovací hodiny)
Modelová situace veletrhu
Každý vylepil svůj flipchart s plánem osobního rozvoje. Účastníci se střídají v roli návštěvníka veletrhu a v roli vystavovatele, který popisuje co na svém stánku má. Na závěr účastníci rozdělují přidělený počet korálků těm Plánům, které se podle nich opravdu naplní. Cílem aktivity je prohlédnout a ocenit rozvojové plány druhých a dodat motivaci k jejich realizaci.
6.3. Futurologická konference (2 vyučovací hodiny)
Konference o rozvojových plánech účastníků. Konkrétní popis aktivity viz příklad dobré praxe.
6.5 Psaní doporučení (1 vyučovací hodina)
Zpětná vazba mezi účastníky navzájem. Účastníci si píší dopisy s doporučeními k plnění osobních Plánů rozvoje na základě Futurologické konference.

Modul 6 – Vlastní rozvoj (15 vyučovacích hodin)

Řazení: 1.3, 2.9, 4.3, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 6.3, 6.7

Anotace: Uvědomované a verbalizované zisky v oblasti seberozvoje byly cílem každé reflexe. Součástí tohoto modulu jsou však navíc speciální programy, které pracovaly s konkrétními body seberozvoje jednotlivých účastníků.

Cíle

- rozvoj kompetence k celoživotnímu učení
- rozvoj kompetence k aktivnímu přístupu
- rozvoj odborné dovednosti motivace a rozvoj

Rozpis probíraných témat

Motivace a rozvoj – tvorba plánu vlastního rozvoje, formulace rozvojových a vzdělávacích cílů, analýza potřeb.

Metody a doporučení pro lektory

V rámci jednotlivých programů v dramaturgické souslednosti účastníci nejdříve přemýšlejí o oblastech svého dalšího rozvoje. Skrze Erby a Moudré limeriky si ujasní cesty svého rozvoje v minulosti, aby v Plánu osobnostního rozvoje a následném Veletrhu rozvoje a ve Futurologické konferenci verbalizovali, kam se budou posouvat dále. Je důležité toto téma rozvíjet pozvolna a dávat důraz na motivaci k dalšímu rozvoji – aby z toho nezbyla klišé – co bych chtěl a jak bych chtěl – až budu mít čas, ale aby účastníci měli přesný rozpis činností a plán, co dále podniknou v dané sféře své osobnosti, aby se patřičně posunuli. Nejdůležitější je podpořit sdílení a inspiraci druhými, které povedou k upevnění přesvědčení naplnit předsevzetí a rozhodnutí ze vzdělávacího programu.
1.3 Moudré limeriky (2 vyučovací hodiny)
Outdoorová hra se zaměřením na motivaci. Viz modul 3.
2.9 Čarodějka (2 vyučovací hodiny)
Psychicky náročná hra. Viz modul 3.
4.3/5.10 Rituál (á 1 vyučovací hodina)
Závěrečný program dne. Doporučujeme např. poslech písničky „Ze země“ od Tomáše Kočky + psaní do vlastních deníků na základě otázky „Proč VY čarujete?“.
5.7 Tvorba plánu osobního rozvoje (2 vyučovací hodiny)

Samostatná práce. Do předpřipravených tabulek si účastníci zapisují plán osobního rozvoje.[57]
5.8. Konzultace osobních Plánů rozvoje ve dvojicích (1 vyučovací hodina)
Diskusní program ve dvojicích. Viz modul 5.
5.9. Veletrh osobního rozvoje (3 vyučovací hodiny)
Modelová situace veletrhu: Cílem aktivity je ocenit rozvojové plány druhých účastníků a dodat motivaci k jejich realizaci. Viz modul 5.
6.3. Futurologická konference (2 vyučovací hodiny)
Viz příklad dobré praxe.
6.7. Rituál (1 vyučovací hodina)
Závěrečná aktivita vzdělávacího programu. Doporučená podoba: Poslech písničky „Ze země" od Tomáše Kočky + psaní do vlastních deníků dle instrukce – „Proč VY čarujete?" – psaní na čistý papír a uložení do obálky. Ta bude účastníkům zaslána 6 měsíců po vzdělávacím programu, aby mohli zrekapitulovat své plány ze vzdělávacího programu a porovnat je s realitou.

Doporučený rozvrh

	Prezenční část 1	Prezenční část 2
Den 1 (16.00–24.00)	1.1 Ledolamky 1.2 Obavy a očekávání 1.3 Moudré limeriky 1.4 Reflexe 1.5 Rituál	4.1 Stavění tepee 4.2 Kolečko zisků 4.3 Rituál
Den 2 (8.00–22.00)	2.1 Ranní servis 2.2 Motivace 2.3 Vývoj skupiny Oběd, polední klid 12.00–14.00 2.4 Důvěrovky	5.1 Ranní servis 5.2 Teorie motivace 5.3 Reflexe 5.4 Ekosystémy Oběd, polední klid 5.5 Reflexe
Den 2 (8.00–22.00)	2.5 Lanové aktivity 2.6 „Třešnička na dortu" Večeře 18.00–19.00 2.7 Erby seberozvoje 2.8 Rituál 2.9 Čarodějka	5.6 Toobeez 5.7 Tvorba plánu osobního rozvoje Večeře 18.00–19.00 5.8 Konzultace osobních Plánů rozvoje 5.9 Veletrh osobního rozvoje 5.10 Rituál
Den 3 (8.00–17.00)	3.1 Ranní servis 3.2 Typologie MBTI Oběd, polední klid 12.00–14.00 3.3 Kreativní zpětná vazba 3.4 Margareta 3.5 Rituál	6.1 Ranní servis 6.2 Kolečko Problem Solving 6.3 Futurologická konference Oběd, polední klid 12.30–14.00 6.4 Malování společného obrazu 6.5 Psaní doporučení 6.6 Uzavírací kolečko 6.7 Rituál

[57] Viz příloha č. 2 Plán osobního rozvoje

Povinná literatura pro účastníky *(alespoň vybrané kapitoly vztahující se k tématu)*: *BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvoj, Praha: Portál 2001. ISBN 978-80-7367-930-9 • KIRCHNER, J. Psychologie prožitku a dobrodružství. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2562-5 • NAKONEČNÝ, M. Motivace lidského chování. Praha: Akademie, 1997. ISBN 80-200-0592-7 • SÝKORA, J. Zážitkové kurzy jako nástroj pedagoga volného času. Hradec Králové: GAUDEAMUS, 2006. ISBN 80-7041-380-8 • PELÁNEK, R. Příručka instruktora zážitkových akcí. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-7367-353-6 • REITMAYEROVÁ , E., BROUMOVÁ, V. Cílená zpětná vazba: Metody pro vedoucí skupin a učitele. Praha: Portál, 2007. ISBN 978--80-7367-317-8*

Doporučená literatura pro účastníky:

ČINČERA, J. Práce s hrou pro profesionály. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1974-0 • FRANC, D., ZOUNKOVÁ, D., MARTIN, A. Učení zážitkem a hrou, Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1701-9 • HANUŠ, CHYTILOVÁ. Zážitkově pedagogické učení. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2816-2 • HRKAL, HANUŠ. Zlatý fond her II. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-923-1 • KOLEKTIV. Zlatý fond her I. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-506-6 • MILLER, B. Teambuilding – 50 krátkých aktivit. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80--251-1618-0 • NEUMAN, J. Překážkové dráhy, lezecké stěny a výchova prožitkem. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-292-0 • ZOUNKOVÁ, D. Zlatý fond her III. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-198-3

Použitá literatura pro lektorský tým:

BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvoj, Praha: Portál 2001. ISBN 978-80-7367-930-9 • ČINČERA, J. Práce s hrou pro profesionály. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1974-0 • HRKAL, HANUŠ. Zlatý fond her II. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-923-1 • KOLEKTIV. Zlatý fond her I. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-506-6 • NEUMAN, J. Překážkové dráhy, lezecké stěny a výchova prožitkem. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-292-0 • ZOUNKOVÁ, D. Zlatý fond her III. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-198-3

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Organizační diagram realizace vzdělávacího programu:

	1. měsíc	2. měsíc	3. měsíc	4. měsíc
První část				
příprava	**X**			
realizační fáze		**X**		
vyhodnocení			**X**	
uzavření				**X**
Druhá část				
příprava	**X**	**X**		
realizační fáze			**X**	
vyhodnocení				**X**
uzavření				**X**

Záleží na zkušenosti lektorů a realizačního týmu, za jak dlouho dokáže zážitkový vzdělávací program připravit. Nezkušeným týmům může příprava dvou víkendových programů trvat i 4 víkendová setkání, těm zkušenějším může stačit jedno celodenní setkání + e-manilové konzultace ke každému víkendu.
Stejně tak organizační náročnost je závislá na schopnostech koordinátora – jak je zručný v propagaci a obecné organizaci kurzů. Je nutné s přípravou vzdělávacího programu začít minimálně měsíc (raději 2) před zahájením první části – především vzhledem k naplnění účastnické skupiny a výběru lokality.
Ideální čas pro realizaci programu je jaro – podzim (duben–červen či září–říjen).
Prezenční část 1
Den 1 16.00–24.00
Den 2 08.00–22.00
Den 3 08.00–17.00
Rozestup mezi prezenčními částmi cca 4 týdny.
Prezenční část 2
Den 1 16.00–24.00
Den 2 08.00–22.00
Den 3 08.00–17.00
Vyhodnocení a uzavření vzdělávacího programu je vhodné vždy provést nejpozději do 1 měsíce od jeho skončení, aby důležité poznatky nebyly zapomenuty.

