



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

PRAKTICKÉ VZDELÁVACIE AKTIVITY BOOKLET



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Tento dokument bol vytvorený pod licenciou Creative Commons:

Uznanie autorstva - nekomerčné zdieľanie (CC BY-NC-SA).

Celý tento dokument alebo jeho časť sa môže používať, kopírovať a zverejňovať pod podmienkou, že sa uvedie jeho pôvod, nepoužije sa na komerčné účely a nezmení sa jeho licencia.

Všetky práva vyhradené.

© Copyright 2023 ConvertYourFuture

Zrieknutie sa zodpovednosti

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nemôžu niesť zodpovednosť.

Informácie

Projekt	Premeň svoju budúcnosť Profesionálna rekonverzia na zabezpečenie lepšej profesionálnej budúcnosti
Číslo projektu	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Pracovný balík	3 - Brožúra s praktickými učebnými aktivitami
Dátum	30/11/2023
Typ dokumentu	BOOKLET
Jazyk	Slovenčina
Redakcia	Eduardo Isla, Cristina Liqueste, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri, Rita Silva Varisco, Rachele Meda, Alice Quitadamo

Konzorcium



Index

1. Úvod	5
2. Partneri projektu	6
3. Význam prierezových zručností na novom trhu práce	10
<i>Výhody rozvoja mäkkých zručností:</i>	10
<i>Vybrané prierezové zručnosti:</i>	11
<i>Praktické aktivity na rozvoj zručností:</i>	11
4. Praktické vzdelávacie aktivity	12
Zhrnutie	12
Tipy na vytvorenie účinnej praktickej vzdelávacej aktivity:	15
Tipy na vedenie účinnej praktickej vzdelávacej aktivity:	16
4.1 Prispôsobivosť a odolnosť	18
Aktivita 1	18
Aktivita 2	21
4.2 Kritické myslenie	24
Aktivita 1	24
Aktivita 2	25
4.3 Iniciatíva	28
Aktivita 1	28
Aktivita 2	31
4.4 Kreativita a inovácie	34
Aktivita 1	34
Aktivita 2	36
Aktivita 3	38
4.5 Vedenie	41

Aktivita 1.....	41
Aktivita 2.....	44
Aktivita 3.....	46
4.6 Emocionálna inteligencia	47
Aktivita 1.....	47
Aktivita 2.....	50
4.7 Komunikácia	54
Aktivita 1.....	54
Aktivita 2.....	57
4.8 Tímová práca a spolupráca	59
Aktivita 1.....	59
Aktivita 2.....	61
Transformácia prezenčného vzdelávania na online.....	65
<i>Praktické príklady bezplatných online nástrojov pre praktické činnosti</i>	<i>66</i>
Hodnotenie rozvoja prierezových kompetencií.....	67
Záver	69

1. Úvod

Vitajte v projekte "Premeň svoju budúcnosť" - inovatívnej iniciatíve, ktorá je prispôbena vývoju v oblasti vzdelávania dospelých, najmä po pandémie COVID-19. Tento počin je citlivým riešením, strategicky navrhnutým na riešenie výziev vyplývajúcich z masovej nezamestnanosti a dynamických zmien v profesijnej sfére. Naším hlavným cieľom je poskytnúť vzdelávateľom dospelých kvalitatívne metodiky, prístupy a zdroje s osobitným dôrazom na tých, ktorí pracujú s dospelými žiacmi sociálnemu a ekonomickému vylúčeniu.

Ústredným bodom nášho projektu je vytvorenie teoretického a praktického hybridného kurzu, ktorý sa ponúka online aj offline a je doplnený praktickými vzdelávacími aktivitami. Cieľom tohto komplexného prístupu je podporiť vzdelávateľov dospelých pri vzdelávaní rizikových učiacich sa, podporiť získavanie, rozvoj a zdokonaľovanie zručností 21. storočia, ktoré sú nevyhnutné pre dnešný trh práce. Teoretický aspekt zahŕňa rozsiahly výskum nových požiadaviek, potrieb a posunov v reálnej ekonomike a na trhu práce, ktorý poskytuje vzdelávateľom cenné poznatky pre usmerňovanie učiacich sa v oblasti zamestnateľnosti a profesijnej konverzie.

Vplyv krízy COVID-19 na trhy práce v EÚ zdôrazňuje naliehavosť rýchleho prispôbena sa a rekvalifikácie. V reakcii na to sa náš projekt zameriava na preklopenie tejto medzery ponukou hybridného kurzu, ktorý nielen poskytuje teoretické vedomosti, ale tiež vybavuje učiacich sa praktickými, praktickými činnosťami určenými na zlepšenie ich zručností.

Keďže si uvedomujeme význam informovanosti občanov o situácii na trhu práce, snažíme sa v našom projekte poskytnúť komplexný prehľad vrátane aktuálnych zmien, požiadaviek a ekonomických trendov. Spolupráca s partnermi z rôznych oblastí zabezpečuje kvalifikovaný a rôznorodý pohľad na potreby trhu práce a stratégie na riešenie existujúcich nesúládov.

Identifikované potreby, ktoré sú podnetom pre túto iniciatívu, zahŕňajú vysokú mieru nezamestnanosti spôsobenú nesúladom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, nedostatok účinných vzdelávacích zdrojov pre dospelých učiacich sa a nedostatočnú spoluprácu medzi hospodárskymi subjektmi a centrami vzdelávania dospelých. Cieľom nášho projektu, ktorý prispôbuje intervencie špecifickým podmienkam Španielska, Grécka, Slovenska, Francúzska a Talianska, je prispieť k profesionálnej reintegrácii a zvyšovaniu kvalifikácie dospelých a podporiť tak odolnú a prispôsobivú pracovnú silu v podmienkach pretrvávajúcich hospodárskych a sociálnych problémov.

V tomto dokumente nájdete zbierku praktických vzdelávacích aktivít pre každú vybranú prierezovú kompetenciu. Tieto aktivity sú súčasťou spoločného úsilia o posilnenie postavenia vzdelávateľov a učiacich sa prostredníctvom inovatívnych praktických metód zameraných na vyučovanie a učenie sa kľúčových prierezových zručností. Sprievodná brožúra slúži ako kompas, ktorý vedie vzdelávateľov pri navrhovaní a realizácii praktických vzdelávacích aktivít prispôbena pre dospelých s nízkou kvalifikáciou a ponúka transformačné skúsenosti zamerané na osem kľúčových prenosných zručností:

- Prispôsobivosť a odolnosť
- Kritické myslenie
- Iniciatíva
- Kreativita a inovácie
- Vedenie
- Emocionálna inteligencia

- Komunikácia
- Tímová práca a spolupráca

Vydajte sa na túto transformačnú cestu, na ktorej sa vzdelanie spája s reálnymi skúsenosťami a zručnosťami sa stávajú základnými stavebnými kameňmi úspešnej profesionálnej cesty.

2. Partneri projektu

Partneri, ktorí sa zúčastňujú na projekte a prispievajú k vypracovaniu brožúry Praktické vzdelávacie aktivity, sú:



CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN (CEOE CASTILLA Y LEÓN) je nezisková konfederatívna a medzisektorová organizácia založená na koordináciu, zastupovanie, podporu a obhajobu podnikateľských záujmov v španielskom regióne Kastília a León.

Organizácia, ktorá vznikla v roku 1982, je kľúčovým hráčom v regionálnom podnikateľskom ekosystéme a má dlhoročnú tradíciu v poskytovaní poradenstva a podpory podnikom. Konfederácia má medzi svojimi členmi reprezentatívne organizácie podnikov na úrovni provincií, ako aj medziodvetvové reprezentatívne organizácie (samostatne zárobkovo činné osoby) a odvetvové reprezentatívne organizácie (obchod, stavebníctvo, IKT a digitálny sektor, vzdelávanie a odborná príprava atď.).

