



MOTIVÁCIA A JEJ TAJOMSTVÁ

*„Líder je ten, kto pozná cestu, ide tou cestou a ukazuje cestu iným“
John C. Maywell*



**MAYDAI - Motivation and Youth Do an Innovation
2017-3-SK02-KA205-001588**

Metodika vzdelávania pracovníkov s mládežou a mládežníckych vedúcich k motivácii mladých ľudí k dobrovoľníctvu.

VZDELÁVACÍ MODUL

Autori:

Mgr. Lukáš Látal

PaedDr. Mgr. Gabriela Mezeiová, PhD.

Ing. Vladimír Peter

Mgr. Karina Grobarčíková

Ing. Martin Šturek

Ing. Darina Čierniková

2020, Rada mládeže Žilinského kraja, Rada dětí a mládeže Moravskoslezského kraje

Obsah

ÚVOD.....	4
CIEĽOVÁ SKUPINA PROGRAMU.....	4
VZDELÁVACIE CIELE PROGRAMU	4
ŠTRUKTÚRA VZDELÁVACIEHO PROGRAMU	4
VZDELÁVACIE OSNOVY.....	5
1. KOMPETENČNÝ PROFIL PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU PODPORUJÚCEHO MOTIVÁCIU K DOBROVOĽNÍCTVU.....	6
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	6
Názov aktivity: Atómy	6
Názov aktivity: Kľúče.....	7
Názov aktivity: Osobný profil a očakávanie	7
Názov aktivity: Siluety.....	7
Názov aktivity: Dixit	7
2. ANALÝZA STAVU CIEĽOVÝCH SKUPÍN MOTIVÁCIE	8
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	8
Názov aktivity: Psychografia vs. Demografia	8
Názov aktivity: Generácie mladých ľudí	9
Názov aktivity: Analýza osobnosti	9
Názov aktivity: Ako zbierať informácie o mladých ľuďoch	9
3. BARIÉRY MOTIVÁCIE	10
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	10
Názov aktivity: Bariéry motivácie očami druhých	10
4. FORMY A METÓDY MOTIVÁCIE.....	11
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	11
Názov aktivity: Metódy a formy motivácie.....	11
Názov aktivity: Keby som mohol/a, bol/a by som	12
Názov aktivity: Môj život o 10 rokov	12
Názov aktivity: Bodliak a ruža	12
Energizer 1	13
5. MOTIVÁCIA V PRAXI	13
1. PREZENTAČNÉ ZRUČNOSTI Z PRAXE	14
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	14
Názov aktivity: Rozvíjame vzájomnú spoluprácu.....	14
Názov aktivity: Skúška spolupráce v 4 kolách.....	14
Názov aktivity: Hypnotizér.....	15

Názov aktivity: Čo si si zapamätal z minulého školenia	15
Názov aktivity: Prezentácia vzdelávacej úlohy z dištančnej formy – 2 fázy	15
2. APLIKÁCIA KOMPETENČNÉHO PROFILU	15
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	16
Názov aktivity: Úvod do témy	16
Názov aktivity: Kompetencie	16
Názov aktivity: Predstavenie kompetenčného profilu	16
Názov aktivity: Neformálne/Formálne/Informálne	16
Názov aktivity: Ako sa učím ja – štýly učenia sa	16
Názov aktivity: Vzdelávacie ciele	16
Názov aktivity: Metódy a techniky	16
Názov aktivity: Praktické ukážky	16
3. EMÓCIE, MOTIVÁCIA A TVORBA AKČNÉHO PLÁNU	16
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	17
Názov aktivity: Čo znamená motivácia pre teba	17
Názov aktivity: Emócie, vnútorné naplnenie: prezentácia	17
Názov aktivity: „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“	17
Energizer 2 na pripomenutie si mien účastníkov	17
Názov aktivity: „Čo znamená motivácia pre teba“	17
Názov aktivity: Formy motivácie, tvoj názor	18
Názov aktivity: „Čo najhoršie sa mi môže stať...“	18
Názov aktivity: Stanovenie si cieľov: prečo je to potrebné	18
Názov aktivity: Akčný plán: čo to je a ako ho vytvoriť a naplňať	18
Názov aktivity: Aktivita na hodnotenie HOLA- HEJ	18
4. POMENOVANIE MERATEĽNÝCH UKAZOVATEĽOV A NÁSTROJE MERANIA ÚSPEŠNOSTI	19
Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:	19
Názov aktivity: Prekroč čiaru	19
Názov aktivity: Úvod do témy	20
Názov aktivity: Označenie merateľných ukazovateľov a nástroje merania úspešnosti	20
Názov aktivity: Hranie rolí	20
Názov aktivity: Došlá Pošta	21
Názov aktivity: Elektrický prúd	21
Názov aktivity: analytické metódy	22
Názov aktivity: Kto je tu šéf?	22
Názov aktivity: Kruh dôvery	22
Názov aktivity: Geniálny mozog tímu	23
Názov aktivity: Uzavretie skupiny	23
PRÍLOHY	23



ÚVOD

Myšlienka vytvorenia metodiky vzdelávacieho modulu, vznikla z potreby zvýšenia motivácie mladých ľudí k dobrovoľníctvu v obciach, mestách, školách mládežníckych organizáciách a pod. Bola zameraná na osoby, ktoré s mladými ľuďmi pracujú.

Vychádzala z dokumentu „Správa o potrebách a motivačných faktorov mladých ľudí“ a z „Kompetenčného profilu angažovaného mladého človeka“. Na tvorbe metodiky sa zúčastňovali odborníci, ktorých nominovala Rada mládeže Žilinského kraja a Rada detí a mládeže Moravskoslezského kraja, z.s.

Vytvorenie metodiky vzdelávacieho modulu bolo podporené z programu Erasmus +

CIEĽOVÁ SKUPINA PROGRAMU

Pracovníci s mládežou a mládežnícki vedúci.

VZDELÁVACIE CIELE PROGRAMU

Hlavným cieľom vzdelávacieho programu je: rozvinúť vedomosti, schopnosti a zručnosti pracovníkov s mládežou a mládežníckych vedúcich v oblasti motivácie mladých ľudí k dobrovoľníckej činnosti v rôznych sektoroch spoločnosti.

Tento cieľ je možné dosiahnuť prostredníctvom naplnenia čiastkových cieľov programu v osobnostnej, sociálnej, odbornej aj metodologickej oblasti.

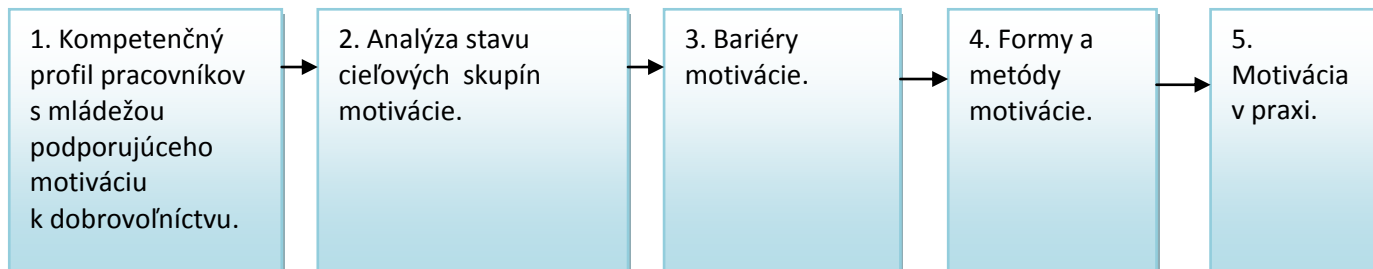
ŠTRUKTÚRA VZDELÁVACIEHO PROGRAMU

Ide o trojfázový kurz. Spolu 60 hodín. Skladá sa z dvoch vzdelávaní prezenčnou formou, v rozsahu 2 x 20 hodín, s odstupom cca 1-2 mesiaca. Medzi prezenčnými vzdelávaniami absolvujú účastníci dištančnou formou vzdelávanie v rozsahu 20 hodín, počas ktorého rozpracujú jeden scenár vzniknutých bariér v motivácii a návrh jeho riešenia. Druhou časťou dištančnej formy bude praktická skúška foriem a metód motivácie. V čase dištančného štúdia budú lektori poskytovať odborné konzultácie.

VZDELÁVACIE OSNOVY

1. fáza vzdelávanie – prezenčná forma

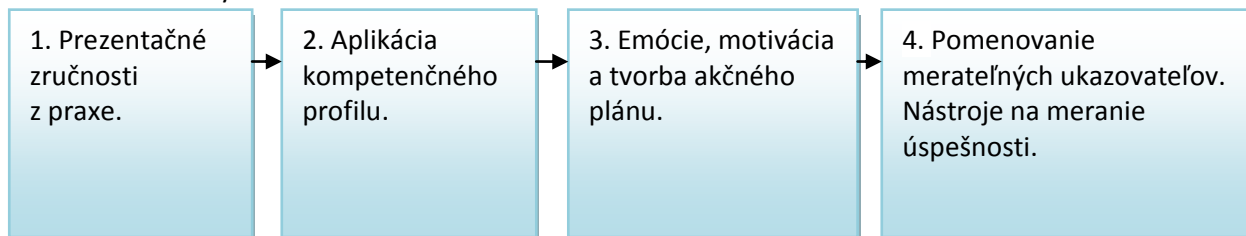
Vzdelávacie témy:



2. fáza vzdelávanie – dištančná forma

3. fáza vzdelávanie – prezenčná forma

Vzdelávacie témy:





1. KOMPETENČNÝ PROFIL PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU PODPORUJÚCEHO MOTIVÁCIU K DOBROVOĽNÍCTVU

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po ukončení vzdelávacieho bloku vedieť pomenovať základné oblasti kompetencií, v ktorých sa má pracovník s mládežou a mládežnícky líder rozvíjať, so zameraním na motiváciu mladých ľudí k dobrovoľníckej činnosti v rôznych sférach života.

Na začiatku vzdelávania prebehne zoznámenie sa účastníkov, zoznámenie s okolím, zistenie očakávaní, základných informácií o celom priebehu vzdelávania a navodenie príjemnej neformálnej atmosféry. Po tomto krátkom úvode, pomenujú účastníci v tomto bloku v malých skupinkách všetky kompetencie z oblasti vedomostí, zručností a postojov, ktoré by podľa ich doterajšej skúsenosti mal pracovník s mládežou rozvíjať, aby vedel motivovať mladých ľudí k dobrovoľníctvu v rôznych oblastiach. Účastníci použijú na jednotlivé aktivity post-tity. Skupinovú prácu uzatvoria prezentáciou výstupov. Pod vedením lektorov zoskupia výstupy do podobných kompetenčných oblastí, z ktorých vznikne základná mapa oblastí kompetencií, ktoré by mal pracovník s mládežou a mládežnícki vedúci rozvíjať v oblasti: osobnostných, sociálnych, odborných a metodických kompetencií a pri tom využívať skúsenosti. Po tejto aktivite lektor zhrnie formou krátkej prednášky základné kompetencie pracovníka s mládežou, v ktorých by sa mal rozvíjať a zároveň predstaví obsah kompetenčného rozvoja účastníka na školení.

V závere vzdelávacieho bloku lektor vysvetlí zmysel seba hodnotiaceho formulára, rozdá účastníkom seba hodnotiaci formulár a nechá im čas na jeho vyplnenie. Účastníci si formulár podpíšu, vyplnia a odovzdajú lektorovi.

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Atómy

(dĺžka: 10 min.)

Zameranie aktivity: Zoznámenie sa účastníkov.

Postup: Účastníci vytvoria skupinu jednotlivých atómov. Podľa typu odpovede spolu vytvoria jednu molekulu s rovnakým zložením atómov (podľa odpovede na otázku). Môže sa stať, že atóm nenájde žiadneho spriazneného účastníka a ostane osamote. Príklady otázok na vytvorenie molekúl:

pohlavie, národnosť, najobľúbenejší koníček, domáci maznáčik, šport, jedlo, preferovaná sociálna sieť atď. V záverečnej fáze aktivity: každý z účastníkov vymyslí vlastnú otázku na radenie molekúl.

Názov aktivity: Klúče

(dĺžka: 15 min.)

Zameranie aktivity: Zoznámenie sa účastníkov.

Postup: Každý účastník si vytiahne svoj zväzok kľúčov. Následne popíše, od čoho jednotlivé kľúče sú a pripojí k nim jednoduchý komentár napr.: „Toto je kľúč od môjho bytu, kde bývam s rodičmi a mladšou sestrou. Tento je od domových dverí nášho paneláku a pivnice, kde mám uschovaný bicykel, na ktorom rád často vyrážam na výlety. Túto ozdobu som dostala od svojej kamarátky k narodeninám.“ a pod. Takýmto spôsobom o sebe získajú účastníci aktivity o sebe veľa informácií neformálnym spôsobom.

Názov aktivity: Osobný profil a očakávanie

(dĺžka: 25 min.)

Zameranie aktivity: Získanie osobného profilu účastníka a jeho očakávaní.

Pomôcka: Viď prílohu 2.

Postup: Lektor rozdelí účastníkov vzdelávania do dvojíc. Každý z dvojice dostane hárok osobného profilu a očakávaní. Nasleduje vzájomná diskusia v dvojiciach a vyplňanie profilov. Profily si vyplňajú navzájom dvojice. Po 15 minútach prezentuje každý účastník výstupy z vyplneného profilu, ktorý mu uviedol druhý člen z dvojice.

Názov aktivity: Siluety

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie aktivity: Na poskytnutie spätnej väzby, ktorá bude vyjadrovať mapu vzťahov v skupine, evaluáciu.

Pomôcka: veľké papier, fixky, ceruzy

Postup: Každý účastník si nakreslí na veľký papier svoju siluetu, označí ju svojim menom a na začiatku školenia ju prilepí na stenu. Počas školenia do siluet ostatní píše odkazy a ocenenia. Na konci školenia si všetci rozoberú svoje siluety a každý má právo sa vyjadriť ku správam, ktoré v nich našiel. Dopredu je nutné upozorniť, aby účastníci písali odkazy popisne, nehodnotiacim spôsobom.

Názov aktivity: Dixit

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie aktivity: Rozvoj vzťahov v skupine, podpora fantázie a uvoľnenia.

Pomôcka: nastrihané papierové pásiky, ceruza, karty Dixit

Postup: Každému účastníkovi sa rozdájú tri karty z hry Dixit, každý si ľubovoľne vyberie jednu, tú označí svojím popisom (podľa pravidiel hry) na papierik. Vybierajú sa všetky karty aj popisy a úlohou ostatných je priradiť správny popis k obrázkom ostatných.



2. ANALÝZA STAVU CIEĽOVÝCH SKUPÍN MOTIVÁCIE

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po ukončení vzdelávacieho bloku poznať rôzne metódy analýzy cieľovej skupiny a základnú typológiu osobnosti a rozumie vzťahu medzi osobnosťou a motiváciou. Bude vedieť pomenovať základné znaky, záujmy a životný štýl dnešných mladých ľudí.

Vzdelávací blok bude zameraný na pomenovanie cieľových skupín, ktoré chcú účastníci motivovať. Koho chcem motivovať a kto je moja cieľová skupina. K tomu bude lektor používať metódu skupinovej práce, sebareflexie a prezentácie. Ďalšia časť bloku bude zameraná na poznanie charakteristík rôznych generácií. Uvedené charakteristiky pomôžu účastníkom poznať, čo môže byť pre tú ktorú mládežnícku generáciu motivujúce, na základe ich prirodzených daností. V tomto bloku bude použitá metóda skupinovej práce, diskusia a PPT prezentácie. Lektor účastníkom ponúkne aj ďalšie typológie osobnosti s ich špecifickými charakteristikami, ktoré ovplyvňujú proces motivácie. Úvod do tejto časti bloku budú tvoriť rolové hry, za ktorými bude nasledovať diskusia spojená s brainstormingom. Na základe získania doterajších vedomostí zo vzdelávacieho bloku formou brainstormingu, pomenujú účastníci v závere bloku, ako zbierať informácie o svojej cieľovej skupine, s ktorou pracujú, a aké formy používať, aby v nich boli zachytené analytické informácie o cieľovej skupine.

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Psychografia vs. Demografia

(dĺžka: 20 min.)

Postup: Účastníci sa rozdelia do 2 skupín. Prvá skupina pripraví analýzu svojich členov, s ktorými v skupine pracuje na základe demografických údajov. Druhá skupina pripraví psychografickú analýzu. Pre obe analýzy im lektor rozdá predpripravené formuláre (Príloha 3 a 4). Lektor môže podľa možnosti zadať inštrukciu: do analýzy majú účastníci zahrnúť aspoň ďalšie 2 osoby, mimo účastníkov (napr.

zamestnancov zariadenia, v ktorom prebieha školenie).

Po skončení analýzy si skupiny vymenia vyplnené formuláre. V diskusii sa lektor zameria na nasledovné otázky: Ako vám tieto údaje pomáhajú pri analýze vašej cieľovej skupiny? Ktorá analýza (demografická, psychografická) má väčšiu výpovednú hodnotu? Do akej miery vieš na základe týchto údajov nastaviť alebo zmeniť svoje aktivity zamerané na motiváciu? Akým spôsobom vieš zbierať tieto údaje?

V závere lektor zhrnie rozdiel medzi demografickou a psychografickou analýzou.

Názov aktivity: Generácie mladých ľudí

(dĺžka: 40 min.)

Postup: Lektor rozdelí skupinu na 2 menšie skupiny. Rozdá im časopisy a noviny a požiada ich, aby vytvorili koláž. 1. skupina tvorí koláž na tému dnešní mladí ľudia. 2. skupina na tému „Ja v твоjich rokoch“ (život našich rodičov, keď boli mladí). Po dokončení skupinovej práce prezentujú členovia skupiny svoje koláže s pomenovaním, čo všetko vyjadruje o vekovej kategórii ich koláž.

Následne prebieha diskusia a hľadajú sa odpovede na otázky: V čom sú tieto generácie odlišné? Čo majú tieto generácie spoločné? Aké sú ich hodnoty, názory, možnosti, potreby, túžby? Čo vplýva na ich hodnoty, názory, možnosti, potreby, túžby? Existujú spoločné znaky pre jednotlivé generácie, ktoré sa dajú do nejakej miery zovšeobecniť?

Po diskusii zoznámi lektor účastníkov cez PPT s pohľadom odborníkov na základné rozdiely medzi generáciami, so špecifickým zameraním na súčasných mladých ľudí.

/Boomers (after war), Generation X (1965-1980), Millenials (Y) (1981-1996), Generation Z (1997-2012)/

Názov aktivity: Analýza osobnosti

(dĺžka: 40 min.)

1. Rolová hra:

ROLA 1: Vedúci organizácie. Máš v tíme flegmatika, ktorý je koordinátorom najbližšej akcie, ktorú pripravujete. Jednou z jeho úloh je kontrolovať plnenie úloh, termínov. Akcia sa blíži a napriek dohodnutému harmonogramu sa termíny úloh nedodržiavajú. Ako vedúci vašej organizácie si sa rozhodol, že sa s koordinátorom porozprávaš a preberieš s ním vzniknutú situáciu. Tvojou úlohou je motivovať ho k tomu, aby kontrolu plnenia úloh bral vážne, aktívne reagoval a pod.

ROLA 2: Koordinátor akcie – flegmatik. Vedúci tvojej organizácie ťa poveril koordináciou najbližšej akcie. Máš sledovať plnenie úloh a termínov. Akcia sa už blíži a niektoré dohodnuté termíny a úlohy mali byť už splnené. Si flegmatik a nejako veľmi ťa to netrápi. Ved' stále je ešte dosť času.

2. Rolová hra:

ROLA 1: Vedúci tímu. Ako tím pripravujete veľkú akciu. Je potrebné vybrať z vášho tímu človeka, ktorý bude moderátorom akcie. Ako vedúci tímu sa snažíš motivovať jedného z členov, aby moderovanie akcie zoberal on. Vysvetľuješ mu, že to nie je nič ťažké, že už to videl niekoľkokrát a určite to zvládne aj on.

ROLA 2: Člen tímu – introvert. Ako tím pripravujete veľkú akciu. Je potrebné vybrať z vášho tímu človeka, ktorý bude moderátorom akcie. Vedúci tímu ťa osloví s ponukou stať sa moderátorom. Ty si však introvert, nikdy si nemoderoval, máš z toho trému a pod.

Po odohraní rolových hier nasleduje diskusia na tému vplyv osobnosti na motiváciu. Účastníci budú formou brainstormingu hľadať odpovede na otázky: Do akej miery má osobnosť mladého človeka vplyv na jeho motiváciu? Prečo je dôležité zamýšľať sa nad osobnosťou človeka, keď ho chceme motivovať? Ak poznám osobnosť mladého človeka, do akej miery mi to pri jeho motivácii môže pomôcť? Aké typy osobnosti poznáš?

V závere vzdelávacieho bloku lektor cez PPT prezentáciu zhrnie rôzne typológie osobnosti.

Názov aktivity: Ako zbierať informácie o mladých ľuďoch

(dĺžka: 20 min.)

Postup: V úvode vzdelávacieho bloku, metódou brainstorming, budú účastníci pod vedením lektora pomenovávať: akým spôsobom môžeme získavať informácie o svojej cieľovej skupine, aké formy zbierania informácií o cieľovej skupine je možné využiť.

