

# Jabok - seminář Volnočasová pedagogika ZS 2015

**Zadání:** Přečtěte si níže uvedený text, zaměřte se hlavně na zeleně označená témata 1. Vědomosti, znalosti, schopnosti a dovednosti a dále 2.2 Vytvářet přiměřené učební možnosti:

- Vytvořit myšlenkovou mapu (základem může být obrázek člověka s batohem)
  - Při tvorbě myšlenkové mapy nezapomeňte na složky [Hlava] + [Ruce] + [Srdce]
  - Příklad myšlenkové mapy na téma Praxe studentů knihovnictví:  
<http://knihovnici.blogger.cz/Knihovnictvi-1-rocnik/Myslenkove-mapy>
- Celá kapitola 2 poskytuje kontext, vy se zaměřte na zeleně vyznačená témata 2.2
  - Vzpomeňte si ze své praxe na jednu situaci, kdy jste poznali, že by se z ní mohli účastníci poučit. Napište, jak jste této možnosti využili a proč. Přidejte úvahu o tom, jak byste této možnosti využili teď, když jste o tom více přemýšleli.
  - Svou úvahu, jak byste danou situaci řešili teď, se pokuste opřít i o nějakou odbornou publikaci.
  - Rozsah cca 3 strany textu

## Podklad k zápočtové práci.

Vybrané kapitoly z Evropského portfolia pro vedoucí mládeže a pracovníky s mládeží (Kdybyste o celé portfolio měli větší zájem, v AJ jej máte celé ve studijních materiálech na ISu.)

### 1. Vědomosti, znalosti, schopnosti a dovednosti

Vzhledem k tomu, že mnoho lidí myslí a učí se vizuálně, mohlo by být pro Vás užitečné volně asociovat Vaše vlastní představy o kompetencích, které by měli vedoucí mládeže, resp. pracovníci s mládeží mít.

Stejně jako na každodenní práci s mládeží má být i na toto portfolio nahlíženo jako na část interaktivního procesu, ve kterém hrajete důležitou roli tím, že určujete, co je pro Vás v dané situaci relevantní. Uvažujete-li o funkční analýze, máte možná dojem, že chybí nějaké prvky – mohli byste postrádat např. odkazy na neverbální schopnosti. Zde je tedy prostor na definování Vaší specifické práce s mládeží.

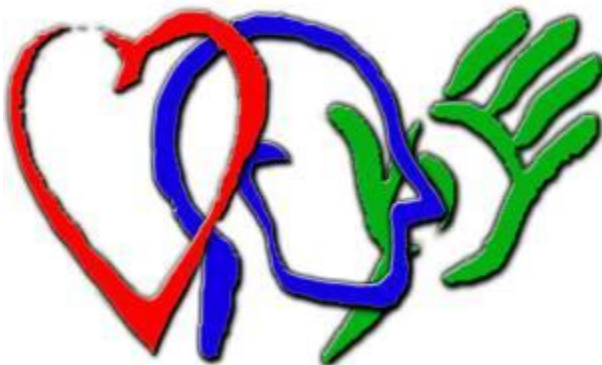
Kompetence může být rozdělena do tří složek, jak ukazuje francouzština:

savoir: znalosti [jako např. znalosti jednotlivých fází konfliktů]

savoir faire: vědomosti, jak se něco dělá [jako např. znalosti toho, jak komunikovat v různých situacích]

savoir être: vědomosti, jak se chovat [např. empatie]

Kompetencí, která je ve 21. století čím dál důležitější, je „vědět, jak žít ve světě pospolu“ - to definuje UNESCO jako jeden ze čtyř základních pilířů učení. Co to má společného s prací s mládeží?<sup>1</sup>



Myslete na vlastní práci s mládeží a zodpovězte následující otázky:

- Co by měli vedoucí mládeže a pracovníci s mládeží vědět? [Hlava]
- Co by měli vedoucí mládeže a pracovníci s mládeží umět? [Ruce]
- Jaké emocionální a osobní kompetence by měli vedoucí mládeže a pracovníci s mládeží mít? [Srdce]
- Co by měli mít vedoucí mládeže, resp. pracovníci s mládeží ve svém batohu?

Své odpovědi zpracujte jako **myšlenkovou mapu** a můžete využít např. náskres níže:

<sup>1</sup> Learning the treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7 (nenalezena odpovídající česká verze; pozn. red.)



## 2. Vedoucí mládeže a pracovníci s mládeží – analýza jejich funkce<sup>2</sup>.

Co děláte jako vedoucí mládeže nebo pracovník s mládeží? Jaké funkce plníte?