Hlavnými oblasťami činnosti organizácie sú: ekonomická analýza, sociálny dialóg, pracovnoprávne vzťahy, kolektívne vyjednávanie a podpora rovnosti príležitostí v podnikoch, ako aj opatrenia na podporu profesijnej rekvalifikácie a získavania nových zručností a kompetencií zodpovedajúcich potrebám trhu práce.



FORMATIVE FOOTPRINT - popredné výskumné centrum a organizácia zaoberajúca sa dizajnom vzdelávania v španielskej provincii Valladolid, ktorá sa špecializuje na analýzu teoretických rámcov, navrhovanie informačných procesov a zisťovanie vzdelávacích potrieb. Využívajúc metodológiu výskumu založeného na dizajne (DBR), FF vytvára vzdelávacie riešenia, od technologických programov až po rôzne nástroje, pričom udržiava neustály dialóg medzi teóriou a praxou.

Vďaka odborným znalostiam v oblasti navrhovania medzinárodných a národných projektov FF spolupracuje so združeniami a sieťami v španielskych výrobných odvetviach a zosúlaďuje vzdelávanie s potrebami jednotlivých odvetví. FF sa zasadzuje za vzdelávanie ako vedúcu silu a kladie veľký dôraz na prierezové zručnosti, ktoré považuje za kľúčové pre úspech jednotlivca a organizácie. FF pevne verí v prispôsobovanie vzdelávania vyvíjajúcim sa požiadavkám trhu práce a v prípravu jednotlivcov na budúce výzvy. FF v podstate považuje vzdelávanie za kľúč k odolnému a kompetentnému prekonávaniu dynamických profesijných podmienok.



Spoločnosť E-SCHOOL EDUCATIONAL GROUP, ktorá sa nachádza v Grécku, je stredisko vzdelávania dospelých a poskytovateľ odborného vzdelávania a prípravy uznaný gréckym ministerstvom školstva a kvalifikácie.

Organizácia bola založená v roku 2003 a jej hlavné zameranie spočíva v podpore rozvoja zručností a vzdelávania dospelých a účastníkov odborného vzdelávania a prípravy s dôrazom na plynulý prechod na trh práce. Akreditovaná ako centrum celoživotného vzdelávania kladie E-SCHOOL veľký dôraz na nárazové aktivity v rôznych oblastiach.

Medzi mnohostranné iniciatívy organizácie patria programy zamerané na podporu podnikania a zamestnateľnosti, ako napríklad národné programy odborného vzdelávania zamestnancov a programy verejnoprospešných prác v obciach. E-SCHOOL sa hlboko angažuje v oblasti digitálnej gramotnosti a ponúka školenia v oblasti IKT pre základné aj pokročilé digitálne zručnosti, ktoré dopĺňa dištančným vzdelávaním prostredníctvom svojej špecializovanej platformy elektronického vzdelávania. Kľúčovým aspektom ich poslania je sociálne začlenenie s osobitným dôrazom na posilnenie postavenia znevýhodnených skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím. Okrem toho E-SCHOOL aktívne podporuje udržateľnosť tým, že integruje environmentálne vzdelávanie na pracoviskách, čím podporuje kultúru zodpovednosti. Organizácia sa venuje aj vzdelávaniu v cudzích jazykoch, pričom poskytuje komplexné kurzy angličtiny, taliančiny atď. a organizuje špecializované semináre pre vzdelávateľov.



LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT NOUVELLE-AQUITAINE

Cieľom Ligue de l'Enseignement, hnutia založeného pred viac ako 150 rokmi, je zaručiť prístup k vzdelaniu pre všetkých a podporovať sekulárnu spoločnosť, solidaritu medzi občanmi a aktívne občianstvo.

Obhaja republikánsku myšlienku založenú na rovnakých právach.

Ligue de l'Enseignement Nouvelle Aquitaine (LENA) je regionálna únia 12 federácií a je pridružená k Ligue de l'Enseignement.

LENA sa angažuje v mnohých oblastiach celoživotného vzdelávania, ktoré umožňujú demokratický pokrok a plnohodnotné uplatňovanie občianskych práv. LENA má štyri oddelenia:

- Odborná príprava: pre uchádzačov o zamestnanie, NEETS, migrantov atď. v rôznych oblastiach (hotelierstvo, cestovný ruch, rekvalifikácia a profesijná integrácia).
- Kultúrne akcie: mobilné kino, festivaly, umelecké a kultúrne vzdelávanie,
- Prázdninové tábory a školenia vedúcich: prázdninové tábory, prázdninové tábory pre mladých ľudí, školenia a certifikácia BAFA/BAFD atď.
- Rozvoj regionálnych aktivít: Vzdelávanie a odborná príprava mladých ľudí, mládežnícke projekty a dobrovoľníctvo, občianska angažovanosť a participácia, digitálne vzdelávanie, európske projekty.



CONSORZIO COMUNITÀ BRIANZA je sociálny podnik so sídlom v Monze v regióne Lombardia (Taliansko). Je to sieť takmer 30 sociálnych podnikov a družstiev. Jej hlavnými oblasťami činnosti sú:

- Vzdelanie: CCB navrhuje a realizuje projekty a siete na predchádzanie predčasnému ukončeniu školskej dochádzky, podporu úspešného vzdelávania a sociálneho začlenenia, posilnenie vedúceho postavenia mládeže a demokratickej účasti.
- Prijímacia a migračná oblasť: Od roku 2011 CCB riadi projekty, ktoré ponúkajú prijímacie a integračné služby utečencom a žiadateľom o azyl v provinciách Monza a Miláno.
- Zamestnateľnosť a podnikanie mladých ľudí: CCB s podporou partnerskej agentúry Mestieri Lombardia podporuje podnikanie mladých ľudí tým, že znevýhodneným mladým dospelým poskytuje odbornú prípravu v oblasti odborného vzdelávania a prípravy.
- Životné prostredie: CCB priamo spravuje "Aglia Community", multifunkčné centrum, ktorého cieľom je stať sa ZELENÝM KOMUNITNÝM CENTROM. V skutočnosti CCB prispieva k celosvetovému vzdelávaniu a k rôznym aktivitám v rámci kampaní s cieľom zvýšiť povedomie miestnej mládeže aj verejných činiteľov o udržateľnejších politikách a individuálnych postupoch v súvislosti s obehovým hospodárstvom a udržateľným rozvojom.
- Kultúra: CCB priamo spravuje "Villa Longoni", kultúrne dedičstvo neďaleko Milána. Na tomto mieste sa v súčasnosti konajú aktivity v oblasti co-workingu a kultúrne iniciatívy realizované prostredníctvom inkluzívnych opatrení pre cieľové skupiny, ako sú mládež, NEET, mladí dospelí páchatelia trestných činov a ženy, ktoré potrebujú individuálnu podporu.



Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike (AIVD SR) je mimovládna, apolitická, nezisková, dobrovoľná mimovládna organizácia založená v roku 1991 so sídlom v Bratislave. Členmi AIVD SR sú inštitúcie vzdelávania dospelých, ktoré súhlasia so Stanovami AIVD SR a Etickým kódexom. Združujeme viac ako 120 členov (2024): mimovládne organizácie, verejné a súkromné inštitúcie. AIVD SR je ako zastrešujúca

organizácia koordinátorom Týždňa celoživotného vzdelávania na Slovensku (www.tcu.sk). AIVD SR je súčasťou miestnych, regionálnych, národných a EÚ sietí; napr. od roku 2008 je členom Európskej asociácie pre vzdelávanie dospelých (EAEA) a od roku 2023 Národnej asociácie zamestnávateľov. Asociácia má zastúpenie aj v Sektorovej aliancii pre vzdelávanie, vedu a šport, v Akreditačnej komisii pre ďalšie vzdelávanie MŠ SR a v mnohých ďalších radách a komisiách. Národné a medzinárodné projekty AIVD SR sa zameriavajú na zlepšenie podmienok vzdelávania dospelých na Slovensku, ponúkajú možnosť výmeny skúseností a nadväzovania partnerstiev.

