



MGR. GYMERSKÁ MARTINA, MGR. KOŽUCH BRANISLAV,  
MGR. ZÁŠKVAROVÁ VERONIKA

## AKO RIEŠIŤ KONFLIKTY A OSTAŤ PRIATEĽMI

METODICKÁ PRÍRUČKA KURZU OSV



Realizáciu pilotného kurzu a vytvorenie tejto metodической príručky finančne podporil  
Úrad vlády SR z dotácie na podporu programov iniciatív a aktivít  
v oblasti národnej stratégie boja proti drogám a drogovým závislostiam.

© PERSONA 2009



Zážitkovo-vzdelávacie centrum COOL sChOOL je projektom občianskeho združenia PERSONA. Zriadenie centra ako aj realizáciu pilotných kurzov a vytvorenie metodík finančne podporilo Ministerstvo vnútra SR z programu finančných dotácií pre podporu projektov v oblasti prevencie kriminality a Úrad vlády SR z dotácie na podporu programov iniciatív a aktivít v oblasti národnej stratégie boja proti drogám a drogovým závislostiam.

# AKO RIEŠIŤ KONFLIKTY A OSTAŤ PRIATEĽMI



MGR. GYMERSKÁ MARTINA, MGR. KOŽUCH BRANISLAV, MGR. ZÁŠKVAROVÁ VERONIKA

# AKO RIEŠIŤ KONFLIKTY A OSTAŤ PRIATEĽMI

## METODICKÁ PRÍRUČKA KURZU OSV

Vydalo občianske združenie PERSONA

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

[www.ozpersona.sk](http://www.ozpersona.sk)

Vydanie 1., © PERSONA 2009

Obrázky na obálke a v texte: Miroslav Záškvára

Fotografie na obálke a v texte: © PERSONA

Grafická úprava: Martina a Boris Gymerští

Neprešlo jazykovou úpravou.

ISBN: 978-80-89463-02-2

EAN: 9788089463022

Zriadenie zážitkovo-vzdelávacieho centra COOL sChOOL, ako aj realizáciu pilotných kurzov a vytvorenie metodík finančne podporilo Ministerstvo vnútra SR z programu finančných dotácií pre podporu projektov v oblasti prevencie kriminality a Úrad vlády SR z dotácie na podporu programov iniciatív a aktivít v oblasti národnej stratégie boja proti drogám a drogovým závislostiam.

# Obsah

<b>OBSAH</b>	<b>3</b>
<b>Úvod</b>	<b>5</b>
<b>TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ OSOBNOSTNO-SOCIÁLNEJ VÝCHOVY V KOCKE</b>	<b>6</b>
<i>Gymerská Martina, Kožuch Branislav</i>	
<b>OSOBNOSTNÁ A SOCIÁLNA VÝCHOVA MLADÝCH ĽUDÍ</b>	<b>7</b>
<b>TÉMATICKÉ OKRUHY OSV</b>	<b>8</b>
<b>CESTY OSV K MLADÝM ĽUĐOM</b>	<b>10</b>
<b>DIDAKTICKÝ CYKLUS OSV</b>	<b>11</b>
<b>ZÁKLADNÉ METODICKÉ PRINCÍPY OSV</b>	<b>13</b>
<b>METÓDY OSV</b>	<b>14</b>
<b>PRAVIDLÁ PSYCHICKEJ BEZPEČNOSTI</b>	<b>16</b>
<b>TEORETICKÉ ZÁKLADY KURZU - AKO RIEŠIŤ KONFLIKTY A OSTAŤ PRIATEĽMI</b>	<b>19</b>
<i>Gymerská Martina</i>	
<b>RIEŠENIE KONFLIKTOV AKO TEMATICKÁ OBLASŤ PROGRAMOV OSV</b>	<b>20</b>
<b>KONFLIKTY A ICH DELENIE</b>	<b>22</b>
<b>ZÁKLADNÉ TYPY SPRÁVANIA SA V KONFLIKTNÝCH SITUÁCIÁCH</b>	<b>24</b>
<b>SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>28</b>
<b>POZITÍVNA STRÁNKA KONFLIKTOV</b>	<b>29</b>
<b>NERIEŠENÝ KONFLIKT</b>	<b>30</b>
<b>MOŽNÉ SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTU</b>	<b>33</b>
<b>VYJEDNÁVANIE</b>	<b>34</b>
<b>POPIS VYBRANÝCH AKTIVÍT KURZU</b>	<b>37</b>
<i>Gymerská Martina, Záškvarová Veronika</i>	
<b>ZOZNAM AKTIVÍT</b>	<b>38</b>
<b>ÚVODNÉ AKTIVITY K OTVORENIU ALEBO K UKONČENIU JEDNOTLIVÝCH BLOKOV</b>	<b>39</b>
<b>TÍMOVÉ AKTIVITY</b>	<b>42</b>
<b>OSVEDČENÉ ROZOHRIEVAČKY</b>	<b>46</b>
<b>VEĽKÉ HRY S TEMATIKOU RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>50</b>
<b>DROBNÉ HRY S TEMATIKOU RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>57</b>
<b>SPÄTNÁ VÄZBA</b>	<b>62</b>
<b>POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA</b>	<b>63</b>
<b>PRÍLOHY</b>	<b>65</b>
<b>TESTOVÉ HÁRKY - SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>66</b>



# Úvod

## Milí priatelia,

dostáva sa Vám do rúk, alebo pravdepodobnejšie svieti na vás z plochy monitora, nová metodická príručka pre prácu s mladými ľuďmi v oblasti osobnostno-sociálneho rozvoja.

Keď naše občianske združenie PERSONA začalo pred vyše dvomi rokmi pracovať s cieľovou skupinou mladých ľudí, uvedomili sme si, že v našich rodinách, ako aj v školách chýbajú programy osobnostnej a sociálnej výchovy. Mladí ľudia preto veľakrát pri dospievaní vstupujú do života vyučení, ale nepripravení na to základné, čo v každodennom živote potrebujú – nevedia efektívne komunikovať, nevedia zdravo zvládať a riešiť konflikty či problémy, nemajú zručnosti, ako si riadiť svoj život – svoj čas, svoje nadanie a talent, svoje sny a túžby... Rozhodli sme sa preto začať realizovať programy neformálneho vzdelávania pre mladých ľudí, zamerané na získavanie relevantných sociálnych zručností a schopností.

Vďaka podpore Úradu vlády Slovenskej republiky a Ministerstva vnútra Slovenskej republiky sme na hornej Orave zriadili zážitkovo-vzdelávacie centrum COOL sChOOL. Začali sme organizovať kurzy osobnostnej a sociálnej výchovy pre triedne kolektívy žiakov ZŠ a SŠ a tiež rôzne ďalšie aktivity. Teraz po nadobudnutých skúsenostiach, môžeme povedať, že sa na našich kurzoch naučili len mladí ľudia, ale aj my – lektori. Hmatateľným výstupom týchto kurzov sú aj metodiky, ktoré ponúkame záujemcom pre inšpiráciu pri práci s mladými ľuďmi.

Každá z týchto príručiek sa skladá z viacerých častí.

Prvá časť je zameraná na základné poznatky z oblasti osobnostnej a sociálnej výchovy (OSV) mladých ľudí - základné metodické princípy OSV, cesty OSV k mladým ľuďom, ako aj potrebné pravidlá psychickej bezpečnosti.

Druhá časť príručky približuje základné teoretické poznatky z jednotlivých tém sociálnej a osobnostnej výchovy.

Tretia časť ponúka záujemcom návrh aktivít zameraných na danú problematiku, ktoré je možné upraviť si a prispôbiť podľa individuálnych potrieb jednotlivých skupín. Súčasťou tejto časti príručky je aj popis jednotlivých aktivít, ktoré môžu slúžiť na inšpiráciu pri tvorbe vlastných programov.

Na konci príručky nájdete rôzne pracovné listy, či iné podporné dokumenty, ktoré môžete využiť pri realizácii jednotlivých programov OSV.

Veríme, že si v tejto publikácii nájdete to, čo Vám pri Vašej práci pomôže, a čo v konečnom dôsledku podporí rozvoj a kvalitu života mladých ľudí.

Metodiky je možné prezeráť v elektronickej podobe, prípadne si ich vytlačiť a mať ich tak v papierovej podobe k dispozícii pre potreby realizácie jednotlivých programov.

Veľa úspechov a osobného nasadenia Vám pri práci s mladými ľuďmi praje

občianske združenie **PERSONA**

# TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ OSOBNOSTNO-SOCIÁLNEJ VÝCHOVY V KOCKE

*„Každý deň pozorujem, ako ľudia trpia tým, že neexistujú školy, v ktorých by sa učili žiť s ľuďmi a so svetom.“*

**Adam Mickiewicz**

Učíme sa v priebehu celého nášho života, neustále a všetko možné. Od základných koordinovaných pohybov (sedenie, lozenie po štyroch, chodenie, skákanie...), cez základnú dorozumievaciu reč, vytváranie a upevňovanie si dobrých aj zlých návykov a spôsobov jednania, až po osvojovanie si viac či menej užitočných poznatkov a informácií.

Mnohé z týchto vecí sa učíme spontánne, v každodennom prúde života, často krát bez toho, aby sme si to naplno uvedomovali, či sa o to cielene snažili. Preto aj výsledok takéhoto nášho učenia závisí viac menej na náhode. Ide napríklad o učenie sa zásadám komunikácie s druhými, osvojovanie si spôsobov riešenia konfliktov, relaxácie... čo je veľmi dôležitá „učebná látka“, ktorá nachádza svoje časté uplatnenie v našom každodennom živote. A práve kvôli každodennému využívaniu týchto poznatkov a zručností je potrebné nechať naše učenie sa na náhode.



Foto: PERSONA



# Osobnostná a sociálna výchova mladých ľudí

Osobnostno-sociálna výchova je praktická pedagogická disciplína, ktorá sa zaoberá rozvojom kľúčových životných zručností či životných kompetencií.

Zmyslom zavádzania osobnostno-sociálnej výchovy (OSV) pri práci s mladými ľuďmi je nadobúdanie praktických životných zručností a podpora mladých ľudí pri hľadaní vlastnej cesty k spokojnému životu a kvalitným medziľudským vzťahom.

Špecifikom OSV je, že predmetom učenia je samotný mladý človek, jeho osobnosť a vzťahy s ľuďmi.

OSV sa zameriava na rozvoj schopností poznávania, sebapoznávanie a sebaoponovanie, sebareguláciu, psychohygienu a kreativitu, venuje sa poznávaniu ľudí, medziľudským vzťahom, komunikácii, spolupráci a súťaži a tiež hodnotám, postojom, praktickej etike a schopnostiam, ako sú napríklad rozhodovanie a riešenie problémov.

OSV má mladým ľuďom pomáhať viesť zdravý a zodpovedný život, ako jednotlivcom, tak aj členom spoločnosti a poskytovať príležitosť premýšľať o svojich skúsenostiach a vlastnom rozvoji. Cieľom OSV je rozvíjať sebaúctu, sebadôveru a schopnosť preberať zodpovednosť za svoje správanie v rôznych životných situáciách. Mladí ľudia sa učia rozumieť hodnote medziľudských vzťahov a rešpektovať názory, potreby a tiež práva ostatných.

OSV tak smeruje k rozvoju osobnostných, individuálnych predpokladov každého človeka pre život so sebou samým i s druhými ľuďmi v aktuálnom spoločenskom kontexte, k rozvoju sociálnych (interakčných, vzťahových) zručností pre život s druhými ľuďmi a k rozvoju etických predpokladov pre život v spoločenstve a na tomto svete vôbec.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

## Tématické okruhy OSV

OSV je cieľená činnosť, ktorá vedie ku konkrétnym výchovným cieľom. Tématických možností zamerania OSV je veľmi veľa, preto by sme si pri práci s mladými ľuďmi mali definovať prioritné ciele a na ne sa zamerať.

Valenta (2000) člení tématické okruhy osobnostnej a sociálnej výchovy do troch častí, ktoré sú zamerané na rozvoj

- > osobnostný
- > sociálny
- > morálny

My k tomuto členeniu pridávame ešte duchovný rozvoj ako dôležitú súčasť OSV.

Formulácia cieľov OSV si vyžaduje znalosť jednotlivých tématických možností a tiež metód OSV. Situácia je zároveň o to náročnejšia, že OSV sa snaží o princíp sprevádzania, ktorý je charakteristický nedirektívnosťou, a preto je dobré, aby si aj mladí ľudia mohli zadefinovať svoj cieľ, ku ktorému chcú v rámci programov OSV dospieť.

Medzi konkrétne ciele OSV v oblasti osobnostného, sociálneho, morálneho a duchovného rozvoja patria:

### Osobnostný rozvoj

**Rozvoj schopností poznávania** - nácvik zmyslového vnímania, pozornosti a sústredenia; nácvik schopnosti zapamätania, riešenia problémov; schopnosť plánovať svoje učenie a používať k tomu efektívne postupy.

**Sebapoznávanie a sebaopínanie** - ja ako zdroj informácií o sebe; druhí ako zdroj informácií o mne; moje telo, moja psychika (temperament, postoje, hodnoty); čo o sebe viem a čo nie; ako sa premieta moje ja v mojom správaní; môj vzťah k sebe samému; moje vzťahy k druhým ľuďom; zdravé a vyrovnané sebaopínanie.

**Sebaregulácia a sebaorganizácia** - cvičenie sebakontroly, sebaovládania - regulácia vlastného správania a prežívania, vôle; organizácia vlastného času, plánovania učenia a štúdia; stanovovanie osobných cieľov a krokov k ich dosiahnutiu.

**Psychohygiena** - schopnosti pre pozitívne naladenie mysle a dobrý vzťah k sebe samému; sociálne zručnosti pomáhajúce predchádzať stresom v medziľudských vzťahoch; dobrá organizácia času; schopnosti zvládania stresových situácií (rozumové spracovanie problému, uvoľnenie - relaxácia, efektívna komunikácia atď.); hľadanie pomoci pri ťažkostiach.

**Kreativita** – nácvik rozvoja základných rysov kreativity (pružnosť nápadov, originalita, schopnosť vidieť veci inak, citlivosť, schopnosť „doťahovať“ nápady do reality), tvorivosť v medziľudských vzťahoch.

### Sociálny rozvoj

**Poznávanie ľudí** - vzájomné poznávanie sa v skupine (napr. triede); ohľaduplné zaobchádzanie s informáciami o druhých a od druhých, rozvoj pozornosti voči odlišnostiam a hľadanie výhod v odlišnostiach; chyby pri poznávaní ľudí.

**Medziludské vzťahy** - starostlivosť o dobré vzťahy; správanie podporujúce dobré vzťahy, schopnosť prežívať s druhými situácie blízkosti, dôvery a zdieľania, empatia a pohľad na svet očami druhého, rešpektovanie, podpora, pomoc; ľudské práva ako regulatív vzťahov; vzťahy a naša skupina (trieda), práca s prirodzenou dynamikou danej sociálnej skupiny, prejavovanie rešpektu voči opačnému pohlaviu.

**Komunikácia** - schopnosť rozlišovať prejavy rešpektujúcej a nerešpektujúcej komunikácie; schopnosť kultivovane prejavovať a presadzovať svoje názory, potreby a práva; nácvik pozorovania, empatického a aktívneho počúvania; nácvik zručností verbálnej komunikácie (technika reči, výraz reči), nácvik a vedomé používanie neverbálnej komunikácie (reč tela, reč predmetov a prostredia vytváraného človekom, reč ľudských skutkov a i.); nácvik vedenia dialógu, jeho pravidiel a riadenie; komunikácia v rôznych situáciách (asertívna komunikácia, riešenie konfliktov, vyjednávanie a i.); obranné komunikačné zručnosti proti agresii a manipulácii, schopnosť pútavo prezentovať; schopnosť viesť a prispievať do skupinovej diskusie.

**Kooperácia a kompetícia** - rozvoj individuálnych zručností pre kooperáciu (sebaregulácia v situácii nesúhlasu, odporu a pod., schopnosť odstúpiť od vlastného nápadu, schopnosť nadväzovať na druhých a rozvíjať vlastnú líniu ich myšlienky a pod.); rozvoj sociálnych zručností pre kooperáciu (jasná a rešpektujúca komunikácia, riešenie konfliktov, podriaďovanie sa, vedenie a organizovanie práce skupiny); rozvoj individuálnych a sociálnych zručností pre etické zvládanie situácií súťaže, konkurencie.

## Morálny rozvoj

**Riešenie problémov a rozhodovacie zručnosti** – nácvik kladného postoja k riešeniu problémov (prijímanie problémov ako výziev), nácvik efektívnych techník pre riešenie problémov a rozhodovanie, problémy v medziľudských vzťahoch, zvládanie učebných problémov, problémy pri sebaregulácii.

**Hodnoty, postoje, praktická etika** - analýza vlastných i cudzích postojov a hodnôt a ich prejavov v správaní ľudí; odmietanie prejavov násilia, závislosti; vedenie mladých ľudí k zodpovednosti, spoľahlivosti, spravodlivosti, rešpektu atď.; uvedomovanie si reálnych problémov, na ktoré majú mladí ľudia dosah a ich riešenie; pomáhajúce a prosociálne správanie; zručnosti v rozhodovaní v eticky náročných situáciách všedného dňa.

## Duchovný rozvoj

**Otváranie duchovnej dimenzie človeka** - hľadanie duchovnej podstaty človeka, hľadanie odpovedí na otázky o zmysle života, zamýšľanie sa nad svojím poslaním vo svete, zamýšľanie sa nad životom a smrťou, transcendentnosťou bytia a i.

Existujú aj ďalšie oblasti duchovného rozvoja, ktoré tu nie sú spomenuté. Táto oblasť bola dlho zaznávanou oblasťou rozvoja a výchovy mladých ľudí na našich školách, ale aj v rodinách. Samotný duchovný rozvoj je prepojený s našim vierovyznaním. Nejde tu však o odovzdávanie „mŕtvych“ teórií, či historických poznatkov náboženskej náuky. Cieľom duchovného rozvoja má byť žitie duchovnej podstaty človeka, kedy sa človek ponorí do svojej „hlbky“, nadviaže živý a láskyplný vzťah so svojim Stvoriteľom a začne vnímať svoj život a dianie vo svete aj z pohľadu večnosti. Konkrétnou formou ako rozvíjať túto oblasť OSV môžu byť duchovné cvičenia, či pravidelná systematická duchovná formácia mladých ľudí.

# Cesty OSV k mladým ľuďom

Jednotlivé témy OSV môžeme mladým ľuďom sprostredkovať viacerými spôsobmi. Medzi 4 základné patria:

## 1. Spôsob, akým bežne s mladými ľuďmi komunikujeme a jednáme

Od prvej minúty nášho života sa učíme väčšinu vecí napodobňovaním. Naše okolie na nás vplýva oveľa silnejšie, ako si často krát pripúšťame. Preto tento zdroj učenia je veľmi úspešný a zároveň náročný na osobnostnú výbavu jednotlivých lektorov, či mládežníckych pracovníkov. Základnou podmienkou programov OSV je rešpektujúca komunikácia, ktorá spočíva predovšetkým v tom, že sa sami riadime pravidlami a princípmi, ktoré požadujeme od mladých ľudí, dokážeme rozpoznať iróniu, manipuláciu, nevyžiadané „dobré rady“ a ďalšie prejavy nerešpektujúcej komunikácie u druhých aj u seba a snažíme sa ich pri práci s mladými ľuďmi vyvarovať.

## 2. Spôsob, akým využívame pri práci s mladými ľuďmi spontánne neplánované situácie

Práca s mladými ľuďmi prináša mnoho neplánovaných situácií, ktoré majú veľký potenciál pre osobnostný rozvoj a sociálne učenie sa mladých. Môže to byť porušovanie dohodnutých pravidiel, konflikty medzi mladými, ktorých sme svedkami, či dianie v komunite, kde mladí ľudia žijú. Mnohé z týchto situácií sa často opakujú a keď sa nám ich podarí vhodne uchopiť, môžeme mladým ľuďom svojim prístupom darovať lekciu OSV. Aj tento spôsob učenia si vyžaduje viaceré zručnosti a kompetencie na strane lektora, a aj mládežníckeho pracovníka. Správne uchopenie neplánovaných situácií pomáha tiež predchádzať výchovne neúčinnnej ignorácii, zastrasovaniu či príliš rýchlej sankcii.

## 3. Začlenením jednotlivých tematických oblastí OSV do vyučovacieho procesu

Všetky vyučovacie predmety umožňujú pracovať s témami OSV a existujú dva hlavné spôsoby, ako OSV aplikovať v rámci vyučovacieho procesu.

- > Používanie metód OSV v rámci ktoréhokoľvek predmetu (napr. metódy kooperatívneho vyučovania – hranie rolí, brainstorming, reflexia, myšlienková mapa a i.).
- > Realizácia tematických programov OSV, ktoré sú obsiahnuté v očakávaných výstupoch jednotlivých vzdelávacích odborov rámcového vzdelávacieho programu (napr. témy sebaopoznávania a komunikácie v rámci Náuky o spoločnosti, či Výchovy k občianstvu a pod.).

## 4. Realizácia OSV v samostatných programoch

Niektorým témam OSV (napr. sebaopoznávanie, komunikácia, riešenie konfliktov a i.) je dobré venovať sa v samostatných programoch, ktoré umožňujú kvalitnejšiu a intenzívnejšiu prácu. V rámci školy, ale aj mimo nej, to môžu byť pravidelné triednické hodiny, samostatný predmet OSV, voliteľné semináre a krúžky, koncoročné výlety, špeciálne kurzy pre triedne kolektívy zamerané na jednotlivé témy OSV a pod.

