



MGR. GYMERSKÁ MARTINA, MGR. KOŽUCH BRANISLAV,
MGR. KRŠŠÁKOVÁ EVA

POZNÁVAME SA NAVZÁJOM

METODICKÁ PRÍRUČKA KURZU OSV



Realizáciu pilotného kurzu a vytvorenie tejto metodickej príručky finančne podporilo
Ministerstvo vnútra SR z programu finančných dotácií pre podporu projektov
v oblasti prevencie kriminality.

© 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.

POZNÁVAME SA NAVZÁJOM



MGR. GYMERSKÁ MARTINA, MGR. KOŽUCH BRANISLAV, MGR. KRŠŠÁKOVÁ EVA

POZNÁVAME SA NAVZÁJOM

METODICKÁ PRÍRUČKA KURZU OSV

Vydalo občianske združenie PERSONA

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

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: 978-80-89463-07-7

EAN: 9788089463077

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

OBSAH	3
Úvod	5
<u>TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ OSOBNOSTNO-SOCIÁLNEJ VÝCHOVY V KOCKE</u>	6
<i>Gymerská Martina, Kožuch Branislav</i>	
OSOBNOSTNÁ A SOCIÁLNA VÝCHOVA MLADÝCH ĽUDÍ	7
TÉMATICKÉ OKRUHY OSV	8
CESTY OSV K MLADÝM ĽUĐOM	10
DIDAKTICKÝ CYKLUS OSV	11
ZÁKLADNÉ METODICKÉ PRINCÍPY OSV	13
METÓDY OSV	14
PRAVIDLÁ PSYCHICKEJ BEZPEČNOSTI	16
<u>TEORETICKÉ ZÁKLADY KURZU - POZNÁVAME SA NAVZÁJOM</u>	19
<i>Gymerská Martina</i>	
VZÁJOMNÉ POZNÁVANIE SA A BUDOVANIE TÍMU AKO TEMATICKÁ OBLASŤ PROGRAMOV OSV	20
NAJTYPICKEJŠIE CHYBY VO VNÍMANÍ OSTATNÝCH	25
SOCIÁLNE SKUPINY	27
ŠPECIFICKÁ PRÁCA S TRIEDNYM KOLEKTÍVOM, AKO SO SOCIÁLNOU SKUPINOU	29
<u>POPIS VYBRANÝCH AKTIVÍT KURZU</u>	33
<i>Gymerská Martina, Krššáková Eva</i>	
ZOZNAM AKTIVÍT	34
ÚVODNÉ AKTIVITY K OTVORENIU ALEBO K UKONČENIU JEDNOTLIVÝCH BLOKOV	35
OSVEDČENÉ ROZOHRIEVAČKY	38
AKTIVITY, KTORÉ PODPORUJÚ POZITÍVNE PROCESY V SKUPINE	42
SPÄTNÁ VÄZBA	55
<u>POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATÚRA</u>	57
<u>PRÍLOHY</u>	59
DOTAZNÍK IMIGRAČNÉHO ÚRADU	60
ZMENKY-PREDNÁ STRANA	61
ZMENKY-ZADNÁ STRANA	62
COOLCASH	63

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 neučili 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.



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, sebazpoznávanie a sebaaponímanie, 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 medziludských 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, zastrašovaniu 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 dopĺňajúce 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 napĺňať 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)

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, ne-nálepkovali, 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 vykrania, 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.



FOTO: PERSONA

TEORETICKÉ ZÁKLADY KURZU - POZNÁVAME SA NAVZÁJOM

*„Načúvajte ľuďom a oni vám povedia, kto sú.“
John King*



FOTO: PERSONA



FOTO: PERSONA

Vzájomné poznávanie sa a budovanie tímu ako tematická oblasť programov OSV

V škole trávajú žiaci veľkú časť svojho dňa, preto budovanie dobrých vzťahov medzi spolužiakmi je dôležitou súčasťou programov OSV.

Pri zameraní sa na podporu vzájomného poznávania sa členov triedy je vhodné usporiadať pre nové triedne kolektívy adaptačný kurz, ale tiež aj kurzy pre „zabehnuté“ kolektívy, podporujúce vzájomné hlbšie poznávanie sa a tímovú spoluprácu. Ciele takýchto kurzov môžeme hľadať tak v oblasti osobnostného, ako aj sociálneho rozvoja. Hlavný dôraz je však kladený na ciele sociálnej výchovy, nakoľko sa jedná o budovanie vzťahov medzi ľuďmi (spolužiakmi) a adaptáciu na novú skupinu, v ktorej budú mladí ľudia tráviť niekoľko nasledujúcich rokov a ktorej budú súčasťou.

Medzi možné špecifické ciele takýchto kurzov v oblasti sociálneho rozvoja patria:

- > vzájomné poznanie sa členov skupiny
- > pochopenie významu skupiny
- > nájdenie svojho miesta v skupine
- > rozvoj komunikácie
- > rozvoj spolupráce
- > rozvoj kompetencií v oblasti skupinového rozhodovania

Medzi možné špecifické ciele takýchto kurzov v oblasti sociálneho rozvoja patria:

- > podpora tvorby pozitívneho sebeponímania
- > sebapoznávanie v rozličných situáciách
- > rozvoj kompetencií v oblasti riešenia problémov
- > rozvoj tvorivosti
- > rozvoj sebareflexie
- > upevňovanie hodnôt tolerancie a rešpektu k druhým v medziľudských vzťahoch

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 „rekreačným“ a „pedagogickým“ zážitkom spočíva v reflexii. Mladí ľudia sa na kurzoch učia práve tým, že skúmajú a spracúvajú skúse-



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

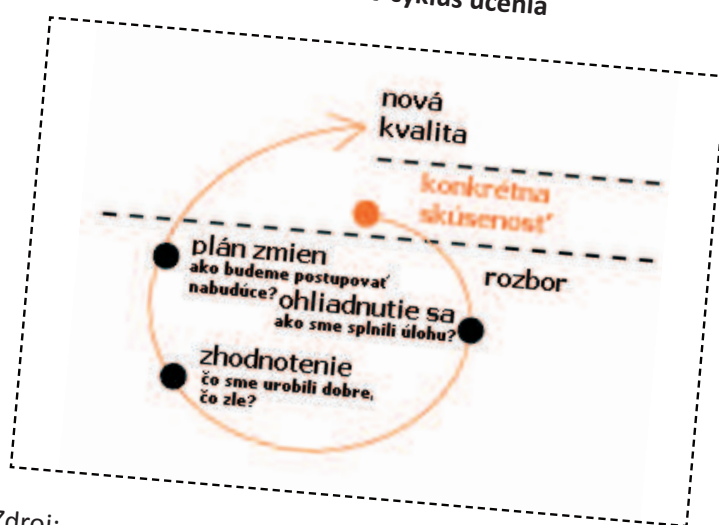
nosti, ktoré im zážitok poskytol.

Schematicky to znázorňuje obrázok Kolbovho cyklu. V praxi sa väčšinou požívajú len dve fázy: skúsenosť a reflexia (ohliadnutie sa). 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 budovania a upevňovania dobrých vzťahov v skupine (triede) tak môže ísť o množstvo aktivít, ktoré napomôžu zaujímavým spôsobom dosiahnuť stanovené ciele OSV. Tieto programy sú zamerané predovšetkým na teambuildingové aktivity, ktoré prispievajú k vzájomnému poznávaniu sa a dôvere medzi účastníkmi a budovaniu zdravých vzťahov ako účinnej primárnej prevencii rôznych sociálno-patologických javov (napr. šikanovanie). Pomocou týchto aktivít sa skupina zoceluje, 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 niektoré teoretické okruhy, ktoré majú súvis so zameraním kurzu. Orientácia v tejto oblasti tak môže napomôcť pri zostavovaní kvalitných programov OSV pre mladých ľudí.

Obr.: Kolbov cyklus učenia



Zdroj:

www.ceskacesta.cz/stranka.pv?id=STR000000000000034

Vzájomné poznávanie sa v skupine

Počas kurzov (adaptačných, ale aj stmelovacích) je vzájomné poznávanie sa jedným z hlavných cieľov. Mnohí odborníci považujú vzájomné poznania sa za základný kameň všetkých ďalších oblastí sociálneho rozvoja jednotlivca v rámci medziľudských kontaktov. Na druhom človeku najčastejšie vnímame najprv jeho vzhľad, ďalej však jeho konanie a výsledky činnosti, to, ako ho prijímú ďalší členovia skupiny aj to, aký má sám k sebe vzťah a pod.

Mladí ľudia tak majú počas kurzov možnosť spoznávať sa v mnohých rozličných situáciách a pri mnohých rôznych činnostiach. Školské prostredie a bežné situácie, ktoré v ňom vznikajú, totiž umožňujú vnímanie len obmedzeného množstva osobnostných črt druhých ľudí, ktoré sa v týchto situáciách prejavujú. To často vedie k výskytu chýb vo vnímaní ostatných ľudí, čo môže byť prameňom nedorozumení, nezrovnalostí a vzniku problémových situácií.

Je dôležité si uvedomiť, že druhí ľudia nás môžu posudzovať či charakterizovať iba podľa nášho správania, rovnako ako aj my ich. Preto naša mienka o druhých, ako aj mienka druhých ľudí o nás je dôležitou súčasťou našich zdrojov sebapoznávania, avšak je zároveň limitovaná hranicami našej otvorenosti voči druhým, našimi skúsenosťami a osobnostnou zrelosťou, či rôznym ďalšími faktormi medziľudskej interakcie.

Teraz sa zamyslíme nad praktickou interakciou človeka s druhými ľuďmi a teda nad vzťahom poskytovania a prijímania spätnej väzby a reflexie vlastného správania. K tomuto zamysleniu nám môže byť veľmi nápomocné tzv. Johariho okno, čo je schéma nazvaná podľa anglických psychológov Josepha Lufta a Harryho Inghama, ktorá zjednocuje náš pohľad na seba s pohľadom iných ľudí. Na tejto schéme si môžeme ukázať ako nám môžu byť druhí ľudia nápomocní pri našom sebapoznávaní.

Model Johariho okna

	JA VIEM	JA NEVIEM
INÍ VEDIA	„ARÉNA“ - verejná oblasť	„SLEPÁ ŠKVRNA“ - slepá oblasť
INÍ NEVEDIA	„FASÁDA“ - skrytá oblasť	„NEZNÁMO“ - neznáma oblasť

Dva stĺpce reprezentujú naše „JA“ a dva riadky predstavujú „iných ľudí“ - môžu to byť spolužiaci, priatelia, členovia rodiny a podobne. Relatívna veľkosť jednotlivých „kvadrantov“ sa pri tom mení v závislosti na kvalite nášho vzťahu (vzájomná dôvera, blízkosť, otvorenosť atď.) k druhému človeku, prípadne ku skupine ľudí. Podávanie informácií o sebe zmenšuje našu skrytú oblasť a rozširuje verejnú.

Tým, že nám iní ľudia dávajú spätnú väzbu, rozširujú naše poznanie nás samých a tým sa zmenšuje naša slepá oblasť. Pomocou týchto dvoch procesov – sebaodhaľovania a spätnej väzby zároveň zmenšujeme aj našu neznámu oblasť.