Aktivita môže prebiehať ako súťaž v 2 menších skupinkách.

V závere lektor predstaví základné pravidlá pri zbieraní informácií cez dotazník.



3. BARIÉRY MOTIVÁCIE

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník po ukončení vzdelávacieho bloku bude poznať rôzne bariéry motivácie mladých ľudí. Bude vedieť, akým spôsobom minimalizovať niektoré z bariér motivácie.

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Bariéry motivácie očami druhých

(dĺžka: 100 min.)

Zameranie aktivity: Pomenovanie prekážky mladého človeka pri jeho zapájaní sa. Práca na ich odstraňovaní.

Pomôcka: PC, projektor, flipchart

Postup: Lektor účastníkom predstaví metódou PPT prezentácie výstupy z prieskumu o bariérach motivácie mladých ľudí.

Následne sa lektor spolu s účastníkmi zameria na 3 najčastejšie bariéry motivácie.

Bariéra: „Nemám čas“ (Time management) (30 min.)

Akým spôsobom môžeme mladým ľuďom pomôcť nájsť si čas na zapojenie sa?

Predstavenie rôznych metód osobného plánovania.

Lektor pri tejto aktivite využije PPT prezentáciu (*Time management*), počas ktorej účastníkom predstaví po teoretickej aj praktickej stránke rôzne možnosti plánovania a stanovenia si priorít.

Bariéra: „Neviem o žiadnych aktivitách“ (informovanosť) (30 min.)

Akým spôsobom zvýšiť informovanosť o aktivitách, ktoré realizujeme?

Účastníci sa rozdelia do skupín, v ktorých budú zbierať tradičné a inovatívne formy propagačných aktivít. Následne budú výstupy prezentovať pred celou skupinou.

Spolu s lektorom účastníci v celej skupine vyberú 5 informačných nástrojov, ku ktorým priradia ich výhody a riziká.

Bariéra: „Nevidím v tom pridanú hodnotu“ (30 min.)

Akým spôsobom robiť aktivity, ktoré majú zmysel?

Lektor účastníkom predstaví tzv. *Pyramídu vitality*, s jej 4 úrovňami: Užitočnosť, Efektivita, Stabilita, Dynamika. Teória využívaná v business sektore sa dá aplikovať aj v neziskovom sektore.

Užitočnosť – Máme zadefinované poslanie? Pre koho je naša organizácia užitočná? Akým spôsobom sú užitoční naši dobrovoľníci?

Efektivita – Máme zadefinovanú štruktúru organizácie a systém fungovania? Sú nastavené pravidlá a sú jasné a zrozumiteľné aj pre nových ľudí?

Stabilita – Učíme sa zo svojich úspechov a neúspechov? Zdokonaľujeme svoje aktivity? Dávame priestor spätnej väzbe?

Dynamika – Venujeme sa strategickému plánovaniu? Pozeráme sa za horizont 1 roka?

Lektor jednotlivé úrovne pyramídy prepája s príkladmi z práce s mládežou a s témou motivácie. Vysvetľuje ich dôležitosť pri snahe motivovať mladých ľudí. Prostredníctvom sebareflexie analyzujú účastníci prácu vo svojich organizáciách s uvedenou teóriou.

V záverečnej diskusii sa účastníci podelia o svoje zistenia a nápady na zmenu.

4. FORMY A METÓDY MOTIVÁCIE

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po ukončení vzdelávacieho bloku poznať, čo všetko môže ovplyvňovať motiváciu, typy motivácií a motivačné faktory.

Vzdelávací blok začne osobnou reflexiou na motivačné faktory účastníkov, čo všetko účastníka ovplyvňuje pri jeho rozhodovaní sa. Po prezentácii výstupov zo sebareflexie, oboznámi lektor účastníkov prednáškou cez PPT prezentáciu s potrebami človeka, motivačnými faktormi, typmi motivácie a osobnými motivačnými faktormi. Cez ďalšie aktivity bude účastníkov na základe pomenovaných informácií viesť k tomu, aby si sami pomenovali vlastné motivačné faktory, ktoré by ich mali viesť k dosiahnutiu vlastných cieľov. Na základe tejto aktivity si účastníci majú uvedomiť, čo všetko ovplyvňuje pri rozhodovaní sa tých, ktorým sa venujú.

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: **Metódy a formy motivácie**

(dĺžka: 50 min.)

Zameranie aktivity: Zamyslenia a podelenie sa s pohľadom na tému motivácie a dobrovoľníctva.

Pomôcka: flipchart, fixky, PPT prezentácia

Postup: Blok je vedený metódou brainstormingu. Lektor kladie otázky a účastníci vedú diskusiu a hľadajú rôzne odpovede na otázky. Otázky je možné mať dopredu napísané na flipcharte a postupne je možné otázky vyplňovať. Typy otázok: Prečo by som mal/a chodiť do školy, práce? Čo pre mňa znamená, keď robím niečo pre svoje dobro? Čo pre mňa znamená voľný čas? Čím je pre mňa byť dobrovoľník? Čo som oceňoval na svojich predchádzajúcich vedúcich? V skupine účastníkov prebieha vzájomné zdieľanie a reflexia.

Po tejto aktivite budú účastníci rozdelení do 2 skupín. Každá skupina obdrží flipchart a fixku. Budú mať za úlohu zodpovedať otázky: Prečo robím niektoré veci a niektoré naopak nie? Čo ma ženie do akcie a čo ma naopak brzdí? Na čom idem, v čom je môj jedinečný osobný "motor"?

Po uplynutí prideleného času sa skupiny podelia o svoje výstupy.

V závere vzdelávacieho bloku predstaví lektor účastníkom formou PPT prezentácie základné formy a metódy motivácie.

Názov aktivity: Keby som mohol/a, bol/a by som ...

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie aktivity: Uvedomenie si hodnoty vlastnej osobnosti, svojich daností, schopnosti ich odprezentovať.

Pomôcka: záznamové hárky, pero

Postup: Lektor použije metódu projekčnej techniky. Samostatná práca s využitím úvahy o vlastných predstavách, fantázie a kreativity. Otázka lektora: Kým alebo čím by ste chceli byť a prečo?

Účastníci majú 5 min. na prípravu podkladov odpovede. Po vytvorení odpovedí prezentujú pred ostatnými svoje odpovede. Ostatní účastníci môžu prezentujúcemu klásť otázky, ktoré ich zaujímajú. V technike sa uplatňuje práca so symbolmi, prečo by chcel účastník byť napr. orlom, prezidentom, superhrdinom – čo to o mne hovorí druhým. Prezentácie pred ostatnými "idem s kožou na trh". Uvedená technika slúži k lepšiemu uvedomeniu si samého seba, svojich preferencií a hodnôt, ako aj tréning prezentačných zručností – účastníci si uvedomia, akú majú o sebe mienku a ako dobre sa dokážu "predať" v porovnaní s rovesníkmi.

Po ukončení prezentácie všetkých účastníkov, nastáva čas na reflexiu účastníkov o zážitkoch z bloku: ako som sa cítil/a, technika mi bola príjemná/neprijemná, čo o mne hovorí zvolený symbol a prečo som si ho vybral/a.

Názov aktivity: Môj život o 10 rokov

(dĺžka: 40 min.)

Zameranie aktivity: Vytvorenie dlhodobej stratégie rozvoja účastníka vzdelávania.

Pomôcka: záznamové archy – viď Príloha, pero

Postup: Lektor účastníkov vyzve k odpovedi do záznamového hárku: Predstavte si samých seba za desať rokov v reálnom živote, ako by ste chceli, aby vyzeral váš život, čo ste dosiahli, čo vám k tomu pomohlo? Účastníci majú 15 min. na prípravu a vyplnenie záznamového hárku.

Uvedená metóda individuálnej práce slúži k rozvíjaniu konkrétnych predstáv o živote v budúcnosti. Účastníci by mali sami pre seba čo možno najviac konkrétne popísať, ako si predstavujú svoj život v uvedenom časovom intervale: Koľko mi v tom čase bude rokov, kde a ako budem žiť, poprípade s kým, budem už mať deti, aké zamestnanie v tejto dobe vykonávam, som so svojím životom spokojný/á, som ženatý/vydatá, darí sa mi dobre, ako som na tom zdravotne – skús popísať priebeh svojho dňa za 10 rokov.

Poslanie aktivity: Aktivita by mala smerovať k uvedomeniu si vlastných dlhodobých cieľov, kam chcem smerovať a čo pre to musím urobiť. Veľmi dôležitou súčasťou individuálnej činnosti sú posledné dve kolónky: Čo pre svoj ideálny život musím urobiť, čoho sa musím vyvarovať, akých chýb a zlozvykov?

Po vyplnení záznamového hárku sa účastníci vzdelávania podelia o svoje sny a výstupy. Lektor dbá na to, aby reakcie účastníkov na prezentujúceho neboli výsmešné a pochybovačné.

Názov aktivity: Bodliak a ruža

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie aktivity: Poskytnutie spätnej väzby.

Pomôcka: obrázok ruže a bodliaku

Postup: Lektor účastníkom dá jeden obrázok ruže a jeden obrázok bodliaku. Účastník si vyberie druhého účastníka zo skupiny a so slovami "Dávam Ti tento bodliak, pretože sa mi na Tebe nepáči ... A zároveň Ti dávam túto ružu, pretože chcem na Tebe oceniť, že ..." podá spätnú väzbu.

Poznámka k aktivite:

- Aktivita učí rozvíjať poskytovanie spätnej väzby druhým vrátane konštruktívnej kritiky.

• Túto aktivitu je vhodné použiť až potom, čo sa väčšina členov skupiny pozná už dlhšiu dobu, dôležité je vytvoriť bezpečné prostredie pre zdieľanie, na každého účastníka by mal prísť v skupine rad – poskytnite svoju spätnú väzbu ostatným vrátane vedúceho skupiny (rozvíja sa tak aj kompetencia povedať svoj názor dospelej autorite).

• Reflexia v skupine – aké to pre mňa bolo, čo je ťažšie – oceňovať alebo kritizovať, ako chápem rozdiel medzi obyčajnou kritikou a konštruktívnou kritikou, ako viem od druhého prijať kritiku?

• Aktivita naučí využívať, vďaka reflexii spätnej väzby k motivácii v skupine, nie kritiku, ale ocenenie pozitívnych vlastností a upozornenie na reálne nedostatky, ktoré možno odstrániť.

Energizer 1

Masáž v kruhu (5 min.)

Popis: Všetci sa postaví do kruhu tesne k sebe. Potom urobí obrat vpravo v bok a úkrok smerom do kruhu. Každý položí dlane na plecia osoby pred sebou a začne jej masírovať stuhnutú šiju. Vedúci môže aktivitu riadiť a predviesť a pridávať rôzne techniky masáže podľa atmosféry v skupine. Na povel sa hráči otočia "čelom vzad" a oplatia masáž tomu, od koho ju prijímali.

5. MOTIVÁCIA V PRAXI

(dĺžka: 20 min.)

Lektor vysvetlí formou prezentácie obsah dištančnej formy vzdelávania účastníkov.

Zoznam úloh počas dištančnej formy vzdelávania, ktoré budú v praxi účastníci realizovať s pomocou lektora.

1. vzdelávacia úloha

1. Zapište si minimálne 5 scenárov, ktoré môžu nastať.
2. Fatálne scenáre akceptujte, ostatné scenáre rozpracujte do 3 akčných krokov, ako sa danému negatívnemu scenáru vyhnete, resp. ako ho obídete.
3. Vyberte si minimálne 1 scenár a 1 krok k nemu, ktorý začnete hneď realizovať.
4. Zapisujte si, ako prebiehala realizácia vybraného kroku/krokov.

2. vzdelávacia úloha

- Praktická skúška foriem a metód motivácie.
 - Vytvorte osobný motivačný profil pre aspoň jedného mladého človeka, s ktorým pracujete/budete pracovať.
 - Zistite, ktoré faktory sú pre daného mladého človeka dôležité, a ktoré potreby tvoria vrchol jeho/jej pyramídy.
 - Na základe zistení zostavte individuálny akčný plán motivácie, ktorý bude obsahovať formy, metódy a typy motivácie, ktorú využijete.
 - Akčný plán odskúšajte na vybranom mladom človeku. Všetko si detailne zapisujte do denníka.
 - Neustále robte sebahodnotenie vašich krokov a napĺňania akčného plánu, ktorý ste vytvorili.
 - Pýtajte si spätnú väzbu aj od mladého človeka, s ktorým pracujete.
 - Zvoľte podobu zaznamenávania, aká sa vám páči najviac: offline denník, elektronický denník (aj s obrázkami), nahrávky, vizuálna koláž, report ...

3. vzdelávacia úloha

- Vyplniť dotazník:
 - Otázky týkajúce sa toho, k čomu som motivoval/a mladých ľudí, s ktorými pracujem a ako som ich motivoval/a?

Ukončenie 1 fázy prezenčného vzdelávania, po ktorom nasleduje dištančné vzdelávanie,

počas ktorého účastníci plnia vzdelávacie úlohy.



3. fáza

1. PREZENTAČNÉ ZRUČNOSTI Z PRAXE

(dĺžka: 180 min.)

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po absolvovaní bloku vedieť odprezentovať výstupy z dištančného vzdelávania, získa zručnosť prepájania informácií z prvej fázy vzdelávania s 2 fázou, bude vedieť použiť rôzne prezentačné metódy.

Materiál – flipchart, lano a šatky na oči (na aktivitu skúška spolupráce v 4 kolách), kartičky (na aktivitu hypnotizer)

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Rozvíjame vzájomnú spoluprácu

(dĺžka: 40 min.)

Postup: Lektor predstaví program vzdelávania. Jednotlivé bloky napíše na flipchart a následne ho umiestni na viditeľné miesto. Metódou brainstormingu zhrnie zásady prezentácie.

Následne lektor vyzve účastníkov, aby pomenovali čo zažili počas doby dištančného vzdelávania: 1 vec, ktorá Ti nevyšla a 2 veci, ktoré Ťa potešili. Účastníci sa navzájom podelia o svoje zážitky z posledného obdobia s hlavným zameraním na to, čo sa vďaka situáciám, ktoré zažili naučili. Stanoví sa max. čas na účastníka (napr. 2 min). Účastníci o sebe po jednom rozprávajú.

Názov aktivity: Skúška spolupráce v 4 kolách

(dĺžka: 20 min)

Ide o ice-breaker, ktorý slúži na uvoľnenie atmosféry v skupine a budovanie tímu.

Postup: Na základe kritérií a daného obmedzenia sa účastníci majú zoradiť a následne vytvoriť zadaný

geometrický útvar z lana. Aktivita prebieha v 4 kolách podľa stanovených kritérií a obmedzení:

- a. Podľa veku. Kruh.
- b. Potichu: Podľa mesiaca v kalendári. Obdĺžnik.
- c. Zaviazané oči: Podľa počtu súrodencov. Trojuholník.
- d. Potichu + Zaviazané oči: Podľa výšky. Štvorec.

Na konci aktivity diskutuje lektor s účastníkmi o priebehu aktivity. Pýta sa na spoluprácu a hlavné problémy, ktoré počas aktivity museli riešiť.

Názov aktivity: Hypnotizér

(dĺžka: 30 min)

Ide o aktivitu zameranú na vzájomnú komunikáciu a uvedomenie si potreby kritického prístupu k informáciám.

Postup: Lektor rozdelí účastníkov na 2 skupiny. Zadá inštrukciu (otázku) a skupinám rozdá obálky, v ktorých sú dané kartičky s indíciami. Účastníci majú 20 min. na to, aby úlohu na základe týchto indícií vyriešili. Po skončení prezentujú svoj výsledok. V následnom debriefingu sa lektor pýta tieto otázky: Ako sa vám pracovalo v skupine? Boli zapojení všetci účastníci? Ako prebiehala vaša komunikácia? Ste spokojní s výsledkom a priebehom? Čo by ste nabudúce zmenili?

Názov aktivity: Čo si si zapamätal z minulého školenia

(dĺžka: 20 min)

Postup: Lektor požiada účastníkov, aby sa každý individuálne zamyslel nad predošlým školením a na papier si zapísal všetko, čo si zapamätal. Účastníkom nechá 5 min.

Následne vyzve skupinu, aby svoje poznámky prezentovali pred celou skupinou, pričom školiteľ zapisuje informácie na flipchart. Účastníci sa navzájom dopĺňajú a školiteľ na flipcharte vytvára mozaiku informácií z predošlého školenia. Na konci lektor zhrnie zapísané informácie a doplní, ak je potrebné.

Názov aktivity: Prezentácia vzdelávacej úlohy z dištančnej formy – 2 fázy

(dĺžka: 60 min)

Postup: Účastníci po jednom prezentujú výstupy svojej domácej úlohy zadanej na predošlom vzdelávaní. Lektor i účastníci si môžu navzájom poskytnúť spätnú väzbu. Lektor sa účastníkov pýta, s čím mali pri plnení úlohy problém, čo im išlo ľahko, čo si počas toho uvedomili, v čom sa zdokonalili/posunuli. Je dôležité stanoviť čas na účastníka (podľa počtu účastníkov v skupine) a počas prezentácie ho sledovať.

2. APLIKÁCIA KOMPETENČNÉHO PROFILU

(dĺžka: 180 min.)

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po jeho absolvovaní vedieť pomenovať princípy neformálneho vzdelávania a bude vedieť použiť a nastaviť vzdelávacie aktivity tak, aby dosiahli zadanú úroveň jednotlivých kompetencií.

Kompetenčný profil obsahuje súbor kompetencií a ich jednotlivé úrovne zadané pre angažovaného mladého človeka. Účastníci vzdelávania (pracovníci s mládežou, mládežnícki lídri) majú vedieť použiť tento kompetenčný profil v práci s mládežou. Aplikácia kompetenčného profilu znamená vedieť nastaviť vzdelávacie aktivity tak, aby mladí ľudia, s ktorými pracujú, dosiahli zadanú úroveň v jednotlivých kompetenciách.

Tento blok je preto zameraný na základné princípy neformálneho vzdelávania, ktoré si účastníci potrebujú osvojiť, aby kompetenčný profil vedeli aplikovať.

Materiál – flipchart, vytlačené materiály, papiere, post-it

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Úvod do témy

V úvode lektor vysvetlí, o čom bude nasledovný blok, a ako súvisí s celkovým procesom ich vzdelávania. Pomocou PPT predstaví výstupy zo „Správy o motivačných faktoroch“ a vysvetlí, že na tomto základe bol zostavený kompetenčný profil angažovaného mladého človeka.

Názov aktivity: Kompetencie

Tento blok je zameraný na pojem KOMPETENCIE.

Účastníci na lístočky napíšu 3-5 vecí, ktoré by mal ovládať pracovník s mládežou. Lektor následne predstaví, že pod kompetenciami rozumieme Vedomosti, Zručnosti, Postoje. Následne vyzve účastníkov, aby svoje lístočky nalepili podľa uvedeného rozdelenia na flipchart.

Názov aktivity: Predstavenie kompetenčného profilu

Lektor rozdá účastníkom vypracovaný „Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka“ a vysvetlí účastníkom jeho obsah, štruktúru a základné pojmy.

Názov aktivity: Neformálne/Formálne/Informálne

Lektor sa spýta účastníkov, aké typy vzdelávania poznajú, vyzve ich, aby uviedli príklad. Následne spraví lektor na flipcharte rozdelenie vzdelávania a spolu s účastníkmi v brainstormingu hľadajú rozdiely a spoločné črty.

Názov aktivity: Ako sa učím ja – štýly učenia sa

(cvičenia, test)

Lektor rozdá účastníkom test zameraný na štýl učenia. Účastníci si ho vypracujú. Následne lektor predstaví 4 štýly učenia a ich definície. Diskutuje s účastníkmi či ich výsledky testu prekvapili, alebo sa utvrdili v tom, čo už o sebe tušili.

Lektor vysvetlí dôležitosť poznania štýlov učenia v procese neformálneho vzdelávania.

Lektor na tomto základe vysvetlí pojem „Kolbov cyklus“ a s účastníkmi diskutuje, ako sa to využíva vo formálnom či neformálnom vzdelávaní.

Názov aktivity: Vzdelávacie ciele

Lektor vysvetlí účastníkom čo sú vzdelávacie ciele, ako sa tvoria a predstaví tzv. bloomovu taxonómiu.

Názov aktivity: Metódy a techniky

Lektor otvorí brainstorming otázkou: S akými metódami neformálneho vzdelávania si sa stretol? Lektor zapisuje návrhy od účastníkov na flipchart. Následne to zhrnie, doplní a vysvetlí rozdiel medzi metódou a technikou.

Názov aktivity: Praktické ukážky

Lektor rozdelí účastníkov do dvojíc. Dvojica si vyberie niektorý blok z metodiky, ktorú dostali. Dvojica dostane čas 20 min. na prípravu tohto bloku. Následne blok predstaví ostatným účastníkom – jeho cieľ, metódy, techniky. Následne vyskúšajú zrealizovať so skupinou jednu vzdelávaciu aktivitu.

3. EMÓCIE, MOTIVÁCIA A TVORBA AKČNÉHO PLÁNU

(dĺžka: 100 min.)