Už viac ako 30 rokov sa AIVD SR ako najväčšie profesijné združenie svojho druhu zameriava na:

- podporovať záujmy a potreby inštitúcií vzdelávania dospelých,
- uľahčenie rozvoja svojich členov,
- sústrediť odborné kapacity na riešenie a rozvoj v tejto oblasti,

- spolupracovať so štátnymi orgánmi a inými subjektmi pri príprave a realizácii legislatívnych a iných opatrení v oblasti vzdelávania dospelých,
- certifikovať lektorov vzdelávania dospelých,
- organizovať podujatia pre odborníkov v oblasti AE a širokú verejnosť,
- zastupovať členov a ich aktivity v domácich a medzinárodných združeniach.

AIVD SR zastupuje ciele a potreby svojich členov vo viac ako desiatke výborov, pracovných skupín a odborných inštitúcií. Ako strategický partner verejných a štátnych inštitúcií AIVD SR aktívne prispieva k zlepšovaniu podmienok v oblasti vzdelávania dospelých v podmienkach SR.

3. Význam prierezových zručností na novom trhu práce

V neustále sa vyvíjajúcom teréne moderného trhu práce sú v centre pozornosti prierezové zručnosti, ktoré sa bežne označujú ako mäkké zručnosti. Táto pozornosť sa zintenzívňuje, keď sa svet borí s následkami pandémie COVID-19, ktorá prináša transformačné zmeny. Termín **"prierezové zručnosti"** sa v európskych vzdelávacích systémoch dostáva čoraz viac do popredia, pričom presahuje rámec všeobecných vzdelávacích stratégií a zahŕňa konkrétne, na úlohy zamerané dokumenty, ako sú učebné plány, informačné listy a správy.

Mäkké zručnosti predstavujú rôznorodý súbor kompetencií, ktoré presahujú rámec technických odborných znalostí a zdôrazňujú vlastnosti, ktoré sú kľúčové pre orientáciu v zložitých podmienkach súčasného pracovného prostredia. Prieskum spoločnosti LinkedIn zdôrazňuje kľúčovú úlohu týchto zručností, pričom 92 % odborníkov na talenty ich považuje za nevyhnutné. Len 37 % zamestnávateľov sa však domnieva, že ich zamestnanci na vstupnej úrovni majú tieto dôležité vlastnosti, čo zdôrazňuje naliehavú potrebu rozvoja zručností.

Dôležitosť týchto zručností si stakeholderi, ako tvorcovia vzdelávacej politiky, vzdelávatelia a učiaci sa, čoraz viac uvedomujú. Prierezové zručnosti sú v súčasnosti súčasťou dynamickej výmeny: požiadavky na vzdelávanie vedú pedagogických pracovníkov k ich rozvoju, zatiaľ čo učiaci sa si uvedomujú ich hodnotu pre kariérnu konkurencieschopnosť. Vyhlásenie roku 2023 Európskou komisiou za "Európsky rok zručností" zdôrazňuje túto potrebu a zdôrazňuje úlohu celoživotného vzdelávania pri zabezpečovaní sociálne spravodlivej hospodárskej obnovy a ekologickej a digitálnej tranzície. Cieľom EÚ je zvýšiť podiel dospelých zapojených do celoživotného vzdelávania na 60 % do roku 2030. Dosiahnutie tohto cieľa zahŕňa podporu schopnosti "učiť sa učiť" vo všetkých kontextoch vrátane neformálnych. Táto koncepcia rámčuje celoživotné vzdelávanie ako kľúčový nástroj na prispôsobenie sa rýchlo sa meniacemu prostrediu.

Tieto poznatky sú v súlade s potrebou efektívneho rozvoja mäkkých zručností prostredníctvom praktických vzdelávacích aktivít, najmä vo vzdelávaní dospelých zo znevýhodneného prostredia. Vzdelávatelia zohrávajú kľúčovú úlohu tým, že integrujú praktické činnosti, ktoré ponúkajú zmysluplné a pútavé vzdelávacie skúsenosti, čím účinne podporujú a rozvíjajú tieto základné kompetencie.

Výhody rozvoja mäkkých zručností:

- **Zvýšená efektivita a produktivita:** školenia mäkkých zručností, najmä v oblasti komunikácie a riešenia problémov, zvyšujú produktivitu a udržanie zamestnancov o 12 %, čo predstavuje výraznú 250 % návratnosť investícií. Vedúci pracovníci vybavení kvalitnými mäkkými zručnosťami môžu zvýšiť výkonnosť svojho tímu až o 30 %.
- **Silnejšie medziľudské a profesionálne vzťahy:** kultivácia emocionálnej inteligencie, kľúčovej mäkkej zručnosti, podporuje lepšie vzťahy s kolegami, klientmi a nadriadenými, čo výrazne zlepšuje dynamiku na pracovisku.
- **Zlepšenie miery udržania zamestnancov:** investície do rozvoja mäkkých zručností zamestnancov podporujú kultúru neustáleho vzdelávania, čo vedie k zvýšeniu miery udržania zamestnancov. Štúdie ukazujú, že 63 % zamestnancov zvažuje zmenu zamestnávateľa kvôli lepším možnostiam vzdelávania.

- **Inovatívnejšie riešenia:** mäkké zručnosti, ako je kreativita a riešenie problémov, sú neoddeliteľnou súčasťou podpory inovatívnosti jednotlivcov, čo sa prejavuje v tvorbe nových nápadov, produktov a služieb, ktoré organizáciám prinášajú náskok pred konkurenciou.
- **Rast spoločnosti:** angažovaní zamestnanci, ktorí sa rozvíjajú prostredníctvom mäkkých zručností, prispievajú k vyššej ziskovosti a rastu. Vysoko angažované spoločnosti prekonávajú konkurenciu o 147 % v zisku na akciu, čo zdôrazňuje kľúčovú úlohu mäkkých zručností v celkovom obchodnom úspechu.

Vzhľadom na meniace sa požiadavky súčasného trhu práce zohrávajú vzdelávatelia dospelých, škoolitelia a tréneri kľúčovú úlohu pri odstraňovaní rozdielov v mäkkých zručnostiach dospelých učiacich sa. Projekt "Premeň svoju budúcnosť", prispôsobený pre tých, ktorí pracujú so znevýhodnenými dospelými, sa zaoberá výzvami, ktorým čelia počas zmeny paradigmy digitálnych pracovných miest, najmä s ohľadom na ťažkosti, s ktorými sa stretávajú starší občania a jednotlivci zo vzdialených oblastí alebo čeliaci ekonomickým obmedzeniam.

Vybrané prierezové zručnosti:

1. **Adaptabilita a odolnosť:** V prostredí, kde je flexibilita prvoradá, je neoceniteľná rýchla adaptácia na zmeny a odolnosť voči neúspechom.
2. **Kritické myslenie:** Umožňuje jednotlivcom analyzovať informácie, riešiť problémy a prijímať správne rozhodnutia, čím podporuje kultúru inovácií a pokroku.
3. **Iniciatíva:** iniciatívnosť a sebamotivácia, ktoré sú nevyhnutné pre osobný a organizačný úspech.
4. **Kreativita a inovácie:** Vdýchnutie vitality do riešenia problémov, čo poháňa podniky vpred v dobe, ktorá prekvitá vďaka novým nápadom.
5. **Vedenie:** Okrem manažérskych funkcií zahŕňa schopnosť viesť, inšpirovať a pozitívne ovplyvňovať ostatných.
6. **Emocionálna inteligencia:** základný kameň efektívnych medziľudských vzťahov, kľúčová pre spoluprácu a riešenie konfliktov.
7. **Komunikácia:** presahuje rámec verbálneho prejavu a zahŕňa schopnosť odovzdávať myšlienky, aktívne počúvať a využívať rôzne komunikačné kanály.
8. **Tímová práca a spolupráca:** Uznáva kolektívnu silu vyplývajúcu z úsilia o spoluprácu, ktorá tvorí základ odolnej a prispôsobivej pracovnej sily.