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Organizační tým

Koordinátor má minimálně středoškolské vzdělání a kultivované vystupování; má znalost právního prostředí ČR a dokáže posoudit právní náležitosti uzavíraných smluvních vztahů se střediskem, dopravcem atd…; umí vést tým; je zodpovědný a dodržuje termíny; je komunikativní směrem k přihlášeným účastníkům i zúčastněným pracovníkům organizace; zná podmínky zákonitosti vzdělávacího programu a dokáže je dodržet. Nemusí mít vysokoškolské vzdělání, avšak musí mít zkušenost a organizační schopnosti ověřené organizováním vzdělávacích programů či zážitkových kurzů v minulosti.
Koordinátor zajišťuje tvorbu propagačních materiálů (propagační leták, pozvánka); výběr vhodného střediska a komunikaci s majitelem (termíny, jídlo, ubytování, programové potřeby); komunikaci s přihlášenými účastníky před i po vzdělávacím programu; výběr realizačního týmu, předání zadání a cílů vzdělávacího programu; sepsání dohod o provedení práce; kontrolu správného průběhu vzdělávacího programu i jeho zakončení.
Metodik vzdělávacího programu má akreditovaný kurz Instruktor zážitkové pedagogiky (nebo adekvátní vzdělání – např. Instruktorský kurz Prázdninové školy Lipnice, KVIK – kurz instruktorů Velkého vozu…, Kompot Hnutí GO!, o. s.); je absolventem magisterského studia oboru pedagogika či andragogika; má rozsáhlé znalosti v oblasti klíčových kompetencí. Metodik je při přípravě, vyhodnocení i uzavření vzdělávacího programu v úzkém kontaktu s koordinátorem i lektorským týmem

Tým lektorů

Lektor 1 má akreditovaný kurz Instruktor zážitkové pedagogiky (nebo adekvátní vzdělání – např. Instruktorský kurz Prázdninové školy Lipnice, KVIK – kurz instruktorů Velkého vozu, kurz „Kompot" Hnutí GO!, o. s.); má akreditovaný zdravotnický kurz; je absolventem magisterského studia oboru pedagogika či andragogika; je schopný řídit tým, přípravu i samotnou realizaci vzdělávací programu.

Lektor 2 má akreditovaný kurz Instruktor zážitkové pedagogiky (nebo adekvátní vzdělání – např. Instruktorský kurz Prázdninové školy Lipnice, KVIK – kurz instruktorů Velkého vozu, kurz „Kompot" Hnutí GO!, o. s.); má akreditovaný kurz nízkých lanových aktivit; je absolventem magisterského studia oboru pedagogika či andragogika; je týmovým hráčem.

Lektor 3 má akreditovaný kurz Instruktor zážitkové pedagogiky (nebo adekvátní vzdělání – např. Instruktorský kurz Prázdninové školy Lipnice, KVIK – kurz instruktorů Velkého vozu, kurz „Kompot" Hnutí GO!, o. s.); je absolventem alespoň bakalářského studia oboru pedagogika či andragogika; má řidičský průkaz skupiny B; je týmovým hráčem.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Papírenské potřeby (tužky propisky, fixy, pastelky, podložky), papíry (měkké, tvrdé, barevné, A4, A3, flipové); výtvarné potřeby (barvy, kelímky, štětce, plastelína); karimatky na sezení; Toobeez (www.toobeez.com); hra ZOOM; lanový materiál pro nízké i vysoké lanové překážky; tepee.

K. VYHODNOCENÍ

Hodnocení výsledku vzdělávání

Výsledky vzdělávání tohoto vzdělávacího programu jsou hodnoceny sebeevaluačním dotazníkem. Dále lektorský tým s účastníky realizuje na obou částech VP „závěrečné kolečko". V něm se účastníci vyjadřují ke svým ziskům z proběhlé části VP.

Ze strany lektorského týmu je vhodné vzdělávání hodnotit pomocí těchto nástrojů:

- Evaluační dotazník s dosaženými úrovněmi daných kompetencí – korekce
- „Závěrečné kolečko" s verbalizovanými zisky ze vzdělávacího programu (je vhodné je zaznamenat na kvalitní nahrávací zařízení – např. citlivý diktafon).
- Posouzení reálnosti plánů osobnostního rozvoje, které si účastníci na vzdělávacím programu vytvoří, a jejich vůle, chuti a motivace je naplnit.

Ze strany vysílající organizace je nezbytné vzdělání hodnotit prostřednictvím osobní konzultace a hmatatelným výstupem – kterým je Plán osobního rozvoje[58] a jeho naplňování.

[58] Viz Příloha č. 1 Příklady Plánů osobního rozvoje

Název příkladu dobré praxe: Futurologická konference

Minimální kompetenční profil: *Vedoucí dětí a mládeže se zaměřením na všeobecné aktivity (nad 18 let)*
Název organizace: *Atmosféra, o. s.*
Garant PDP: *Mgr. Karel Štefl, karel@os-atmosfera.net*
Klíčová slova*: seberozvoj, plánování, závazek*
Časový rozsah realizace: *2 vyučovací hodiny*
Materiální a technické zabezpečení
Flipchartová tabule, papír, fixy pro napsání zadání, stupínek pro prezentování, podložky, tužky a papíry pro účastníky na přípravu prezentace

Cíle PDP
Verbalizovat plánovaný seberozvoj.
Východiska PDP
- účastník má vytvořen rozvojový plán
- účastník má rozvojový plán okomentován a ohodnocen od svých kolegů

Stručná anotace PDP
Futurologická konference nás přesouvá do budoucnosti za 10 let, kde vystupují významné osobnosti té doby, aby se ohlédly za uplynulými 10 lety. Zjednodušeně tedy účastníci hovoří o tom, co chystají v nadcházejících 10 letech udělat, kam se chtějí posunout. Ostatní pak mají možnost vznést doplňující otázky či podpořit „přednášejícího".
Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP
Cílem Futurologické konference je verbalizovat plánovaný seberozvoj. Na základě předchozího programu (příprava a tvorba Plánu seberozvoje a Veletrh seberozvoje) účastník přede všemi prezentuje své přesvědčení realizovat naplánované rozvojové cíle a dostává doplňující a pomocné otázky. Utvrzuje se tak v něm přesvědčení opravdu konat. Na základě sdílení si účastníci také třídí náhledy na rozvojové plány druhých, a jsou tak kompetentnější v jejich přípravě či pomoci u svých klientů.
V MKP se tato oblast objevuje především v části „Orientace ve vlastním seberozvoji" a v části „Orientaci v rozvoji druhých".
Popis realizace příkladu dobré praxe
Vytvoří se konferenční prostředí, ve kterém na vyvýšeném pódiu vystoupí každý účastník se svou prezentací. U vchodu vítáme účastníky na Futurologické konferenci jako vážené hosty a přednášející. Na začátku je jim představen význam Futurologické konference a jsou seznámeni se zadáním prezentace – v našem případě to bylo 5 bodů:
1. Vypíchnout moment, kdy se jim v minulosti (ještě před vzdělávacím programem) něco významného povedlo a uvést vlastnost, díky které toho dosáhli.
2. Jmenovat 3 vlastnosti, které mají nyní a které mohou být inspirativní pro jejich okolí – v jakých oblastech mohou být vzory a mohou rozvíjet své okolí.

3. Popsat jak se za uplynulých 10 let rozvinuli – čeho dosáhli (viz Rozvojový plán – verbalizují jej a utvrzují se v odhodlání jej realizovat). Tento popis směřovat čistě do oblasti vlastního rozvoje, nikoli do oblasti prožitých zážitků či navštívených míst.
4. Popsat na koho za uplynulých 10 let měli vliv a koho rozvinuli.
5. Překvapivé otázky (měli jsme připraven souhrn otázek, směřujících k seberozvoji, ze kterých si 2 vytáhli).

