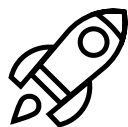


# Úvod do neformálního vzdělávání



eurodesk

# Obsah

<b>Úvodní slovo</b>	<b>2</b>
— Úvod do neformálního vzdělávání	3
<b>Projektové myšlení</b>	<b>9</b>
<b>Od teorie k praxi</b>	<b>11</b>
— Metody a jejich ukázky	13
— Icebreaker	14
— Brainstorming	18
— Exkurze	22
— Případová studie	27
— Reflexe	32
— Energizer	39
— Diskuze	42
— Rolová hra	47
— Simulace	54
— Přednáška	59
— Skupinová práce	63
<b>Inovace v neformálním vzdělávání</b>	<b>68</b>
<b>Jak vybrat vzdělávací aktivitu</b>	<b>72</b>
— Eurodesk	77
— Evropský portál pro mládež	78
— Dům zahraniční spolupráce (DZS)	79

# Úvodní slovo

Milí čtenáři,

následující stránky jsou vám určeny jako základní průvodce světem neformálního vzdělávání při každodenní práci s mladými lidmi. Kromě nezbytného teoretického rámce zde naleznete praktické ukázky jednotlivých metod a jejich variací za použití různorodých technik a nástrojů. Cílem publikace je představit vám co nejširší paletu možností při práci s mládeží a poradit, jak tyto možnosti využít v praxi. Věříme, že v ní najdete cennou inspiraci pro vaše projekty či aktivity.

Za tým Eurodesku a externích školitelek vám přejeme příjemné počtení!



## Úvod do neformálního vzdělávání

Tato publikace pootevřít dveře do neformálního vzdělávání (NFV) v práci s mládeží a ukazuje jeho využití v praxi. Projdeme základní teoretické poznatky, na které pak navážeme ukázkami jednotlivých metod a jejich variacemi. Proto, abychom NFV pochopili a mohli poté využívat v našich programech a aktivitách (například v DDM, Centrech volného času, na letních táborech či odpoledních centrech pro mládež), je dobré se podívat, co to vlastně NFV je, jaké jsou jeho principy a jakou roli má v procesu celoživotního vzdělávání.

## Vzdělávací systém třikrát jinak

Podle pojetí Evropské komise i Rady Evropy se vzdělávací systém skládá ze tří navzájem propojených složek: z formálního a neformálního vzdělávání a informálního učení. Brander a kol. (2006) je v manuálu *Kompas* popisuje následovně:

**Formální vzdělávání** se vztahuje ke strukturovanému vzdělávacímu systému, který zahrnuje všechny školy od základních až po univerzity, včetně specializovaných programů odborného a profesního výcviku.

**Neformální vzdělávání** se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání mladých lidí, které jsou určeny k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula. Neformální vzdělávání je záměrné a dobrovolné.

**Informální učení** se vztahuje k průběhu celého života, v němž si každý člověk osvojuje určité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů ve svém okolí i z každodenní zkušenosti (z domova, ze sousedství, z knihovny, z médií, ze zkušeností nabytých při práci, při hře a podobně).

Rozdíl mezi formálním a neformálním vzděláváním je často určen už od začátku prostředím a strukturou, ve kterých probíhají, a většina z nás je umí bez problémů rozeznat. Méně jasný se někdy zda rozdíl mezi NFV a informálním učení. Obě jsou dobrovolné, program nebo aktivita NFV jsou navíc plánované a cílené. V NFV záměr stanovíme na začátku aktivity, a to podle potřeb účastníků. Výsledek je tak měřitelný a můžeme ho předvídat jednodušeji než v informálním učení, kdy k učení dochází nahodileji.

## Jak na neformální vzdělávání v praxi

Aby aktivita splňovala principy NFV, musíme se řídit několika základními předpoklady (podle *Slabikáře neformálního vzdělávání v práci s mládeží* z roku 2019):

- **DOBROVOLNOST.** Je pouze na účastníkovi, zda se aktivity či programu rozhodne zúčastnit.
- **STANOVENÝ ZÁMĚR A CÍLE,** a to na základě potřeb účastníků, organizace nebo prostředí či společnosti, v jednotlivých aktivitách i v celém programu.
- **VĚDOMÉ A HOLISTICKÉ UČENÍ,** kdy si účastníci uvědomují, co a jak se učí, sami své učení hodnotí a rozvíjí jednotlivé složky kompetencí (viz obrázek v následující kapitole).
- **PARTNERSKÝ VZTAH MEZI ÚČASTNÍKY A ORGANIZÁTORY.** Vedoucí aktivity je průvodcem
- **V PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ,** který na základě potřeb účastníků přizpůsobuje program nebo aktivitu.
- **OCEŇOVÁNÍ CHYB.** Chyby jsou vnímány jako příležitost pro další rozvoj.
- **ROLE SKUPINY.** Jednotliví členové skupiny včetně vedoucích aktivity slouží jako další zdroj zkušeností, znalostí, dovedností a postojů. Skupinová práce zároveň otevírá další příležitosti k učení.
- **ODPOVĚDNOST ZA VÝSLEDKY UČENÍ.** Účastník si stanoví, co se potřebuje naučit, a přebírá tím částečně odpovědnost za výsledek.

## Co to jsou ty kompetence?

Neformální vzdělávání tedy chápeme jako organizované výchovně-vzdělávací programy a aktivity, které vedou k záměrnému získávání zkušeností a rozvoji jednotlivých kompetencí. Co to ale ty kompetence jsou? V souvislosti s NFV mluvíme o **rozvoji znalostí, dovedností, postojů a hodnot**. Slovy D. Havlíčkové a K. Žárské v *Kompetencích v neformálním vzdělávání (2012)* tento důraz na rozvoj kompetencí poté „člověku dovoluje aktivně využívat svých kapacit pro smysluplný život a pozitivní rozvoj svého okolí“. To, že rozvíjíme kompetence, znamená, že nabouráváme „encyklopedické pojetí vzdělávání“. Jinými slovy, **rozvíjíme celého člověka; kromě toho, co má znát (znalosti), se zaměřujeme na to, čeho je schopen (dovednosti) a co chce (postoje)**.



### **ZNALOSTI: CO**

Osvojování poznatků a vědomostí, abychom lépe rozuměli danému tématu



### **DOVEDNOSTI: JAK**

Nabývání praktických zkušeností a schopností, abychom byli lépe schopni něco udělat nebo na něco reagovat



### **POSTOJE A HODNOTY: PROČ**

Rozvoj naučených způsobů chování na základě emocionálního vztahu k dané situaci, člověku nebo věci. Obsah postojů je tvořen našim vztahem k hodnotám, a proto tedy pojem postoje může být vymezen jako hodnotící vztah.

Hodnoty jsou pro nás obtížně definovatelné. Vyjadřují to, co je pro nás důležité, co má pro nás osobní význam. Petr Chalouš ve svém článku Hodnoty vzdělávání podotýká, že „v souvislosti se vzděláním se zřídka mluví o hodnotách: přítom bez nich nemáme jistotu, co vlastně děláme“.

Pojďme si kompetence ukázat na příkladu jízdy na kole. Jako cyklista musím mít základní vědomosti o tom, jak jízda na kole funguje (znalost). V provozu ve městě se mi hodí schopnost správného objíždění (dovednost). Využívám cyklistické stezky a řídím se dopravními pravidly (postoj). A k přesunům po městě využívám kolo, protože nechci znečišťovat životní prostředí (hodnota). Jak vidíme na tomto příkladu, vše se sebou navzájem souvisí. A podobně by to mělo fungovat při vzdělávacích aktivitách.

Je nutné podotknout, že neformální vzdělávání existuje v různých formách a podobách a zaměřuje se na různé cílové skupiny. V této publikaci se budeme věnovat výhradně využití NFV v práci s mládeží, tedy mladými lidmi ve věku 13–30 let.



## Projektové myšlení

Vybrat si vhodnou aktivitu je důležité. Podle čeho si ji ale vybrat? Základem je i v případě neformálního vzdělávání projektové myšlení. Co do něj pro potreby téhle publikace patří?

**Cílová skupina** – kdo jsou lidé, které chceme na aktivitu pozvat jako účastníky? Jak jsou staří? Jaké mají zkušenosti, co ve svých životech řeší? Znají se navzájem, nebo se poprvé setkají během naší aktivity? Čím konkrétnější a detailnější představu o účastnících máme, tím jednodušeji se nám pracuje na dalších krocích.

**Potřeby** – rozhodně je důležité zjišťovat potřeby cílové skupiny. Jak to udělat se dozvíte v jiných publikacích, například ve *Slabikáři neformálního vzdělávání*. Stejně tak se tam dočtete i to, že kromě potřeb vašich potenciálních účastníků je dobré se zamyslet i nad potřebami vaší organizace a „společenskou poptávkou“. Ta se může týkat školy, rodičů, kamarádů nebo v širším kontextu i témat, která hýbají světem (nebo politikou mládeže na národní úrovni).

**Zdroje** (materiál, lidi, prostory, know-how a mnoho dalšího) – obvykle se v rámci projektového myšlení řeší až mnohem později. Jejich znalost nám však může pomoci mnohem dříve, již když si vybíráme téma a cílovou skupinu pro aktivitu. Proč? Protože o to rychleji si můžeme uvědomit, co máme k dispozici, co můžeme nabídnout a co už nabízí někdo jiný. To nám může ušetřit mnoho času, energie a později i dalších zdrojů. Spolupracovat s jinými organizacemi, týmy nebo odborníky neukazuje na to, že jsme nešikovní. Naopak to může dodat větší důvěryhodnost našim aktivitám a ukázat, že umíme rozeznat vlastní **schopnosti a hranice**.

**Cíle programu a cíle aktivity** – čím lépe známe svoji cílovou skupinu, tím máme větší šanci, že se nám podaří nastavit vzdělávací cíle pro program, který plánujeme. Jak to udělat si můžete vyzkoušet v e-learningu vytvořeném pro Bloomovu taxonomii vzdělávacích cílů<sup>1</sup>. Nastavením vzdělávacích cílů celého programu bohužel naše práce na cílech nekončí. Potřebujeme si je nastavit i pro každou aktivitu tak, aby na sebe navazovaly, abychom mohli vidět propojení toho, kam účastníky postupně chceme dovést. Také proto, abychom si mohli v jakémkoliv momentě ověřit, že

1 [www.slabikarnfv.eu/cs/e-learning](http://www.slabikarnfv.eu/cs/e-learning)

účastníci jsou tam, kam jsme je chtěli během programu dovést, abychom mohli udělat následující krok. Cíle jako takové nám říkají, jak hluboko chceme účastníky do tématu zavést a jaká změna u nich nastane poté, co si našimi aktivitami projdou.

**Aktivita** – z textu už asi vyplynulo, že výběr aktivit je podmíněný všemi předchozími kroky. Zároveň ho ovlivňuje i množství času, které na program a jednotlivé aktivity máme. Výběr ovlivňují i procesy ve skupině, tedy to, jaké aktivity jsme dělali předtím (pokud předchozí aktivita byla více fyzicky náročná, udělat další fyzickou aktivitu může mít určitá rizika).

Při tvorbě **hodnocení** se potřebujeme zamyslet nad tím, s kým, co, kdy a proč si chceme během aktivity nebo po jejím skončení ověřit. Minimálně bychom měli průběžně zjišťovat dosažení cílů jednotlivých aktivit tak, abychom mohli ty další upravovat. A s kým jiným to udělat než se samotnými účastníky. Na konci pak společně vyhodnotíme, zda se nám podařilo dosáhnout celkových cílů, jestli jsme neplýtvali zdroji a, na což se často zapomíná, jak můžeme to, co jsme během programu vytvořili, použít příště nebo sdílet s kolegy nebo dalšími lidmi, kteří se věnují podobným aktivitám jako my.

V momentě, kdy jsme si prošli martyriem přemýšlení nad všemi kroky, je načase začít plánovat, co konkrétně uděláme dál. Jaké další zdroje potřebujeme, koho chceme do programu zapojit, jaké informace musíme sdílet a s kým. A určitě je dobré si vzpomenout i na naše vlastní učení. Pokud chceme podporovat ostatní v učení, pomáhá, když jsme my sami nastavení na to se učit. A každá aktivita je dobrou příležitostí, jak se zase o kousek posunout.

Poté, co celý program skončí a máme vše vyhodnoceno, pojďme oslavit, že se program a jednotlivé aktivity povedly. A i kdyby se nám program úplně nepovedl, můžeme oslavit alespoň to, že jsme se díky této zkušenosti zase něco naučili.

## Od teorie k praxi

Nyní již víme, co je důležité během učení samotného a také jak vybrat a poskládat vzdělávací aktivitu. K tomu, abychom vše zkusili ve vlastní praxi, nám pomůže znalost jednotlivých metod a technik.

### Metoda či technika?

Podle publikace *Do Evropy hrou II* **Metodu** chápeme jako „**způsob, cestu, cílevědomý postup, jakým se v procesu učení dopracujeme k žádaným cílům a výsledkům**“. Různé **Techniky** jsou pak „**prostředky, které při jednotlivých metodách používáme**“. Kromě metod a technik ještě budeme potřebovat **Pomůcky**, kterými myslíme **reálné předměty, které využíváme během aktivity**. Metoda a technika dohromady, často také s využitím různých pomůcek, tvoří vzdělávací aktivitu, která je pak součástí vzdělávacího programu.



#### **METODY:**

brainstorming, diskuze, exkurze, energizer, icebreaker, případová studie, rolová hra, simulace, reflexe (včetně sebereflexe), prezentace (anebo přednáška) a skupinová práce



### TECHNIKY:

např. outdoor, pohybové vyjádření, vyprávění příběhu, grafická facilitace během přednášky atd.



### POMŮCKY:

např. různé kostýmy, kreativní karty, hudební nástroje, flipchart, digitální nástroje atd.

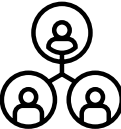


Faktory, které bychom měli vzít v potaz při výběru metody a techniky, jsme probrali v předchozích kapitolách. Variant je nepočítaně a je jen na našem rozhodnutí, jak jednotlivé metody, techniky a pomůcky poskládáme. Můžeme se rozhodnout pro reflexi pomocí DIXIT karet, nebo simulaci s pomocí vyprávění příběhu. Vždy bychom ale měli mít na paměti cíle a skupinu, se kterou pracujeme.

V této publikaci se podrobněji podíváme na jednotlivé metody a vhodné situace, při kterých je použít. Zároveň nabídneme u každé z metod ukázkou aktivity a její variace.

#### Při výběru metody doporučujeme:

- vybrat takovou metodu, jejíž vedení je ve vašich schopnostech a možnostech
- porovnat cíle aktivity s cíli programu
- mít na paměti různé oblasti učení s ohledem na jednotlivé účastníky
- brát v potaz dynamiku skupiny
- mít propracovanou strategii závěrečného rozboru
- aktivitu předem vyzkoušet

## Metody a jejich ukázky

		<b>Icebreaker</b> str. 14	<b>Brainstorming</b> str. 18
	<b>Exkurze</b> str. 22	<b>Případová studie</b> str. 27	
<b>Reflexe</b> str. 32		<b>Energizer</b> str. 39	
<b>Diskuze</b> str. 42	<b>Rolová hra</b> str. 47		<b>Simulace</b> str. 54
<b>Přednáška</b> str. 59	<b>Skupinová práce</b> str. 63		





## Icebreaker (lamače ledů nebo ledolamky)



Jde o krátkou aktivitu nebo sadu aktivit, jejímž cílem je zlomit bariéry ve vztazích, zaktivizovat účastníky, komunikaci a interakci ve skupině. Navozením neformální, uvolněné atmosféry motivovat skupinu k akci, překonat hranice v dorozumívání nebo prvotní ostých účastníků. Lamače ledů je možné rozdělit do tří skupin: seznamovací, kdy účastníci navzájem zjišťují více o tom,

kdo je ve skupině, a „týmovky“, které se více zaměřují na propojení účastníků, interakci a spolupráci. Třetí skupinou mohou být aktivity zaměřené na budování vzájemné důvěry a opory ve skupině („trust-building“).

Často jde o aktivity, při kterých jsou účastníci v přímém fyzickém nebo verbálním kontaktu, proto je důležité zvážit konkrétní výběr této aktivity s ohledem na stav dané skupiny: zda se skupina již zná, jak moc jsou účastníci otevření fyzickému kontaktu, zda jsou ve skupině lidé různých národností, kultur nebo náboženství. Z tohoto důvodu se můžete setkat s nepříjemnými pocity a následným odmítnutím aktivity ze strany účastníků nebo s názory, že jde o „infantilní hru“. Je proto důležité vybírat aktivity postupně od bezpečných až k těm, u nichž je potřeba větší interakce a kontakt.

### Ukázka aktivity:

📍 **NÁZEV:** Detektor lži

📌 **TÉMA:** poznávání se, komunikace

👥 **VELIKOST SKUPINY:** 8 a více osob (párový počet)

🕒 **ČASOVÁ DOTACE:** 15 minut

📄 **CHARAKTERISTIKA:** aktivita je zaměřena na základní poznání se ve skupině

🚩 **CÍLE:**

- vzájemně se poznat
- rozvinout schopnost intuice a pozornost
- najít vzájemné podobnosti a odlišnosti

🛠️ **POMŮCKY:** propisky a pracovní listy k aktivitě

🎯 **PŘÍPRAVA:**

- Vytiskněte si pracovní listy k aktivitě.
- Napište zadání pro skupinu.
- Po prostoru můžete dopředu rozmístit dvojice židlí tak, aby se účastníci navzájem nerušili. Pokud máte malý prostor, tak můžete udělat dva kruhy židlí naproti sobě.