„Aréna“ - Verejná oblasť

Táto oblasť nášho JA obsahuje skutočnosti - vlastnosti a spôsoby správania, ktoré sú známe tak nám samým, ako aj druhým ľuďom. Ide o oblasť charakteristickú voľnou výmenou informácií - predstavuje všetky informácie, názory, postoje a správanie, ktoré poznáme (vieme o nich) a verejne ich prezentujeme, a teda vedia o nich aj iní ľudia. Veľkosť tejto oblasti narastá s rastúcou úrovňou vzájomnej dôvery a otvorenosti. Otvorení ľudia majú túto oblasť výrazne väčšiu ako uzatvorení ľudia, ktorí o sebe dávajú navonok menej informácií. Naše životné skúsenosti a sociálna citlivosť ovplyvňujú našu voľbu toho, ako sa v rôznych situáciách správame, ako sa prejavujeme a tiež čo a komu odhaľujeme. Čo však nie vždy poznáme je obraz, ktorý naše správanie v druhých vytvára.

Z hľadiska rozvoja sebapoznávania sa javí verejná oblasť ako ideálna, ktorá dominuje nad ostatnými oblasťami. Je však potrebné trénovať svoju sociálnu citlivosť, nakoľko prehnaná a stereotypná otvorenosť voči druhým ľuďom je nielen netaktická, ale niekedy i sociálne nevhodná.

„Fasáda“ - Skrytá oblasť

Skrytá oblasť predstavuje všetky poznatky o sebe, ktoré z rôznych dôvodov nezverejňujeme a skrývame pred ostatnými ľuďmi. Zvyčajne ide skrývanie a maskovanie tých vlastností, pocitov a názorov, ktorých zverejnenie by nás mohlo ohroziť či poškodiť. Poznatky o sebe, ktoré sú uložené v skrytej oblasti sa väčšinou týkajú negatívnych aspektov nášho ja, o ktorých nie sme pripravení, či ochotní komunikovať s inými ľuďmi – ide napríklad o naše nenaplnené túžby, nerealizované sny, prežité sklamanie, i nespracované negatívne zážitky, názory alebo presvedčenia, za ktoré by sme sa mohli hanbiť, stresy, trápne zážitky, slabosti, neistoty a strachy. Tieto negatívne vedomosti o sebe sú zväčša sprevádzané negatívnou emocionalitou. Ak sa hromadia, stávajú sa pre človeka záťažou. Redukovať skrytú oblasť nie je možné bez podstúpenia rizika a spoľahnutia sa na korektný prístup druhých ľudí.

„Slepá škvrna“ - Slepá oblasť

Slepá oblasť obsahuje informácie, ktoré sami o sebe z rôznych dôvodov nevieme, ale ostatní ľudia ich o nás vedia. Človek často vidí sám seba skreslene, akoby mal v zornom poli na seba slepú škvrtu. Niektorí ľudia majú tendenciu sa preceňovať, iní zase podceňovať, nevidia svoje reálne možnosti a schopnosti. Človek napríklad nemusí ani vnímať niektoré svoje správanie - ako skákanie pri rozhovore do reči, mimovoľné škrabanie sa vo vlasoch a podobne.

Z hľadiska rozvoja sebapoznávania by sa mal človek snažiť redukovať túto slepú oblasť, pretože človek s veľkou slepou škvrnou sa často v medziľudských vzťahoch správa ako „slon v porceláne“ - nevedomuje si svoje nevhodné správanie. Docieliť presun informácií zo slepej oblasti do oblasti verejnej, môžeme za pomoci vyhľadávania a povzbudzovania spätnej väzby od druhých ľudí. Pravidlo prijímania spätnej väzby znie, že so spätnou väzbou nemusíme súhlasiť, mali by sme si ju však vypočuť, zamyslieť sa nad ňou a prijať z nej to, čo je pre nás užitočné.

„Neznámo“ - Neznáma oblasť

V neznámej oblasti sú ukryté tie skutočnosti, o ktorých nevieme ani my, ani iní ľudia. Sú to informácie uložené hlboko v našom nevedomí, ktoré si zatiaľ nedokážeme uvedomiť a využiť ich vo svojom živote – môže ísť o zážitky z ranného detstva, potlačené motívy a skúsenosti, ktoré sme už dávno vytesnili, ale oni bez nášho ve-

domia ovplyvňujú naše správanie. Človek sa tak niekedy pozastavuje nad tým, prečo v určitej situácii správa tak alebo onak, prečo niektorí ľudia sú mu na prvý pohľad sympatickí, iní nesympatickí a pod. Príčiny týchto javov sú najčastejšie v našom nevedomí. Ďalšou súčasťou nášho nevedomia sú vlastnosti a správanie, ktoré ešte nikdy nemali možnosť prejaviť sa v reálnej životnej situácii. Táto súčasť nevedomia predstavuje náš potenciál. Do neznámej oblasti tak môže patriť aj naše skryté nadanie, ktoré ešte nie je objavené. K čiastočnej redukcii tejto oblasti môže okrem odbornej asistencie psychológa napomôcť aktívne experimentovanie a učenie sa novým veciam, prípadne náhle pochopenie súvislostí, kedy sa spojí poznatok či skúsenosť ukrytá v nevedomí s aktuálnym zážitkom.

Zhrnutie

Keď si to zhrnieme, naša ochota i schopnosť podávať informácie o sebe a efektívne využívať spätnú väzbu od druhých ľudí je do značnej miery podmienená našou otvorenosťou a dôverou voči druhým ľuďom. Táto dôvera, prípadne nedôvera je často výsledkom toho, akým spôsobom druhých ľudí interpretujeme, hodnotíme, poznávame. Aby sme si proces poznávania druhých ľudí priblížili, v nasledujúcej časti sa budeme zamýšľať o zákonitostiach, vrátane najčastejších chýb a nepresností, ktoré naše poznávanie druhých ľudí ovplyvňujú.

Základným problémom pri vnímaní a poznávaní druhých ľudí je skutočnosť, že tento proces je zároveň súčasťou konkrétnej interakcie, v rámci ktorej sa ľudia navzájom ovplyvňujú a reagujú na seba. Je potrebné si teda uvedomiť, že v osobe druhého človeka, tak ako ju v rámci našej interakcie vnímame, nie sú obsiahnuté len jej vlastné (viacmenej stabilné) charakteristiky, ale taktiež jej (situačne podmienené) vnútorné rozpoloženie, či postoje a reakcie na nás samotných a naše prejavy, celková interpretácia situácie a podobne. Zároveň je vnímanie veľmi individuálny proces, pomocou ktorého vedome i nevedome selektívne vyberáme, ktoré informácie z nášho okolia prijmeme a spôsob nášho vnímania tiež ovplyvňuje, ako tieto informácie spracujeme - teda aký význam im prisúdime. Preto dvaja ľudia môžu naraz vnímať určitú situáciu a predsa každý ju môže vnímať inak. Táto rozdielnosť vnímania je spôsobená tým, že človek môže vidieť veci, ktoré iní ľudia nevidia (alebo naopak nevidia veci, ktoré iní vidia) a podobné je to i s počutím či inými zmyslovými vnemami. Zároveň každý vnem dekodujeme cez našu subjektivitu, a preto aj naše vnímanie vonkajšieho sveta je subjektívne.

Môžeme so Sokratom len súhlasiť, keď povedal, že samotný človek je mierou všetkých vecí. To znamená, že až človek prisudzuje svojim vnemom určitý význam a zmysel, podľa svojich skúseností, naučeného, prežitého, hodnôt, názorov, očakávaní, predpokladov. Všetky tieto rôzne tendencie, ktorým pri našej medziľudskej interakcii podliehame, vnášajú do nášho vnímania a poznávania druhých ľudí rôzne skreslenia a nepresnosti.

Najtypickejšie chyby vo vnímaní ostatných

Implicitné teórie osobnosti – ide o laické koncepcie, ktoré si človek vytvára o tom, ktoré rysy osobnosti sú v silnejšom alebo slabšom vzťahu s ďalšími rysmi. Keď je človek odvážny a energický, automaticky si myslíme, že je extrovertný, aj keď nič nevyklučuje jeho možnú introverziu. Implicitné teórie osobnosti, podľa ktorých ľudia uvažujú, sa líšia v závislosti na kultúre, skupinách a líšia sa dokonca i teórie jednotlivých ľudí.

Atribúcia – ide o proces, ktorým sa pokúšame vysvetliť motiváciu ľudského správania. Základnou chybou pri tomto procese je pripisovanie minimálneho vplyvu objektívnym okolnostiam (situačné faktory) a maximálneho vplyvu vlastnostiam človeka (osobnostné faktory) - napr. „prišiel si neskoro na stretnutie, lebo si nezodpovedný a nevážiš si ma“ - pričom oneskorenia mohlo zdržať niečo nečakané – havária okoloidúcich vozidiel a následná dopravná zápcha, čo nemohol ovplyvniť. Naopak v prípade vlastného správania často preceňujeme práve tieto situačné faktory - „okolnosti ma k tomu donútili...“. Prisúdenie neúspechu situácií ochraňuje sebaúctu a pozitívny sebaobraz.

Projekcia – ide o sklon či snahu vcítiť sa do nevyjadrených pocitov a myšlienok druhého človeka a pritom mu prisúdiť svoje vlastné, často určitým spôsobom nežiadúce pohnútky a očakávania. Základnou chybou pri tomto procese je, že si správanie druhých ľudí interpretujeme na základe našich motívov a našich skúseností bez toho, aby sme si uvedomili, že druhý človek je iný, v inej situácii, s iným historickým kontextom. V prípade vytvárania negatívneho obrazu o druhom človeku je preto na mieste zamyslieť sa, nakoľko premietame do druhého človeka svoje negatívne motívy a charakteristiky.

Efekt prvého dojmu – ide predovšetkým o poznávanie nových ľudí, kedy si pri pohľade na cudzieho človeka utvárame prvý dojem – či už na základe jeho vzhľadu, správania, vystupovania. Rysy a prejavy, ktoré vnímame ako prvé, majú zväčša väčší vplyv na formovanie obrazu o druhom človeku ako vlastnosti a charakteristiky, ktoré zaznamenávame neskôr. Základnou chybou pri tomto procese je, že často pri tomto subjektívnom a rýchlom odhade preceňujeme jeden aspekt nášho vnímania a na jeho základe si utvoríme jednostranný dojem, ktorý považujeme za komplexný obraz človeka. Navyše svoje závery neradi meníme, pretože by sme si museli priznať, že náš odhad bol nesprávny. Preto často spracovávame ďalšie informácie tak, aby boli v súlade s prvými postrehmi a dojmami. Vlastnosti a prejavy, ktoré prvému dojmu odporujú bývajú následne potlačované, ignorované či redukované.

Haló efekt – ide o tendenciu, keď niektoré rysy sú pre pozorovateľa podstatnejšie, bez ohľadu na poradie ich prezentovania. Ide o tzv. centrálny rys, ktoré sú následne dominantné pri vytváraní dojmu o konkrétnej osobe.

Efekt novosti – ide o tendenciu vnímať posledné, teda najnovšie informácie a správy ako najvýznamnejšie. Ovplyvňuje nás predovšetkým vtedy, keď sú posledné informácie prezentované v dlhšom časovom odstupe. Najsilnejšia je táto tendencia predovšetkým v prípadoch, kedy je posledná správa nejakým spôsobom šokujúca, zaujímavá, alebo kontrastná voči predchádzajúcemu pohľadu a dojmu. Základnou chybou pri tomto procese je, že takto môže jeden negatívny prejav zatieniť prechádzajúci dobrý dojem, ktorý v nás druhý človek vyvolával a tiež naopak.

Sebanapĺňajúca sa predpoveď – ide o proces, kedy človek predpovie niečo, čo sa splní preto, že to predpovedal a potom jednal tak, akoby to bola skutočnosť. Ak napríklad ideme do neznámej skupiny a predpokladáme, že nás ľudia v tejto skupine nemajú radi, máme tendenciu správať sa v tejto skupine tak, že reakcia ľudí na naše správanie bude skutočne negatívna. Sami sme sa pričiniť o to, že naša predpoveď sa naplnila.