## Didaktický cyklus OSV

Pri práci s mladými ľuďmi v oblasti OSV sa doporučuje (Srb, V. a kol., 2007) postupovať podľa didaktického cyklu **C-M-I-A-R-E**, ktorý rozdeľuje realizáciu jednotlivých aktivít na etapy:

- 1.) Formulovanie cieľa
- 2.) Voľba metód
- 3.) Zadávanie inštrukcií
- 4.) Akcia
- 5.) Reflexia
- 6.) Evaluácia

Podstatou tohto prístupu je to, že pri plánovaní akejkoľvek práce v oblasti OSV začíname formuláciou konkrétneho Cieľa. Následne na základe tohto cieľa volíme Metódy, zadávame Inštrukciu, pozorujeme, čo sa deje počas Akcie, vedieme Reflexiu a v Evaluácii zisťujeme, ako sa nám podarilo stanovený cieľ dosiahnuť.

### Formulovanie cieľa

Cieľ v OSV je potrebné naformulovať veľmi konkrétne a popisne.

Napríklad:

- a) Zážitky (mladí ľudia zažijú situáciu, kedy ..., reflektujú získaný zážitok...)
- b) Znalosti (mladí ľudia zdieľajú svoje skúsenosti, názory, potreby..., naučia sa naspamäť...)
- c) Zručnosti (mladí ľudia si vyskúšajú, precvičia, natrénujú, vytvoria, predvedú, použijú...)
- d) Pravidlá (mladí ľudia sformulujú, reflektujú, dodržiavajú pravidlá...)
- e) Postoje (mladí ľudia vyjadria, reflektujú, posilnia postoj...)

Za najdôležitejšie sú považované ciele v oblasti zručností. Pri práci s cieľmi OSV platí viac ako inde, že „menej znamená viac“. Je efektívnejšie zamerať sa na jeden konkrétny cieľ a naplniť ho, ako si stanoviť všeobecný cieľ, kde hrozí veľké riziko, že ho nenaplníme, prípadne sa v ňom „zamotáme“.

### Voľba metód

Metódy OSV sú pestré a záleží od našich cieľov, možností (priestorových, časových a i.), či zručností, ktoré metódy pre dosiahnutie daného cieľa použijeme. Môže ísť napríklad o diskusiu, rôzne druhy hier, písaciu techniku, čítanie textov, kresliace metódy, pohybové metódy, koncentračné cvičenia, metódy zamerané na predstavivosť alebo vizualizáciu, brainstorming, hranie rolí, práca s kamerou či videom, atď.

Metódu vyberáme vo vzťahu ku konkrétnym cieľom, nikdy nie naopak. Základné otázky pri voľbe metódy sú: „Sprítomňuje táto metóda skutočne stanovený cieľ?“ „Vedie táto metóda čo najlepšie a najjednoduchšie k cieľu?“

### Zadávanie inštrukcií

Pravidlá aktivít zadávame stručne, jasne a zrozumiteľne. Jednotlivé inštrukcie od seba zreteľne oddeľujeme (napr. číslovaním). Pre overenie porozumenia zadanej inštrukcii požiadame účastníkov, aby vlastnými slovami prerozprávali zadanie skôr, ako sa pustia do činnosti.

Pri zložitých inštrukciách je vhodné použiť „inštrukciu o inštrukcii“, napr.: „Teraz budem asi 5 minút hovoriť o pravidlách nasledujúcej aktivity. Vždy po výklade časti pravidiel Vás poprosím o zhrnutie, ktoré si napíšeme na tabuľu. Priestor pre doplňujúce otázky bude na konci.“

## Akcia

Našou hlavnou úlohou počas aktivity je získať čo najviac materiálu pre reflexiu, preto sa snažíme pozorovať, čo sa deje. Môžeme si aj písať čo najpodrobnejšie poznámky o správaní jednotlivých účastníkov - konkrétne vety, ktoré od mladých ľudí počujeme (bez interpretácií a hodnotenia). Získané poznámky používame v reflexii prevažne ako ukážky dobrej praxe.

Pokiaľ nechceme narušiť dôveru účastníkov programu, nesmieme získané poznámky použiť ako dôkaz pre hľadanie konkrétneho „vinníka“. Zmyslom je baviť sa o tom, aké dôsledky môže mať podobná veta alebo podobný čin a nie pátrať po tom, kto danú vetu vyslovil.



FOTO: PERSONA

## Reflexia

Reflexia je neoddeliteľnou súčasťou OSV. Samotný zážitok nestačí k tomu, aby sa z neho človek poučil. Cieľom reflexie je uľahčiť, usmerniť a prehĺbiť učenie sa zo získaných skúseností. Mladí ľudia sa v rámci OSV učia práve tým, že skúmajú a spracúvajú skúsenosti, ktoré im zážitok poskytol. Bez reflektívneho zhodnotenia práve prežitej skúsenosti nemá táto skúsenosť svoju plnú účinnosť pre korekciu postojov a správania účastníkov programu.

Reflexiu vedieme k stanoveným cieľom pomocou kladenia otvorených otázok. Snažíme sa voliť také postupy reflexie, ktoré umožnia zapojenie všetkých účastníkov naraz (napr. škálovanie, dotazníky, rozhovory v skupinách).

## Evaluácia

Zmyslom evaluácie je zhodnotiť, do akej miery sa nám podarilo dosiahnuť stanovený cieľ. Súčasťou evaluácie môže byť aj odpoveď na otázku, čo by sme mohli nabudúce urobiť rovnako (inak), aby sme dosiahli cieľ.

Pre potreby evaluácie môžeme používať rôzne formy dotazníkov, škál, nedokončených viet alebo testových modelových situácií. Pri hodnotení dosiahnutia cieľov na úrovni získaných zručností je vhodné použiť formu praktickej skúšky (napr. formou hrania rolí, dlhodobým pozorovaním danej zručnosti u mladých ľudí v bežných reálnych situáciách, či sebazpozorovaním samotných mladých ľudí a zaznamenávaním prejavov danej zručnosti v ich živote.

## Základné metodické princípy OSV

Pre odovzdávanie jednotlivých poznatkov mladým ľuďom z oblasti osobnostnej a sociálnej výchovy, je potrebné dodržiavať základné metodické princípy. Jedná sa predovšetkým o praktickosť a prepojenosť výučby s každodenným životom mladých ľudí, o zacielenosť výchovy a o sprevádzanie mladých ľudí pri osvojovaní si nových poznatkov a zručností. Tieto základné princípy si teraz trochu priblížime.

Princíp praktickosti osobnostno-sociálnej výchovy hovorí o možnosti vyskúšať si a precvičiť jednotlivé zručnosti v reálnych alebo modelových situáciách. Mladí ľudia sa tak učia formou priameho tréningu jednotlivých zručností.

Prepojenosť preberaných tém OSV s jednotlivými mladými ľuďmi – s ich osobnosťou, s ich vzťahmi, ich skúsenosťami a ich potrebami, prispeje k maximálnemu úžitku jednotlivých programov. Tento princíp hovorí o tom, že v rámci OSV sa mladí ľudia učia o sebe, o svojich priateľoch, spolužiakoch o medziľudských vzťahoch, v ich rodinách, triedach a pod.

Princíp zacielenosti OSV hovorí, že sa jedná o zámernú činnosť, ktorá vedie ku konkrétnym výchovným cieľom. Z časového hľadiska rozdeľujeme ciele OSV na:

1. krátkodobé ciele – napr. nadobudnutie konkrétnych zručností
2. dlhodobé ciele – napr. zmena v správaní alebo postojoch mladých ľudí.

Programy OSV ponúkajú mladým ľuďom priestor, kde môžu na základe priamych osobných skúseností objavovať vhodné a užitočné formy správania. Princíp sprevádzania hovorí o roli „lektora“, ktorá je charakteristická nedirektívnosťou, jeho úlohou je vytvárať bezpečný priestor pre otvorenú komunikáciu, experimentovanie so správaním, kvalitnú reflexiu a samostatné rozhodovanie mladých ľudí. Takýto prístup podporuje u mladých ľudí dobrovoľné a samostatné používanie nadobudnutých vedomostí a zručností aj v ich každodennom živote.



Foto: PERSONA

# Metódy OSV

Metódy, pomocou ktorých chceme naplňovať ciele OSV, by mali predovšetkým podnecovať aktivitu zo strany mladých ľudí, mali by byť preto praktické, aktivizujúce, pestré. Dôležité je, že ide o činnosti, pri ktorých sú aktívni predovšetkým samotní mladí ľudia.

Metódy OSV môžeme pri svojej práci aplikovať formou skupinovej práce, ale môže mať aj podobu individuálnu. Jednotlivé činnosti tak môžu prebiehať formou práce jednotlivcov, párov a menších skupín, až po spoluprácu celej veľkej skupiny (napr. triedy). Existuje celá škála takýchto metód. Pre bližšiu predstavu si popíšeme aspoň niektoré z nich:

## Scitlivenie na tému

Táto metóda je zameraná na prepojenie preberanej témy OSV s doterajšími skúsenosťami účastníkov programu. Je možné ju použiť pri otvorení novej témy, čím sa zvyšuje motivácia a chuť u mladých ľudí zaoberať sa danou problematikou. Mladí ľudia sa zaoberajú danou problematikou a jednotlivé poznatky dávajú do súvislosti s bežným životom a doterajšími skúsenosťami a vedomosťami. (Dubec, 2007).

## Diskusia

Diskusia je naplno rozvinutý rozhovor niekoľkých účastníkov s cieľom kolektívneho riešenia určitej otázky či vyjasnenia problému. Pomocou diskusie môžu mladí ľudia vyjadrovať vlastné myšlienky, vypočúť si názory druhých, obhajovať svoje stanoviská, učiť sa reagovať a vystupovať pred skupinou (Grecmanová a kol., 2000).

## Reflexia

Reflexia je metóda zameraná na uľahčenie, usmernenie a prehĺbenie učenia sa zo získaných skúseností. Mladí ľudia počas reflexie hodnotia práve prežitú skúsenosť, formulujú, čo by v budúcnosti v podobnej situácii urobili inak a s čím boli naopak spokojní a zachovali by sa rovnako.

## Hranie rolí

Hranie rolí je metóda, pri ktorej mladí ľudia zastupujú svojim správaním fiktívne osoby alebo javy, pričom v rôznej miere môžu hrať seba samého. Mladí ľudia si takto vyskúšajú rôzne spôsoby správania a formulujú praktické doporučenia pre riešenie takýchto situácií v reálnych podmienkach. (Dubec, 2007).

## Boalovské divadlo fórum

Základom tejto metódy je krátky, spravidla otvorený príbeh s konfliktom, ktorý ma za cieľ vzbudiť negatívnu reakciu. Príbeh predkladá nekorektné vzťahy a chybné postoje. Moderátor následne oznámi, že sa príbeh bude hrať odznovu. Diváci majú možnosť sa prihlásiť a navrhnúť jednotlivým postavám, čo by mali urobiť inak. Herci sa pokúsia zahrať svoje role tak, aby vyhovel požiadavkám divákov. Zároveň je možné, aby divák skúsil zahrať rolu lepšie, alebo jednoducho tak, ako by sa zachoval v danej situácii. V rámci OSV je potrebné pracovať s témou príbehu, ktorá je aktuálna a pre mladých ľudí zaujímavá. Na záver prebieha diskusia o správaní jednotlivých aktérov a o riešení daného problému.



## Riešenie úloh

Cieľom tejto metódy je aktívne riešenie náročných úloh s cieľom rozvoja vybranej osobnostnej, sociálnej či morálnej zručnosti. Jednotlivé úlohy môžeme rozdeliť na:

- > kooperatívne úlohy – ide o úlohy, ktoré mladí ľudia riešia pomocou spolupráce
- > úlohy s prekážkou – ide o úlohy skupinové alebo individuálne, kedy pri hľadaní riešenia je daná určitá prekážka (napr. v skupine sa nesmie hovoriť a pod.) (Dubec, 2007).

## Problémové metódy

Podstatou týchto metód je zadanie určitého problému, alebo úlohy, ktorú mladí ľudia riešia pomocou produktívnej myšlienkovkej činnosti. Problémy či úlohy by mali vychádzať z reálnych životných situácií alebo na takého situácie nadväzovať. Problémové metódy rozvíjajú u mladých ľudí kritické myslenie, tvorivý prístup, zodpovednosť, schopnosť kooperácie i samostatnosť. (Grecmanová a kol., 2000).

## Myšlienková mapa

Táto metóda slúži k zapísaniu a zmapovaniu myšlienkového procesu v nelineárnom usporiadaní, čo umožňuje komplexne vnímať a spracovať problémy, dané témy alebo úlohy. Používa sa k usporiadaniu myšlienok pri popise alebo analýze problému, príprave prezentácie, pri plánovaní a pod. (Žák, 2004).

## Brainstorming (burza nápadov)

Cieľom brainstormingu je vyprodukovať čo najviac nápadov alebo spôsobov riešenia daného problému, bez toho, aby sa posudzovala ich prospešnosť či hodnota. V prvej fáze tejto metódy tak ide o podporovanie voľných asociácií, vzájomnej inšpirácie a rešpektu k nápadom a návrhom druhých. Až keď už mladým ľuďom nič nenapadá, nasleduje posúdenie použiteľnosti daných nápadov, či spôsobov riešenia problému zohľadňujúc konkrétnu situáciu.

## Písacie techniky

Tieto metódy využívajú kritické myslenie mladých ľudí, pomocou ktorých mladí ľudia prechádzajú od povrchného učenia k hĺbkovému, k odhaľovaniu súvislostí a k vlastným záverom. Mladí ľudia vyjadrujú svoj názor na určitú problematiku alebo zhrňujú svojimi slovami, čo sa dozvedeli.

## Zážitkové hry

Ide o rôzne hry využívajúce metódy zážitkovej pedagogiky, ktorá je postavená na možnosti vyskúšať si veľké množstvo klasických i netradičných aktivít, ktoré umožnia pozrieť sa na množstvo vecí z rôznych uhlov. Ide o možnosť v bezpečnom prostredí preskúmať vlastné hranice, hranice toho, čo vlastne človek dokáže. Prostredníctvom zážitkov sa mladí ľudia poznávajú, akí skutočne sú, a na základe týchto skúseností si môžu zvoliť smer svojho ďalšieho vývoja. Zážitkové hry sú zložené z pestrej mozaiky aktivít, od pohybových aktivít, cez strategické hry, tvorivostné dielne až po programy relaxačné, sebezpoznavacie a diskusné.

# Pravidlá psychickej bezpečnosti

(prebraté z PRAVIDLA PSYCHICKÉ BEZPEČNOSTI V OSOBNOSTNÍ A SOCIÁLNI VYCHOVĚ, [www.odyssea.cz](http://www.odyssea.cz))

Programy OSV sa zaoberajú témami, ktoré majú silný emočný náboj a mladých ľudí sa dotýkajú osobne. Preto je potrebné dodržiavať pravidlá psychickej bezpečnosti, za dodržiavanie ktorých sú zodpovední samotní lektori:

## 1. Účastníkov kurzu na začiatku programu OSV zoznámime s najdôležitejšími pravidlami psychickej bezpečnosti

- A. Každý účastník kurzu má právo nezúčastniť sa konkrétnej aktivity (tzv. pravidlo STOP) – ide o pravidlo dobrovoľnosti, kedy sa účastníci kurzu môžu rozhodnúť ostať pri jednotlivých aktivitách, ktoré sú im nepríjemné, alebo nad ich sily, pasívnymi pozorovateľmi. Programy OSV učia mladých ľudí rešpektovať seba aj druhých a aj toto pravidlo je toho dôkazom a zároveň aj formou učenia sa vlastnou skúsenosťou.
- B. Lektor má právo kedykoľvek zastaviť aktivitu – ide o pravidlo, ktoré sa využíva predovšetkým z bezpečnostných dôvodov (napr. v prípade, keď sa účastníci kurzu chystajú vyskúšať postup, ktorý je fyzicky nebezpečný, prípadne sa začnú vyjadrovať o niekom zo skupiny nevhodným spôsobom). Je potrebné hovoriť o tomto pravidle dopredu a znížiť riziko zastavenia aktivity na minimum.
- C. Rešpektujeme právo na súkromie a jedinečnosť každého účastníka – účastníci kurzu majú právo sami za seba rozhodnúť, čo komu povedia a čo nie. Majú právo bez ďalšieho vysvetľovania nevyjadriť sa k jednotlivým témam. Zároveň toto pravidlo hovorí aj o rešpektovaní sa navzájom. Účastníkov vedieme k tomu, aby sa navzájom brali vážne, nevysmievali sa jeden druhému, neboli ironickí, nenálepkovali, či nikoho nenútili do vecí, ktoré druhí nechcú. Rovnako sa účastníci kurzov môžu slobodne rozhodnúť, či chcú alebo nechcú prezentovať výsledky jednotlivých aktivít (napr. testov, či iných samostatných úloh) pred ostatnými. Pokiaľ chceme ako lektori uverejniť nejaké informácie z kurzu (napr. fotografie, či spätnú väzbu na svojej web stránke a pod.), vysvetlíme účastníkom kurzu zmysel takého počínania a požiadame ich o súhlas.

Počas programov OSV sa môžeme často dozvedieť informácie, ktoré máme zo zákona povinnosť nahlásiť (rodičom, sociálnemu úradu, polícii a pod.) Aj o tejto skutočnosti je dobré povedať účastníkom kurzu dopredu.

Existuje viacero pravidiel, ktorých dodržiavanie prispeje k tomu, aby sa mladí ľudia na kurze cítili príjemne a bezpečne. V rámci našich programov sa nám osvedčilo stanoviť si spoločné skupinové pravidlá na začiatku kurzov.

## 2. Aktivity štrukturuje jasne

Na začiatku jednotlivých aktivít predstavíme činnosť, ktorú budeme robiť, vysvetlíme, čo sa bude diať, prečo sa danej aktivite budeme venovať, čo nám to prinesie a aký to má zmysel. Môžeme pripomenúť pravidlo dobrovoľnosti a aj ďalšie relevantné pravidlá. Je potrebné vyčleniť priestor a čas na doplňujúce otázky. Aby sme sa uistili, či účastníci kurzu správne pochopili zadanie, môžeme ich vyzvať k parafrázovaniu inštrukcie, kedy popíšu zadanú úlohu vlastnými slovami. Počas aktivity sledujeme jej priebeh a v prípade potreby môžeme aktivitu prerušiť a pripomenúť pravidlá.

## 3. Vytvárame čo najviac priestoru pre účastníkov kurzu

Počas celého programu OSV vytvárajú lektori aktívne priestor pre účastníkov kurzu, v rámci ktorého môžu

zdieľať svoje očakávania, prania, názory. Kde je to možné, vychádzame účastníkom kurzu v ústrety a pripravujeme program podľa toho, čo ich zaujíma, trápi a čo by sa radi naučili. Dávame im čo najviac priestoru a príležitostí k precvičeniu si jednotlivých zručností v praktických situáciách. Tiež zisťujeme, či účastníkom kurzu vyhovuje forma alebo metóda, ktorú používame a sme pripravení ju zmeniť.

#### **4. O prípadných rizikách premýšľame dopredu a zohľadňujeme ich v inštrukciách**

Už pri príprave programu OSV rozmyšľame o prípadných rizikách, ktoré naplánovaný program skrýva. K jednotlivým potenciálnym problémom zároveň vytvoríme stratégiu, ako by sme im mohli predísť, prípadne ako zareagovať, ak tieto problémy nastanú. Pokiaľ vieme, že daná aktivita v sebe obsahuje konkrétne riziká, upozorníme na ne účastníkov kurzu dopredu (napr. keď je veľká pravdepodobnosť rozdielných, priam protichodných názorov a možných konfliktov, vyzveme účastníkov k vyššej tolerancii a rešpektovaniu druhých).

#### **5. Podporujeme a povzbudzujeme účastníkov kurzu k prejavovaniu a akceptovaniu rôznych názorov**

V rámci diskusie povzbudzujeme jej účastníkov k prezentovaniu svojho názoru a zároveň k akceptácii názorov druhých. Je dobré zdôrazňovať, že je prirodzené, keď máme na dané veci rozličné názory, pretože každý je iný, jedinečný a naše názory sú formované našimi jedinečnými kombináciami životných skúseností. Nápomocné môžu byť výroky typu: „O týchto veciach si môže myslieť každý niečo iné. Je to normálne, prirodzené. Skúsme sa teraz vyjadriť, ako to vníma každý z nás.“ „V tejto oblasti neexistuje dobré a zlé.“ „Môžeme druhým povedať, že s ich názormi nesúhlasíme a ako na nás pôsobia, ale ich názory im neberieme. Každý má právo na svoj názor.“ a podobne.

#### **6. Pri venovaní sa citlivým témam vedíme diskusiu na všeobecnejšej (menej osobnej) úrovni**

Niekedy je pre účastníkov kurzu nepríjemné hovoriť o citlivých témach, ktoré sa ich osobne dotýkajú. Preto je v takých prípadoch vhodnejšie používať všeobecnejšie formulácie typu: „Čo asi mladých ľudí vo vašom veku najviac štvie, keď...“ (sa im niekto vysmieva?, sa ich rodičia hádajú? a pod.). Nepýtame sa vtedy priamo, čo sa deje v rámci ich prežívania, ale hovoríme o „mladých ľuďoch v ich veku“. Ďalej môžeme pokračovať konštruktívnou diskusiou: „Čo sa dá proti tomu robiť? Čo by nám v takej situácii mohlo pomôcť?“ a pod.