Účastníci dostanou tužky a papíry, aby se během 10 minut připravili na svá vystoupení, která poté organizátor konference moderuje. Za každé vystoupení děkuje a tleská. Je nutné, aby programu předcházel Veletrh osobnostního rozvoje, kde účastníci připravují své plány a mají tak docela přesnou představu, co zde chtějí prezentovat. V případě, že tento program nepředchází, je nutné věnovat přípravě vystoupení mnohem více času.

Po konferenci je prostor pro reflexi zážitků formou sdílení. Účastníci mají prostor vyslovit sílu svého přesvědčení naplňovat svůj plán osobního rozvoje, či naopak uvést své pozitivní/negativní překvapení z promluvy jiného účastníka. Při reflexi by se již nemělo jednat o debatu o osobnostním rozvoji, ale pouze o sdílení pocitů a verbalizaci svého prožívání.

Metody: Zážitková pedagogika – metoda motivace, metoda vyprávění příběhů, metoda zpětné vazby

Formy: konference, reflexe pomocí mluvícího předmětu

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)

Futurologická konference má silný potenciál v přesvědčení o realizaci svého plánu. Vyřčení plánu, jako by se již stal, má psychologický efekt a člověk se přenese myšlenkou do cílového stavu, kde jej ještě účastníci podpoří.

Je vhodné ji zařazovat klidně v závěru vzdělávacího programu – může mít slavnostnější charakter – pěkné oblečení, výzdoba a účastníci mohou na závěr dostat osvědčení o absolvování konference a vlastně i celého vzdělávacího programu.

Je potřeba udržet délku vystoupení a neodbíhání od tématu ke smyšleným věcem (např. za minulých 10 let jsem zbohatl, koupil si jachtu a obeplul svět s výčtem míst, kde jsem všude byl…).

Hodnocení garanta PDP

Program byl citlivě zvolen a efektivně zařazen třetí den vzdělávacího programu, kdy účastníci měli hotovy své rozvojové plány. Dva účastníci vzdělávacího programu vnímali své vystoupení jako nejsilnější moment vzdělávacího programu. Doporučujeme jej využívat.

Název vzdělávacího programu: První pomoc a prevence při pořádání aktivit pro děti a mládež

Minimální kompetenční profil: *Pracovník pracující v organizaci poskytující výchovně-vzdělávací aktivity pro děti a mládež – oblast první pomoci a prevence*
Organizace: *Projekt Odyssea*

Program „První pomoc a prevence při pořádání aktivit pro děti a mládež" je základním zdravotnickým kurzem pro pracovníky s dětmi a mládeží. Podrobně se zaměřuje na rozvoj zdravotnických kompetencí, které by měl mít každý, kdo samostatně nebo i pod dohledem pracuje s dětmi.
Svým čtyřicetihodinovým rozsahem a hloubkou věnovanou jednotlivým tématům program konkuruje zdravotnickým kurzům Červeného kříže nebo kurzům pro zdravotníky zotavovacích akcí. Ačkoliv se vzdělávací program věnuje tak zvaným rozšiřujícím kompetencím společným pro všechny minimální kompetenční profily, je koncipován jako samostatný plnohodnotný kurz, a ne jako doplněk pro jiné existující kurzy.
Příklad dobré praxe popisuje zdravotnickou simulační hru – zásah u hromadné nehody. Jedná se o již klasickou metodu používanou stále častěji při praktické výuce zdravovědy. Odpovídá trendu učit zdravovědu nejen teoreticky, ale hlavně prakticky v situacích podobných těm, na které jsou účastníci připravováni.
Vzdělávací program ukazuje, do jaké šířky mohou být rozpracovány průřezové zdravotnické kompetence. Může být inspirací zejména pro ty organizace, které u svých pracovníků nevyžadují akreditované zdravotnické kurzy nebo které pořádají vzdělávací akce o rozsahu několika týdnů a zařazují do nich hloubkové zdravotnické vzdělávání.

Mgr. Ing. Jakub Procházka

A. CÍL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obecné cíle

Zajistit dostatečnou kvalifikaci vedoucích pro poskytování první pomoci a zajištění prevence při aktivitách a činnostech s dětmi a mládeží

Konkrétní cíle

Absolvent bude schopen

- orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu;
- efektivně komunikovat a předat potřebné údaje do integrovaného záchranného systému;
- poskytnout první pomoc (zvládnout život zachraňující úkony);
- aplikovat získané dovednosti z VP při ošetřování simulovaného zranění;
- zajistit realizaci aktivity tak, aby byla minimalizována možná zdravotní a bezpečnostní rizika;
- zajistit psychické bezpečí;

- provést zhodnocení situace s ohledem na nebezpečí a mechanismus úrazu;
- určit priority v poskytování první pomoci – postup jako celek s důrazem na dostupnost první pomoci a rozhodnutí o volání další pomoci.

Absolvent
- má základní znalost o závažných a běžných onemocněních;
- má povědomí o základních léčivech;
- má povědomí o činnosti zdravotníka na táboře pro děti a mládež;
- má základní znalost o náhlých stavech u dětí a mládeže.

Absolvent bude schopen
- aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny; významně přispívat k dosahování skupinových cílů (kompetence ke kooperaci); přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti (kompetence ke kooperaci; sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace (kompetence ke kooperaci /spolupráci/ – úroveň 3);
- definovat příčiny a následky problému; posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci; přistupovat k řešení problému aktivně a samostatně; najít a definovat podstatu i u složitějších problémů; dokázat problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet (kompetence k řešení problémů – úroveň 3);
- samostatně a spolehlivě plnit všechny zadané úkoly, pomoc jiných vyhledávat v případě potřeby; vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny (kompetence k samostatnosti – úroveň 3);
- v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži; požádat o pomoc; vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení a překážky překonávat; akceptovat změny a přizpůsobovat se jim; ostražitosti i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost; neztrácet kontrolu nad svými emocemi ani v náročných situacích (kompetence ke zvládání zátěže – úroveň 3).

B. CÍLOVÁ SKUPINA

Cílovou skupinou jsou pracovníci pracující s dětmi a mládeží.

Požadavky na účastníky

Účastník je osoba starší 16 let, zdravotně, psychicky a sociálně schopná absolvovat zážitkový VP. Výhodou je zkušenost s prací s dětmi a mládeží. Není potřeba konkrétních odborných kompetencí. Měkké kompetence – ke kooperaci, k samostatnosti, k řešení problémů a ke zvládání zátěže musí být minimálně na úrovni 1.

Počet účastníků

Minimální počet: 10; maximální počet: 20.

Zdůvodnění: Počet účastníků nižší než 10 neumožňuje realizátorovi využít týmové spolupráce ve skupinách tak, aby jedna skupina hrála zraněné a druhá ošetřující.

Počet účastníků vyšší než 20: neumožňuje všem účastníkům vyzkoušet si aktivně ošetřování různých druhů zranění; je problematický při simulacích hromadných neštěstí (je potřeba velký počet simulantů, obtížně se natáčí videonahrávka k reflexi, obtížně se vymýšlí velký počet různých druhů zranění, ...).

C. FORMA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU VČETNĚ HODINOVÉ DOTACE

Formy vzdělávání

Vzdělávací program má kombinovanou formu.

V prezenční části programu je použita forma odpoledního semináře, výjezdového semináře, skupinové diskuse, prožitková, týmová a skupinová.

V distanční části programu je použita forma e-learningu a samostudia.

Hodinová dotace vzdělávacího programu

Prezenční část – 33 hodin, distanční část – 7 hodin, celkem 40 vyučovacích hodin.

D. METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Seminář – účastníci získají informace od přednášejícího formou interaktivního semináře (metoda je vhodnější než přednáška, protože jsou účastníci „vtaženi do programu“).

Cvičení – účastníci si procvičí probrané téma v praktických cvičeních a simulačních aktivitách (účastníci si vyzkouší základní typy ošetření).

Diskuse – (metoda je využita v tématech, kde se účastníci mohou zapojit do vzájemného vzdělávání vlastními zkušenostmi).

Simulace – využívá se při nácviku ošetřování zranění.

Rolové hry – účastníci se dostanou do „rolí“ zachránců i zraněných, což účastníkům umožňuje vyzkoušet i „realitu“.

Sebereflexe – účastníci reflektují své jednání při simulačních aktivitách a tím reflektují svoje slabá a silná místa.

Zpětná vazba – zpětnou vazbu podává lektor i ostatní účastníci při simulačních aktivitách.