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: po absolvovaní bloku bude účastník schopný, vie a dokáže: uvedomiť si, že emócie sú hybnou silou v živote, ktoré je potrebné zvládať; zároveň vníma aj to, že zapájaním emócií do vlastného konania, podporuje aj vlastnú schopnosť motivovať sa, navodiť si pocit radosti a robiť veci, ktoré ho/ju bavia, resp. robiť veci tak, aby ho/ju bavili a naplňali. Identifikovať svoje strachy a bariéry, nájsť motiváciu im čeliť, vyjadriť, čo pre neho/ňu znamená motivácia.

Motivovať aj iných, a to, aj s vedomím rizika, že sa to nepodarí. Stanoviť si ciele a nachádzať zmysel vo svojom konaní. Vytvoriť si akčný plán a postupovať podľa neho.

Výzvy, ktoré stoja pred účastníkmi: Uvedomovať si vlastné emócie a rozumieť im. Mať schopnosť navodzovať si stav radosti z toho, čo človek robí. Byť schopný motivovať sám seba aj iných, aj s vedomím, že sa to nemusí vždy podariť. Vytvoriť si kvalitný akčný plán a dosiahnuteľné ciele a konať podľa neho.

Materiál – PPT prezentácia, počítač, dataprojektor, flipchartový papier

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Čo znamená motivácia pre teba

(dĺžka: 10 min.)

Premietanie videa s emocionálnym nábojom.

<https://www.youtube.com/watch?v=mMivqgLcfs8>

Školiteľ prehrá video s emocionálnym nábojom. Následne položí otázku: „Vyvolalo vo vás video nejaké emócie?“ a požiada mladých účastníkov, aby vyjadrili, každý kto chce, vyvolanú emóciu jedným slovom.

Názov aktivity: Emócie, vnútorné naplnenie: prezentácia

(dĺžka: 20 min.)

Školiteľ predstaví emóciu ako pojem, hybnú silu v živote, ktorú je potrebné zvládať. V rámci prezentácie sa školiteľ dotkne troch typov inteligencie (IQ, EQ a AQ), pričom venuje špeciálnu pozornosť emocionálnej inteligencii, ktorá úzko súvisí aj s vlastnou schopnosťou motivovať sa.

Názov aktivity: „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“

(dĺžka: 15 min.)

Cvičenie „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“ je zamerané na pomenovanie dôvodov, kvôli ktorým mladý človek nemôžete niečo urobiť, aj keď by chcel. Ich úlohou bude následne ku každému dôvodu uviesť, že to „chcú urobiť a urobia pre to niečo veľmi konkrétne“. Ak budú mať pripravený kompletný zoznam, vyberú si jednu vec, ktorú sa budú snažiť zrealizovať. Po individuálnej úlohe je daný priestor pre všetkých, ktorí majú záujem zdieľať svoj zoznam a/alebo 1 konkrétnu vec, ktorú si vybrali na zrealizovanie.

Energizer 2 na pripomenutie si mien účastníkov

(dĺžka: 15 min.)

Školiteľ vyzve účastníkov postaviť sa do kruhu. Školiteľ začne aktivitu a to tak, že povie svoje meno a predstaví tanečnú pózu so slovami: „Ja tancujem takto.“ Účastník po pravej strane zopakuje meno človeka pred ním, ukáže tanečnú pózu so slovami: „Katka tancuje takto“. Následne sa predstaví a ukáže vlastnú tanečnú pózu. Každý nasledujúci účastník pomenuje všetkých predstavujúcich sa pred ním a predstaví aj tanečnú pózu každého z nich. Posledný v kruhu pomenuje všetkých účastníkov a prislúchajúce tanečné pózy a uzatvorí aktivitu vlastným predstavením sa a predstavením vlastnej tanečnej pózy.

Názov aktivity: „Čo znamená motivácia pre teba“

(dĺžka: 15 min.)

Školiteľ rozdelí účastníkov do 4 skupín. Vyzve ich postaviť sa do radu podľa mesiacov, v ktorých sa narodili a následne sformovali skupiny po 5 členoch (prvých päť, druhých päť, atď.) Zadanie pre každú skupinu je vyjadriť motiváciu, avšak vždy iným prostriedkom (báseň, krátka scéna, slovný plagát, živá socha).

1. skupina vyjadri motiváciu v podobe básne
2. skupina vyjadri motiváciu v podobe scény

3. skupina vyjadří motiváciu v podobe slovného plagátu (viď príklad nižšie)
4. skupina vyjadří motiváciu v podobe živej sochy

Názov aktivity: Formy motivácie, tvoj názor

(dĺžka: 10 min.)

Školiteľ premietne slide s niekoľkými typmi motivácie a otvára diskusiu v téme, čo znamená motivácia pre účastníkov, aké typy motivácií poznajú, resp. aké rôzne pohnutky motivujú ich a ich rovesníkov pri konaní.

Názov aktivity: „Čo najhoršie sa mi môže stať...“

(dĺžka: 10 min.)

Na predchádzajúcu aktivitu školiteľ prirodzene nadväzuje zadaním domácej úlohy, ktorej cieľom je identifikovať, čo najhoršie sa mladým lídrom môže stať pri snahe motivovať svojich mladých rovesníkov. Zadanie znie nasledovne:

„Čo najhoršie sa mi môže stať, keď sa budem snažiť motivovať svojich rovesníkov?“

1. Zapište si minimálne 5 scenárov, ktoré môžu nastať.
2. Fatálne scenáre akceptujte, ostatné scenáre rozpracujte do 3 akčných krokov, ako sa danému negatívnemu scenáru vyhnete, resp. ako ho obídete.
3. Vyberte si minimálne 1 scenár a 1 krok k nemu, ktorý začnete hneď realizovať.
4. Zapisujte si, ako prebiehala realizácia vybraného kroku/krokov.“

Názov aktivity: Stanovenie si cieľov: prečo je to potrebné

(dĺžka: 15 min.)

Školiteľ premietne niekoľko slidov týkajúcich sa typov cieľov, metodík pri stanovovaní cieľov a tiež, aké podoby môžu mať ciele jednotlivcov. Účastníkom sa zadá krátka individuálna úloha, v rámci ktorej si majú zostaviť zoznam 10 krátkodobých a 5 dlhodobých cieľov, ktoré majú následne možnosť zdieľať v skupine. Táto aktivita plynule prechádza do brainstormingu o tom, prečo si potrebujeme nastavovať ciele. Školiteľ zaznamenáva odpovede na flipchartový papier, aby ich účastníci mali pred sebou a mohli sa k nim vrátiť aj neskôr v priebehu vzdelávacej aktivity. Súčasťou bloku je aj diskusia o rozdieloch medzi dobrým nápadom a špecifickým cieľom.

Názov aktivity: Akčný plán: čo to je a ako ho vytvoriť a naplňovať

(dĺžka: 15 min.)

V nadväznosti na predchádzajúcu tému cieľov, školiteľ premietne slidy týkajúce sa akčného plánu. Hovorí o tomto nástroji, ako o podrobnom zámere so zadanou postupnosťou krokov, pričom spôsob AKO vytvoriť akčný plán účastníkom detailne predstaví. Zároveň im prezentuje aj konkrétny príklad akčného plánu a rozdá vzorový formulár akčného plánu na vypracovanie na doma.

Úloha má takéto zadanie:

Praktická skúška foriem a metód motivácie.

Vytvorte osobný motivačný profil aspoň pre jedného mladého človeka, s ktorým pracujete/budete pracovať.

Zistite, ktoré faktory sú pre daného mladého človeka dôležité, a ktoré potreby tvoria vrchol jeho/jej pyramídy.

Na základe zistení zostavte individuálny akčný plán motivácie, ktorý bude obsahovať formy, metódy a typy motivácie, ktorú využijete.

Akčný plán odskúšajte na vybranom mladom človeku. Všetko si detailne zapisujte do denníka.

Robte neustále sebahodnotenie vašich krokov a naplňovania akčného plánu, ktorý ste vytvorili.

Pýtajte si spätnú väzbu aj od mladého človeka, s ktorým pracujete.

Zvoľte podobu zaznamenávania, aká sa vám páči najviac: offline denník, elektronický denník (aj s obrázkami), nahrávky, vizuálna koláž, report ...

Názov aktivity: Aktivita na hodnotenie HOLA- HEJ

(dĺžka: 5 min.)

Školiteľ poprosí účastníkov o spätnú väzbu. Každý účastník je požiadaný, aby vystúpil pred ostatných a zvolal "Hola-hej!" takým spôsobom, ktorý vyjadruje jeho/jej pocit z aktivít v bloku „Emócie, motivácia a tvorba akčného plánu“.



4. POMENOVANIE MERATEĽNÝCH UKAZOVATEĽOV A NÁSTROJE MERANIA ÚSPEŠNOSTI

Cieľom vzdelávacieho bloku bude: účastník bude po jeho absolvovaní poznať rôzne metódy merania úspešnosti a bude vedieť vybrať merateľné ukazovatele, ktoré mu pomôžu v úspešnosti práce s mladými ľuďmi so zameraním na dobrovoľníctvo.

Typy aktivít, ktoré možno použiť v bloku:

Názov aktivity: Prekroč čiaru

(dĺžka: 15 min.)

Zameranie aktivity: Komunikačné skupinové cvičenie, ktoré môže napovedať o spôsobe uvažovania účastníkov, uvoľnenie atmosféry.

Pomôcka: kratšie lano

Postup: Účastníci sú rozdelení do 2 rovnako veľkých skupín. Oddelíme ich lanom alebo čiarou na zemi, aby boli jasne vymedzené 2 územia. Inštruktor jednej skupiny povie tak, aby tá druhá skupina nepočula: „Vašou úlohou je dostať TAMTÚ skupinu na TÚTO stranu!“ Pritom dôsledne používajte ukazovacie zámená TÁTO, TAMTÁ a vôbec nepoužívajte zámená privlastňovacie. Taktiež to povie druhej skupine. Teraz môže začať hra.

Variácia:

Osvedčilo sa nechať pár minút na dohodnutie hráčov vo vnútri skupín a na povel „akcia!“ sa môže

hra/interakcia skupín začať.

Názov aktivity: Úvod do témy

(dĺžka: 15 min.)

Zameranie aktivity: Základný náhľad do problematiky merateľných ukazovateľov.

Pomôcka: flipchart, fixky

Postup: Lektor kladie otázky a účastníci vedú diskusiu, otázky je možné mať dopredu napísané na flipcharte a postupne možno otázky vyplňovať:

„Čo sú merateľné ukazovatele?“

„Aké metódy merania úspešnosti sa používajú v škole?“

„Ako sám meriam u svojich vedúcich, detí úspešnosť?“

„Aké formy a metódy by som mohol vyskúšať nové?“

Zdieľanie a reflexia v skupine.

PREZENTÁCIA

Názov aktivity: Označenie merateľných ukazovateľov a nástroje merania úspešnosti

(dĺžka: 60 min.)

PPT – prezentácia teórie s aktivitami

Do prezentácie sú zahrnuté vlastné aktivity k bližšiemu zoznámeniu sa s metódami a formami meraní úspešnosti.

Popis jednotlivých aktivít vid' nižšie.

Aktivity k PPT

ANALÓGOVÉ METÓDY

- 1) Hranie rolí
- 2) Došlá pošta
- 3) Skupinové cvičenie

Názov aktivity: Hranie rolí

Skupina vytvorí dvojice a podľa scenára si pripraví vlastnú scénu. Ostatní môžu hodnotiť dôveryhodnosť, argumenty postáv, schopnosť empatie atď.

1. Dvaja kamaráti majú v škole spoločnú skrinku. Predtým sa o priestor zvládli podeliť, teraz sa ale u jedného z nich začali objavovať výrazné sklony k neporiadku. Postupne jeho veci začínajú zberať všetko miesto v skrinke. Medzi kamarátmi vznikol búrlivý konflikt. Prehrajte scénu medzi kamarátmi.
2. V rodine vznikol konflikt o spoločnom strávení voľnej nedele. Matka chce ísť plávať do bazénu, otec a syn chcú ísť do kina, dcéra trvá na tom, že zostane doma. Prehrajte túto situáciu, hľadajte možné riešenia.
3. Dve spolužiačky sa dohodli, že zajtra popoludní budú spoločne pracovať na školskom projekte. Jedna z nich, sa ale nakoniec stretnutia nad úlohou nemôže zúčastniť, pôjde s rodičmi nakupovať. Túto skutočnosť ide práve zatelefonovať svojej spolužiačke. Prehrajte scénu medzi spolužiačkami.
4. Zuzanina mama usporadúva rodinnú večeru na oslavu svojho životného jubilea. Zuzana je zamilovaná a rada by na večeru priviedla svojho nového priateľa a predstavila ho svojim rodičom i svojmu bratovi. Rodina súhlasí, priateľa radi spoznajú. Zuzana, sa ale doposiaľ nezmienila, že jej priateľ je cudzinec. Prehrajte scénu, ktorá by sa mohla odohrávať u rodinnej večere.

5. Hanka chce ísť s kamarátkami cez víkend do kina. Svoje pravidelné vreckové už utratila a ďalšie dostane až o týždeň. Išla preto požiadať rodičov o peniaze na lístok. Mama Hanky je nezamestnaná, otec pracuje ako vodič z povolania. Zahrajte scénu, kde sa rieši či rodičia môžu Hanke peniaze dať.
6. Tomáš chodil cez leto na brigádu, aby si mohol kúpiť vysnívané značkové športové topánky. Hneď po výplate si šiel topánky kúpiť a splnil si tak svoje pranie. Po 14 dňoch sa mu u topánky, ale odlepila podošva a začali sa mu párať švy. Tomáš preto doma našiel účtenku a šiel topánky reklamovať. Prehrajte scénu medzi Tomášom a predavačkou.
7. BONUS: Prehrajte prvé stretnutie Donalda Trumpa a Gréty Thunberg.

Názov aktivity: Došlá Pošta

Došlá pošta na hodine zemepisu

- Prišla na adresu expedície do Afriky:
- Stránka zo zpisníku zmiznutého cestovateľa, obsahuje niekoľko indícií. Kde sa stratil?
- Email od predsedu poľnohospodárskeho podniku. Žiada o radu: Akú palmu by mohol pestovať na južných svahoch neďaleko Olomouca?
- Žiadosť od veľkej cestovnej kancelárie: Kam usporiadať zájazd, aby účastníci videli čo najviac exotických zvierat?
- List od nakladateľstva učebníc zemepisu, ktorý obsahuje fotografie niekoľkých zvierat. Žiadajú o ich pomenovanie a umiestnenie ich výskytu na mape.
- List od malého dievčatka, ktoré chce priviesť nejaké malé zvieratko na chov ako maznáčika. Aké by bolo najvhodnejšie?

Došla pošta na hodine dejepisu

- Prišlo na adresu archeologického tímu:
 - List od vedúceho univerzity s otázkou: Aké miesto bude pre výskum obchodných ciest v praveku najlepšie? Koľko času zaberú výkopy?
 - Email od vedúceho laboratória, ktorý žiada o stanovenie priorít v určovaní veku predmetov. K tomu účelu posielala zoznam predmetov, ktoré v minulom týždni našli.
 - List od vedúceho zásobovacieho oddelenia s otázkou: Ktoré nástroje budú pre archeologický výskum potrebovať?
 - Výber medzi tromi uchádzačmi na miesto terénneho archeológa /priložené sú fotografie a životopisy/
 - Katalóg automobilov – ktorý by bol pre expedíciu najvhodnejší? Výber a oddôvodnenie zašlite vedúcemu ekonomického oddelenia.
- Skupinové aktivity

Názov aktivity: Elektrický prúd

Zameranie: Spoločné riešenie problému, kooperácia, zdieľanie a presadzovanie názoru, práca pod tlakom.

Pomôcka: lano

Postup: Moderátor usadí účastníkov do kruhu, je dôležité, aby sedeli na stoličkách. Kruhom nechá kolovať lano, až kým sa celý kruh neprepojí.

Posledného a prvého požiada, aby lano spojili a zviazali do kruhu. Vo chvíli, keď je celý tím prepojený a drží sa rukami za lano, požiada moderátor účastníkov, aby sa nohami nedotýkali zeme, pretože v „drôte“, ktorého sa držia, prebieha „elektrický prúd“.

Tím má vyriešiť, ako sa svojho prepojenia s prúdom zbaví, keď platia tieto pravidlá:

- každý, kto sa dotkne zeme, vypadáva a tím ho stratí;
- drôtom prebieha vždy 20 sekúnd prúd a 2 sekundy nie;
- drôt nejde len tak odhodiť, mohol by ublížiť niekomu v okolí.

Moderátor vysvetlí pravidlá a začne rozpočítavať intervaly. Ak sa nenájde niekto v skupine, kto bude čas strážiť, nechá potom i tento problém na tíme. Metóda spočiatku vypadá ako veľmi jednoduchá a nenáročná. Po krátkej chvíli sú však účastníci tlačení k riešeniu, pretože ich začnú bolieť nohy (nemôžu ich položiť na zem). Vymyslieť riešenie nie je tak jednoduché, ako by sa na prvý pohľad zdalo.

Aktivity k PPT

Názov aktivity: analytické metódy

- 1) Testy, dotazníky
- 2) Ukážka online testov/dotazníkov
- 3) Test – Kompetencií pre trh práce

"Určite máte vo svojom obore solídne znalosti. Dnešná doba však nestavia iba na znalostiach. Pre úspech v zamestnaní často nestačí ani „remeselná zdatnosť“ v danej profesii. Dnes chcú zamestnávateľia omnoho viac. Potrebujú kompetentných ľudí. Kompetencie sú súbory zručností, vedomostí a postojov. Človek ich potrebuje, aby sa dobre uplatnil v živote, v zamestnaní a v spoločnosti. Z hľadiska trhu práce potom predstavujú jeden z najdôležitejších faktorov toho či nájde vhodné zamestnanie a bude v ňom úspešný.

Zmyslom tohto jednoduchého dotazníku je priblížiť vám 14 kľúčových kompetencií a umožniť vám posúdiť, ako na tom ste. Môže to byť dobrý začiatok pre vaše ďalšie zdokonaľovanie sa.“

Označte, nakoľko vás výrok vystihuje:

<http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=65&testID=24>

Práca s textom

Sada minimálnych kompetencií v profile

- rozdeľte si kompetencie jednotlivých pozícií,
- stanovte ideálny spôsob meraní stanovených kompetencií.

Názov aktivity: Kto je tu šéf?

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie: Aktivizačná aktivita podporujúca pozornosť.

Pomôcky: kratšie lano

Postup: Hráči stoja v kruhu pripravení k tancu. Jeden z nich ide za dvere. Medzi účastníkmi sa vyberie „šéf“, teda hráč, ktorý zvolí spôsob nasledujúceho tanca, bude ho predvádzať a priebežne trochu meniť, až sa do hry vráti ten, kto bol za dverami. Zmeny sú však len minimálne (poklepkávanie nohou, kývanie bokov doľava alebo doprava). Behom tanca ostatní nenápadne a čo najvernejšie kopírujú „šéfove“ tanečné figúry. Zásadne sa to robí za chrbtom toho, kto sa vrátil spoza dverí, stojí v strede kruhu a jeho úlohou je uhádnuť, kto je tu „šéf“. Po splnení úlohy ide doterajší „šéf“ za dvere a hra pokračuje.

Názov aktivity: Kruh dôvery

(dĺžka: 15 min.)

Zameranie: Aktivita na dôveru a osobný kontakt, príprava k náročnejším cvičeniam.

Postup: Skupina sa postaví do kruhu, všetci sa chytia za ruky. Na odpočítanie sa všetci začnú nakláňať ľahko dozadu. Pokiaľ to urobia všetci súčasne, budú stáť pevne, kruh vydrží. Pokiaľ sa niekto niekde preváži, kruh sa rozpadne. V druhej fáze je možné sa rozpočítať na párnych a nepárnych. Na odpočítanie, sa potom všetky párne čísla vyklonia do vonku kruhu, všetci nepárni sa vyklonia do vnútra. Takto sa dá niekoľkokrát vystriedať. Pri sústredení a pevnom držaní tela bude kruh fungovať.

Variácia:

Namiesto držania za ruky je možné urobiť kruh z lana, ktorého sa všetci chytia.

SPÄTNÁ VÄZBA

Názov aktivity: Geniálny mozog tímu

(dĺžka: 20 min.)

Zameranie: Evaluácia, spätná väzba, mapa vzťahu v skupine.

Pomôcky: lopta/klbko

Postup: Moderátor pripraví rozsadenie všetkých účastníkov do kruhu a vylosuje jednu osobu, u ktorej sa celá aktivita rozbehne. Vylosovaný člen obdrží štafetu (lopta/klbko). Začne hru tak, že hodí štafetu ďalšiemu človeku a povie nejakú silnú stránku tímu, napr.: „Náš tím sa skladá z priateľských ľudí.“ Ten, kto štafetu obdrží, si opäť vyberie ďalšieho človeka a pri prehodení tiež povie ďalšiu silnú stránku tímu. Hra končí vo chvíli, keď všetci aspoň jedenkrát získajú štafetu alebo, keď dochádzajú v skupine nápady a prestáva v nej fungovať dynamika. Pri hre použijeme klbko s hrubou vlnou, vznikne „sieť“ – pri tíme, ktorý je zvyknutý na podobné cvičenia, nastane väčšia sranda. U tímov, ktoré len začínajú, je táto možnosť na zváženie, pretože zohraní členovia majú tendenciu prehadzovať si štafetu medzi sebou. Zanedbávanie ostatných je tak oveľa viac zreteľné.

Podobná „inventúra“ možností a schopností poukáže i na nevyužívané predpoklady alebo opomínané silné stránky.