Čierno-biele videnie – ide o tendenciu pri hodnotení ľudí, kedy priradujeme hodnoteným ľuďom extrémne vlastnosti, správanie a schopnosti. Príkladom čierno-bieleho hodnotenia sú výroky: „Tento človek sa vždy správa agresívne.“ „Tento človek by nikdy ani muče neublížil.“

Chyba centrálnej tendencie – ide o opak čierno-bieleho videnia, kedy pri posudzovaní iných ľudí a vytváraní si obrazu o nich máme problém rozhodnúť sa, kde týchto ľudí zaradiť. Chybou je, keď si naše rozhodovanie zjednodušujeme tým, že zvolíme stredový interval hodnotenia vlastností, schopností či správania. Napríklad keď si na otázku, či druhý človek je optimista alebo pesimista dávame odpoveď, že je niečo v strede medzi týmito dvomi alternatívami.

Stereotypy - Ľudia majú často tendenciu vnímať druhých ľudí na základe stereotypov. Pod stereotypom rozumíme sociálno-kulturálne zafixované vnímanie skupiny ľudí, napríklad ľudia, ktorí nosia okuliare sú inteligentní, naopak blondínky nie sú veľmi inteligentné a podobne. Určitú skupinu ľudí tak môžeme vnímať na základe predsudkov, ktoré stierajú individuálne danosti a rozdiely medzi ľuďmi, pretože im prisudzujeme rovnaké vlastnosti a správanie (homosexuáli, Rómovia, postihnutí ľudia atď.). Pokiaľ sa stretneme s predstaviteľom niektorej z týchto skupín, budeme na neho nahliadať predovšetkým ako na predstaviteľa tejto skupiny a jeho individuálne zvláštnosti nám môžu unikať.

Predsudky – V prípadoch negatívnych či konfliktných skúsenosti človeka s druhými vedie proces vytvárania stereotypov ku vzniku predsudkov, ktoré značne znižujú našu citlivosť a vnímavosť voči prejavom druhých ľudí. Ak sme voči niekomu silne zaujatí predsudkami, máme tendenciu prehliadať, prípadne mylne interpretovať aj jeho pozitívne prejavy a správanie. Ponuku pomoci môžeme vnímať ako snahu nás ponížiť, alebo ako vypočítavosť a podobne.

Rôzne uhly pohľadu - Dvaja ľudia môžu naraz vnímať určitú situáciu a predsa každý ju môže vnímať inak. Táto rozdielnosť vnímania je spôsobená tým, že človek môže vidieť veci, ktoré iní ľudia nevidia (alebo naopak nevidia veci, ktoré iní vidia) a podobné je to i s počutím či inými zmyslovými vnemami. Zároveň každý vnem dekódujeme cez našu subjektivitu, a preto aj naše vnímanie vonkajšieho sveta je subjektívne, z vlastného uhlu pohľadu. Preto je pri medziľudskej interakcii užitočné pochopiť situáciu aj z pozície druhého človeka a pozrieť sa na ňu aj jeho očami. Potom pochopíme, prečo druhý vníma to, čo vníma.

Tieto chyby vo vnímaní a poznávaní druhých nie je možné úplne z našich medziľudských vzťahov odstrániť. Dajú sa však zmierniť tým, že o nich budeme hovoriť a budeme sa snažiť vyvarovať sa im. Rovnako tiež adaptačné a stmelujúce kurzy môžu hrať pri tomto dôležitú úlohu, keď mladí ľudia budú mať možnosť spoznávať sa navzájom vo veľkom počte situácií, kde sa môžu prejaviť ich rôzne črty osobnosti rôznym spôsobom. Je však potrebné, aby sme vytvorili priestor pre reflexiu nadobudnutých dojmov a skúseností.

Sociálne skupiny

Človek sa počas života stáva členom mnohých rôznych skupín. Niektoré z týchto skupín si vyberá sám (napr. partia priateľov), mnohé si však vybrať nemôže (napr. rodinu, či triedny kolektív).

Združovať sa do skupín je ľudskou potrebou, na základe čoho si ľudia uspokojujú svoje sociálne (spoločenské) potreby – t.j. potreba priateľstva, lásky, prijatia, ale aj potreby uznania – t.j. úcta, sebaúcta, ocenenie. Tieto sú realizované predovšetkým v oblasti medziludských vzťahov a kontaktmi s okolím (rodina, priatelia, škola, spoločnosť). Deficit v tejto oblasti je pre človeka výrazným zdrojom frustrácie a nepohody.

Vývoj skupiny, skupinová dynamika

Každá skupina ľudí, ktorá spolu trávi dlhší čas, prechádza zákonite vývojom, ktorý so sebou nesie určité zákonitosti. Tento proces, v ktorom sa vývoj skupín odohráva, prebieha stupňovito, vo fázach.

Skupinový proces sa nikdy neopakuje úplne identicky, napriek tomu priebeh vývoja všetkých skupín je podobný, takže si teraz pokúsime načrtnúť jednotlivé fázy a popíšeme si, čo sa počas týchto fáz sa skupinou deje (Belz, 2001):

1. Vznik skupiny - prvý kontakt a orientácia

Členovia skupiny majú na základe minulej skúsenosti odlišné očakávania toho, čo sa má v skupine diať. V tejto prvej fáze preto dochádza k vzájomnému „oťukávaniu sa“ a rozhodovaniu medzi približovaním sa druhým a vyhýbaním. Členovia skupiny sa oboznamujú s novou situáciou, ešte sa nevytvárajú žiadne pevné zväzky. Skupina je úplne závislá na vonkajšom vedení.

2. Formovanie - boj o moc a kontrolu, kvasenie

V skupine dochádza často ku konfliktom spojeným s vyjasňovaním si pozícií jednotlivých členov - vplyvu a postavenia v skupine. Nastavenie jednotlivých členov skupiny voči sebe navzájom je dosť konkurenčný. Dochádza ku kritickým reakciám na jednotlivých členov skupiny. Vedúci skupiny sú testovaní a skúšaní. Skupina sa snaží objasniť si hierarchiu. Často sa vytvárajú rôzne podskupiny, ktoré sú voči sebe v opozícii. Táto fáza je pre členov skupiny veľmi zaťažujúca. Ak sa však táto fáza vynechá, ide o alarmujúci signál. Práve v tejto fáze sa totiž skupina vyrovnáva s rôznymi rolami a stáva sa práceschopná. Ak táto fáza neprebehne, vynárajú sa tieto otázky v priebehu práce stále znova a znova, dôsledkom čoho je potrebné omnoho viac času na toto vysporiadanie, ako keby bolo všetko zvládnuté už na začiatku.

3. Stabilizácia - dôvernosť, intimita, súdržnosť

Členovia skupiny zisťujú, že nadmiera konkurenčného správania nevedie k úspechu, ale naopak k poškodzovaniu samých seba. Osobná účasť každého jednotlivca naberá na intenzite. Zlepšuje sa schopnosť skupiny vytyčovať a vykonávať plány činnosti. Posilňuje sa závislé správanie a vzájomná väzba. Jednotliví členovia skupiny sa ochotnejšie podieľajú na skupinových aktivitách. Skupina sa pre jej členov stáva atraktívna, preto majú členovia väčší záujem udržať jej funkčné schopnosti. Jednotlivec už skupinu nevidí

ako nebezpečnú, ale ako obohatenie svojho života. Skupina je v tejto fáze typická svojou väčšou spolupatričnosťou a nie je príliš schopná prijímať nových členov. Prijatie nového člena v tejto fáze by bolo príčinou nových nezrovnalostí, bojov o moc a zmien rolí, čím by sa skupina vrátila späť k predchádzajúcim dvom fázam.

4. Optimálny výkon skupiny

Skupina je plne prístupná, akceptuje niektoré odlišnosti svojich členov. Medzi jedincami môžeme vidieť aj vzájomnú podporu, súdržnosť, pocit spolupatričnosti, ktorý má za následok kvalitnú, otvorenú komunikáciu. V tejto fáze prichádza stav, keď je skupina schopná prijímať nových jedincov a komunikovať s ďalšími skupinami. Dianie v skupine je typické vzájomným dávaním a prijímaním. Skupina sa dokáže sama efektívne riadiť a pracovať autonómne.

5. Uzavretie, zánik skupiny

Táto fáza nastáva v čase, kedy sa skupina rozchádza. Jej jednotliví členovia sa často snažia zachovávať kontakty, dynamika skupiny ale ochabuje. Ožívujú sa spolgne prežité zážitky, členovia skupiny sa však stále viac orientujú mimo skupinu.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

Špecifická práca s triednym kolektívom ako so sociálnou skupinou

Triedny kolektív je sociálna skupina, ktorá má svoje špecifiká. Tieto špecifiká je potrebné si uvedomovať a brať na ne ohľad pri práci s touto skupinou. Platí to tak pre organizáciu kurzov OSV, ako aj pre systematickú prácu s triedou počas celého školského roku.

Vznik triedneho kolektívu

Každá sociálna skupina je tvorená rôznym počtom jedincov takým spôsobom, že jednotlivci k sebe patria alebo sú priradení. Všetky sociálne skupiny tak môžeme zaradiť buď medzi formálne alebo neformálne. Kriériami pre toto triedenie sú spôsob vzniku, charakter prevládajúcich vzťahov a miera autonómie.

Formálne skupiny sú tvorené „zvonku“ a vznikajú za určitým účelom. Tomuto účelu je tiež podriadený výber členov skupiny. Tí sa spravidla prvýkrát stretávajú a zoznamujú až v skupine. Pravidlá a normy skupiny vychádzajú taktiež „zvonku“ a rozloženie pozícií v skupine nemusí zodpovedať vzťahom členov skupiny.

Naopak neformálna skupina vzniká spontánne „zvnútra“ a výber členov skupiny je vzájomný a osobný. Skupina si sama vytvára normy, hodnoty, pravidlá a stanovuje si svoj cieľ a záujmy. Rozloženie pozícií v skupine potom zodpovedá medziľudským vzťahom v skupine.

Každý triedny kolektív vzniká ako formálna skupina. Jej vznik je iniciovaný zvonku, nie je spontánny, ale riadený. Povinnosť účasti v tejto skupine po istú dobu dáva každému jedincovi zákon (povinná školská dochádzka). Triedny kolektív vzniká za konkrétnym účelom a tým je vzdelávanie v rámci inštitúcie školy. Táto inštitúcia tiež určuje výber členov do každej skupiny a stanovuje pravidlá správania a normy, vzťahujúce sa k cieľu, ktoré musia žiaci rešpektovať (Školský poriadok).

Triedny kolektív predstavuje zároveň aj špeciálnu formu sociálneho mikroprostredia, ktoré hrá v živote každého jedinca dôležitú úlohu, umožňuje mu sociálny i osobnostný rozvoj, nadväzovanie vrstovníckych vzťahov, v tejto skupine sa môžeme tiež naučiť efektívne komunikovať, vyjednávať, presadzovať sa alebo naopak ustupovať a pod. Prostredie triedneho kolektívu sa tak radí hneď po rodine k najvýznamnejším socializačným činiteľom. Pôvodne formálna skupina triedneho kolektívu čoskoro získava atribúty neformálnej skupiny - v triede sa vyvíjajú interpersonálne vzťahy, ktoré udávajú štruktúru a ďalšie smerovanie skupiny.

Skupina si vytvára vlastné normy a hodnoty a celý svoj vnútorný život. Tento vnútorný život skupiny je len ťažko prístupný niekomu, kto nie je jej členom. Ďalšou významnou charakteristikou tejto neformálnej skupiny je jej dynamika - znamená to, že hodnoty a normy skupiny sa neustále vyvíjajú a môžu byť ovplyvňované rôznymi spôsobmi.