#### POKYNY:

1. Účastníky rozdělte do dvojic a požádejte je, aby si sedli proti sobě. Každý z nich bude mít 5 minut na to, aby připravil rozhovor se „svým“ partnerem podle otázek z dotazníku (dále uvádíme příklad). Úkolem odpovídajícího účastníka je poskytovat pravdivé odpovědi s výjimkou tří případů, kdy uvede informace nepravdivé. Po skončení rozhovoru „reportér“ v dotazníku označí, které tři odpovědi podle něho nejsou správné.
2. Po prvním rozhovoru si účastníci vymění role. Po skončení obou rozhovorů porovnají své výsledky a zjistí, zdali dokázali správně určit nepravdivé odpovědi.
3. Na závěr dáme účastníkům v celé skupině prostor ke sdílení toho, co je během aktivity překvapilo.

#### VARIACE:

1. Rozhovor můžeme dělat i otevřenou formou tak, že každý „reportér“ formuluje vlastní otázky a ptá se na to, co ho zajímá.
2. Pokud to podmínky dovolují, můžete na konci v celé skupině nahlas postupně přečíst všechny odpovědi každého účastníka. Ostatní se snaží identifikovat nepravdivé výroky.

#### POZNÁMKY:

Jestliže máte dost času, lze v rozhovorech pokračovat poté, co se vymění partneři.

Je primárně určená pro skupiny, v nichž jsou účastníci navzájem cizí, ale je možné ji využít i ve skupinách, které se už znají. V tomto případě bude cílem prohloubit úroveň vzájemného seznámení.

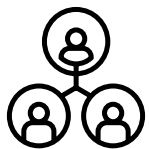
**ZDROJ:** Inspirováno z Čujová, M.: *Do Evropy hrou II*, Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT ČR, Praha, 2012, dotisk Dům zahraniční spolupráce, Praha, 2014, ISBN: 978-80-87449-38-7

#### **PŘÍKLADY OTÁZEK**

- Máš doma nějaké zvíře?
- Jak rád/a trávíš prázdniny nebo dovolenou?
- Co rád/a děláš ve volném čase?
- Jaký sport máš rád/a?
- Jaké je tvoje oblíbené jídlo?
- Jaká denní doba ti vyhovuje?
- Jak jsi se dostal/a k práci s mládeží?
- Jakým aktivitám se věnuješ?
- Proč sis vybral/a organizaci, pro kterou pracuješ nebo dobrovolničíš?
- Co/kdo tě inspiroval ve tvém rozvoji?
- Koho považuješ za svůj vzor?
- Která kniha, film, píseň nebo youtube video tě inspiruje?
- Co bys udělal/a, kdybys měla všechny peníze na světě?
- Co je tvůj sen?
- Co děláš pro to, aby sis své sny plnil/a?
- Co považuješ za svůj úspěch?
- Jakou největší výzvu jsi v životě překonal/a?
- Co je pro tebe v životě důležité?
- Co bys chtěl/a v životě dokázat?
- Čeho by ses nikdy nechtěl/a vzdát?
- Jaká je tvoje nejoblíbenější vzpomínka z dětství nebo dospívání?
- Když máš volný čas, jak ho trávíš?



## Brainstorming (bouření mozků)








**M**etoda, jejíž podstatou je v omezeném čase nasbírat co největší množství myšlenek, nápadů či asociací k určitému tématu, najít co nejvíce řešení konkrétního problému, případně aktivizovat skupinu účastníků před přemýšlením nad obtížnějšími tématy nebo před společnou prací v týmu. Účastníci pracují společně,


buď s podporou facilitátora, nebo samostatně, je možné dělat brainstorming i v menších skupinkách. Všechny nápady se zapisují. Analyzují se a případně hodnotí až později, po skončení sběru nápadů. Jde o kvalitativní metodu, jejímž výstupem může být velké množství kreativních a inovativních řešení. Vyžaduje vedoucího, který je schopný aktivně podněcovat tvorbu nápadů a v závěru i zvýšené úsilí při jejich analýze a výběru nejvhodnějších alternativ. Vhodná velikost skupiny na společný brainstorming je 5–8 lidí v závislosti na tématu, zkušenostech účastníků a jejich zájmu o danou oblast. Pokud pracujete s většími skupinami, stojí za to zvážit, zda skupinu nerozdělit do menších.


Brainstorming může být jednoduchý, kdy pouze sbíráme myšlenky, nebo strukturovaný, kdy s nápady dál pracujeme a buď z nich vytváříme celky, nebo z nich vybíráme nějakým způsobem ty, které jsou pro nás nejdůležitější. V obou případech je důležité, aby o rozhodování, podle čeho budeme další strukturu vytvářet, byli zapojeni i účastníci.

Alternativou brainstormingu, kdy lidé nápady říkají, je brainwriting, kdy každý svoje nápady píše rovnou na papír nebo kartičky.

### Ukázka aktivity:

-  **NÁZEV:** 6–3–5
-  **TÉMA:** dle potřeby skupiny nebo momentu při vzdělávací aktivitě
-  **VELIKOST SKUPINY:** 6 a více
-  **ČASOVÁ DOTACE:** 30–45 minut
-  **CHARAKTERISTIKA:** v menších skupinách sesbírat 30 nápadů, které najdou řešení konkrétního problému nebo přispějí k porozumění konkrétní situace.

 **CÍLE:** sesbírat množství různorodých nápadů na společné téma

 **POMŮCKY:** psací potřeby, papíry pro každého účastníka

 **PŘÍPRAVA:**

- V místnosti připravte stoly nebo kruhy z židlí podle počtu účastníků tak, aby v každé skupině bylo 6 lidí. Pokud není počet účastníků dělitelný 6, pak zvažte počet ve skupině 5 nebo 7, případně rozdělte účastníky tak, aby byl chybějící počet účastníků rozdělen mezi několik skupinek (např. pokud bude účastníků 22, pak velikost skupinek je 6–6–5–5).
- Při použití metody 6–5–3 nepoužívejte pouze hesla (slova nebo slovní spojení), ale jednotlivé nápady se snažte stručně popsat, přiblížit jednou nebo dvěma větami.

 **INSTRUKCE:**

1. Vytvořte skupiny po 6 členech a každému rozdejte papír.
2. Dejte účastníkům instrukce, co se bude ve skupinkách dít (viz body 3. až 6.) Upozorněte účastníky, ať myslí na ostatní a přizpůsobí jim čitelnost svého písma.
3. Během časového limitu 5 minut by měl každý napsat alespoň 3 nápady, které ho napadají k řešenému problému nebo danému tématu.
4. Po uplynutí této doby všichni předají svůj papír kolegovi po levé straně. Ke každému se tedy dostanou 3 nápady jiného člena skupiny. Během následujících 5 minut každý připiše své 3 nápady – nápady mohou být zcela nové, nebo inspirované již napsanými – inspiraci se meze nekladou.
5. Generování končí ve chvíli, kdy se papíry s nápady dostanou ke svým původním majitelům.
6. Každý účastník přečte všechny nápady, společně je ve skupině roztřídíte a vyberte nejlepší podle společně vybraných kritérií.

 **VARIACE:**

V případě odlišného počtu účastníků ve skupinkách, mohou ti, kteří s brainstormingem začínali, doplnit v rámci posledního kola 3 nové nápady na základě inspirace sesbírané od ostatních.

Můžete zkombinovat brainstorming s brainwritingem – ve trojicích dostanou účastníci

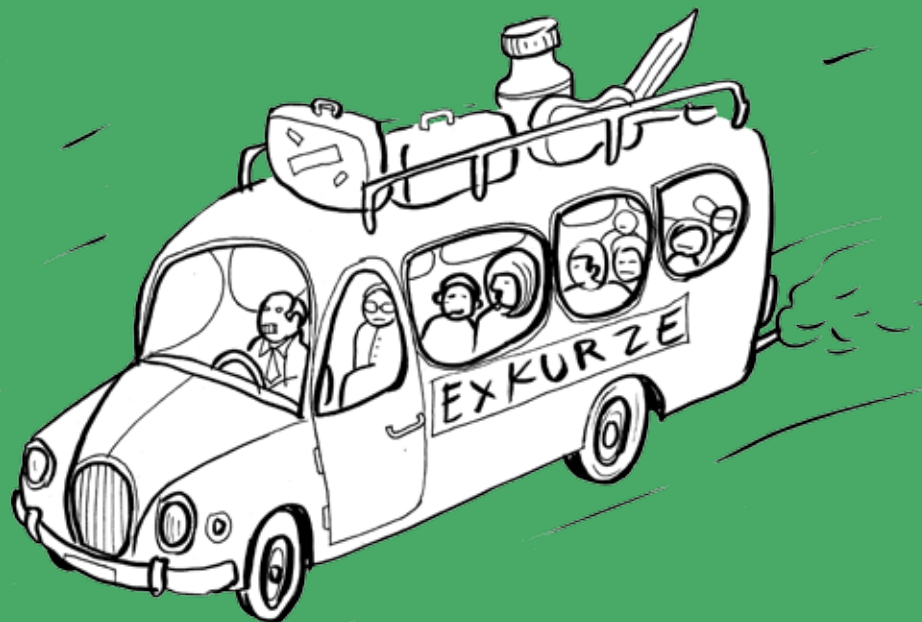


30 papírků na 30 minut (metoda by se jmenovala 3–30–30). Každý z trojice si vezme třetinu papírků. První z trojice řekne nápad, druhý ho zapíše, třetí mezitím řekne svůj nápad a první ho napíše, druhý řekne svůj nápad a třetí ho napíše. Tímto způsobem se členové skupiny střídají, dokud nepopíší všechny papírky. Systém psaní papírků tedy je: A mluví + B píše, C mluví + A píše, B mluví + C píše a střídání v mluvení je nastaveno na A→C→B→A.

Existují i další varianty brainwritingu – volné psaní, deničky pro celodenní zapisování nápadů, brainsketching, brainwriting pool apod.

**ZDROJ:** Inspirováno z webového portálu 100 metod<sup>2</sup>

<sup>2</sup> [100metod.cz/post/156755465614/3-brainwriting](https://100metod.cz/post/156755465614/3-brainwriting)



## Exkurze



Je to plánovaná prohlídka, návštěva nebo výlet související s tématem, kterému se věnujeme během programu. Exkurze je vhodná zvláště v případech, kdy by bylo obtížné zprostředkovat prostředí nebo zkušenost jinými metodami. Z teoretické roviny se přesouváme do praxe, což umožňuje účastníkům vidět, jak věci mohou fungovat, lépe si je zapamatovat a inspirovat se jimi. Je postavena

na pozorování toho, co se děje v praxi. Může mít několik fází: úvod a vysvětlení kontextu od zástupce organizace, instruktáž, přímé pozorování toho, co se v organizaci děje, prohlídka „provozu“, uzavření – prostor pro otázky a vyjasnění nebo diskuse na základě předchozího pozorování.

V rámci celého programu je dobré zvážit, zda teoretické vysvětlení zařadit v programu před exkurzí, aby účastníci mohli poté teorii pozorovat v praxi, nebo až po exkurzi, kdy si účastníci mohou praxi dosadit do teoretického rámce dodatečně. Každá z variant má svoje výhody a nevýhody, takže výběr je na každém z nás podle potřeb skupiny a programu, který vedeme. Dopad exkurze na účastníky se prohlubuje v případě, že jim dopředu zadáme konkrétní otázky nebo témata, ideálně v kombinaci s tím, že se sami zamyslí, co by si z exkurze chtěli odnést. Je také dobré zvážit, jakým způsobem provést účastníky souvislostmi v praxi: zdůvodnit výběr místa exkurze, vyjasnit, co mohou od exkurze čekat a co možná ne. Po exkurzi pak, pokud to bude nutné, vysvětlit, proč například některé věci v organizaci dělají jinak, než jak říká teorie, nebo dodat jiné příklady z praxe, které ukazují různorodost přístupu či způsobů práce.

I když se na první pohled tato metoda může jevit jako nenáročná na přípravu, je důležité, aby si vedoucí nejprve dohodli návštěvu se zástupci navštívené organizace, připravili účastníky a během návštěvy upozorňovali na propojení s teorií daného tématu. Jde o časově poměrně náročnou metodu vhodnou především pro menší skupiny.

Protože je exkurze velmi konkrétně a prakticky zaměřená, požádali jsme jednu z našich kolegyně, aby popsala návštěvu organizací hostících mezinárodní dobrovolníky v Brně, kterou sama zorganizovala v rámci školení „ESCalator – new levels of European Volunteering“, které bylo podpořeno programem Erasmus+ Mládež.


## Ukázka aktivity:

📍 **NÁZEV:** ESCalator – new levels of European volunteering

📍 **TÉMA:** Interaktivní exkurze na téma fungování mezinárodních dobrovolnických projektů v akreditovaných organizacích (EVS/ESC)

👥 **VELIKOST SKUPINY:** 30 účastníků

 **ČASOVÁ DOTACE:** 15 hodin (včetně přípravy, realizace a vyhodnocení)

 **CHARAKTERISTIKA:** Exkurze pro koordinátory mezinárodních dobrovolnických projektů v Brně (Muzeum romské kultury, Legato/SVČ Lužánky a Charita Brno – Effeta) v rámci mezinárodního školení pro zkušené koordinátory zahraničních dobrovolníků. Během exkurzí měli účastníci příležitost seznámit se se způsobem práce s dobrovolníky v konkrétních organizacích. V rámci návštěv organizací jsme také podpořili oboustranné sdílení a navázání partnerství mezi účastníky a navštívenými organizacemi, některé organizace zapojily i mladé lidi z místní komunity.



**CÍLE:**

- hlubší seznámení se s konkrétními akreditovanými organizacemi a dobrovolnickými projekty v České republice
- získání inspirace a nových nápadů na rozvoj a zkvalitnění dobrovolnických projektů
- podpora networkingu pro budoucí spolupráci v rámci dobrovolnictví



**POMŮCKY:** Flipchart, fixy, papíry A4, krátký sumář s profilem organizací (dát účastníkům v přípravné fázi), autobus (cesta do organizací), dárek, eventuálně finanční příspěvek pro organizaci. Rezervace oběda v restauraci.



**PŘÍPRAVA:** tři úrovně

1. Příprava navštívených organizací
  - vyjasnit si datum, konkrétní hodinu a délku exkurze, cílovou skupinu
  - kdo se bude z hostitelů účastnit exkurze
2. Příprava účastníků
  - představení cíle exkurze, mluvit o očekáváních, roli a seznámit je s místy, kam půjdeme.
3. Příprava týmu a průběhu exkurzí



**OBSAHOVĚ:**

- Ověřit si porozumění cílům exkurzí a harmonogramu
- Udělat analýzu rizik
- Určit průvodce obou skupin
- Prodiskutovat klíčové oblasti sdílení a výměny zkušeností účastníků a organizace: sdílení používané metodologie a technik podporujících vzdělávací proces a interkulturní dimenzi projektů, výběr dobrovolníků, zviditelňování a dopad, způsoby zapojení dobrovolníků
- Ujasnit si uchopení 2 procesů, které budou během exkurze probíhat:



- obsah exkurzí
- simulace – během exkurze tým záměrně změní jednu z předem zvolených organizací, kterou účastníci očekávají, že navštíví
- Příprava na závěrečný rozbor – výběr otázek a technik



**LOGISTICKY:**

- Ověření praktických záležitostí (rezervace autobusu, restaurace)
- Ověření, zda plánovaná trasa MHD není změněna (například kvůli rekonstrukci)
- Předání telefonických kontaktů pro případ neočekávaných změn
- Příprava krátkého popisu organizací a sumář průběhu exkurze, včetně kontaktu na jednoho člena týmu



**INSTRUKCE:**

1. Příprava (večer před odjezdem):  
Účastníkům jsme vysvětlili smysl exkurzí, návaznost na ostatní části programu a přínos pro navštívené organizace. Dále jsme představili vybrané organizace. Poté jsme nechali účastníky rozmyslet si, do které organizace by se rádi podívali. Podle zájmu se rozdělili do dvou skupin. Účastníkům jsme dali krátký popis organizací, včetně otevřených otázek podporujících jejich zvědavost a dali jim prostor k rozmyšlení otázek.
2. Realizace exkurzí:  
Dvouhodinová návštěva v organizaci – řízená diskuse s koordinátorem a dobrovolníky. Dobrovolník provedl účastníky po organizaci a popsal, co dělá a vyzval účastníky k zapojení do aktivit. Účastníci si vyzkoušeli:
  - sportovní a cirkusová cvičení s pomůckami
  - roli průvodce romským muzeem
  - asistenci v aktivitách pro seniory
3. Simulace – účastníci v průběhu exkurze zjistili, že organizaci, kterou si předchozí den vybrali, nenavštíví a místo ní půjdou do jiné. Tím jsme simulovali paralelu k dobrovolnickým projektům, kde se změny dějí a často je nutné řešit je na místě.



**ZÁVĚREČNÝ ROZBOR:**

- Účastníci byli vyzváni, aby si každý za sebe namaloval „kardiograf“ pocitů během exkurze (pozitivní momenty nahoře, negativní momenty dole) a připsal si k pólu výrazné momenty, co se v dané situaci stalo. Ve skupině poté proběhlo:
- Sdílení pocitů (přínosy, pozitivní stránky vs. frustrace, nepříjemné pocity vs. překvapení).
  - Analýza paralelních procesů (obsahové exkurze a simulace) s účastníky.



- Sdílení, jak zapůsobila neočekávaná změna a zda účastníci vidí paralelu s dobrovolnickými projekty. Co jim to přineslo a co se z této simulace naučili?
- Co se účastníci během exkurzí a simulací naučili (je nutné držet obě linie odděleně).
- Jaká vidí doporučení ke zkvalitnění své práce v rolích koordinátorů.
- Jak jsou schopni nové poznatky použít ve své praxi.
- Sdílení doporučení a nápadů pro koordinaci mezinárodních dobrovolníků v navštívených organizacích.