Aby bylo možné popsat kompetence nutné k vykonávání role vedoucího mládeže / pracovníka s mládeží, bylo pro nás při přípravě tohoto portfolia důležité stavět na analýze jejich funkce. Někteří upřednostňují název „profil zaměstnání“. Dalo by se to vyjádřit i tak, že se pokusíme popsat DNA vedoucích mládeže a pracovníků s mládeží.

Sestavení funkční analýzy bylo odvážným procesem. Naše snahy se zakládaly na hodnotách popsaných v úvodu: Chtěli jsme vědomě popsat vedoucího mládeže / pracovníka s mládeží, jehož práce je založena na lidských právech a demokracii. Víme, že se snažíme pokrýt mnoho různých situací v celé Evropě. Proto Vás povzbuzujeme k tomu, abyste kriticky o zde popsaných funkcích přemýšleli, a tak se mohli rozhodnout, do jaké míry se Vás mohou nebo by měly týkat.

Zjistíte, že některé funkce se prolínají, protože je jedna část spojena s druhou; schopnost „kreativně zacházet s konflikty za účelem hledání klidného řešení“ je např. Základní složkou práce s mládeží i mimo interkulturní kontext. Efektivní týmová práce rovněž není pouze důležitým faktorem přínosu organizačního vývoje! Důležité je, že se koncept objeví ve funkční analýze.

Prosím podívejte se na tuto funkční analýzu a porovnejte ji se svou osobní situací v práci s mládeží. Slovy známé metodiky skupinové organizaci: „Buďte připraveni na překvapení!“ Některé funkční aspekty se Vám mohou zdát podivné nebo neznámé. Možná PROZATÍM ještě nejsou součástí Vaší přímé zkušenosti. Jedním z hlavních poselství testovací fáze portfolia však je, že práce s kompetenčním rámcem vede k rozšíření obzorů vedoucích mládeže / pracovníků s mládeží. Dříve, než tuto myšlenku tedy zavrhnete, dejte jí druhou šanci – můžete být překvapeni!

Podle toho, v jakém druhu práce s mládeží jste činní (nebo v jakém v budoucnu chcete pracovat), byste chtěli do Vaší vlastní analýzy možná ještě funkce přidat.

My jsme použili funkční analýzu, která nám říká, co by měl vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží dělat, abychom zjistili, jaké kompetence jsou nezbytné k vykonávání této funkce.

### 2.1 Funkce: Učinit mladé lidi schopnými nezávislých životních forem, sebeurčení a odpovědnosti za sebe (Empowerment)

Vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží je schopný:

1. umožnit mladým lidem účast prostřednictvím rozvoje kolektivních akcí a učení;
2. zapojit mladé do plánování, výkonu a evaluace aktivit;
3. umožnit mladým lidem pracovat na dosažení jejich cílů;
4. pomáhat mladým při rozvoji důvěry, znalostí, kritického myšlení, schopností, dovedností a porozumění;
5. být s mladými v kontaktu i na emocionální rovině;
6. rozšířit jejich vědomí o konceptu moci a změn.

### 2.2 Funkce: Vytvářet přiměřené učební možnosti

Vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží je schopný:

1. jednat přiměřeně s jednotlivcem i skupinou;
2. dát mladým nezbytnou orientaci a zpětnou vazbu;
3. kladně využívat spontánních učebních a rozvíjejících možností v každodenních situacích;
4. identifikovat zvláštní učební potřeby;
5. používat širokou škálu pedagogických metod a cvičení;
6. podporovat kreativitu mladých.

---

2 Za tuto funkční analýzu vděčí vlivu práce Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit a její analýze práce pedagogů, která obsahuje práci s mládeží.

### 2.3 Funkce: Provázet mladé v jejich interkulturním učebním procesu

Vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží je schopný:

1. umožnit mladým, aby si byli vědomi svého vlastního kulturního pozadí, hodnot a chování;
2. podporovat aktivní toleranci a interakci s lidmi jiné kultury ve vlastní zemi a v zahraničí;
3. pracovat kreativně na konfliktu směrem ke klidnému řešení
4. podporovat mladé při hledání svého místa v měnícím se světě.

### 2.4 Funkce: Přispívat k rozvoji mládežnických organizací a politiky mládeže

Vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží je schopný:

1. nalézat a udržovat zdroje;
2. vést druhé a efektivně pracovat v týmech;
3. pracovat na změnách a rozvoji uvnitř organizací;
4. spolupracovat s druhými na podobě politiky mládeže.