Štruktúra skupiny

Každú skupinu tvorí štruktúra pozícií a rolí a tak je tomu aj v triednom kolektíve. Štruktúra vypovedá o rozložení pozícií jednotlivých členov v skupine a o skladbe ich vzájomných vzťahov. Pozíciu v tomto význame chápeme ako miesto, ktoré jedinec v skupine zastáva, ako postavenie jednotlivca vo vzťahu k ostatným členom skupiny – či už ide o vzťah vyvážený, partnerský, alebo vzťah nadradenosti či podradenosti. Pozíciu jedinca ovplyvňuje najmä jeho spôsob sebakpresadzovania sa v skupine, miera prestíže, ako aj miera sociálnej atraktivity a podiel na dosahovaní skupinových cieľov. Pozícia v štruktúre skupiny nie je stabilná a nemenná. Táto sa vyvíja vo vzťahu k tomu, ako sa mení význam jednotlivých kritérií, ktoré skupina stanoví.

Okrem pozície má každý člen skupiny svoju úlohu, prípadne rolu, ktorú v skupine plní. Pozíciu ani úlohu si jedinec do novej skupiny neprináša, tieto sa tvoria až v skupine samotnej. Tieto aspekty fungovania jedinca sú zároveň podstatné a určujúce pre jeho uplatnenie sa v skupine a tiež ovplyvňujú jeho vzťah k skupine a vzťah skupiny k nemu. Úloha aj pozícia môžu byť premenlivé a môžu sa vyvíjať. Napriek tomu pozícia aj úloha, ktorú jedinec získa pri vzniku skupiny má veľký význam a je preto dôležité, aby si každý žiak našiel svoju úlohu a vytvoril dobrú pozíciu hneď v úvodnej fáze formovania triedneho kolektívu, čomu môžu byť nápomocné práve adaptačné kurzy.

Skupinové normy

Skupinové normy sú systémom prevažne nepísaných pravidiel, ktorých porušenie je skupinou prijímané negatívne a určitým spôsobom aj sankcionované. Tieto normy sa vyvíjajú priamo v skupine a odrážajú sa v nich hodnoty, ciele a spoločné aktivity skupiny. Význam noriem je v tom, že slúžia na bezproblémové fungovanie skupiny pri spoločnej činnosti, ako aj na bezproblémové spoločné fungovanie členov skupiny.

Normy, ktoré skupina prijme sú záväzné pre všetkých jej členov, ktorí sa im musia postupne prispôbiť, ak nechcú byť sankcionovaní. Veľkú úlohu tu zohráva skupinový tlak. Prispôbenie sa normám môže mať rôznu podobu. Ak sa im jedinec podrobí proti svojmu presvedčeniu, jedná sa o konformitu, ak jednotlivec normy prevezme za svoje dobrovoľne, môžeme hovoriť o uniformite, alebo konvencii.

Proces prijímania skupinových noriem je zložený z viacerých fáz

V prvej fáze môžeme hovoriť o rešpektovaní noriem predovšetkým z dôvodu vyhnutia sa sankciám. V ďalšej etape je motívom získanie určitých výhod a odmien. Motívom tretej fázy je vyhnutie sa odmietaniu zo strany ostatných členov skupiny. V štvrtej fáze môžeme hovoriť o dôvode jedinca nenarušiť fungovanie skupiny a vyhnúť sa tak vine z narušenia. V ďalšej fáze už jedinec sám uznáva, že vzájomné vzťahy a tiež fungovanie skupiny ako takej je potrebné stanoveným spôsobom regulovať. Posledná etapa je už stotožnenie sa s normou na základe vlastného svedomia (Řezáč, 1998).

Sociálna klíma skupiny

Každá skupina má svoje dlhodobé sociálno-emocionálne naladenie, ktoré môžeme nazvať sociálnou klímou skupiny. To sa môže, ale aj nemusí líšiť od situačne podmienenej atmosféry v skupine. Klíma triedy je emocionálnou odpoveďou jej jednotlivých členov na udalosti v triede a je tvorená a zároveň prežívaná jednotlivými členmi skupiny vo vzájomnej interakcii. V sociálnej klíme skupiny sa tak priamo odráža štruktúra interpersonálnych vzťahov skupiny aj vnútorné normy skupiny.

Možnosti výchovného pôsobenia na skupinu

Pri práci so skupinou je potrebné rešpektovať zákonitosti formovania skupiny a napomáhať pozitívnym skupinovým procesom. Preto práve adaptačné kurzy môžu zohrávať veľmi dôležitú úlohu prevencie sociálno-patologických javov, nakoľko práve v úvodnej fáze formovania skupiny dochádza k prvým vzájomným kontaktom, rozvíja sa neviditeľná sieť vzťahov a štruktúra skupiny dostáva prvé hrubé rysy. Adaptačný kurz je tak jedinečná príležitosť pre pedagogické pôsobenie na novo sa vytvárajúce normy a hodnoty skupiny. Ak sa táto príležitosť nevyužije, pracovať s vytvorenými normami a ovplyvňovať ich je už ťažšie.

Či už v oblasti prevencie, ako aj pri riešení jednotlivých problémov či patológií skupiny má v triednom kolektíve významnú úlohu triedny učiteľ. V tejto súvislosti je však potrebné si uvedomiť, že učiteľ je pre žiakov v prvom rade vynútenou autoritou a záleží na osobnosti, prístupe a konaní každého, či sa pre žiakov stane aj autoritou prirodzenou. Je potrebné, aby sa triedny učiteľ stal pre žiakov dôveryhodnou osobou, ktorej sa nemusia báť zveriť s problémami, ktoré prežívajú (či už sa jedná o problémy priamo sa týkajúce školy ako je šikanovanie, drogy a krádeže, alebo aj problémy z domáceho prostredia žiakov). Táto úloha učiteľov nadobúda v posledných rokoch čoraz viac na dôležitosť a je základom pre úspešné odhalenie a riešenie sociálno-patologických javov v škole i mimo nej (Kolář, 2001).

Základným predpokladom však zostáva, že žiak sa sám rozhodne učiteľa s problémom osloviť. Práve **adaptačné kurzy** sú tiež príležitosťou pre učiteľov priblížiť sa svojim žiakom. Tu môžu žiaci spoznať svojho učiteľa ako partnera alebo radcu a sprievodcu a vytvoriť si tak k nemu ústretivejší, otvorenejší vzťah, ktorý je základom dôvery.

Ďalšou oblasťou možného pôsobenia na skupinu je **podpora spolupráce**. Schopnosť spolupráce je jeden z dôležitých predpokladov fungovania jednotlivcov v rámci spoločnosti. Spolupráci sa mladí ľudia nevyhnú ani v škole, ani v ďalších životných situáciách. Je preto žiaduce, aby programy OSV boli tiež zamerané na pochopenie princípov efektívnej spolupráce a tiež na nácvik potrebných zručností pri jej využívaní v praxi.

Aby vykonávanie spoločnej činnosti mohlo byť označené za spoluprácu, mali by byť splnené určité podmienky. Je dôležité, aby skupina mala jasne sformulovaný svoj spoločný cieľ, aby všetci vedeli, na čom a akým spôsobom sa bude pracovať. Ďalšou podmienkou efektívnej spolupráce je, aby si členovia tímu navzájom dôverovali. V skupine by tiež mala fungovať rovnoprávnosť, čím je myslené, že nikto by nemal profitovať z práce niekoho iného a narušiť tak vzťahy v skupine.

Ďalšie dve charakteristiky sa týkajú každého jednotlivca a jeho prístupu k spolupráci. V rámci spolupráce by totiž mal byť každý pripravený a ochotný podstúpiť určité riziko, a zároveň by mal resignovať na maximálny osobný prospech.

Zároveň je dôležité si uvedomiť, že k naplneniu skupinových cieľov neprispieva väčšinou každý rovnakou mierou. To, akým spôsobom sa podieľa každý jedinec na spolupráci je podmienené jeho osobnostnými charakteristikami a osobnostnými a sociálnymi zručnosťami. Úspech spolupracujúcej skupiny tak závisí aj od toho, ako dokáže využiť potenciál každého svojho člena.

V našom živote je všetko ovplyvnené spôsobom, akým používame našu myseľ. Nekonečný prúd myšlienok, ktorý neustále prechádza naším vedomím, sa postupne premieňa do našich pocitov, postojov, slov i činov.

Čím častejšie máme nejakú myšlienku, tým je pravdepodobnejšie, že sa stane našim myšlienkovým modelom,

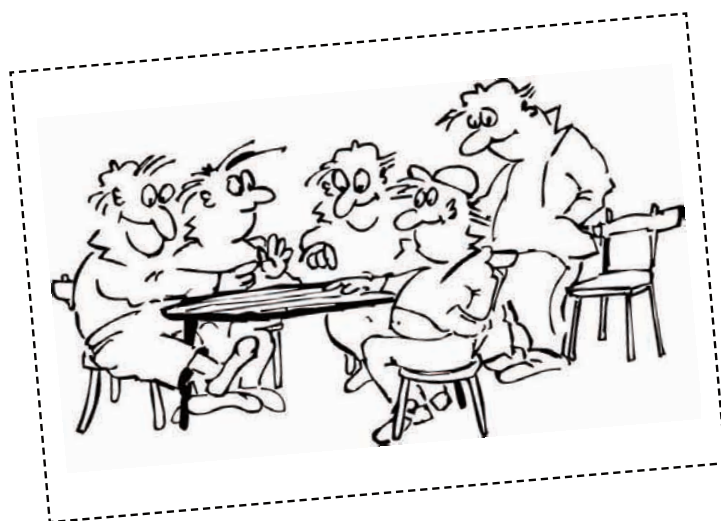
a z našich myšlienok sa stane zvyk. Preto je také dôležité starať sa o svoju myseľ, ovplyvňovať to, o čom premýšľame a na čo zameriavame svoju pozornosť. Pretože čomu dovolíme, aby v našej mysli zapustilo korene, tým sa nakoniec stávame.

Videli ste niekedy slona v cirkuse? Často je priviazaný len tenkým povrazom ku kolíku zabitom v zemi. Stačí malý pohyb a nič nemôže udržať mohutné, niekoľkotonové zviera pri jeho prekážke. Ako to, že nič také neurobí?

Všetko spočíva v jeho špecifickom výcviku. Keď je slon ešte celkom malý a mladý, je priväzovaný ťažkou reťazou k oceľovému stĺpu. Namáha sa, ťahá, stojí čo stojí sa chce oslobodiť zo svojho väzenia, ale nič mu to nie je platné. Reťaz sa nepretrhne a ani stĺp sa nepohne. Keď potom slon vyrastie v statné a silné zviera, stále je ovládaný predstavou zo svojej mladosti: nemôže sa pohnúť, keď je pripútaný. A táto jeho predstava ho drží až do smrti.

Často je to podobné aj s nami ľuďmi. Ak v sebe nosíme mnoho nevysporiadaných spomienok, zážitkov, krívd alebo pocitov menejcennosti, tieto môžu zapríčiniť, že na životné okolnosti budeme nazerať z negatívnej perspektívy, čo nám môže brániť otvoriť sa novým možnostiam a perspektívam, ktoré nám život ponúka. Dobrou správou je, že svoje negatívne myšlienky môžeme identifikovať a následne vedome nahradiť nové, pozitívne a konštruktívne "vnútorné záznamy". Tomuto procesu hovoríme „preprogramovanie“. Je to podobné ako v počítači, môžeme zmazať starý záznam a nahradiť ho novým.