#### **7. Ošetrujeme emočne vypäté situácie**

Počas realizácie programov OSV môže dochádzať k situáciám, kedy sa niekto z účastníkov bude cítiť nepríjemne, úzkostne, bude smutný, našťvaný, prípadne sa rozplače. Vtedy môžeme aktivitu zastaviť, čím dáme najavo, že sme si všimli, že sa niečo deje. Počas tejto pauzy sa môžeme dotyčného opýtať, čo sa stalo a čo práve v tej chvíli potrebuje. Možno sa bude chcieť účastník iba ukludniť a vôbec to ďalej neriešiť. Je dobré dať dotyčnému možnosť, či sa chce k danej veci vyjadriť, prípadne môžeme s ním na chvíľu pracovať individuálne mimo skupinu (pokiaľ skupina môže pracovať sama alebo je k dispozícii druhý lektor). Môžeme tiež ponúknuť krátky rozhovor alebo osobné stretnutie po programe.

Zároveň je potrebné pracovať aj so skupinou, v závislosti od toho, o akú situáciu sa jedná. Môžeme hovoriť o tom, že je to v poriadku, keď dávame najavo, ako sa cítime. Pokiaľ je evidentné, čo danú situáciu spôsobilo (napríklad nevyberaná poznámka druhých), môžeme pomocou reflexie a spätnej väzby danú situáciu rozobrať

a hľadať možnosti riešenia ako podobným situáciám predchádzať. To, či aktivitu ukončíme, rozhodujeme podľa reakcií účastníkov (vrátane toho, ktorý napr. plakal). Často sa stáva, že účastník chce po plači pokračovať v aktivite, čo rešpektujeme. V prípadoch rôznych nedorozumení medzi účastníkmi kurzu môžeme navrhnúť pomoc pri riešení sporu (ponúkne rolu mediátora).

## 8. Používame spätnú väzbu

V rámci programov OSV sa snažíme o skutočný dialóg a aktívne vytvárame v komunikácii priestor pre vzájomnú spätnú väzbu. Táto môže byť tak pozitívna, ako aj negatívna, či neutrálna. Existujú určité zásady poskytovania a prijímania spätnej väzby, ktoré napomáhajú efektívnej komunikácii. Bližšie informácie o týchto zásadách sú v príručke venovanej komunikácii.

## 9. V prípade potreby operatívne zavádzame ďalšie pravidlá

Medzi ďalšie skupinové pravidlá, o ktorých je dobré s účastníkmi hovoriť, je otázka vzájomného si tykania alebo vykania, osloovania sa navzájom (menom alebo prezývkou, ktoré si určia samotní účastníci) a dohoda o používaní JA-výrokov, čo v praxi znamená, že každý hovorí sám za seba. Vedeť účastníkov k tomu, aby sa neschovávali za všeobecné vyjadrenia (napr. Všetci si myslia...), ale aby vyjadrovali svoje vlastné názory (Môj názor na túto záležitosť je, že...) a pod.

## 10. Vzdelávame sa a rozvíjame sa v oblastiach, v ktorých vzdelávame druhých

Pri zavádzaní programov OSV pri práci s mladými ľuďmi je potrebné pravidelné vzdelávanie sa lektorov. Je nebezpečné púšťať sa do tém, ktorých sa bojíme, alebo nie sme v nich „doma“. Osobná skúsenosť, kedy si lektori vyskúšajú jednotlivé programy ako účastníci v špeciálnych programoch, ktoré ich na túto prácu pripravujú, je veľkým prínosom pre ich ďalšiu samostatnú prácu.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

# TEORETICKÉ ZÁKLADY KURZU - AKO RIEŠIŤ KONFLIKTY A OSTAŤ PRIATEĽMI

*„Keď si nepriznáš svoju chybu, urobíš ďalšiu.“  
Čínske príslovie*



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

# Riešenie konfliktov ako tematická oblasť programov OSV

Konflikty vždy boli, sú a budú. Prepletajú sa našim životom a vo väčšej či menšej miere ho ovplyvňujú.

Je normálne, že sa v bežnom kontakte s ostatnými ľuďmi stretávame s konfliktami. Každý z nás máme odlišné potreby, záujmy, postoje... vychádzajúce z našej osobnosti a situácie, v ktorej sa nachádzame. Je nevyhnutné, že v priebehu svojho života (a to väčšinou dennodenne) narazíme na iného človeka alebo ľudí, ktorí majú iné potreby a záujmy, ktoré sú s našimi v konflikte.

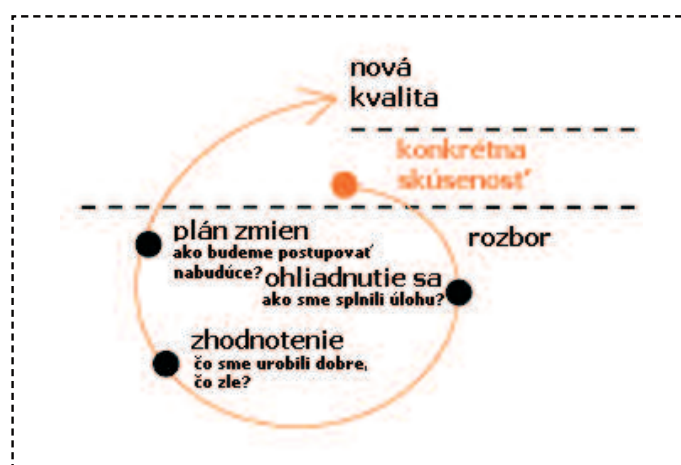
Konflikty sú preto prirodzenou súčasťou života každého z nás. Je dobré naučiť sa s nimi žiť tak, aby sme boli schopní využívať ich pozitívnu stránku a dosahovať nový súlad v medziľudských vzťahoch i vo vlastnom osobnostnom rozvoji. Pre tieto, ale aj mnohé ďalšie dôvody je oblasť riešenia konfliktov dôležitou súčasťou programov OSV. Zároveň sa jedná o veľmi širokú tému. Nie je preto ľahké rozhodnúť sa, na ktoré ciele sa pri jednotlivých programoch OSV zamerať.

Medzi možné okruhy tém programov OSV v oblasti riešenia konfliktov patria:

- > nácvik kladného postoja k riešeniu problémov (prijímanie problémov ako výziev)
- > nácvik efektívnych techník pre riešenie problémov a rozhodovanie
- > problémy v medziľudských vzťahoch
- > zvládanie učebných problémov
- > problémy pri sebaregulácii
- > komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov – asertívna komunikácia, vyjednávanie, preformulovanie výrokov, mediálne schopnosti
- > rozpoznanie fáz neriešeného konfliktu a možností zvrátenia jeho priebehu v jednotlivých fázach
- > nácvik rešpektujúcej komunikácie
- > skupinové rozhodovanie
- > a ďalšie.

Základným východiskom pre realizáciu programov OSV sú rozmanité druhy aktivít, opierajúce sa o pedagogiku zážitku. Ide vždy o pestrý program zložený zo športových, umelecko-tvorivých, dramatických a diskusných častí. Avšak samotný zážitok nestačí k tomu, aby sa z neho človek poučil. Rozdiel medzi „rekreátnym“ a „pedagogickým“ zážitkom spočíva v reflexii. Mladí ľudia sa na kurzoch učia práve tým, že skúmajú a spracúvajú skúsenosti, ktoré im zážitok poskytol. Schematicky to znázorňuje obrázok Kolbovho cyklu.

Obr.: Kolbov cyklus učenia



Zdroj:

[www.ceskacesta.cz/stranka.pv?ids=STR0000000000000034](http://www.ceskacesta.cz/stranka.pv?ids=STR0000000000000034)

V praxi sa väčšinou používajú len dve fázy: skúsenosť a reflexia (ohliadnutie sa, zhodnotenie čo sa podarilo a čo nie a vytvorenie „plánu“, ako budeme postupovať v podobnej situácii, v reálnom živote). Po reflexii prichádza ďalšia skúsenosť, v ktorej by sme mali zúročiť svoje vedomosti vďaka nadobudnutým predchádzajúcim skúsenostiam a tak by malo v optimálnom prípade ísť skôr o špirálu a nie cyklus.

V oblasti riešenia konfliktov tak môže ísť o množstvo aktivít, ktoré napomôžu zaujímavým spôsobom dosiahnuť stanovené ciele OSV. Tieto programy je zároveň potrebné prekladať teambuildingovými aktivitami, ktoré prispievajú k vzájomnej dôvere medzi účastníkmi, ktorá je nutná pre otvorenie sa mladých ľudí pri vzájomnom zdieľaní osobných názorov, zážitkov, či skúseností. Zároveň sa pomocou týchto aktivít zoceljuje skupina, čo môže mať výrazný pozitívny vplyv pri jej ďalšom spoločnom fungovaní a uplatňovaní získaných poznatkov a zručností v reálnom živote.

V nasledujúcej časti si priblížime teoretické základy problematiky riešenia konfliktov. Pri spracovaní tejto teórie vychádzame predovšetkým z publikácie Aleša Bednaříka s názvom Riešenie konfliktov.



Foto: PERSONA

# Konflikty a ich delenie

Slovo konflikt je latinského pôvodu – conflictus, čo znamená zrážka alebo narazenie na prekážku.

Existuje viacero definícií pojmu konflikt, my však pre zjednodušenie budeme slovo konflikt používať pre vyjadrenie osobných vnútorných rozporov a tiež pre vyjadrenie nedorozumení, stretov či nezhôd v medziľudských vzťahoch.

## Delenie konfliktov podľa počtu zúčastnených

- > **intrapersonálne** - ide o konflikty vo vnútri jedného človeka. Napríklad v obchode zistím, že mi predavačka zabudla započítať jednu položku v hodnote 10 €. Na jednej strane môžem zvažovať, či pôjdem zistenú nezrovnalosť do pokladne vyrovnať, na druhej strane ma to láka „ušetriť“ a odísť domov bez toho, aby som peniaze za tovar zaplatil.
- > **interpersonálne** - ide o konflikty medzi dvoma alebo viacerými osobami. Častým príkladom interpersonálnych konfliktov je hádka o tom, kto má/mal pravdu. Samozrejme, že každý je presvedčený o svojej pravde.
- > **vnútroskupinové** - ide o konflikty vo vnútri jednej skupiny. Príkladom môže byť hádka v triede pri rozhodovaní, na čo sa minú spoločné peniaze získané zo zberu, či spoločného predaja novín. Môže vzniknúť niekoľko názorových skupín, niekoľko jednotlivcov bez názoru, niekoľko jedincov, ktorí majú úplne iný názor ako väčšina, atď.
- > **medziskupinové** - ide o konflikty medzi dvoma alebo viacerými skupinami. Príkladom môžu byť konflikty medzi dvoma triedami, etnickými skupinami, štátmi a pod.

## Delenie konfliktov podľa zdroja konfliktu

- > **konflikt vzťahov** - tento konflikt vyvoláva napríklad správanie druhej osoby, ktoré je vnímané ako negatívne. Vzniká neprijatím a odsudzovaním správania a odlišností druhej strany. Napríklad chlapec začne žiarliť a vyčítať svojmu dievčaťu, že si ho málo všíma a že sa baví s inými chlapcami, čo dievča pociťuje ako obmedzovanie slobody.
- > **konflikt informácií** - tento konflikt môže vzniknúť napr. z nedostatku informácií, odlišných interpretácií, na základe čoho si vytvárame o tom čo sa deje aj odlišné názory na jednotlivé udalosti.
- > **konflikt záujmov** - tento konflikt vzniká z vnímania (alebo z reálnych) nezlučiteľných potrieb dvoch ľudí v danej situácii. Napríklad na internáte bývajú v jednej izbe dve dievčatá. Jedna chce práve počúvať hudbu (nahlas, inak to nie je ono) a druhá sa chce učiť a hudba jej pri tom prekáža (ťažko sa pri hudbe sústredí).
- > **štrukturálny konflikt** - tento konflikt vzniká vynucovaním si pravidiel cez štruktúry v spoločnosti, ale aj cez neformálne pozície v skupine, rozdelením rolí, kompetencií, práv a povinností a pod. Napríklad rodič neprimerane potrestá dieťa za nevhodné správanie a dieťa sa zo svojej pozície nevie dovolať spravodlivosti.
- > **konflikt hodnôt** - tento konflikt môžu spôsobovať naše hodnotové rebríčky, morálka, naša viera, to, čo máme radi a čím opovrhujeme, životný štýl, ktorý pokladáme za správny, naše ideály a pod. Napríklad babka núti svojho vnuka jesť mäso, lebo je pre ňu nepredstaviteľné, že niekto môže byť vegetarián.

V praxi sa často vyskytujú konflikty **zmiešané**.

Zároveň naše konflikty s druhými ľuďmi môžu byť aj **otvorené**, alebo **skryté**. Neprítomnosť otvoreného konfliktu nie je dobrým ukazovateľom sily a stability vzťahu. V dobrom vzťahu sa objavujú konflikty a dobrým ukazovateľom vzťahu je, ak strany vedia, ako ich riešiť.



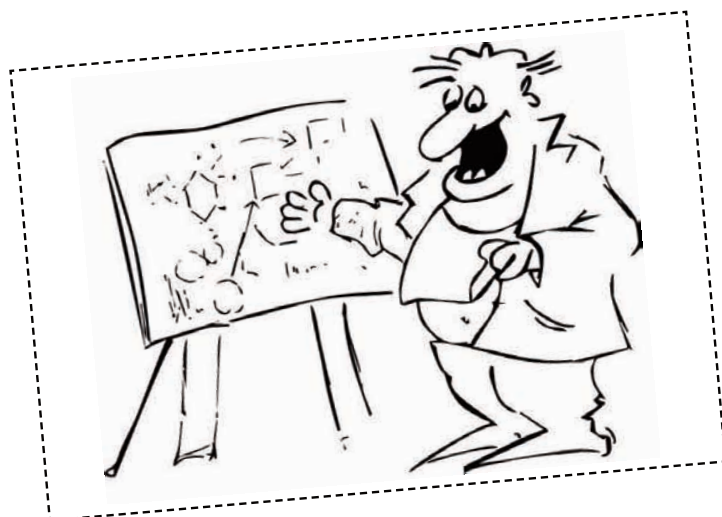
## Štruktúra konfliktu

Každý konflikt je zložený z dvoch častí:

1. Realistické, objektívne prvky konfliktu – ide o obsah konfliktu
2. Subjektívne prvky konfliktu – ide predovšetkým o emócie, ktoré zúčastnené strany prežívajú.

Blízky vzťah posilňuje emocionálnu zložku konfliktu, a tým sťažuje jeho racionálne riešenie. Preto pri riešení konfliktu strán s blízkym a dlhodobým vzťahom je potrebné zaoberať sa aj emocionálnou a vzťahovou stránkou konfliktu, čo pri krátkodobom, povrchnom alebo obchodnom vzťahu nie je často vôbec potrebné.

Dôležité je tiež uvedomiť si, že ten istý problém môže byť pre niekoho veľmi náročný na zvládnutie a niekto tú istú situáciu ani za problém považovať nemusí. Rovnako aj v prípade, keď sa jedná o konflikt medzi ľuďmi, ten istý spoločný konflikt môže každá zo zúčastnených strán vnímať odlišne.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

# Základné typy správania sa v konfliktných situáciách

Každý z nás denne prežíva situácie, kedy sa stretávame s odlišnými názormi, postojmi, hodnotami, nesympatiou voči niekomu, prípadne keď nám niekto bráni (aspoň nám sa to tak javí) dosiahnuť to, čo chceme, keď cítime, že musíme za seba zabojsovať a presadiť seba, svoj názor alebo potrebu... Často nás tieto situácie stoja veľa energie, strachu, pocitov viny, že sme niekomu ublížili, alebo hnevu, že niekto ublížil nám.

To, akú stratégiu správania v týchto situáciách zvolíme, zásadne ovplyvňujú tri základné okruhy faktorov:

1. Naše nastavenie voči konfliktom - Naše nastavenie voči konfliktom, to ako o nich rozmýšľame a aký máme k nim postoj, veľmi ovplyvňuje naše správanie a naše prežívanie v konfliktných situáciách. Existuje množstvo mýtov a predsudkov, ktoré si so sebou nosíme celý život a ktoré nám často bránia pozeráť sa na konflikty „pozitívnejšími očami“. Ak si však uvedomíme, v čom sú konflikty užitočné, môže byť pre nás ľahšie prijímať ich pozitívne a pristupovať konštruktívne k ich riešeniu.
2. Zdroj konfliktu a ako je pre nás zdroj konfliktu dôležitý - Je dobré, keď vieme vo vzniknutej konfliktnej situácii pomenovať svoje požiadavky, potreby, záujmy, či ciele. Niektoré sú iste pre nás dôležité viac, niektoré menej. Táto naša hierarchia (častokrát neuvedomovaná) nám hovorí o našich najdôležitejších potrebách, o plné uspokojenie ktorých by sme sa mali snažiť a tiež o tých menej dôležitých, ktoré možno naplníme tiež, ale možno aj nie. Ak sa nám v konfliktoch bude dariť pomenovať a uspokojiť dôležité potreby, môžeme pokojnejšie hľadať cestu k naplneniu ostatných potrieb, ktorých naplnenie už nie je také nevyhnutné na to, aby sme sa cítili dobre.
3. Zručnosti na riešenie konfliktov, ktoré vieme používať - Počas života si osvojujeme rôzne štýly pre zvládanie konfliktov. Tieto štýly sú z veľkej časti naučené už v období detstva a dospelosti. Niekedy sa zdá, že preferujeme určité spôsoby riešenia konfliktov akosi automaticky, často si ani nie sme vedomí, že by sme mali osobný štýl zvládania konfliktov, ktorému dávame prednosť. Vzhľadom k tomu, že sme si náš preferovaný štýl zvládania konfliktov osvojili v priebehu života, je to dôkazom, že je výsledkom nášho učenia. Môžeme sa tak pokúsiť tento štýl rozšíriť či doplniť o nové prístupy.

V minulosti mali naši predkovia pri riešení konfliktov k dispozícii dva základné prostriedky: boj (agresivita) alebo útek (pasivita). Od ich správnej voľby často závisel ich holý život. Tieto reakcie sú v nás hlboko zakorenené a v rôznych záťažových, či konfliktných situáciách môžeme tieto základné typy správania pozorovať u ľudí aj dnes.

Hoci dnes už len v extrémnych situáciách bojujeme o vlastné „holé“ prežitie, často sa stáva, že v konfliktných situáciách volíme agresívne správanie, kedy bezohľadne presadzujeme seba na úkor iných, nemienime ustúpiť za žiadnych okolností, nahlas druhému vynadáme (aby všetci počuli, kto je v práve), vyhrážame sa, udrieme, či slovne ublížime tam, kde má druhý slabé miesta a podobne. Niekedy naopak volíme pasívny prístup, kedy ani nevyjadríme svoj názor, navonok predstierame, že je všetko v poriadku, prípadne odídeme a doma plačeme do vankúša, alebo poza chrbát sa na druhého sťažujeme, ohovárame ho...

Obidva popísané spôsoby správania – agresívne aj pasívne, majú spoločný základ. Druhý človek je považovaný za súpera, nepriateľa a v prípade agresívneho správania sa navyše prejavuje potreba „nepriateľa“ podľa možnosti „poraziť“. Existuje však aj typ správania, ktorým dokážeme presadiť svoje požiadavky, potreby či nároky primeranými prostriedkami, bez zbytočného ubližovania druhým a s pocitom zachovanej úcty a dôstojnosti voči sebe a rešpektu voči druhým. Tento typ správania sa nazýva asertívne.

## Agresívne správanie

Podstata agresívneho správania ľudí dnes spočíva v bezohľadnom presadzovaní sa na úkor iných. Charakteristickými prejavmi sú: arogantnosť, násilie (fyzické aj psychické), nechúť počúvať druhých, krik, sarkazmus, irónia, zastrašovanie, skákanie do reči, nadávky a pod.

Agresívny človek nerešpektuje práva iných ľudí, keď sa necíti dobre, alebo niečo nevyjde, obviňuje okolie. Nie je schopný priznať si vlastné chyby či nedostatky. K úspechom sa hrdo hlási, hoci jeho podiel na nich nemusí byť výrazný.

Agresívne správanie je často sprevádzané zrýchleným srdečným tepom, zvýšeným potením, hlbším dýchaním, v extrémnych prípadoch trasom a chvením, prípadne môže nastať aj strata sebakontroly. Agresívne správanie krátkodobo znižuje vnútorné napätie, postupne však vedie k odcudzeniu od ostatných a tým vytvára ďalšie vnútorné napätie.

## Pasívne správanie

Pasívnym správaním sa vzdávame možnosti aktívneho prístupu k riešeniu konfliktov. Charakteristickými prejavmi sú: chýbajúca sebaistota, hanblivosť, mlčanie, nevyjadrenie svojho názoru, sebaponížovanie, neobvyklé podriaďovanie sa autorite, vyvolávanie súcitu plačom, prehnaná skromnosť, predstieranie únavy, útek od konštruktívnej komunikácie, neochota uzavrieť dohodu a pod.

Pre pasívny prístup je typická prispôsobivosť požiadavkám druhých. Nie však každú pasivitu, pokoru, či rezignáciu musíme považovať za porážku. Ak sa človek rozhodne, že sa vzdá svojich vlastných cieľov, alebo že určitá vec nestojí za vyžadované úsilie, neznamená to nutne, že koná pasívne. Vždy záleží na tom, ako sa pri tom človek cíti. Niekedy tým, že ustúpi realizuje svoje želanie a je spokojný s výsledkom.