Názov aktivity: Uzavretie skupiny

(dĺžka: 5 min.)

Záverečná reflexia

Pomôcky: žiadne, prípadne lano

- Čo vám lekcia dala, zmeníte niečo vo svojom vyhodnotení úspešnosti?
- Na čo sa pozeráte inak?

Rozdávanie dotazníkov pre spätnú väzbu: čo si z dnešnej skupiny sám pre seba odnášam a čo by som si prial/priala nabudúce.

PRÍLOHY

Názov bloku	MOTIVACE - Motivační disciplína 1. blok
Podrobný popis bloku	
<p>UVÍTÁNÍ (10 min.)</p>	<p>Uvítání účastníků a představení lektorů/organizátorů</p> <p>UVÍTACÍ PLAKÁT Obsahuje: 1) název semináře 2) jména lektorů 3) loga + povinná publicita</p>
<p>SEZNÁMENÍ S PROGRAMEM (10 min.)</p>	<p>PÁTEK 16:00 začátek 16:00-18:00- 1 blok 18:00-19:00- večera 19:00-21:00 2 blok</p> <p>SOBOTA 7:30-8:30 raňajky 8:30-12:30 vzdelávací blok 12:30-14:00 oběd+ relax 14:00-18:00- blok 18:00-19:00- večera 19:00-21:00 blok</p> <p>NEDĚLE 7:30-8:30 raňajky 8:30-12:30 vzdelávací blok 12:30 obed 13:30 odchod</p>
<p>ATOMY (10 min.)</p> <p>HRA - základní seznámení Pomůcky: žádné</p> <p>Cíl: uvolnění atmosféry</p>	<p>Postup: účastníci vytvoří skupinu jednotlivých atomů, podle typu odpovědi musí vytvořit jednu molekulu o stejném složení atomů podle odpovědi na otázku, může se stát, že atom nenajde žádný spřízněný a zůstane o samotě.</p> <p>Otázky: pohlaví, národnost, nejoblíbenější koníček, domácí mazlíček, sport, jídlo, preferovaná sociální síť atd.</p> <p>Závěrečná fáze: každý z účastníků vymyslí vlastní otázku na řazení molekul.</p>
<p>KLÍČE (15. min.)</p> <p>HRA - seznámení</p> <p>Pomůcky: každý účastník má své klíče</p> <p>Cíl: seznámit se, získat informace, prolomit nervozitu</p>	<p>Postup:</p> <ul style="list-style-type: none"> • každý účastník si vytáhne svůj svazek klíčů a pak popisuje jednotlivé klíče, od čeho jsou a zároveň připojí jednoduchý komentář. • Např. toto je klíč od mého bytu, kde bydlím s rodiči a mladší sestrou, tady od domovních dveří našeho paneláku a sklepa, kde mám uschované kolo, na němž rád často vyrážím na výlety. Tuhle ozdabu jsem dostala od své kamarádky k narozeninám. • Účastníci získají spoustu informací neformálním způsobem.

<p>OSOBNÍ PROFIL A OČEKÁVÁNÍ (25 min.)</p> <p>Pomůcky: barevný arch profilu</p> <p>Cíl: získání profilu účastníků a jejich očekávání od školení</p>	<p>Rozdělení do dvojic CZ/SK, následuje vzájemná diskuze a vyplnění profilu, každý vyplňuje profil svému kolegovi.</p> <p>Arch viz příloha Osobní profil a očekávání.</p> <p>Po vyplnění (cca 15 min.) protistrany prezentují vyplněné formuláře.</p>
<p>SILUETY (20 min.)</p> <p>ZPĚTNÁ VAZBA</p> <p>P: velké papíry, fixy, tužky</p> <p>C: evaluace, zpětná vazba, mapa vztahů ve skupině.</p>	<p>Každý účastník si nakreslí na velký papír svoji siluetu, označí ji svým jménem a na začátku kurzu ji přilepí na stěnu. Během kurzu do siluet ostatní píší vzkazy a ocenění. Na konci kurzu si všichni rozeberou svoje siluety a každý má právo se vyjádřit ke vzkazům, které v nich našel. Dopředu je nutné upozornit, aby účastníci psali vzkazy popisně, nehodnotícím způsobem.</p>
<p>DIXIT (20 min.)</p> <p>P: nastříhané papírové pásky, tužky, karty Dixit</p> <p>C: uvolnění, rozvoj fantazie a vztahů</p>	<p>Postup: rozdáme každému tři karty z hry Dixit, podle libosti si každý vybere jednu, tu označí svým opisem (dle pravidel hry) na papírek. Vysbírají se všechny karty i opisy a úkolem ostatních je přiřadit správný opis k obrázkům ostatních.</p>

Název bloku	Úvod do projektu a vzdelávania
Podrobný popis bloku	
	<p>Úvodný vstup – predstavenie projektu (10 min) Lektor predstaví základné informácie o projekte a vzdelávaní. MAYDAI = Motivation and Youth Do an Innovation Organizátori 02/2018-07/2020 Čo nás viedlo k tomuto projektu Hlavná téma projektu: Motivácia mladých ľudí Aktivity: Prieskum > Správa o motivačných faktoroch mladých ľudí Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka Vzdelávací modul Konferencia o motivácii Vol. 1 (ČR) 2 fázové vzdelávanie pre lídrov a pracovníkov s mládežou Konferencia o motivácii Vol. 2 (SR)</p> <p>Sebahodnotiaci formulár (15 min) Lektor vysvetlí zmysel sebahodnotiaceho formulára, rozdá účastníkom sebahodnotiaci formulár a nechá čas na jeho vyplnenie. Účastníci si formulár podpíšu, vyplnia a odovzdajú lektorovi.</p>
Súbor (prílohy)	Sebahodnotiaci formulár

Název bloku	Analýza cieľovej skupiny
Podrobný popis bloku	
	Analýza cieľovej skupiny

	<p>Koho chcem motivovať? Kto je moja cieľová skupina?</p> <p>Psychografia vs Demografia (20 min) Účastníci sa rozdelia do 2 skupín. Prvá skupina pripraví analýzu svojich členov na základe demografických údajov. Druhá skupina pripraví psychografickú analýzu. Pre obe analýzy im lektor rozdá predpripravené formuláre. Lektor podľa možností môže zadať inštrukciu, že do analýzy majú účastníci zahrnúť aspoň ďalšie 2 osoby mimo účastníkov (napr. zamestnanci zariadenia, v ktorom prebieha školenie). Po skončení analýzy si skupiny vymenia vyplnené formuláre. V diskusii sa lektor zameria na: Ako vám tieto údaje pomáhajú pri analýze vašej cieľovej skupiny? Ktorá analýza (demografická, psychografická) má väčšiu výpovednú hodnotu? Do akej miery vieš na základe týchto údajov nastaviť alebo zmeniť svoje aktivity zamerané na motiváciu? Akým spôsobom vieš zbierať tieto údaje? V závere lektor zhrnie rozdiel medzi demografickou a psychografickou analýzou.</p> <p>Generácie (mladých) ľudí (40 min) Lektor rozdelí skupinu na 2 menšie skupiny. Rozdá im časopisy a noviny. A požiada ich vytvoriť koláž. 1. skupina tvorí koláž na tému dnešní mladí ľudia. 2. „Ja v твоjich rokoch“ (život našich rodičov za mlada). Po dokončení skupiny prezentujú svoje koláže. Následne prebieha diskusia: V čom sú tieto generácie odlišné? Čo majú tieto generácie spoločné? Aké sú ich hodnoty, názory, možnosti, potreby, túžby? Čo vplýva na ich hodnoty, názory, možnosti, potreby, túžby? Existujú spoločné znaky pre jednotlivé generácie, ktoré sa dajú do nejakej miery zovšeobecniť? Po diskusii lektor predstaví pomocou ppt ako psychológovia definujú jednotlivé generácie? Boomers (after war) Generation X (1965-1980) Millenials (Y) (1981-1996) Generation Z (1997-2012)</p> <p>Analýza osobnosti (40 min)</p> <p>Rolové hry</p> <p>1. Rolová hra: ROLA 1: Vedúci organizácie. Máš v tíme flegmatika, ktorý je koordinátorom najbližšej akcie, ktorú pripravujete. Jednou z jeho úloh je kontrolovať plnenie úloh, termínov. Akcia sa blíži a napriek dohodnutému harmonogramu sa termíny úloh nedodržiavajú. Ako vedúci vašej organizácie si sa rozhodol, že sa s koordinátorom porozprávaš a preberieš s ním vzniknutú situáciu. Tvojou úlohou je motivovať ho k tomu, aby kontrolu plnenia úloh bral vážne, aktívne reagoval a pod...</p> <p>ROLA 2: Koordinátor akcie – flegmatik. Vedúci tvojej organizácie Ťa poveril koordináciou najbližšej akcie. Máš sledovať plnenie úloh a termínov. Akcia sa už blíži a niektoré dohodnuté termíny a úlohy mali byť už splnené. Si flegmatik a nejako veľmi Ťa to netrápi. Ved' stále je ešte dosť času.</p> <p>2. Rolová hra: ROLA 1: Vedúci tímu. Ako tím pripravujete veľkú akciu. Je potrebné vybrať z vášho tímu človeka, ktorý bude moderátorom akcie. Ako vedúci tímu sa snažíš motivovať jedného z členov, aby moderovanie akcie zobral on. Vysvetľuješ mu, že to nie je nič ťažké, že už to videl niekoľkokrát a určite to zvládne aj on. ROLA 2: Člen tímu – introvert. Ako tím pripravujete veľkú akciu. Je potrebné vybrať z vášho tímu človeka, ktorý bude moderátorom akcie. Vedúci tímu Ťa osloví s ponukou stať sa moderátorom. Ty si však introvert, nikdy si nedomoderoval, máš z toho trému a pod...</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Po odohraní rolových hier nasleduje diskusia na tému vplyv osobnosti na motiváciu.</p> <p>Otázky:</p> <p>Do akej miery má osobnosť mladého človeka vplyv na jeho motiváciu? Prečo je dôležité zamýšľať sa nad osobnosťou človeka, keď ho chcem motivovať? Ak poznám osobnosť mladého človeka do akej miery mi to pri jeho motivácii môže pomôcť? Aké typy osobností poznáš?</p> <p>Lektor následne pomocou ppt predstaví rôzne typológie osobnosti.</p> <p>Ako zbierať informácie o mladých ľuďoch (20 min)</p> <p>V úvode brainstorming – akým spôsobom môžeme získavať informácie o našej cieľovej skupine – aké formy zbierania informácií o cieľovej skupiny vieme využiť? Aktivita môže prebiehať ako súťaž v 2 menších skupinkách.</p> <p>V závere lektor predstaví základné pravidlá pri zbieraní informácií cez dotazník.</p>
Súbor (prílohy)	Formulár na psychografiu, formulár na demografiu, ppt – generácie, rolové hry, ppt na typológiu osobností

Názov bloku	Bariéry motivácie
Podrobný popis bloku	
	<p>Úvod (10 min)</p> <p>Lektor v úvode predstaví výstupy z prieskumu o bariérach motivácie mladých ľudí.</p> <p>Nemám čas (Time management) (30 min)</p> <p>Akým spôsobom môžeme mladým ľuďom pomôcť nájsť si čas na zapojenie sa? Predstavenie rôznych metód osobného plánovania.</p> <p>Neviem o žiadnych aktivitách (informovanosť) (30 min)</p> <p>Akým spôsobom zvýšiť informovanosť o aktivitách, ktoré realizujeme?</p> <p>Nevidím v tom pridanú hodnotu (30 min)</p> <p>Akým spôsobom robiť aktivity, ktoré majú zmysel?</p> <p>Pyramída vitality</p>
Súbor (prílohy)	Ppt o bariérach motivácie mladých ľudí

SOBOTA	Formy a metódy motivácie
<p>ÚVOD do tématu motivace (10 minut)</p> <p>řízený BRAINSTORMING</p> <p>P: flipchart</p> <p>C: seznámení a zamyšlení nad tématem</p>	<p>Lektor klade otázky a účastníci vedou diskuzi, otázky je možné mít dopředu napsané na flipchart a postupně je možno otázky vyplňovat:</p> <p>„Proč bych měl/a chodit do školy, práce?“</p> <p>„Co pro mě znamená, když dělám něco pro svoje „dobro“?“</p> <p>"Co pro mě znamená volný čas?"</p> <p>"Čím je pro mě být dobrovolník?"</p> <p>"Co jsem oceňoval na svých předchozích vedoucích?"</p> <ul style="list-style-type: none"> • sdílení a reflexe ve skupině
<p>Co je to motivace? (10 minut)</p>	<p>Proč dělám některé věci a některé naopak ne?</p> <p>Co mě žene do akce a co mě naopak brzdí?</p> <p>Na co jedu, v čem je můj jedinečný osobní „motor“?</p> <p>Sdílení osobních postřehů a zkušeností s ostatními ve skupině</p>

<p>PREZENTACE Metody a formy motivace (30 min.)</p>	<p>PPT - prezentace teorie s aktivitami</p>
<p>AKTIVITA Kdybych mohl/a, byl/a bych...</p> <p>projekční technika pomůcky: záznamové archy, propisky (20 minut)</p>	<p>Samostatná práce s využitím úvahy o vlastních představách, fantazii a kreativitě: Otázka lektora: Kým, nebo čím byste chtěli být a proč?</p> <p>Účastníci mají 5 min. na přípravu podkladů odpovědi. Posléze před ostatními prezentují své odpovědi a jsou ostatními dotazováni na věci, co je zajímavé.</p> <ul style="list-style-type: none"> v technice se uplatňuje práce se symboly, proč by chtěl být např. orlem, prezidentem, superhrdinou - co to o mně říká druhým? prezentace před ostatními „jdu s kůží na trh“ <p>REFLEXE – jak jsem se cítil/a, technika mi byla příjemná/nepříjemná, co o mě říká zvolený symbol a proč jsem si ho vybral/a</p> <ul style="list-style-type: none"> technika slouží k lepšímu uvědomění sama sebe, svých preferencí a hodnot a jako trénink prezentačních dovedností – účastníci si uvědomí, jaké mají o sobě mínění a jak dobře se dokážou „prodat“ ve srovnání s vrstevníky.
<p>Můj život za 10 let</p> <p>pomůcky: záznamové archy viz příloha, propisky (40 minut)</p>	<p>Otázka lektora: Představte si sami sebe za deset let v reálném životě, jak byste chtěli, aby vypadal váš život, čeho jste dosáhli, co vám k tomu pomohlo? Účastníci mají 10 min. na přípravu a vyplnění záznamového archu.</p> <ul style="list-style-type: none"> Technika slouží k rozvíjení konkrétních představ o životě v budoucnosti, účastníci by měli sami pro sebe co možná nejvíce konkrétně popsat, jak si představují svůj život v uvedeném časovém intervalu: kolik mi v té době bude let, kde a jak budu žít, popř. s kým, budu už mít děti, jaké zaměstnání v této době vykonávám, jsem se svým životem spokojený/á, jsem ženatý/vdaná, daří se mi dobře, jak jsem na tom zdravotně – zkus popsat průběh svého dne za 10 let. <p>VYHODNOCENÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> aktivita by měla směřovat k uvědomění si vlastních dlouhodobých cílů, kam chci směřovat a co pro to musím udělat. Velice důležitou součástí lekce jsou poslední dvě kolony: co pro svůj ideální život musím udělat, čeho se musím vyvarovat, jakých chyb a zlovyků?
<p>ENERGIZER Masáž v kruhu (5 min.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Popis: Všichni se postaví do kruhu těsně k sobě. Poté udělají obrat vpravo v bok a úkrok směrem do kruhu. Každý položí dlaně na ramena osoby před sebou a jí začne masírovat ztuhlou šíji. Vedoucí může aktivitu řídit a předvádět a přidávat různé techniky masáže podle atmosféry ve skupině. Na povel se hráči otočí „čelem vzad“ a oplatí masáž tomu, od koho ji přijímali.
<p>Bodlák & Růže</p> <p>pomůcky: obrázek růže a bodláku (20 minut)</p>	<ul style="list-style-type: none"> technika učí rozvíjet poskytování zpětné vazby druhým včetně konstruktivní kritiky, tuto techniku je vhodné použít až poté, co se většina členů skupiny zná již delší dobu, důležité je vytvořit bezpečné prostředí pro sdílení, na každého účastníka by měla přijít ve skupině řada – poskytně svou zpětnou vazbu ostatním včetně vedoucího skupiny (rozvíjí se tak i kompetence říct svůj názor dospělé autoritě)

	<ul style="list-style-type: none"> • techniku lze uvést slovy: „Dávám Ti tento bodlák, protože se mi na Tobě nelíbí ... A zároveň Ti dávám tuto růži, protože chci na Tobě ocenit, že ...“ • reflexe ve skupině – jaké to pro mě bylo, co je těžší – oceňovat nebo kritizovat, jak chápu rozdíl mezi obyčejnou kritikou a konstruktivní kritikou, jak umím od druhého přijmout kritiku? • technika naučí využívat díky reflexi zpětné vazby k motivaci ve skupině ne kritiku, ale ocenění pozitivních vlastností a upozornění na reálné nedostatky, kt. lze odstranit.
<p>UZAVŘENÍ SKUPINY</p> <p>Závěrečná reflexe (5 minut)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Co vám lekce dala, změníte něco ve svém životě, na co se díváte jinak? • Rozdání dotazníků pro zpětnou vazbu, co si z dnešní skupiny sám pro sebe odnáším a co bych si přál/a příště

Název bloku	Úvodný blok – rozvíjame vzájomnú spoluprácu
<p>Zhrnutie (názvy jednotlivých aktivít)</p>	<p>Privítanie Predstavenie programu Čo si zažil Skúška spolupráce v 4 kolách Hypnotizér Čo si si zapamätal Prezentácia DÚ</p>
Podrobný popis bloku	<p>Privítanie a predstavenie programu Piatok: úvod + rozvíjanie spolupráce večera Prezentácia DÚ</p> <p>Rozvíjame vzájomnú spoluprácu</p> <p>1. Privítanie + technické záležitosti (10 min) Lektor privíta všetkých účastníkov. V úvode zhrnie technické záležitosti týkajúce sa priestorov a pravidiel.</p> <p>2. Predstavenie programu (10 min) Lektor predstaví program vzdelávania. Jednotlivé bloky napíše na flip-chart a následne ho umiestni na viditeľné miesto.</p> <p>3. Čo si zažil za posledné 2 mesiace: 1 vec, ktorá Ti nevyšla a 2 veci, ktoré Ťa potešili (20 min) Lektor vyzve účastníkov, aby sa podelili o svoje zážitky z posledného obdobia. Stanoví max. čas na účastníka (napr. 2 min). Účastníci po jednom rozprávajú o sebe.</p> <p>4. Skúška spolupráce v 4 kolách (20 min) Ide o ice-breaker, ktorý slúži na uvoľnenie atmosféry skupine a budovanie tímu. Na základe kritérií a daného obmedzenia sa účastníci majú zoradiť a následne vytvoriť zadaný geometrický útvar z lana. Aktivita prebieha v 4 kolách podľa stanovených kritérií a obmedzení:</p> <ol style="list-style-type: none"> Podľa veku. Kruh Potichu: Podľa mesiaca v kalendári. Obdĺžnik Zaviazané oči: Podľa počtu súrodencov. Trojuholník. Potichu + Zaviazané oči: Podľa výšky. Štvorec.

	<p>Na konci aktivity lektor diskutuje s účastníkmi o priebehu aktivity. Pýta sa na spoluprácu a hlavné problémy, ktoré počas aktivity museli riešiť.</p> <p>5. Hypnotizér (30 min)</p> <p>Ide o aktivitu zameranú na vzájomnú komunikáciu a uvedenie si potreby kritického prístupu k informáciám. Lektor rozdelí účastníkov na 2 skupiny. Zadá inštrukciu (otázku) a skupinám rozdá obálky, v ktorých sú dané kartičky s indíciami. Účastníci majú 20 min, aby úlohu na základe týchto indícií vyriešili. Po skončení prezentujú svoj výsledok. V následnom debriefingu sa lektor pýta tieto otázky: Ako sa vám pracovalo v skupine? Boli zapojení všetci účastníci? Ako prebiehala vaša komunikácia? Ste spokojní s výsledkom a priebehom? Čo by ste zmenili nabudúce?</p> <p>6. Čo si si zapamätal z minulého školenia (20 min)</p> <p>Lektor požiada účastníkov, aby sa každý individuálne zamyslel nad predošlým školením a na papier si zapísal všetko, čo si zapamätal. Účastníkom nechá 5 min. Následne vyzve skupinu, aby svoje poznámky prezentovali pred celou skupinou, pričom školiteľ zapisuje informácie na flip chart. Účastníci sa navzájom dopĺňajú a školiteľ na flip charte vytvára mozaiku informácií z predošlého školenia. Na konci lektor zhrnie zapísané informácie a doplní, ak je potrebné.</p> <p>7. Prezentácia domácej úlohy (60 min)</p> <p>Účastníci po jednom prezentujú výstupy svojej domácej úlohy zadanej na predošlom vzdelávaní. Lektor i účastníci navzájom môžu poskytnúť spätnú väzbu. Lektor sa účastníkov pýta s čím pri plnení úlohy mali problém, čo im išlo ľahko, čo si počas toho uvedomili, v čom sa zdokonalili/posunuli. Je dôležité stanoviť čas na účastníka (podľa počtu účastníkov v skupine) a počas prezentácie ho sledovať.</p>
Súbor (prílohy)	

Názov bloku	Aplikácia kompetenčného profilu
Zhrnutie <i>(názvy jednotlivých aktivít)</i>	Úvod – predstavenie správy o motivačných Kompetencie Kompetenčný profil Metodika vzdelávacích blokov Neformálne / Formálne / Informálne Ako sa učím ja Vzdelávacie ciele Metódy a techniky Praktické ukážky
Podrobný popis bloku	
	Intro: Kompetenčný profil obsahuje súbor kompetencií a ich jednotlivé úrovne zadané pre angažovaného mladého človeka. Účastníci vzdelávania (pracovníci s mládežou, mládežnícki lídri) majú vedieť použiť tento kompetenčný profil v práci s mládežou. Aplikácia kompetenčného profilu znamená vedieť nastaviť vzdelávacie aktivity tak, aby mladí ľudia, s ktorými pracujú dosiahli zadanú úroveň v jednotlivých kompetenciách. Tento blok je preto zameraný na základné princípy neformálneho vzdelávania, ktoré si účastníci potrebujú osvojiť, aby kompetenčný profil vedeli aplikovať.