V nasledujúcej časti Vám popíšeme aktivity, ktoré sme využili na kurze OSV zameranom na tému „Poznávame sa navzájom.“ 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.



AUTOR: MIROSLAV ZÁŠKVARA

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

ZOZNAM AKTIVÍT	34
ÚVODNÉ AKTIVITY K OTVORENIU ALEBO K UKONČENIU JEDNOTLIVÝCH BLOKOV	35
MOJE OČAKÁVANIA A OBAVY	35
BAROMETER NÁLADY	36
SVIEČKOVÝ RITUÁL – POZITÍVNA SPÄTNÁ VÄZBA NA DNEŠNÝ DEŇ	37
OSVEDČENÉ ROZOHRIEVAČKY	38
ČLOVEČE, NEHNEVAJ SA!	38
OXFORD, CAMBRIDGE	39
PRÍSLOVIA	40
TAJNÝ VELITEĽ	41
AKTIVITY, KTORÉ PODPORUJÚ POZITÍVNE PROCESY V SKUPINE	42
ZELENÁ KARTA	42
STAVANIE VEŽE SO ZAVIAZANÝMI OČAMI	44
ČO JE TO TEAM?	45
LIETAJUCE VAJCE	46
AKO DEDKO MENIL, AŽ VYMENIL	48
POINTILIZMUS	49
LAS VEGAS	51
SKUPINOVÉ ROZHODOVANIE	53
STARINÁRSKY OBCHOD	54
SPÄTNÁ VÄZBA	55
VYHODNOTENIE A SPÄTNÁ VÄZBA	55

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 na druhý 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 papiera 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... Na čo sa môžeme pozrieť na obavy a očakávania a zistíme, že rozcvička nebola medzi obavami... väčšinou sa týmto naštartujú ďalšie obavy a očakávania, ktoré môžeme dopísať na flipchart. A čo sa týka rozcvičky, tú môžeme nechať ako dobrovoľnú. Väčšinou sa v skupine nachádzajú aj mladí, ktorí si privstanú a prídu.

BAROMETER NÁLADY

Kategória: pokojná úvodná aktivita, zistenie nálady v skupine, krátka sebarefektívna aktivita

Prevzaté z: autor neznámy

Charakteristika hry: rýchla metóda zisťovania naladenia skupiny, spätná väzba od účastníkov o ich nálade, vhodná ako úvodná aktivita

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: malá

Čas na prípravu: 0

Čas na hru: 3 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: ľubovoľný

Vek hráčov: 10 a viac

Prostredie: dnu/von

Materiál: žiadny

Realizácia: Účastníkov požiadame, aby sa postavili do kruhu a zavreli si oči. Ďalšia inštrukcia znie: „Vzpažte vašu pravú ruku podľa toho, ako sa cítite; ak sa cítite veľmi zle, nechajte ju úplne pri tele, ak je vám tak „stredne“, vaša ruka bude vystretá dopredu približne na úrovni očí, a ak vám je úplne parádne, vystrelí vaša ruka úplne hore.“ Keď účastníci takto poslepiačky odmerajú svoju náladu, vyzveme ich, aby ruku nechali, tam kde je, otvorili oči a poobzerali sa po skupine.

Metodické poznámky: Pri vyhodnotení nálady možno zhodnotiť „priemernú náladu“ v skupine. Pozornosť možno venovať aj možným príčinám tých-ktorých nálad, prípadne sa môžeme na ne účastníkov priamo spýtať.



FOTO: PERSONA

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 dovtedy, 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“.

Osvedčené rozohrievačky

ČLOVEČE, NEHNEVAJ SA!

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

Prevzaté z: Zlatý fond her

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, podložka na hádzanie

Realizácia:

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

V miestnosti rozmiestnime pripravené kruhy tak, aby hrací terén čo najviac pripomínal hru „Človeče, nehnevaj sa!“ Účastníkov rozdelíme do štyroch družstiev po 4 až 7 hráčov. Hráčov rozmiestnime do začiatočných políčok (chlieviky). Známym cieľom hry je dostať všetky „figúrky“ z chlievikov do domčka. 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, nehnevaj sa. Vyhráva to družstvo, ktorého všetkým členom sa podarí ako prvým dostať z chlievika do domčka.

Metodické poznámky:

Ak by sme túto aktivitu hrali s viacerými hráčmi, ako je odporúčané, je potrebné každému zadeliť určitú úlohu, napr. hráč hádzuci 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.

Hru možno upraviť vlastnými pravidlami (fantázii sa medze nekladú) napr. ak sa dostanú na jedno políčko dve súperiace „figúrky“, môžu si strihnúť (kameň, papier, nožnice), ktorá je vyhodená a pod.

Kategória: energizer, ice-breaker

Prevzaté z: autor neznámy

Charakteristika hry: odreagovanie, prebudenie, motivácia skupiny na ďalšiu činnosť, podpora skupinovej súdržnosti a súťaživeho ducha

Fyzická záťaž: stredná

Psychická záťaž: malá

Čas na prípravu: 2 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 10 - 15 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: 10 - 30

Vek hráčov: 10 a viac

Prostredie: dnu

Materiál: nie je potrebný

Motivácia:

Mnohí z nás máme do budúcnosti veľké plány, možno aj vyštudovať nejakú dobrú školu, prečo nie jednu z najprestížnejších anglických univerzít Oxford alebo Cambridge? Ako viete školy medzi sebou často súťažia v rôznych oblastiach, aby si ukázali kto je lepší. Z vás sa nachvíľku stanú družstvá plaveckých oddielov univerzít Oxford a Cambridge a budete súťažiť o putovný pohár.

Realizácia:

Pred začatím tejto aktivity rozdelíme účastníkov na rovnako veľké skupiny, jedna bude z univerzity Oxford, druhá z univerzity Cambridge. Označíme trasu, najlepšie dlhú chodbu kde je začiatok a koniec. Na začiatok si skupiny posadajú tesne jeden za druhým do zástupu a pokrčia nohy. Ukážeme im ako veslovať, znázorňujúc rukami a celým telom pohyby ako pri veslovaní za súčasného povzbudzujúceho pokriku Ox-ford, Cambridge. Vysvetlíme účastníkom ako budú súťažiť. Po zaznení povelu na štart posledný zo skupiny vybehne a sadne si na začiatok skupiny za súčasného veslovania celej skupiny a vlastného pokriku podľa príslušnosti k skupine „Ox-ford“, „Cam-bridge“. Keď si hráč, ktorý vybiehal sadne, potom môže vyštartovať ďalší, takto sa obe skupiny posúvajú do cieľa. Víťazom sa stáva skupina, z ktorej aj jej posledný člen prekročí cieľovú čiaru ako prvý.

Metodické poznámky:

Inštruktori by mali dbať o to, aby sa dodržiavali pravidiel, aby sa dalo objektívne posúdiť, kto vyhral. Tiež je potrebné dbať na bezpečnosť pri hre, zabezpečiť dostatok priestoru, dbať o vhodnú obuv, aby sa účastníci vyhli pádom a aktivita prebehla bezpečne.

Kategória: energizer

Prevzaté z: Labáth, 1991

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: max. 30

Vek hráčov: 7 a viac

Prostredie: dnu

Materiál: nie je potrebný

Realizácia: Cieľom tejto hry je uvoľniť členov skupiny, napätie v skupine a koncentrovať ich na vnímanie ostatných členov a celej skupiny. Inštruktor vyberie niektorého z hrajúcich členov skupiny (prípadne dobrovoľníka) a pošle ho von z miestnosti. Ostatní hráči sa zatiaľ dohodnú na niektorom známom prísloví (napríklad „Kto druhému jamu kope, sám do nej spadne“).

Jednotlivé slová tohto príslovia si potom hráči medzi sebou „rozdelia“, takže každý hráč (prípadne skupinka hráčov) bude mať pridelené jedno slovo príslovia.

Keď hráč (vybraný alebo dobrovoľník) sa vráti do miestnosti, bude úlohou ostatných hráčov (skupiniek) vykriknúť naraz, na znamenie inštruktora, im pridelené slovo. Inštruktor potom zavolá vybraného hráča (dobrovoľníka) do miestnosti a vysvetlí mu, o čo ide. Na znamenie inštruktora potom skupinky vykriknú svoje slovo. Vybraný hráč (dobrovoľník) má za úlohu zachytiť a identifikovať jednotlivé slová a určiť, o aké príslovie sa jedná. Ak sa mu to hneď nepodarí, môžu ostatní znovu vykriknúť pridelené slovo a opakovať postup. Keď vybraný hráč príslovie uhádne alebo sa vzdá, ide za dvere ďalší hráč. Hra pokračuje dovtedy, kým sa nevystriedajú všetci hráči, príp. ju ukončí inštruktor podľa uváženia.



Foto: PERSONA

TAJNÝ VELITEĽ

Kategória: energizer

Prevzaté z: Zapletal in Labáth, 1991

Cieľ hry: hra v dvojiciach zameraná na rozvíjanie komunikačných zručností

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: malá

Čas na prípravu: 0 min.

Počet IS na prípravu: 0

Čas na hru: 15 - 20 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: 10 – 30

Vek hráčov: 12 a viac

Prostredie: dnu/von

Materiál: stopky

Realizácia:

Jeden z hráčov ide za dvere, ostatní sa dohodnú, kto bude v skupine tajným veliteľom. Prichádzajúci musí čo najskôr zistiť, ktorý z členov skupiny riadi činnosť tejto skupiny. Skupina predstavuje napr. hudobnú skupinu a tajný veliteľ je vedúcim hudobnej skupiny. Tajný veliteľ hrá pantomimicky na husliach a všetci ostatní zo skupiny ho musia nasledovať, začne hrať na trúbku a opäť všetci nasledujú jeho prejavy. Tajný veliteľ sa môže škriabať za uchom, klopať si po kolene, zívajú, cvičiť rukami a pod. Vedúci komunity stopuje čas, za koľko je „detektív“ schopný určiť tajného veliteľa. Vystriedať sa môžu v oboch roliach viacerí hráči. Súťaž vyhrá ten, čo má najkratší čas na rozpoznanie veliteľa.

Metodické poznámky:

Jedná sa o nenáročnú techniku, pri ktorej sa hráči uvoľnia a stimulujú ku koncentrácii na komunikačné procesy. Je dôležité, aby vedúci skupiny venoval primeraný priestor na diskusiu priebehu komunikácie a jej percepcie.

V diskusii je možné zamerať sa na tieto aspekty:

- > Ako komunikuje účastník, ktorý je v roli riadiaceho? Vyjadruje sa jasne a presne? Je jeho komunikácia nezrozumiteľná a nejasná?
- > Ako prijíma riadený účastník informácie? Vníma ich presne?
- > Je niekto zručný v obidvoch roliach? Je niekto zručný v riadení a nedokáže reagovať v roli vedeného (a naopak)?
- > a podobné otázky

Aktivity, ktoré podporujú pozitívne procesy v skupine

ZELENÁ KARTA

Kategória: zoznamovací ice-breaker

Prevzaté z: Zlatý fond her

Cieľ hry: urýchlenie zoznámenia, tréning pamäti

Charakteristika hry:

Iniciatívna hra. V každom hracom kole sa snaží dvojica hráčov o sebe dozvedieť čo najviac informácií, potom pristupujú pred kontrolu, ktorá preverí ich znalosti. Dvojice sa v každom kole menia.