Praktické aktivity na rozvoj zručností:

V tejto brožúre sme pripravili praktické aktivity zamerané na jednotlivé prierezové kompetencie. Napríklad aktivity na podporu adaptability a odolnosti zahŕňajú zmenu miesta medzi účastníkmi, aby pochopili vplyv zmeny, a vytvárajú scenáre ilustrujúce adaptabilitu. Tieto aktivity zvyšujú porozumenie účastníkov, podporujú ich sebareflexiu a poskytujú praktické nástroje pre kľúčové prierezové zručnosti.

Navrhované aktivity sú dizajnované tak, aby sa dali prispôbiť rôznym kontextom a potrebám učiacich sa, či už ide o prácu s jednotlivcami, rôznymi cieľovými skupinami alebo v online prostredí. Táto vyučovacia technika praktického učenia, ktorá umožňuje účastníkom učiť sa prostredníctvom činnosti, je nevyhnutná na rozvoj prierezových zručností, ako je riešenie problémov, tímová práca a prispôbivosť. Európske štúdie zdôrazňujú, že takéto zážitkové učenie výrazne zlepšuje uchovávanie informácií, pričom účastníci si údaje osvojili až 75 % materiálu prezentovaného materiálu.

Keďže sa pohybujeme v súčasnom pracovnom prostredí, náš záväzok posilniť postavenie učiacich sa a vzdelávateľov sa prejavuje v premyslených aktivitách prispievajúcich k celostnému rozvoju prierezových zručností. Každé cvičenie zabezpečuje, aby jednotlivci boli nielen technicky zdatní, ale aby disponovali aj odolnosťou a prispôbivosťou potrebnou na dosiahnutie úspechu v dnešnom dynamickom profesionálnom prostredí.

Použite tieto usmernenia ako plán na transformáciu myšlienok v tejto brožúre do efektívnych vzdelávacích skúseností. Vaša úloha je kľúčová pri sprevádzaní učiacich sa týmto procesom a pomáha im rozvíjať zručnosti dôležité pre ich budúci úspech na trhu práce. Praktické vyučovanie však predstavuje výzvu, ktorá si často vyžaduje viacerých inštruktorov, aby sa venovali rôznym potrebám a otázkam. Na zabezpečenie dostatočného množstva príležitostí na precvičovanie, ktoré môžu byť podporené kvalitnými pracovnými pomôckami, je nevyhnutné primerané tempo post-školenia.

4. Praktické vzdelávacie aktivity

Zhrnutie

Adaptabilita a odolnosť

Aktivita 1: Prispôbivosť v situáciách

- Pochopiť význam adaptability v profesionálnom prostredí.
- Trvanie: 1 hodina
- Ciele vzdelávania: Ciele: Uvedomiť si dôležitosť adaptability a definovať spôsoby jej rozvoja.

Aktivita 2: Tabuľka silných stránok / strom odolnosti

- Rozvíjať schopnosti prispôbiť sa a odolnosť.
- Trvanie: 1 hodina
- Ciele vzdelávania: Pochopiť pojmy adaptabilita a odolnosť, zistiť ich zložky a to, ako odolnosť zvyšuje adaptabilitu.

Kritické myslenie

Aktivita 1: Analýza článkov v novinách

- Rozvíjať zručnosti kritického myslenia analýzou a hodnotením spravodajských článkov.
- Trvanie: 45 minút
- Ciele vzdelávania: Ciele: Precvičiť si zručnosti pri analýze, hodnotení a syntéze informácií s cieľom prijímať správne rozhodnutia.

Aktivita 2: Analýza výhod a nevýhod práce na diaľku

- Rozvíjajte si kritické myslenie analýzou výhod a nevýhod práce na diaľku.
- Trvanie: 45 minút
- Ciele vzdelávania: Ciele: Precvičiť si zručnosti pri analýze, hodnotení a syntéze informácií s cieľom prijímať správne rozhodnutia.

Iniciatíva

Aktivita 1: Moje klady a zápory

- Rozvíjať sebaopoznanie prostredníctvom uvedomovania si pozitívnych a negatívnych vlastností
- Trvanie: 30-45 minút
- Ciele vzdelávania: Zvýšiť sebaopoznanie, podporiť introspekciu, pochopiť pozitívne a negatívne vlastnosti

Aktivita 2: Hodnotenie výkonu (Čo som robil včera)

- Podporovať zodpovednosť za svoje činy, hodnotiť dosahovanie cieľov, vyhodnocovať manažment času
- Trvanie: 45 minút
- Ciele vzdelávania: Kritické hodnotenie dosahovania cieľov, uvedomenie si časového manažmentu, podpora zodpovednosti

Kreativita a inovácie

Aktivita 1: Netradičné riešenia: tvorivý workshop zameraný na riešenie problémov

- Zlepšenie kreativity a inovačných zručností prostredníctvom riešenia problémov
- Trvanie: 60 minút
- Ciele vzdelávania: Rozvíjať tvorivé riešenia, posilňovať kritické myslenie, podporovať spoluprácu

Aktivita 2: Miešanie nápadov

- Zlepšenie kreativity a inovačných zručností kombinovaním nesúvisiacich konceptov
- Trvanie: 60 minút
- Ciele vzdelávania: Generovanie inovatívnych nápadov, posilnenie kritického myslenia, podpora spolupráce

Aktivita 3: Improvizované rozprávanie príbehov

- Podporovať rýchle myslenie a tvorivé generovanie nápadov
- Trvanie: 1,30 hodiny
- Ciele vzdelávania: Rýchle myslenie, tvorivé nápady na mieste

Vedenie

Aktivita 1: Dynamika autobusu

- Rozvíjať zručnosti aktívneho a efektívneho počúvania.

- Trvanie: 1 hodina
- Ciele vzdelávania: Pochopiť význam aktívneho počúvania vo vedení a komunikácii.

Aktivita 2: Budovanie dôvery

- Rozvíjajte dôveru medzi členmi tímu a pochopte jej dôležitosť pri vedení.
- Trvanie: 1,30 hodiny
- Ciele vzdelávania: Pochopiť význam dôvery vo vedení, naučiť sa budovať dôveru medzi členmi tímu a rozvíjať efektívne komunikačné zručnosti.

Aktivita 3: Ľudský uzol

- Podporovať vodcovské zručnosti a tímovú prácu prostredníctvom vedenia tímu v ťažkostiach.
- Trvanie: 1 hodina
- Ciele vzdelávania: Ciele: Zlepšiť analytické a komunikačné zručnosti, podporiť schopnosť viesť tím cez ťažkosti, podporiť spoluprácu a tímovú prácu.

Emocionálna inteligencia

Aktivita 1: Fotojazyk emócií

- Rozvíjajte emocionálnu inteligenciu rozpoznávaním a chápaním emócií.
- Trvanie: 30 minút
- Ciele vzdelávania: Rozpoznať emócie vnímané u iných, osvojiť si jazyk emócií, identifikovať fyzické znaky emócií.

Aktivita 2: Koleso emócií

- Rozvíjajte emocionálnu inteligenciu rozpoznávaním a chápaním primárnych a sekundárnych emócií.
- Trvanie: 30 minút
- Ciele vzdelávania: Rozpoznať hlavné emócie, opísať emócie, identifikovať fyzické signály emócií.

Komunikácia

Aktivita 1: Kreslenie chrbtom k sebe

- Zvyšovať povedomie o dôležitosti jasnej komunikácie a úlohe neverbálnych signálov.
- Trvanie: 30-45 minút
- Ciele vzdelávania: Ciele: Pochopiť význam jasných informácií, rozpoznať neverbálne signály, zvýšiť sebadôveru v komunikácii a oceniť spätnú väzbu.

Aktivita 2: Každodenná prax konverzácie

- Vybudujte si základné komunikačné zručnosti prostredníctvom praktických cvičení v každodenných konverzačných scenároch.
- Trvanie: 30-45 minút.
- Ciele vzdelávania: Zlepšiť základné verbálne komunikačné zručnosti, zlepšiť aktívne počúvanie a zvýšiť sebadôveru pri rozhovore.