Důležité bylo ukotvit účastníky v obou procesech a dát si pozor, abychom během závěrečného rozboru uzavřeli oba procesy. Míra frustrace z neočekávané změny byla u některých výrazná!



#### VARIACE:

- Exkurze zaměřit na jedno téma či oblast (např. jít s tématem více do hloubky)
- Možnost více pracovat s intenzivnějším zapojením účastníků do aktivit organizací, kde exkurze probíhají (po předchozí přípravě jak účastníků, tak daných organizací)
- Závěrečný rozbor udělat spolu se zástupci navštívených organizací jako společné posezení na závěr

**ZDROJ:** Příklad převzat z metodiky mezinárodního školení *ESCalator - new levels of European volunteering*, Kontakt: M. Wagenknechtová Svobodová, [svobodova.magda@seznam.cz](mailto:svobodova.magda@seznam.cz)



## Případová studie (kazuistika)



**P**řípadová studie a práce s ní jako zdrojem učení vychází z předpokladu, že většina z nás ráda ostatním radí a baví nás hledat pro druhé ta nejlepší řešení. U této metody jde o předem připravenou a ústně či písemně detailně představenou situaci. Cílem je analyzovat předložený problém nebo situaci a najít




vhodná řešení, případně se zamyslet nad různými interpretacemi a možnostmi, jak je možné situaci či problém pochopit. Mnohdy proto neexistuje správné řešení popsaného úkolu, kazuistika nás učí rozhodování porozuměním a zobecněním popsané situace. Čím konkrétnější a reálnější případová studie je, tím více se naučíme. Nejlepšími kazuistikami jsou příklady z reálného života.

S případovými studiemi je možné pracovat individuálně, nebo ve skupinkách. Závěrečné zhodnocení by mělo vždy končit diskusí o procesu a výsledcích, ke kterým jsme dospěli. Výhodou je aktivní zapojení účastníků a udržení jejich zájmu a pozornosti. Vhodná je její kombinace s teoretickými metodami (například s přednáškou). Nesmíme zapomenout, že z časového hlediska je to náročná metoda, neboť účastníci potřebují dostatečně dlouhý čas k pochopení a analýze příkladu. Také je důležité v procesu motivovat účastníky, aby se nespokojili s jedním jednoduchým řešením a naopak hledali různorodé pohledy a výklady situace. Ideální případová studie vychází nebo je co nejvíce podobná situaci účastníků.


## Ukázka aktivity:


 **NÁZEV:** Josefín Konvička zdolává námitky

 **TÉMA:** komunikace, prezentační dovednosti

 **VELIKOST SKUPINY:** od 4 do 30 osob

 **ČASOVÁ DOTACE:** 75 minut

 **CHARAKTERISTIKA:** Na příkladu obchodního zástupce si ukázat principy, které v navázání komunikace nefungují a zamyslet se nad principy, které fungují.

 **CÍLE:**

- porozumět krokům v navazování kontaktu s novým zákazníkem nebo cílovou skupinou



- zamyslet se nad potřebami cílové skupiny
- reflektovat užitek toho, co nabízíme



**POMŮCKY:** vytištěné případové studie pro každého účastníka



**PŘÍPRAVA:**

- připravit zadání případové studie
- připravit otázky vhodné pro naši cílovou skupinu s ohledem na téma
- připravit si tipy nebo shrnující teoretický vstup na závěr diskuse
- vytvořit prostor podle počtu skupin



**INSTRUKCE:**

1. Rozdejte účastníkům případovou studii a zadejte jim individuálně otázky k zamyšlení
  - Kde udělal Josefín Konvička chybu a jakou?
  - Jak byste postupovali v dané situaci vy?
2. Rozdělte účastníky do skupinek po 4–5 lidech a nechte je během 20 minut sdílet, co je napadlo. Zároveň ať sesbírají alespoň 5 tipů, co by na místě Josefína udělali jinak.
3. V celé skupině jednotlivé skupinky představí své tipy. Pište na flipchart a pokud se tip opakuje, udělejte u něj za každé opakování čárku.
4. Doplňte tipy účastníků, jak navázat kontakt s potenciálním zákazníkem, pokud to bude potřeba.



## PŘÍPADOVÁ STUDIE - TEXT

Josefín Konvička zdolává námítky

Do firmy nastoupil mladý, perspektivní obchodník Josefín Konvička. Podívejme se na jeho první schůzku.

Sebevědomě vstoupil do kanceláře vedoucího pro nákup MAKÁME. „Dobrý den, mé jméno je Josefín Konvička a přišel jsem Vám nabídnout naše skvělé produkty. Jedná se o perfektní fixy na flipchart i tabuli. Máme je v sadě po čtyřech barvách, je na nich poznat, kolik v nich zbývá náplně, a dlouho vydrží. Určitě používáte hodně fix a tyhle jsou ze všech nejlepší!“ Odpověď pana vedoucího byla následující: „Děkuji, to je od Vás milé. Nechte mi zde, prosím, vizitku a propagační leták a jakmile budeme nakupovat kancelářské potřeby, Vaši nabídku zvážíme.“

Josefín Konvička byl za tři minuty venku z kanceláře, ani netušil jak.

Tipy pro účastníky, pokud by pro skupiny bylo obtížné tipy navrhnout, co mohl Josefín udělat jinak:

### První fáze – navázání kontaktu

- Snažit se navázat přátelský kontakt
- Nejdříve zjistit, co potřebují
- Prodávat užitek (k čemu jim fixy budou), ne kvalitu (jaké fixy jsou – jsou nejlepší!)

### Druhá fáze – navázání vztahu

- Po představení vytvořit přátelskou atmosféru (například krátkým neformálním rozhovorem: co přesně je obsahem vaší práce, jak dlouho ji děláte)
- Dohodnout a odsouhlasit si s vedoucím program jednání, časový i obsahový

### Třetí fáze – zaměření se na podstatu schůzky

- Zeptat se na situaci ve firmě ohledně kancelářských potřeb (kolik, čeho,



- s čím jsou spokojeni, s čím méně)
- Nabídnout svůj produkt podle situace ve firmě a vysvětlit, co jim může náš produkt dát jiného, nového nebo lepšího



### ZÁVĚREČNÝ ROZBOR/REFLEXE:

Při závěrečném rozboru můžete využít následující otázky:

- Kde vidíte paralely s příběhem ve svém životě, práci, projektech nebo aktivitách? (Můžete si vybrat podle zaměření programu, po případě se ptát na všechny oblasti postupně)
- Co si můžete z příkladu Josefína Konvičky pro sebe odnést?
- Zažili jste situaci, kterou byste na základě této zkušenosti řešili příště jinak?



### VARIACE:

Místo otázek na situaci se můžete zeptat na přípravu: co mohl Josefín udělat, než do firmy šel? Tím se zaměříte na téma přípravy a plánování, popřípadě analýzu potřeb. Můžete se také zeptat, jak by komunikace vypadala podle toho, jestli by účastníci hovořili s 10letým chlapcem, 65letou paní nebo se svými rodiči, čímž se zaměříte na téma různorodosti v komunikaci.

**ZDROJ:** Adaptováno z Kazík, P.: *Rukověť dobrého lektora: Praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející*, Grada Publishing a.s., 2008, ISBN 8024765225, 9788024765228, Počet stran: 112



## Reflexe



Reflexe je metoda, která nám umožňuje zastavení a pohled zpět, abychom lépe porozuměli souvislostem mezi našimi předchozími zážitky nebo zkušenostmi, ať už během programu, nebo i v minulosti, a využili nalezené uvědomění ke změnám do budoucna. To souvisí i se samotným významem slova reflexe,

které v latině (reflecto) původně znamenalo ohýbat, obracet nazpět, odrážet. A tak i reflexe odráží naše předchozí zážitky a pomáhá nám je změnit (ohnout), abychom nemuseli opakovat stejné chyby nebo mohli ve stejných situacích příště reagovat jinak.

Reflektovat můžeme různá témata a oblasti podle toho, co je z hlediska vzdělávacích cílů a situace relevantní. Nejčastěji se setkáme s reflexí, která vypadá následovně: účastníci sedí v kruhu, vedoucí jim dá otázku, účastníci odpovídají. Popřípadě vedoucí klade postupně různé otázky a účastníci na ně reagují. Reflexe může mít mnoho podob, dají se při ní využít různé kreativní nástroje a pomůcky a je velká škoda je nepoužívat.

## Co můžeme reflektovat?

- **Vlastní vnímání konkrétního tématu.** Například jak vnímáme postavení žen v naší společnosti, co pro nás znamenají Vánoce nebo co považujeme za největší problém v komunitě, v níž žijeme.
- **Vlastní praxi.** Pohled na to, co a jak děláme, co se nám daří, proč a co nám v tom pomáhá a jak. A kde naopak narážíme. Například jak jsme naposledy postupovali při přípravě výměny mládeže, co jsme dělali jako první a co jako poslední, jak nám postup fungoval, na co jsme zapomněli, co jsme v procesu změnili, jak a podle čeho jsme si rozdělili úkoly, co nám při přípravě pomohlo a co bychom příště udělali jinak.
- **Vlastní kompetence.** Kompetence se dají definovat různě. Pracujeme s těmi, které se používají v neformálním vzdělávání v práci s mládeží nejčastěji: znalosti, dovednosti a postoje s hodnotami. Reflexe kompetencí nám pomůže si uvědomit, na jaké úrovni jsme (tedy jak hluboko v tématu jsme již ponoření nebo kolik toho už jsme schopni dělat) a v čem bychom se potřebovali rozvíjet. Například pro kompetenci prezentačních schopností se můžeme podívat na to, jaké teorie známe v této oblasti, jak srozumitelné naše prezentace jsou, jaké praktické tipy a triky při prezentaci používáme, jak pracujeme s vizuálními pomůckami, s hlasem, tělem nebo jak moc jsme v kontaktu s účastníky, vnímáme je a komunikujeme s nimi.
- **Konkrétní aktivitu.** Můžeme se zaměřit na situaci ze života (například přijímací zkoušky na vysokou školu) nebo situace či moment ze školení (seznamovací aktivity). Reflexe nám pomáhá porozumět tomu, co jsme prožívali, jak tomu rozumíme, v čem vidíme propojení s jinými situacemi

v našem životě a co si z toho pro sebe odnášíme do budoucnosti.

- **Delší část programu**, například formou večerních reflexních skupinek nebo ranních zamyšlení. V tomto případě se věnujeme tomu, jaký smysl nám dává vzdělávání, kterým procházíme, v čem nám proces nabízí možnosti učení, jaké vidíme souvislosti mezi jednotlivými tématy, případně čemu ještě nerozumíme a potřebujeme se k tomu vrátit.
- **Jak se cítíme ve skupině**, souvisí se sociálním učením: jak se nám podařilo naladit na ostatní účastníky a co nám pomohlo, co nám skupina přináší, jaké máme s ostatními vztahy nebo jak nás může skupina podpořit v učení a jak my můžeme podpořit v učení ostatní.


Někdy se reflexe zaměřuje s výrazy jako hodnocení, zpětná vazba, závěrečný rozbor nebo anglickými výrazy *review* nebo *debriefing*. Mezi těmito výrazy jsou určité rozdíly, to už se však dočtete v jiné publikaci (například ve Slabikáři neformálního vzdělávání v práci s mládeží).


I když je reflexe pro proces učení velmi důležitá, je třeba najít vhodnou hranici, kdy už jí je dost. Dobrým indikátorem bývají sami účastníci. Různorodost aktivit využitých pro reflexi může velmi pomoci motivaci účastníků stejně tak jako možnost volby, zda, co a jakým způsobem chtějí účastníci reflektovat a jestli reflexe proběhne individuálně, v menších skupinkách, nebo v celé skupině.


## Ukázka aktivity:

 **NÁZEV:** „Moje cesta směrem k jinému“

 **TÉMA:** Interkulturní učení

 **VELIKOST SKUPINY:** Minimálně dva lidé, počet je limitován prostorem (lepší je několik párů, aby si následně mohly vyměňovat své zážitky; příliš mnoho účastníků by se mohlo navzájem rušit, pokud není v místnostech dostatek místa).

 **ČASOVÁ DOTACE:** Příprava místností zabere – je-li dobře zorganizovaná – 30 minut. Samotné cvičení: 45 až 90 minut pro individuální cestu, 30 minut na výměnu.

 **CHARAKTERISTIKA:** Individuální aktivita, při které účastníci přemýšlejí nad svými zkušenostmi během života a jakým způsobem je ovlivnily ve vnímání jinakosti. Účastníci procházejí několika místnostmi. Každá místnost je strukturovaná jako malá „cela“, zaměřená na konkrétní aspekt našeho vývoje (dětství – rodi-

na – škola – společnost) a odpovídá „fázím“ naší cesty životem. „Cestu směrem k jinému“ lze symbolizovat červeným lanem (nebo vlnou) vedoucím od cely k cele. V každé z nich vyzvou účastníky předměty, dynamika, otázky a reflektivní vstupy k hluboké a komplexní reflexi a pokusu oživit jejich paměť.



### CÍLE:

- Zamyslet se nad vlastními zkušenostmi s jinakostí, ať už vlastní, nebo ostatních
- Získat povědomí o tom, jakým způsobem vlastní zkušenosti ovlivňují naše vnímání světa a ostatních



**POMŮCKY:** Budova s minimálně pěti místnostmi, jež budou strukturovány do různých „cel“; předměty k úpravě místností (papír a tužky, nůžky a lepidlo, hračky, použitelné nástroje podle témat, kazety nebo CD s hudbou, fotografie, barva, hebké oblečení, červená vlna, polštáře, káva a jiné) a předměty ke strukturování (židle, závěsy, lana apod.). Pro každého účastníka papír a tužku (nebo jakýsi „deník“).

## NÁSLEDUJÍCÍ POPIS MÍSTNOSTÍ JE INSPIRACÍ A LZE JEJ UPRAVIT PODLE VAŠICH PŘÁNÍ.

### 1. místnost:

*Dětství (moje kořeny, chráněné místo, první vývoj...). Tato místnost by měla podpořit „záblesky“ vzpomínek a pocitů z dětství, prvních a nehlubších zážitků „kultury“.*

- *Cela 1 a možná 2: Otázky týkající se mé rodiny. První zážitky setkání a blízkosti, vztahů, důvěry a podobně (podpořeno fotografiemi dětí, útulným prostředím, jemnou hudbou, příjemnou vůni navozující domov, možnost kreslit, zviditelnit věci, vůni, zvukem...).*
- *Cela 3: Chápání a odlišnost, vlastní prostor a vývoj (zde by měly být hračky a nástroje, věci, které lidé mohou cítit, hrát si s nimi, zažít je vlastníma rukama, jako jsou květiny a zemina, stavební materiál, panenky, látky, hrnce na vaření, nůžky, papír a tužky, píšťalka, dětské knihy, telefon...)*
- *Cela 4: Kultura, hodnoty, postoje a jejich původ; obrázky a symboly: knihy, TV, hry... (měly by pomoci představit si různé hodnoty a jejich „zdroje“, jejich původ).*

## 2. místnost:

*První krůčky... (obtíže a objevy). Tato místnost by měla symbolizovat napětí zažité v různých oblastech: na jedné straně mezi povzbuzováním, objevem možností či příležitostí a mezi obtížnostmi, omezeními a zklamáními na straně druhé. To lze zobrazit rozdělením cel barvami na dvě části, z nichž každá obsahuje možné věty nebo prohlášení, které mohli v tomto rámci různí „sociální aktéři“ kdysi pronést. Přednesenou tematikou může například být hodnocení, soutěžení, přenesené postoje a hodnoty, učení o vztazích a spolupráci, předsudky, náboženství, podpora individuálních talentů, kontakt s cizími kulturami apod.*

- Cela 1: škola
- Cela 2: rodina a blízké okolí
- Cela 3: společnost

## 3. místnost:

*„Ostrovy“ (místa reflexe a odpočinku). Ostrovy by měly být „teplými“ a příjemnými místy s matracemi a polštáři, kávou atd. Představují místa odpočinku a reflexe, kde by měli mít účastníci klid k přemýšlení o různých situacích, diskusích, aktivitách nebo osobách, které by pomohly a umožnily setkání a pozitivní potvrzení odlišnosti.*

- Cela 1: přátelé
- Cela 2: moje organizace
- Cela 3: další reflexní místa

## 4. místnost:

*Na cestě (fáze povědomí). Po cestě se objevují symboly, obrázky, otázky, které účastníkům připomínají různé problémy a aspekty, jež by mohly být důležité pro uvědomění si odlišnosti a také toho, jakým způsobem byly podporované či blokovány. Otázky by měly směřovat na zvědavost a empatii, postoje a chování, konfrontaci, překážky a bariéry vůči jiným, realitu a „vizi“, chápání potřeby, zážitky změny, nové objevy...*

## 5. místnost:

*Perspektivy (moje odvaha, moje záměry...). „Místa na oknech“ by měla představovat perspektivy, které máme. V každém rohu je prostor k reflexi klíčových problémů, jako je „setkávání“, „posílení“, „klíčové zážitky“, „pozitivní příklady“, „podpora“...*



### PŘÍPRAVA:

1. Potřebujete čas na přípravu místností bez účastníků. Ujistěte se, že ostatní lidé v budově byli o tomto cvičení informováni, aby nebyli překvapeni „výzdobou“. Dále si k instrukcím připravte:
  - mapu místností (i s tématy)
  - papír, na který napíšete čas konce aktivity a nalepíte ho na viditelné místo po vysvětlení instrukcí, popřípadě na něj uvedete i další principy aktivity (dobrovolnost, vlastní tempo, vlastní hloubka)
2. Do cel připravte předměty dle popisu výše.
3. Otázky v různých celách je třeba upravit ve vztahu k cílové skupině a předchozímu procesu. Je nutná pečlivá příprava. Zapojte zážitky účastníků, ale dávejte pozor, abyste nikoho nezranili nebo neprovokovali. Ne každá skupina (nebo osoba) je připravena na hodinu osobní reflexe. Respektujte odlišnou rychlost. Nepodceňujte účinky objevujících se zážitků a „skrytých“ vzpomínek lidí. Musíte být během aktivity neustále k dispozici. Respektujte svobodu každého účastníka zajít tak hluboko, jak sám chce. Pokud by se jakýkoliv účastník rozhodl aktivitu během procesu ukončit, respektujte to a ověřte si, jestli je v pořádku, případně mu dejte podporu, kterou potřebuje.