	<p>1. Úvod V úvode lektor vysvetlí, o čom bude nasledovný blok a ako súvisí s celkovým procesom ich vzdelávania. Pomocou ppt predstaví výstupy zo Správy o motivačných faktoroch a vysvetlí, že na tomto základe bol zostavený kompetenčný profil angažovaného mladého človeka.</p> <p>2. Kompetencie Tento blok je zameraný na pojem KOMPETENCIE. Účastníci na lístičky napíšu 3-5 vecí, ktoré by mal ovládať pracovník s mládežou. Lektor následne predstaví, že pod kompetenciami rozumieme Vedomosti, Zručnosti, Postoje. Následne vyzve účastníkov, aby svoje lístičky nalepili na flip chart podľa uvedeného rozdelenia.</p> <p>3. Predstavenie kompetenčného profilu Lektor rozdá účastníkom vypracovaný Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka a vysvetlí účastníkom jeho obsah, štruktúru a základné pojmy.</p> <p>4. Predstavenie metodiky vzdelávacích blokov Lektor rozdá účastníkom vypracovaný Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka a vysvetlí účastníkom jeho obsah, štruktúru a základné pojmy.</p> <p>5. Neformálne / Formálne / Informálne Lektor sa spýta účastníkov aké typy vzdelávania poznajú a vyzve ich nech uvedú príklad. Následne lektor spraví rozdelenie vzdelávania na flip chart a spolu s účastníkmi v brainstormingu hľadajú rozdiely a spoločné črty.</p> <p>6. Ako sa učím ja – štýly učenia sa (cvičenia, test) Lektor rozdá účastníkom test na štýl učenia. Účastníci si ho vypracujú. Následne lektor predstaví 4 štýly učenia a ich definície. Diskutuje s účastníkmi, či výsledky testu ich prekvapili, alebo sa utvrdili v tom. Čo už o sebe tušili. Lektor vysvetlí dôležitosť poznania štýlov učenia v procese neformálneho vzdelávania. Lektor na tomto základe vysvetlí pojem „Kolbov cyklus“ a s účastníkmi diskutuje ako sa to využíva vo formálnom či neformálnom vzdelávaní.</p> <p>7. Vzdelávacie ciele Lektor vysvetlí účastníkom čo sú vzdelávacie ciele, ako sa tvoria a predstaví tzv. bloomovu taxonómiu.</p> <p>8. Metódy a techniky Lektor otvorí brainstorming otázkou: S akými metódami neformálneho vzdelávania si sa stretol? Lektor zapisuje návrhy od účastníkov na flipchart. Následne to zhrnie a doplní. Zároveň. Vysvetlí rozdiel medzi metódou a technikou.</p> <p>9. Praktické ukážky Lektor rozdelí účastníkov do dvojíc. Dvojica si vyberie niektorý blok z metodiky, ktorú dostali. Dvojica dostane čas 20 min na prípravu tohto bloku. Následne blok predstaví ostatným účastníkom – jeho cieľ, metódy, techniky. Následne vyskúšajú zrealizovať so skupinou jednu vzdelávaciu aktivitu.</p>
Súbor (prílohy)	Prezentácia – Správa o motivačných faktoroch Vypracovaný Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka – vytlačený pre každého účastníka Vypracované metodiky vzdelávacích blokov – vytlačené pre každého účastníka Test – štýly učenia

Názov bloku	Emócie, motivácia a tvorba akčného plánu
Zhrnutie <i>(názvy jednotlivých aktivít)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Premietanie videa s emocionálnym nábojom 2. Emócie, vnútorné naplnenie: prezentácia 3. Cvičenie „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“ 4. Skupinová úloha „Čo znamená motivácia pre teba“ 5. Formy motivácie: diskusia 6. Zadanie úlohy „Čo najhoršie sa mi môže stať...“ 7. Stanovenie si cieľov: prečo je to potrebné 8. Akčný plán: čo to je a ako ho vytvoriť a naplniť 9. Hodnotenie HOLA- HEJ
Podrobný popis bloku <i>Jasný popis jednotlivých aktivít, tak, aby ktorýkoľvek školiťel chytil vypracovaný blok vie podľa neho školiť.</i>	<p>Premietanie videa s emocionálnym nábojom https://www.youtube.com/watch?v=mMivggLcfs8 Školiťel prehrá video s emocionálnym nábojom. Následne položí otázku: „Vyvolalo vo vás video nejaké emócie?“ a Požiada mladých účastníkov, aby vyjadril - každý kto chce - vyvolanú emóciu jedným slovom.</p> <p>Trvanie: 5 min.</p> <p>Emócie, vnútorné naplnenie: prezentácia Školiťel predstaví emóciu ako pojem, hybnú silu v živote, ktorú je potrebné zvládať. V rámci prezentácie sa školiťel dotkne troch typov inteligencie (IQ, EQ a AQ), pričom venuje špeciálnu pozornosť emocionálnej inteligencii, ktorá úzko súvisí aj s vlastnou schopnosťou motivovať sa.</p> <p>Trvanie: 20 min.</p> <p>Cvičenie „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“ Cvičenie „10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...“ je zamerané na pomenovanie dôvodov, kvôli ktorým mladý človek nemôžete niečo urobiť, aj keď by chcel. ... Ich úlohou bude následne ku každému dôvodu uviesť, že to „chcú urobiť a urobia pre to niečo veľmi konkrétne“. Ak budú mať pripravený kompletný zoznam, vyberú si jednu vec, ktorú sa budú snažiť zrealizovať. Po individuálnej úlohe je daný priestor pre všetkých, ktorí majú záujem zdieľať svoj zoznam a/alebo 1 konkrétnu vec, ktorú si vybrali na zrealizovanie.</p> <p>Trvanie: 15 min.</p> <p>Energizér na pripomenutie si mien účastníkov Školiťel vyzve účastníkov postaviť sa do kruhu. Školiťel začne aktivitu a to tak, že povie svoje meno a predstaví tanečnú pózu so slovami: „Ja tancujem takto.“ Účastník po pravej strane zopakuje meno človeka pred ním, ukáže tanečnú pózu so slovami: „Katka tancuje takto“. Následne sa predstaví a ukáže vlastnú tanečnú pózu. Každý nasledujúci účastník pomenuje všetkých predstavujúcich sa pred ním a predstaví aj tanečnú pózu každého z nich. Posledný v kruhu pomenuje všetkých účastníkov a prislúchajúce tanečné pózy a uzatvorí aktivitu vlastným predstavením sa a predstavením vlastnej tanečnej pózy.</p> <p>Trvanie: 15 min.</p> <p>Skupinová úloha „Čo znamená motivácia pre teba“ Školiťel rozdelí účastníkov do 4 skupín. Vyzve ich postaviť sa do radu podľa mesiacov, v ktorých sa narodili a následne sformovali skupiny po 5 členov (prvých päť, druhých päť, atď.) Zadanie pre každú skupinu je vyjadriť motiváciu, avšak vždy iným prostriedkom (báseň, krátka scéna, slovný plagát, živá socha).</p> <p>1. skupina vyjadrí motiváciu v podobe básne</p>

	<p>2. skupina vyjadří motiváciu v podobe scénky 3. skupina vyjadří motiváciu v podobe slovného plagátu (viď príklad nižšie) 4. skupina vyjadří motiváciu v podobe živej sochy</p> <p>Trvanie: 15 min.</p> <p>Formy motivácie: diskusia Školiteľ premietne slide s niekoľkými typmi motivácie a otvára diskusiu v téme, čo znamená motivácia pre účastníkov, aké typy motivácií poznajú, resp. aké rôzne pohnútky motivujú ich a ich rovesníkov pri konaní.</p> <p>Trvanie: 10 min.</p> <p>Zadanie úlohy „Čo najhoršie sa mi môže stať...“ Na predchádzajúcu aktivitu školiteľ prirodzene nadväzuje zadaním domácej úlohy, ktorej cieľom je identifikovať, čo najhoršie sa mladým lídrom môže stať pri snahe motivovať svojich mladých rovesníkov. Zadanie znie nasledovne: „Čo najhoršie sa mi môže stať, keď sa budem snažiť motivovať svojich rovesníkov?“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zapište si minimálne 5 scenárov, ktoré môžu nastať. 2. Fatálne scenáre akceptujte, ostatné scenáre rozpracujte do 3 akčných krokov, ako sa danému negatívne scenáru vyhnete, resp. ako ho obídete. 3. Vyberte si minimálne 1 scenár a 1 krok k nemu, ktorý začnete hneď realizovať. 4. Zapisujte si, ako prebiehala realizácia vybraného kroku/krokov.“ <p>Trvanie: 10 min.</p> <p>Stanovenie si cieľov: prečo je to potrebné Školiteľ premietne niekoľko slide-ov týkajúcich sa typov cieľov, metodík pri stanovovaní cieľov a tiež aké podoby ciele jednotlivcov môžu mať. Účastníkom sa zadá krátka individuálna úloha, v rámci ktorej si majú zostaviť zoznam 10 krátkodobých a 5 dlhodobých cieľov, ktoré majú následne možnosť zdieľať v skupine. Táto aktivita plynule prechádza do brainstormingu o tom, prečo si potrebujeme nastavovať ciele. Školiteľ zaznamenáva odpovede na flipchartový papier, aby ich účastníci mali pred sebou a mohli sa k nim vrátiť aj neskôr v priebehu vzdelávacej aktivity. Súčasťou bloku je aj diskusia o rozdieloch medzi dobrým nápadom a špecifickým cieľom.</p> <p>Trvanie: 15 min.</p> <p>Akčný plán: čo to je a ako ho vytvoriť a naplniť V nadväznosti na predchádzajúcu tému cieľov, školiteľ premietne slide-y týkajúce sa akčného plánu. Hovorí o tomto nástroji ako o podrobnom zámere so zadanou postupnosťou krokov, pričom spôsob AKO vytvoriť akčný plán detailne účastníkom predstaví. Zároveň im prezentuje aj konkrétny príklad akčného plánu a rozdá vzorový formulár akčného plánu na vypracovanie na doma. Úloha má takéto zadanie: <u>Praktická skúška foriem a metód motivácie.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vytvorte osobný motivačný profil aspoň pre jedného mladého človeka, s ktorým pracujete/budete pracovať. - Zistite, ktoré faktory sú pre daného mladého človeka dôležité, a ktoré potreby tvoria vrchol jeho/jej pyramídy. - Na základe zistení zostavte individuálny akčný plán motivácie, ktorý bude obsahovať formy, metódy a typy motivácie, ktorú využijete. - Akčný plán odskúšajte na vybranom mladom človeku. Všetko si detailne zapisujte do denníka.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Robte neustále sebahodnotenie vašich krokov a naplňania akčného plánu, ktorý ste vytvorili. - Pýtajte si spätnú väzbu aj od mladého človeka, s ktorým pracujete. - Zvoľte podobu zaznamenávania, aká sa vám páči najviac: offline denník, elektronický denník (aj s obrázkami), nahrávky, vizuálna koláž, report, ... <p>Trvanie: 13 min.</p> <p>Aktivita na hodnotenie HOLA- HEJ Školiteľ poprosí účastníkov o spätnú väzbu. Každý účastník je požiadaný, aby vystúpil pred ostatných a zvolal "Hola-hej!" takým spôsobom, ktorý vyjadruje jeho/jej pocit z aktivít v bloku „Emócie, motivácia a tvorba akčného plánu“.</p> <p>Trvanie: 2 min.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Názov bloku	POJMENOVÁNÍ MĚŘITELNÝCH UKAZATELŮ A NÁSTROJE MĚŘENÍ ÚSPĚŠNOSTI
Podrobný popis bloku	
UVÍTÁNÍ (10 min.)	Uvítání účastníků a představení lektorů/organizátorů UVÍTACÍ PLAKÁT Obsahuje: 1) název semináře 2) jména lektorů 3) loga + povinná publicita
HRA PŘEKROČ ČÁRU (15 min.) Cíl: komunikační skupinové cvičení, které může napovědět o způsobu uvažování účastníků, uvolnění atmosféry Pomůcky: kratší lano	Popis: Účastníci jsou rozděleni do 2 stejně velkých skupin a oddělíme je lanem nebo čarou na zemi, aby byla jasně vymezena 2 území. Instruktor jedné skupině sdělí tak, aby to druhá skupina neslyšela: „Vaším úkolem je dostat TAMTU skupinu na TUTO stranu!“ Přitom důsledně používejte zájmena ukazovací TUTO, TAMTA a nikoli přivlastňovací). Totéž sdělte druhé skupině. Nyní může hra začít. Variace: Osvědčilo se nechat pár minut na domluvu hráčů uvnitř skupin a na pokyn „akce!“ hru/interakci skupin zahájit.
ÚVOD DO TÉMATU BRAINSTORMING (15 min.) Cíl: Základní vhled do problematiky měřitelných ukazatelů P: flipchart C: seznámení a zamyšlení	Lektor klade otázky a účastníci vedou diskuzi, otázky je možné mít dopředu napsané na flipchart a postupně je možno otázky vyplňovat: "Co jsou to měřitelné ukazatele?" "Jaké metody měření úspěšnosti se používají ve škole?" „Jak sám měřím u svých vedoucích, dětí úspěšnost?“ „Jaké formy a metody bych mohl vyzkoušet nově“? <ul style="list-style-type: none"> • sdílení a reflexe ve skupině

nad tématem	
<p>PREZENTACE</p> <p>POJMENOVÁNÍ MĚŘITELNÝCH UKAZATELŮ A NÁSTROJE MĚŘENÍ ÚSPĚŠNOSTI (30 min.)</p>	<p>PPT - prezentace teorie s aktivitami</p> <p>Do prezentace jsou zakomponovány vlastní aktivity k bližšímu seznámení s metodami a formami měření úspěšnosti. Popis jednotlivých aktivit viz. níže.</p>
<p>Aktivity k PPT</p> <p>ANALOGOVÉ METODY</p> <p>1) Hraní rolí 2) Došlá pošta 3) skupinové cvičení</p>	<p>1) HRANÍ ROLÍ</p> <p>- skupina vytvoří dvojice a dle scénáře si připraví vlastní scénku, - ostatní mohou hodnotit důvěryhodnost, argumenty postav, schopnost empatie atd.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dva kamarádi mají ve škole společnou skříňku. Dříve se o prostor zvládli podělit, nyní se ale u jednoho z nich začaly objevovat výrazné sklony k nepořádnosti. Postupně jeho věci začínají zabírat veškeré místo ve skříňce. Mezi kamarády vznikl bouřlivý konflikt. Přehrajte scénku mezi kamarády. 2. V rodině vznikl konflikt o společném strávení volné neděle. Matka chce jít plavat do bazénu, otec a syn chtějí zajít do kina, dcera trvá na tom, že zůstane doma. Přehrajte tuto situaci, hledejte možná řešení. 3. Dvě spolužačky se dohodly, že zítra odpoledne budou společně pracovat na studentském projektu. Jedna z nich se ale nakonec setkání nad úkolem nemůže zúčastnit, pojedje s rodiči nakupovat. Tuto skutečnost jde právě zatelefonovat své spolužačce. Přehrajte scénku mezi spolužačkami. 4. Zuzanina maminka pořádá rodinnou večeři na oslavu svého životního jubilea. Zuzana je zamilovaná a ráda by na večeři přivedla svého nového přítele a představila jej svým rodičům i svému bratrovi. Rodina souhlasí, přítele rádi poznají. Zuzana se ale doposud nezmínila, že její přítel je cizinec. Přehrajte scénku, která by se mohla odehrávat u rodinné večeře. 5. Hanka chce jít s kamarádkami o víkendu do kina. Své pravidelné kapesné už utratila a další dostane až za týden. Šla proto požádat rodiče o peníze na lístek. Hanky maminka je nezaměstnaná, tatínek pracuje jako řidič z povolání. Sehrajte scénku, kdy se řeší, zda rodiče mohou Hance peníze dát. 6. Tomáš chodil přes léto na brigádu, aby si mohl koupit vysněné značkové sportovní boty. Hned po výplatě si šel boty koupit a splnil si tak své přání. Po 14 dnech se mu u bot ale odlepila podešev a začaly se párat švy. Tomáš proto doma našel účtenku a šel boty reklamovat. Přehrajte scénku mezi Tomášem a prodavačkou.

7. BONUS: Přehrajte první setkání Donalda Trumpa a Gréty Thunberg.

2. DOŠLÁ POŠTA

Došlá pošta v hodině zeměpisu

- Přišlo na adresu expedice do Afriky:
- Stránka ze zápisníku zmizelého cestovatele, obsahující n
- Mail od předsedy zemědělského podniku. Žádá radu: Jak na jižních svazích nedaleko Olomouce?
- Žádost od velké cestovní kanceláře: Kam vypravovat z nejvíce exotických zvířat?
- Dopis od nakladatelství učebnic zeměpisu, který obsah které si žádají pojmenování a umístění jejich výskytu na
- Dopis od malé holčičky, která chce přivést nějaké malé z Jaké by bylo nejvhodnější?

PŘÍKLAD

Došlá pošta v hodině dějepisu

Přišlo na adresu archeologického týmu:

- Dopis od vedoucího univerzity s otázkou: Jaké místo bude pro v cest v pravěku nejlepší? Kolik času výkopy zaberou?
- Mail od vedoucího laboratoře, který žádá stanovení priorit v určo K tomuto účelu posílá seznam předmětů nalezených v uplynulér
- Dopis od vedoucího zásobovacího oddělení s otázkou: Které i archeologický výzkum potřebovat?
- Výběr mezi třemi uchazeči na místo terénního archeologa (přilo v otopisy).
- Katalog automobilů – který by byl pro expedici nejvhodnější? v zašlete vedoucímu ekonomického oddělení.

Atd.

3. SKUPINOVÉ CVIČENÍ

ELEKTRICKÝ PROUD (15 min.)