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: stredná

Čas na prípravu: 30 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 30 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: 4 - 40

Vek hráčov: 8 a viac

Prostredie: nezáleží

Materiál: záznamové hárky, perá, hodinky, tabuľa na zápis otázok, ukážka z filmu „Zelená karta“

Motivácia:

Na motívy filmu „Zelená karta“. Za účelom získania pracovného povolenia v Spojených štátoch - tzv. „zelené karty“ vzniká množstvo fingovaných manželstiev. Pracovníci imigračného úradu sú však nekompromisní - každý podozrivý cudzinec musí podstúpiť skúšobný rozhovor, či skutočne v manželstve žije, a teda pozná najrôznejšie detaily zo života svojho partnera (záujmy, obľúbené veci, farby, jedlá, zvyky). Pokiaľ nepreukáže perfektnú znalosť zvyku svojho partnera, je jeho manželstvo neplatné a nemôže v krajine nájsť legálnu obživu. Je zahraná scéna alebo pustená video ukážka z rovnako menovaného filmu, kde hlavný hrdina J. De-pardieu „trénuje“ so svojou partnerkou odpovede. Čaká ich krížový výsluch neoblomnej úradníčky z imigračného úradu.

Realizácia:

Všetci hráči sa spolupodieľajú na vytvorení dotazníku. Robia tak formou brainstormingu, ktorý je riadený organizátorom. Hráči navrhujú otázky, ktoré vystihujú, čo ich zaujíma na partnerovi - spoluhráčovi. Príklady otázok: meno, povolanie, počet súrodencov, hobby, farba zubnej kefy, vek, obľúbený šport, značka auta, herečka, najväčší zážitok, noviny, ktoré číta, posledný sen, najväčší zlozvyk, prednosť, rodinný stav, mesačný príjem, obľúbený večerníček, film, kniha, kvet, nápoj, mesto, hory, ktorú krajinu chce navštíviť, na ktorý hudobný nástroj hrá, značka parfumu, ktoré pozná jazyky, čím chcel byť, obľúbená politická strana, prezývka,

na ktorej strane spí, ako mu hovorila maminka, kde má materské znamienko, jeho životní vzor, motto ... Návrhy z pléna sú zapisované na tabuľu a po eventuálnej úprave a pretriedení je 30 z nich vybraných a zapísaných do záznamových hárkov hráčov. Každý z hráčov do nich zapíše svoje pravdivé odpovede.

U mladších vekových kategórií môžeme požadovaných 30 vlastností už dopredu prepísať do formulára s názvom „30 otázok, o odpovede ktorých sa zaujíma imigračný úrad.“

Na začiatku sa navzájom vyberú ľubovoľné dvojice hráčov. V stanovenom limite 5 minút sa snažia naučiť čo najviac faktov z osobného dotazníka partnera. Po gongu, ktorý ohlási limit 5 minút, začne "testovanie na imigračnom úrade". Každá dvojica si vytvorí štvoricu s inou ľubovoľnou dvojicou a vzájomne si testujú znalosti. Na začiatku testovania si obe dvojice navzájom vymenia svoje dotazníky kvôli kontrole správnosti. Na každého hráča smerujú dve otázky z dotazníka partnera, o ktorom sa mal dozvedieť čo najviac. Tieto otázky kvôli objektivite i kvôli vytvoreniu atmosféry úradu kladú hráči z cudzej dvojice. Za každú správnu odpoveď zo znalosti o svojom "päťminútovom partnerovi" získava testovaný 1 bod, ktorý mu je zapísaný do jeho formulára. Po dvoch otázkach na každého z prvej dvojice si hráči vymenia role a sú skúšaní hráčmi z druhej dvojice. Celkom tak padne v testovaní 8 otázok, na každého hráča dve. A nasleduje ďalšie kolo, v ktorom sa vytvoria nové dvojice.

Hra trvá väčšinou 8 kôl vždy po 5 minútach. Víťazia individuálni hráči s najväčším počtom bodov, t.z. uhádnutých odpovedí o druhom partnerovi. Pri osemkolovej hre je teda maximum 16 bodov - 16 správnych odpovedí.

Metodické poznámky:

Doporučujeme obmedziť počet kôl na 8 a najneskôr v 5. kole zmeniť rytmus hry napríklad skrátením časového limitu na 4 minúty, v 6. kole na 3 minúty. Toto skrátenie je možné vyhlasať aj tesne pred štartom jednotlivých kôl. Čoskoro hráči prídu na to, že je najefektívnejšie, keď si namiesto vzájomného rozprávania a odpovedania na otázky formuláre priamo vymenia a z nich „sa učia“. Preto je možné napr. v 7. kole zakázať výmenu formuláru s vypracovanými odpoveďami a v 8. kole k tomu pridať navyše skrátenie času na zoznamovanie.

Skúsený organizátor môže uvádzať hru sám a regulovať jej tempo podľa svojho citu a nálady hráčov. Najdôležitejšie v hre je pochopiť, prečo musí v každej štvorici padnúť práve 4x2 otázky a že ich kladú neutrálni hráči z cudzej dvojice. Asi po dvoch kolách i tuto fázu hry robia hráči už automaticky a môžu si tak vychutnať samotné vzrušenie z hry.

Ako náhle klesá záujem hráčov a dynamika hry, je dobré ju ukončiť už skôr, napr. po 6. kole. Pokiaľ ju budete chcieť naopak predĺžiť, platí tu staré herné pravidlo, že menej je niekedy viac, a preto by sa nemalo hrať viac ako 10 kôl. Veď posledným kolom by mala hra gradovať!

Táto hra môže byť súčasťou celého balíku programu, ktoré sa hrajú prvé dva dni na kurze - v tzv. zoznamovacej fáze akcie. Dá sa samozrejme hrať i v priebehu či na konci pobytu.

Poznámka: Otázky, ktoré žiadal imigračný úrad nájdete v prílohe.

STAVANIE VEŽE SO ZAVIAZANÝMI OČAMI

Kategória: skupinová hra zameraná na kooperáciu v skupine

Prevzaté z: Labáth, 1991

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: malá

Čas na prípravu: 5 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 30 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: 10 – 30

Vek hráčov: 12 a viac

Prostredie: dnu/von

Materiál: sady kociek po 12 - 15 kusov, šatky na zavieranie očí, ideálne je mať stopky

Realizácia:

Skupina má k dispozícii sadu kociek z dreva alebo umelej hmoty. Počet kociek 12 - 15. Vytvoria sa ľubovoľné dvojice, dvaja spolupracujú, ostatní členovia skupiny pozorujú. Jeden z dvojice si zaviaže oči, má pred sebou na stole rozhádzaná všetky kocky, jeho partner ho verbálne navádza, ako má stavať.

Inštrukcia znie: „Ste dvojica, ktorá má postaviť vežu. Jeden z vás môže pozeráť a hovoriť, druhý môže používať svoje ruky. Vidiaci sa nesmie dotýkať kociek, ani svojho partnera, „slepý“ môže s vidiacim hovoriť. Vašou úlohou je postaviť čo najvyššiu vežu. Máte na to dve minúty“.

Partneri sa vymenia, v ďalšej časti sa môžu vystriedať všetci členovia skupiny. Najúspešnejšia je dvojica podľa množstva postavených kociek, vytvárajúcich vežu. Nasleduje diskusia so zameraním na pocity v oboch rolách.

Metodické poznámky:

V diskusii je možné zamerať sa na tieto aspekty:

- > Ako komunikuje účastník, ktorý je v roli riadiaceho? Vyjadruje sa jasne a presne? Je jeho komunikácia nezrozumiteľná a nejasná?
- > Ako prijíma riadený účastník informácie? Vníma ich presne?
- > Je niekto zručný v oboch rolách? Je niekto zručný v riadení a nedokáže reagovať v roli vedeného (a naopak)? a pod.

Kategória: diskusná aktivita

Prevzaté z : oz PERSONA

Čas na hru: 30 min.

Počet IS na hru: pre každú skupinku jeden inštruktor

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 pracovať aj v celej skupine. V závislosti od veku a veľkosti skupiny je väčšinou však vhodné rozdeliť skupiny na viacero menších (7-9 účastníkov v jednej pracovnej skupine). Takáto veľkosť skupiny dá všetkým, aj tým tichším členom možnosť vyjadriť sa k téme.

Cieľ diskusie: viesť skupinu k zamysleniu sa nad fungovaním tímu

- Aké vlastnosti by mal mať ideálny team?
- Aké vlastnosti by mal mať ideálny vedúci teamu?
- Čo pomáha k tomu, aby skupina dobre fungovala?
- Aký je to problematický člen skupiny?
- Myslíte si, že jednotlivec môže dosiahnuť cieľ lepšie ako skupina?
- Aké sú výhody a nevýhody teamu?
- Ako vnímate, že funguje vaša trieda?

(Pozn. Viac k týmto krokom je možné nájsť v teoretickej časti.)

Metodológia diskusnej aktivity: Forma diskusie sa nám ukazuje ako vhodná metóda, keď chceme odovzdať účastníkom množstvo informácií, ktoré by sme inak podávali formou prednášky alebo prezentácie. No z podobnej formy predávania informácií si účastníci zapamätajú len veľmi málo, okrem toho riskujeme, že ich to bude nudiť.

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 spolutorcom, predstavuje svoje vlastné názory a nápady. Veľké nároky sú v tomto type aktivity kladené na lektora, ktorý vedie skupinu. Ten by mal zachytiť názory účastníkov, zhodnotiť ich, podporiť mladých v ďalšom uvažovaní, ak je potrebné, tak opraviť idey účastníkov a uviesť ich na správnu mieru. Lektor by mal diskusiu viesť k vopred stanovenému cieľu (viď ciele diskusie). K naplneniu tohto cieľa slúžia aj vopred pripravené otázky, ktoré v priebehu diskusie kladie účastníkom. Diskusiu možno začať krátkou aktivitou tímovej spolupráce, od ktorej sa môže následne odvíjať diskusia a otázky v nej.

Účastníci skupiny by sa mali medzi sebou dohodnúť, kto pôjde prezentovať výsledky ich práce pred ostatnými (diskutovať len v rámci malých skupiniek a nepodeliť sa s výsledkami práce pred všetkými nie je motivačné, a môže sa tak zabudnúť na dôležité informácie). Tento človek má za pomoci ostatných za úlohu robiť si stručné poznámky.

Po prebehnutí diskusií v jednotlivých skupinách sa všetci účastníci s lektormi zídu späť v pracovnej miestnosti. Výsledky diskusie po častiach prezentujú zástupcovia jednotlivých skupín. Zástupca prvej skupiny prezentuje jednu časť problematiky, ostatní ho počúvajú a na konci doplnia, čo neodznelo. Podobným spôsobom následne prezentujú ďalší zástupcovia, pritom ich ostatní doplňujú. Takto zamedzíme zdĺhavému opakovaniu sa a udržujeme celú skupinu v strehu. Každú novú a relevantnú informáciu zapíše zapisovateľ na flipchart. Uľahčí a sprehľadní nám to spoločnú prácu a pre mladých je to zvyčajne zaujímavá skúsenosť.

LIETAJÚCE VAJCE

Kategória: aktivita zameraná na tímovú spoluprácu

Prevzaté z: Vecheta, 2009

Cieľ hry: rozvoj spolupráce a tvorivého prístupu v skupine

Charakteristika hry:

Kreatívne a tímové riešenie úlohy so súťaživým a experimentálnym podtextom.