E. DIDAKTICKÉ PROSTŘEDKY

Materiálové prostředky: dataprojektor, flipchart, fixy, papíry a psací potřeby pro účastníky, lepítka na jmenovky, předtištěné formuláře s testy, videokamera, notebook, torza pro simulovanou masáž srdce a umělé dýchání, maskovací materiál – vybavení pro přípravu simulovaných zranění, zdravotnický materiál, výhodou je zakoupení skript první pomoci ZdrSem (vydala Prázdninová škola Lipnice).

Prostorové prostředky: přednášková místnost, ubytovací zařízení v přírodě (vhodné okolí jsou skály, rybník).

F. INOVACE

Inovaci tohoto programu lze nahlédnout ze dvou pohledů. Jde o inovaci v oblasti cílů, které se ve vzdělávacích programech první pomoci a prevence příliš nevyskytují, a to cílů v oblasti měkkých kompetencí a cílů v oblasti dovedností, dále pak v oblasti forem a metod, které se ve vzdělávacích programech první pomoci a prevence nepoužívají

Z pohledu cílů:

Program je inovativní hned ve třech konkrétních cílech:

Aplikovat získané dovednosti při ošetřování simulovaného zranění – zařazení tohoto cíle do vzdělávacího programu je inovativní, protože většina programů realizuje

nácvik získaných dovedností pouze při ošetřování nezraněného člověka. Možnost ošetřování tzv. simulovaného zranění, které je velice reálně namaskované, je přínosem pro nácvik psychické odolnosti účastníka při ošetření neestetického zranění. (rozvoj měkké kompetence ke zvládání zátěže)
Orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu – v průběhu vzdělávacího programu účastníci zažijí hromadnou nehodu, která ověří jejich schopnost rychle se orientovat, vyhodnotit situaci a zvolit priority při ošetřování. To vše ve stresu, protože je zde několik život ohrožujících zranění, a tým ošetřujících je menší než počet zraněných. (rozvoj měkké kompetence k samostatnosti a ke zvládání zátěže)
Efektivně komunikovat a předat potřebné údaje do integrovaného záchranného systému – praktický nácvik komunikace s IZS je zatím v jiných programech první pomoci opomíjen. Z reakcí účastníků víme, že znát, že existuje IZS a reálně s ISZ komunikovat jsou dva zcela rozdílné zážitky. (cíl – umí efektivně komunikovat a předat potřebné údaje do integrovaného záchranného systému)
Z pohledu forem a metod:
Videotrénink – inovativní metoda, kde lektor natočí činnost účastníka (řešení situace, ...) na videokameru a nahrávku využije k reflexi a vyhodnocení této činnosti.
E-learning – inovativní forma, která umožňuje zpřístupnit účastníkům jednotné materiály pro samostudium, zkušební i závěrečné testy a umožňuje lektorům komunikovat s účastníky mimo hodiny semináře.
Zpětná vazba – tato metoda je při VP první pomoci využívána zatím minimálně. Účastníci dostanou po každé aktivitě zpětnou vazbu, díky které mohou reflektovat svoje jednání.

G. POPIS VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Obsah a hodinová dotace vzdělávacích modulů

Modul A (2 x 5 vyučovacích hodin)

Anotace: Modul se skládá ze dvou bloků, každý o délce 5 vyučovacích hodin. Účastníci se formou krátkých interaktivních přednášek a ukázek seznámí se základními poznatky z anatomie a fyziologie, které jim pomohou k porozumění mechanismu vybraných úrazů. V praktické části kurzu si nacvičí zjišťování základních životních funkcí, celkovou resuscitaci, ošetření krvácení, práci s příruční lékárničkou a telefonickou komunikaci na lince integrovaného záchranného systému.

Rozpis probíraných témat

Úvodní seznámení účastníků s lektorským týmem a navození bezpečného prostředí, které je nutné pro absolvování simulačních aktivit; zjištění zkušeností a potřeb účastníků; současná platná legislativa vztahující se k první pomoci a prevenci; seznámení s integrovaným záchranným systémem (IZS), pravidla pro komunikaci s IZS; základy bezpečnosti při poskytování první pomoci (simulovaná scénka); základní postupy při poskytování PP (rozhlédni se, reaguj, rozmýšlej) – podrobný rozbor jednotlivých částí; zjišťování reakcí účastníků v krizové situaci (simulovaná scénka – bezvědomí); resuscitace; krvácení – vnitřní a vnější; poranění páteře; mrtvice, infarkt, cukrovka, bolest břicha, obtížné dýchání (teorie spolu s praktickými ukázkami); praktický

trénink poskytování první pomoci. Následující oblasti jsou probírány s účastníky průběžně při probírání jednotlivých témat: zdravotní a bezpečnostní rizika; psychické bezpečí; prevence při aktivitách s dětmi a mládeží.

Cíle

- rozvoj odborných znalostí a dovedností: postupy a zásady v poskytování PP; život zachraňující úkony; resuscitace; poranění páteře; krvácení; změna vědomí; civilizační onemocnění; zdravotní a bezpečnostní rizika; psychické bezpečí
- rozvoj schopností:
  - sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace
  - definovat příčiny a následky problému
  - posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci
  - najít a definovat podstatu i u složitějších problémů
  - přistupovat k řešení problému aktivně a samostatně
  - dokázat problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet
  - samostatně a spolehlivě plnit všechny zadané úkoly, pomoc jiných vyhledávat v případě potřeby
  - vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny
  - v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži
  - požádat o pomoc
  - vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení a překážky překonávat
  - ostražitosti i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost

Metody a doporučení pro lektory

Představení lektorského týmu a účastníků

Cíl: seznámit vzájemně účastníky a lektory, snažit se co nejrychleji navodit „bezpečné prostředí“

Popis: Každý z lektorů se představí a řekne, jaké má zkušenosti s lektorováním PP a jakou funkci a jaké bloky zastává ve vzdělávacím programu. Účastníci se představí každý zvlášť v kolečku, případně je možno zařadit seznamovací aktivitu (např. rozhovor: účastníci se volně prochází a na zvukový signál se spojí s jiným účastníkem do dvojice, je vyhlášeno „téma“, na které si dvojice povídá).

Metody: rozhovor, diskuse

Co účastníci očekávají od VP

Cíl: Zjišťování současných znalostí účastníků v oblasti PP a osobní zkušenosti s poskytováním PP

Popis: účastníci popisují svoje zkušenosti s poskytováním PP a dosavadní školení, aby lektor měl přehled, na jaké úrovni kompetencí se účastníci pohybují.

Metody: diskuse

Simulační scénka k navození atmosféry na VP

Cíl: zjistit reakce účastníků na nenadálou událost

Popis: jeden z účastníků nebo lektor, se kterým je předem domluvena scénka,

uprostřed jakékoliv aktivity omdlí a očekává se reakce ostatních. Následuje reflexe chování a pocitů účastníků. Scénka má navodit atmosféru, kdy v praxi se velmi často stává, že nikdo z lidí neudělá „nic“. Je potřeba zareagovat.
Metody: hraní rolí, reflexe

Integrovaný záchranný systém, pravidla pro volání na tísňovou linku 155 a 112, PP a právní řád ČR, současná platná legislativa vztahující se k PP

Cíl: Seznámit účastníky s IZS a se vztahem PP a právního řádu ČR a současnou platnou legislativou vztahující se k PP
Popis: účastníci dostanou základní informace o fungování IZS, kdy je výhodné používat tísňovou linku 155 a kdy 112. Dále se účastníci seznámí s právní odpovědností vlastní osoby při poskytování PP a prevence.
Metody: přednáška, diskuse

Základní postupy při poskytování PP, bezpečnost při poskytování PP – simulovaná scénka (feťák)

Cíl: seznámit účastníky se základním postupem při poskytování PP a vlastní bezpečností
Popis: v úvodu aktivity lektoři sehrají scénku „feťák“, na které ukážou postup a nebezpečí při poskytování PP. Potom následuje rozbor scénky a rozbor postupu poskytování PP (tři kroky – rozhlédni se, reaguj, rozmýšlej).
Metody: hraní rolí, přednáška, diskuse
Podrobný rozbor jednotlivých částí PP (život zachraňující úkony, resuscitace)

Simulovaná scénka (bezvědomí)

Cíl: zjišťování reakcí účastníků v krizové situaci
Popis: polovina účastníků, opustí společný prostor, druhá polovina účastníků hraje roli člověka ve změněném stavu vědomí. Lektor simulantům vysvětlí, jak reagovat na které podněty, podle toho, v jak hlubokém jsou bezvědomí, zda mají simulovat nedýchání. … Ostatní účastníci se vrátí do místnosti, přede dveřmi je jim řečeno, že v místnosti leží lidé a oni se mají „nějak“ zachovat. Účastníky necháme cca 10 minut „řešit“ situaci. Následuje rozbor scénky, zpětná vazba pro účastníky od lektorů i od simulantů. Přednáška na téma změna vědomí.
Metody: rolové hry, zpětná vazba, diskuse, přednáška

Nejdůležitější informace dne, zpětná vazba pro lektory

Interaktivní zopakování postupů PP

Cíl: upevnit u účastníků dovednosti získané v minulé lekci, posílit u účastníků kompetenci jednat rychle a rozhodně
Popis: účastníci reagují na otázky a úkoly lektorů. Doporučujeme úkoly zaměřit na všechna probíraná témata z minulé lekce a zaměřit se hlavně na momenty, které byly pro účastníky nové nebo obtížné.
Metody: skupinová práce

Nácvik resuscitace

Nejdříve probíhá interaktivní přednáška, kdy jsou účastníci seznámeni s teorií a je jim ukázána resuscitace v praxi. Následuje možnost praktického nácviku. Účastníci mají k dispozici figuríny (Ambu Man, Ambu Baby) a mají možnost prakticky si vyzkoušet resuscitaci pod vedením lektorů.