Cíl: společné řešení problému, kooperace, sdílení a prosazování názoru, práce pod tlakem

Pomůcky: lano

	<p>POPIS:</p> <p>Moderátor rozsadí účastníky do kruhu, je důležité, aby seděli na židlích. Kruhem nechá kolovat motouz, dokud se celý kruh nepojí. Posledního a prvního požádá, aby motouz spojili a svázali do kruhu. Ve chvíli, kdy je celý tým propojený a drží se rukama za motouz, požádá moderátor účastníky, aby se nohama nedotýkali země, protože v „drátu“, který drží, probíhá „elektrický proud“.</p> <p>Tým má vyřešit, jak se svého propojení s proudem zbaví, jestliže platí tato pravidla:</p> <ul style="list-style-type: none"> – každý, kdo se dotkne země, vypadává a tým ho ztrácí; – drátem probíhá vždy 20 sekund proud a 2 sekundy nikoliv; – drát nelze jen tak odhodit, mohl by ublížit někomu v okolí. <p>Moderátor vysvětlí pravidla a začne rozpočítávat intervaly. Najde-li se někdo ve skupině, kdo bude čas hlídat, nechá pak i tento problém na týmu. Metoda zpočátku vypadá jako velmi jednoduchá a nenáročná. Po krátké chvíli však jsou účastníci tlačeni k řešení, protože je začnou bolet nohy (nemohou je položit na zem). Také vymyslet řešení není tak jednoduché, jak by se na první pohled zdálo.</p>
<p>Aktivity k PPT</p> <p>ANALITICKÉ METODY</p> <p>1) testy, dotazníky</p>	<p>1) ukázka on-line testů/dotazníků Test - Kompetence pro trh práce</p> <p>"určitě máte ve svém oboru solidní znalosti. Dnešní doba však nestaví pouze na znalostech. Pro úspěch v zaměstnání často nestačí ani „řemeslná zdatnost“ v dané profesi. Dnes chtějí zaměstnavatelé mnohem více. Potřebují lidi kompetentní. Kompetence jsou soubory, dovedností, vědomostí a postojů. Člověk je potřebuje, aby se dobře uplatnil v životě, v zaměstnání a/nebo ve společnosti. Z hlediska trhu práce pak představují jeden z nejdůležitějších faktorů toho, zda najde vhodné zaměstnání a bude v něm úspěšný. Smyslem tohoto jednoduchého dotazníku je přiblížit vám 14 klíčových kompetencí a umožnit vám posoudit, jak si stojíte. Může to být dobrý začátek pro další zdokonalování se.</p> <p>Označte, nakolik vás výrok vystihuje:</p> <p>http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=65&testID=24</p> <p>2) Práce s textem</p> <p>Sada minimalnich kompetencnich profilu</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozdělte si kompetence jednotlivých pozic - stanovte ideální způsob měření stanovených kompetencí

<p>HRA</p> <p>KDO JE TU ŠÉF? (20 min.)</p> <p>Cíl: aktivizační hra podporující pozornost</p> <p>Pomůcky: kratší lano</p>	<p>POPIS:</p> <p>Hráči stojí v kruhu připraveni k tanci. Jeden z nich jde za dveře. Mezi účastníky se vybere „šéf“, tj. hráč, který zvolí způsob následujícího tance, bude ho předvádět a průběžně poněkud měnit, až se do hry vrátí ten, kdo byl za dveřmi. Změny jsou však jen minimální (poklepávání nohou, kývání boky doleva nebo doprava). Během tance ostatní nenápadně a co nejvěrněji kopírují „šéfovy“ taneční figury. Zásadně se děje za zády toho, kdo se vrátil zpoza dveří, stojí ve středu kruhu a jehož úkolem je uhodnout, kdo je tu „šéf“. Po splnění úlohy jde dosavadní „šéf“ za dveře a hra pokračuje.</p>
<p>HRA</p> <p>KRUH DŮVĚRY (15 min.)</p> <p>Cíl: hra na důvěru a osobní kontakt, průprava k náročnějším cvičením</p> <p>Pomůcky: žádný, popř. lano</p>	<p>POPIS:</p> <p>Skupina se postaví do kruhu, všichni se chytanou za ruce. Na odpočítání se všichni začnou naklánět lehce dozadu. Pokud to udělají všichni současně a budou stát pevně, kruh vydrží. Pokud se někde někdo převáží, kruh se rozpadne. Ve druhé fázi je možné se rozpočítat na sudé a liché. Na odpočítání se pak všichni sudí vykloní vně kruhu, všichni liší dovnitř. Takto lze několikrát prostřídat. Při soustředění a pevném držení bude kruh fungovat.</p> <p>Variace:</p> <p>Namísto držení za ruce je možné udělat kruh z lana, kterého se všichni chytí.</p>
<p>ZPĚTNÁ VAZBA</p> <p>GENIÁLNÍ MOZEK TÝMU (20 min.)</p> <p>Cíl: evaluace, zpětná vazba, mapa vztahů ve skupině.</p> <p>Pomůcky: míč/klubko</p>	<p>POPIS:</p> <p>Moderátor připraví rozesazení všech účastníků do kruhu a vylosuje jednu osobu, u které se celá aktivita rozeběhne. Vylosovaný člen obdrží štafetu (míč, klubíčko, jiný vhodný předmět). Začne hru tak, že hodí štafetu dalšímu člověku a řekne nějakou silnou stránku týmu, např.: „Náš tým se skládá z přátelských lidí.“ Ten, kdo štafetu obdrží, si opět vybere dalšího člověka a při přehození také řekne další silnou stránku týmu. Hra končí ve chvíli, kdy všichni alespoň jednou získají štafetu nebo když docházejí skupině nápady a přestává v ní fungovat dynamika. Použijeme-li při hře klubíčko s hrubou vlnou, vznikne „sít“ – při týmu, který je zvyklý na podobná cvičení, nastane větší legrace. U týmu, které teprve začínají, je tato možnost na zvážení, protože sehraní členové mají tendenci prohazovat si štafetu mezi sebou. Opomíjení ostatních je tak mnohem více zřetelné.</p> <p>Podobná „inventura“ možností a schopností ukáže i na nevyužívané předpoklady nebo opomíjené silné stránky.</p>
<p>UZAVŘENÍ SKUPINY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Co vám lekce dala, změníte něco ve svém vyhodnocování úspěšnosti? • Na co se díváte jinak?

Závěrečná reflexe (5 minut)	<ul style="list-style-type: none">• Rozdání dotazníků pro zpětnou vazbu, co si z dnešní skupiny sám pro sebe odnáším a co bych si přál/a příště
----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sebahodnotiaci formulár

			Zvoľ hodnotu na škále od 1 do 5 1 = v minimálnej miere 5 = v maximálnej miere
Nr	Otázka	Pred školením Nemeniť! (iba pre info)	Po absolvovaní vzdelávania
1	Do akej miery poznáš motivačné faktory mladých ľudí?		
2	Do akej miery poznáš bariéry motivácie mladých ľudí?		
3	Do akej miery poznáš metódy a techniky motivácie mladých ľudí?		
4	Do akej miery vieš aplikovať metódy a techniky motivácie mladých ľudí?		
5	Do akej miery poznáš metódy analýzy cieľovej skupiny?		
6	Do akej miery vieš aplikovať metódy analýzy cieľovej skupiny?		
7	Do akej miery vieš vytvoriť akčný plán zameraný na zvýšenie motivácie mladých ľudí?		
8	Do akej miery poznáš nástroje pre hodnotenie úspešnosti aktivít zameraných na zvýšenie motivácie?		
9	Do akej miery vieš aplikovať nástroje pre hodnotenie úspešnosti aktivít zameraných na zvýšenie motivácie?		
10	Do akej miery poznáš kompetenčný profil mladého angažovaného človeka?		
11	Do akej miery vieš aplikovať kompetenčný profil mladého angažovaného človeka?		
12	Do akej miery ovládaš schopnosť motivovať mladých ľudí celkovo?		
13	Do akej miery sú motivovaní mladí ľudia, s ktorými pracuješ?		

JMÉNO	
BYDLIŠTĚ	
OSOBNÍ MOTTO, OBLÍBENÝ CITÁT.	
ČEMU SE VĚNUJI JAKO DOBROVOLNÍK, VEDOUČÍ?	
CO MĚ NA TÉTO ČINNOSTI BAVÍ, KVŮLI ČEMU TO DĚLÁM?	
CO MÁM RÁD/A? (co dělám ve volném čase, čemu rád věnuji čas a energii)	
CO NESNÁŠÍM? (na lidech, ve světě, vlastnosti)	
JAKÉ JSOU MOJE POZITIVNÍ VLASTNOSTI?	
MÁM NĚJAKÉ NEGATIVNÍ VLASTNOSTI?	
CO OČEKÁVÁM OD TOHOTO VÍKENDOVÉHO ŠKOLENÍ?	
MÁM V RÁMCI ŠKOLENÍ Z NĚČEHO OBAVY?	
VYHRÁL JSI V LOTERII 1 MLD., CO S PENĚZI UDĚLÁŠ?	
JSI NA PUSTÉM OSTROVĚ, JAKÉ TŘI VĚCI BYS TAM CHTĚL MÍT?	
UVEĎTE VZKAZ, PŘÁNÍ, POVZBUZENÍ PRO OSTATNÍ ÚČASTNÍKY	





Generácie

Prehľad:

Baby boomers (nar. 1946-1964)

Generácia X (nar. 1965-1980)

Generácia Y – Millenials (nar. 1981-1996)

Generácia Z – (nar. 1997-2012)

Generácia Alfa

Generácia Y – Millenials (nar. 1981-1996)

Nástup technológií, internetu, sociálnych sietí

Úplne rozdielne podmienky v porovnaní s rodičmi

Nemajú chuť viazať sa na jedno miesto (využívanie zdieľania)

Wellness (vyššia náklonnosť k egoizmu)

Flexibilita – neviažu sa na značku

Orientácia na bohatstvo

Oddelení od inštitúcií a prepojení na priateľov

Liberálny prístup k politike a ekonomike

Ctižiadostivosť, pragmatizmus, sebaistota

Generácia Z – (nar. 1997-2012)

Rodia sa s mobilom v ruke. Nepamätajú si život pred nástupom internetu.

Riešia viacero vecí naraz (multitasking) (5 obrazoviek namiesto 2)

Nevedia sa sústrediť na jednu vec dlhšie

Internet využívajú na všetko. Je pre nich náročná komunikácia face-to-face

Multikulturalizmus. Diverzita. Rovnosť. Nemajú predsudky voči iným kultúram, rasám

Sú ochotnejší pracovať na získaní nejakej zručnosti (42% vs 25%)

Enviromentálne uvedomelí

Odhaduje sa, že vo veku od 16 do 18 rokov pôjdu priamo do práce, neosloví ich tradičná cesta vysokoškolského vzdelávania a namiesto toho dokončia školu on-line, ak vôbec.



GENERÁCIE



PREHĽAD

- Baby boomers (nar. 1946-1964)
- Generácia X (nar. 1965-1980)
- Generácia Y – Millenials (nar. 1981-1996)
- Generácia Z – (nar. 1997-2012)
- Generácia Alfa

GENERÁCIA Z – (NAR. 1997-2012)

- Rodia sa s mobilom v ruke. Nepamätajú si život pred nástupom internetu.
- Riešia viacero vecí naraz (multitasking) (5 obrazoviek namiesto 2)
- Nevedia sa sústrediť na jednu vec dlhšie
- Internet využívajú na všetko. Je pre nich náročná komunikácia face-to-face
- Multikulturalizmus. Diverzita. Rovnosť. Nemajú predsudky voči iným kultúram, rasám
- Sú ochotnejší pracovať na získaní nejakej zručnosti (42% vs 25%)
- Enviromentálne uvedomelí
- Odhaduje sa, že vo veku od 16 do 18 rokov pôjdu priamo do práce, neosloví ich tradičná cesta vysokoškolského vzdelávania a namiesto toho dokončia školu on-line, ak vôbec.

GENERÁCIA Y – MILLENNIALS (NAR. 1981-1996)

- Nástup technológií, internetu, sociálnych sietí
- Úplne rozdielne podmienky v porovnaní s rodičmi
- Nemajú chuť viazať sa na jedno miesto (využívanie zdieľania)
- Wellness (vyššia náklonnosť k egoizmu)
- Flexibilita – neviažu sa na značku
- Orientácia na bohatstvo
- Oddelení od inštitúcií a prepojení na priateľov
- Liberálny prístup k politike a ekonomike
- Ctižiadostivosť, pragmatizmus, sebaistota



GENERÁCIE

Typológie osobnosti podľa rôznych osobnosti

- **Typológia podľa C.G.JUNGA**

Extraverzia <> Introverzia

Zmyslové vnímanie <> Intuitívne vnímanie

Myslenie <> Cítienie

Pomer introvertov a extrovertov v populácii je zhruba 1: 3.

- **Typológia podľa JURGENA EYSENCKA**

Využil teóriu Hippokrata, Junga, Pavlova

Teória založená na 2 dimenziách

Extraverzia <> Introverzia

Stabilita <> Labilita

- **Typológia podľa E. SPRANGERA**

Rozdelil typy osobností do 6 skupín:

Teoretický

Praktický – ekonomický

Estetický

Sociálny

Mocenský (politický)

Náboženský

- **Model ocean**

Označuje sa aj ako Big5, CANOE

5 základných dimenzií

Openness - otvorenosť (voči skúsenosti)

Conscientiousness - svedomitosť

Extraversion - extroverzie

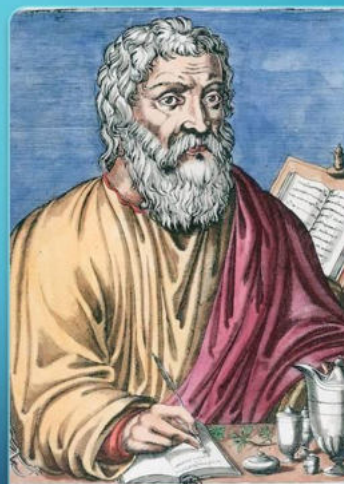
Agreeableness - prívetivosť

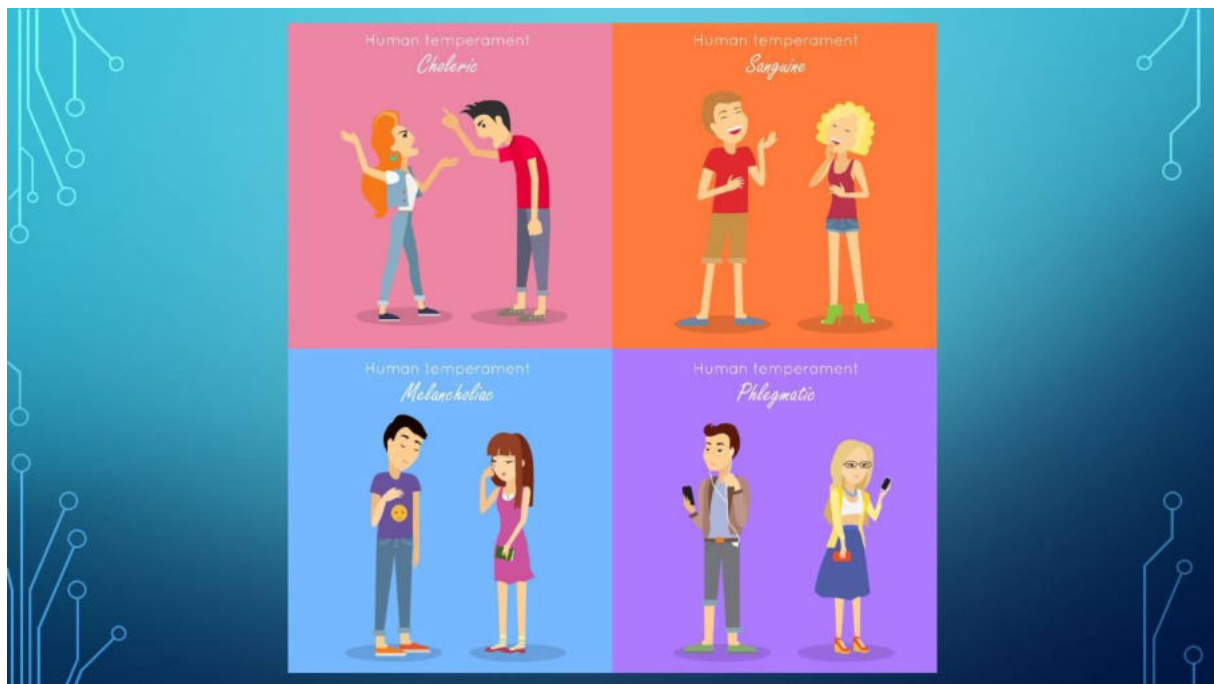
Neuroticism - neuroticizmus

TYPOLÓGIA OSOBNOSTI

TEMPERAMENT (HIPPOKRATES A GALENOS)

- *Tempere* – lat. zmiešať, vytvárať pomery
- Hippokrates zdefinoval túto teóriu na základe 4 druhov telesných tekutín:
krv(haima), hlien(flegma), žlč(cholé), čierna žlč(melania cholé).
- Sangvinik
- Flegmatik
- Cholerik
- Melancholik





TYPOLÓGIA PODĽA C.G.JUNGA

- Extraverzia <> Introverzia
- Zmyslové vnímanie <> Intuitívne vnímanie
- Myslenie <> Cítenie
- Pomer introvertov a extrovertov v populácii je zhruba 1: 3.



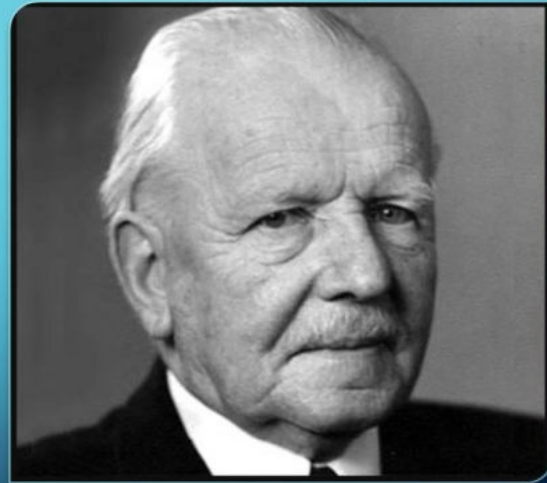
TYPOLÓGIA PODĽA JURGENA EYSENCKA

- Využil teóriu Hippokrata, Junga, Pavlova
- Teória založená na 2 dimenziách
- Extravezia <> Introvezia
- Stabilita <> Labilita



TYPOLÓGIA PODĽA E. SPRANGERA

- Rozdelil typy osobností do 6 skupín:
- TEORETICKÝ
- PRAKTICKÝ – ekonomický
- ESTETICKÝ
- SOCIÁLNY
- MOCENSKÝ (politický)
- NÁBOŽENSKÝ



Economic Type



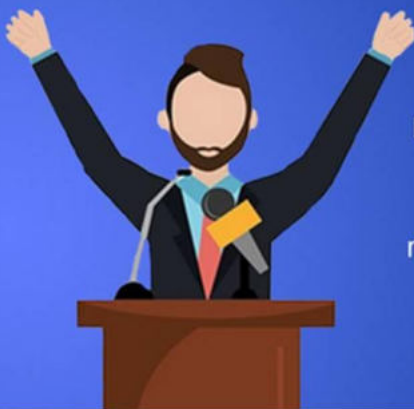
He is with the positive psychological orientation to give priority to economic utility: profit, success, devotion to one's profession.

Aesthetic Type



His balanced personality tends to cultural activity, to walk through life with a sense of why we are here, to accept himself fully and at peace with himself and society

Political Type



His first value is the dedication to others apart from heroism, courage, and self-mastery. His shade may be lust for power

Theoretical Type



He is a bit of an idealist. He is a lover of science and reflection. He is devoted to objectivity and truthfulness

Social Type



He loves the social life and dedicates himself to the social good. He realizes the dignity of each human person and gives priority to the art of helping

Religious Type



This type communicates God's devotion and is detached from earthly things. Religion is approached in view of man's wholeness



MODEL OCEAN

- Označuje sa aj ako Big5, CANOE
- 5 základných dimenzií
- Openness - otvorenosť (voči skúsenosti)
- Conscientiousness - svedomitosť
- Extraversion - extroverzie
- Agreeableness - prívetivosť
- Neuroticism - neuroticizmus

Characteristics of Openness

High in openness

- ✓ Having unusual ideas and art
- ✓ Imaginative
- ✓ Creative
- ✓ Curious
- ✓ Daring and take risk
- ✓ Open to new and different ideas
- ✓ Flexible Attitude



lower in openness

- ✓ Conventional
- ✓ Enjoy having routines
- ✓ less creative
- ✓ less curious
- Down to earth
- ✓ No flexibility

Characteristics of Conscientiousness

High level of conscientiousness:

- ✓ Hard working
- ✓ Deliberated
- ✓ Neat and systematic
- ✓ Perfectionists
- ✓ Highly dependable

Low level of Conscientiousness:

- ✓ Less goal oriented
- ✓ Antisocial
- ✓ Criminal behavior
- ✓ Not very dependable

Characteristics of Agreeableness

Persons high in agreeableness:

- ✓ Warm and Helpful
- ✓ Friendly
- ✓ Put aside their own interests
- ✓ Cooperative and Generous
- ✓ Control their negative emotions



Persons low in agreeableness:

- ✓ Suspicious
- ✓ Unfriendly
- ✓ Self centered
- ✓ Uncooperative
- ✓ Manipulate their social relations

Characteristics of Extraversions

People high in Extraversion:

- ✓ Highly involved in social situation
- ✓ Talkative
- ✓ Assertive
- ✓ Active
- ✓ Energetic

People low in Extraversion

- ✓ Less involve in social situations
- ✓ Quite
- ✓ Reserved
- ✓ Shy
- ✓ Silent



Characteristics of Neuroticism

People high in Neuroticism:

- ✓ Anxiety
- ✓ Self consciousness
- ✓ Depression
- ✓ Impulsiveness
- ✓ Angry hostility

People low in Neuroticism:

- ✓ Calm
 - ✓ Even tempered
 - ✓ Hardy
 - ✓ Unemotional
-

Metódy a formy motivácie

METODY A FORMY MOTIVACE



„Cukr a bič jsou často používané a účinné motivační stimuly. Pokud ale zacházíme s lidmi stejně jako s osly, budou se tak chovat.“
(Whitmore, 2004)



Motivation
and Youth
Do an
Innovation



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

REALIZÁTOŘI PROJEKTU



Každá děti a mládeže Moravskoslezského kraje



rada mládeže
žilinského kraja

POTŘEBY

Každá motivace je závislá na uspokojování aktuálních potřeb.

- Jaké má člověk potřeby?



➤ aktivita

MEAT & POULTRY: A RISK PYRAMID



Spolufinancované z programu Európskej únie Erasmus+



POTŘEBY

„To, co člověk může být, to musí být.“ A. M.

MASLOWOVA HIERARCHIE POTŘEB

Maslowova pyramida potřeb a hodnot



Spolufinancované z programu Evropské unie Erasmus+



Motivační faktory

Zpráva o motivačních faktorech dospívajících

Motivační faktory	Průměr			
	Dobrovolníci (bez ve doucích)	Ve douci	Nezapojeni	Celý vzorek
Naučím se něco nového	1,99	2,10	1,72	1,90
Můžu něco změnit	2,10	2,29	1,87	2,05
Pomůžu někomu	2,41	2,49	2,16	2,32
Strávím čas s přáteli	2,34	2,37	1,93	2,16
Získám nové přátele	2,12	2,18	1,83	2,00
Zabiju nudu	1,55	1,51	1,30	1,42
Finanční odměna	1,32	1,14	1,57	1,38
Jiná hmotná odměna	1,20	1,15	1,39	1,27
Někdo mě pochválí	1,66	1,72	1,51	1,61
Baví mě to	2,35	2,57	1,96	2,23
Můžu to udělat podle sebe	1,93	2,08	1,78	1,91

Závěr

- Motivační faktory mohou být podpořené a prezentované různými formami nových metod (např. ve formě živých knih), kde osobní příběh, možnost zprostředkovaně příběh „zažít“ a personalizace pozitivních příkladů mohou být také jednou z cest podněcování nezapojených mladých lidí do dobrovolnických aktivit.