## Asertívne správanie

Asertivita je autentické správanie, pomocou ktorého uplatňujeme svoje osobné práva tak, aby sme neohrozili či nenarušili osobné práva druhého človeka.

Asertívne správajúci sa človek vie otvorene komunikovať, presne a jasne definuje o čo mu ide, ako situáciu vidí, čo si o nej myslí a ako ju prežíva. Má pozitívny prístup k druhým ľuďom a primerané sebavedomie. Jeho správanie vyjadruje, že si je vedomý oprávnenosti svojich požiadaviek, považuje druhú stranu za korektnú a nemá iný záujem ako konfliktnú situáciu kladne vyriešiť. Rešpektuje druhých, vie ich počúvať, zvažuje to, čo druhí hovoria. Dokáže si priznať chybu, je schopný na základe argumentov zmeniť svoj názor. Nie je mu trápne požiadať o láskavosť, alebo ju naopak poskytnúť. Nič si nenahovára, ak sa mu niečo nepodarí, neobviňuje zo svojho neúspechu iných, ani sám seba nepresvedča, že to bol vlastne určitý druh úspechu.

Asertívne správanie vychádza z úcty k sebe a rešpektu k druhým a umožňuje zapojiť sa do rovnocenného vzťahu dávania a prijímania.

Naša kultúra má tendenciu vnímať konflikty ako súťaž, výsledkom ktorej je vždy rozdelenie pozícií víťaza a porazeného. Iba malé percento konfliktov je však skutočným súťažením, kde musí byť porazený a víťaz. Väčšina ostatných konfliktov sa môže úspešne vyriešiť spoločným ziskom pre zúčastnené strany (víťaz - víťaz).

Ak vychádzame z toho, že v spore sú dve strany A a B, výsledkom konfliktu môže byť:

- Presadenie sa jednej strany – výhra pre A 😊, prehra pre B ☹️
- Prispôsobenie sa druhej strane – prehra pre A ☹️, výhra pre B 😊
- Vyhýbanie sa riešeniu konfliktu – prehra pre A ☹️, prehra pre B ☹️
- Kompromis – A 😊 aj B 😊 si rovnako delia zisky aj straty
- Konsenzus – výhra pre A 😊, výhra pre B 😊

Nasledujúci graf popisuje jednotlivé prístupy k riešeniu konfliktov na základe dvoch východísk: orientácia na seba - na druhých.

Obr.: Štýly riešenia konfliktu



Zdroj:

[www.ceskacesta.cz/stranka.pv?ids=STRO000000000000034](http://www.ceskacesta.cz/stranka.pv?ids=STRO000000000000034)

## KORYTNAČKA - únikový štýl

Korytnačky utekajú do svojich pancierov aby sa vyhlí konfliktu. Vzdávajú sa jednak svojich cieľov, rovnako tak medziľudských vzťahov. Snažia sa zostať mimo konfliktu za každú cenu. Veria, že je beznádejné pokúšať sa konflikt riešiť. Cítia sa bezmocné, uchylujú sa pod ochranu svojho panciera. Sú presvedčené, že je jednoduchšie sa konfliktu vyhnúť než sa mu postaviť.

Kedy je vhodné používať únikový štýl?

- > Ak je celá konfliktná záležitosť triviálna alebo existujú dôležitejšie a naliehavejšie záležitosti.
- > Ak vnímame situáciu tak, že nie je šanca pre uspokojenie našich záujmov.
- > Ak chceme nechať ľudí „vychladnúť“ a znovu získať perspektívu jednania
- > Ak potrebujeme získať ďalšie informácie pre efektívne riešenie konfliktu
- > Ak môžu druhí vyriešiť konflikt efektívnejšie.

## ŽRALOK - súťaživý štýl

Žraloci sa pokúšajú prekonať svojich oponentov tým, že sa ich snažia presvedčiť k prijatiu ich hľadiska. Ich ciele sú pre nich maximálne dôležité, zatiaľ čo vzťahy pre nich majú spravidla menší význam. Snažia sa dosiahnuť svoje ciele za každú cenu. Nestarajú sa o záujmy a potreby druhých ľudí, ani ich príliš neakceptujú. Žraloci vnímajú konflikty tak, že jeden je vždy víťazom a druhý porazeným. Víťazstvo im prináša pocit zadosťučinenia, prehra naopak pocit slabosti. Častokrát používajú aj neférové správanie – snažia sa napádaním, prevahou, či zastrašovaním druhých nad inými zvíťaziť.

Kedy je vhodné používať súťaživý štýl?

- > Ak je dôležité rýchle, rozhodné jednanie
- > Pri „životne dôležitých“ záležitostiach
- > Proti ľuďom, ktorí zneužívajú nesúťaživé jednanie

## MEDVEDÍK - prispôsobivý štýl

Pre medvedíkov sú medziľudské vzťahy nesmierne dôležité, viac než ich vlastné ciele. Prajú si, aby ich druhí prijímali a mali radi. Myslia si, že konfliktu sa treba radšej vyhnúť v prospech harmónie. Vzdávajú sa svojich vlastných cieľov, aby „ochránili“ vzťahy.

Kedy je vhodné používať prispôsobivý štýl?

- > Ak prideme na to, že sme sa pomýlili - takto môžeme dokázať svoju slušnosť a rozumnosť
- > Ak sú dané záležitosti pre ostatných obzvlášť dôležité, ak vedú k uspokojeniu druhých a k spolupráci
- > Ak chceme budovať sociálny kredit pre neskoršie záležitosti
- > Ak je mimoriadne dôležité udržať stabilitu a harmóniu.

## LÍŠKA - kompromisný štýl

Líšky sa zaujímajú o svoje vlastné ciele i o vzťahy s druhými iba do určitej miery. Hľadajú kompromis. Vzdávajú sa časti svojich vlastných cieľov a presvedčujú druhého, aby urobil to isté. Hľadajú také riešenie konfliktov, kde obe strany niečo získajú a niečo na oplátku poskytnú. Sú ochotné niečoho sa vzdať, aby vznikol priestor pre obojstranný úžitok.

Kedy je vhodné používať kompromisný štýl?

- > Ak sú ciele síce dôležité ale nestoja za úsilie alebo možný rozvrat v prípade použitia viac sebakompromisných spôsobov
- > Ak sledujú protivníci s rovnakou pozíciou vzájomne sa vylučujúce ciele
- > K dosiahnutiu dočasných cieľov v zložitých a komplexných záležitostiach
- > K dosiahnutiu účelného riešenia v časovom tlaku
- > Ako náhrada, ak nie je spolupráca ani súťaživosť možná

## SOVA – integračný štýl

Sovy si vysoko cenia svoje vlastné ciele, ako aj vzťahy s ostatnými. Vidia konflikty ako problémy, ktoré treba zvládnuť. Hľadajú riešenia, pri ktorých dosiahnu rovnako vlastné ciele, ako aj ciele ostatných účastníkov konfliktu. Sovy vnímajú konflikt ako nástroj ku zlepšeniu vzťahov medzi ľuďmi tým, že dôjde ku zníženiu napätia medzi nimi. Snažia sa o diskusiu, ktorá uspokojuje ako ich samé, tak i druhých účastníkov konfliktu. Udržujú dobré vzťahy. Nie sú spokojné dovtedy, kým nenájdu riešenie, ktoré uspokojuje všetky zúčastnené strany. Nie sú zároveň spokojné, kým nepríde k odstráneniu všetkých negatívnych emócií.

Kedy používať integračný štýl?

- > K nájdeniu integračného riešenia, ak sú záujmy oboch strán natoľko dôležité, že kompromis nestačí.
- > Keď ide o to, aby mal výsledok riešenia dlhodobý charakter
- > Ku zlúčeniu pohľadov ľudí s rôznou perspektívou
- > Pri „spracovaní“ pocitov a odhalení skutočnej podstaty, keď doterajšia neznalosť narúšala vzťahy.

# Spôsoby riešenia konfliktov

Keď pri riešení konfliktov použijeme svoju silu a vplyv na to, aby sme získali čo najviac pre seba (bez ohľadu na druhú stranu a často aj na jej úkor), hovoríme o autoritatívnych spôsoboch riešenia konfliktov. Do tejto skupiny patria aj tie situácie, kedy je do riešenia sporu zapojená tretia strana. Táto autoritatívne rozhoduje buď na základe zákona alebo vlastnej úvahy v prospech tej strany, o ktorej je presvedčená, že je v práve. Riešenia takýchto konfliktov sú často pre jednu stranu (a niekedy aj pre obidve) neprijateľné. To podnietilo viacerých odborníkov hľadať nové možnosti riešenia konfliktných situácií, s ktorými by boli zúčastnené strany viac spokojné. Títo popisali tzv. alternatívne spôsoby riešenia konfliktov, ktoré vedú zapojené strany k vzájomnej tolerancii a rešpektu. Vytvárajú čo najväčší priestor pre to, aby účastníci konfliktu mohli slobodne rozhodovať o čom a akým spôsobom sa dohodnú. Možnosť aktívnej účasti na riešení konfliktov následne zvyšuje pravdepodobnosť spokojnosti s výsledkom, a to aj v prípadoch, keď nie je možné nájsť optimálne riešenie sporu pre všetky zúčastnené strany.

## Autoritatívne spôsoby riešenia konfliktov

**Rozhodnutie autoritou** - Autorita podľa vlastného úsudku rozhodne bez vypočutia alebo po vypočutí zúčastnených strán. Napríklad rodič pri spore detí rozhodne, ako konfliktnú situáciu vyriešia.

**Pozíčné vyjednanie** – Účastníci konfliktu komunikujú spolu priamo, ale silnejší z nich presadí svoje rozhodnutie v takej miere, aký je pomer síl. Zúčastnené strany si merajú sily a neriešia podstatu konfliktu. Rozhoduje silnejšia strana.

**Súdne rozhodnutie** – Účastníci konfliktu komunikujú so súdom priamo alebo/aj prostredníctvom advokáta. Súd zastupuje sudca alebo senát, ktorý vynáša rozhodnutie podľa zákona.

**Arbitráž (rozhodcovské konanie)** - Po vypočutí oboch zúčastnených strán a na základe zákona (pravidiel) rozhodnutie určuje arbitér.

## Alternatívne spôsoby riešenia konfliktov

**Vyjednanie postavené na záujmoch** - Strany spolu komunikujú priamo, snažia sa spolupracovať na riešení problému, ktorý vnímajú ako spoločný, dohodu dosahujú zúčastnení spoločne.

**Facilitáciu** - Facilitátor ako tretia nezaujatá strana pomáha viesť korektný a vyvážený proces komunikácie medzi zúčastnenými stranami. Účastníci konfliktu komunikujú priamo za pomoci tretej osoby, ktorá riadi a sprehľadňuje diskusiu. Dohodu dosahujú zúčastnení spoločne.

**Zmierovanie** - Zmierovanie strán sa môže konať pomocou zástupcov účastníkov konfliktu v zmierovacej rade. Zástupcovia zúčastnených strán majú väčšie pochopenie pre svoje strany a zároveň nie sú priamo zaangażovaní do konfliktu. Dohodu dosahujú zúčastnení spoločne.

**Mediáciu** - Mediátor ako sprostredkovateľ komunikácie strán pri riešení konfliktu komunikuje osobitne aj s jednou aj s druhou stranou, pomáha udržiavať korektnú komunikáciu a viesť proces vyjednávania zúčastnených strán. Dohodu dosahujú zúčastnení spoločne.

## Pozitívna stránka konfliktov

Konflikty samé o sebe nie sú zlé, dalo by sa dokonca hovoriť o ich pozitívnej funkcii. Užitočnosť konfliktov je predovšetkým v tom, že nás nútia k činnosti. Zjednodušene by sa dalo povedať, že práve konfliktom vďačíme za to, že „nežijeme na stromoch“. Konflikty nás ženú dopredu, naša nespokojnosť nás núti, aby sme konali. Na konfliktoch je založená zmena, preto sú základom vývoja.

Konflikty tak zároveň pôsobia ako testy prispôsobivosti na zmeny. Kto nie je schopný riešiť konflikty a adaptovať sa na zmeny, riskuje vlastný zánik. Preto schopnosť riešenia konfliktov je životne dôležitá.

Konflikty majú veľký význam aj pri rozvíjaní našej kreativity, kedy nás nútia hľadať riešenia. Práve v dnešnej dobe je kreativita cenená viac ako kedykoľvek predtým. Táto doba sa vyznačuje rôznymi technickými vymoženosťami a väčšina strojov dokáže nahradiť ľudskú prácu. Čo ale stroje nedokážu, je kreatívne myslieť. A aj vďaka konfliktom môžeme rozvíjať naše kreatívne myslenie a rozmyšľať nad spôsobmi ich optimálneho riešenia.

Konflikty tiež obracajú našu pozornosť ku vzťahom, nútia nás neuzatvárať sa do vlastného sveta, myslieť na ľudí okolo nás, brať ich v úvahu a prijímať podnety zvonka. Pri konfliktoch si uvedomujeme naše medziľudské rozdiely – v potrebách, názoroch, pocitoch, postojoch... a máme príležitosť budovať rovnocenný vzťah dávania a prijímania. Ak budeme pri riešení konfliktov rešpektovať seba aj druhých, môžu byť konflikty obohatením aj pre naše vzťahy.

To, čo je na konfliktoch škodlivé, čo neprosieva vzťahom, ani jednotlivým účastníkom konfliktov je, keď sa konflikty neriešia.



FOTO: PERSONA

# Neriešený konflikt

Priebeh konfliktu môže mať viacero fáz, od prvých jeho príznakov až po fázu únavy a depresie z dlhodobej psychickej záťaže. V závislosti od toho, aký postoj ku riešeniu konfliktu ľudia zaujmú, vzniknutý konflikt môže, ale zároveň aj nemusí prejsť všetkými možnými fázami. Aby sme si bližšie ilustrovali všetky fázy vývoja konfliktu, budeme sa zaoberať konfliktom, ktorý sa nielenže nerieši, ale zúčastnené strany ho naopak svojím správaním a činmi ešte vyostrejujú. Priebeh takéhoto neriešeného konfliktu tak môžeme rozdeliť do šiestich fáz:

1. fáza – Príznaky konfliktu
2. fáza – Otvorenie konfliktu
3. fáza – Polarizácia
4. fáza – Izolácia
5. fáza – Deštrukcia
6. fáza – Únava, depresia

## 1. fáza – Príznaky konfliktu

Ide o počiatočnú fázu konfliktu, kedy sa objavujú prvé negatívne pocity ako napätie, strach, hnev, neistota... Jedna alebo aj obidve zúčastnené strany rozmýšľajú o vzniknutej situácii, preberajú všetky možné predstavy, čo sa stane ďalej. U niekoho sa táto fáza môže odraziť na telesných príznakoch ako sú boľenie brucha, stiahnuté hrdlo, zrýchlený tep, zvýšený tlak, zmenené stravovacie návyky a pod. Tieto signály nám oznamujú, že sa „deje niečo nepríjemné“, že sme sa dostali do konfliktu.

Príklad: Dvaja priatelia pracujú spolu na spoločnej úlohe, dlhodobom projekte v rámci školy. Jedného nazveme Martin a druhého Filip. Martin si vždy zodpovedne plní svoje úlohy, ale Filip často kvôli problémom v rodine dohodnuté úlohy nestihne urobiť. Keďže je však Martin Filipov kamarát, so zameškanými úlohami mu pomáha. Po čase však Martin zistí, že to Filip zneužíva a často uprednostňuje osobné záujmy pred spoločnými záväzkami. Začne sa cítiť nepríjemne. Má Filipa rád, ale zároveň je na neho nahnevaný, že zneužíva jeho pomoc a ústretovosť.

## 2. fáza – Otvorenie konfliktu

Táto fáza nastáva, keď jedna zo zúčastnených strán dá najavo svoju nespokojnosť so situáciou, ktorú vníma ako konfliktnú. Nahlas povie svoj názor, čo si o danej situácii myslí, čo prežíva, čo ju hnevá, čo jej prekáža, čo by bolo vhodné zmeniť a pod. Negatívne emócie stúpajú, lebo daná osoba ide do otvoreného sporu s druhou osobou, čo je samo o sebe nepríjemné.

Príklad: Martin zistí, že Filip hral večer futbal s kamarátmi a na ďalší deň nemá splnené dohodnuté úlohy. V tej chvíli to už nevydrží a povie Filipovi, čo si myslí o jeho nezodpovednom prístupe. Martin: „Kde máš vypracovanú úlohu?“ Filip: „Nestihol som to. Nemohol by si mi s tým pomôcť?“ Martin: „Nie nemohol. Keď máš čas na to, aby si po večeroch hrával futbal, kým ja makám na projekte, tak s mojou pomocou už nerátaj! Tvoja nezodpovednosť mi už lezie na nervy!“ Filip: „Ja som zodpovedný dosť! Keby som na projekte nepomáhal, neboli by sme na tom tak dobre! A je to moja vec, čo robím vo svojom voľnom čase!“ Prudko sa otočí a pri pritom drgne laktom do Martina. Martin: „To, že sme s projektom tam kde sme, nie je určite vďaka tvojej usilovnosti. A nedrgaj do mňa, nevieš dávať pozor?“



### 3. fáza – Polarizácia

V tejto fáze si účastníci konfliktu začínajú brániť svoje pozície, lebo sú presvedčení, že majú pravdu v tom, čo tvrdia a druhý musí ustúpiť. V prípade, že účastníci konfliktu trvajú na svojich pozíciách a nechcú ustúpiť, začínajú vyostrovať spor presvedčovaním o „vlastnej pravde“, vyhrázaním sa, obviňovaním druhej strany, nadávaním, zosmiešňovaním, či ponižovaním druhého a pod. Pôvodná príčina sporu sa prenesie z vecnej argumentácie na emocionálne výpady, ktoré majú už len málo spoločné s prvotným problémom. Tým sa hnev, agresia, ako aj ďalšie negatívne emócie stupňujú.

Filip: „Nebud' citlivka! To som ťa len pohladkal! A buď taký láskavý a prestaň klamať a urážať ma!“ Martin: „Prosím?! Ja že klamem? Keď ti povie niekto pravdu, tak to ťa uráža? Chceš povedať, že si nehral futbal?“ Filip: „A vôbec, ty sa nestaraj do mňa či hrávam futbal, alebo nie! Veď ty nevieš ani trafiť do lopty! Väčšie nemehlo ako si ty snád' ani nepoznám! ...“ Martin: „Tak ty toho ešte nepoznáš viac! A ver tomu, že radšej budem nemehlo, ako pako, ktorý nevie ani dodržať svoje slovo!“

### 4. fáza - Izolácia

Táto fáza sa vyznačuje tým, že účastníci konfliktu sa medzi sebou nebavia. Konflikt však pokračuje ďalej. Zároveň si uvedomujú nezmyselnosť vzniknutej situácie a tiež svoju bezmocnosť v tom, aby sa spor vyriešil. Často preto uprednostnia potrestanie druhého tým, že ho izolujú od seba (tichá domácnosť, nedvíhanie telefónov, neodpovedanie na maily a pod.). Niekedy je dôvodom izolácie aj pocit menšej psychickej záťaže, ako pri otvorenom konflikte.

Častejšie sa tento štýl správania objavuje u žien ako u mužov, nie je to však pravidlom. U niekoho je znova táto fáza dlhšia, niektorí ju môžu dokonca preskočiť rovno do fázy deštrukcie.

Izolácia v našom prípade môže vyzerať tak, že Martin si povie, že to nemá zmysel hádať sa s Filipom a prestane sa s ním rozprávať. Hnevá sa na neho, má nepríjemné pocity, že ho Filip iba využíval a čaká na najbližšiu príležitosť, keď mu to bude môcť vrátiť. Zároveň má strach, že príde o kamaráta, s ktorým si vo viacerých oblastiach rozumel. Filip urobí to isté, tiež je nahnevaný, myslí si že Martin sa zbláznil, je vzťahovačný a nedá sa s ním normálne baviť. Má strach z toho, že mu už nepomôže s úlohami, nenašepká na písomke, či nepožičia CDčko, čo mu sľúbil. Ale kašľať na to, s takým „pakom“ sa baviť nebude.

### 5. fáza - Deštrukcia

Táto fáza sa vyznačuje deštruktívnym správaním sa účastníkov konfliktu. Môže sa jednať o vzájomné fyzické ubližovanie (jeden druhého udrie alebo mu inak fyzicky ublíži), psychické ubližovanie (jeden poniži druhého pred inými ľuďmi, alebo vystraší napr. výhražným listom), či materiálne poškodzovanie (jeden druhému zničí, pokazí či odcudzí majetok a pod.).

Táto fáza sa v našom príklade môže prejavovať tak, že sa Martin s Filipom začnú pri stretnutí na malý podnet biť; Filip môže prezradiť pred triedou tajomstvo, s ktorým sa mu Martin zveril; môžu si navzájom zničiť svoju prácu, či počmárať veci a pod. Samozrejme, toto správanie doprevádzajú nadávky a hnev, s prestávkami na oddych a nové pokračovanie agresie cez ďalšiu hodinu alebo na ďalší deň.

## 6. fáza – Únava, depresia

Ak deštrukčná fáza trvá dlhšiu dobu, účastníci konfliktu sa po istom čase vyčerpajú z neustáleho boja a prepadajú únave a depresii z nezmyselnosti celej situácie, čo sa často odrazí na ich zdravotnom a psychickom stave. Častým prejavom tejto situácie je, že zúčastnení môžu ochorieť, začnú sa vyhýbať miestam, kde by sa mohli spoločne stretnúť, nevládzu ďalej a nevedia situáciu vyriešiť ani ukončiť. Napriek únave a uvedomeniu si nezmyselnosti situácie, často stačí len malý podnet na to, aby sa strany opäť ocitli vo fáze deštrukcie a pokračovali vo vzájomnom boji.