Krvácení – vnitřní a vnější
Toto téma je účastníkům prezentováno interaktivní přednáškou, která začíná od základů anatomie (krevní oběh) a od malých zranění (bodné, tržné rány, odřeniny, ...) a jejich ošetření až po velké tepenné, žilní a vnitřní krvácení.
Poranění páteře, mrtvice, infarkt, cukrovka, bolest břicha, obtížné dýchání (teorie spolu s praktickými ukázkami)
Cíl: ukázat účastníkům důležitost a možnosti zjišťování mechanismu úrazu
Popis: polovina účastníků opustí společný prostor, druhá polovina „hraje zraněné". Simulovaná zranění – pád z výšky, mdloba, mrtvice, cukrovka, infarkt, bolest břicha, obtížné dýchání. Lektor musí simulujícím přesně popsat, jak zahrát kterou situaci. Účastníci, kteří přijdou z venku, ošetří podle svých možností a schopností všechny „zraněné". Následuje rozbor scénky, zpětná vazba pro účastníky a rozebírání jednotlivých situací (jejich příznaky a možnosti PP).
Metody: simulovaná scénka, reflexe
Praktický trénink poskytování PP – účastník na účastníka
Nácvik ošetřování nejběžnějších zranění a diskuse o prevenci při různých aktivitách s dětmi a mládeží.
Nejdůležitější informace dne – zpětná vazba pro lektory
Modul B (7 vyučovacích hodin)
Anotace: Modul probíhá distanční formou. Jedná se o samostudium, ke kterému účastníci využívají e-learning[59], kde najdou teoretické studijní materiály, ukázkový test a možnost komunikovat s lektory o případných nejasnostech nebo otázkách. E-learning je inovativní forma výuky, kterou budou mít účastníci k dispozici před společným setkáním i v průběhu kurzu. Účastníci zde také najdou odkazy na doporučenou literaturu a doporučené webové stránky.
Po přihlášení na VP účastníci obdrží přístupové heslo do e-learningového prostředí. Tam najdou veškeré organizační informace a materiály z jednotlivých oborů pro teoretickou přípravu. Zároveň jsou zde zpřístupněny ukázky zkouškových otázek a úkoly, které si účastníci mají připravit na výjezdový víkend.
Rozpis probíraných témat
„Tři kroky"; resuscitace; první pomoc při poranění páteře; první pomoc při civilizačních onemocněních; první pomoc při změně vědomí; první pomoc při krvácení; IZS – integrovaný záchranný systém.
Cíle
- rozvoj odborných znalostí zásady poskytování první pomoci, ošetřování poranění; závažná a běžná onemocnění; prevence onemocnění a úrazů; zajištění psychického bezpečí
- rozvoj schopností:
  – sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace
  – požádat o pomoc
  – samostatně a spolehlivě plnit všechny zadané úkoly, pomoc jiných vyhledávat v případě potřeby

[59] E-learning je dostupný na http://lms.nidm.cz/course/category.php?id=49. Obsahy jednotlivých témat jsou v příloze č. 1 Základy teorie.

Metody: e-learning a samostudium

Modul C (23 vyučovacích hodin)

Anotace: Modul C je výjezdový, v délce 3 dnů, tzn. minimálně 23 vyučovacích hodin. Tento modul probíhá prezenční formou.

Trénink probíhá prostřednictvím simulovaných situací a modelových případů. Nácvik probíhá v terénu v reálném čase a zranění jsou realisticky namaskována. Každý účastník si několikrát vyzkouší poskytování první pomoci, stejně tak se několikrát ocitne i v roli zraněného. Do nácviku se aktivně zapojuje celá skupina.

Rozpis probíraných témat

Úrazy se změnou vědomí – mdloba, bezvědomí, mrtvice; otřes mozku, poranění hlavy; obtížné dýchání – astma, cizí těleso v dýchacích cestách, alergie, plicní embolie, otrava, dušení, pneumotorax; krvácení – na hlavě, vnitřní, z ucha, tepenné, žilní; otevřená zlomenina, cizí těleso v ráně; podchlazení, omrzliny, přehřátí, popáleniny; první pomoc při požáru; první pomoc tonoucímu; prevence při aktivitách s dětmi a mládeží; závěrečné testování získaných dovedností.

Metody: simulační aktivity a rolové hry

Cíle

- rozvoj odborných znalostí a dovedností:
  - postupy a zásady v poskytování PP
  - zdravotní a bezpečnostní rizika
  - psychické bezpečí
  - život zachraňující úkony
  - resuscitace
  - podezření na poranění páteře
  - krvácení
  - změna vědomí
  - civilizační onemocnění
  - omrzliny a popáleniny
- účastník je schopen:
  - aktivně působit na atmosféru a potřeby skupiny; významně přispívat k dosahování skupinových cílů; přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti; sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace (kompetence ke kooperaci/spolupráci/)
  - samostatně a spolehlivě plnit všechny zadané úkoly, pomoc jiných vyhledávat v případě potřeby; vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny, i za cenu možných konfliktů (kompetence k samostatnosti)
  - přistupovat k řešení problému aktivně a samostatně; najít a definovat podstatu i u složitějších problémů; problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet; definovat příčiny a následky problému; posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci (kompetence k řešení problémů)
  - v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži; požádat o pomoc; vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení a překážky překonávat; změny akceptovat a přizpůsobovat se jim; být ostražitý i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost; ani v náročných situacích neztrácet kontrolu nad svými emocemi (kompetence ke zvládání zátěže)

Doporučený rozvrh
Modul A
Den 1 (5 vyučovacích hodin)
Co účastníci očekávají od VP
Simulační scénka k navození atmosféry na VP
Integrovaný záchranný systém, pravidla pro volání na tísňovou linku 155 a 112, PP a právní řád ČR, současná platná legislativa vztahující se k PP
Základní postupy při poskytování PP bezpečnost při poskytování PP – simulovaná scénka (feťák)
Simulovaná scénka (bezvědomí)
Nejdůležitější informace dne, zpětná vazba pro lektory
Den 2 (5 vyučovacích hodin)
Interaktivní zopakování postupů PP
Nácvik resuscitace
Krvácení – vnitřní a vnější
Poranění páteře, Mrtvice, Infarkt, Cukrovka, Bolest břicha, Obtížné dýchání (teorie spolu s praktickými ukázkami)
Praktický trénink poskytování PP – účastník na účastníka
Nejdůležitější informace dne, zpětná vazba pro lektory
Modul C
Den 1 (18:00–21:00 – 4 vyučovací hodiny)
Úvod do praktické části VP
Stanovení cílů
Ošetření psychické bezpečnosti účastníku (pravidlo stop)
Zopakování postupů PP
Úrazy se změnou vědomí – teorie
Simulace – mdloba, bezvědomí, mrtvice (rozbor, zpětná vazba)
Otřes mozku – teorie
Simulace – otřes mozku, poranění hlavy (rozbor, zpětná vazba)
Zpětná vazba lektorům, nejdůležitější informace dne
Den 2 (9:00–12:00, 13:00–18:00, 19:00–21:00 – 13 vyučovacích hodin)
Obtížné dýchání – teorie
Simulace – astma, cizí těleso v dýchacích cestách, alergie, plicní embolie, otrava, dušení, pneumotorax (rozbor, zpětná vazba)
Simulace – krvácení, na hlavě, vnitřní, z ucha, tepenné, žilní, otevřená zlomenina, cizí těleso v ráně (rozbor, zpětná vazba)
Podchlazení, omrzliny, přehřátí – teorie
Praktické procvičování poskytování PP za pomoci externích simulantů (každá simulace je využita k videotréninku)
PP zraněným motorkářům (tři simulanti s kompletní motorkářskou výbavou)
Hromadná dopravní nehoda – trénink spolupráce ve skupině při poskytování PP
Simulovaný telefonát na IZS – trénink komunikačních dovedností účastníků
PP v těžce přístupném terénu – trénink koordinačních schopností účastníků

PP bez použití zdravotnického materiálu – trénink improvizačních schopností účastníků
Záchrana zraněného horolezce – vysoce kooperativní aktivita pro malou skupinu účastníků (testování vůdčích schopností)
PP při požáru
PP tonoucímu

Den 3 (9:00–13:30 – 6 vyučovacích hodin)

Závěrečné testování získaných dovedností účastníků
Simulované scénky – jeden záchranář na tři zraněné (videozáznam)
Rozbor videa
Zpětná vazba pro účastníky
Závěrečný dotazník – zpětná vazba pro lektory
Odborná příručka je v elektronické podobě v příloze č. 5.