### INSTRUKCE:

1. Vysvětlete účastníkům smysl cvičení. Můžete použít například tento text: „*Náš přístup k jinému (základ pro interkulturní učení, ne?) je v průběhu našeho života již od dětství ovlivňován různými faktory, vzděláním... Tato cesta fyzicky, citově a psychicky prochází různými fázemi a vlivy, které přispívají, nebo brání konstruktivnímu přístupu k setkávání se s jinými lidmi v životě. Výlet do nitra sebe sama přispěje k objevování možností a překážek, chápání a stereotypů.*“
2. Vysvětlete jim záměr a dejte jim „plán“ cesty (kde se místnosti nacházejí, jejich témata, fáze cesty, načasování a proces), případně si s nimi vyjasněte, co není srozumitelné.
3. Dejte důraz na dobrovolný charakter cvičení (jděte tak daleko, jak chcete!).
4. Poté pozvěte účastníky k procházce místnostmi, jednu po druhé, aniž by se vzájemně vyrušovali, aby si našli pohodlné místo k sezení a reflexi, podle svých potřeb.

5. Požádejte je, ať si v průběhu své „cesty“ píší deník nebo poznámky, které by poté mohli využít jako zdroj při sdílení.
6. Informujte účastníky, jakým způsobem budou vědět, kolik času uplynulo a na viditelné místo napište čas, kdy aktivita skončí (pokud se nerozhodnete nechat aktivitu volně plynout do té doby, dokud ji všichni účastníci neprojdou od začátku do konce).



**VARIACE:**

Místo jednotlivých místností použijte rohy v jedné místnosti, pokud je dost velká. Účastníky rozdělte do trojic a postupně je do místnosti vpouštějte. Je dobré v tom případě dát čekajícím účastníkům nějaký úkol – například sdílejte 3 důležité vzpomínky z dětství – abyste je na aktivitu začali naladovat. Mějte úkol i pro ty účastníky, kteří aktivitu ukončí jako první. Podle velikosti místnosti vpusťte do místnosti takový počet trojic, aby se navzájem nerušily. Prostor můžete rozdělit paravány nebo tabulemi. Pokud je nemáte k dispozici, využijte pro rozdělení prostoru alespoň židle a stoly.

**ZDROJ:** kolektiv autorů, *T-Kit Interkulturní učení*, Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2008, ISBN-978-80-86784-55-7; dotisk Dům zahraniční spolupráce 2014, ISBN 978-80-87335-70-3<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [www.dzs.cz/file/5889/T-Kit\\_4\\_Interkulturn%C3%AD%20uceni.pdf](http://www.dzs.cz/file/5889/T-Kit_4_Interkulturn%C3%AD%20uceni.pdf)



## Energizer




**S**mysl energizeru je dán již jeho jménem. Je to metoda, která nám má dodat energii. Využíváme ho tehdy, kdy chceme účastníky zaktivovat, ať už na začátku programu, nebo třeba po delší klidové aktivitě. Dobře zvolený energizer může také navodit odlehčenou atmosféru, třeba




po nějaké náročnější aktivitě. Energizer je většinou pohybový, je v něm hra a často je zábavný. Ne každý má však energizery rád, některým účastníkům můžou přijít dětinské. Je proto dobré, aby energizer souvisel s tématem dané části programu a tím aktivita sloužila jako přirozené a nenáročné naladění účastníků na to, co se bude dít. Energizer potom bude mít pro odpůrce větší smysl a zároveň bude přirozenou součástí aktivity či programu. Také je možné do vedení energizerů zapojit účastníky.


## Ukázka aktivity:


 **NÁZEV:** 1-2-3-BRADFORD

 **TÉMA:** příprava na vyjadřování zvukem a pohybem, naladění se na sebe

 **VELIKOST SKUPINY:** může být různě velká, sudý počet


 **ČASOVÁ DOTACE:** 15 minut

 **CHARAKTERISTIKA:**  
Účastníci se ve dvojicích střídají v říkání čísel „jedna“, „dva“, „tři“ a postupně čísla nahrazují zvukem a pohybem až z mechanického počítání vznikne krátké pohybové a zvukové představení.

 **CÍLE:**

- zaktivizovat energii a pozornost účastníků
- naladit se na následující aktivity, které pracují s vyjadřováním pomocí hlasu a pohybu, s živými sochami atd.

 **POMŮCKY:** žádné

 **PŘÍPRAVA:** Je možné vymyslet, jakým způsobem se účastníci rozdělí do dvojic, nebo nechat rozdělení na nich. Také je třeba mít k ruce „asistenta“, který bude společně s Vámi ukazovat instrukce. Jinak není potřeba žádná příprava.



### INSTRUKCE:

1. Účastníci se rozdělí do dvojice a stoupnou si naproti sobě. Aktivita má čtyři nebo více částí. Instrukce vždy zároveň s vysvětlováním ukazujte.
2. První fáze: jednoduché počítání do tří: A řekne „jedna“, B „dva“, A „tři“, B „jedna“ a pořád dokola. Snaží se o co nejrychlejší výměnu.
3. Druhá fáze: A vymyslí místo říkání „jedna“ rytmický zvuk, který doplní o nějaký pohyb a obojí A nebo B udělají vždy, když je na nich řada říci „jedna“. Vypadá to potom takto: A udělá zvuk a zároveň pohyb, B řekne „dva“, A řekne „tři“, B udělá zvuk a pohyb, který A vymyslel/a místo „jedna“ atd. Zvuk i pohyb musí být opakovány s co největší přesností.
4. Třetí fáze: je nahrazeno i číslo „dva“, tentokrát zvukem a pohybem, které vymyslí B, a které jsou potom používány oběma z dvojice právě místo čísla „dva“.
5. Čtvrtá fáze: A a B společně vymyslí zvuk a pohyb, který poté dělají místo čísla „tři“. V této poslední fázi již mizí všechna čísla, která jsou nahrazena zvuky a pohyby, které se neustále opakují. Je dobré vymýšlet takové zvuky a pohyby, které jsou velmi odlišné, aby se účastníkům nepletly. Na konci je možné se na některé „tance“ společně podívat.



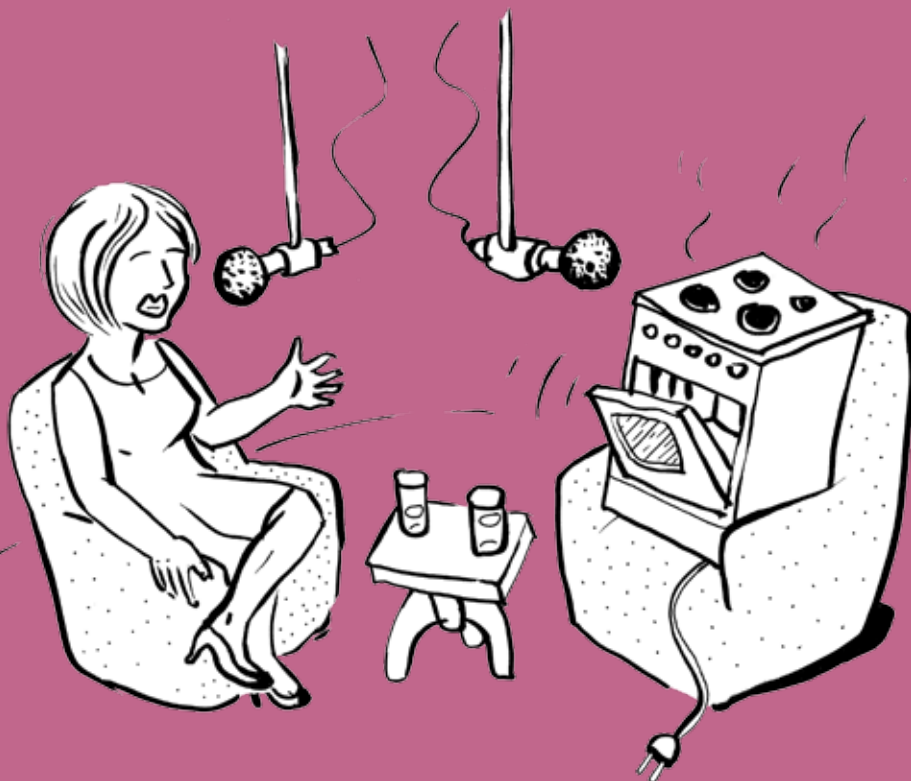
### VARIACE:

Je možné počítat i do pěti či více. Jen pozor na to, že číslo by mělo být vždy liché, aby se účastníci střídali. Také je možné dělat zjednodušenou variantu, kdy nezaměňujeme čísla za zvuk a pohyb, ale za slova či citoslovce. Energizer je potom kratší.

**ZDROJ:** Přeloženo z anglického originálu *Two by Three by Bradford* z knihy *Augusto Boala Games for Actors and Non-actors*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf](http://www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf)





## Diskuze



V diskuzi nám jde o sdílený rozhovor o společném tématu mezi vedoucím aktivity a účastníky. Jedná se o vytvoření prostoru, ve kterém účastníci mohou sdílet, co o daném tématu vědí, popřípadě si navzájem odpovídat na otázky. Cílem diskuze je výměna zkušeností a různých pohledů na dané téma. Můžeme se snažit

o shodu v názorech, nebo pouze o jejich výměnu. Většinou máme předem připravené otázky, které vyprovokují účastníky ke sdílení názorů. Diskuze může být řízená, či volná, může být facilitována v celé skupině, či ponechána v menších skupinkách, které spolu diskutují o volných nebo předem určených tématech v nepřítomnosti vedoucího aktivity (říká se jim buzz groups). Tato metoda má spoustu podob a využívá velké množství různých technik. Je vhodná, pokud mají účastníci alespoň nějaké zkušenosti s probíraným tématem.

Rizikem této metody jsou situace, kdy se do diskuze zapojí pouze někteří účastníci, kteří „okupují“ prostor jen pro sebe a nedávají ostatním možnost se vyjádřit, či se diskuze začne odchylovat od tématu. V tuto chvíli je na nás, abychom zasáhli a správně facilitovali proces.

### Ukázka aktivity:

📍 **NÁZEV:** JINÝ, DIVNÝ, NORMÁLNÍ, ORIGINÁLNÍ?

📍 **TÉMA:** Interkulturní a transkulturní přístup, stereotypy

👤 **VELIKOST SKUPINY:** max. 20

🕒 **ČASOVÁ DOTACE:** 45–60 minut

📄 **CHARAKTERISTIKA:** Účastníci vyjadřují své názory na různé výroky tím, že si stoupají k jedné z cedulek „divné“, „jiné“, „originální“ a „normální“ a komentují svou volbu. Následuje závěrečný rozbor aktivity a diskuse, ve které se účastníci zamýšlejí nad tím, jaké to je cítit se normální, nebo jiný, a nad tím, kdo určuje to, jakou hodnotu věci mají.

**CÍLE:**

- Uvědomit si, že na to, co je „normální“, a to, co je „jiné“ (a jak „jiné“: zda pozitivně originální, negativně divné či neutrálně jiné), nahlížíme každý jinak, a zamyslet se nad důvody.
- Osvojit si pojmy jako první dojem, pře či stereotyp.

**POMŮCKY:**

- 4 cedulky s nápisy JINÝ, DIVNÝ, ORIGINÁLNÍ, NORMÁLNÍ
- výroky k aktivitě

**PŘÍPRAVA:**

1. Dejte či nalepte každou z cedulek do jednoho rohu pracovního prostoru
2. Ujasněte si termíny jako stereotyp, první dojem a předsudek: První dojem předurčuje naše celkové a pozdější vnímání daného člověka na základě toho, co vidíme či slyšíme při prvním setkání s ním. Stereotyp je neměnný soubor představ o člověku nebo skupině lidí, který významně ovlivňuje vnímání, hodnocení i postoje vůči nim. Stereotypy jsou pozitivní i negativní. Předsudek je uzavřený, předem zformovaný postoj k nějakému objektu, projevující se bez ohledu na individualitu nebo povahu tohoto objektu. Utváří se něčím, co je jednou dané, nezávisí na okamžité situaci a neopírá se o porozumění. Předsudky jsou negativní i pozitivní.

**INSTRUKCE:**

1. Vysvětlete, že se budeme zabývat jinakostí a normálností, tím, jak účastníci vnímají, co je normální a co jiné a jakou zkušenost s jinakostí a normálností mají.
2. Ukažte všechna čtyři slova (jiný, normální, divný, originální) a proberte s účastníky, co si pod tím představují.
3. Poté čtete postupně výroky a dejte účastníkům vždy čas přesunout se do různých koutů místnosti podle toho, zda člověka, o kterém platí daný výrok, považují za normálního, divného, jiného nebo originálního. Každé přídatné jméno patří k jednomu ze čtyř koutů místnosti (nalepte cedulky s jednotlivými nápisy: JINÝ, DIVNÝ, ORIGINÁLNÍ, NORMÁLNÍ předem).
4. Ze začátku nechte účastníky vždy krátce vyjádřit, proč se přesunuli do daného rohu. Všimněte si především extrémních situací (velká skupina účastníků nebo naopak pouze jeden v jednom z rohů), můžete takové situace i účastníkům pojmenovat. Asi po čtvrtém až pátém výroku se účastníků ptejte méně, jen tehdy, kdy je situace velmi rozdílná, a to proto, aby aktivita neztratila dynamiku.



5. Již během této aktivity dochází k diskuzi. Její větší část pak probíhá během závěrečného rozboru.

**ZÁVĚREČNÝ ROZBOR A DISKUZE:**

Během závěrečného rozboru, poté, co „odvětráme“ emoce, si popíšeme situaci. Účastníci popisují, jak aktivita probíhala a co se dělo. Otázky, které můžete použít k diskuzi:

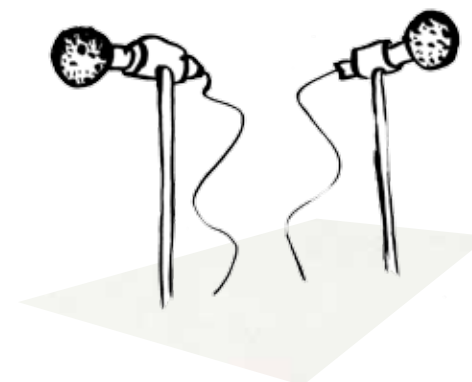
- Bylo pro vás jednoduché rychle a jasně rozhodnout, do kterého ze čtyř koutů si stoupnete?
- Jakým způsobem a podle čeho jste se rozhodovali, kam si stoupnete?
- Jaká jste měli kritéria?
- Představovali jste si konkrétního člověka či skupinu? Mělo to pak na vaše rozhodování nějaký vliv?
- Byli jste ovlivněni rozhodnutím ostatních?
- Jaký vliv ve vašem rozhodnutí hrála vaše kultura? Vaše výchova? Diskutujte o tom.

Na závěr rozboru se zeptejte:

- Čím je dáno, že některé věci někomu připadají normální a někomu jiné?
- Jak si vytváříme názor na to, co je normální a co je jiné?
- Kdo nebo co nás v tom ovlivňuje?

Účastníci poté diskutují o odpovědích.

Pokud bude třeba, objasněte termíny jako první dojem či stereotyp.



Výroky do aktivity lze čerpat z následujícího seznamu z metodiky nebo si vymyslet své vlastní:

Nejsem na Facebooku. Používám telefonní budku. Jezdím jen autem. Nejezdím veřejnou dopravou. Smrkám na veřejnosti. Koukám na Ordinaci v růžové zahradě. Tančím latinskoamerické tance. Chtěla bych pracovat jako modelka. Chodím v neděli do kostela. Moje matka je Češka, můj otec Vietnamec. Moje matka je Češka, můj otec je Slovák. Se svými přáteli se zdravím objetím a polibkem. Než si vezmu jídlo z lednice, musím se zeptat rodičů. Jsem muslim. Nedokončil jsem základní školu. Jsem abstinent. Poslouchám Michaela Jacksona. Jím pouze biopotraviny. Chodím každý den do posilovny. Vážím 120 kilo. U nás doma se nepřezouváme.

Můžete také ke konci aktivity vyzvat účastníky, aby si vymysleli několik výroků (max. 2 až 3) sami.

#### VARIACE:

Je možné místo výroků použít fotky lidí, ke kterým účastníci budou psát věty (v metodice tato aktivita předchází té naší). Dále by šlo k vyjadřování se k výročkům využít digitální nástroj Mentimeter<sup>1</sup>, kde by účastníci své odpovědi zaškrtovali. Aktivita by ztratila zvýraznění v prostorové dimenzi, ne však v dynamičnosti. Více o využití tohoto digitálního nástroje najdete v kapitole Inovace.