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: stredná

Čas na prípravu: 10 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 90 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: skupiny po 6 – 8 hráčov

Vek hráčov: 8 a viac

Prostredie: ľubovoľné

Materiál: papiere, ceruzky, lepidlá, lepiace pásky, nožnice, plastelína, povrázky, špajdle, surové vajcia

Motivácia:

Pri prvých pokusoch s vyslaním sondy na Mesiac sa najviac riešilo, ako dostatočne zabezpečiť prieskumný modul, aby sa pri dopade na mesačný povrch nepoškodil. Tímy odborníkov horúčkovo testovali všetky možné riešenia. Každé nakoniec stroskotalo na nejakom fyzikálnom faktore alebo na nespoľahlivosti. Štrnásť dní pred plánovaným štartom vyhlásil nahnevany šéf expertného tímu, že by rád videl, ako sa „tá mrcha asi rozplášť na povrchu Mesiaca“. Jeho podriadení ho vzali na slovo a pád vykonali na simulátore. K veľkému úžasu sa nič nestalo. Dokonca sa aj pri ďalších pokusoch ukázala pôvodná konštrukcia ako funkčná. I tak zvané „nulové riešenie“ môže byť práve tým vhodným.

Realizácia:

Inštruktor rozdelí účastníkov do niekoľkých zhodne veľkých skupín a uvedie aktivitu vhodnou motiváciou alebo libretom. Potom každá skupina dostane jedno surové vajce a vybrané množstvo materiálu spolu s pokynom, aby zostrojila takúto ochranu pre vajce, aby „prežilo“ (nerozbilo sa) pri páde z výšky približne 5 až 10 metrov na pevnú plochu.

Jednotlivé skupiny majú teraz nanajvýš jednu hodinu na zostrojenie „modulu“, t.z. ochranného obalu a vymyslenie spôsobu pádu pre svoje vajcia. Používať k stavbe je možné len materiál, ktorý hráči dostanú od inštruktora. Všetky skupiny majú pritom k dispozícii rovnaký materiál v množstve i kvalite.

Po uplynutí času vyhradeného pre tvorbu konštrukcií začne inštruktor testovaciu fázu, t.z. zhadzovanie vytvorených „modulov“. Toto hádzanie môže realizovať vybraný „konštruktér“ z každej skupiny alebo sám inštruktor.

Po testovaní sa moduly vyhodnotia a skupiny, ktorým sa vajce nerozbilo, splnili úlohu.

Metodické poznámky:

Materiál pre každú skupinu je potrebné vhodne odmerať: nedostatok spôsobí nemožnosť úspešného splnenia úlohy, nadbytok vedie k zjednodušeným riešením. Vhodné množstvo predstavuje napríklad jeden novinový hárok, 10 m špagátu, 2 m lepiace pásky, nožnice, 10 špagdle, 5 papierov A4, kúsok plastelíny.

Pri tvorbe je potrebné neprekročiť čas určený na tvorbu, pretože tímy môžu sklízuť k nekonečnému vytváraniu čoraz náročnejších riešení. Určený čas je limitujúci, a aj nedokončený modul je treba vyskúšať.

Pri hádzaní je potrebné dbať na bezpečnosť. Ak hádzame vajcia z okna budovy, na dopadovej ploche sa v tom čase nesmie nikto vyskytovať.

Pri opätovnom rozoberaní modulov (pri overovaní zachovania či rozbitia vajec), je potrebné byť opatrný. K rozbitiu vajca môže dôjsť rovnako až pri tejto neopatrnej manipulácii.



FOTO: PERSONA

AKO DEDKO MENIL, AŽ VYMENIL

Kategória: skupinová súťažná hra

Prevzaté z: Zlatý fond her

Cieľ hry: komunikácia, vyjednávanie, argumentácia

Charakteristika hry: Putovanie. Málo štruktúrovaná hra, pri ktorej skupinka dostane ihlu a jej úlohou je postupnými výmenami s obyčajnými ľuďmi ju čo najviac zhodnotiť.

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: stredná

Čas na prípravu: 5 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 120 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: skupiny po 4 - 6

Vek hráčov: 8 a viac

Prostredie: všade tam, kde žijú ľudia, počas dňa, ľubovoľné ročné obdobie

Materiál: ihla pre každú skupinu

Motivácia: Poznáte rozprávku "Ako dedko menil, až vymenil?" Pre sklerotikov ju pripomeniem:

Kde bolo tam bolo, žil raz jeden deduško. Keď sa jedného dňa vracal z mesta, našiel na zemi obrovskú hrudu zlata. Zaradoval sa, zodvihol hrudu a vydal sa smerom k domovu. Hruda ho však ťažila, a tak keď stretol furmana s povozom, povedal mu: "Hej furman! Nevymenil by si povoz za hrudu zlata?" Furman dlho nerozmýšľala, vrazil deduškovi opraty do rúk a odnášal si hrudu zlata. Naraz sa však deduško zarazil a uvedomil si, že nedokáže riadiť povoz. No v tom šiel okolo chlap s oslom a deduško mu povedal: "Hej, chlapče! Nevymenil by si osla za povoz s koňom?" Chlap dlho nepremýšľal a vrazil deduškovi do ruky opraty od osla, sadol na voz a uháňal preč. Deduško si tu šinul s oslom domov, no naraz sa osol zastavil pri bodliaku a nie a nie sa pohnúť. V tom išla okolo gazdiná s kopou vajec. "Hej gazdiná!" "Nevymenila by si vajcia za somára?" Gazdiná dlho nerozmýšľala, vrazila deduškovi vajcia, odtrhla bodliak a odlákala osla preč. Deduško si zobral vajíčka a pokračoval v ceste domov. Po ceste však zakopne o kameň a všetky vajíčka vysype. Iba jediné sa nerozbije. Sprosté vajcia, hovorí si deduško, že som osla nevymenil za niečo iné. Išla okolo krajčírka a počuje, ako deduško narieka. "Mám tú ihlu" hovorí krajčírka, "tá sa ti určite nerozbije". Deduško jej podáva posledné nerozbité vajce, berie si ihlu a so spokojnosťou odchádza domov. Keď však príde domov, zistí, že nemá kľúče a tak mu nezostáva nič iné, ako preliezť bránku. Ale ú-ha. Ako preliezal, ihla mu vypadla, a tak do dverí domčeka vchádzal tak, ako vyšiel z mestečka.

Realizácia: Skupinky dostanú ihlu a sú vyslané do kraja, kde majú za úlohu vykonať čo najviac výmen opačným spôsobom, než ako konal deduško – t. z. snažiť sa o čo najväčšie zhodnotenie. Po návrate predvedú jednotlivé skupiny, čo získali. Je zorganizovaná výstava a predovšetkým sa rozpráva, ako sa menilo (možno stvárniť divadelným vystúpením každej skupiny).

Metodické poznámky: Na rozprávanie je dobré ponechať veľkú časovú rezervu. Jedná sa o skvelú a veľmi úspešnú hru, vyskúšanú s rôznymi vekovými kategóriami (aj s dospelými nad 40 rokov). Pri častom opakovaní tejto hry v rovnakej lokalite sa môže stať, že miestni obyvatelia prestanú spolupracovať.

Kategória: aktivita zameraná na tímovú spoluprácu, rozvoj kreativity, výtvarného cítenia

Prevzaté z: Zlatý fond her

Charakteristika hry: Výtvarný happening. Družstvá hráčov maľujú veľké pointilistické obrazy, farby však môžu k plátnu transportovať iba na zadaných častiach tela.

Fyzická záťaž: stredná

Psychická záťaž: stredná

Čas na prípravu: 30 min.

Počet IS na prípravu: 2

Čas na hru: 120 min.

Počet IS na hru: 2

Počet hráčov: 10 - 30

Vek hráčov: 8 a viac

Prostredie: ľubovoľné, doporučené von pri dobrom počasí (lúka alebo rovný terén, priestor na maľbu vzdialený 10 - 20 metrov)

Materiál: Veľké baliace papiere (prípadne aj maliarske plátna), igelit (lagírka), vodou riediteľné farby, vedierka, tégliky, handry, štetce, lepiaca páska, predlohy obrazov, hudba

Motivácia: V obrazoch impresionistov svetlo rozkladalo tvar predmetov. Pointilisti prišli na túto techniku v súlade s poznatkami vtedajšej optiky. Nanášali na plátna škvrnky čistých farieb. Ich obrazy sú tak mozaikou od seba oddelených farebných bodiek, ktoré až v určitej vzdialenosti od obrazu vyvolávajú farebný súzvuk a modelujú tvar.

Realizácia:

Hráči sú rozdelení do skupín po 6-8 členov. Každá skupina má vlastný „maliarsky ateliér“, kde sú nachystané farby a ostatné pomôcky, a maliarske plátno, vzdialenej asi 10-20 metrov. Každá skupina si vyberie predlohu, podľa ktorej bude tvoriť veľký obraz. Úlohou je vytvoriť čo najvernejšie reprodukciu zadanej predlohy. Maľba musí byť vykonaná v pointilistickom štýle, t.z. jednotlivými bodkami, ktoré hráči tvoria otláčovaním prstov, lakťov, nosov a iných častí tela.

Hra je rozdelená na niekoľko fáz, prekladaných pauzami. V každej fáze môžu hráči k maľbe používať len zadanú časť tela. Farbu k plátnu možno transportovať vždy len na označenej časti tela, žiadne pomôcky (napr. tégliky, štetce) nesmú opustiť ateliér. Jednotlivé časové obdobie a spôsob maľby sú oznamované inštruktorom. V pauzách zostávajú všetci hráči v ateliéroch, majú čas namiešať farby, dohodnúť sa na ďalšom postupe a pod.

Príklad časového rozdelenia hry

1. fáza (10 min.): skicovanie - maľujú sa len obrysy a priestorové rozvrhnutie obrazu
maľuje sa iba palcom pravej ruky Reflexia v ateliéri (3 min.)
2. fáza (10 min.): pointilistická maľba; maľuje sa nosom a lakťom
Reflexia v ateliéri (3 min.)
3. fáza (10 min.): pointilistická maľba; maľuje sa nosom a palcom na nohách (povolené nosenie na chrbte, prípadne „traktory“) Reflexia v ateliéri (3 min.)
4. fáza (10 min.): dokončovanie - posledné úpravy na obraze; maľuje so všetkými prstami

Po skončení súťažnej časti hry nasleduje prehliadka obrazov, ich slávnostné predstavovanie, fotografovanie a pod. „Porota“ môže hodnotiť kvalitu maľby, technické prevedenie, umelecké stvárnenie atď., ale v tejto hre vyhrávajú všetci.

Po skončení hry sa zvyčajne samovoľne rozpúta naháňačka, pri ktorej sú zvyšky farieb použité na pomalovanie hráčov, ktorí v priebehu hry zvládli zostať aspoň primerane čisti.

Metodické poznámky:

Z farieb sa osvedčili tónovacie farby Remacol. Maliarske plátna by sa mali natiahnuť na tvrdej podložke (stena domu atď.), možno tiež zakúpiť sadrokartónové dosky a maľovať priamo na ne. Ako predlohy k obrazom sa hodia akékoľvek výrazne farebné a nie príliš zložité obrazy (abstraktné: Miró, Klee, ale aj impresionistické či iné diela).

Pred začiatkom hry je potrebné hráčov upozorniť, že sa zašpinia a rovnako aj ich odev. Všetko, čo má zostať čisté, je potrebné starostlivo zakryť alebo odstrániť z dosahu.

Atmosféru hry a motiváciu hráčov posilní dynamická hudba - a samozrejme účasť inštruktorov. Po ukončení hry je potrebné vyhradiť dostatočný čas na umývanie a odstraňovanie nánosov farieb - vzájomné sprchovanie priamo na lúke (v prípade možnosti) patrí ku koloritu hry.

V prípade, že túto aktivitu použijete vo vnútri, môžete ju koncipovať menej akčne – používať prstové farby, zadať menšiu vzdialenosť, používať predovšetkým k tvorbe prsty. Rovnako si môžu účastníci sami navrhnuť, čo bude ich obraz znázorňovať.