Povinná literatura

ŠTĚPÁNEK K., PLESKOT R. První pomoc zážitkem. Computer Press, a. s., 2009. ISBN 978-80-251-2564-9

Doporučená literatura:

KELNAROVÁ J., TOUFAROVÁ J., SEDLÁČKOVÁ J. První pomoc I - Pro studenty zdravotnických oborů. Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2182-8 • KELNAROVÁ J., SEDLÁČKOVÁ J., TOUFAROVÁ J., ČÍKOVÁ Z., KELNAROVÁ E. První pomoc II – Pro studenty zdravotnických oborů. Grada, 2007. ISBN-13: 978-80-247-2183-5 • CHROMÍKOVÁ D., PRIMAS M., LESSNER D., HLAVOVÁ P.,KINDLOVÁ K., DIBLÍKOVÁ L.,TŘÍSKA L. Ochrana člověka za mimořádných událostí. o.s. JAK?, 2008. ISBN 978-80-254-2300-4 • DVOŘÁČEK I. Příručka první pomoci. Vydavateľstvo Príroda, s.r.o. 2001. ISBN 80-07-00691-5 • KEGGENHOFF F. První pomoc. Ikar, 2006. ISBN 80-249-0662-7 • KOLEKTIV AUTORŮ. První pomoc do kapsy. Perfekt, 2004. ISBN 80-8046-274-7

Internetové odkazy:

http://naplno.osjak.cz/download/prirucka.pdf
Video 1 – resuscitace: http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fsps/ps07/1pomoc/texty/pages/kpr_dospely.html
Video 2 – resuscitace:
http://www.fsps.muni.cz/sdetmivpohode/index.php?menu=metodicke_materialy&metodicke_materialy=metodika_resuscitace
Video 3 – resuscitace kojence:
http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fsps/ps07/1pomoc/texty/pages/kpr_kojenec.html
video 4 – resuscitace dítěte:
http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fsps/ps07/1pomoc/texty/pages/kpr_dite.html
Video 5 – mrtvice:
http://www.youtube.com/watch?v=YHzz2cXBIGk
Video 6 – Co je epilepsie – odkaz:
http://www.zbynekmlcoch.cz/informace/medicina/neurologie-nemoci-vysetreni/co-je-to-epilepsie-jak-funguje-mozek-zaklady-anatomie
Video 7 – Jak určit polohu mobilního telefonu:
http://www.mobilmania.cz/default.aspx?article=1107567

H. ČASOVÝ HARMONOGRAM

Harmonogram přípravy realizace vzdělávacího programu

Příprava e-learningového prostředí	Minimálně 2 měsíce před vyhlášením VP	
Komunikace lektorů s účastníky	1 měsíc před začátkem vzdělávacího programu	Průběžná komunikace v e-learningovém prostředí
Příprava teoretických seminářů	1 měsíc před 1. seminářem	Zajištění vzdělávacích prostorů, materiálu, …
Teoretické semináře	2 odpoledne	Doporučujeme účast dvou lektorů, jeden se věnuje účastníkům, druhý připravuje další program
Komunikace s účastníky mezi semináři a výjezdem	Minimálně 14 dní	V období mezi moduly A a C doporučujeme odstup minimálně 14 dní, aby bylo dostatek času na samostudium.
Příprava výjezdového víkendu	1 měsíc	Zajištění prostor, materiálu, simulantů. Zkouškový test teorie by měl být přístupný po ukončení teoretické části, tj. odpoledních seminářů.
Výjezdový víkend	3,5 dne	Účast lektorů a simulantů. Přípravný tým přijíždí s jednodenním předstihem, aby vše připravil.

Harmonogram vzdělávacího programu pro účastníky

e-learning	Přihlášení, registrace
Odpolední semináře	2x 0,5 dne
e-learning	minimálně 14 dní
Závěrečný test	Před výjezdovým víkendem
Výjezdový víkend	2,5 dne

I. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Organizační tým

Koordinátor je pověřen vedením a koordinací vzdělávacího programu. Má hlavní zodpovědnost za úspěšnou realizaci programu. Doporučená kvalifikace: měl by mít praxi ve vedení týmu lidí a praxi v realizaci obdobného programu. Schopnosti: člověk komunikativní, nekonfliktní, schopný zvládat zátěžové situace a být kompetentní v řešení problémů.

Metodik má odpovědnost za obsahovou stránku celého programu, včetně přípravy, studijních materiálů a vyhodnocení. Doporučená kvalifikace – má minimálně středoškolské vzdělání v oboru pedagogika, andragogika nebo psychologie, příp. v příbuzných oborech. Pokud se jedná o člověka s minimálně pětiletou praxí v organizaci pracující s dětmi a mládeží, je středoškolské vzdělání v jakémkoliv oboru dostačující. Je absolventem zdravotnického VP.

Administrativní podpora má odpovědnost za zajištění školicích objektů a ubytování, za administrativní komunikaci s účastníky. Doporučená kvalifikace – minimálně středoškolské vzdělání, případně minimálně pětiletá praxe v zajišťování podobných akcí. Schopnosti: člověk komunikativní, samostatný, organizačně schopný.

Lektorský tým

Lektor 1 má středoškolské nebo vysokoškolské zdravotnické vzdělání, případně vzdělání minimálně na úrovni lektor zdravotnických VP. Má zkušenosti s prací s dospělými, má lektorské dovednosti a je komunikativní. Má zkušenost s videotréninkem, má zkušenost s maskováním simulací.

Lektor 2 má středoškolské nebo vysokoškolské zdravotnické vzdělání, případně vzdělání minimálně na úrovni lektor zdravotnických VP. Má zkušenosti s prací s dospělými, má lektorské dovednosti a je komunikativní. Má zkušenost s videotréninkem, má zkušenost s maskováním simulací.

Pomocní lektoři mohou být bez kvalifikace. Schopnosti: kreativní, herecky zdatní, zodpovědní, komunikativní.

J. MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ ZABEZPEČENÍ

Zdravotnický materiál pro poskytování první pomoci podle množství účastníků; Maskovací materiál na simulovaná zranění ; lana a bezpečnostní pomůcky; lékárničky pro simulace autonehod – auta, motorky, kola; v případě chladna – neopren pro záchranu tonoucího.

K. VYHODNOCENÍ

1. Hodnocení výsledků vzdělávání

Výsledky vzdělávání ve vzdělávacím programu jsou ověřovány v několika fázích.

a) Průběžná reflexe

Lektoři i účastníci vzájemně reflektují rozvoj schopností a dovedností v průběhu programu. Tato reflexe probíhá téměř po každé aktivitě se simulovaným zraněním, při složitějších a časově náročnějších simulacích je využíváno inovativní metody videotréninku, tzn. reflexe s pomocí natočené aktivity na videokameru.

b) Autoevaluační dotazník
Součástí hodnocení výsledků je metoda autoevaluace, při níž účastník provede sebereflexi vyplněním dotazníku před programem a po něm. (příloha č. 2)
c) Test znalostí
Tradiční test, ve kterém účastník prokáže své teoretické odborné znalosti. Test je účastníkům zadán po ukončení teoretické části programu, formou e-learningu. (ukázky otázek – příloha č.3)
d) Praktická zkouška
Účastníci na konci výjezdového modulu musí sami řešit modelovou situaci, kde je více zraněných. Tato zkouška sleduje hned čtyři cíle VP:
• Aplikovat získané dovednosti z VP při ošetřování simulovaného zranění
• Poskytnout první pomoc (zvládnout život zachraňující úkony)
• Orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu
• Efektivně komunikovat a předat potřebné údaje do IZS
Vyhodnocení probíhá rozborem videonahrávky jednání účastníka.