**ZDROJ:** Převzato z části aktivity *Jiný, divný, normální, originální?* z metodiky Interkulturní seminář projektu Stereotýpek v nás<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)

<sup>2</sup> [stereotypek.mkc.cz/ckfinder/userfiles/files/IKS\\_final.pdf](http://stereotypek.mkc.cz/ckfinder/userfiles/files/IKS_final.pdf)



## Rolová hra



**D**ramatická výchova vidí roli jako „učební úkol vyžadující od hráče, aby svým chováním a jednáním (pohybem, řečí) vytvořil obraz určitého člověka nebo jevu, obecně řekněme fiktivní postavu, který/á je téměř vždy v určité situaci“ (Valenta, 2008, str. 53). V neformálním vzdělávání vnímáme situaci jako simulaci řešení problému


či diskuze mezi účastníky, kdy má každý člověk přidělenou roli, která mu určuje, kdo je, jaké má postoje a jak se má během dané aktivity chovat. Jednoduše hraje svoji „rolí“, zosobňuje ji. Někdy aktivita probíhá před publikem, které je složeno z dalších účastníků, kteří situaci pozorují a následně ji mohou analyzovat.

Hrát roli je výbornou volbou, pokud chceme účastníkům umožnit si danou situaci zažít, podívat se na téma z různých úhlů a uvědomit si možné důsledky a různorodost názorů. Situace je fiktivní, tím pádem se účastníci mohou cítit bezpečněji při vyjadřování svých názorů. Je vždy nutné odlišit, kdy je účastník v roli a kdy vystupuje sám za sebe, což si musíme uvědomit hlavně při závěrečném rozboru, kdy diskutujeme jak o tom, co se stalo, tak o tom, jak se účastníci cítili.

Na konci aktivity je vždy nutné z role vystoupit. Pomůže nám k tomu například odložení kostýmu, který v roli používají, nebo fyzické „setřesení“ role. Pokud vidíme, že se s rolí opravdu sžili, můžeme si ještě před závěrečným rozбором říct znovu naše opravdová jména.


## Ukázka aktivity:

 **NÁZEV:** MOHU VSTOUPIT?

 **TÉMATO:** lidská práva, bezpečnost, diskriminace a xenofobie, mír a násilí

 **VELIKOST SKUPINY:** 6–20 účastníků

 **ČASOVÁ DOTACE:** 60 minut

 **CHARAKTERISTIKA:**  
Aktivita je hraním rolí o skupině uprchlíků, kteří se snaží utéct do jiné země. Zabývá se nepříjemnou situací migrantů a sociálními a ekonomickými argumenty pro a proti udělování azylu. Aktivita je komplexní, zahrnuje nejen metodu rolové hry, ale i brainstorming a diskuzi.

Dotýká se těchto lidských práv:

- právo hledat v jiných zemích azyl před pronásledováním
- právo nebýt vyhoštěn/a a navrácen/a (právo uprchlíků na to, aby nebyli

- vrácení zpět do své země, kde jim může hrozit pronásledování nebo smrt)
- právo nebýt diskriminován/a



### CÍLE:

- rozšířit si znalosti o uprchlících a jejich právech, pochopit jejich situaci
- porozumět argumentům pro a proti vpuštění uprchlíků do země
- více se otevřít myšlence podpory solidarity s lidmi, kteří jsou náhle nuceni opustit své domovy



### POMŮCKY:

- karty s rollemi
- křída nebo nábytek pro vytvoření hraničního přechodu
- psací potřeby a papíry
- velké archy papíru nebo flipchart



### PŘÍPRAVA:

1. Připravte pro každého účastníka jeden list papíru s informacemi.
2. Okopírujte karty s rollemi. Budete potřebovat po jedné kartě pro každého příslušníka pohraniční policie, uprchlíka i pozorovatele.
3. Připravte scénu pro hraní rolí. Nakreslete například na podlaze křídou čáru, která bude představovat hranici, nebo rozestavte nábytek tak, aby tvořil fyzickou hranici s mezerou představující hraniční přechod. Ze stolu udělejte přepážku kanceláře pohraniční policie a vyrobte vývěsky informující o pravidlech vstupu, celních předpisech a podobně.
4. Pokud chcete atmosféru ještě více podpořit, nechte v místnosti méně světla než obvykle, otevřete okna a vývěsky napište v jazyce, kterému uprchlíci nerozumí (pak ale nezapomeňte pohraniční policii sdělit, co nápisy znamenají)



### INSTRUKCE:

1. Vysvětlíte účastníkům, že jejich úkolem bude hrát skupinu uprchlíků, kteří utíkají ze své vlasti a chtějí vstoupit do jiné země, kde by našli bezpečí.
2. Začněte brainstormingem. Zjistěte, co účastníci vědí o uprchlících: proč existují uprchlíci, co nutí lidi opouštět domovy, odkud uprchlíci pocházejí a do kterých zemí směřují. Jednotlivé body napište na velký arch papíru nebo na flipchart, abyste se k nim mohli později v diskusi vrátit.
3. Rozdělte účastníky do tří skupin. Jedna bude představovat uprchlíky ze země X, druhá pohraniční policii ze země Y, třetí skupina budou pozorovatelé (skupinky nemusí být stejně velké, stačí pouze tři nebo čtyři pozorovatelé, zbytek skupiny se aktivně zapojí do hraní rolí).

4. Ukažte účastníkům postavenou scénu a přečtěte jim následující text:  
„Je temná, chladná a deštivá noc na hranici mezi zeměmi X a Y. Právě přišla velká skupina uprchlíků, kteří utíkají před válkou v zemi X. Chtějí přejít do země Y. Jsou hladoví, unavení a je jim zima. Mají trochu peněz a kromě pasů nemají žádné dokumenty. Příslušníci pohraniční policie ze země Y zastávají různé názory: někteří chtějí uprchlíky přijmout, jiní ne. Uprchlíci jsou zoufalí a snaží se je přesvědčit různými argumenty.“
5. Rozdejte účastníkům karty s rolemi a ponechte jim patnáct minut na přípravu. Řekněte „uprchlíkům“ a „pohraniční policii“, aby pro každého člena skupiny vymysleli roli (podle zadání na kartě) a připravili si argumenty.
6. Vysvětlíte podrobně „pozorovatelům“ jejich roli: ať na papír zapisují, co slyší a popis toho, co se děje. Je důležité, aby byl popis událostí co nejdetailnější. „Pozorovatelé“ si mezi sebou také vyberou jednoho mluvčího.
7. Nechte účastníky hrát role. Na základě vlastního úsudku se rozhodněte, kdy hru ukončíte. Stačit by mělo přibližně deset minut.
8. Nechte všechny účastníky vystoupit z role. Můžou roli „setřepat“ nebo z ní „vystoupit“ (oboje se dělá přes fyzický pohyb).
9. Dejte pozorovatelům pět minut na přípravu popisu toho, co se dělo a toho, co slyšeli.



#### ZÁVĚREČNÝ ROZBOR:

1. Nejprve se zeptejte „herců“, jak se cítili v rolích uprchlíků a pohraničních policistů. Tím dojde k „odvětrání“ emocí, které mohou být během samotné aktivity velmi silné.
2. Požádejte pozorovatele, aby ostatním poskytli popis situace a toho, co se dělo.
3. Zeptejte se celé skupiny:
  - Zacházelo se s uprchlíky přiměřeně a podle pravidel?
  - Bylo uprchlíkům přiznáno právo na ochranu? Proč ano? Proč ne?
  - Která lidská práva byla porušena?
4. Nakonec přejděte k obecné diskusi o daných tématech uprchlictví a lidských práv a o tom, co se účastníci naučili. Můžete použít tyto otázky:
  - Měla by mít nějaká země právo odmítnout vpustit uprchlíky?
  - Udělali byste to, kdybyste byli pohraniční policií?
  - Co by se pro vás změnilo, kdybyste věděli, že jim v jejich zemi hrozí smrt?
  - S jakými obtížemi se potýkají uprchlíci žijící ve vaší zemi?
  - Co by se mělo udělat pro vyřešení některých problémů s přijímáním, jimž uprchlíci čelí?



- Co by se mohlo a mělo udělat na prvním místě, aby se z lidí nestávali uprchlíci?



#### VARIACE:

- Nechte účastníky, ať si scénku zahrají ještě jednou, ale v jiných rolích. Pozorovatele si nechte vybrat, kterou roli si chtějí vyzkoušet. Pozorovatelé tentokrát dostanou navíc za úkol všimnout si rozdílů mezi prvním a druhým hraním rolí, zejména toho, zda byla podruhé více respektována práva uprchlíků.
- Na aktivitu jde navázat další prací na dané téma. Může to být přednáška odborníka na téma uprchlíků ve vaší zemi nebo případová studie či exkurze do instituce, která se problematikou zabývá.

#### ROLE 1: UPRCHLÍCI

##### Argumenty a možnosti uprchlíků:

Připravte si argumenty a taktiku. Záleží na vás, zda budete své argumenty prosazovat jako skupina, nebo každý sám za sebe.

Můžete použít následující argumenty a jakékoli další, které vás napadnou:

- Máme právo na získání azylu.
- Naše děti trpí hladem. Je vaší morální povinností nám pomoci.
- Zabijí nás, jestli se vrátíme.
- Nemáme žádné peníze.
- Nemůžeme jít jinam.
- Doma jsem pracoval jako lékař.
- Hledáme pouze dočasné útočiště. Až to bude bezpečné, vrátíme se.
- Jiným uprchlíkům byl vstup do vaší země povolen.

Než začnete hrát své role, rozmyslete si odpovědi na následující otázky:

- Rozdělíte se, když to po vás pohraniční policie bude požadovat?
- Vráťte se domů, když se vás budou snažit poslat zpět?

Vaším úkolem je hrát smíšenou skupinu uprchlíků. Každý z vás by si měl proto vybrat, koho bude představovat, a připravit si svou identitu: věk, pohlaví, rodinné vztahy, povolání, bohatství, náboženskou příslušnost a věci, které si nese s sebou.

## ROLE 2: PŘÍSLUŠNÍCI POHRANIČNÍ POLICIE

### Argumenty a možnosti příslušníků pohraniční policie:

Připravte si argumenty a taktiku. Záleží na vás, zda budete své argumenty prosazovat jako skupina, nebo každý sám za sebe. Můžete použít následující argumenty a jakékoli další, které vás napadnou:

- Jsou zoufalí.
- Nemůžeme je poslat zpět. Pokud je pošleme zpět, poneseme zodpovědnost za jejich případné mučení nebo uvěznění, či dokonce zabití.
- Máme zákonnou povinnost přijímat uprchlíky.
- Nemají peníze a budou potřebovat státní podporu. To si naše země nemůže dovolit.
- Mohou dokázat, že jsou skuteční uprchlíci? Možná jim jde jen o vyšší životní úroveň.
- Naše země je vojenským a obchodním partnerem jejich země. Nemůžeme si dovolit poskytnout jim ochranu.
- Možná mají kvalifikace, které potřebujeme.
- V naší zemi je už dost uprchlíků. Musíme se také starat o vlastní občany. Ať jdou do bohatších zemí.
- Když je přijmeme, budou se vstupu dožadovat další.
- Nemluví naším jazykem, vyznávají jiné náboženství a jedí jiná jídla. Nebudou se integrovat.
- Způsobí nám politické problémy.
- Mohou se mezi nimi skrývat teroristé nebo váleční zločinci.

Než začnete hrát své role, rozmyslete si odpovědi na následující otázky:

- Pustíte přes hranici všechny uprchlíky?
- Pustíte přes hranici některé z nich? Podle jakých parametrů je rozdělíte?
- Nebo uděláte něco úplně jiného?

## ROLE 3: POZOROVATELÉ

Vaším úkolem je pozorovat, co se děje a vše podrobně zapisovat. Je důležité si uvědomit, že vaší rolí je pozorovat, ne hodnotit.

Po jeho skončení budete požádáni o poskytnutí popisu celého procesu: co se dělo, co jste slyšeli, co jste viděli.

Zvolte si mezi sebou jednoho mluvčího.

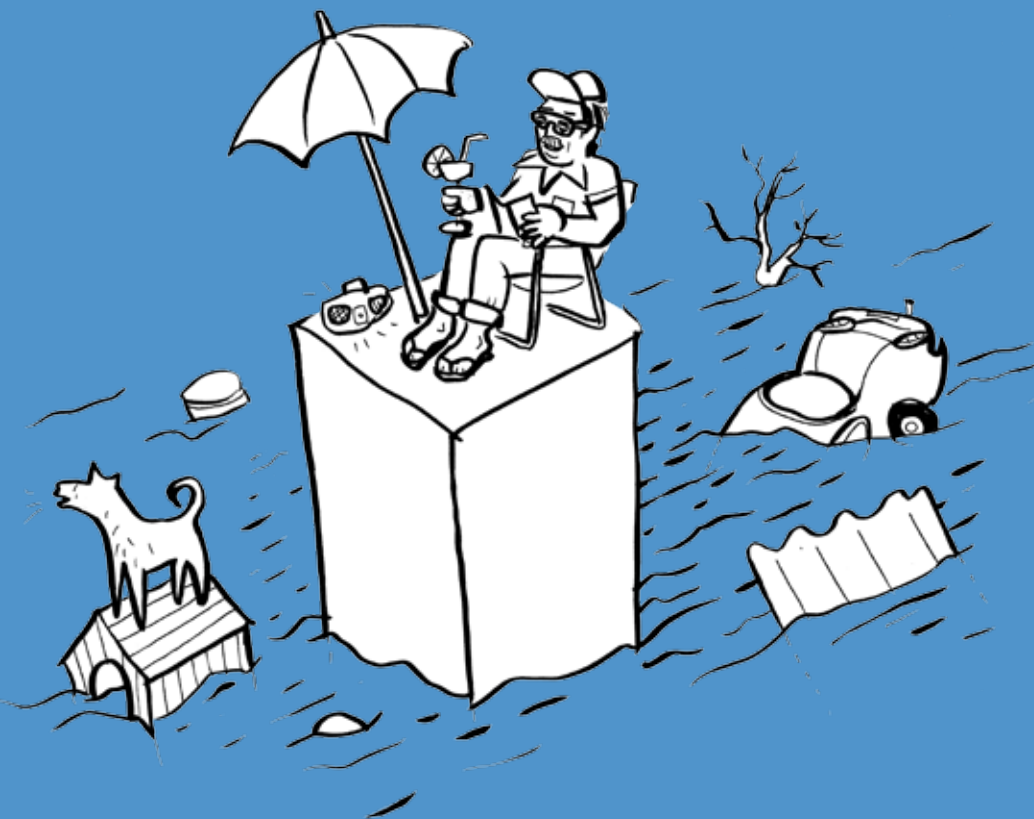
Při sledování hraní rolí si všimněte mimo jiné těchto jevů:

- Co se děje? Co vidíte, co slyšíte?
- Jaké různé role byste mohli na základě pozorování situace identifikovat jak mezi uprchlíky, tak mezi příslušníky pohraniční policie?
- Jaké argumenty používají a jak je prezentují?

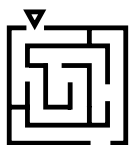
Rozhodněte se, jakým způsobem budete celou situaci pozorovat. Můžete se například rozdělit na dvě skupiny, z nichž jedna bude sledovat příslušníky pohraniční policie a druhá uprchlíky.

**ZDROJ:** Převzato z publikace Kompas: *Manuál pro výchovu mládeže k lidským právům*, kde ji autoři upravili podle publikace *První kroky: Manuál pro začátečníky v oblasti výchovy k lidským právům* [First Steps: A Manual for starting human rights education, Amnesty International, Londýn 1997].





## Simulace









Pojďme se teď společně podívat na další metodu, která stejně jako rolová hra využívá divadelních a dramatických postupů. V simulaci se jedná o vytvoření fiktivní situace, ve které musí účastníci splnit určitá zadání, a to na základě vlastních názorů, postojů a rozhodnutí. Hlavním metodickým principem

je tedy hraní bez určeného scénáře či rolí. V této modelové situaci účastníci reagují sami za sebe a mohou si tak „nanečisto“ vyzkoušet, jaký dopad mají jejich činy, chování a rozhodnutí na situaci a další hráče, a to bez obav z následků, které by to mohlo mít v realitě.

Účastníci prožívají konkrétní situaci velmi rozdílně, často vyplouvají na povrch silné emoce. Proto je důležité, abychom vytvořili takové prostředí, ve kterém účastníci budou moci bezpečně vyjádřit své názory a postoje. Samotnou hru musíme náležitě uvést, vytvořit pro ni příhodnou atmosféru a na konci ji řádně uzavřít. Pro vlastní učení je pak velice důležitá část, která přichází po samotné hře, a tou je dostatečný závěrečný rozbor se všemi čtyřmi kroky.

Metoda simulace vyžaduje více času na přípravu a patří mezi složitější metody na vedení.

## Ukázka aktivity:

-  **NÁZEV:** POSTAVME VĚŽ, ZABRAŇME ZÁPLAVÁM
-  **TÉMA:** spolupráce, řešení problémů
-  **VELIKOST SKUPINY:** minimálně 8 (v každém týmu 4), jednotlivé týmy by měly být stejně velké
-  **ČASOVÁ DOTACE:** 60–80 minut
-  **CHARAKTERISTIKA:** Účastníci se v týmech snaží v časovém limitu postavit věž, která bude nejvyšší, nejpevnější a nejnápaditější tak, aby z ní bylo možno pozorovat rozvodněnou řeku a zároveň fungovala jako zábrana před stoupající vodou
-  **CÍLE:**
  - uvědomit si, jakou v týmu zastávají roli a proč
  - rozvinout dovednosti k řešení problémů v krizové situaci a v časovém presu





#### POMŮCKY:

- různý materiál na stavbu věže, stejný pro všechny týmy – například tvrdší papíry, lepidlo, barevné papíry, lepicí pásky, barvičky, kolíčky na prádlo, plastové pohárky, krepové papíry (není nutné dát účastníkům všechny vyjmenovaný materiál)
- seznam materiálu na flipchartu
- zvuk sirény (nahrávka)
- text (příběh simulace)
- kostým starosty či starostky
- hodinky nebo stopky



#### PŘÍPRAVA:

1. Připravte místnost na simulaci. Místo by nemělo působit příjemně, aby navozovalo atmosféru blížících se záplav: málo světla, zima.
2. Vymyslete, v kterých místech budou jednotlivé týmy věže stavět. Neměly by na sebe vidět. Můžete kouty oddělit paravanem, stojanem na flipchart či nábytkem.
3. Připravte si flipchart se seznamem materiálu pro týmy a dejte ho na viditelné místo, které je od všech ve stejné vzdálenosti.
4. Časový stres můžete podpořit tím, že materiál dáte na různá místa v místnosti a týmy si ho budou muset nejdříve přinést.
5. Je třeba, aby aktivitu vedli dva lidé:

##### **Vedoucí aktivity 1** (mimo roli), který:

- rozdělí účastníky do stejně velkých skupin
- představí starostu či starostku
- odvede týmy na jejich „pracoviště“
- měří čas
- jednou za čas pustí velmi hlasitě zvukový efekt sirény.