Tímová práca a spolupráca

Aktivita 1: Tímová práca rozdeľuje úlohy a znásobuje úspech

- Zlepšiť schopnosť účastníkov efektívne spolupracovať a dosahovať spoločné ciele
- Trvanie: 1 hodina
- Ciele vzdelávania: Pochopiť koncepty tímovej práce a spolupráce, podporiť spoluprácu, zlepšiť adaptabilitu

Aktivita 2: Špagetová veža marshmallow

- Zlepšiť schopnosť účastníkov efektívne spolupracovať a tvorivo riešiť problémy
- Trvanie: 40 minút
- Ciele vzdelávania: Zlepšiť analytické a komunikačné zručnosti, podporiť vedenie, podporiť spoluprácu

Tipy na vytvorenie efektívnej praktickej vyučovacej aktivity:

Pri navrhovaní praktických činností na rozvoj mäkkých zručností je dôležité vytvárať skúsenosti, ktoré sú nielen vzdelávacie, ale aj relevantné pre osobný a profesionálny kontext učiacich sa. Nižšie uvádzame niekoľko kľúčových stratégií, ktoré je potrebné zvážiť:

1. Zamerajte sa na význam v reálnom svete:

- Navrhnite aktivity, ktoré simulujú reálne situácie a umožňujú učiacim sa precvičiť si zručnosti, ktoré budú potrebovať v skutočných pracovných situáciách. Aktivita zameraná na kritické myslenie by napríklad mohla zahŕňať analýzu prípadovej štúdie, ktorá odráža bežné problémy v pracovnej oblasti učiacich sa.
- Využívajte projektové vyučovanie (PBL), v rámci ktorého učitelia sa pracujú na projektoch, ktoré si vyžadujú uplatnenie rôznych mäkkých zručností, ako je tímová práca, riešenie problémov a komunikácia, s cieľom dosiahnuť konkrétny výsledok.

2. Dôraz na autonómiu učiacich sa:

- Povzbudzujte učiacich sa, aby prevzali zodpovednosť za svoje učenie tým, že im umožníte prijímať rozhodnutia v rámci aktivít. To možno dosiahnuť tak, že im ponúknete možnosť vybrať si, ako k úlohe pristúpia, čo posilní ich iniciatívu a rozhodovacie schopnosti.
- Začleňte prvky samostatne riadeného učenia, v ktorom si učitelia sa určujú svoje ciele a hodnotia svoj pokrok, čím podporujú sebauvedomenie a osobnú zodpovednosť.

3. Integrácia spolupráce a vzájomného učenia:

- Štruktúrujte aktivity, ktoré si vyžadujú spoluprácu, ako napríklad skupinové úlohy na riešenie problémov, s cieľom zlepšiť komunikačné zručnosti a tímovú prácu. Príležitosti vzájomného učenia, pri ktorých si učitelia sa navzájom poskytujú a prijímajú spätnú väzbu, môžu byť obzvlášť účinné pri rozvíjaní interpersonálnych zručností.

- Využívajte cvičenia s hraním rolí, v ktorých učiaci sa preberajú rôzne úlohy v tíme a precvičujú si zručnosti vedenia, vyjednávania a riešenia konfliktov v kontrolovanom prostredí.

4. Zabezpečenie inkluzívnosti a prístupnosti:

- Prispôbte aktivity tak, aby boli inkluzívne pre učiacich sa s rôznymi schopnosťami, vzdelaním a štýlom učenia. To môže zahŕňať úpravu zložitosti úloh alebo poskytnutie dodatočnej podpory, ak je to potrebné.
- Navrhnite aktivity, ktoré sa dajú ľahko prispôsobiť špecifickým potrebám a kontextu rôznych skupín, čím sa zabezpečí, že všetci učiaci sa môžu plne zúčastniť na vzdelávaní a mať z neho prospech.

5. Zahrňte reflexiu a debriefing:

- Po skončení aktivity by sa mal poskytnúť čas na reflexiu, v rámci ktorej môžu účastníci diskutovať o tom, čo sa naučili, o výzvach, ktorým čelili, a o tom, ako ich prekonal. Tento proces je nevyhnutný na prehĺbenie skúseností z učenia a na to, aby účastníci znútorňovali získané zručnosti.
- Povzbudzujte učiacich sa, aby svoje úvahy zaznamenávali do učebných denníkov, ktoré môžu byť cenným zdrojom informácií na monitorovanie ich pokroku a identifikáciu oblastí ďalšieho rozvoja.

Tipy na vedenie účinnej praktickej vzdelávacej aktivity:

Úspešná realizácia praktických činností si vyžaduje starostlivé plánovanie, facilitáciu a následné opatrenia. Tu je sprievodca na zabezpečenie úspešnej realizácie:

1. Plánovanie a príprava:

- Začnite tým, že jasne načrtnete ciele aktivity a zabezpečíte, aby boli vopred pripravené všetky potrebné materiály a zdroje. To zahŕňa aj prípravu fyzických priestorov (učebne) alebo online platforiem potrebných pre danú aktivitu.
- Vytvorte harmonogram, ktorý poskytne dostatok času na úvodnú, realizačnú a reflexnú fázu aktivity. Zabezpečte, aby účastníci boli oboznámení s programom a s tým, čo sa od nich v jednotlivých fázach očakáva.

2. Uľahčite túto činnosť:

- Počas aktivity vystupujte skôr ako facilitátor než ako tradičný inštruktor. Poskytnite vedenie a podporu, ale nechajte učiacich sa, aby prevzali iniciatívu pri učení. Tento prístup podporuje samostatnosť a kritické myslenie.

- Sledujte dynamiku skupiny, najmä pri spoločných aktivitách, aby ste zabezpečili, že sa na nich zúčastnia všetci učiaci sa a budú z nich mať prospech. V prípade potreby buďte pripravení zasiahnuť, aby ste udržali trvanie aktivity alebo pomohli učiacim sa s ťažkosťami.

3. Reflexia a spätná väzba:

- Po skončení aktivity usporiadajte diskusné stretnutie, na ktorom sa môžu učiaci sa podeliť o svoje skúsenosti, diskutovať o tom, čo sa naučili, a poskytnúť spätnú väzbu k aktivite. Reflexia je nevyhnutná na upevnenie získaných zručností.
- Používajte štruktúrované nástroje na reflexiu, ako sú podnety na diskusiu, formuláre spätnej väzby od kolegov alebo kontrolné zoznamy na sebahodnotenie, aby ste usmernili proces hodnotenia a zabezpečili, že bude konštruktívny a zameraný na výsledky vzdelávania.

4. Prispôsobenie pre online vzdelávanie:

- Pri aktivitách, ktoré sa majú realizovať online, zvážte použitie nástrojov digitálnej spolupráce, ako sú zdieľané dokumenty, virtuálne tabule a diskusné miestnosti, aby ste sa najviac priblížili praktickým skúsenostiam.
- Zabezpečte, aby boli online aktivity prístupné všetkým učiacim sa, a to poskytnutím jasných pokynov, technickej podpory a prispôsobenia pre tých, ktorí majú obmedzený prístup k technológiám.

4.1 Adaptabilita a odolnosť

Aktivita 1

Názov aktivity	Adaptabilita v situáciách
Téma	Adaptabilita v profesionálnom prostredí
Cieľ	Pochopenie adaptability v profesionálnych situáciách
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	1 hodina
Cieľ/ciele vzdelávania	- Uvedomiť si dôležitosť prispôsobivosti - Definovať spôsoby rozvoja adaptability
Potrebné materiály	- Počítač a videoprojektor na postupné zobrazenie situácií a pokynov - Tabuľa na zaznamenávanie kľúčových slov, fixky
Kroky na realizáciu	Krok 1 - 15 minút Na začiatku aktivity sa účastníkov opýtajte, čo pre nich znamená "prispôsobivosť". Všetky slová napíšte na bielu tabuľu. Potom školiteľ vyzve účastníkov, aby si vymenili miesta v miestnosti a vzali si všetky svoje veci. Školiteľ sa potom účastníkov opýta: Ako sa cítili, keď ich požiadali, aby si vymenili miesta? Cítili sa v ňom príjemne alebo nepríjemne? Alebo to bola dobrá príležitosť byť na určitom mieste? Chceli by byť radšej na svojom starom mieste? Školiteľ si môže na tabuľu zaznamenať dôležité body týkajúce sa tejto zručnosti.