V našom príklade sa Filip začne vyhýbať hodinám, na ktorých robil spoločný projekt s Martinom, zhorší sa mu prospech, stratí motiváciu na učenie a prestáva mať rád školu. Martin má výčitky, je smutný, že stratil kamaráta a spoločníka v školských projektoch, ochorie.

Pre každú fázu vývoja konfliktu existujú možné spôsoby riešenia vzniknutej situácie.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

# Možné spôsoby riešenia konfliktu

## 1. fáza: Príznaky konfliktu

V prvej fáze je potrebné uvedomiť si, čo sa deje – čo mi prekáža na správaní druhého človeka, čo chcem dosiahnuť, aké sú moje potreby a aké vo mne vzniknutá situácia vyvoláva pocity. Následne je potrebné prejsť do ďalšej fázy.

## 2. fáza: Otvorenie konfliktu

V druhej fáze je potrebné pomenovať konflikt slušnou formou a prostredníctvom spätnej väzby vyjadriť svoje pocity, záujmy, pomenovať správanie, ktorým mi druhá strana ubližuje. V tejto fáze je priestor pre vyjednávanie a predkladanie návrhov riešenia situácie, ktoré sú prijateľné pre obidve strany. Treba dbať o to, aby sme boli zrozumiteľný, dôveryhodný, aby sme prejavovali porozumenie druhej strane, napríklad prostredníctvom aktívneho počúvania.

## 3. fáza: Polarizácia

V tretej fáze je dobré nereagovať útočne na obvinenia, výčitky, kritiku a snažiť sa ich preformulovať na vecný problém. Pomenovať záujmy obidvoch zúčastnených strán a hľadať riešenia, s ktorými budú zúčastnení súhlasiť. Je možnosť po vzájomnej dohode zavolať na pomoc neutrálnu tretiu stranu (facilitátora, mediátora, autoritu), ktorá pomôže pri riešení daného problému.

## 4. fáza: Izolácia

Vo štvrtej fáze je užitočné zavolať tretiu stranu, ktorú obidve strany rešpektujú a vnímajú ako nezávislú (autoritu, mediátora, sudcu). Tretia nezávislá strana pomáha nájsť spôsoby komunikácie a hľadať také riešenia, ktoré konflikt ukončia alebo vyriešia.

## 5. fáza: Deštrukcia

V piatej fáze je dôležité, aby nezávislá tretia strana, ktorá vstupuje do konfliktu, mala veľkú autoritu pre obe strany a mala takú moc, aby bola schopná zastaviť ich deštruktívne správanie. Prvým krokom je tak zastaviť vzájomné ubližovanie strán a následne vyjednávať medzi nimi dohodu prijateľnú pre obe strany.

## 6. fáza: Únava, depresia

V šiestej fáze je dôležité poskytnúť účastníkom konfliktu podporu (fyzickú, psychickú, materiálnu) a pomôcť im obnoviť stratenú rovnováhu, prípadne sa s ich aktívnou účasťou snažiť o zmierenie a vytvorenie podmienok, ktoré zabránia návratu do deštruktívnej fázy konfliktu.

# Vyjednávanie

Schopnosť vyjednávať patrí medzi kľúčové zručnosti pri riešení medziľudských konfliktov. Pod vyjednávaním rozumieme taký spôsob riešenia konfliktov, keď dve alebo viaceré strany v spoločnej diskusii objasňujú svoje postoje a záujmy a snažia sa ich presadiť v konečnej dohode, ktorá rieši ich spoločný problém.

K vyjednávaníu je možné pristupovať viacerými spôsobmi, ktoré sa líšia už v základných prístupoch a to: či druhého človeka vnímame ako súpera, ktorý nás ohrozuje alebo ako partnera, s ktorým riešime nejaký problém. Spolupracujúci prístup vo vyjednávaní nazývame vyjednávanie postavené na záujmoch, prístup súperivý označujeme pozičné vyjednávanie.

Náš zvolený postoj sa následne odráža v našom správaní a v spôsobe, akým s druhým komunikujeme. Toto naše správanie druhý človek vníma a opätuje podľa svojho nastavenia, ale najčastejšie reaguje podobne ako my. Naše správanie tak môže rozhodnúť o tom, či odštartujeme cyklus súperivých krokov, ktorý povedie k vyhroteniu konfliktu, alebo naopak cyklus spolupracujúcich krokov vedúcich k spolupráci a k dohode. Možno naša ochota prebrať zodpovednosť za konštruktívne riešenie konfliktu prispeje k jeho pozitívnemu riešeniu.

## Princípy vyjednávania postaveného na záujmoch

1. Oddelovať ľudí od problému – snažíme sa byť „mäkkí“ na ľudí a „tvrdí“ na problém – vo vyjednávaní sme korektní a partnerskí a k riešeniu problému pristupujeme ako k výzve, ktorú dokážeme zložiť. Nebojujeme s druhou stranou, ale využijeme jej spoluprácu na to, aby sme našli riešenia situácie, v ktorej sme sa spolu ocitli.
2. Snažiť sa porozumieť tomu, čo chce a čo cíti druhá strana – ak druhej strane porozumieme, budeme jej môcť ponúknuť to, čo potrebuje a pochopíme aj jej záujmy.
3. Pomenovať svoje záujmy – snažíme sa porozumieť a pomenovať, aké záujmy sú za našimi stanoviskami aj za stanoviskami druhej strany.
4. Pristupovať k druhému človeku ako ku partnerovi – druhého vnímame ako človeka ochotného dohodnúť sa, dôverujeme mu a prejavujeme svoju dôveryhodnosť nielen slovami, ale aj činmi.
5. Navrhovať možnosti riešenia, v ktorých by mohli byť uspokojené nielen naše záujmy, ale aj záujmy druhej strany – zaujímate sa nielen o to, čo chceme dosiahnuť my, ale aj o to, čo chce dosiahnuť druhá strana.
6. Dohodnúť sa na veciach, ktoré sú pre nás prijateľné – ak nájdeme vo vzájomných návrhoch riešení niečo, čo je pre nás prijateľné, dohodneme sa, že to prijímame. Ak nájdeme niečo, čo je neprijateľné, zisťujeme prečo a hľadáme prijateľnejšiu formu riešenia.
7. V prípade potreby osloviť tretiu stranu – ak niektoré veci nevieme rozhodnúť, dohodneme sa na tretej nezávislej osobe, ktorá nám pomôže, alebo sa dohodneme na kritériu, ktoré potom rozhodne objektívne za nás.

## Princípy pozičného vyjednávača

1. Nikdy nepovedať viac, ako je nutné – pozičný vyjednávač informácie pred druhou stranou tají v presvedčení, že ich odhalením ukáže svoje slabé miesta a druhý ho tak môže poraziť.
2. Prvý ústupok musí urobiť druhá strana – pozičný vyjednávač je presvedčený, že ak prvý ústupok urobí on, druhý ho potom určite neurobí a tým stratí výhodu. Súperivý postoj „kto z koho“ následne vytvára bariéru na dávanie ponúk druhej strane.
3. Snažiť sa oslabiť pozíciu druhej strany – pozičný vyjednávač hľadá slabé miesta druhého, aby mohol na ne zaútočiť, snaží sa zneistiť, podlamovať sebavedomie, zastrášať, provokovať, dokázať druhému, že nemá pravdu a že on má väčšie právo na svoje presadenie.

4. Nedovoliť druhej strane vyhrať – pozičný vyjednávač je presvedčený, že ak druhá strana dosiahne to, čo chcela, potom je on porazený a to predsa nemôže dopustiť. Preto sa snaží od druhej strany dostať čo najviac a poraziť ju.
5. Nedôverovať druhej strane – pozičný vyjednávač je presvedčený, že ústretové kroky druhej strany sú len maskovací manéver na to, aby ho chytila do pasce a porazila. Je presvedčený, že druhej strane nemôže dôverovať.
6. Skrývať svoje potreby a záujmy – pozičný vyjednávač je presvedčený, že ak chce dosiahnuť svoje ciele, musí používať triky, zahmlievať pravdu, dezorientovať, predstierať, nastavovať pasce, prekvapovať, odvádzať pozornosť od podstaty. Je presvedčený, že ak by povedal pravdu, určite by to druhá strana zneužila proti nemu.
7. Preháňať svoje požiadavky – pozičný vyjednávač je presvedčený, že musí začať s vysokými požiadavkami, aby mal kam ustupovať bez ozajstných strát.
8. No a na koniec, pozičný vyjednávač sa snaží robiť všetko pre to, aby druhej strane zabránil robiť to, čo jej chce robiť on.

Vyjednávaním sa snažíme dospieť k spoločnej dohode, ktorá rieši náš problém s druhým. Dobrou prípravou na tento proces môžeme predísť situácii, kedy by sme vyjednali niečo, čo nás bude nakoniec mrziť a budeme to pokladať za prehru a neúspech. Nasledujúce zásady nám môžu pomôcť takejto situácii predísť.

### Príprava na proces vyjednávania

1. Zadefinovať svoj priestor vyjednávania - Pre vyjednanie je dôležité, aby zúčastnené strany mali svoj priestor vyjednávania (jednotlivo pre každú záležitosť, ktorú chceme vyjednať), v ktorom sa môžu pohybovať - svoje maximum a minimum - hranice, kde sme ešte ochotní sa dohodnúť. Priestor medzi týmito hranicami je priestor dohody, v rámci ktorého môžeme ponúkať ústretové kroky, alebo naopak, ktorý nám ukáže, kam sa dostať nechceme.
2. Pomenovať a zverejniť svoje ciele, záujmy a potreby - Skôr, ako začneme vyjednávať, je nevyhnutné, aby sme si ujasnili, čo chceme dosiahnuť a aké záujmy potrebujeme mať naplnené, aby sme boli spokojní. Následne svoje záujmy v priebehu vyjednávania postupne zverejňujeme, čím urobíme potrebné kroky k spolupráci s druhou stranou.
3. Zaujímať sa o ciele, záujmy a potreby druhej strany a pomenovať ich - Pred a hlavne počas vyjednávania je priestor pre zisťovanie a pomenovanie cieľov, záujmov a potrieb druhej strany. Toto pomenovanie je kľúčom k úspešnému riešeniu konfliktov. Následne je potrebné určiť priority (svoje aj partnerove) a poradie dôležitosti jednotlivých záujmov.
4. Premyslieť a navrhovať možné riešenia – Ďalšia fáza je zameraná na navrhovanie možných riešení, ktoré by uspokojovali záujmy oboch strán. Potrebná je diskusia o tom, ktoré z riešení uspokojujú jednotlivé záujmy zúčastnených. Vyjednanie postupuje hľadaním tých častí riešení, ktoré sú prijateľné pre obe strany. Ak nájdeme vo vzájomných návrhoch riešení niečo, čo je pre nás prijateľné, dohodneme sa, že to prijímame. Ak nájdeme niečo, čo je neprijateľné, zisťujeme prečo a hľadáme prijateľnejšiu formu riešenia. Prijaté návrhy sa tak postupne dopĺňajú novými návrhmi, až pokiaľ celá dohoda nie je poskladaná z rôznych návrhov, ktoré sú prijateľné pre obe strany. Ponúkať návrhy riešenia je preto základom pre vytvorenie spoločnej dohody.
5. Byť ústretový voči druhej strane - Svoj záujem o druhú stranu neprejavujeme len pomenovaním jej záujmov a potrieb, ale aj tým, že sa jej snažíme vyjsť v ústrety s návrhmi riešení, ktoré uspokojujú aj jej záujmy. Prejavmi ústretovosti je aj ochota znášať riziko z možných strát a ochota urobiť niečo navyše pre druhú stranu. Snažiť sa o vzájomnú ústretivosť je dobrým znakom konštruktívneho riešenia konfliktov.

Ďalšou veľkou témou spojenou s riešením konfliktov je facilitácia, mediácia či ďalšie alternatívne spôsoby riešenia konfliktov, ktoré vedú zúčastnené strany konfliktu k vzájomnej tolerancii a rešpektu. My ich už na tomto mieste rozoberať nebudeme, doporučujeme však ako študijný materiál publikáciu Bednařík A. (2001). Riešenie konfliktov, Bratislava: Partners for Democratic Change

V nasledujúcej časti Vám popíšeme aktivity, ktoré sme využili na kurze OSV zameranom na tému Ako riešiť konflikty a ostať priateľmi. Jednotlivé použité metódy Vám môžu poslúžiť na inšpiráciu pre tvorbu Vašich vlastných programov. Zároveň prikladáme osvedčené zdroje publikácii, ktoré vám pomôžu zostaviť program podľa konkrétnych potrieb mladých ľudí, s ktorými pracujete.



Foto: PERSONA

# POPIS VYBRANÝCH AKTIVÍT KURZU

*„Povedz mi a ja zabudnem. Ukáž mi a ja si možno zapamätám.  
Nechaj ma to urobiť a stane sa to mojou súčasťou.“  
Čínske príslovie*



FOTO: PERSONA



FOTO: PERSONA

# Zoznam aktivít

<b>ZOZNAM AKTIVÍT</b>	<b>38</b>
<b>ÚVODNÉ AKTIVITY K OTVORENIU ALEBO K UKONČENIU JEDNOTLIVÝCH BLOKOV</b>	<b>39</b>
MOJE OČAKÁVANIA A OBAVY	39
KRÁĽ NIE JE DOMA	40
SVIEČKOVÝ RITUÁL – POZITÍVNA SPÄTNÁ VÄZBA NA DNEŠNÝ DEŇ	41
<b>TÍMOVÉ AKTIVITY</b>	<b>42</b>
LÁVOVÉ POLE	42
HUMAN BINGO	43
STRATY A NÁLEZY	44
ČLOVEČE NEHNEVAJ SA!	45
<b>OSVEDČENÉ ROZOHRIEVAČKY</b>	<b>46</b>
PO MOJEJ PRAVEJ RUKY	46
STOLIČKOVÝ TANEC	47
ŠKRIATOK - OBOR - ČARODEJNÍK	48
ROZCVIČKA S TANCOM	49
<b>VEĽKÉ HRY S TEMATIKOU RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>50</b>
AGRESÍVNY A PASÍVNY SPÔSOB REAGOVANIA V KONFLIKTOCH	50
KRESLENIE SPOLOČNÉHO DOMU	51
SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTOV	52
OHEŇ NA VÝDRŽ	53
VON - DNU	54
SKUPINOVÉ ROZHODOVANIE	56
<b>DROBNÉ HRY S TEMATIKOU RIEŠENIA KONFLIKTOV</b>	<b>57</b>
ASOCIÁCIE NA SLOVO „KONFLIKT“	57
POZITÍVNE STRÁNKY KONFLIKTOV	58
HRA NA „PALCE“	59
LIST ČLOVEKU, KTORÉHO MÁM RÁD, ALEBO KTORÉMU SOM UBLÍŽIL	61
<b>SPÄTNÁ VÄZBA</b>	<b>62</b>
VYHODNOTENIE A SPÄTNÁ VÄZBA	62



# Úvodné aktivity k otvoreniu alebo k ukončeniu jednotlivých blokov

## MOJE OČAKÁVANIA A OBAVY

**Kategória:** úvodná aktivita na začiatku víkendového pobytu

**Prevzaté z :** oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 20 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** ľubovoľný

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** flipchart papier rozdelený na dve polovice; jedna polovica má názov očakávania, druhá má názov obavy, perá, post-it, podložky na písanie

**Realizácia:** Každý z nás prichádzal na toto miesto s určitou predstavou o tom, aké to asi bude, čo nás tu čaká, ako to všetko dopadne. Nás by veľmi zaujímalo, ako to vnímate a preto by sme chceli počuť vaše očakávania – čo očakávate od tohto pobytu a vaše obavy – čoho sa bojíte. Každý z vás si vezme dva papieriky post-it; na jeden z nich napíšete svoje očakávania a svoje obavy.

Následne po jednom účastníci pristupujú k flipchartu, povedia svoje meno (tak ako chce, aby bol oslovovaný) a predstavia to, čo majú napísané na papierikoch. Tejto aktivite sa môžu zúčastniť aj lektori (pre účastníkov to môže byť zaujímavá skúsenosť počuť aj tú druhú, organizačnú stránku). Flipchart papiere s nalepenými post-it si odložíme na záverečné hodnotenie – pri spätnej väzbe to môže poslúžiť ako pripomenka a zároveň to symbolicky previaže začiatok a koniec pobytu do jedného celku.

**Metodické poznámky:** Počas uvádzania aktivity nie je vhodné dávať účastníkom žiadne príklady očakávaní a obáv, nakoľko (hlavne u mladších ročníkov) to môže poslúžiť ako šablóna, ktorú budú mnohí kopírovať.

Pri mladších účastníkoch sa môžeme celej skupiny pýtať na to, čo by na tomto pobyte chceli (zažiť, dozvedieť sa, vyskúšať a pod.) a naopak, čomu by sa chceli vyhnúť. Jednotlivé príspevky zapisujeme na flipchart. V prípade, že sa účastníci nezapájajú, môžeme prejsť k ďalšiemu bodu – popis štruktúry programu. Začneme raňajkami o 8:00 a potom si vlastne spomenieme, že o 7:30 je rozcvička... veľakrát a zdvihne vlna odporu, že to by museli vstávať už o 7:15... Teraz je vhodná doba pozrieť sa na obavy a očakávania, kde zistíme, že rozcvička, ani vstávanie neboli medzi obavami... väčšinou sa týmto naštartujú ďalšie obavy a očakávania, ktoré môžeme dopísať na flipchart.

Čo sa týka rozcvičky, tú môžeme nechať ako dobrovoľnú. Sú aj mladí, ktorí si privstanú a prídu.

## KRÁĽ NIE JE DOMA

**Kategória:** energizer, ice-breaker

**Prevzaté z:** Do Európy hrou, IUVENTA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na hru:** 5 - 10 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 10 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** papierová koruna na hlavu, píšťalka, cukríky

### Realizácia:

Vitajte v našom kráľovstve! Toto naše kráľovstvo má kráľa, ktorý mu múdro vládne už dlhé roky. My poddaní sa väčšinou vieme ovládať a správame sa ohľaduplne – najmä vtedy, keď je kráľ doma. No keď kráľ ide na jednu z jeho kráľovských ciest, nám je sveta žiť! Vtedy sme často poriadne nesprátní a robíme si, čo sa nám zachce... kričíme, skáčeme, preskakujeme, rozhadzujeme rukami-nohami, všetko nám je dovolené, lebo vtedy nič nie je zakázané! No keď sa kráľ vráti domov, sme na nepoznanie slušní, zodpovední a plní rešpektu.

Zo skupiny vyberieme jedného dobrovoľníka, ktorý dostane na hlavu korunu – stáva sa kráľom. Vtedy inštruktor zapíska na píšťalku a povie „Kráľ je doma!“. Vtedy všetci účastníci majú za úlohu ticho stáť a slušne pozdraviť kráľa. Kráľ svojim poddaným spravodlivo nadeľuje cukríky, ktoré pokladá pred každého účastníka. O chvíľu však inštruktor vezme korunu z hlavy dobrovoľníka, zapíska na píšťalku a skričí „Kráľ nie je doma!“. Vtedy majú účastníci za úlohu robiť čo najväčší neporiadok, hluk, chaos a ukoristiť čo najviac cukríkov. Účastníkov necháme chvíľku sa jašiť, no potom opäť zapískame a povieme „Kráľ je doma!“, dav sa upokojí, každý slušne pozdraví kráľa a ten mu dá za odmenu cukrík. No potom zasa odznie „Kráľ nie je doma!“ a všetci začnú nanovo vystrájať. Môžeme to podľa skupinovej dynamiky niekoľkokrát zopakovať.

Po hre nasleduje diskusia o tom, ako sa kto cítil; kedy sa mu to páčilo viac – keď bol kráľ doma, alebo keď bol preč a aké výhody a nevýhody mu to prinášalo.

### Metodické poznámky:

Pred uvedením aktivity treba účastníkov upozorniť na bezpečnostné pravidlá aj v časoch „jašenia“ - keď kráľ nie je doma. Túto aktivitu je možné použiť ako uvádzajúcu aktivitu ku tvorbe skupinových pravidiel – na ilustráciu toho, aké to je, keď sú jasne určené pravidlá a keď nie.

## SVIEČKOVÝ RITUÁL – POZITÍVNA SPÄTNÁ VÄZBA NA DNEŠNÝ DEŇ

**Kategória:** záverečná reflexívna aktivita, večerný rituál

**Prevzaté z:** oz Persona

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 15 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 10 - 30

**Vek hráčov:** 13 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** sviečky (pre každého účastníka jedna), zápalky

**Realizácia:**

Všetci stoja v kruhu s nezapálenou sviečkou v ruke. Inštruktor, ktorý jediný má zapálenú sviečku, predstaví záverečnú aktivitu dňa: „Ešte predtým, ako sa pre dnešný deň rozlúčime, chceli by sme sa ešte na chvíľku obzrieť späť na dnešok. Každý z nás určite dnes zažil niečo pekné, niečo, z čoho má radosť. Teraz by mohol byť ten čas, kedy poskytneme pozitívnu spätnú väzbu tomu, ktorý možno teraz je alebo nie je v tomto kruhu, za to, že nám skrášil dnešný deň. Začnem ja...“

Každý po jednom hovorí pozitívnu spätnú väzbu na dnešný deň. Slovo si účastníci odovzdávajú tak, že ten čo dopovedal, príde k inému a nechá, aby si od neho odpálil sviečku. Aktivita pokračuje dotedy, kým každý účastník nedrží zapálenú sviečku. Nakoniec všetci položia horiacu sviečku do kruhu.