##### **Vedoucí aktivity 2** (v roli starosty či starostky), který:

- si připraví kostým
- uvede příběhový text o blížících se záplavách a nutnosti postavit věže
- bude během aktivity říkat krátké vstupy, které povzbudí jednotlivé týmy a zároveň podpoří časový stres („Pospěšte“, „Právě hlásili, že bude další dva dny bez přestání pršet“, „Řeka se brzy dostane z koryta“ a podobně.)



#### INSTRUKCE:

1. Vedoucí mimo roli rozdělí skupinu na stejně velké týmy a přivítá starostu či starostku potleskem („Dámy a pánové, přivítejme pana/pani...“)



2. Starosta či starostka přečte tento text:

*„Milí spoluobčané, děkuji, že jste všichni dorazili na naše setkání ohledně blížící se velké vody. Kvůli trvajícím silnému dešti se rozvodňuje místní řeka a za chvíli bude ohrožovat naše městečko. Je potřeba postavit věže, které budou natolik vysoké, aby z nich bylo možné pozorovat stav vody v řece a zároveň silné a pevné, aby v případě, že se voda vylije z koryta a dorazí k nám, sloužily jako zábrany. Do třetice by věže měly být co nejnápadnější, aby byly právoplatnými dominantami města a byly viditelné z velké dálky. Všechny týmy tedy prosím, aby se snažily postavit věž co nejvyšší, nejpevnější a nejnápadnější. Materiál si každý tým musí najít sám zde v prostoru podle seznamu, který je vyvěšen zde (ukáže). Na stavbu máte 20 minut.“*

3. Jednotlivé týmy odvede vedoucí mimo roli na jejich „pracoviště“. Podle seznamu sesbírají po místnosti materiál, který mohou použít na stavbu věže.
4. Během času, kdy týmy staví věže, vedoucí mimo roli pouští zvuk sirény a starosta (starostka) chodí po prostoru a vybízí krátkými větami k rychlejší a efektivnější práci (viz příprava)
5. Po uplynutí stanoveného času se všechny věže přenesou doprostřed místnosti a porovnájí se.
6. Každý tým vybere svého zástupce do poroty. Porota se musí radit veřejně a veřejně rozhodnout o pořadí. Musí nalézt jiná kritéria než ta, která byla dána v úvodu hry, neboť podle nich se vskutku nelze rozhodnout. K rozhodnutí a k vyhlášení pořadí musí porota dospět v limitu deseti minut.



#### ZÁVĚREČNÝ ROZBOR:

1. Nejdříve se účastníci fyzicky vrátí do reálného života tím, že protřepou celé tělo, několikrát poskočí a tím se ze simulace vrátí do reálného světa.
2. Poté účastníci sdílí své pocity. Mohou je vyjádřit jedním slovem, pohybem nebo zvukem.
3. Dále následuje popis situace a toho, co se dělo, jak v daných momentech reagovali, podle čeho se rozhodovali a jaké to mělo následky.
4. Nakonec účastníci sdílí, jakým způsobem se to odráží v jejich reálném životě a co si mohou z aktivity odnést.

#### Můžete použít následující otázky:

- Jak se váš tým rozhodl na úkolu pracovat? Jaké argumenty jste použili a jakou reakci na ně měli ostatní ve skupině?
- Jak se jednotliví členové rozhodli zapojit? Kdo měl jaké schopnosti a co kdo dal týmu?
- Jakým způsobem jste si rozdělili role a úlohy?

- Jaká byla vaše reakce na časový stres? A reakce celé skupiny?
- Jaká byla komunikace v týmu? Co bylo důležité pro tým: vyhrát, nebo být spolu?
- Jak jste byli spokojeni s kritérii hodnocení poroty? A jak s celkovým výsledkem?

**Další otázky se pak zaměřují na přenos do reálného života účastníků:**

- Zaměřujete se ve svém pracovním životě spíše na vztahy, proces, nebo výsledek? A proč?
- Fungujete v pracovním týmu podobně jako zde v simulaci? Máte podobnou roli, reakce na situace?
- Co si můžete z práce v tomto týmu odnést a jak to použít během komunikace ve svém životě?

**VARIACE:**

1. Změnou příběhu můžeme vytvořit simulaci na úplně jinou situaci. Místo záplav a stavění věže může být třeba příprava obydlí na jinou klimatickou změnu. Je potom potřeba přizpůsobit nejen příběh, ale i instrukce a materiál.
2. Je také možné přidat jednotlivé role a ze simulace vytvořit rolovou hru. Při stavbě věže tak můžeme mít „konstruktéry“, „dělníky“ a podobně, každého s určitými pravomocemi (více popsáno v aktivitě Věž v Do Evropy hrou I)
3. Můžeme téma aktivity rozšířit o téma rozdílných pracovních práv a podmínek. Každá skupina může mít jiné podmínky pro práci: rozdílný seznam s materiálem klidnější místo, větší slovní podporu od starosty, úlevy od vedoucího aktivity v podobě dodání občerstvení, krátké masáže atd. V tom případě se tématu věnujeme v závěrečném rozboru.

**ZDROJ:** Volně inspirováno aktivitou Věž. *Miháliková, J.: Do Evropy hrou I*, Česká národní agentura Mládež Národní institut dětí a mládeže MŠMT, Praha, 2007. Dotisk Dům zahraniční spolupráce 2014<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [www.naerasmusplus.cz/file/4148/do\\_evropy\\_hrou\\_i\\_-2014\\_pc-version.pdf](http://www.naerasmusplus.cz/file/4148/do_evropy_hrou_i_-2014_pc-version.pdf)



**Přednáška  
(Prezentace)**





**P**řednáška (prezentace) je metoda, při které předáváme účastníkům informace na základě předem připraveného podkladu. Tuto metodu zvolíme, pokud chceme účastníkům představit nové informace o tématu, nějaké statistiky nebo podstatné zkušenosti. Hovoříme před publikem


a k tomu, aby nás publikum vnímalo a nové poznatky si zapamatovalo, je třeba prezentaci podpořit jak vizuálně (použití flipchartu, nástěnných prezentací, obrázků), tak i dalšími kreativními postupy (použití videa či vyprávění příběhu). Pro některé účastníky bude obtížné prezentaci celou sledovat, proto je třeba je do výkladu interaktivně zapojit, ať už kladením otázek, nebo jejich přímými vstupy. Metoda je vhodná pro účastníky, kteří nemají o tématu dostatečné informace, a hodí se i pro větší skupiny. K udržení pozornosti publika pomáhají dobré prezentační dovednosti. Prezentovat nemusíte jen vy. Jak v následující ukázce této metody uvidíte, prezentace dělají často i sami účastníci.


## Ukázka aktivity:

 **NÁZEV:** CO JE BLÍZKÉ MÉMU SRDCI


 **TÉMA:** prezentace sebe sama během interkulturního večeru na výměně mládeže


 **VELIKOST SKUPINY:**  
max. 25 (pokud je skupina větší, dá se prezentace udělat ve dvou večerech, jinak je moc dlouhá)


 **ČASOVÁ DOTACE:** max. 3 minuty na účastníka


 **CHARAKTERISTIKA:**  
Účastníci pomocí netradiční formy prezentace představí, co je blízké jejich srdci, co dělají a čemu se věnují, a ostatním je dán prostor k otázkám. Aktivita je inspirována konceptem PechaKucha (čti pečakuča), který byl spuštěn v roce 2003 dvěma architektky v Tokiu a spočívá v tom, že každý mluvčí prezentuje svou práci na 20 obrázcích, kdy na každý má pouze 20 vteřin. Zkrácená verze PechaKuchy nahrazuje obvyklý interkulturní večer na mezinárodní výměně mládeže.




-  **CÍLE:**
- Účastníci dostanou prostor představit to, co považují za důležité a co o sobě chtějí sdílet s ostatními.
  - Účastníci si zlepší prezentační dovednosti, vystupování před publikem a práci v časovém limitu.

 **POMŮCKY:** prezentace fotek účastníků, projektor

-  **PŘÍPRAVA:**
1. V dostatečném předstihu požádejte účastníky, aby vám poslali pět fotek, kterými by se chtěli představit ostatním. Fotky mohou znázorňovat jejich práci v organizaci, jejich koníčky, důležité momenty v jejich životě atd. Upozorněte účastníky, že fotky budou prezentovat.
  2. Připravte prezentaci tak, aby bylo za sebou vždy všech pět fotek jednoho účastníka.
  3. Připravte místnost tak, aby byly všechny židle čelem k plátnu.
  4. Je praktické, pokud mohou být ve vedení aktivity dva lidé: jeden vystupuje jako moderátor a měří čas, druhý pouští fotky a řeší možné technické problémy.
  5. Myslete na to, že účastníci potřebují čas se na prezentaci připravit (viz následující instrukce)

-  **INSTRUKCE:**
1. Před večerí vysvětlíte pravidla. Každý z nich má maximálně 2 minuty na to, aby představil pět fotek, které vám poslal, a po skončení prezentace mají ostatní účastníci možnost maximálně 3 otázek.
  2. Dejte účastníkům čas se na prezentaci připravit.
  3. Samotnou aktivitu uveďte tím, že účastníky přivítáte a vysvětlíte, jak bude večer probíhat.
  4. Účastníci jeden po druhém předstoupí před skupinu v pořadí, které si určíte pořadím fotek.
  5. Po vypršení času mají ostatní účastníci možnost 3 otázek. V případě většího počtu otázek či vzniklé diskuze se účastníci mohou k tématu vrátit v následujících dnech.
  6. Na konci aktivity účastníkům poděkujte.

 **ZÁVĚREČNÝ ROZBOR:**  
Po prezentaci není závěrečný rozbor potřeba, protože aktivita slouží primárně k předání poznatků. Účastníci mohou v kruhu sdílet jedním slovem, jak se během prezentace cítili nebo co jim aktivita dala.

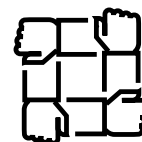
### VARIACE:

1. Systém PechaKuchy se dá použít i s fyzickými obrázky či předměty. V tom případě dejte každému z účastníků možnost vybrat si místo, kde budou prezentovat. Tím bude celý večer dynamičtější a získá ještě větší osobní rozměr.
2. Aktivita také může sloužit k rozvoji prezentačních dovedností či mluvení na veřejnosti. Prezentace můžete natočit a tento materiál dále použít při analýze prezentačních dovedností, práce s hlasem nebo potom bez zvuku jako ukázky neverbálního jazyka. V tom případě je nutné účastníky upozornit dopředu a mít jejich souhlas s natáčením.

**ZDROJ:** inspirováno konceptem PechaKucha<sup>1</sup>



## Skupinová práce




Skupinová práce vychází z předpokladu, že mnoho věcí jsou účastníci schopni zvládnout sami. Funguje tak, že účastníky rozdělíme do menších skupin, všem dáme stejný nebo podobný úkol, který musí splnit a po splnění sdílet nebo představit ostatním skupinkám.

<sup>1</sup> [www.pechakucha.cz](http://www.pechakucha.cz)


Metoda skupinové práce může propojovat diskusi a prezentaci, může se však také jednat o manuální úkoly, logické hříčky, přípravu večeře nebo cokoli jiného podle toho, čemu se během svého programu věnujete. V případě představení konkrétního tématu o něm skupiny diskutují a po určeném čase prezentují výsledky své práce. Rozdělení do skupin může být náhodné, nebo podle aktuální potřeby: dáte do skupin účastníky, kteří se ještě neznají, vytvoříte skupinky tak, aby v nich byli ti, co mluví méně i ti, co mluví více. Je pouze důležité se rozhodnout, jak chcete pracovat s různorodostí: zda dáte účastníky s podobnými charakteristikami do stejné skupiny, nebo je naopak rozdělíte napříč. Pokud jednotlivé účastníky do skupin rozdělíme záměrně, měli bychom vědět, jaká kritéria jsme použili. Výjimečně se skupiny dělí podle úrovně zkušeností. Při skupinové práci doporučujeme zadat časový limit, který se v některých případech dá prodloužit. Skupinovou práci je možné osvěžit kreativními technikami jako je využití koláže či digitálních nástrojů. Aktivitě jsme obvykle přítomni pouze jako pozorovatelé a potenciální podpora.


## Ukázka aktivity:

 **NÁZEV:** Příprava skupinových principů

 **TÉMA:** Budování skupiny, seznamování, vytvoření bezpečného prostoru


 **VELIKOST SKUPINY:** 12–30

 **ČAS:** 60–90 minut podle velikosti skupiny

 **CHARAKTERISTIKA:** Skupina dostane za úkol vytvořit na začátku několikadenního programu principy, kterými se chce po zbytek pobytu řídit.

 **CÍLE:**

1. Popsat oblasti, které jsou pro účastníky důležité z pohledu společného bytí a učení se.
2. Shodnout se na principech, kterými se bude dál celá skupina řídit.
3. Vytvořit prostor pro sdílení toho, co je pro jednotlivé účastníky důležité, aby se začala vytvářet atmosféra důvěry a vzájemné podpory a spolupráce.

 **POMŮCKY:** flipchartový papír do každé skupiny, 3–4 fixy do každé skupiny, napsané zadání

 **PŘÍPRAVA:**

- Zamyslete se nad oblastmi, které mohou být důležité pro fungování vaší skupiny z pohledu účastníků (například co jako účastník potřebuji, abych se učil; co mohu udělat pro společné „dobré bytí“; co mohu ostatním nabídnout/čím mohu přispět; čeho se obávám; co pro mě může být během pobytu výzva).
- Zamyslete se nad tím, jakým způsobem rozdělíte účastníky do skupin. Ideální počet členů ve skupině je 4–5.
- Dohodněte se v týmu na časovém rámci. Diskuse o principech může být emocionální a intenzivní a je důležité dát účastníkům možnost ve skupinách opravdu dojít ke společnému rozhodnutí. Může se tím pádem stát, že budete muset přizpůsobit následující program, protože účastníci budou potřebovat více času, než jste si původně naplánovali, včetně času na rozhodování.
- Připravte si zadání, v němž popíšete proces (diskuse ve skupinách, prezentace v celé skupině a společná dohoda/souhlas s principy). Otázky napište na flipchart, aby se k nim účastníci mohli během diskuse vracet.

Pro vás jako vedoucí je důležité, abyste byli připraveni respektovat, co skupina rozhodne, ať už s tím souhlasíte, nebo ne. Pokud se obáváte, že skupina může schválit věci, se kterými byste nesouhlasili, máte v podstatě dvě možnosti, jak situaci ovlivnit. Buď můžete vytvořit jednu skupinu jako vedoucí a tím pádem představit i svoje principy v rámci společné práce. V tom případě pak máte stejnou možnost vstupovat do diskuse jako ostatní, mějte však na paměti, že váš hlas bude mít pro účastníky větší sílu a může buď bezpečné prostředí posílit, nebo ho rozbit. Je tím pádem důležité, abyste ještě před začátkem prezentace měli jasno v tom, zda se bude i o vašich principech diskutovat, nebo jestli budou vaše principy vytvářet rámec, o kterém se nediskutuje.

Druhá možnost je představit vaše principy na začátku aktivity, můžete vyzvat účastníky k tomu, že je mohou využít jako inspiraci, jak by takové principy mohly vypadat. Ať už si vyberete kteroukoliv variantu bez diskuse, rozhodně účastníkům vysvětlíte, proč jste se rozhodli jim nedat možnost o vašich principech diskutovat.

Pozor! Pravidla a principy nejsou totéž. Pravidla popisují, co se smí a co se nesmí, zatímco principy říkají, jak bychom se k sobě chtěli navzájem chovat. To také znamená, že principy jsou formulovány pozitivně (například používejte mobily raději o přestávkách) a ne negativně (nepoužívejte mobily během programu).



#### INSTRUKCE:

1. Rozdělte účastníky do skupin po 4–5 lidech
2. Nechte účastníky sednout si společně do skupin
3. Celé skupině společně vysvětlete zadání. Otázky do zadání jste si rozmysleli již v rámci přípravy a inspiraci najdete v jednom z bodů přípravy, případně v popisu jedné z variací

#### Formulace zadání může být následující:

Máte ve skupinách za úkol domluvit se na 3 principech pro každou oblast. Jednotlivé oblasti jsou vymezeny otázkami, které vám za chvíli představíme. Na principech se musíte ve skupině shodnout. Pokud se neshodnete, můžete potom princip vnést do závěrečné diskuse sami za sebe. Je důležité, aby principy byly srozumitelné a konkrétní, aby jim všichni rozuměli a mohli se tím pádem podle nich chovat. Principy sepište na flipchart, který vám dáme, až představíme zadání. Otázky jako inspiraci najdete v části Variace, bod 3 (na vytvoření principů máte 30 minut).