Cieľom je uvedomiť si, aký vplyv môže mať zmena na našu osobu.

- Rozvoj sebavedomia
- Rozvoj zvládania stresu, zvládanie neočakávaných situácií

Krok 2 - 15 minút

Školiteľ vytvorí dve skupiny a zadá situáciu, ktorá zahŕňa kompetenciu prispôsobivosti (pozri príklady). Požiada prvú skupinu, aby "skonštruovala" osobu, ktorá by sa dokázala prispôbiť tejto situácii, a druhú skupinu, aby vytvorila osobu, ktorá by sa prispôbiť nedokázala. Zoskupenie výsledkov, výmeny. Školiteľ v prípade potreby poskytne ďalšie informácie.

Vzdelávateľ môže aktivitu zopakovať a vymeniť si inštrukcie medzi oboma skupinami.

- Uplatňovať zručnosti pri riešení problémov
- Práca v tíme
- Používanie emocionálnej inteligencie

Krok 3 - 20 minút

Školiteľ potom ukáže učiacim sa rôzne spôsoby rozvoja ich adaptability.

Príklady situácií:

- Začiatok práce s novým tímom
- Práca s novým softvérom, ktorý nefunguje dobre
- Príchod na miesto a zistenie, že materiál nebol dodaný
- Spoločnosť, pre ktorú pracujete, zanikne. V oblasti neexistuje žiadna podobná spoločnosť.
- Ráno prídete do kancelárie a telefón nefunguje. Očakávali ste dôležité telefonáty.
- Po dlhom dni začnete pracovať a uvedomíte si, že hodiny už nefunguje.
- V pondelok prídete do práce a dostanete za úlohu rokovať s novým zamestnancom, ktorý zle hovorí vašim jazykom.

Krok 4 - 10 minút

Spôsoby rozvoja adaptability

- Vyzvite sami seba
- Vystúpte zo svojej komfortnej zóny na vlastnú päsť
- Naučte sa zvládať svoje emócie / rozvíjajte svoju emocionálnu inteligenciu
- Nájdite nedeštruktívne spôsoby vyjadrovania emócií
- Prijíť zlyhanie
- Rozvíjať tímového ducha
- Požiadajte o spätnú väzbu / nebáť sa požiadať o pomoc
- Tréning / učenie sa novým veciam, rozvíjanie zvedavosti
- Naučte sa prijímať zmeny

	Naučte sa zvládať stres
Metóda	Školiteľ vysvetlí rámec a pokyny po výmenách v prvej fáze. V druhej časti školiteľ vyzve účastníkov, aby sa zapojili, vymieňali si a vytvárali "odpovede" na situácie v rámci tímovej práce. Nakoniec opravuje a dopĺňa prvky po výmenách názorov na situácie a poskytuje rôzne prostriedky na rozvoj adaptability, pričom sa snaží používať konkrétne príklady na ilustráciu.
Hodnotenie (otázky)	Diskusia a výmeny názorov počas aktivity a dotazník na konci. - Ktorý prvok aktivity vám pomohol lepšie pochopiť preberané pojmy? - Čo bolo pre vás najťažšie pochopiť? - Myslíte si, že schopnosť prispôbiť sa môže byť užitočná vo vašej kariére? Prečo alebo prečo nie? - Myslíte si, že po skončení seminára využijete navrhované nástroje na ďalší rozvoj diskutovaných zručností? Ako ich plánujete uviesť do praxe? - Máte príklad situácie, v ktorej ste mohli použiť to, čo ste sa naučili, aby ste reagovali vhodnejšie?
Odkazy/referencie	https://fr.indeed.com/conseils-carrieres/nouvelles-fonctions/adaptabilite https://www.jobready.fr/soft-skills/adaptabilite https://www.roberthalf.co.nz/career-advice/career-development/adaptability-skills

Aktivita 2

Názov aktivity	Graf silných stránok / Strom odolnosti
Téma	Adaptabilita a odolnosť
Cieľ	Rozvoj schopností prispôbiť sa a odolnosti
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	35 min.
Cieľ/ciele vzdelávania	• Porozumieť pojmom adaptabilita a odolnosť • Pochopiť zložky adaptability a odolnosti • Zistiť, ako môže odolnosť zlepšiť schopnosť prispôbiť sa
Potrebné materiály	• Tabuľka silných stránok • Hádanka stromu odolnosti • Počítač na vyplnenie skladačky online (https://puzzel.org/fr/jigsaw/play?p=-NSoWTot_isOZO-RXXIK) • Tabuľa a fixky (na zapisovanie kľúčových slov)

Kroky na realizáciu

Krok 1 - 5 minút

- porozumieť pojmom adaptácia a odolnosť a ich vzájomným súvislostiam
- Školiteľ sa účastníkov ako skupiny opýta, ako si myslia, že odolnosť môže zlepšiť schopnosti adaptability. Kľúčové slová si poznačte na tabuľu.

Krok 2 - 15 minút

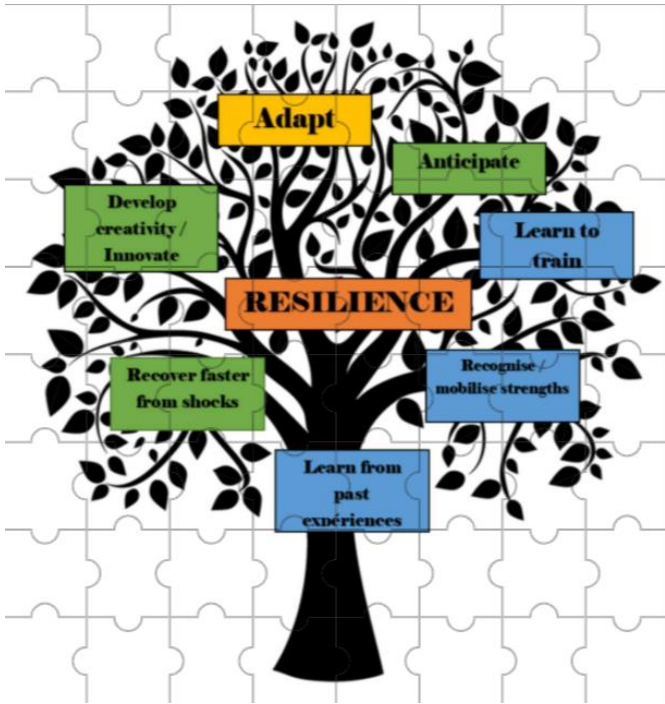
- Objavte v sebe silné stránky, nástroje a hnacie sily svojej adaptability a odolnosti.
- Rozdajte účastníkom tabuľku odolnosti a vysvetlite im, ako ju vyplniť.
- Každému učiacemu sa nechajte chvíľu na jeho vyplnenie. Vyzve účastníkov, aby hovorili o tom, čo napísali.

Krok 3 - 15 minút

- Zistite, ako môže odolnosť zlepšiť schopnosť prispôbiť sa
- Pochopenie zložiek adaptability a odolnosti
- Práca v tíme

Školiteľ vysvetlí, čo je myšlienková mapa. Dá inštrukciu: v podskupinách poskladajte kúsky skladačky tak, aby ste poskladali mentálnu mapu stromu odolnosti. Školiteľ rozdelí dieliky a nechá účastníkom chvíľu času. Školiteľ vyzve účastníkov, aby opísali hotovú mapu a diskutovali o téme.