Spolufinancované z programu Evropské unie Erasmus+



Motivační faktory

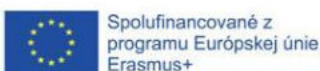
Důvody, které dobrovolníci pro zvolení dobrovolnické činnosti nejčastěji uvádí:

Jako důležitý podnět k dobrovolnictví se ukázal být osobní kontakt se členy NNO.

89% dobrovolníků bylo osloveno přímo organizací, zatímco pouhých 11% se přihlásilo z vlastní iniciativy.



- Důvěryhodnost organizace 93%
- Přesvědčení, že dobrovolnou prací lze napomoci šíření dobré myšlenky 91%
- Možnost navazovat nové vztahy se zajímavými lidmi 76%
- Snaha uplatnit své schopnosti 75%
- Pocit, že dobrovolná práce patří ke způsobu života lidí jako jsou oni 75%
- Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti 74%
- Pocit, že jejich pomoc potřebují lidé, které znají 74%
- Oslovení lidmi, kteří pro danou organizaci již pracovali 74%



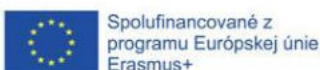
Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Motivační faktory

Nejrozšířenější motivy k dobrovolnictví

- dobrý pocit z pomoci druhým,
- pocit smysluplnosti a naplnění,
- navázání nových vztahů,
- využití volného času či uplatnění svých schopností (rozhodujeme, zda dobrovolník chce spíše své schopnosti předat či naopak nějaké nové získat),
- touha změnit člověka a společnost,
- chuť zlepšit život určité skupině lidí,
- přípravu na dobrovolnou práci v důchodu,
- možnost stát se spolupracovníkem důležité organizace a moci přesvědčit se, zda dělají skutečně to, co deklarují.



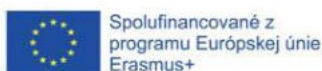
Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Motivační faktory

Časté motivy k dobrovolnictví

- Sdílet své dovednosti
- Vykonat svou občanskou povinnost
- Ukázat oddanost či závazek svému přesvědčení
- Tlak přátel či příbuzných
- Pocit uspokojení z našich výkonů
- Protože když to neuděláte vy, tak to neudělá nikdo
- Získat pohled zevnitř, stát se znalcem
- Jako terapie
- Přilepšit své budoucí kariéře
- Zlepšit si svůj životopis
- Mít výmluvu dělat to, co vás skutečně baví
- Moci kritizovat
- Otestovat své schopnosti
- Přijmout výzvu



Typy motivace

Vnitřní

Vnější

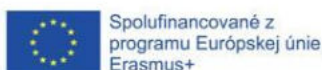
➤ řekněte každý vlastní příklad ze svého života

Konvenční

Nerozvinutá

Reciproční

➤ aktivita



Typy motivace

• Konvenční motivace

- objevuje se u lidí, kteří jsou k dobrovolnictví vedeni určitými morálními normami nejbližšího okolí či obecnými neformálními společenskými pravidly a většinou obojím.
- Mezi českými dobrovolníky je zastoupena z 41%.
- Značný vliv zde hrají očekávání a vzory chování z prostředí rodiny a přátel, ale i širší společnosti.
- Konvenční motivace je čerpána též z náboženského přesvědčení, můžeme říct, že se opírá o principy křesťanské morálky či o představy o správném způsobu života, proto nepřekvapí, že konvenční motivace převažuje hlavně u lidí nad 60 let a věřících.



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Typy motivace

• Reciproční motivace

- Obsahuje prvky vzájemné výhodnosti.
- Dobrovolník hledá elementy, jež přinesou dobro nejen společnosti, ale i jemu samotnému.
- Hlavními motivy, kterými je dobrovolník v tomto případě hnán, jsou získání nových zkušeností, navázání nových vztahů či uplatnění svých schopností.
- Tato spíše pragmatická motivace se projevuje převážně u mladých lidí do 30 let a ateistů. Rozhodující vliv má u 37% českých dobrovolníků.



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Typy motivace

• Nerozvinutá motivace

- je charakterizována jako soubor prvků, které vytvářejí základní prostor pro rozhodování dobrovolníků.
- Těmito prvky se rozumí např. důvěra v organizaci, pro kterou by chtěli pracovat, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce v konkrétním případě a také pocit, že se dobrovolnictvím mohou podílet na šíření dobré myšlenky.
- Tato motivace se objevuje u 23% dobrovolníků a většinou ji nalezneme u vysokoškolských studentů či osob střední a starší generace (46 - 60 let).



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Motivační faktory

KAM TO VŠE VEDE?

Pokud dobrovolníkům nabídneme práci, která odpovídá jejich osobní motivaci:

- Přijmou pozici snadněji
- Budou pociťovat větší uspokojení z pozice
- Budou déle pozici vykonávat

Stupeň shody mezi osobní motivací a vykonávanou prací ovlivňuje pravděpodobnost, že dobrovolník zůstane delší dobu.

- Stupeň shody je přímo úměrný dobrovolnickové spokojenosti.
- Následná spokojenost a udržení pozice nejsou funkcí počáteční motivace.

Ze statistiky vyplynulo, že 69% lidí, kteří vykonávali dobrovolnickou práci na základě svého motivačního profilu, pokračovali i po 3 měsících.

Závěrem můžeme říct, že pro spokojenost a tím pádem dobrý výkon dobrovolníků je potřeba, aby vykonávali činnosti, které odpovídají jejich:

**OSOBNÍMU
MOTIVAČNÍMU PROFILU.**



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



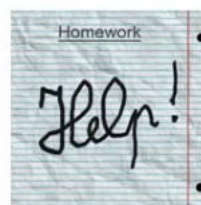
Osobní motivační profil

Stabilní charakteristika člověka, popis a strukturace základních motivátorů.

- Lidé se neliší tolik co do kvality, tzn. že většinu motivátorů můžeme nalézt u všech, ale co do kvantity.
- Rozlišujeme základní dimenze, které si můžeme představit jako škály s extrémními hodnotami.
- Naznačuje určité hranice, limity lidské činnosti. (např. člověk, který je výrazně orientován na teď a tady nebude tolik preferovat perspektivní činnost do budoucna, apod.)

Znalost motivačního profilu umožňuje:

- a) lépe pochopit jednání člověka
- b) účinněji stimulovat



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Osobní motivační profil

Základní dimenze

- Orientace na úspěch - orientace na vyhýbání se neúspěchu
- Orientace na úspěch - orientace na vlastní činnost
- Situační orientace - perspektivní orientace
- Individuální orientace - skupinová orientace
- Osobní orientace - prosociální orientace
- Činorodost - pasivita
- Orientace na ekonomický prospěch - morální uspokojení
- Zaměření směrem k organizaci - zaměření směrem od organizace



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Osobní motivační profil

Základní dimenze

- **Orientace na úspěch - orientace na vyhýbání se neúspěchu**
 - každodenní úkoly jsou výzvy, příležitost k aktivitě, realizaci x obdobné situace jako ohrožení, nebezpečí, narušení vlastního sebehodnocení, vlastní kompetentnosti
- **Orientace na úspěch - orientace na vlastní činnost**
 - zvýšená míra soutěživosti až soupeřivosti x radost z vykonávání činnosti
 - hlavní je úspěch, sláva, kariéra, uznání x úspěch jako by-produkt
- **Situační orientace - perspektivní orientace**
 - zaměřeni na teď a tady, na aktuální situaci, stav. Často to může jít až do absence osobních cílů a perspektiv, v lepším případě jde o cíle konkrétní a krátkodobé
 - neustálé zaměřování na budoucnost, někdy až nižší schopnost přiměřené reflexe aktuální reality
- **Individuální orientace - skupinová orientace**
 - jedinec nezávislý na sociálních kontaktech, na mínění a názorech druhých lidí, jde o výrazně samostatného a nezávislého jedince, až individualistu a egocentristu
 - až nekritické ztotožnění se jedince s určitou skupinou pro něj významných lidí, s jejich sociálními i normami
- **Osobní orientace - prosociální orientace**
 - lidé číní vše se zřetelem k sobě samému, s ohledem na svůj vlastní prospěch, nejenom ekonomický
 - zaměřeni na druhé osoby, služba, apod.
- **Činnost - pasivita**
 - vyhraněná aktivita - nečinnost
- **Orientace na ekonomický prospěch - morální uspokojení**
 - v této dimenzi se projevuje odlišná hodnotová orientace. Na jedné straně je pro jedince typická orientace na ekonomický prospěch, materiální či hmotné hodnoty, na druhé straně jde o hodnoty etické, estetické, morální, ideové.
- **Zaměření směrem k organizaci - zaměření směrem od organizace**
 - vyhraněná identifikace jedince se svým pracovním zařízením - udržování značného odstavu pracovníka od dění v organizaci, aktivní uslování o jakosti osobní nezávislosti



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Osobní motivační profil

JAK JEJ SESTAVIT?

- Strukturu motivace můžete identifikovat pomocí dotazníku, který vám napoví, které faktory jsou pro vás důležité, a které potřeby tvoří vrchol vaší pověstné pyramidy.
- Ukázka testu

Jak motivovat?

„Univerzální návod není, každý člověk je individuální a potřebuje jinou formu a míru motivace. Je zde ovšem klíčová role vedoucího pracovníka, který musí jít příkladem, být sám motivovaný a motivaci vnášet do kolektivu i k jednotlivcům. Pokud je demotivovaný vedoucí pracovník, přenáší většinou nevědomky demotivaci i na svůj tým.“



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Akčný plán

Význam: Stanovenie cieľov, ktoré dáva možnosť oživiť vlastné sny a zhmotniť svoje vyhliadky.

- Inštrukcie:**
1. Vytvor akčný plán pre každý cieľ identifikovaný v procese vyhodnocovania potrieb. (Predlohu si prispôsob podľa vlastných potrieb.)
 2. Kópia akčného plánu musí byť k dispozícii pre každého člena tímu, ktorý spolupracuje na naplnení akčného plánu.
 3. Maj tento akčný plán vždy k dispozícii, aby si ho mohol prispôsobovať v čase a priestore. Môžeš sa rozhodnúť, že svoj plán zreformuješ/zmeniš.

Cieľ:

Výsledky/úspechy:

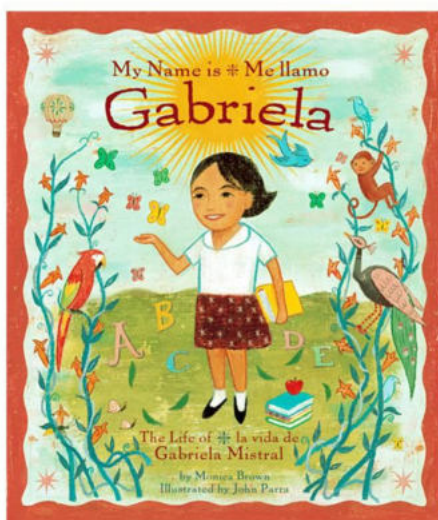
Akčné kroky <i>Čo sa bude robiť?</i>	Zodpovednosti <i>Kto to bude robiť?</i>	Časový harmonogram <i>Dokedy? (deň/mesiac)</i>	Zdroje <i>A. Dostupné zdroje B. Potrebné zdroje (finančné, personálne, politické (?) a iné)</i>	Možné prekážky <i>A. Ktorí jednotlivci alebo organizácie by mohli pomôcť pri ich zdolaní? B. Ako?</i>	Komunikačný plán <i>Kto je zapojený? Aké metódy? Ako často?</i>
Krok 1:			A. B.	A. B.	
Krok 2:			A. B.	A. B.	
Krok 3:			A. B.	A. B.	
Krok 4:			A. B.	A. B.	
Krok 5:			A. B.	A. B.	

Zaznamenávanie úspechu (Ako budeš vedieť, že robíš/robíte pokrok? Čo sú tvoje orientačné body na ceste za cieľom?)

Hodnotenie priebehu (Ako určíš, že tvoj/váš cieľ bol dosiahnutý? Ako to odmeriaš?)

<https://www.youtube.com/watch?v=OoXnRQJANv4>

NO práve ľútosť nieje žiadna motivácia
falošné puto nieje žiadna motivácia
a keď klameš sám seba kde je motivácia



<https://www.youtube.com/watch?v=mMivqGLcfs8>

Otvorte do toho

„Emócie sú hybnou silou, šťavou v živote.“
koučka Lucia Klapáčová

- Vydalo vo vás video nejaké emócie?
- Vydrite vyvolanú emóciu jedným slovom... každý kto chce.

- Emocionálna inteligencia (EQ)
- Racionálna inteligencia (IQ)
- Kvocient adaptability (AQ)

• Ľudia by sa mali postupne prispôbovať, adaptovať sa na zmeny...



Emocionálna inteligencia: schopnosť identifikovať, hodnotiť a kontrolovať svoje vlastné emócie, emócie druhých aj skupiny.

Peter Salovey a John D. Mayer, článok „Emotional Intelligence“ z roku 1990

1. Znalosť vlastných emócií.
2. Zvládanie emócií.
3. Schopnosť motivovať sám seba.
 - Zapojenie emócií do konania človeka je potrebné, inak by nebol schopný sa dlhodobo sústrediť a stratil by **motiváciu**.
4. Vnímavosť k emóciám iných ľudí.
 - Empatia ako základná „ľudská kvalita“. (Dánsko)
5. Umenie medziľudských vzťahov.

Jedna pieseň

Radosť: „Baví ma to...“

- spontánna vnútorná emocionálna reakcia na príjemnú situáciu
- spojená s pocitom šťastia, jasnou a pozitívnou náladou
- vo chvíľach radosti sú splnené všetky (okamžité) psychické potreby človeka
- patrí k najpríjemnejším a najprírodzenejším emóciám
- je výraz duševnej pohody



Je radosť emócia, ktorú potrebujete pri svojom pôsobení v mladých ľuďoch vyvolať?



<https://www.youtube.com/watch?v=KitcvxK9bzU>

Break: Dance with me

10 vecí, pri ktorých hovorím ALE...



teraz

Čo znamená motivácia pre teba

- BÁSEŇ
- SCÉNKA
- SLOVNÝ PLAGÁT
- ŽIVÁ SOCHA



<https://www.youtube.com/watch?v=d1Jew-Dw87I>



Positive Words Poster by colleentrollow

Zazzle

Čo znamená motivácia pre teba, neho, ňu, ...

- **Pozitívna motivácia** - založená na odmene za lepšie výkony:
 - Faktor hmotnej zainteresovanosti
 - Faktor morálneho ocenenia
 - Faktor sebarealizácie
 - ...
- **Negatívna motivácia** - založená na existenčných faktoroch:
 - Faktor strachu (obava o prácu alebo o prepadnutie)
 - ...

Skúste doplniť+ uviesť príklady...

Čo najhoršie?

Čo najhoršie sa mi môže stať, keď sa budem snažiť motivovať svojich rovesníkov?

Prvá domáca úloha 😊

1. Zapište si minimálne **5 scenárov**, ktoré môžu nastať.
2. Fatálne scenáre akceptujte, ostatné scenáre rozpracujte do **3 akčných krokov**, ako sa danému negatívne scenáru vyhnete, resp. ako ho obídete.
3. Vyberte si **minimálne 1 scenár a 1 krok** k nemu, ktorý začnete hneď realizovať.
4. **Zapíšte** si, ako prebiehala realizácia vybraného kroku/krokov.

Druhá domáca úloha 😊

- Praktická skúška **foriem a metód** motivácie.
 - Vytvorte osobný motivačný profil aspoň pre jedného mladého človeka, s ktorým pracujete/budete pracovať.
 - Zistíte, ktoré faktory sú pre daného mladého človeka dôležité, a ktoré potreby tvoria vrchol jeho/jej pyramídy.
 - Na základe zistení zostavte individuálny akčný plán motivácie, ktorý bude obsahovať formy, metódy a typy motivácie, ktorú využijete.
 - Akčný plán odskúšajte na vybranom mladom človeku. Všetko si detailne zapisujte do denníka.
 - Robte neustále sebahodnotenie vašich krokov a napĺňania akčného plánu, ktorý ste vytvorili.
 - Pýtajte si spätnú väzbu aj od mladého človeka, s ktorým pracujete.
 - Zvoľte podobu zaznamenávania, aká sa vám páči najviac: offline denník, elektronický denník (aj s obrázkami), nahrávky, vizuálna koláž, report, ...

Tretia domáca úloha 😊

- Vyplniť dotazník:
 - Otázky týkajúce sa toho, **k čomu som motivoval(a mladých ľudí, s ktorými pracujem a ako som ich motivoval(a?**

Ako si vyzliekam ponožky a prečo?



<https://www.gettyimages.fi/videos/vintage-undressing?sort=best&phrase=vintage%20undressing>





HUMAN BINGO CARD
An interactive game to break the ice with new people
good for dating or making friends.

 Find someone who shares your favourite food.	 Cats or dogs? Find someone who disagrees with you.	 Hold eye contact with someone for a minute without talking.
 Find someone with the same eye colour as you.	 Find someone who likes to cook.	 Find someone who likes to dance.
 Find someone with three or more pets.	 Find someone who is afraid of spiders.	 Find someone who has a tattoo.

PP BINGO.PADDYPOWER.COM

HUMAN BINGO CARD
An interactive game to break the ice with new people
good for dating or making friends.

 Find someone who shares your favourite food.	 Cats or dogs? Find someone who disagrees with you.	 Hold eye contact with someone for a minute without talking.
 Find someone with the same eye colour as you.	 Find someone who likes to cook.	 Find someone who likes to dance.
 Find someone with three or more pets.	 Find someone who is afraid of spiders.	 Find someone who has a tattoo.

PP BINGO.PADDYPOWER.COM

HUMAN BINGO CARD
An interactive game to break the ice with new people
good for dating or making friends.

 Find someone who shares your favourite food.	 Cats or dogs? Find someone who disagrees with you.	 Hold eye contact with someone for a minute without talking.
 Find someone with the same eye colour as you.	 Find someone who likes to cook.	 Find someone who likes to dance.
 Find someone with three or more pets.	 Find someone who is afraid of spiders.	 Find someone who has a tattoo.


PP BINGO.PADDYPOWER.COM

WHAT ARE
YOUR
GOALS?



SMART GOAL SETTING

- **Specific**
 - Goals should be straightforward and emphasize what you want to happen
- **Measurable**
 - If you can't measure it, you can't manage it
- **Attainable**
 - Set goals that are in your reach
- **Relevant**
 - Set goals that are "do-able"
- **Time-bound**
 - Set a timeframe for the goal



Krátkodobé ciele

- do 6M
- „za 2 mesiace chcem úspešne zmaturovať“
- „do 50 dní chcem odbehnúť 110 km“
- ...
- ...

Dlhodobé ciele

- trvanie 6M a viac
- „chcem sa stať zverolekárkou, preto sa pripravujem na prijímačky na VŠ, na ktorej budem študovať 5 rokov“
- ...
- ...



Bucket list 😊

Ciele v podobe skúseností, úspechov, túžob ...

ktoré chceme počas svojho života naplniť, dosiahnuť.

10 krátkodobých + 5 dlhodobých cieľov

„Goals mi set dem good, now mi ah go fi dem
Mhmm hmm“

<https://www.youtube.com/watch?v=R0MQqewQ3g8>

Prečo si potrebujeme nastavovať ciele?



Pretože (sa/si) chceme...

- mať svoj život pod kontrolou
- sústrediť na dôležité veci
- robiť správne rozhodnutia
- dokončiť úlohy efektívne
- budovať sebadôveru
- získať pocit zadosťučinenia

... stanovenie si cieľov je polovicou práce na ceste pri ich dosahovaní...

Dobrý nápad vs Cieľ

- Dobrý nápad je napr.
 - ✓...
 - ✓...
- Cieľ je napr.
 - ✓...
 - ✓...

Example...

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Dobrý nápad | • Cieľ |
| <ul style="list-style-type: none">• musím viac športovať• kúpim si vegánsku kuchárku | <ul style="list-style-type: none">• každý deň budem cvičiť aspoň 10 min• každý týždeň vyskúšam 1 recept |

Akčný plán...

... **nástroj** využívaný v sociálnom plánovaní

... je podrobný **zámer**, v ktorom sú uvedené činnosti potrebné na dosiahnutie jedného alebo viacerých cieľov

... **postupnosť krokov**, ktoré sa musia vykonať, aby stratégia mohla uspieť

Akčný plán



Zmysel existencie akčného plánu je...

... **zadefinovanie si cieľov**, ktoré dáva možnosť oživiť vlastné sny a zhmotniť svoje vyhliadky 😊

Vytvorenie akčného plánu – ako?