4. Po uplynutí času svolte skupiny zpátky a postupně dejte možnost každé z nich představit svoje principy a pověsit flipcharty vedle sebe tak, aby na všechny bylo vidět. Po každé prezentaci dejte prostor otázkám, pokud někdo některému z principů nerozumí. Pokud by někdo začal vyjadřovat nesouhlas s daným principem, vysvětlete mu, že bude mít za chvíli možnost to udělat, teď jde jenom o to, aby všichni rozuměli všem principům.
5. Pokud se některé principy shodují, ověřte si s účastníky, že je pro ně v pořádku principy spojit. Princip dejte do rámečku na původním flipchartu.
6. Nechte účastníky hlasovat, jestli s principem souhlasí. Aby se necítili pod tlakem, můžete je nechat hlasovat se zavřenýma očima. V tom případě mějte na paměti, že byste neměli komentovat rozhodnutí jednotlivých účastníků, ani jinak dávat najevo, jak se kdo z nich rozhodl.
7. Pokud všichni účastníci s principem souhlasí, napište ho na nový flipchartový papír. Postupně se takto ptejte na všechny napsané principy a nechte skupinu vyjádřit, zda s principem souhlasí. Ty, s nimiž účastníci souhlasí, postupně pište na flipchartový papír.
8. Dejte prostor účastníkům vyjádřit, do jaké míry jsou spokojeni s výsledky společné práce (můžete na to využít jenom palec, zvednutý = spokojenost, vodorovně = někde uprostřed, dole = nespokojenost). Pokud se objeví nespokojené palce, dejte těmto účastníkům možnost říct, co by potřebovali jinak.
9. Na závěr dejte možnost účastníkům sdílet, co ještě je pro ně důležité a nedostalo se na seznam principů. Vyzvěte skupinu, aby respektovala i tyto individuální potřeby i přesto, že se na nich neshodli všichni.



**ZÁVĚREČNÝ ROZBOR:** není třeba

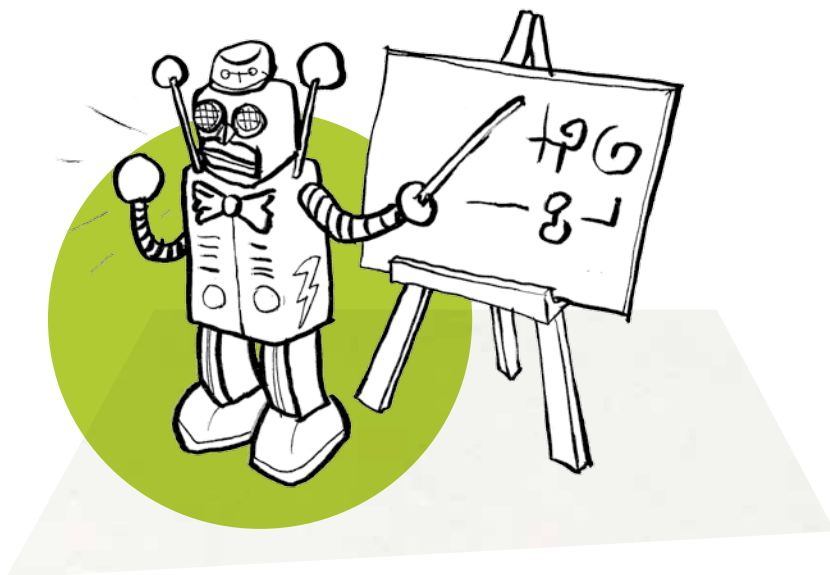


#### VARIACE:

- Pokud nechcete věnovat tvorbě pravidel tolik času, dejte každé skupině jen jednu z otázek nebo oblastí a hlasování nastavte tak, že pokud někdo nesouhlasí, princip je tím pádem pouze inspirací popisující, co by někteří členové skupiny potřebovali.
- Způsob hlasování můžete přizpůsobit podle toho, jak moc si myslíte, že bude skupina kontroverzní. Pokud se domníváte, že účastníci přijmou fakt, že bude stačit, když s principy souhlasí třeba více než tři čtvrtiny skupiny, pak využijte možnost hlasování většina/menšina. Pokud je pro vás důležité, aby hlasy všech byly slyšet, pak je nutné respektovat různorodost a přijmout pouze ty principy, se kterými všichni souhlasí.
- Pokud chcete tvorbu pravidel oživit, můžete z ní udělat průzkum. Každá skupina dostane jednu oblast a v ní několik otázek, na které má za úkol zjistit odpovědi. V tom případě je lepší formulovat i konkrétní témata, na něž se budou účastníci ptát (například v oblasti „co potřebuji, aby se mi dobře učilo“ mohou být konkrétní otázky: Dávám přednost většímu počtu krátkých přestávek, nebo jedné delší? Potřebuji během dne být aspoň chvíli venku? Potřebuji čas na zamyšlení, než něco řeknu před skupinou? Pracuji raději sám, nebo ve skupině?) Konkrétnější otázky mohou pomoci diskusi zvláště v případě, že je skupina méně zkušená, Pokud pracujete se zkušenější skupinou, můžete nechat účastníky otázky vytvořit samostatně, to však může vyžadovat více času.

**ZDROJ:** Popsáno pro účely publikace, používán na školení Marker CS. Popsala: Monika Novosádová





## Inovace v neformálním vzdělávání

V předchozí kapitole jsme si prošli všech jedenáct metod neformálního vzdělávání. V ukázkách aktivit k jednotlivým metodám a jejich variacích jsme použili různorodé techniky a nástroje tak, abychom vám představili co nejširší paletu možností. Často jsme v rámci obohacení a oživení aktivit hledali inspiraci v jiných oblastech než ve vzdělávání a s využitím technik a postupů z byznysu, informačních technologií či umění inovovali obvyklé metody NFV.

Inovace ve vzdělávání jsou horkým tématem již od roku 1989, kdy české školy reagovaly na změny systému a snažily se o co největší modernizaci a aktuálnost. Skvěle tuto dobu popisuje Jan Průcha ve své knize *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*.

Pedagogické inovace vidí jako „široký repertoár prostředků k edukačním změnám“ (Průcha 2001, str. 25). My sice nejsme ve škole a neformální vzdělávání je často uváděno jako fungující alternativa tomu formálnímu, přesto na inovace nahlížíme podobně. Pokud chceme držet krok s dobou a vycházet vstříc potřebám mladých lidí, které se mění, je dobré sledovat nové trendy a inspirovat se tím, co mladé lidi zajímá. Jestli chceme někoho vzdělávat, musíme mít sami chuť se učit novým věcem. V momentě, kdy začneme stagnovat a využívat pořád stejné postupy bez jakékoliv inovace, mohlo by se nám lehce stát, že se za pár let probudíme a zjistíme, že předáváme něco, co už je dávno „mimo mísu“.

V následujících řádcích se zaměříme na to, jakým způsobem můžeme zavést něco nového do práce s mládeží. A co konkrétně to „něco nového“ může být. Podíváme se na to ze tří úhlů:

- Obohacení a oživení metod NFV použitím různých technik a nástrojů z jiných oblastí
- Využití alternativních přístupů z jiných oblastí k procesu učení
- Inovace našeho přístupu ke vzdělávání a k práci se skupinou v rámci NFV

### Obohacení a oživení metod NFV použitím různých technik a nástrojů z jiných oblastí

V předchozí kapitole najdete způsob prezentace pomocí **PechaKucha**<sup>1</sup>, díky kterému se často nudná prezentace zdynamičtí a získá na zajímavosti. Dalším již zmíněným příkladem v ukázkách aktivit je oživení metody diskuze tím, že účastníci vybírají, co je pro ně normální, jiné, divné či originální pomocí nástroje **Mentimeter**<sup>2</sup> a svých mobilních telefonů.

#### Následuje několik příkladů oživení metod:

- Během exkurze využít **Photovoice**<sup>3</sup>, původně využívaný pro výzkum a podporu ve znevýhodněných komunitách. Účastníky vyzveme, aby zachytili na své mobilní telefony to, co pro ně bylo důležité nebo zajímavé. Tím zjistíme jejich pohled na věc, názor a co si z exkurze odnášejí. Na vytvoření fotek potřebují během exkurze čas. Fotky poté slouží jako podklad pro společnou diskuzi.

1 [www.pechakucha.cz](http://www.pechakucha.cz)

2 [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)

3 [photovoice.icpraha.com/o-projektu](http://photovoice.icpraha.com/o-projektu)



- Různé aktivity a techniky z Divadla Utlačovaných nebo dramatické improvizace mohou oživit nejen *energizery* (tak jak je popsáno v ukázce), ale také *rolovou hru*, *simulaci* nebo *případovou studii*. Nabízí účastníkům jiný způsob pohledu na věc a vyjádření se k probíranému tématu. Například takzvané **Newspaper Theatre**<sup>4</sup> využívá techniky živých soch k rozboru a diskuzi o současných tématech, a to na jednotlivých ukázkách „fake news”.
- Reflexi mohou podpořit různé arte techniky a nástroje. Slouží jako inspirace při reflexi procesu učení, účastníci se mají o co opřít. Jako příklady uvedeme DIXIT karty s ilustracemi nebo tvoření koláží z různých materiálů, jako jsou výstřižky z novin.

## Využití alternativních přístupů z jiných oblastí k procesu učení

Oblasti mimo vzdělávání nám často nabízejí jiné přístupy k učení, které nás inspirují v naší práci. Uvádíme několik příkladů:

- **Divadelní improvizace** nás naučí zdravému přístupu k chybování, protože v improvizaci je chyba vítaným elementem.
- **Gamifikace** může do vzdělávání přinést zábavu a hru a můžeme ji použít např. při hodnocení dosažení vlastních cílů.
- **Outdoor vzdělávání** se inspiruje hrami v přírodě a jejich propojením se vzděláváním. Jedná se o různé aktivity v přírodě, jako používání lanových lávek a podobně. Po aktivitě, která je často využívána na práci se skupinovou dynamikou, je nezbytné udělat následný rozbor.
- **„Embodiment”** je přístup, který velmi úzce pracuje s procítěním přes vlastní tělo a hlas a využívá se v terapii a v umění. Patří pod něj různé pohybové, zvukové a divadelní aktivity, ve kterých nepoužíváme slova. Jeho vzdělávací aspekt je zažít si na sobě probírané téma, snaha o vnímání věcí přes pohyb a znázornění vlastním tělem a hlasem. Je vhodný na práci s postoji, reflexí a rozvoji sebe sama, na naladění se na skupinu.

## Inovace našeho přístupu ke vzdělávání a k práci se skupinou v rámci NFV

Další možnosti, jak změnit zaběhlé vzorce, je podívat se na to, jaký přístup či postoj

<sup>4</sup> [competendo.net/en/Newspaper\\_Theatre](http://competendo.net/en/Newspaper_Theatre)

máme my jako vedoucí, kolik prostoru dáváme účastníkům a jak moc je necháváme převzít odpovědnost za své učení.

V NFV se snažíme o **partnerský vztah k účastníkům**. Vedoucí by měli být jakýmisi průvodci a účastníky podporovat v jejich procesu učení. Na stejných hodnotách je postaven i přístup „**self-directed learning**”<sup>5</sup> (učení, které si jako účastníci regulujeme sami). Je popisován jako proces, ve kterém jsou účastníci spoluzodpovědní za celý proces učení, ať už s pomocí vedoucích, či bez nich, včetně rozpoznání potřeb a cílů, lidských a materiálních zdrojů a hodnocení výstupů učení. Tento přístup můžeme využít například v aktivitě **Learning Space Dynamics**<sup>6</sup>, kdy vytvoříme prostor, v němž účastníkům nabídneme různé aktivity, díky kterým se mohou soustředit na témata, která je zajímavá, a využít k tomu různé nástroje a pomůcky. Tento přístup je vhodný zvláště v momentech reflexe nebo plánování či při práci s komplexnějšími tématy, která je možné rozdělit na menší celky.

Potřeby a zpětná vazba od účastníků vám pomáhají reagovat na proces učení a adaptovat program tak, aby byl neefektivnější. **Metoda poradního kruhu** (*Way of Council*)<sup>7</sup>, kdy všichni účastníci a vedoucí sedí v kruhu a mají stejnou možnost sdílet a zároveň naslouchat, je skvělým prostředkem k projednání jakéhokoliv tématu, získání zpětné vazby či sdílení náhledů na nějaký problém.

Možnost inovací máme tedy ve využití metod, technik, přístupů či nástrojů z jiných oblastí a sfér. Také však můžeme inovovat program či aktivitu tak, že využijeme něco nám známého, něco, co jsme již dělali, a použijeme to jiným způsobem nebo směřujeme k jinému cíli. Propojíme metodu s technikou, kterou normálně využíváme úplně jinak. Tím chceme říct, že inovace nemusí být okamžitou velkou změnou, stačí zařadit nové věci krok po kroku, od toho, co již známe. A využití inovace by nikdy nemělo zastínit vzdělávací proces. Výstup aktivity ve formě naplnění cílů a završení procesu je důležitější než snaha využít nové, neokoukané, zajímavé.

<sup>5</sup> [infed.org/mobi/self-directed-learning](http://infed.org/mobi/self-directed-learning)

<sup>6</sup> [bit.ly/2MSx6B9](http://bit.ly/2MSx6B9)

<sup>7</sup> [councilvisce.blogspot.com/p/o-councilu.html](http://councilvisce.blogspot.com/p/o-councilu.html)

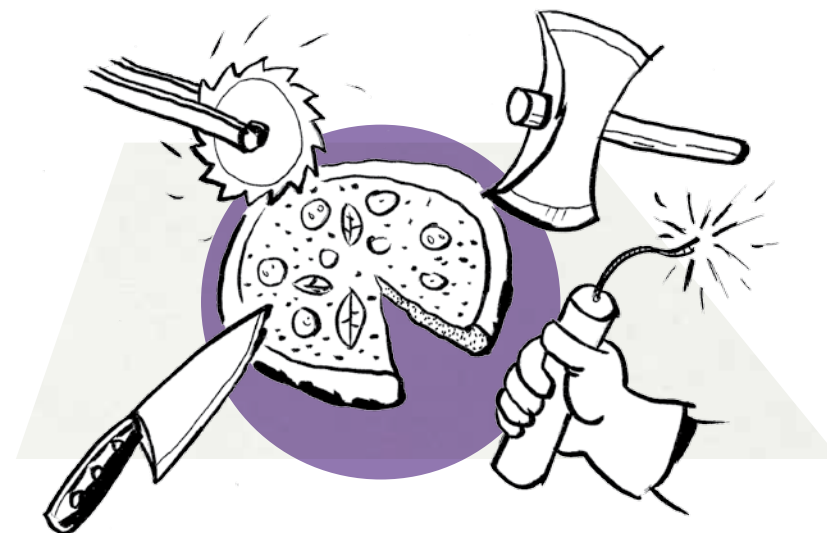
# Jak vybrat vzdělávací aktivitu

Už jsme si prošli základní strukturu, která nám pomůže vybírat aktivity tak, aby dávaly smysl, vedly nás postupně k cíli, navazovaly na sebe a byly alespoň trochu různorodé. Co teď s tím? Už jen v praxi zkoušet. A abyste nemuseli procházet při přípravě aktivity celou publikaci znovu, nabízíme seznam, který si můžete průběžně odškrtnávat a tím si ověřovat, na které části cesty se nacházíte a kam potřebujete jít dál. Tabulku můžete využít v týmu i tak, že si ji vyplníte individuálně a pak můžete společně diskutovat o rozdílech v pohledu. To nám může pomoci ve vyladování aktivit, protože různé úhly pohledů nám pomáhají odstranit mnoho rizik ještě předtím, než vzniknou.

Tabulka je myšlena spíše jako inspirace, je možné, že ne všechny její části můžete ovlivnit nebo vyhodnotit sami. Což může být i pobídka k tomu si témata popsaná v tabulce ověřovat nejen u účastníků a týmu, ale zeptat se i dalších aktérů (lidí ve vaší organizaci, kolegů, kteří dělají podobné aktivity, rodičů nebo kamarádů účastníků). To vám může pomoci získat pohled zvenku, který se může od toho vašeho dost lišit. Můžete tím předejít i některým rizikům, která byste vy sami neviděli.

Velkou část témat, která se objevují v následující tabulce, jsme probrali v předchozích kapitolách, některé jsou však nové. Tak se na ně pojďme podívat...

**Různorodost aktivit** – jelikož se každý z nás učí trochu jinak, je třeba kombinovat různorodé aktivity a přizpůsobovat je co nejvíce různým stylům učení. Stejně důležité je i dívat se na to, jaké aktivity v programu předcházely a jaké budou následovat, aby se nám nestalo, že dáme do programu po sobě dvě fyzicky náročné aktivity, nebo že necháme celý den sedět účastníky v kruhu a o něčem si povídat. Pro některé z nich to možná bude komfortní, podpoří to však jejich učení? Proto je důležité



zvažovat výběr aktivit v kontextu celého programu, po fyzicky náročnějších aktivitách dát ty zklidňující, popřípadě kreativní, po aktivitách, které mohou být emocionálněji náročnější, spíše zvolit individuální práci nebo práci v malých skupinkách na relativně jednoduché téma, při němž nevzniknou „třecí plochy“. A tak dále.