Ľudia, ktorí ma majú radi, ma podporujú a môžu mi pomôcť	Zážitky a aktivity, ktoré sa mi páčia
Mám	Páči sa mi
Silné stránky, o ktoré sa môžem oprieť	Problémy, ktoré som vyriešil. Čo som sa naučil zo svojich chýb
Ja som	Môžem

	
Metóda	Školiteľ by mal najprv vysvetliť rámec a ciele aktivity. Účastníkom školenia, ktorí majú problém nájsť svoje silné stránky, môže pomôcť tým, že uvedie konkrétnejšie príklady. Mal by zdôrazniť dôležitosť správneho vyplnenia tabuľky. Školiteľ môže účastníkom vysvetliť poznávací účel skladačky a to, čo symbolizuje: šok a potom rekonštrukciu atď.
Hodnotenie (otázky)	Diskusia a výmeny názorov počas zdieľania, záverečný dotazník: • Pochopili ste pojmy, ktoré boli predmetom aktivity? • Ktoré z týchto pojmov sa vám môžu zdať zložité? • Chceli by ste pokračovať v rozvíjaní týchto zručností aj po skončení aktivity? • Bolo pre vás ťažké definovať svoje silné stránky/aktíva? • Pomáha vám myšlienková mapa predstaviť si prepojenie medzi týmito dvoma zručnosťami?
Odkazy/referencie	• https://createadaptablelife.com/2019/05/whats-the-difference-between-resilience-and-adaptability.html • https://www.springworks.in/blog/how-to-build-resilience-at-work/

4.2 Kritické myslenie

Aktivita 1

Názov aktivity	Analýza článkov v novinách
Téma	Analýza spravodajských článkov
Cieľ	Cieľom tejto aktivity je rozvíjať u dospelých schopnosti kritického myslenia prostredníctvom analýzy a hodnotenia spravodajských článkov.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	45 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	Uplatňovať zručnosti pri analýze, hodnotení a syntéze informácií z rôznych zdrojov a hľadísk s cieľom prijímať správne rozhodnutia.
Potrebné materiály	Články, flipchart alebo tabuľa, perá alebo fixky, samolepiace poznámky alebo malé kúsky papiera.
Kroky na realizáciu	Úvod (5 minút): - Vysvetliť význam kritického myslenia pri hodnotení informácií, najmä v kontexte spravodajských článkov. - Diskutujte o rozšírenosti dezinformácií a potrebe kritickej analýzy na rozlíšenie spoľahlivých zdrojov. Výber novinových článkov (10 minút): - Poskytnite účastníkom výber spravodajských článkov z renomovaných zdrojov na rôzne témy. - Zabezpečte, aby články prezentovali odlišné názory alebo kontroverzné témy. Individuálne čítanie a analýza (15 minút): - Dajte účastníkom pokyn, aby si samostatne prečítali a kriticky analyzovali novinové články.

	b. Povzbudíte ich, aby spochybni autorovu perspektívu, identifikovali zaujatost a zhodnotili poskytnuté dôkazy. Diskusia v skupine (20 minút): a. Rozdeľte účastníkov do malých skupín a požiadajte ich, aby diskutovali o svojej analýze článkov. b. Povzbudzujte účastníkov, aby sa podelili o svoje interpretácie, kládli vysvetľujúce otázky a spochybňovali názory ostatných. c. Zdôrazniť význam argumentácie založenej na dôkazoch a úctivej diskusie. Skupinové prezentácie (15 minút): a. Požiadajte každú skupinu, aby zhrnula svoju analýzu a prezentovala svoje zistenia celej triede. b. Uľahčite diskusiu, v ktorej môžu účastníci porovnať svoje interpretácie a kriticky zhodnotiť články ako kolektív.
Metóda	Spolupráca, otvorená diskusia, analýza údajov
Hodnotenie (otázky)	Reflexia a aplikácia (10 minút): a. Zapojte účastníkov do reflexívnej diskusie o tejto aktivite. b. Povzbudíte ich, aby sa zamysleli nad tým, ako môžu v každodennom živote pri konzumácii správ uplatňovať zručnosti kritického myslenia. c. Diskutujte o stratégiách overovania informácií, identifikácie zaujatosti a hľadania viacerých perspektív.
Odkazy/referencie	https://lo.unisa.edu.au/pluginfile.php/1687773/mod_resource/content/1/Critically%20analysing%20a%20news%20article_2022.pdf https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr9/blms/9-1-1f.pdf

Aktivita 2

Názov aktivity	Analýza výhod a nevýhod práce na diaľku
Téma	Analýza výhod a nevýhod práce na diaľku

Cieľ	Cieľom tejto aktivity je rozvíjať kritické myslenie dospelých prostredníctvom analýzy výhod a nevýhod práce na diaľku.
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	45 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	Uplatňovať zručnosti pri analýze, hodnotení a syntéze informácií z rôznych zdrojov a hľadísk s cieľom prijímať správne rozhodnutia.
Potrebné materiály	Články, flipchart alebo tabuľa, perá alebo fixky, samolepiace poznámky alebo malé kúsky papiera.
Kroky na realizáciu	Úvod (5 minút): - Diskutujte o čoraz rozšírenejšej práci na diaľku a jej vplyve na odborníkov. - Vysvetlite význam kritického myslenia pri hodnotení výhod a nevýhod práce na diaľku. Brainstorming výhod a nevýhod (15 minút): - Rozdeľte účastníkov do malých skupín. - Každej skupine zadajte úlohu vymenovať výhody alebo nevýhody práce na diaľku. - Dajte účastníkovi pokyn, aby v stanovenom časovom limite uskutočnil brainstorming a zapísal čo najviac bodov. - Povzbudte účastníkov, aby zvažili rôzne aspekty, ako je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, produktivita, komunikácia a osobná pohoda. Skupinová diskusia a analýza (20 minút): - Požiadajte každú skupinu, aby sa s celou triedou podelila o svoj zoznam kladov alebo záporov. - Uľahčite diskusiu, v ktorej účastníci kriticky zhodnotia nastolené body, spochybnia predpoklady a preskúmajú rôzne perspektívy. - Podporujte úctivú diskusiu a zvažovanie príkladov zo života alebo osobných skúseností. Kritická analýza (20 minút): - Dajte účastníkovi pokyn, aby individuálne analyzovali a zhodnotili body, ktoré odznali počas diskusie. - Vyzvite ich, aby zvažili platnosť a relevantnosť každého bodu, ako aj potenciálny vplyv na ich vlastnú pracovnú situáciu. - Zdôrazniť potrebu argumentácie založenej na dôkazoch a kritického hodnotenia.

	Skupinová prezentácia a reflexia (15 minút): - Požiadajte každú skupinu, aby prezentovala svoju kritickú analýzu výhod a nevýhod práce na diaľku. - Uľahčite reflexívnu diskusiu, v rámci ktorej sa účastníci podelia o svoje myšlienky, problémy, s ktorými sa stretli počas analýzy, a prípadné zmeny pohľadu.
Metóda	Spolupráca, otvorená diskusia, analýza údajov
Hodnotenie (otázky)	Reflexia a aplikácia (10 minút): - Zapojte účastníkov do reflexívnej diskusie o tejto aktivite. - Povzbudzte ich, aby zvážili, ako môžu uplatniť zručnosti kritického myslenia pri zvažovaní možností práce na diaľku.
Odkazy/referencie	https://kissflow.com/digital-workplace/remote-work/pros-and-cons-of-working-remotely/ https://www.proofhub.com/articles/pros-and-cons-of-working-remotely

4.3 Iniciatíva

Aktivita 1

Názov aktivity	Moje klady a zápory
Téma	Uvedomenie si svojich silných a slabých stránok
Cieľ	Rozvoj sebazpoznania prostredníctvom uvedomenia si pozitívnych aj negatívnych vlastností a schopností
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	30-45 min.
Cieľ/ciele vzdelávania	• Zlepšenie sebavedomia: Pomôžte učiacim sa rozpoznať ich silné a slabé stránky pre osobný rozvoj. • Podpora sebareflexie: Podporujte introspekciu, aby ste lepšie pochopili seba samého. • Zlepšenie interpersonálnych zručností: Rozvíjajte empatiu a toleranciu voči ostatným prostredníctvom hlbšieho sebazpoznania.
Potrebné materiály	Pracovné listy a materiály na písanie pre učiacich sa, loptička

Kroky na realizáciu

Táto známa aktivita je spôsobom, ako si lepšie uvedomiť svoje silné a slabé stránky, na ktorých možno stavať osobný rozvoj, ako aj budovať lepšie medziľudské vzťahy prostredníctvom hlbšieho sebapoznania a väčšej tolerance voči druhým.