2. Hodnocení účastníků

Po ukončení vzdělávacího programu účastníci vyplní závěrečný dotazník, který obsahuje několik uzavřených a několik otevřených otázek. (příloha č.2)
V rámci evaluace vzdělávacího programu účastníci odpovídají na 3 základní otázky:
• můj největší zážitek
• největší přínos pro mne
• co bych příště doporučoval udělat jinak

3. Hodnocení vzdělávacího programu realizačním týmem

Po realizaci vzdělávacího programu lektoři na společné schůzce ústně reflektují průběh VP a úspěšnost dosažených cílů. Z hlediska průběhu programu je hodnoceno: rozsah programu (zda časová dotace byla dostačující, zda je vhodnější model 2 odpoledne a 1 víkend nebo 2 víkendy, jakou časovou dotaci účastníci potřebují na e-learning), vhodnost využití e-learningu, vhodnost metodiky, vhodnost skladby programu, vhodnost způsobu vyhodnocení.

Poznámka:

Cílem tohoto vzdělávacího programu není nahradit vzdělávací program Zdravotník zotavovacích akcí. Zdravotník zotavovacích akcí klade důraz na legislativu, běžná onemocnění na akcích a průběžná ošetřování účastníků. V programu První pomoc a prevence je kladen důraz na proškolení účastníků v poskytování krátkodobé první pomoci do předání účastníka lékaři nebo zdravotníkovi. Zároveň pak i proškolení v prevenci především úrazů při různých aktivitách. Nedílnou součástí nejsou jen základní znalosti a dovednosti, ale především rozvoj konkrétních kompetencí, díky kterým pak absolvent programu zátěžové situace lépe zvládne.
K evaluaci rozvoje kompetencí účastníků i samotné realizace programu byl pilotně využit sebehodnoticí nástroj vyvíjený v projektu Klíče pro život v rámci Vzdělávacího modulu (http://vm.nidm.cz/). Princip nástroje je založen na porovnání vstupního a výstupního dotazníku účastníka vzdělávání, ve kterém sám hodnotí stupeň dosažených znalostí a dovedností, případně prochází toto hodnocení následnou korekturou lektora.

Název příkladu dobré praxe: Simulace hromadné nehody

Minimální kompetenční profil: *První pomoc a prevence při pořádání aktivit pro děti a mládež*
Název organizace: *Projekt Odyssea*
Garant PDP: *Eva Weislová, weislova@odyssea.cz*
Klíčová slova: *samostatné rozhodování, volba priorit, život zachraňující úkony, aplikace získaných dovedností, efektivní komunikace*
Časový rozsah realizace: *Příprava – 1 hodina; vlastní aktivita – simulace – 30 minut; reflexe – 1 hodina*
Materiální a technické zabezpečení
Materiál pro simulace zranění
1–2 videokamery
Technické vybavení podle simulované situace (horolezecké lano, úvazky v případě horolezecké nebo lanové aktivity, kola v případě cyklistické aktivity), ...
Personální obsazení: figuranti; lidé, kteří natočí videonahrávku

Východiska PDP
- Účastník absolvoval minimálně teoretickou část VP
- Realizátor je dostatečně odborně způsobilý
- Realizátor je materiálně vybaven
- Realizátor má k dispozici dostatečné množství figurantů (minimálně 1 účastník – 1 figurant)
- Realizátor má zkušenost s videotréninkem a podáváním zpětné vazby
- Je zajištěna bezpečnost účastníků (výstražná upozornění na silnici, ...)
- Je-li simulace pořádána v civilizaci nebo na silnici (ve vesnici nebo autonehoda) realizátor informuje o akci policii

Stručná anotace PDP
Účastník zažije reálně simulovanou hromadnou nehodu, kde je potřeba vyhodnotit situaci, komunikovat s integrovaným záchranným systémem a poskytnout první pomoc podle priorit. Do prostoru zásahu přichází ve skupině, která je v ideálním případě početně menší než počet zraněných. K dispozici mají účastníci pouze to, co mají aktuálně při sobě. Zásah je natáčen na videokameru. Následuje reflexe zásahu pomocí videa.

Cíle PDP
- Aplikovat získané dovednosti z VP při ošetřování simulovaného zranění
- Orientovat se a vyhodnotit situaci v prostoru zásahu
- Efektivně komunikovat a předat potřebné údaje do integrovaného záchranného systému
- Poskytnout první pomoc (zvládnout život zachraňující úkony)

Cíle související s klíčovými kompetencemi MKP

Kompetence ke kooperaci
- působit na atmosféru a potřeby skupiny
- přispívat k dosahování skupinových cílů
- přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti
- sdílet, aktivně vyhledávat a nabízet relevantní informace

Kompetence k samostatnosti
- plnit samostatně všechny potřebné úkoly, v případě potřeby vyhledat pomoc jiných
- aktivně samostatně získávat informace
- vyjadřovat své názory odlišné od názoru skupiny, i za cenu možných konfliktů

Kompetence k řešení problémů
- přistupovat k řešení problému aktivně a samostatně
- dokázat najít a definovat podstatu i u složitějších problémů
- dokázat problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet

Kompetence ke zvládání zátěže
- v zátěžových situacích reagovat vyrovnaně, podávat přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži
- schopnost požádat o pomoc
- vyskytnou-li se překážky, analyzovat situaci, hledat a volit řešení
- akceptovat a přizpůsobovat se změnám
- je ostražitost i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost
- neztrácet kontrolu nad svými emocemi ani v náročných situacích

Popis realizace příkladu dobré praxe

Hromadná nehoda realisticky simulovaná v obtížném terénu Počet zraněných převyšuje počet zachránců. Jedná se o velkou škálu zranění od běžných až po zranění ohrožující život.

Metody: rolové a situační aktivity, learning by doing, videotrénink, zpětná vazba

Forma: prezenční

Podmínky realizace:
- zkušení lektoři po odborné zdravotnické i lektorské stránce (zkušenost s podáváním zpětné vazby, s videotréninkem, ...)
- materiální vybavení (viz výše)
- figuranti
- vhodné prostředí pro simulovanou hromadnou nehodu
- zajištění bezpečí účastníků i figurantů (pokud se simulace odehrává na silnici, je potřeba zajistit nefrekventovanou komunikaci, označit v dostatečné vzdálenosti, že se na silnici pohybují lidé, případně vyčlenit fyzickou osobu, která „hlídá“, nahlásit akci na policii, pokud se simulace odehrává v terénu, pak nejraději volíme terén, kde nejsou jiní návštěvníci.

Příklady simulovaných situací:
- Nehoda cyklistů – skupina cyklistů, která neubrzdí sjezd z kopce a srazí se mezi sebou, případně lze spojit s autonehodou.

- Hromadný pád – Skupina, která se snaží vylézt na strom (prudkou stráň, skálu, ...) a jistí se všichni na jednom laně. První figurant „uklouzne“ a srazí celou skupinu pod sebou.

Realizátor může vymyslet konkrétní situaci podle svých možností nebo zaměření skupiny (nehoda z vodáckého prostředí, požár v chatě, ...).
Příklady možných zranění pro simulaci: otevřená zlomenina ruky (nohy), poraněná hlava, bezvědomí, silné krvácení, poraněná páteř, šok, vnitřní krvácení, plošná odřenina, předmět v ráně (např. kámen, zapíchnutý klacek, ...).
Figuranti

- Figuranti mohou být dospělí z řad dobrovolníků, kamarádů,.... Ze zkušeností víme, že výbornými figuranty jsou i děti (spřátelený oddíl, ...)
- Figuranti dostanou instrukce o „svém“ zranění. Lektor každému popíše, symptomy daného zranění a zároveň jak by zranění mělo být ošetřeno. Dále dostanou figuranti informace o tom, jak reagovat, když účastníci udělají závažnou chybu nebo „zanedbají“ péči o zraněného (např. delší dobu nezkontrolují životní funkce zraněného, který přestane dýchat, tepat nebo si nevšímají vážně zraněného figuranta, který v šoku opustí místo nehody, ...)
- Je výhodné, pokud sami figuranti prošli některým ze vzdělávacích programů PP, kde se využívalo k nácviku simulací. Pokud jsou figuranti odborně neproškoleni, pak musí být podrobně informováni od lektora.