**Rizika a bezpečnost** jsou stále více zdůrazňována, zvláště v kontextu neformálního vzdělávání. Na jednu stranu to souvisí se zónami bezpečí, které jsme si představili v kapitole o učení, jedná se však i o fyzické bezpečí, to znamená nevystavit účastníky riziku, při kterém by mohlo dojít k vážnému úrazu. A pokud potřebujeme z nějakého důvodu s rizikem v programu pracovat (jelikož poté, co vyjdeme ze zóny komfortu, se učíme nekomplexněji), je třeba zvážit, co dopředu můžeme, a mít připravený krizový plán, co budeme dělat, pokud k riziku dojde. Pokud používáme zážitkové metody, je dobré si klást otázky jako například: Pokud by během aktivity vznikl ve skupině konflikt, jsme schopni ho zvládnout? Jsme v takové situaci schopni podpořit účastníky, aby se na situaci mohli podívat z nadhledu a něco se z ní případně i naučit? Pokud pracujeme s mladými do 18 let, pak je třeba zvažovat i další rizika spojená s věkem a vývojovými potřebami.

**Skupina a její fáze vývoje**, ve které se nachází, je důležitým prvkem vzdělávání. Pokud je skupina ve fázi bouření, bude obtížné dojít ke společnému závěru, což ale můžeme využít a volit takové aktivity, kdy se lidé mohou navzájem inspirovat různými pohledy na věc nebo více pracovat s tím, co máme společného.

**Náročnost** na materiál, znalosti, dovednosti a zkušenosti týmu nás mohou ovlivnit ve výběru vhodných aktivit i s ohledem na naše vlastní možnosti a hranice.

Přizpůsobování aktivit různým **stylům učení** je úkol někdy trochu nadlidský. Nejdůležitějším základem pro to, abychom se začali učit, je cítit se v situaci a prostředí v bezpečí. To není to samé jako cítit se komfortně. V pocitu bezpečí nám může pomoci to, že důvěřujeme vedoucím, že někdo důvěřuje nám, že situaci zvládneme a podobně. Oproti tomu komfort cítíme v situacích, které známe a jež nás nepřekvapí. Proto je třeba účastníky podporovat, aby vyšli ze své „zóny komfortu“, protože mimo komfort jsou nuceni začít se dívat kolem sebe a hledat nové cesty, jak k situaci přistoupit. Tím se mohou učit. Zároveň je důležité rozumět tomu, co nám jako účastníkům při učení pomáhá a co nás naopak blokuje nebo omezuje. A co pomáhá našim účastníkům, protože to nemusí být totéž. Je třeba tedy zvažovat prostředí, emocionální i psychické zapojení do aktivit, míru sociálních interakcí i fyziologické prvky. Kombinování různých stylů a přístupů učení podpoří, zatímco když budeme aktivity dělat stále stejným stylem, brzo účastníky omrzí. Pokud navíc některým účastníkům zvolený styl při učení nevyhovuje, jejich možnost učit se tím velmi omezíme.

**Čas** je komoditou, kterou potřebujeme v rámci výběru aktivit zvažovat. Pokud děláme delší program, pak se jedna aktivita trochu ztratí a máme možnost cokoliv, co jsme úplně nedotáhli, ještě opravit. Pokud máme jen 2 hodiny, potřebujeme mnohem více zvažovat, co do programu zakomponujeme tak, aby nás aktivity dovedly k cíli.

## Checklist (seznam otázek)

Klidně si vyberte jenom ty otázky, které jsou pro vás v dané situaci relevantní, popřípadě si je upravujte nebo doplňujte.



Otázky / Prohlášení	Ano / Ne	Rizika / Komentáře
<b>Strategické otázky</b>		
Víme, jaké jsou cíle pro celý vzdělávací program		
Víme, jaký je cíl/jaké jsou cíle pro samotnou aktivitu		
Ověřili jsme si, že aktivita vede přímo k cíli/cílům (= aktivitou se účastníci posunou tam, kam potřebujeme, abychom mohli začít plnit následný cíl)		
Máme jasno v tom, podle čeho poznáme, že se aktivita povedla		
<b>Výběr metody</b>		
Zvážili jsme, jaké byly předchozí aktivity (fyzicky náročné/účastníci už dlouho seděli/byli jsme venku...)		
Víme, jakému stylu učení bude aktivita nejlépe vyhovovat		
Zamysleli jsme se, jak aktivitu uzpůsobit tak, aby seděla i dalším potřebám a stylům učení		
Vzali jsme v úvahu, jak moc se účastníci znají a cítí se ve skupině v bezpečí		
Vzali jsme v úvahu, v jaké fázi se skupina nachází a co se v ní děje		
Zamysleli jsme se nad tím, jakými technikami můžeme oživit metodu, kterou jsme si vybrali		
<b>Připravenost na aktivitu</b>		
Máme veškerý materiál, který k aktivitě potřebujeme		
Máme potřebné znalosti, dovednosti a postoje, abychom aktivitu zvládli sami		
Máme potřebné znalosti, dovednosti a postoje v týmu, abychom se navzájem podpořili		
Máme dostatek času, kdyby aktivita trvala déle, než jsme plánovali		

**Otázky /  
Prohlášení****Ano /  
Ne**      **Rizika /  
Komentáře**

Zvážili jsme alternativy s ohledem na materiál, čas, zapojení týmu atd.

Zvážili jsme rizika aktivity a máme plán B (popřípadě i plán C)

**Po aktivitě**

Ověřili jsme si, kam se účastníci posunuli

Vyhodnotili jsme, zda jsme naplnili cíle

Vyhodnotili jsme naši spolupráci v týmu a pojmenovali si, co bychom příště udělali stejně a co jinak

Máme uložené všechny materiály z aktivity, které se nám v budoucnosti budou hodit (fotky, videa, výtvary účastníků atp.)

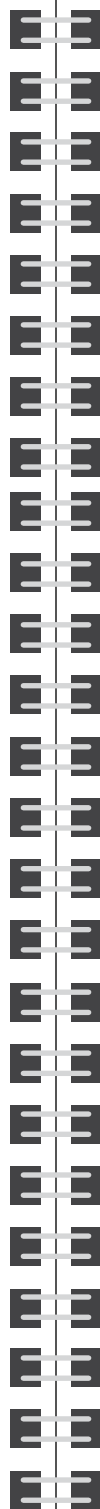
Zvážili jsme, jak změnit následující aktivitu tak, aby navazovala na to, kde jsme skončili

Oslavili jsme, že se aktivita povedla

Tímto jsme společně prošli základy toho, co všechno patří do tvorby vzdělávací aktivity od zjišťování potřeb až po vyhodnocení, zda aktivita přinesla změnu, kterou jsme plánovali. Rádi bychom vás podpořili v tom, abyste si z této publikace brali věci postupně. Klidně si vyberte to, co v daném momentě potřebujete, a zbytek odložte na později. I tak pravděpodobně uvidíte změny v tom, jak vaše aktivity fungují, s čím z nich lidé odcházejí a jak se vám i jako týmu daří.

Teď už jen zbývá popřát nám všem hodně úspěchů v neformálním vzdělávání při práci s mládeží. A trochu štěstí, protože to může někdy pomoci v tom, že se z „normální“ aktivity stane skvělá zkušenost. Jak pro vás jako vedoucí, tak i pro účastníky.

Ať se daří!



## Eurodesk

Eurodesk je evropská informační síť, která poskytuje mladým lidem a pracovníkům s mládeží informační služby o evropských příležitostech v oblasti studia nebo práce v zahraničí, dobrovolnictví, cestování nebo stáží.

Historie Eurodesku začíná iniciativou pracovníků s mládeží ve Skotsku, kteří se v roce 1988 vydali do Bruselu a Štrasburku získat více informací. Oficiálně pak vzniká Eurodesk ve Skotsku v roce 1990, v následujícím roce se rozšířil do celé Velké Británie. Od roku 1994 se Eurodesk rozběhl i v dalších zemích, v České Republice zahájil Eurodesk činnost v roce 1998.

Tato síť je tvořena 38 národními zastoupeními Eurodesku v 36 zemích Evropy a od roku 2014 je součástí programu Erasmus+. V rámci většiny národních zastoupení fungují ještě tzv. multiplikátoři, tedy regionální partneři, kteří spolupracují na předávání informací. Díky této síti je možné najít odpověď na zdánlivě nezodpověditelný dotaz, neboť jednotlivá centra spolu komunikují přes vlastní intranet a sdílejí poptávky po partnerech na mezinárodní projekty, volná dobrovolnická místa nebo nabídky zajímavých stáží.

Eurodesk slouží nejen mladým lidem, ale také organizacím, jež zde mohou hledat účastníky a partnery svých aktivit. Je také prostorem, jak prezentovat své aktivity a sdílet dobrou praxi.

V České republice Eurodesk spadá pod Dům zahraniční spolupráce a funguje prostřednictvím vlastního webového portálu, facebookových stránek, instagramového profilu a pravidelného newsletteru.

Přidávat vlastní podněty na webový portál či facebook je možné zasláním podnětů na e-mail: [info@eurodesk.cz](mailto:info@eurodesk.cz) nebo umístěním informace na facebookovou zeď Eurodesku.

Český web eurodesku:  
[www.eurodesk.cz](http://www.eurodesk.cz)

Facebook:  
[www.facebook.com/mladezvakci](https://www.facebook.com/mladezvakci)

Instagram:  
[www.instagram.com/eurodesk\\_cz](https://www.instagram.com/eurodesk_cz)

Oficiální stránky Eurodesku s mapou národních a regionálních partnerů:  
[www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu) → Contact us

## Evropský portál pro mládež

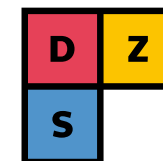
V rámci svých aktivit má Eurodesk na starosti také přidávání obsahu na Evropský portál pro mládež (European Youth Portal), jenž slouží jako platforma sdružující informace ze všech zemí EU.

Najdete zde informace, rady, tipy nebo aktuality z různých oblastí jako je dobrovolnictví, práce, zdraví nebo cestování. Na portálu pro mládež je k dispozici databáze dobrovolnických organizací a dobrovolnických příležitostí. S příchodem programu Evropský sbor solidarity zde byl nově zařazen Portál Evropského sboru solidarity.

[europa.eu/youth/EU\\_cs](http://europa.eu/youth/EU_cs)

EVROPSKÝ  
PORTÁL PRO  
MLÁDEŽ

## Dům zahraniční spolupráce (DZS)



Dům zahraniční spolupráce je příspěvková organizace, zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, která administruje programy zaměřené na oblast formálního a neformálního vzdělávání.

### Co nabízí:

- granty na mezinárodní vzdělávací projekty, výměny mládeže, mobility dobrovolníků a na vzdělávání pracovníků s mládeží;
- zprostředkování stipendijních pobytů v zahraničí;
- konzultace a odbornou pomoc jednotlivcům a organizacím k zapojení do vzdělávacích projektů a získání mezinárodních zkušeností;
- zprostředkování mezinárodní spolupráce vzdělávacích institucí v Evropě i mimo Evropu;
- konference, semináře, školení a poradenství v oblasti vzdělávání;
- publikace, informační a metodické materiály;
- propagaci českého školství v zahraničí;
- informace o vzdělávání v Evropě.

### Komu je určen:

- žákům a studentům: AIA, AKTION ČR – Rakousko, CEEPUS, Erasmus+, eTwinning, EUN, Eurodesk, Eurydice, Fondy EHP, Study in the Czech Republic; Evropský sbor solidarity
- vysokým školám: AIA, AKTION ČR - Rakousko, CEEPUS, Erasmus+, EUN, Eurodesk, Eurydice, Fondy EHP, Studium cizinců v ČR, Study in the Czech Republic
- pracovníkům ve vzdělávání: AIA, AKTION ČR – Rakousko, CEEPUS, Erasmus+, eTwinning, EUN, Eurodesk, Eurydice, Fondy EHP, Program podpory českého kulturního dědictví v zahraničí
- vzdělávacím institucím: Erasmus+, eTwinning, EUN, Eurodesk, Euroguidance, Eurydice, Fondy EHP
- institucím státní správy: Erasmus+, EUN, Euroguidance, Eurodesk, Eurydice
- malým a středním podnikům: Erasmus+; Evropský sbor solidarity
- mladým lidem a pracovníkům s mládeží: Erasmus+, Eurodesk, Evropský sbor solidarity

### VÍCE INFORMACÍ NALEZNETE NA

[www.dzs.cz](http://www.dzs.cz)

[www.vyjed.cz](http://www.vyjed.cz)

[www.naerasmusplus.cz](http://www.naerasmusplus.cz)

[www.sbor solidarity.cz](http://www.sbor solidarity.cz)

[www.facebook.com/dumzahranicnispoluprace](https://www.facebook.com/dumzahranicnispoluprace)

[www.facebook.com/erasmusplusCR](https://www.facebook.com/erasmusplusCR)

[www.facebook.com/mladezvakci](https://www.facebook.com/mladezvakci)

### UŽITEČNÉ ODKAZY

Evropský portál pro mládež:  
[europa.eu/youth](http://europa.eu/youth)

Eurodesk ČR:  
[www.eurodesk.cz](http://www.eurodesk.cz)

Eurodesk EU:  
[www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu)

Dům zahraniční spolupráce:  
[www.dzs.cz](http://www.dzs.cz)

## Zdroje a použitá literatura

### POUŽITÁ LITERATURA:

BOAL, Augusto. *Games for Actors and Non-Actors*. Londýn: Routledge, 2005. ISBN 0-203-99481-7.

BRANDER, Patricia, et al. *KOMPAS: Manuál pro výchovu mládeže k lidským právům*. 1. vydání. Praha: Argo, 2006. ISBN 80-7203-827-3.

ČUJOVÁ, Martina. *Do Evropy hrou II*. Praha: Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT ČR, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání, 2012. ISBN: 978-80-87449-38-7.

HAVLÍČKOVÁ, Daniela; ŽÁRSKÁ, Kamila. *Kompetence v neformálním vzdělávání*. 1. vyd. Praha: NIDM, 2012. ISBN 978-80-87449-18-9.

KAZÍK, Petr. *Rukověť dobrého lektora: Praktické tipy a návody pro začínající i zkušené přednášející*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-6522-8.

KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 2007. ISBN 978-80-200-1351-4.

LINHART, Jiří; PETRUSEK, Miloslav; VODÁKOVÁ, Alena; MAŘÍKOVÁ, Hana. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

MIHÁLIKOVÁ, Jana. *Do Evropy hrou*. Praha: Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT ČR, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání, 2007. ISBN 978-80-87335-72-7.

PEŠEK, Tomáš; ŠKRABSKÝ, Tibor; NOVOSÁDOVÁ, Monika; DOČKALOVÁ, Jolana. *Slabikář neformálního vzdělávání v práci s mládeží*. 1. vydání. Praha: Asociace neformálního vzdělávání, 2019. ISBN 978-80-907579-0-5.

PRŮCHA, Jan. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-584-9.



## INTERNETOVÉ ZDROJE:

CHALUŠ, Petr. *Hodnoty ve vzdělávání* [online]. [cit. 2019-9-24]. Dostupné z: [denikreferendum.cz/clanek/17820-hodnoty-ve-vzdelavani](https://denikreferendum.cz/clanek/17820-hodnoty-ve-vzdelavani)

KREJZOVÁ, Hana; REJŠKOVÁ, Tereza. *Interkulturní seminář k projektu Stereotypy v nás* [online]. [cit. 2019-10-10].

Dostupné z: [stereotypek.mkc.cz/ckfinder/userfiles/files/IKS\\_final.pdf](https://stereotypek.mkc.cz/ckfinder/userfiles/files/IKS_final.pdf)

MŠMT ČR. *Neformální vzdělávání* [online]. [cit. 2019-9-24]. Dostupné z: [www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-proc-je-uznavat](http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-proc-je-uznavat)

Národní institut dětí a mládeže MŠMT. *T-Kit Interkulturní učení, řada č. 4* [online]. [cit. 2019-9-24]. Dostupné z: [www.dzs.cz/file/5889/T-Kit\\_4\\_Interkulturni%20uceni.pdf](http://www.dzs.cz/file/5889/T-Kit_4_Interkulturni%20uceni.pdf)

ZBIEJCZUK SUCHÁ, Ladislava; KOCUREK, Josef; KALÍŠEK, Petr; ONDRÁŠKOVÁ, Marie. *100metod.cz* [online]. [cit. 2019-9-24]. Dostupné z: [100metod.cz](http://100metod.cz)



Elektronickou verzi publikace si můžete stáhnout na adrese:

[www.dzs.cz/cz/publikace](http://www.dzs.cz/cz/publikace)

## Úvod do neformálního vzdělávání

Vydává: Dům zahraniční spolupráce (DZS), 2019

Autoři: Monika Novosádová, Lucie Příšovská

Korektura: Pavel Lukáš

Grafický design a sazba: Ondřej Kunc - artLab

Ilustrace: Ondřej Nohejl

Tisk: AFBKK s.r.o., 2019

Náklad: 500 ks

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor.

Sdělení nereprezentuje názory Evropské

komise a Evropská komise neodpovídá

za použití informací, jež jsou jeho obsahem.

Spolufinancováno z programu Evropské unie

Erasmus+ a z Ministerstva školství, mládeže

a tělovýchovy.

ISBN: 978-80-88153-68-9



## **Dům zahraniční spolupráce (DZS)**

Na Poříčí 1035/4  
110 00 Praha 1

☎ +420 221 850 100

@ info@eurodesk.cz; info@dzs.cz

[www.dzs.cz](http://www.dzs.cz)

[www.eurodesk.cz](http://www.eurodesk.cz)



### **Facebook**

[www.facebook.com/mladezvakci](http://www.facebook.com/mladezvakci)  
[www.facebook.com/dumzahranicnispoluprace](http://www.facebook.com/dumzahranicnispoluprace)

### **Instagram**

[www.instagram.com/eurodesk\\_cz](http://www.instagram.com/eurodesk_cz)  
[www.instagram.com/dzs\\_cz](http://www.instagram.com/dzs_cz)

### **Twitter**

[twitter.com/dzs\\_cz](http://twitter.com/dzs_cz)



Erasmus+

**eurodesk**