**Metodické poznámky:**

Keďže ide o veľmi pokojnú aktivitu, poprosíme účastníkov o „zvýšenie námahy o vzájomné rešpektovanie a počúvanie sa“; prekrikovanie a upozorňovanie narušia dynamiku tejto aktivity. Ak máme pocit, že skupina nie je zrelá na takýto typ aktivity, je vhodnejšie túto aktivitu vynechať a namiesto nej hrať niečo menej „náročné“.

# Tímové aktivity

## LÁVOVÉ POLE

**Kategória:** kooperatívna hra, hľadanie individuálnych alebo spoločných riešení

**Prevzaté z:** Medzinárodná výmena mládeže, Francúzsko 2009

**Fyzická záťaž:** stredná

**Psychická záťaž:** stredná

**Čas na hru:** 30 min.

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** von

**Materiál:** krieda alebo iný materiál na vyčlenenie územia o veľkosti približne polovice futbalového ihriska, pre každého hráča kartón, linoleum alebo kúsok plastového obrusu

### Realizácia:

Hráčov uvedieme do deja nasledujúcim príbehom: počas vášho putovania v začarovanej krajine ste sa naraz ocitli pred veľkou prekážkou – lávový prúd, ktorý vám preťal cestu. Nedá sa nijako obísť, jediná cesta za vašim cieľom je cezeň prejsť. Našťastie sa nachádzate v zázračnej krajine a máte k dispozícii zázračné koberce, ktoré vás uchránia pred popálením a lávou. Pokiaľ stojíte na nich, nehrozí vám žiadne riziko, no beda keď z nich zídete, popáleniny vám pokryjú celé telo a vy musíte začať odznova! Na druhý breh sa musí dostať každý jeden z vás, inak sa brána z tejto začarovanej krajiny nikdy neotvorí!

Úlohou hráčov je prejsť z jedného konca vyčleneného územia na druhý koniec tak, aby sa žiadnou časťou tela nikdy „lávy“ nedotkli. Keď sa tak stane, musia sa vrátiť na začiatok a prechod skúsiť odznova. Na druhý koniec sa musia dostať všetci hráči, inak úloha nie je splnená. Spôsob, ktorým hráči budú uskutočňovať prechod z jednej časti na druhú je na ich kreativite a schopnostiach, nesmú však porušiť pravidlá a dotknúť sa lávového prúdu.

### Metodické poznámky:

Cieľom tejto hry je odvieť pozornosť hráčov od súťaživosti ku kooperácii, tak, ako to býva v úspešnom riešení konfliktov. Pri hodnotení sa môžeme hráčov pýtať, ako sa im pracovalo a či by teraz uskutočnili prechod iným, novým spôsobom. Pracovali zväčša každý sám, alebo pracovali vo dvojiciach alebo v celej skupine? Zároveň im môžeme navrhnúť, aby sa snažili prísť na najrýchlejšie a najefektívnejšie riešenie, ako prejsť lávovým prúdom. Existuje podľa účastníkov tejto aktivity nejaká podobnosť tejto hry s reálnym životom? (napr. situácie, keď ide viacerým osobám o ten istý cieľ, no namiesto spolupráce to riešia súťaživosťou)

## HUMAN BINGO

**Kategória:** interaktívna skupinová hra zameraná na lepšie vzájomné zoznámenie sa

**Prezraté z:** Zlatý fond her, modifikované oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 15 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 30 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** perá, na lístočkoch napísané mená účastníkov, drobná cena pre víťaza, pre každého list papiera s pripravenou inštrukciou „V tejto miestnosti nájdí niekoho kto.... a napíš jeho meno do príslušného obdĺžnika“ a mriežkou 4x4 (príp. 5x5 v závislosti od veľkosti skupiny); v každom políčku je uvedená určitá charakteristika (napr. „kto má sestru“, alebo „kto už letel lietadlom“ a pod). Na ilustráciu tejto mriežky uvádzame príklad:

Má sestru	Má psa	Je alergický	Má modré oči
Bol už pri mori	Má oblečené rifle	Je vyšší ako 170cm	Má rád fil Shreck
Nemá rád špenát	Letel už lietadlom	Vie podojiť kravu	Rád sa fotí
Mal dnes super deň	Mal už niečo zlomené	Rád chodí do Roháčov	Vie po poľsky

Pozn. jednotlivé položky je možné zmeniť. Vždy ich ale musíme koncipovať tak, aby bolo možné nájsť min. jedného človeka v miestnosti, ktorý spĺňa danú položku.

Nie je vhodné, aby usporiadanie mriežky bolo rovnaké pre každého účastníka; odporúčame jednotlivé položky poprehadzovať aspoň do dvoch sérií.

**Realizácia:** Každý z účastníkov dostane pero a list papiera, na ktorom je (v rôznom poradí) vytlačená mriežka. Jeho úlohou je nájsť v miestnosti niekoho, kto spĺňa danú položku a zaznačiť si jeho meno do príslušného obdĺžnika. Musí sa pýtať ľudí dovedy, kým nezaplní všetky obdĺžniky v mriežke. Keď je hotový, počká, kým všetci dokončia vyplňovanie.

Druhá časť hry naozaj pripomína bingo – z pripraveného zlosovania (mená všetkých účastníkov) žrebujeme po jednom lístočku a hovoríme mená účastníkov. Hráči majú za úlohu poznačiť si v mriežke meno, ktoré už odznelo. Hráč, ktorému sa ako prvému podarí vyznačiť takýmto spôsobom obe diagonály v mriežke, vyhráva a získava cenu pre víťaza.

**Metodické poznámky:** Pri víťazovi môžeme skontrolovať správnosť jeho mriežky tým, že po jednom vyzveme jednotlivých ľudí, ktorých mal víťaz poznačených v mriežke, a overíme si, či jednotlivé položky naozaj súhlasia.

## STRATY A NÁLEZY

**Kategória:** aktivita na lepšie vzájomné spoznávanie sa, sebareflexia

**Prevzaté z:** Zlatý fond her, modifikované oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** stredná

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 30 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 13 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** čistý papier, perá, podložky na písanie, flipchartový papier

### Realizácia:

Každý účastník dostane podložku na písanie, papier a pero. Na flipchartový papier dopredu napíšeme otázky, na ktoré chceme, aby každý účastník odpovedal písomnou formou:

- 1) Aké máš hobby?
- 2) Aké sú tvoje tri osobnostné vlastnosti?
- 3) Aká je tvoje dovolenka snov?
- 4) Čo je tvoje obľúbené jedlo?
- 5) Aké je tvoje životné motto?

Každý účastník napíše odpovede na papier a podpíše sa naň. Nikomu svoj papier neukazuje.

Potom inštruktori vyberú päť účastníkov, ktorých posadia na stoličku čelom ku skupine. Zároveň si od nich vezmú ich odpovedové hárky. Bez toho, aby povedali meno dotyčnej osoby, inštruktori predstavujú jedného z týchto piatich hráčov na základe jeho odpovedí. „jeho/jej hobby sú...“, „za svoje osobnostné vlastnosti pokladá...“a pod. Úlohou ostatných účastníkov je uhádnuť, koho z tých piatich ľudí predstavuje inštruktor.

Takýmto spôsobom sa vystriedajú všetci účastníci skupiny. Každý takýmto spôsobom môže zistiť, ako dobre ho poznajú ostatní jeho spolužiaci a kamaráti.

### Metodické poznámky:

V prípade menších skupín (do 13 ľudí) je možné túto aktivitu hrať bez priamej účasti inštruktorov. V tomto prípade sa účastníci nepodpíšu, ale na svoj odpovedový hárok nakreslia len určitý symbol, na základe ktorého spoznajú svoj papier. Všetky papiere sa poukladajú na zem tak, aby si ich každý mohol prečítať. Úlohou skupiny je priradiť správneho človeka ku každému odpovedovému hárku. Pracovať môžu všetci spolu, alebo najprv každý môže vypracovať svoje priradenia zvlášť a neskôr si ich porovnať s ostatnými.

## ČLOVEČE NEHNEVAJ SA!

**Kategória:** stolná hra prevedená do ľudského rozmeru, sebadisciplína, tímový duch

**Prevzaté z:** Zlatý fond her, modifikované oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** stredná

**Čas na prípravu:** 10 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 30 - 60 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 16 - 25

**Vek hráčov:** ľubovoľný

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** 36 bielych kruhov (priemer cca 20 cm), 9 červených kruhov, 9 modrých kruhov, 9 žltých kruhov, 9 zelených kruhov, 4 kocky, hádzajúca podložka

**Realizácia:** Aktivitu možno uviesť tak, že pred účastníkmi začneme čítať a vysvetľovať pravidlá „neznámej hry“ z návodu Človeče, nezlob se! Keďže máme nedostatok figúrok, musíme ich nahradiť vlastnými prostriedkami – účastníkmi.

V miestnosti rozmiestnime pripravené kruhy tak, aby hrací terén čo najviac pripomínal hru „Človeče, nezlob se!“ Účastníkov rozdelíme do štyroch družstiev po 4 až 7 hráčov. Hráčov rozmiestnime do začiatkových políčok (chlieviky). Znáмым cieľom hry je dostať všetky „figúrky“ z chlievikov do domčeka. Prví hráči z každého družstva najprv hádžu kockou, pokiaľ im nepadne šestka. Keď sa im to podarí, prvý hráč z družstva vyjde na hraciu plochu. Hra pokračuje rovnakým spôsobom ako v Človeče, nezlob se. Vyhráva to družstvo, ktorého všetkým členom sa podarí ako prvým dostať z chlievika do domčeka.

### Metodické poznámky:

Ak by sme túto aktivitu hrali s viacerými hráčmi, ako je odporúčané, je potrebné každému zadať určitú úlohu, napr. hráč hádžuci s kockou, hráč kontrolór a pod. Aby sa v priebehu hry hráči nezačali nudiť, alebo nestrácali motiváciu, je dôležité, aby sme zachovávali rýchlu dynamiku a aby napr. jednotlivé družstvá mali časový limit na uskutočnenie hodu kockou alebo na urobenie skupinového rozhodnutia. V hre môžeme modifikovať aj vyhadzovanie, napr. losovaním.



FOTO: PERSONA

# Osvedčené rozohrievačky

## PO MOJEJ PRAVEJ RUKE

**Kategória:** energizer, ice-breaker, aktivita na naučenie sa alebo zopakovanie si mien

**Prevzaté z:** IUVENTA, Do Európy hrou

**Fyzická záťaž:** stredná

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na hru:** 5 – 15 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** stoličky v kruhu (toľko, koľko je účastníkov)

### Realizácia:

Účastníci sedia na stoličkách, jeden z nich stojí v kruhu (jedna stolička je preto voľná). Hráč, ktorý má po svojej pravej ruke voľnú stoličku, volá na ňu si sadnúť iného hráča sediaceho v kruhu. Keď zaznie jeho meno, zdvihne sa a ide si sadnúť na voľnú stoličku. Tým pádom po ňom zostáva voľná stolička. Hráč, ktorý ju má po jeho pravej ruke musí preto pohotovo zareagovať a zavolať na ňu niekoho z kruhu. Takto hra pokračuje dookola.

Človek stojaci uprostred sa snaží sadnúť si na voľnú stoličku, no keď zaznie meno iného hráča, už si na ňu nesmie sadnúť – snaží sa preto sadnúť si na novo-uvolnenú stoličku. Pokiaľ hráč, ktorý má túto stoličku po svojej pravej ruke nezareaguje dostatočne pohotovo a nepovie meno niekoho z kruhu skôr, ako si na ňu sadne človek zo stredu, stáva sa on človekom stojacim v strede kruhu. Vtedy hra začína odznova - človek uprostred kruhu sa snaží sadnúť na uvoľňované stoličky a sediaci hráči sa mu v tom snažia zabrániť tým, že rýchlo volajú mená ostatných hráčov na voľné miesto po ich pravej ruke.

### Metodické poznámky:

Túto aktivitu možno modifikovať napr. predpísaným pohybom, ktorý musí vykonávať človek stojaci uprostred kruhu – napr. ku voľnej stoličke sa musí zakrádať ako sa zakráda Drakula ku svojej obeťi a pod. Týmto spôsobom sa hra ozvláštni a stane sa pre účastníkov zábavnejšou.



## STOLIČKOVÝ TANEC

**Kategória:** Energizer, ice-breaker

**Prevzaté z:** dedinská svadba

**Čas na hru:** 10 min.

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** stoličky v kruhu (o jednu menej ako je účastníkov), CD prehrávač, hudba

**Realizácia:**

Stoličky sa poukladajú do kruhu operadlami k sebe. Všetci hráči sa rozostúpia do kruhu okolo týchto stoličiek. Keď začne hrať hudba, všetci začnú tancovať a pohybovať sa dookola stoličiek. Keď zastane hudba, cieľom každého hráča je sadnúť si na voľnú stoličku. Keďže stoličiek je o jednu menej ako účastníkov, jeden si voľnú stoličku nenájde a vypadáva z hry. So sebou si zoberie jednu stoličku z kruhu. Hra podobným štýlom pokračuje až dovtedy, kým nezostanú dvaja hráči tancovať okolo jednej stoličky. Hru vyhráva hráč, ktorému sa podarí sadnúť si na túto stoličku.



FOTO: PERSONA

## ŠKRIATOK - OBOR - ČARODEJNÍK

**Kategória:** krátka pohybová kooperatívna aktivita

**Prevzaté z:** Medzinárodná výmena mládeže, Francúzsko 2009

**Fyzická záťaž:** stredná

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na hru:** 10 – 15 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 15 - 40

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** von

**Materiál:** krieda, alebo iný materiál na vyznačenie hracieho územia – približne 30 metrov dlhé (koncové čiary a čiara v strede)

### Realizácia:

Skupinu rozdelíme na dve rovnako veľké časti a postavíme ich do stredu nami vyčleneného územia. Vysvetlíme im pravidlá: V začarovanej krajine sa často dejú malé boje medzi jej škriatkami, obrami a čarodejníkmi a víťazí ten, čo má viac sily, šikovnosti alebo mágie. Keď sa stretne škriatok s obrom, škriatok prehrá, lebo obor ho rozdupe pod svojimi obrovskými nohami. No keď sa stretne obor s čarodejníkom, obor prehrá, lebo čarodejník má kúzlo, ktorým ho začaruje. Niekedy sa v tejto magickej krajine stane, že sa stretne čarodejník so škriatkom; vtedy vyhráva škriatok, lebo čarodejníkovi podrazí nohy /škriatok < obor < čarodejník < škriatok/. Lektor následne predvedie, ako vypadajú tieto magické bytosti – škriatok je učupený s predpaženými rukami, obor je postavený na špičkách a ruky má hore nad hlavou, čarodejník má ľavú ruku v bok a v druhej akoby drží čarovnú paličku, ktorou čaruje.

Obe skupiny majú teraz čas dohodnúť sa, ktorou z týchto troch čarovných bytostí chcú byť; všetci členovia skupiny musia byť tá istá magická bytosť. Potom sa postavia na čiaru rameno vedľa ramena, čelom ku druhej skupine, ktorá je nastúpená rovnakým spôsobom. Na povel lektora každá skupina znázorní svoju rozprávkovú bytosť. Členovia výherného tímu, znázorňujúci bytosť ktorá má väčšiu silu, majú za úlohu chytiť členov slabšieho tímu, ktorí sa im snažia uniknúť za hranicu vyčleneného územia za ich chrbtami. Ak sa člen výherného tímu dotkne hráča z druhého tímu, ten sa automaticky stáva hráčom jeho tímu. Niektorým hráčom sa podarí uniknúť za čiaru, iní sú polapení. Hra pokračuje ďalej – tím s novými hráčmi aj tím, ktorý prehral sa nanovo presunú do stredu vyčleneného územia a dohodnú sa na magickej bytosti, ktorú chcú znázorňovať... Hra sa opakuje dovtedy, kým v poslednom družstve nezostane ani jeden človek.

### Metodické poznámky:

Aby ste docielili rýchlejšie osvojenie si skupinového rozhodovania a kooperácie, môžete postupne skracovať čas, ktorý majú skupiny na dohodnutie sa.

## ROZCVIČKA S TANCOM

**Kategória:** energizer s prvkami tanca

**Prevzaté z:** Osobnostne sociálna výchova – možnosti dramatickej výchovy pri realizácii průřezových tém

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 10 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** nezáleží

**Vek hráčov:** nezáleží

**Prostredie:** dnu/von

**Materiál:** magnetofón, príjemná hudba

**Realizácia:** Úlohou účastníkov v tejto aktivite je hýbať sa a tancovať po priestore tak, ako je im to príjemné a ako to v súvislosti s hudbou pociťujú. Účastníci sa hýbu nezávisle od seba v priestore a tancujú. Keď sa im zapáči tanec alebo spôsob hýbania sa niektorého iného účastníka, môžu sa ku nemu pridať a chvíľku s ním spoločne tancovať. Potom sa opäť odpoja a hýbu sa svojim vlastným spôsobom.

Aktivita môže mať aj direktívnejšiu variantu, keď inštruktor zavelí: „Teraz všetci tancujeme ako.....“ a všetci v skupine začnú napodobňovať tanec menovaného účastníka.



Foto: PERSONA

# Veľké hry s tematikou riešenia konfliktov

## AGRESÍVNY A PASÍVNY SPÔSOB REAGOVANIA V KONFLIKTOCH

**Kategória:** aktivita využívajúca dramatické prvky, inscenácia určitých konfliktných situácií

**Prevzaté z:** oz PERSONA

**Čas na hru:** 90 min.

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** Flipchart alebo dataprojektor, filmová klapka, vytlačené lístky s popisom konfliktných situácií, ktoré majú účastníci v pároch zinscenovať (jednotlivé situácie by mali byť úmerné veku účastníkov, tzn. znázorňovať konflikty, ktoré sú pre nich v tom-ktorom veku aktuálne). Napr. pri práci so skupinou 13-ročných sme využili nasledujúce konfliktné situácie:

1. Ferov spolužiak Jano chce od neho odpísať domácu úlohu. Fero mu ju však nechce dať odpísať.
2. Ferov spolužiak Jano si bez dovolenia požičal Ferove obľúbené pero, ktoré dostal k narodeninám.
3. Ferov spolužiak Jano stratil Ferove CDčko, ktoré mu nedávno požičal.
4. Fero a Jano sú kamaráti. Jano prišiel na stretnutie s Ferom o hodinu neskôr, ako sa dohodli.
5. Fero a Jano sú spolužiaci. Jano nedal Ferovi odpísať na písomke.
6. Fero a Jano sú spolužiaci. Keď pil Jano vodu nad Ferom, obľal ho vodou.
7. Fero a Jano sú spolužiaci. Jano na telesnej roztrhal Ferovi jeho nové tričko.
8. Fero a Jano sú spolužiaci. Jano sa vysmieval Ferovi kvôli jeho novému účesu.
9. Fero a Jano sú kamaráti. Jano však prezradil pred celou triedou Ferove tajomstvo.
10. Fero a Jano sú spolužiaci. Jano pri vychádzaní z triedy zabuchol Ferovi dvere rovno pred nosom.

**Realizácia:** Prvá časť tejto aktivity je teoretická – účastníkom v krátkosti predstavíme agresívne a pasívne reagovanie v konfliktných situáciách (podrobnosti k teórii možno nájsť v teoretickej časti Základné typy správania sa v konfliktných situáciách) a vysvetlíme, že ani jedno z nich nie je optimálne pre riešenie konfliktu. Aby účastníci lepšie pochopili tieto dva typy správania a rozdiely medzi nimi, vytvoria dvojice, v ktorých zinscenujú jednu z konfliktných situácií, ktorú dostanú na lístku, v dvoch scénkach. V prvej scénke predvedie hlavný protagonistu (u nás Fero) agresívny typ správania, v druhej scénke ukáže pasívny typ správania.

Účastníkom necháme potrebný čas na nacvičenie si scénok a potom jednotlivé dvojice vystupujú pred celou skupinou. Účastníci s lektorom ohodnotia, či znázornené správanie bolo naozaj také, ako malo byť, alebo by bolo potrebné v tom správaní niečo zmeniť.

Po teoretickom predstavení a praktickom prevedení agresívneho a pasívneho správania lektori pripomenú, že ani jeden spôsob nie je ideálny a že existuje tretí spôsob, ktorý sa nazýva asertívny a ktorý je považovaný za najlepší a najzdravší typ správania v konfliktných situáciách. Lektori následne v krátkosti predstavia charakteristiky asertívneho správania a požiadajú účastníkov, aby sa skúsili vrátiť k situácii, ktorú znázorňovali a porozmýšľali, ako by sa dala riešiť asertívnym spôsobom. Ich asertívne riešenie môžu opäť zahrať, alebo len sformulovať asertívnu odpoveď hlavného protagonistu zo scénky.

## KRESLENIE SPOLOČNÉHO DOMU

**Kategória:** kooperatívna kreatívna skupinová hra

**Prevzaté z:** oz PERSONA

**Čas na hru:** 60 min.

**Počet hráčov:** 10 - 30

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** veľký papier na kreslenie, pastelky, fixy, farby, štetce

**Realizácia:** Účastníkov rozdelíme do skupín tak, aby na jednom výkrese nepracovalo viac ako 12 ľudí. Dáme im materiál na maľovanie a kreslenie a povieme im, že majú za úlohu namaľovať ich spoločný dom. Na konci aktivity pred celou skupiny každá skupinka predstaví svoj dom.