- nastav si špecifický a realistický **cieľ** a napíš si ho (SMART)
- vymenuj **kroky**, ktoré vykonáš, aby sa tvoj cieľ stal skutočnosťou – vizualizuj si svoj cieľ (strom zapúšťajúci korene)
- identifikuj svoje **zdroje** pomoci a podpory
- nastav si rozumný **časový plán** na dosiahnutie cieľa (SMART)
- vyhodnocuj svoj **pokrok** na základe míľníkov, ktoré si vopred určíš
- **odmeňuj** sa za dosiahnutie svojich cieľov

Kedy si sa naposledy odmenil za dosiahnutie svojho cieľa?



„Na prázdnu stoličku pozývam Betku,
lebo je členkou školskej rady, rovnako ako ja.“



Tvorba akčného plánu

Nastav si špecifický a realistický cieľ. Zapiš si ho.	Spíš zoznam krokov, ktoré vykonáš, aby si dosiahol svoj cieľ.	Uveď zdroje pomoci a podpory – aspoň 3.	Uveď časový plán.	Čo sú tvoje míľníky na ceste/"kontrolné body" v čase, za účelom kontroly pokroku?	Ako sa odmeníš, ak dosiačneš svoj cieľ?
Cieľ: schudnúť 2kg	1. beh 30 min. každý druhý deň 2. raz do týždňa horúca jóga 3. namiesto výťahov schody 4. meranie váhy raz za týždeň 5. jesť pomaly a z malého taniera	1. spolubývajúca – pomoc so stravovacím plánovaním 2. kamarátka – partnerka na horúcej joge 3. priateľ – bude sledovať a zapisovať stratu váhy	25. február 2020	1. sobota 1.2.2020 – mám o 1/2 kila menej 2. od 1.2.2020 zvýšenie počtu odbehnutých km 3. zaznamenávanie si množstva a zloženia konzumovanej stravy	Nové džiny! 😊

Akčný plán

Význam: Stanovenie cieľov, ktoré dáva motiváciu človek vlastnej mysli a zameriava svoju výbavu.

Inštrukcie: 1. Vypracuj akčný plán pre každý cieľ skontrolovaný v procese vyhodnocovania pokroku. (Previdíš si prístupoch podľa vlastných potrieb.)
2. Každý akčný plán musí byť k dispozícii pre každého člena tímu, ktorý spolupracuje na naplnení akčného plánu.
3. Máš tento akčný plán vždy k dispozícii, aby si ho mohol prístupovať v čase a priestore. Mlčíš sa rozhodáš, že svoj plán zrealizuješ.

Cieľ:

Výsledky/úspechy:

Akčné kroky Čo si teraz robíš?	Zodpovednosť Kto to teraz robíš?	Časový harmonogram Dobrá? (dátumy)	Zdroje A. Dodávateľ zdroje B. Finančné zdroje (finančné, personálne, politické (?) a iné)	Milné príležitosti A. Ktorí jednotlivci alebo organizácie ty máš potrebu pri ich zriaďovaní? B. Ako?	Komunikačný plán Kto je zapojený? Aké mišly? Ako často?
Krok 1:			A. B.	A. B.	
Krok 2:			A. B.	A. B.	
Krok 3:			A. B.	A. B.	
Krok 4:			A. B.	A. B.	
Krok 5:			A. B.	A. B.	

Zaznamenávanie úspechu (Ako to bolo vidieť, že sa robilo pokroky? Čo sú tieto orientačné body na ceste z cieľom?)

Hodnotenie pokroku (Ako to vidíš, že sa robí cieľ tak či tak? Ako to odmietaš?)

Premostenie s D.Ú. č. 2?

Personálne zdroje pomoci a podpory...

- **Zodpovednosti.** Kto to bude robiť?
- **Zdroje.** Dostupné zdroje (finančné, personálne, politické (?) a iné).
- **Možné prekážky.** Ktorí jednotlivci alebo organizácie by mohli pomôcť pri ich zdaní? Ako?

„Na prázdnu stoličku pozývam Betku,
lebo je členkou školskej rady, rovnako ako ja.“



Iceland
Liechtenstein
Norway grants

ÚVOD PROJEKT AKTUÁLNE TÍM KNÍŽNICA KONTAKT

YOUTH IMPACT

Cieľom projektu „Youth Impact“ je poskytnúť mimovládny organizáciám, ako aj súkromným a verejným inštitúciám zameraných na zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí, nástroje na meranie a

[PREČO SA ZAPOJIŤ](#)



POJMENOVÁNÍ MĚŘITELNÝCH UKAZATELŮ A NÁSTROJE MĚŘENÍ ÚSPĚŠNOSTI



Motivation
and Youth
Do an
Innovation



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+

REALIZÁTORI PROJEKTU



rada mládeže
žilinského kraja

KOMPETENCE A JEJICH ÚROVNĚ

KOMPETENCE

ÚROVNĚ



- > KOMUNIKACE S LIDMI
- > TÝMOVÁ PRÁCE
- > ZÍSKÁVÁNÍ A PRÁCE S KONTAKTY A INFORMACEMI
- > VYJEDNÁVÁNÍ
- > ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI
- > VEDENÍ LIDÍ
- > ŘEŠENÍ PROBLÉMU
- > SEBEROZVOJ
- > ROZVOJ DRUHÝCH
- > ZÍSKÁVÁNÍ FINANČÍ
- > SCHOPNOST MOTIVOVAT
- > VYTRVALOST
- > TVOŘIVOST
- > FLEXIBILITA
- > SAMOSTATNOST
- > AKTIVNÍ PŘÍSTUP
- > ODOLÁVÁNÍ STRESU, ZÁTEŽI



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+



Metody měření úrovně kompetencí

- Behaviorální přístup - indikátory chování, podnětové situace, hodnocení
- Analogové metody - skupinová cvičení, došlá pošta, hraní rolí
- Analytické metody
- Metoda CBI
- Metoda 360° hodnocení zpětné vazby
- Assessment Centra



Behaviorální přístup - indikátory chování, podnětové situace, hodnocení

- Tento přístup se týká chování dobrovolníka v konkrétních situacích.
- Měření úrovně kompetencí slouží k dalšímu rozvoji dobrovolníků.
- Důležité je, aby záznamy o chování byly sděleny hodnocenému dobrovolníkovi, aby poznal silné a slabé stránky svého chování a věděl, co konkrétně má zlepšit nebo změnit.

Indikátory chování

- Klíčový nástroj pro měření kompetencí, dávají kompetenci jednoznačný a lehce sdělitelný obsah.
- Ve fázi zpětné vazby jsou pro hodnoceného srozumitelné.

Podnětové situace

- pozorovatelé si všímají indikátorů chování v situacích, které dávají prostor pro projevení kompetence.

Hodnocení

- hodnotitelé musí být vyškoleni tak, aby hodnocení kompetencí bylo spolehlivé.



Analogové metody

- Představují velkou skupinu metod pro posouzení kompetencí.
- Jejich princip spočívá v simulování reálných situací, ve kterých dobrovolník využívá kompetencí.
- Tyto aktivity jsou tak velmi podobné skutečnosti, protože se soustředují na činnosti, které dobrovolník vykonává.

- Typickým příkladem analogových metod jsou skupinová cvičení.

- K oblíbeným aktivitám patří:

- hraní rolí,
- prezentace,
- formulování stanoviska.



Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Analogové metody

Skupinová cvičení

- patří k typickým činnostem dobrovolníků.
- dobrovolník pracuje v týmu nebo ve skupině, takže má možnost projevit množství kompetencí, kterými ukazuje, jak efektivně umí řešit vzniklé situace ve skupině.
 - Sledují se hlavně interpersonální schopnosti, sebedůvěra.

Došlá pošta

- odlišuje se proti skupinovým cvičením tím, že dobrovolník pracuje sám a odpovídá písemně na dopisy, které se mu nahromadily v době jeho nepřítomnosti.
- Patří k velmi realistickým cvičením, pro objektivnější posouzení kompetencí je vhodné kombinovat došlou poštu se skupinovými cvičeními.
- I když je metoda už téměř padesát let stará, hraje dosud důležitou roli pro posouzení kompetencí.

Hraní rolí

- vedoucí vede rozhovor s dobrovolníkem na základě písemné instrukce.
- Pomocí rozhovoru zjistí příčiny problému a snaží se ho řešit.
- Sledují se zejména interpersonální kompetence.
- Problém, který může vzniknout u této metody je, že manažer se neumí vžít do této situace, že je pro ně hraní rolí umělé. Tvrdí, že by se za normálních okolností chovali úplně jinak.

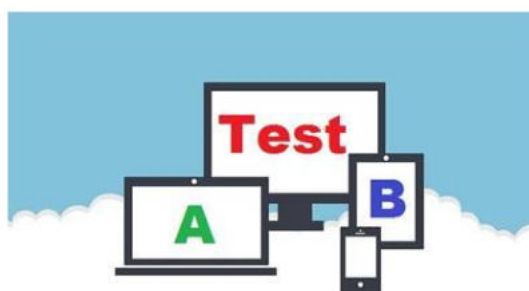


Spolufinancované z
programu Evropské unie
Erasmus+



Analytické metody

- Na rozdíl od metod analogových se pokoušejí izolovat podstatu kompetencí ve smyslu určitých generických kvalit člověka.
- Analytické metody vycházejí z předpokladu, že existuje určitá společná skupina rysů, které jsou potřebné a užitečné.
- Mezi typické příklady analytických metod patří testy schopností, především mentálních, dotazníky a motivační testy.



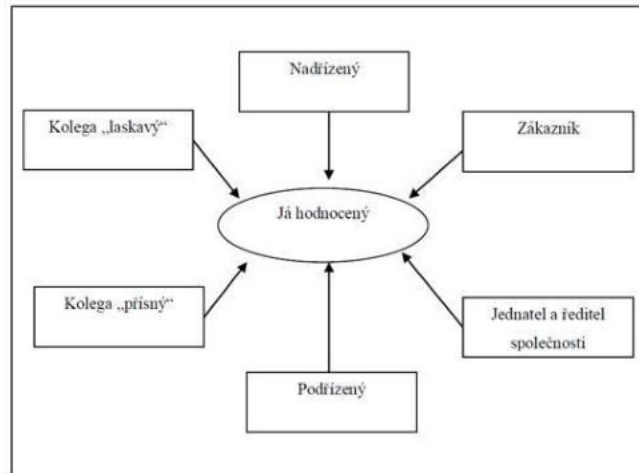
Competency based interview

- Mezi další metody patří „competency based interview“.
- Rozhovor je jednou z nejčastěji používaných metod v oblasti lidských zdrojů.
- V našich zemích se používá stále častěji i přesto, že řada autorů zpochybňuje použití rozhovoru právě k tomuto účelu.
- CBI je nástroj, který přivádí hodnoceného dobrovolníka k identifikování a analyzování minulých událostí a v odpovědích hledá hodnotitel důkazy o přítomnosti kompetencí, čímž se tato metoda liší od metod analogových, ve kterých je chování pozorováno „on line“.
- Rozsah rozhovoru je určen počtem kompetencí.
- Nevýhoda této metody spočívá v tom, že ne každý manažer je schopen podrobného popisu a analýzy svého chování v minulosti.



Competency based interview

- Tato metoda zahrnuje získávání informací z různých zdrojů o kvalitách dobrovolníka.
- Je to proces, který umožňuje pohled na dovednosti dobrovolníka prostřednictvím lidí, se kterými denně přichází do kontaktu.
- Společný pohled na kompetence umožňuje hodnocenému pochopit své silné stránky a potřebu rozvoje.
- O kvalitách/kompetencích se tak dozvídáme z více zdrojů.



AKTIVITY PRO MĚŘENÍ KOMPETENCÍ

Kompetence pro trh práce

[Kalendář otevřených kurzů](#)
[Otestujte se](#)
[Projekt "Kompetence pro trh práce"](#)
[Kontakt](#)



>> [Portál zaměstnanosti a adaptability v Moravskoslezském kraji](#) >> [Kompetence pro trh práce](#) >> Test - Kompetence pro trh práce

Test - Kompetence pro trh práce

Souhrnný test kompetencí

Určitě máte ve svém oboru solidní znalosti. Dnešní doba však nestaví pouze na znalostech. Pro úspěch v zaměstnání často nestačí ani „řemeslná zdatnost“ v dané profesi. Dnes chtějí zaměstnavatelé mnohem více. Potřebují lidi kompetentní. Kompetence jsou soubory, dovedností, vědomostí a postojů. Člověk je potřebuje, aby se dobře uplatnil v životě, v zaměstnání a/nebo ve společnosti. Z hlediska trhu práce pak představují jeden z nejdůležitějších faktorů toho, zda najde vhodné zaměstnání a bude v něm úspěšný.

Smyslem tohoto jednoduchého dotazníku je přiblížit vám 14 klíčových kompetencí a umožnit vám posoudit, jak si stojíte. Může to být dobrý začátek pro další zdokonalování se.

Označte, nakolik vás výrok vystihuje:

Vaše jméno:

E-mail:

1. Ovládám alespoň jeden cizí jazyk slovem i písmem.

málo částečně hodně zcela

2. Většinu svých dobrých nápadů dokážu také realizovat.

málo částečně hodně zcela

3. Dokážu přenášet pozornost mezi různými typy úkolů.

málo částečně hodně zcela

4. Umím dobře posoudit, které informace jsou věrohodné a zda mi k něčemu budou.

málo částečně hodně zcela

5. Dokážu se zorientovat v datech nebo nějaké dokumentaci a dovedu je uspořádat.

málo částečně hodně zcela

6. Při rozhovoru se rychle dostávám k jádru věci.

málo částečně hodně zcela

7. Dokážu si obhájit vlastní názor

málo částečně hodně zcela

8. Jsem empatický, dokážu se mnohé dozvědět nebo mnohé sdělit, aniž by padla jakákoliv slova.

málo částečně hodně zcela

9. Když se mi něco nepovede, hledám poučení, jak to příště zvládnout lépe.

málo částečně hodně zcela

TEST KOMPETENCÍ PRO TRH PRÁCE

10. Informace zpracovávám objektivním nestranným způsobem, dokážu si udržet citový odstup.
- málo částečně hodně zcela
11. Víím, že naslouchat je stejně tak důležité, jako mluvit a respektuji to.
- málo částečně hodně zcela
12. Dokážu sladit svou práci s harmonogramy ostatních.
- málo částečně hodně zcela
13. Snadno rozeznám podstatné od nepodstatného.
- málo částečně hodně zcela
14. Dokážu pracovat systematicky a plánovitě.
- málo částečně hodně zcela
15. Jsem spolehlivý a ručím za to, že práce, kterou odvádím je kvalitní.
- málo částečně hodně zcela
16. Bez větších rozpaků dokážu hovořit, o něčem referovat nebo něco vysvětlovat a to i tehdy, když musím mluvit k neznámým lidem nebo větším skupinám či dokonce v cizím jazyce.
- málo částečně hodně zcela
17. Vždy jsem připraven podpořit dobré návrhy , které pomohou vyřešit problém.
- málo částečně hodně zcela
18. Mám solidní slovní zásobu, umím se obratně a kultivovaně vyjadřovat – ústně i písemně.
- málo částečně hodně zcela
19. Když se setkám s něčím novým, dokážu si vyhledat potřebné informace.
- málo částečně hodně zcela
20. Vždy raději hledám informace z různých zdrojů.
- málo částečně hodně zcela
21. Dokážu pružně reagovat na měnící se situace, požadavky nebo nároky.
- málo částečně hodně zcela
22. Pouštět se do nových aktivit mi připadá vzrušující a dělám to rád.
- málo částečně hodně zcela
23. Rozhoduji se nezávisle a to na základě vlastních znalostí a zkušeností.
- málo částečně hodně zcela

TEST KOMPETENCÍ PRO TRH PRÁCE

24. I při rutinních úkolech se dokážu soustředit.

málo částečně hodně zcela

25. Jako prodejce bych byl úspěšný, protože vím, že důležitý je především zákazník.

málo částečně hodně zcela

26. Neváhám při své činnosti používat nestandardní metody.

málo částečně hodně zcela

27. Jsem zvědavý. Zajímám se o všechno nové, rád se s tím seznamuji, rád to poznávám.

málo částečně hodně zcela

28. Rád zkouším nové věci.

málo částečně hodně zcela

29. Jde – li o společnou věc, ochotně a otevřeně poskytuji své vědomosti a podílím se na plnění různých úkolů.

málo částečně hodně zcela

30. Jsem aktivní člověk.

málo částečně hodně zcela

31. Umím objevit, ale rovněž kriticky zhodnotit příležitosti., které se mi nabízejí.

málo částečně hodně zcela

32. Rychle a bez větších problémů se dokážu zorientovat a změnit svůj pracovní nebo osobní styl.

málo částečně hodně zcela

33. Mám – li nějaký úkol, zpravidla si dovedu uvědomit kroky, kterých bude zapotřebí k jeho splnění.

málo částečně hodně zcela

34. Dokážu odhadnout potřeby ostatních a přizpůsobit tomu své jednání a vystupování.

málo částečně hodně zcela

35. Jsem člověk, který dokáže pracovat pod tlakem nebo za nepříznivých podmínek.

málo částečně hodně zcela

36. Průběžně a trvale investuji čas a energii do svého rozvoje.

málo částečně hodně zcela

37. To, co se dozvím, umím zpracovat i využít.

málo částečně hodně zcela

38. Většinou se angažuji i nad rámec svých povinností.

málo částečně hodně zcela

TEST KOMPETENCÍ PRO TRH PRÁCE

39. Učím se nebo se snažím dále zdokonalovat v cizím jazyku.

málo částečně hodně zcela

40. Když na mě někdo hovoří cizí řečí, rozumím, co se ode mne chce.

málo částečně hodně zcela

41. Netrpím velkým ostychem, když se mám vyjadřovat v cizí řeči.

málo částečně hodně zcela

42. Nevadí mi pracovat v týmu, mám pro spolupráci smysl.

málo částečně hodně zcela

43. Rychle se orientuji v novém prostředí nebo neznámých situacích.

málo částečně hodně zcela

44. Dokážu se v cizím jazyce vyjádřit písemně (e-mail, dopis,...)

málo částečně hodně zcela

45. Hledám nové možnosti, nová řešení, nové aktivity.

málo částečně hodně zcela

46. Dokážu určit priority, které vedou k dosažení cíle.

málo částečně hodně zcela

47. Dovedu dobře odhadnout pravou příčinu událostí a jejich následky.

málo částečně hodně zcela

48. Snažím se lidem vycházet vstříc.

málo částečně hodně zcela

49. Dokážu své emoce udržet pod kontrolou i tehdy, pokud mne požadavky druhého člověka obtěžují..

málo částečně hodně zcela

50. Umím zkoordinovat několik aktivit najednou.

málo částečně hodně zcela

51. Umím odhadnout své síly a dokážu je rozložit tak, abych dokončil svou práci včas.

málo částečně hodně zcela

52. Vyskytne-li se problém, pustím se do jeho řešení.

málo částečně hodně zcela

TEST KOMPETENCÍ PRO TRH PRÁCE

54. V zahraničí se klidně místních lidí zeptám na všechno, co potřebuji vědět.

málo částečně hodně zcela

55. Když s někým uzavírám obchod/dohodu, nejde mi jen o jednorázový „byznys“.

málo částečně hodně zcela

56. Bez problémů se dokážu držet plánu. Umím své plány ovšem také pozměnit, je-li to třeba.

málo částečně hodně zcela

57. Pracuji stejně pilně a usilovně, i když mě nikdo nekontroluje.

málo částečně hodně zcela

58. Snažím se nejen obstát, ale i uspět.

málo částečně hodně zcela

59. Nevadí mi, když občas nevím, co mám přesně dělat – nějak si poradím.

málo částečně hodně zcela

60. Opakovaně se mi podařilo vymyslet, navrhnout nebo vytvořit něco originálního, zajímavého.

málo částečně hodně zcela

61. Hodně času strávím tím, že pátrám na internetu nebo „v terénu“, zda nenarazím na něco zajímavého, co by se mohlo hodit.

málo částečně hodně zcela

62. Nikdy nečekám, až za mě někdo něco udělá.

málo částečně hodně zcela

[vyhodnotit test](#)

Neformálne vzdelávanie - teória

	FORMÁLNE VZDELÁVANIE	NEFORMÁLNE VZDELÁVANIE
zameranie	na výučbu	na učenie sa
role	učiteľ / žiak	školiteľ (facilitátor) / účastník
program	fixný	flexibilný
postoj	súťaživosť (známky, body)	spolupráca
orientácia	na výsledok	na proces
prístup	intelektuálny	holistický – na celú osobnosť

INFORMÁLNE VZDELÁVANIE – každodenné učenie sa od svojho okolia, priateľov, rodiny, známych....

Charakteristiky neformálneho vzdelávania

- na princípe dobrovoľnosti
- NIE JE informálne vzdelávanie
- štrukturovaný / plánovaný proces (ciele, metodológia....)
- úspech / neúspech (obe sú dobré v zmysle učenia sa)
- aktívna participácia
- môže byť hodnotené
- založené na potrebách
- nie-je fixná hierarchia
- založená na hodnotách
- medzigeneračná spolupráca (rozdielne vekové zloženie účastníkov)
- môže byť samoorganizované (nemusí byť zabezpečené štátom alebo inou inštitúciou)
- zodpovednosť sa delí (celá skupina je zodpovedná za svoj proces, vo formálnom vzdelávaní je zodpovednosť na učiteľovi za zdroje, príklady, metódy, proces, rozdelenie úloh....)