Maskování zranění[60]

- Maskovací materiál může být použit z profesionálních souprav, které lze koupit, nebo pomocí improvizovaného materiálu (postupy a přípravu simulačních materiálů lze najít na webových stránkách[61])

Postup závěrečného zhodnocení realizace aktivity – reflexe formou videotréninku

- Každý účastník popíše svoje pocity, emoce a zážitky z aktivity (komentuje chování svoje i chování skupiny) – účastníci si uvědomí, jak emoce ovlivňují jejich chování ve stresových situacích, komentují, kde věděli jak zareagovat a kde byla jejich reakce zmatená nebo nejistá, ...
- Každý figurant popíše svoje pocity, které měl při ošetřování (co bylo příjemné, co naopak nepříjemné) – ve výpovědích figurantů se ukazují pocity zraněných – např. bylo mi příjemné, že jsi mne držela za ruku, že jsi na mne mluvila, ..., byla mi hrozná zima od země, bylo mi nepříjemné, že jsem nevěděla, co se děje s ostatními, ...
- Vedoucí lektor pustí videonahrávku(y) a komentuje postup ošetřování jednotlivých zranění a chování jednotlivců i skupiny – komentáře se týkají odbornosti zásahu a dále pak jednání skupiny i jednotlivců s ohledem na konkrétní měkké kompetence. Dále také upozorní na prevenci.

Evaluace – závěrečné zhodnocení realizace (klady, zápory a další doporučení)
Vzhledem k tomu, že simulační aktivity se v průběhu vzdělávacího programu opakují, účastníci i lektoři mohou reflektovat posun v odborných i měkkých kompetencích.

[60] Pokud chcete získat osobní zkušenosti s maskováním zranění, je možné se přihlásit na lektorské kurzy PŠL ZdrSem nebo kurzy ČSČK. Občanské sdružení Projekt Odyssea pořádá pro zájemce z absolventů vzdělávacího programu seminář Jak maskovat zranění a jak si připravit materiál na maskování z „domácích zdrojů“.

[61] http://www.strediskohrozen.cz/download/predvadenizraneni.pdf
www.dolamroth.cz/obsah/dilnytext/maskovani.doc
http://is.muni.cz/th/45070/fsps_b/moderni_metody_vyuky_prvni_pomoci.pdf

Klady

Obsahuje téměř všechny výchovně-vzdělávací cíle programu. Aktivita ověří nejen odborné, ale i měkké kompetence.

Aktivita je velice psychicky náročná z několika důvodů: maskování dodává zraněním na reálnosti, lidé mají velice často psychické zábrany tato zranění ošetřovat, počet zraněných je větší než počet zachránců, což vytváří náročné situace, kde se nemůže věnovat jeden zachránce jednomu zraněnému, každou chvíli se mění situace – např. zranění reagují na péči – upadají do bezvědomí, přestávají dýchat, ..., přivolaná sanitka se na místo nedostaví, je nutné zraněné transportovat, ...

Účastníci mají možnost reflektovat svoje chování nejen ze „vzpomínek na akci", ale v reálném čase podle videonahrávky.

Zápory

Velká časová náročnost; velká náročnost na počet simulujících; velká náročnost na kvalitu lektora při reflexi videa; náročnost na maskování.

Doporučení

Před aktivitou zajistit osobu ve funkci kameramana (při větším počtu účastníků i dva až tři), aby bylo zajištěno kvalitní natáčení.

Vedoucí lektor by měl mít zkušenost s reflexí formou videotréninku.

Reflexe neprobíhá okamžitě po akci, ale až po dalším programu, aby účastníci mohli zpracovat své emoce.

Hodnocení garanta PDP

Aktivitu „Řešení simulační hromadné nehody s využitím videotréninku" hodnotím pro vzdělávací program jako velice přínosný z několika důvodů:

- Obsahuje téměř všechny výchovně-vzdělávací cíle programu.
- Aktivita ověřuje nejen odborné, ale i měkké kompetence.
- Psychická náročnost aktivity reálně účastníkům nastíní jejich chování v případě skutečné nehody. Účastníci sami velice pozitivně komentovali, že díky psychické náročnosti si uvědomili některá úskalí svého jednání.
- Reflexe pomocí videonahrávky pomohla účastníkům v několika aspektech. Připomněli si situaci tak, jak skutečně probíhala, a ne podle toho, co si zapamatovali. Reakce účastníků v některých momentech byla vnímána jinak samotnými účastníky a jinak okolím. Při společné reflexi pak dochází k uvědomění si některých sporných momentů.
- Zpětná vazba simulujících zraněných ukazuje na pozitivní a negativní prvky konkrétního zacházení ze strany zachránců. (např: bylo mi nepříjemné, jak jste mne otáčeli, byla mi zima od spodu, když jste mne přikryli, bylo mi příjemné, jak na mne někdo stále hovořil, bylo mi příjemné, že jsi mne držela za ruku, ...) Účastníci si uvědomí, že z jejich pohledu některé „zanedbatelné maličkosti" mohou zhoršovat nebo zlepšovat psychickou pohodu zraněného.

Klíče pro život

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy společně s Národním institutem dětí a mládeže od 1. dubna 2009 realizují národní projekt s názvem:

Klíče pro život –
Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání

Hlavními postavami projektu jsou ti, kteří pracují s dětmi a mladými lidmi v rámci jejich volného času v organizacích celé České republiky, jako jsou střediska volného času (SVČ), školní družiny (ŠD), školní kluby (ŠK) a nestátní neziskové organizace (NNO). Cílem projektu je výrazné posílení celoživotního vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží a hlavně zkvalitnění systému podporujícího trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání.

Jednotlivé aktivity projektu jsou řízeny odbornými garanty, kteří jsou schopni identifikovat přednosti i problémy práce v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání a iniciovat pozitivní změny.

Seznam oblastí, kterými se projekt Klíče pro život zabývá:

- VÝZKUMY
- STANDARDIZACE ORGANIZACÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
- SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ:
  1. Studium pedagogiky volného času
  2. Průběžné vzdělávání

  Průřezová témata: výchova k dobrovolnictví, participace a informovanost, výchova k aktivnímu občanství, zdravé klima v zájmovém a neformálním vzdělávání, inkluze dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, multikulturní výchova, medializace a mediální výchova
  3. Funkční vzdělávání
- UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
- PODPORA INFORMAČNÍHO SYSTÉMU PRO MLÁDEŽ

Cílem realizátorů Klíčů pro život je mj. popularizovat a celkově zvýšit povědomí veřejnosti o systémové odborné práci s dětmi a mládeží v jejich volném čase.

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.

EVROPSKÁ UNIE
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
NÁRODNÍ INSTITUT DĚTÍ A MLÁDEŽE

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Národní institut dětí a mládeže MŠMT

Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je odborným zařízením tohoto ministerstva v oblasti státní podpory a ochrany mládeže. Jeho ambicí je stát se českým národním centrem neformálního vzdělávání. *Neformálním vzděláváním* se přitom rozumí jakékoliv systematické výchovné působení kromě školní docházky (to je „formální vzdělávání“) a samotné výchovy v rodině. Pokud jeho nositeli jsou školská zařízení pro zájmové vzdělávání (střediska volného času, školní kluby a družiny), hovoří se zpravidla o *zájmovém vzdělávání*.

Své poslání naplňujeme těmito aktivitami:

- Komplexním projektem rozvoje oblasti neformálního vzdělávání dětí a mládeže (*Klíče pro život*), včetně metodické podpory subjektů působících v této oblasti – zejména středisek volného času, školních družin a klubů a nestátních neziskových organizací dětí a mládeže či pracujících s dětmi a mládeží v jejich volném čase.
- Vzděláváním pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání, odbornou přípravou pracovníků s dětmi a mládeží.
- Výzkumem v oblasti volného času dětí a mládeže, spoluprací při tvorbě koncepčních materiálů a právních předpisů pro oblast neformálního vzdělávání a poskytováním informací z těchto oblastí.
- Podporou práce s talentovanými dětmi a mládeží, včetně metodické, koordinační a konzultační činnosti.
- Aktivitami Národního informačního centra pro mládež v oblasti sběru, třídění a distribuce informací pro mládež i podílem na činnosti mezinárodních organizací zabývajících se touto problematikou.
- Implementací evropských programů v oblasti neformálního vzdělávání a v oblasti volného času dětí a mládeže, zejména programu *Mládež v akci*, jehož jsme v ČR koordinátory, a rozvojem zahraniční spolupráce.

Naše internetové stránky:

www.nidm.cz, www.nicm.cz, www.kliceprozivot.cz, www.mladezvakci.cz, www.eurodesk.cz, www.neformalnivzdelavani.cz, www.vyzkum-mladez.cz

Národní institut dětí a mládeže MŠMT, Sámova 3, 101 00 Praha 10

EVROPSKÁ UNIE esf
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
NÁRODNÍ INSTITUT DĚTÍ A MLÁDEŽE
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TATO PUBLIKACE JE SPOLUFINANCOVÁNA EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.