**Metodické poznámky:** Táto aktivita, okrem jej tvorivého potenciálu, je zameraná hlavne na pozorovanie práce v skupine, akým spôsobom skupina robí spoločné rozhodnutia, akým spôsobom rieši prípadné nezhody alebo rôzne predstavy jednotlivcov a konečnej podobe spoločného diela, ako sa kto v skupine prejavuje a ako kto reaguje na rôzne názory a predstavy. Každé skupine by sa mal venovať jeden inštruktor, ktorý si všíma interakcie medzi jednotlivcami, sleduje, či sa v skupine vyskytla nejaká konfliktná situácia a akým spôsobom bola riešená. Inštruktor si rovnako všíma, kto má aké postavenie v skupine, kto prichádza s návrhmi a ako na tieto návrhy reagujú ostatní členovia skupiny; či sú uprednostňované návrhy určitého človeka, či niektoré návrhy odznejú bez odozvy a pod.

Na základe konečnej podoby domu, skupinového diela, môžeme skupine klásť otázky týkajúce sa práce počas kreslenia; napr. či skupina nakreslila v dome veľa spoločných priestorov, alebo rozkúsokovala dom na časti, v ktorých si každý nakreslil, čo sa mu páčilo; kto prišiel s akým návrhom; ako je kto spokojný s konečným výsledkom; čo by kto zmenil; ako sa im celkovo pracovalo. Lektor tiež môže upriamiť pozornosť na prežívanie jednotlivých členov skupiny – ako reagovali, keď s nimi niekto nesúhlasil, alebo navrhoval niečo iné, ako oni. Zároveň im môže vhodným spôsobom poskytnúť spätnú väzbu toho, čo si všimol počas ich skupinovej práce.



FOTO: PERSONA

## SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTOV

**Kategória:** test „tužka-papier“ a jeho vyhodnotenie

**Prevzaté z:** autor neznámy, upravené oz PERSONA

**Čas na hru:** 60 min.

**Počet hráčov:** nezáleží

**Vek hráčov:** 13 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** vytlačené testové hárky pre každého účastníka (pozri príloha), perá, dosky na písanie, flipchart

### Realizácia:

Účastníkom predstavíme aktivitu tak, že každý z nás má tendenciu reagovať určitým spôsobom v konfliktných situáciách. Neznamená to ale, že vždy reagujeme rovnakým spôsobom. Vedeli by účastníci pomenovať spôsob pre nich typický? Existuje test, ktorý nám môže prezradiť, aký je náš typický spôsobom riešenia konfliktov. Po jeho vypracovaní a následnom vyhodnotení tak môžeme zistiť, či sa ku konfliktom zvyčajne stavíme napr. agresívnym, vyhýbavým alebo zdravým štýlom. Výsledkom testu je totiž zaradenie ku piatim typom správania, ktoré sú reprezentované zvieracími zástupcami – medvedík, sova, žralok, líška a korytnačka. Vo vyhodnocovacej fáze v krátkosti predstavíme tieto jednotlivé zvieratá a opíšeme ich charakteristické znaky. Dôležité je spomenúť, že žiadny z týchto štýlov nie je 100% vhodný alebo nevhodný v riešení konfliktných situácií; využitie toho-ktorého štýlu závisí od situácie, v ktorej sa momentálne vyskytujeme.

### Metodické poznámky:

Niektoré vety v teste sú hlavne pre mladších účastníkov viac komplikované, preto je potrebné im v priebehu vypracovania testu pomôcť k lepšiemu porozumeniu.



Foto: PERSONA

## OHEŇ NA VÝDRŽ

**Kategória:** súťaživá, alebo kooperatívna strategická aktivita

**Prevzaté z:** oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** stredná

**Psychická záťaž:** stredná

**Čas na hru:** 45 - 60 min.

**Počet hráčov:** 10 - 40

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** von

**Materiál:** 5 zápaliiek pre každú skupinu, noviny, triesky, tenké polienka

**Realizácia:** Skupinu rozdelím na menšie skupinky tak, aby v každej bolo min. 3 a max. 6 ľudí. Každé skupine pridelieme materiál tak, aby mal každý rovnako. Aktivitu môžeme uviesť nasledovne: Na naše mesto prišla ohromná zima. Väčšina ľudí zamrzla, len niekoľko rodov zostalo. Každá skupinka si vymyslí názov, pod ktorým chce vystupovať. Medzinárodná pomoc je už na ceste, no je nemožné predpovedať, kedy sa im podarí doraziť, lebo sami zápasia so zimou. Každý z vás má posledné zásoby, z ktorých môže urobiť oheň. Využite múdro tento materiál tak, aby sa váš rod dožil príchodu záchrancov. Každý okolo ohňa je zachránený, no keď oheň vyhasne, všetci okolo neho zamrznú.

Skupina má čas, aby si z kameňov vytvorili ohnisko, v ktorom budú zakladať oheň. Potom sa pokúsia založiť a udržať oheň. Lektori kontrolujú, ako sa im darí; keď im oheň vyhasne, skonštatuje, že všetci okolo ohňa zamrzli. Hra končí vtedy, keď „príde“ pomoc – predtým, ako vyhasne posledný oheň.

**Metodické poznámky:** Táto hra ponúka možnosť jej hráčom spolupracovať namiesto toho, aby súperili. Tam kde možno vidieť konflikt záujmov, možno vidieť aj priestor na spoluprácu. Tento spôsob nazerania na problém udržiavania ohňov v podobe spojení materiálu a združení viacerých skupín do jednej sa môže, ale nemusí v priebehu aktivity objaviť. Pokiaľ to účastníkov naozaj napadne a spoja svoje sily, ich tvorivosť v riešení tohto problému dostatočne oceňme. V prípade, že hru pojmú ako súťaž, je vhodné víťaza odmeniť a možnosti spolupráce všetkých rodov sa môžeme dotknúť vo vyhodnotení aktivity.



FOTO: PERSONA

## VON - DNU

**Kategória:** skupinová hra zameraná na kooperatívne spôsoby riešenia konfliktnej situácie

**Prevzaté z:** Bednařík, 2001

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 45 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 10 a viac

**Vek hráčov:** 12 a viac

**Prostredie:** dnu/von

**Materiál:** žiadny

#### Realizácia:

Cieľ aktivity je ilustrovať, ako je dôležité hľadať kooperatívne spôsoby riešenia konfliktnej situácie a ako prejsť od pozícií k záujmom a k ich napĺňaniu. Cvičenie ukáže, aké rôzne spôsoby „trikov“ dokážeme použiť, aby sme získali od druhého to, čo chceme.

Rozdelíme skupinu na dve polovice. Jednu skupinu pošleme von z miestnosti a druhú necháme v miestnosti. Každá skupina dostane svoje inštrukcie. Je dôležité, aby boli povedané presne.

Inštrukcia pre skupinu vonku: Vašou úlohou je dosiahnuť, aby skupina, ktorá je vnútri, sa na tomto mieste (najlepšie niekde za rohom za dverami, aby nebolo to miesto vidno cez dvere miestnosti) postavila plece pri pleci do jedného radu a pozerala sa pred seba. Vtedy ste úlohu splnili a môžete mi to prísť povedať. To, akým spôsobom to urobíte, záleží iba na vás. Povolené je všetko. Ak chcete, tak sa poradte. Máte na splnenie úlohy 15 minút vrátane porady.

Inštrukcia pre skupinu vnútri: Vašou úlohou je dosiahnuť, aby skupina, ktorá je vonku, sa na tomto mieste (najlepšie za rohom, aby nebolo to miesto vidno cez dvere miestnosti) postavila plece pri pleci do jedného radu a pozerala sa pred seba. Vtedy ste úlohu splnili a môžete mi to prísť povedať. To, akým spôsobom to urobíte, záleží na vás. Povolené je všetko. Ak chcete, tak sa poradte. Máte na splnenie úlohy 15 minút vrátane porady.

Ak ste dvaja inštruktori, dávajte inštrukcie paralelne, ak ste iba jeden inštruktor, dajte inštrukciu najprv prvej skupine a povedzte jej, nech chvíľu počká, kým dáte inštrukcie druhej skupine.

#### Metodické poznámky:

Priebeh aktivity môže byť búrlivý. Skupiny budú vymýšľať spôsoby, ako tých „druhých“ dostať na to miesto, kde majú stať. Povoľte všetko okrem telesného ubližovania.

Môže sa stať, že si skupiny zvolia zástupcov, ktorí budú vyjednávať za nich. Môže sa stať, že po nejakom čase stratia skupiny motiváciu, lebo nebudú vedieť riešiť vzniknutú situáciu. Podporte ich, že situácia je riešiteľná, nech sa skúsia poradiť. Prípadne im pomôžte viesť ich poradu, ale to len naozaj vtedy, ak je skupina bezradná a vy veľmi chcete, aby cvičenie dokončili aspoň s čiastočným úspechom. Môže sa stať, že za skupinu všetko rozhodne jeden člen skupiny a ten povie druhej skupine, nech sa postavia na to miesto a všetci



ho poslúchnu, aj keď nevedia prečo. Často po niekoľkých minútach skupina príde na to, že si musia vzájomne povedať, čo majú dosiahnuť. Prezradia si inštrukcie a potom trvá nejaký čas, kým si ich vzájomne naplnia. Nedôvera strán sa prejavuje neochotou urobiť niečo pre druhých, odbiehaním kontrolovať, či druhá skupina robí to, čo má, niektorí členovia nie sú ochotní sa postaviť na čiaru a tak ďalej.

Preto je dôležitá samotná diskusia po aktivite:

Nechajte jednu aj druhú skupinu porozprávať, čo všetko vymysleli, aby dostali druhú skupinu na „svoje“ miesto.

Spýtajte sa ich, či chceli vedieť, akú úlohu mala druhá strana a či sa na to spýtali a akú dostali odpoveď.

Spýtajte sa ich, či chceli alebo nechceli povedať druhej strane, čo majú dosiahnuť oni. Prečo im to nechceli povedať? Čo by stratili?

Spýtajte sa ich, či vám vedieť povedať o čo išlo v tejto aktivite? Išlo o to kto vyhrá alebo išlo „len“ o to, aby každý dosiahol svoje?

Čo im pomohlo k tomu, aby dosiahli svoj cieľ? Čo im v tom bránilo?

Ako sa prejavovalo ich súperenie a nedôvera voči druhej strane?

Cieľom diskusie je uvedomiť si, že nie všetky situácie, ktoré vyzerajú ako konfliktné, musia prejsť do boja. Je veľa situácií v živote, keď na povrchu vidno (často len hmlisto) opačné ciele a pozície strán. Pod nimi sú často skryté (my sami ich skrývame zo strachu a nedôvery) záujmy, ktoré nám môže druhá strana s našou pomocou celkom ľahko naplniť a my druhej strane tiež.

V tejto situácii sme potrebovali od druhej strany, aby pre nás niečo urobila. Nešlo to ale inak, ako jej to otvorene povedať. Našťastie sme jej mali aj my čo ponúknuť, lebo potrebovala od nás niečo veľmi podobné ako my od nej. Mali sme spoločný záujem – splniť úlohu, a mali sme mimobežné (aj keď podobné) záujmy postaviť druhú stranu na určité miesto. Situácia sa môže zmeniť zo súperivej na spolupracujúcu, ak vieme formulovať svoje záujmy a vieme vzbudiť v druhej strane dôveru, aby nám povedala záujmy svoje.



ФОТО: PERSONA

## SKUPINOVÉ ROZHODOVANIE

**Kategória:** diskusná skupinová aktivita

**Prevzaté z:** Bednařík, 2001

**Fyzická záťaž:** stredná

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 15 - 60 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 15 - 30

**Vek hráčov:** 13 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** flipchart papier, fixy

**Realizácia:** Účastníkom oznámime, že ako triedny kolektív od tajného sponzora dostali značný balík peňazí (10.000€). Teraz sa v skupine musia dohodnúť, čo spravia s peniazmi. No má to jeden háčik – všetci do jedného sa musia zhodnúť a súhlasiť sa navrhovanou možnosťou. Ak sa tak nestane, rozhodnutie zvyšku skupiny nie je právoplatné. Na flipchart papier napíšeme možnosti, z ktorých si môžu vybrať:

1. Spoločná dovolenka,
2. Darovanie peňazí organizácii zaoberajúcou sa ochranou zvierat,
3. Rozdelenie si peňazí medzi seba tak, že každý týždeň každý žiak triedy bude dostávať po 3€ až kým sa neminú peniaze,
4. Nákup elektrotechniky do triedy (televízor, počítače), ktoré sa tým stanú majetkom školy.

Účastníkom dáme určitý časový limit. Ak po jeho uplynutí nebudú schopní urobiť jednotné rozhodnutie, peniaze automaticky strácajú a tie putujú späť ku tajnému sponzorovi.

**Metodické poznámky:** Často sa stáva, že v zápale diskusie účastníci zabúdajú na vzájomné rešpektovanie sa a počúvanie sa. Môžeme preto navrhnúť tzv. „systém loptičky“ – hovorí iba ten, kto práve drží loptičku. Tú potom hádže tomu, kto sa hlási o slovo. Aby sme sa uistili, že sa účastníci naozaj vzájomne počúvajú, náhodne môžeme účastníka, ktorý chce reagovať na výrok svojho predchodcu poprosiť, aby nám v skratke zhrnul, čo povedal človek pred ním.

Iná možnosť, ako facilitovať skupinovú diskusiu a vzájomné rešpektovanie sa, je možnosť zavedenia tzv. „komunikačných faulov“ – červených kariet. Každý účastník dostane na začiatku aktivity prázdne karty červenej farby, ktoré v priebehu aktivity môže udeľovať iným účastníkom v prípade, že sa dopustia vopred definovaného komunikačného faulu. Tie na začiatku hry napíšeme na flipchart. Pracujeme s nasledujúcim zoznamom komunikačných faulov, ktorý je samozrejme možné doplniť v závislosti od skupiny:

1. Skákanie do reči
2. Zosmiešňovanie názoru iného
3. Nedávanie pozor – neschopnosť zopakovať to, čo hovoril účastník pred ním
4. hmmmmmmmmmm

Keď sa účastník rozhodne udeliť červenú kartu, napíše na ňu aj to, za čo ju dáva, aby ten, ktorý ju dostal, vedel, na čo si má dávať pozor a bolo to pre neho dobrým zdrojom spätnej väzby.

# Drobné hry s tematikou riešenia konfliktov

## ASOCIÁCIE NA SLOVO „KONFLIKT“

**Kategória:** aktivita typu brainstorming v celej skupine

**Prevzaté z:** Bednařík, 2001, modifikované oz PERSONA

**Čas na hru:** 15 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Veľkosť skupiny:** 15 - 30

**Cieľ aktivity:** Dozvedieť sa, aké významy nadobúda slovo konflikt v myšliach mladých ľudí, zapísať všetky možné asociácie a urobiť z nich vyhodnotenie – ohodnotiť jednotlivé asociácie a prideliť im pozitívnu, negatívnu alebo ambivalentnú či neutrálnu konotáciu. Výsledky tohto hodnotenia zakresliť do koláčového grafu alebo vyjadriť v percentách. Týmto tak môžeme poukázať na fakt, že konflikt nie je len niečo negatívne, ale aj niečo, čo je prirodzené a môže viesť k vyriešeniu problému.

**Materiál:** flipchart, fixy

**Realizácia:** Dajte celej skupine inštrukciu.

**Inštrukcia:** Teraz mi skúste nahlas diktovať všetky slová, čo vám napadajú, keď počujete slovo konflikt. Hovorte tak, aby som si to stihol/la zapisovať na tabuľu. Môžu to byť slovesá, podstatné mená, prídavné mená, skratka akékoľvek slovo, ktoré vám napadne. Keď budete mať plnú tabuľu, spolu s účastníkmi rozdeľte slová na také, čo majú pozitívny náboj, negatívny náboj a také, čo sú vnímané ako negatívne a pozitívne zároveň (ambivalentné) alebo ktoré neobsahujú emocionálny náboj a sú vnímané účastníkmi ako neutrálné.

Na konci urobte vyhodnotenie – koľko % asociácií je negatívnych, pozitívnych a koľko neutrálnych.

**Metodické poznámky:** Brainstorming možno preložiť ako búrka mozgov a predstavuje jednu z metód tvorivého riešenia problémov. Jej podstatou je odstránenie zábran, uvoľnenie fantázie a ponechanie voľnosti v tvorbe nápadov, netradičných a nezvyčajných riešení.

Pri využívaní tejto metódy platia isté pravidlá, ktoré je treba dodržiavať. Je potrebné vytvoriť také prostredie, v ktorom bude uvoľnená atmosféra; to možno dosiahnuť tým, že dopredu povieme, že neexistujú žiadne správne alebo nesprávne odpovede a každý nápad je dôležitý. Jednotlivé nápady nehodnotíme – kritika v tejto fáze brainstormingu nemá miesto. Každý nápad zapíšeme na flipchart a nekomentujeme to. Na tieto zásady vopred upozorníme skupinu. Po tom, čo všetci odprezentujú svoje asociácie na slovo konflikt, každé slovo ohodnotíme znamienkami +/-/0 podľa toho, akú konotáciu obsahuje to-ktoré slovo (napr. bitka je skôr negatívne slovo, vyriešenie problému je skôr pozitívne a pod.). Konečné výsledky môžeme vyjadriť v percentách, alebo graficky – pomocou koláčového grafu. Pri uvádzaní aktivity je dôležité, aby sme účastníkom nedávali konkrétne príklady ku slovu konflikt, ako napr. bitka, nedorozumenie a pod., nakoľko je možné, že ich tým nechtiac nasmerujeme jedným smerom na úkor iných. Ak chceme dávať príklady (čo je niekedy potrebné pri mladších účastníkoch), môžeme použiť analógiu, napr. Keď sa povie slovo láska, čo vám napadne? Niektorých možno napadne romantika, iných blízkosť, iných možno problémy a pod. Teraz sa však ideme porozprávať o konfliktoch, čo vám napadne, keď sa povie slovo konflikt?

Výsledky obsahovej analýzy zvyčajne ukazujú, že slovo konflikt u mladých vyvoláva skôr negatívne asociácie. Táto aktivita preto môže poslúžiť ako efektívny úvod do pozitívnejšieho ponímania konfliktov a spôsobov ich riešenia (napr. nadväzujúca aktivita Pozitívne vnímanie konfliktov).

## POZITÍVNE STRÁNKY KONFLIKTOV

**Kategória:** diskusná aktivita v menších skupinách

**Prevzaté z:** oz PERSONA

**Počet IS na hru:** 1

**Čas na hru:** 15 min.

**Materiál:** papier, perá, podložky na písanie, flipchart papier, fixy

**Veľkosť skupiny:**

Závisí od skupinovej dynamiky. Ak je celá skupina schopná pracovať na jednej téme, rešpektovať názory iných, počúvať sa a neskákať si do reči, je možné za použitia metódy brainstormingu pracovať aj v celej skupine. V závislosti od veku a veľkosti skupiny je väčšinou však vhodné rozdeliť skupiny na viacero menších (v rámci tejto aktivity odporúčame trojice). Takáto veľkosť skupiny dá všetkým, aj tým tichším členom možnosť vyjadriť sa k téme a v konečnom dôsledku prinesie viac nápadov.

**Cieľ diskusie:**

Nasmerovať účastníkov na pozitívnejšie vnímanie konfliktov, ako niečo, čo tvorí bežnú súčasť našich životov a ako niečo, čo môže prispieť k vyriešeniu problémov a k zlepšovaniu medziľudských vzťahov.

**Realizácia:**

Účastníci v menších skupinkách dostanú zadanie nájsť čo najviac pozitívnych stránok konfliktov. Svoje nápady postupne všetci oprezentujú pred celou skupinou; spoločne sa spíše zoznam pozitívnych stránok konfliktov.

Forma diskusie sa nám ukazuje ako vhodná metóda, keď chceme predať účastníkom množstvo informácií, ktoré by sme inak vedeli podať formou prednášky alebo prezentácie. No z podobnej formy predávania informácií si účastníci zapamätajú len veľmi málo, okrem toho riskujeme, že ich to bude nudiť. Navyše takéto situácie nápadne pripomínajú školenia alebo školské vyučovanie, čo nie je cieľom neformálneho vzdelávania. Z tohto dôvodu formu diskusie považujeme za vhodný spôsob, akým možno tvorivo zapojiť mladého človeka do diania; mladý človek prestáva byť pasívnym prijímateľom informácií, ale je ich spolutvorcom, predstavuje svoje vlastné názory a nápady.

Keďže všetky skupinky pracujú na rovnakej téme, ktorá sa nedá veľmi členiť na menšie podtémy, po skončení práce v skupinkách vyhodnocovanie prebieha tak, že každá skupinka prezentuje iba jeden nápad, na ktorom sa zhodli v priebehu práce. Po ukončení jedného kola nasleduje ďalšie, v ktorom majú skupiny možnosť povedať niečo, na čo prišli a čo ešte neodznelo. Takýmto spôsobom sa postupuje až dovtedy, kým neboli prezentované všetky nápady. Zapisovateľ každý nápad heslovite zapisuje na flipchart. V prípade, že neodznela nejaká dôležitá informácia, na konci ju môžu lektori doplniť (v teoretickej časti k tejto téme ponúkame kapitolu Prečo sú konflikty dobré).