FOTO: PERSONA

Kategória: dramatická, málo štruktúrovaná hra

Prevzaté z: Zlatý fond her

Cieľ hry: Upevnenie väzieb medzi hráčmi, rozvoj komunikácie, zábava

Charakteristika hry: spoločenský večer v herni u rulety s dražbou

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: stredná

Čas na prípravu: 120 min.

Počet IS na prípravu: 4

Čas na hru: 3 hod.

Počet IS na hru: 5 - 8

Počet hráčov: 20 - 60

Vek hráčov: 8 a viac

Prostredie: dnu/von

Materiál: hracie plátna, žetóny, rulety, označenie banky, pravidlá vyplácania výhier, bar, miešané nápoje, herné peniaze, zmenky, bodové svetlo na hrací stôl, výzdoba sály (šampanské atď.), prípadne aj iný materiál na hazardné hry – karty na zlaté oko, kocky, kolky a pod.

Motivácia: Pred hráčov predstúpi personál herne (organizátori) v patričnom oblečení a majiteľ herne pozve hráčov k účasti na spoločenskom večeri vo veľkom štýle s ruletou a so všetkým, čo k tomu patrí.

Realizácia:

Po motivácii dostanú hráči časový priestor, aby sa mohli na hru pripraviť. Majú za úlohu vyrobiť si kostým a môžu si vymyslieť úlohu, postavu, ktorú budú celý večer hrať (mladý šľachtic, úspešný továrnik, žena vamp, vreckár, spisovateľ ...). Potom prichádzajú do herne, kde sú oboznámení s priebehom celého večera a sú im vysvetlené pravidlá rulety.

Peniaze potrebné pre zapojenie do hry (rulety, bar ...) môžu hráči získať upísaním zmenky. Na každú zmenku uvedie hráč reálnu službu, ktorú je schopný ponúknuť a samozrejme aj splniť (napr. uvarím raňajky a prinesiem ich do postele, kdekoľvek zaspievam pod oknami, poskytnem poradenské služby z oblasti PC v dĺžke 1 hodiny ...). Zmenka má platnosť jeden rok. Túto zmenku ponúkne hráč banke, ktorej znalec (organizátor) ohodnotí službu na zmenke určitou hodnotou hracích peňazí alebo žetónov. Ak hráč s ohodnotením súhlasí, zmenka sa stáva právoplatnou podpísaním bankového znalca a klienta (hráča) a stáva sa majetkom banky. Pri väčšom počte hráčov je dobré zostaviť dve navzájom si konkurujúce banky. Hráči môžu zmenky upisovať počas celej hry a získavať tak ďalšie prostriedky. Hráči počas večera získavajú alebo utracajú peniaze. V záveru večera majú možnosť vykúpiť si svoje zmenky späť (max. 3) alebo môžu peniaze použiť na získanie cudzích zmienek v dražbe. Do hry sú zapojení aj organizátori, ktorí majú ako zamestnanci kasína stanovený plat a môžu sa tak zúčastniť záverečnej dražby. Peniaze získané za zmenky môžu hráči použiť aj k prenájmu určitých priestorov kasína od jeho majiteľa, v ktorých sa snažia podnikáť (bar, WC, zmenáreň ...).

Ruleta sa hrá v niekoľkých sériách (3 - 4) po asi desiatich točeniach. Pri väčšom počte účastníkov je dobré hrať na dvoch hracích plátnach (americká a francúzska ruleta). V medzičase sa tancuje, servíruje sa večera a nápoje, to všetko samozrejme za hracie peniaze.

Po ukončení rulety nasleduje chvíľa určená pre možné odkúpenie vlastných zmeniek. Hráči zhodnotia svoj momentálny kapitál a môžu si od banky vykúpiť svoje zmenky (1 - 3), u ktorých nechcú, aby postúpili do záverečnej dražby. Nasleduje dražba zmeniek, ktoré zostali vo vlastníctve banky. Zmenky sa prvýkrát verejne prečítajú a začínajú sa dražiť. Hráči prihadzujú podľa výšky svojho kapitálu. V druhom kole vyhlásime "holandskú dražbu" (bez vyvolávacej ceny). V prípade, že dražba stagnuje (pre nedostatok peňazí medzi hráčmi či kvôli nadmernej aktivite niektorého z hráčov), môže banka alebo majiteľ kasína venovať časť svojich prostriedkov účastníkom dražby a tým zvýšiť ich kúpnu silu. Ďalším možným krokom k oživeniu dražby je povolenie združovať prostriedky viacerých účastníkov. Zmenky, ktoré nie sú predané ani po druhom kole, sú vyhlásené za nepredajné a prepadajú v prospech majiteľa herne. Noví majitelia zmeniek majú možnosť v priebehu celého roka uplatniť u autora jej plnenie.

Metodické poznámky:

Celá hra by mala mať jednotný štýl, prebiehať v atmosfére vyššej spoločnosti. Je treba patrične vyzdobiť miestnosť, prispôbiť kostýmy, správanie a konverzáciu. Ak sa účastníci štylizujú do určitej úlohy, je dobré hrať aj po celý večer. V rámci hry môžeme navodiť atmosféru určitého obdobia (30. roky). Oživenie do hry vnesie zlosovania vstupeniek o ceny, ponuka prenájmu priestorov vyvesená na viditeľnom mieste, vyhlásenie ceny za najvyššiu výhru v prémiovom kole rulety. Pravidlá rulety umožňujú spretrenie a zvýšenie dramatickosti. Napríklad po vypadnutí guľôčky z rulety sú vyplatené všetky stávky, čo náramne oživí hru.



FOTO: PERSONA

SKUPINOVÉ ROZHODOVANIE

Kategória: diskusná skupinová aktivita

Prevzaté z: Bednařík, 2001, modifikované oz PERSONA

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 peniaze (10.000 €). Teraz sa v skupine musia dohodnúť, čo s nimi spravia. No má to jeden háčik – všetci do jedného sa musia zhodnúť a súhlasiť s návrhom. 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. iné

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.

STARINÁRSKY OBCHOD

Kategória: hra v dvojiciach zameraná na rozvíjanie komunikačných zručností

Prevzaté z: Kratochvíl in Labáth, 1991

Fyzická záťaž: malá

Psychická záťaž: malá

Čas na prípravu: 5 min.

Počet IS na prípravu: 1

Čas na hru: 60 min.

Počet IS na hru: 1

Počet hráčov: 10 – 30

Vek hráčov: 12 a viac

Prostredie: dnu/von

Materiál: papiere a perá

Realizácia:

Každý účastník dostane jeden papierik a ceruzku. Inštrukcia znie: Prvá časť – „Ste v zázračnom obchode. Bez peňazí si môžete kúpiť čo len chcete. Môže to byť vec, osoba, vzťah, vlastnosť. Napíšte na papier, čo by ste si priali.“ Všetci prečítajú svoje priania.

Druhá časť – „Ste na nákupe v čarodejnom obchode. Môžete sa zbaviť čohokoľvek chcete. Môže to byť vec, osoba, vlastnosť, čo len chcete. V tomto obchode od vás kúpia všetko. Vec, vlastnosť, osoba a pod. Napíšte na papier, čoho by ste sa chceli zbaviť.“ Každý prečíta, čoho by sa najradšej zbavil.

Nasleduje rozhovor účastníkov o jednotlivých výpovediach.

Metodické poznámky:

Cieľom tejto techniky je umožniť vyjadriť účastníkom svoj postoj k obrazu o sebe, vyjadriť svoje vývinové ambície a túžby, svoj ideálny obraz o sebe, svoje súčasné sebaprežívanie. Zároveň je cieľom umožniť spracovať svoje pocity a vytvoriť si reálny obraz o sebe a reálnejšie očakávania.



FOTO: PERSONA

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 pripraveným 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 „prínos pre triedny kolektív“, ôsmy „organizačné záležitosti (strava, ubytovanie)“. 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 pizze, 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, ktorý 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 samozrejme obmeniť podľa toho, čo pokladajú lektori za dôležitú spätnú väzbu. Môžu sa napr. nazvať jednotlivými názvami aktivít, ktoré môžu účastníci takto jednotlivito 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. Adaptační (stmelovací) soustředění. Kurz osobnostní a sociální výchovy pro žáky 6. tříd ZŠ a primy gymnázia. Praha: Projekt Odyssea, 2007. ISBN 978-80-87145-22-7
- DUBEC, M. Zásobník metod používaných v OSV. Praha: Projekt Odyssea, 2007. ISBN: 978-80-87145-02-9
- GABURA, J.; GABURA, P. Sociální 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 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
- KOLÁŘ, M. Bolest šikanování. Cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7367-014-3
- 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.; TOMĚŠ, 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
- ŘEZÁČ, J. Sociální psychologie. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6
- 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
- VECHETA, V. Indoor aktivity. Brno: Computer Press, 2009. ISBN: 978-80-251-2561-8
- 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>DOTAZNÍK IMIGRAČNÉHO ÚRADU</u>	60
<u>ZMENKY-PREDNÁ STRANA</u>	61
<u>ZMENKY-ZADNÁ STRANA</u>	62
<u>COOLCASH</u>	63



DOTAZNÍK IMIGRAČNÉHO ÚRADU

MENO:

1. Akú farbu máš najradšej?
2. Ktorú knihu máš rád/a?
3. Akej farby máš zubnú kefku?
4. Akú značku deodorantu používaš?
5. Ako sa volajú tvoji priatelia?
(stačí uviesť troch)
6. Aké jedlo máš najradšej?
7. Aký kvet sa ti najviac páči?
8. Aké sú krstné mená tvojich rodičov?
9. Akú veľkosť topánok nosíš?
10. Aké sú tvoje hobby?
11. Máš, alebo si v minulosti mal/a domáce zvieratá? Ak áno, aké?
12. Aké sú tvoje neľahkosti?
13. Ktoré krajiny si už navštívil/a?
14. V akej oblasti by si chcel/a pracovať?
15. Koľko máš súrodencov a ako sa volajú?
16. Hráš na nejaký hudobný nástroj?
Ak áno, na aký?
17. Koľko rokov má tvoja mama?
18. Koľko meriaš?
19. Akú hudbu rád/a počúvaš?
20. Čoho sa bojíš?
21. O ktorej chodievaš zvyčajne spať?
22. Ktorý film by si doporučil/a vidieť?
23. Čím si chcel/a byť, keď si bol malý/á?
24. Ktorý večerníček ti utkvel v pamäti?
25. Ktorými cudzími jazykmi sa vieš dohovoriť?
26. Máš nejaký veľký sen? Aký?
27. Čo považuješ vo svojom živote za dôležité?
28. Kedy máš narodeniny?
29. Aké je tvoje životné motto?
30. Čo máš na sebe najradšej?





zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



zážitkovo-vzdelávacie centrum

Školiace centrum COOL sChOOOL je zážitkovo-vzdelávacie centrum zamerané na neformálne vzdelávanie mladých ľudí.

Jeho blanomou náplňou je:
realizácia programov osobnostnej a sociálnej výchovy
vydávanie metodických materiálov
organizovanie voľnočasových programov pre mladých ľudí

www.ozpersona.sk

office@ozpersona.sk



50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

50 €€



50 €€

50 €€

50 €€

50 €€
€OOOL €ASH

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€€€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€€€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€€€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€

200 €€



200 €€€
€OOOL €ASH

200 €€

200 €€€€



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€



1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€



1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€



1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€
€OOOL €ASH

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€

1 000 €€



PERSONA

Vrančovičova 29, 841 03 Bratislava

IČO: 30869897, DIČ: 2022283120

<http://ozpersona.sk>, office@ozpersona.sk

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