### 2.5 Funkce: Používání evaluačních postupů:

Vedoucí mládeže, resp. pracovník s mládeží je schopný:

1. plánovat a používat různé participativní hodnotící metody;
2. používat vhodnou informační technologii, pokud je nutné;
3. zpracovávat zprávy a prezentovat je před různými cílovými skupinami;
4. zkoumat a využívat výsledků za účelem ovlivnění praxe.

## 3. Kompetenční rámec

Za pomoci funkční analýzy jako startovního bodu byly propracovány následující tabulky, které společně popisují základní kompetence. Ačkoliv každý z Vás pracuje v jiných podmínkách, bude Vám většina následujících výpovědí známa buď z Vaší práce vedoucího mládeže, resp. pracovníka s mládeží nebo pro Vás bude podnětem k přemýšlení, zda se Vás tato tvrzení týkají.

Přečtěte si prosím každou výpověď a sami zhodnoťte, do jaké míry se vztahují k Vaší práci. (Každá výpověď obsahuje krátkou poznámku. Může to být bližší vysvětlení, otázka nebo výzva – podpoří Vás různým způsobem v procesu sebereflexe.) Po každé výpovědi následují volná políčka. Ta Vám umožní procvičovat sebehodnocení.

Vysvětlivky:

hodí se na mě

víceméně se na mě hodí

ve skutečnosti se na mě nehodí

vůbec se na mě nehodí

tato kompetence není v mé situaci relevantní

Většinou budete schopni zakroužkovat jedno z prvních čtyř políček. Je nám jasné, že toto portfolio bude používáno různými způsoby v různých kontextech. Může se proto stát, že po reflexi budete mít ve skutečnosti pocit, že jedna nebo více vyjmenovaných kompetencí nemají pro Vás a Vaši situaci žádný smysl. Z tohoto důvodu je zde možnost posledního políčka.

Pod každou tabulkou najdete místo na písemné zapsání svých odpovědí. To je důležitou součástí procesu. Pomůže Vám jak při sebeanalýze, tak při pokusu popsat Vaše kompetence. Pomůže Vám také shromáždit materiál, který prokazuje Vaše zkušenosti a kompetence, např. certifikáty, vysvědčení, osvědčení o účasti na kurzech a seminářích; dopisy od mladých lidí, zaměstnavatelů nebo zařízení, které se týkají Vašeho zapojení do práce s mládeží.

Najděte si dostatečné množství času, abyste tento úkol dokončili – čím více se nad tím budete zamýšlet, tím užitečnější bude výsledek.

## Kompetence, kterých jsem již dosáhl nebo které právě získávám

Kompetence:

Kdy jsem naposledy prokázal tuto kompetenci?

Čím to mohu doložit?

Kdo v ní byl zahrnut?

Co se stalo?

Co musím na základě svých odpovědí na tomto místě zahrnout do svého vývojového a učebního programu?

Vlastním relevantní certifikáty, vysvědčení, podklady nebo jiné doklady, které mi umožňují doložit kompetence v této oblasti?

## Funkce: Vytvářet přiměřené učební možnosti

Kompetence	Podnět k úvaze
1. Věnuji pozornost situacím, které mohou poskytnout zkušenosti s učním.	<i>Když se stane něco neočekávaného – co uděláte, abyste mladým pomohli se z toho poučit?</i>
2. Umím analyzovat různé potřeby učení a učební styly mladých.	<i>Ne všichni jsou stejní! Na co dbáte? Jak moc orientovaní na proces jste?</i>
3. Umím používat vhodné pedagogické postupy a metody.	<i>Co je přiměřené určité situaci, zúčastněným osobám a cílům Vaší práce? Při používání Vašich nástrojů je vyžadována adaptabilita a flexibilita. Kdy je vhodné využít internetových zdrojů?</i>
4. Když na něco neznám odpověď, vím, kam odkázat mladé s jejich dotazy.	<i>Nemůžeme všechno vědět, ale potřebujeme dobrou informační síť a musíme zajistit, aby byla v aktuálním stavu.</i>
5. Pracuji s cílem pozitivního učebního klimatu založeného na aktivní účasti, kreativitě a radosti.	<i>Hravá práce baví a zároveň dosahuje vážných cílů. Respektování druhých lidí a přizpůsobení se jejich potřebám.</i>
6. Umím dát věcnou zpětnou vazbu.	<i>Jak reagujete, když Vás nějaký mladý požádá o zpětnou vazbu? Jak se snažíte skutečně porozumět, proč se lidé chovají, tak jak se chovají?</i>
V případě potřeby zde mohou být přidány další kompetence.	