## HRA NA „PALCE“

**Kategória:** úvodná aktivita k diskusii o spôsoboch prístupov ku konfliktom

**Prevzaté z:** Joan Shapiro in Bednařík, 2001

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 0 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 15 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** hra dvojíc, počet nie je obmedzený

**Vek hráčov:** 12 a viac

**Prostredie:** dnu/von

**Materiál:** žiadny

### Realizácia:

Účastníci hrajú vo dvojiciach. Pravou rukou sa držia prstami za ruky tak, aby mali palce voľné a smerom hore. Najlepšie je im to ukázať a skontrolovať, či každý pochopil základný hrací postoj. Hrá sa na dve kolá po 20 sekúnd. Pred prvým kolom dostanú inštrukciu (dôležité je povedať ju presne).

### Inštrukcia:

Od tejto chvíle spolu nerozprávajte. Rozprávať môžete až po skončení prvého kola. Vašou úlohou je získať čo najväčší počet bodov. Bod získate vždy, keď sa vám podarí svojím palcom pritlačiť palec spoluhráča. Body si spočítavajte. Máte na to dvadsať sekúnd. Počas dvadsiatich sekúnd sa študenti snažia opakovane palcami pritlačiť palec partnera. Za každý pritlačený partnerov palec majú jeden bod. Potom každá dvojica povie nahlas svoje skóre tak, aby všetci počuli, aké výsledky dosiahli ostatní. Výsledky sa budú rôzniť. Nahlas opakujte výsledky. Uvedte druhé kolo.

Inštrukcia pre 2. kolo: Ideme do druhého kola. Videli ste, koľko ste získali bodov a aké rôzne výsledky dosiahli ostatní. Skúste opäť získať čo najviac bodov. Vidíte, že sa to niektorým podarilo. Máte na to 20 sekúnd.

Opäť nechajte všetky dvojice, aby sa snažili získať čo najviac bodov počas dvadsiatich sekúnd. Nechajte ich nahlas povedať svoje skóre.

To isté môžete urobiť, ak sa dvojice miesto mačkania palcov budú držať za ruky ako pri pretláčaní (toto slovo nikdy nepoužijete, lebo navádza na boj a nedáva možnosť účastníkovi do toho vložiť vlastný súperivý alebo kooperatívny prístup).

Bod získajú vtedy, keď sa im podarí dosiahnuť to, aby sa druhá strana dotkla chrbtom ruky stola.

### Metodické poznámky:

V inštrukcii nesmú zaznieť slová ako boj, súperenie, spolupráca. Ani odpovede na otázky, kto vyhrá atď. Ak sa študenti budú pýtať, len zopakujte, že cieľom je získať čo najviac bodov. Pre spestrenie hry a silnejšiu motiváciu účastníkov môžete dať za každý bod cukrík.

Ak sa stretnú proti sebe pravák a ľavák, palec dominantnej ruky väčšinou vyhrá, preto je dobré dávať proti sebe rovnako dominantné ruky.

**Reflexia:**

V oboch kolách môžu študenti dosiahnuť rôznorodé skóre. Nízku remízu 0:0, 1:1, 2:2. Nízku výhru 2:0, 3:1, 5:2. Vysokú remízu 30:30, 25:25. Ako sa to mohlo stať – takéto odlišné výsledky? Predpokladajme, že niektorí študenti sa správali kooperatívne a niektorí súperivo.

Vyzvite účastníkov s nízkymi skóre, nech popíšu, ako získavali body. Tí, čo mali nízke skóre (remízu alebo niekto vyhral), veľmi pravdepodobne predvedú boj s palcami – ako sa snažili pritlačiť druhého palec a zároveň sa urputne bránili, aby ich palec nebol pritlačený. Toto je súperivý spôsob získavania bodov. Vychádza z toho, že druhého musíme donútiť k niečomu a zároveň mu musíme za každú cenu zabrániť v tom, aby on získal to, čo chce (t.j. čo najviac bodov pre seba).

Druhý model v prípade vysokého vyrovnaného výsledku veľmi pravdepodobne bude kooperatívny model. Účastníci prišli na to, že nemusia jeden druhému brániť v tom, aby získavali body. Pretože ak jeden druhému ponúknu, nech si „pritlačí“, tak si body môžu vzájomne rozdať, koľko len stihnú. Môžu to robiť odlišnými spôsobmi v závislosti od dôvery v toho druhého a tvorivosti oboch strán. Rôzne kooperatívne spôsoby riešenia konfliktu získania niečoho, čo vyzerá na prvý pohľad ako „buď moje, alebo tvoje“ sa líšia stupňom dôvery v druhú stranu – dôverou v to, že nadobudnutú hodnotu si spravodlivo rozdelia k vzájomnej spojkosti. Čím menšia kontrola toho druhého, tým väčšia dôvera.



FOTO: PERSONA

# LIST ČLOVEKU, KTORÉHO MÁM RÁD, ALEBO KTORÉMU SOM UBLÍŽIL

**Kategória:** reflexívna aktivita na záver dňa, večerný rituál

**Prevzaté z:** oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 5 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 45 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** 10 - 30

**Vek hráčov:** 13 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** sviečky (pre každého účastníka jedna), zápalky, perá, papier, podložky na písanie, obálky (pre každého účastníka jedna)

## Realizácia:

Táto aktivita ponúka priestor jej účastníkov napísať v období e-mailov a smsiek „old-school“ list človeku, ktorého máme radi, alebo niekomu, komu som ublížil. Je to list, ktorý účastníci nemusia nikdy poslať, no v tejto aktivite majú možnosť sa zamyslieť, čo by asi takému človeku chceli povedať.

Každý účastník si zoberie pero, papier, podložku na písanie a jednu zapálenú sviečku a vzdiali sa do nejakého tichého kúta, v ktorom môže pokojne tvoriť. Na písanie vyčleníme určitý čas. Keď už účastníci dopísali, majú možnosť prísť ku lektorovi pre obálku, do ktorej uložia tento list a zoberú si ju so sebou. Neskôr sa môžu rozhodnúť, či tento list naozaj pošlú alebo nie.

## Metodické poznámky:

Keďže ide o veľmi pokojnú aktivitu, poprosíme účastníkov o „zvýšenie námahy o vzájomné rešpektovanie svojho priestoru“. Ak máme pocit, že skupina nie je zrelá na takýto typ aktivity, je vhodnejšie túto aktivitu vynechať a namiesto nej hrať niečo menej „náročné“.

# Spätná väzba

## VYHODNOTENIE A SPÄTNÁ VÄZBA

**Kategória:** jednoduchá grafická vyhodnocovacia aktivita, poskytovanie spätnej väzby

**Prevzaté z :** Do Európy hrou, modifikované oz PERSONA

**Fyzická záťaž:** malá

**Psychická záťaž:** malá

**Čas na prípravu:** 10 min.

**Počet IS na prípravu:** 1

**Čas na hru:** 45 min.

**Počet IS na hru:** 1

**Počet hráčov:** ľubovoľný

**Vek hráčov:** 10 a viac

**Prostredie:** dnu

**Materiál:** flipchart papier s obrázkom veľkej pizze s 8 dielmi, fixy, perá, papier, podložky na písanie

### Realizácia:

Účastníkom vysvetlíme, prečo potrebujeme od nich vedieť spätnú väzbu ohľadom aktivít. Predstavíme im tzv. „Pizza hodnotenie“ – na pripravenom flipchart papieri máme nakreslenú obrovskú pizzu rozdelenú na osem dielov – v každom sa pýtame na iné veci, napr. prvý dielik „lektori“, druhý „pestrosť programu“, tretí „voľný čas“, štvrtý „atmosféra v skupine“, piaty „prínos pre mňa“, šiesty „ako som sa tu cítil“, siedmy „naučil som sa lepšie komunikovať?“, ôsmy „ubytovanie a strava“. Každý z dielikov predstavuje určité kontinuum, ktorého krajné body slovne označíme, napr. v dieliku „lektori“ stred pizze znamená „super“, okraj pizze znamená „na nič“, alebo v dieliku „prínos pre mňa“ stred pizze znamená „veľký prínos“ a okraj pizze „stratený čas“. Takýmto spôsobom predstavujeme pizzu ako terč – čím bližšie k stredu, tým pozitívnejšie hodnotenie.

Úlohou účastníkov je pristúpiť ku flipchartu a „okoreniť“ pizzu tak, ako to cíti – t.j. urobiť bodku tam, ako to hodnotí. Každý účastník sa vyjadruje ku všetkým ôsmym častiam, takže musí spraviť celkom 8 bodiek.

Na konci hodnotenia môžeme jasne a hneď vidieť zhodnotenie aktivít, ktoré pre skupinou zhrnieme. Následne požiadame účastníkov, aby ešte napísali zopár viet, ktorými by ohodnotili, čo sa im páčilo, čo nepáčilo, čo by pridali, alebo naopak, čo by vynechali a pod. Zároveň to môžu písať ako odkaz „ďalším generáciám“ – čo by odkázali ostatným mladým ľuďom, ktorí prídu na podobný pobyt. Pre inšpiráciu im môžeme ponúknuť ich vlastné očakávania a obavy, ktoré mali na začiatku pobytu. Takto môžu zároveň zhodnotiť, do akej miery sa im splnili.

### Metodické poznámky:

Názvy dielikov možno obmeniť podľa toho, čo pokladajú lektori za dôležitú spätnú väzbu, napr. nazvať ich jednotlivými názvami aktivít, ktoré môžu účastníci takto jednotlivo hodnotiť.



# POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA

- ATKINSON, R. a kol. Psychologie. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-640-3
- BEDNAŘÍK, A. Riešenie konfliktov. Bratislava: Partners for Democratic Change, 2001. ISBN 80-968095-4-7
- BELZ, H.; SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. ISBN: 80-7178-479-6
- CAHA, M.; ČINČERA, J.; NEUMAN, J. Hry do kapsy VII. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-909-7
- CANFIELD, J., SICCONI, F. Hry pro výchovu k odpovědnosti a sebedůvěře. Praha: Portál, 1998. ISBN: 80-7178-194-0
- CANFIELD, J., WELLS, C. Hry pro zlepšení motivace a sebepojetí žáků. Praha: Portál, 1995. ISBN: 80-7178-028-6
- DUBEC, M. Zásobník metod používaných v OSV. Praha: Projekt Odyssea, 2007. ISBN: 978-80-87145-02-9
- GABURA, J.; GABURA, P. Sociálna komunikácia. Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004. ISBN: 80-968927-7-0
- GRECMANOVÁ, H. a kol. Podporujeme aktivní myšlení a samostatné učení žáků. Olomouc: Nakladatelství HANEX, 2000. ISBN 80-85783-28-2
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X
- HERMOCHOVÁ, S. Hry pro dospělé. Praha: Grada, 2004. ISBN: 80-247-0817-5
- HERMOCHOVÁ, S., Hry pro život 1 a 2. Sociálně psychologické hry pro děti a mládež. Praha: Portál, 1994. ISBN: 80-85282-79-8
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy I. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-672-1
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy II. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-673-X
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy III. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-817-1
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy IV. Praha: Portál, 2003. ISBN: 80-7178-818-X
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy V. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-874-0
- HERMOCHOVÁ, S.; NEUMAN, J. Hry do kapsy VI. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-875-9
- HRKAL, J., HANUŠ, R., ed. Zlatý fond her II. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-153-3
- Instruktoři Brno. Fond her. Praha: Computer Press, 2007. ISBN: 978-80-251-1675-3
- Kol. autorů. Klíčové kompetence v základním vzdělávání. Praha: VÚP, 2007. ISBN: 978-80-87000-07-6

Kol. autorů. Zlatý fond her I. Praha: Portál, 2002. ISBN: 80-7178-636-5

KOPŘIVA, P.; NOVÁČKOVÁ, J.; NEVOLOVÁ, D.; KOPŘIVOVÁ, T. Respektovat a být respektován. Kroměříž: Spirála, 2006. ISBN: 80-901873-6-6

KŘÍŽ, P. Kdo jsem, jaký jsem. Kladno: AISIS, 2005. ISBN: 80-239-4669-2

LABÁTH, V.; SMIK, J. Expoprogram. Bratislava: Psychodiagnostika, s.r.o. 1991.

MACHKOVÁ, E. Metodika dramatické výchovy: zásobník dramatických her a improvizací. 9. vyd. Praha: Artama, 2002. 153 s. ISBN 80-7068-166-7.

NEUMAN, J. Dobrodružné hry a cvičení v přírodě. Praha: Portál, 1998. 325 s. ISBN 80-7178-405-2

NEUMAN, J.; TOMEŠ, P. Hry do kapsy IX. Praha: Portál, 2005. ISBN: 80-7178-985-2

NEUMAN, J.; WAGENKNECHT, M. Hry do kapsy VIII. Praha: Portál, 2005. ISBN: 80-7178-984-4

NEUMAN, J.; ZAPLETAL, M. Hry do kapsy X. Praha: Portál, 2005. ISBN: 80-7367-025-9

PLÁŇAVA, I.; PLEŠINGEROVÁ, D.; RIEGER, Z. Mezilidská komunikace. Brno: Masarykova Univerzita, 2003.

SILBERMAN, M. 101 metod pro aktivní výcvik a vyučování. Praha: Portál, 1997. ISBN: 80-7178-124-X

SILVERSTEIN, S. O stromu, který dával. Ostrava: Librex, 2007. ISBN:80-70228-102-X

SRB, V., SRBOVÁ, K., DUBEC, M., ŠVEC, J., KŘÍŽ, P., VALENTA, J. Pravidla psychické bezpečnosti v osobnostní a sociální výchově. Praha: Projekt Odyssea, 2007. ISBN 978-80-87145-03-6

SRB, Vladimír a kol. Jak na osobnostní a sociální výchovu?. Praha: Projekt Odyssea, 2007. ISBN: 978-80-87145-00-5

ŠIMANOVSKÝ, Z. Hry pro zvládnutí agresivity a neklidu. Praha: Portál, 2002. ISBN: 80-7178-689-6

ŠIMANOVSKÝ, Z.; ŠIMANOVSKÁ, B. Hry pro rozvoj zdravé osobnosti. Praha: Portál, 2005. ISBN: 80-7367-024-0

ŠIŠKOVÁ, T. (ed.) Výchova k toleranci a proti rasismu. Praha: Portál, 1998. 203 s. ISBN: 80-7178-285-8

VALENTA, J. . Osobnostní a sociální výchova a její cesty k žákovi. Kladno, AISIS, 2006 ISBN: 80-239-4908-X

VALENTA, J. Učit se být. Kladno: AISIS, 2000. ISBN: 80-86106-08-X

ZOUNKOVÁ, D. Zlatý fond her III. Praha: Portál, 2002. ISBN: 978-80-7367-198-3

ŽÁK, P. Kreativita a její rozvoj. Brno: Computer Press, 2004. ISBN: 80-251-0457



# PRÍLOHY

## Zoznam príloh

<u>TESTOVÉ HÁRKY - SPÔSOBY RIEŠENIA KONFLIKTOV</u>	66
--	----



## Testové hárky - spôsoby riešenia konfliktov

### Inštrukcia:

Predstavte si situáciu, v ktorej máte iné záujmy ako partner. Ako zvyčajne reagujete na túto situáciu?

Na nasledujúcich stranách je niekoľko párov tvrdení, popisujúcich možnú reakciu v takejto situácii. Zakrúžkujte v každom páre písmeno A alebo B podľa toho, ktoré tvrdenie je pre Vaše správanie viac charakteristické. V mnohých prípadoch pod možnosťou A ani B nenájdete správanie, ktoré je pre Vás typické. V tom prípade si vyberte odpoveď, ktorá sa Vám viac páči.

#	Odpoveď A	Odpoveď B
1.	A. Stáva sa, že nechávam na iných, aby prebrali zodpovednosť za riešenie problému.	B. Skôr než rokujem o veciach, v ktorých sa nezhodneme, snažím sa zdôrazniť tie, v ktorých sme zajedno
2.	A. Snažím sa nájsť kompromisné riešenie.	B. Snažím sa zohľadniť všetky záujmy oboch strán.
3.	A. Zvyčajne vytrvalo sledujem svoje zámery.	B. Niekedy sa snažím upokojiť druhú stranu a tým udržať náš vzťah.
4.	A. Snažím sa nájsť kompromisné riešenie.	B. Niekedy obetujem svoje vlastné záujmy záujmom inej osoby.
5.	A. zásadne vyhľadávam pomoc iných pri vypracúvaní riešenia problému.	B. snažím sa urobiť všetko pre to, aby som sa vyhol zbytočnému napätiu.
6.	A. Snažím sa vyhnúť nepríjemnostiam.	B. Snažím sa presadiť svoj názor.
7.	A. Snažím sa „odložiť problém“, kým nemám viac času, aby som si ho premyslel.	B. Dokážem sa vzdať svojho názoru a osvojiť si názor iný.
8.	A. Zvyčajne vytrvalo sledujem svoje zámery.	B. Snažím sa okamžite otvorene prerokovať všetky svoje záujmy a problémy.
9.	A. Domnievam sa, že kvôli rozdielom v názoroch sa netreba vždy znepokojovať.	B. Snažím sa zo všetkých síl, aby som dosiahol svoje.
10.	A. Som vytrvalý v sledovaní svojich cieľov.	B. Snažím sa nájsť kompromisné riešenie.
11.	A. Snažím sa okamžite otvorene prerokovať všetky svoje záujmy a problémy.	B. Niekedy sa snažím upokojiť druhú stranu a tak udržať náš vzťah.
12.	A. Niekedy sa vyhnem názoru, ktorý by mohol vyvolať kontroverziu.	B. Som ochotný ustúpiť, ak ustúpi aj druhá strana.
13.	A. Navrhujem strednú cestu.	B. Trvám na svojom stanovisku.
14.	A. Poviem svoj názor a som zvedavý na názor druhej strany.	B. Snažím sa ukázať druhej strane logickosť a výhodnosť môjho stanoviska.
15.	A. Niekedy sa snažím uklidňovať druhých a tak udržať naše vzájomné vzťahy.	B. Snažím sa urobiť všetko pre to, aby som sa vyhol napätiu.

16.	A. Snažím sa nezraníť city iných ľudí.	B. Snažím sa presvedčiť iné osoby o výhodách môjho stanoviska.
17.	A. Obyčajne som vytrvalý v sledovaní svojich cieľov.	B. Snažím sa urobiť všetko pre to, aby som sa vyhol napätiu.
18.	A. Ak to urobí inej osobe radosť, nevyvraciam jej názory.	B. Som ochotný čiastočne dať za pravdu druhému, ak on dá čiastočne za pravdu mne.
19.	A. Snažím sa hrať „s otvorenými kartami“.	B. Riešenie problému sa snažím odložiť, kým nemám čas premyslieť si ho.
20.	A. Okamžite sa snažím zaoberať rozdielmi medzi nami.	B. Snažím sa o otvorenú bilanciu ziskov a strát pre obidvoch z nás.
21.	A. Pri rokovaniach sa snažím brať do úvahy priania iných ľudí.	B. Mám vždy sklon k priamej diskusii o probléme.
22.	A. Snažím sa nájsť kompromisné stanovisko, ktoré je v strede medzi jeho a mojím stanoviskom.	B. Presadzujem svoje záujmy.
23.	A. Často sa usilujem o uspokojenie záujmov všetkých strán.	B. Stáva sa, že nechávam na iných, aby prebrali zodpovednosť za riešenie problému.
24.	A. Ak je stanovisko partnera pre neho veľmi dôležité, snažím sa vyjsť mu v ústrety.	B. Snažím sa veci riešiť kompromisom.
25.	A. Snažím sa ukázať druhej strane logickosť a výhodnosť môjho stanoviska.	B. Pri rokovaní sa snažím brať do úvahy aj záujmy inej osoby.
26.	A. Navrhujem strednú cestu.	B. Takmer vždy sa snažím uspokojiť záujmy všetkých zúčastnených.
27.	A. Niekedy sa vyhnem stanovisku, ktorý by mohol vyvolať kontroverziu.	B. Ak to urobí inej osobe radosť, nevyvraciam jej názory.
28.	A. Zvyčajne som vytrvalý v sledovaní svojich záujmov.	B. Zvyčajne hľadám pomoc iných pri vypracúvaní riešení.
29.	A. Navrhujem strednú cestu.	B. Domnievam sa, že kvôli rozdielom v názoroch sa netreba vždy znepokojovať.
30.	A. Snažím sa nezraníť city iných.	B. Vždy sa zverím s problémom druhému človeku, takže ho môžeme vyriešiť.

## Skórovanie dotazníka - spôsoby riešenia konfliktov

	I.	II.	III.	IV	V.
1.				A	B
2.		B	A		
3.	A				B
4.			A		B
5.		A		B	
6.	B			A	
7.			B	A	
8.	A	B			
9.	B			A	
10.	A		B		
11.		A			B
12.			B	A	
13.	B		A		
14.	B	A			
15.				B	A
16.	B				A
17.	A			B	
18.			B		A
19.		A		B	
20.		A	B		
21.		B			A
22.	B		A		
23.		A		B	
24.			B		A
25.	A				B
26.		B	A		
27.				A	B
28.	A	B			
29.			A	B	
30.		B			A
	presadenie kompetícia výhra	vyjednávanie postavené na záujmoch	kompromis	vyhýbanie pasivita	akomodácia prispôsobenie prehra



**PERSONA**

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

IČO: 30869897, DIČ: 2022283120

<http://ozpersona.sk>, [office@ozpersona.sk](mailto:office@ozpersona.sk)

T-Mobile: 0903 037 211, O2: 0948 046 102