Fázy implementácie:

Úvod (5 min.):

Školiteľ teoreticky predstaví problematiku sebapoznania. Môže uviesť konkrétne príklady, keď sa od človeka vyžaduje, aby hovoril o svojich vlastnostiach, záujmoch alebo cieľoch (napr. pri osobnom pohovore, keď sa uchádza o zamestnanie). Je vhodné, najmä v prípade učiacich sa s nízkou kvalifikáciou, aby školiteľ predstavil svoje vlastné silné a slabé stránky s cieľom vytvoriť vhodnú atmosféru a pracovnú motiváciu pre účastníkov.

Predstavenie aktivity (1-2 min.):

Školiteľ vysvetlí postup a ciele aktivity. Zdôrazní, že v tejto aktivite neexistujú správne a nesprávne odpovede, a preto vyzve učiacich sa, aby boli čo najúprimnejší.

Realizácia aktivity (10 min.):

Školiteľ rozdá pracovné listy.

Podnecuje účastníkov, aby sa zamysleli nad svojimi silnými a slabými stránkami. Pripomína učiacim sa, že neexistujú správne a nesprávne odpovede. V uvoľnenej atmosfére vhodne motivuje učiacich sa, ktorí váhajú nad svojimi odpoveďami.

EMPHASIZING OUR STRENGTHS

Understanding our strengths helps us identify the careers where we might shine. Use the T-chart below to list some things you're really good at. Then list some things you could improve on. Lean into your strengths. Don't let your weaknesses discourage you.

STRENGTHS	WEAKNESSES

Analýza činnosti (10 min.):

Školiteľ vyzve dobrovoľníka, aby predstavil svoje silné a slabé stránky. Ak sa niekto prihlási, hodí mu loptu. Počas prezentácie niekoho práce môžete klásť doplňujúce otázky a uistiť sa, že dobre rozumiete tomu, čo účastník vzdelávania hovorí (empatické počúvanie). Po vystúpení učiaci sa hodí loptičku ktorémukoľvek inému učiacemu sa, ktorý prezentuje svoje nápady, a tak aktivita pokračuje, kým sa všetci nevystriedajú.

Záver (5 min.):

Vzdelávateľ môže spočítať, koľko silných a koľko slabých stránok bolo celkovo identifikovaných. Ak sa v ich počte vyskytli rozdiely, môže diskutovať o tom, prečo je to tak.

Metóda

Vysvetlenie, samostatná práca, prezentácia pred skupinou

Hodnotenie (otázky)	• S identifikáciou ktorých aspektov ste mali najväčšie problémy? • Prečo si myslíte, že máme problém povedať, čo si na sebe ceníme? • V ktorých situáciách ste doteraz zvažovali, aké sú vaše silné a slabé stránky?
Odkazy/referencie	Identifikácia silných a slabých stránok. Dostupné na: https://www.overcomingobstacles.org/uploads/images/blog/uploads/2019/04/Identifying-Strengths-and-Weaknesses.pdf Pracovný list: https://assets.ctfassets.net/mlt4xrx1omik/3f1zeqwAJ08jlwCGNxYQQs/b9e72637b1d5377dc5eae19c0511facd/YHJ_strengths_chart.pdf

Aktivita 2

Názov aktivity	Hodnotenie výkonu (Čo som robil včera)
Téma	Zodpovednosť za vlastnú situáciu. Osobné ciele. Riadenie času
Cieľ	Uvedomenie si zodpovednosti za vlastnú situáciu. Porovnávanie vízií a cieľov s reálnymi krokmi, ktoré robíme každý deň. Uvedomenie si spôsobu, akým hospodárime so svojím časom.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia sa
Trvanie	45 minút

Cieľ/ciele vzdelávania	Cvičenie je zamerané na kritické zhodnotenie toho, ako sa snažíme dosiahnuť osobné ciele. Slúži tiež na posilnenie uvedomenia si zodpovednosti za svoje konanie, sledovanie priorít a spôsobov ich plnenia. Umožňuje učiacim sa získať prehľad o spôsoboch, akými hospodária so svojím časom, a kriticky zhodnotiť efektívnosť bežných činností vo vzťahu k osobným cieľom. Jeho cieľom je podporiť zmysel pre zodpovednosť a iniciatívu.
Potrebné materiály	Písacie potreby, flipchart, pracovné listy
Kroky na realizáciu	1. Úvod (5 min.) • Predstavte cieľ a účel aktivity. Vysvetlite, ako môže skúmanie každodenných činností a túžob pomôcť preklenúť priepasť medzi súčasnými zvyklosťami a budúcimi cieľmi. • Vysvetlite, že je dôležité uvažovať o ašpiráciách, aj keď sa zdajú byť vzdialené, pretože to môže odhaliť hlbšie záujmy a dlhodobé ciele. 2. Implementácia (10 min.) • Školiteľ rozdá učiacim sa pracovné listy. • Učiaci sa si spomenú na 10 činností, ktoré včera vykonávali, a uvedú ich zoznam, pričom odhadnú čas, ktorý strávili každou činnosťou. Školiteľ by mal zdôrazniť, že je dôležité byť čo najpresnejší. • Po vyplnení prvej strany učiaci sa otočia pracovný list. Školiteľ vysvetlí úlohu na druhej strane, kde učiaci sa uvedú 5 činností alebo prianí, ktoré by najradšej urobili, bez ohľadu na schopnosti, čas alebo peniaze. 3. Analýza (15 min.) • Analýzu možno vykonať prostredníctvom individuálnych prezentácií alebo vo dvojiciach. Ak sa robí vo dvojiciach, učiaci sa si navzájom podávajú správy o svojich aktivitách a ašpiráciách. Zabezpečte, aby si učiaci sa počas rozhovoru vymenili úlohy. 4. Reflexia (10 min.) Učiaci sa uvažujú individuálne pred skupinou. Školiteľ kladie otázky s cieľom identifikovať silné stránky a potrebné zdroje na dosiahnutie ich cieľov. Školiteľ môže viest učiacich sa k tomu, aby našli realistické spôsoby, ako splniť svoje ašpirácie, a vyzvať ich, aby vymenovali tri najdôležitejšie zdroje, ktoré by potrebovali na dosiahnutie niektorého z 5 cieľov. 5. Zhrnutie (5 min.)

	Tipy: • Zdôraznite kľúčové poznatky: Posilnite prepojenie medzi každodennými činnosťami, stanovením cieľov a osobným rozvojom. Zdôraznite význam prevzatia zodpovednosti a proaktivity. • Uvedte konkrétne príklady: Zdieľajte príklady z reálneho života jednotlivcov, ktorí úspešne zosúladiť svoje každodenné činnosti so svojimi cieľmi, čo ilustruje dôležitosť postupného pokroku a riadenia času. Príklad 1: Steve Jobs • Pozadie: Steve Jobs, spoluzakladateľ spoločnosti Apple Inc., bol známy svojím vizionárskym prístupom k technológiám a podnikaniu. Čelí významným výzvam vrátane toho, že ho vyhodili zo spoločnosti Apple a musel začať odznova s novými podnikmi. • Zosúladenie a postupný pokrok: • Denné aktivity: Po odchode zo spoločnosti Apple sa Jobs sústredil na svoje nové podniky vrátane spoločností NeXT a Pixar. Každý deň venoval čas inováciám a vedeniu týchto spoločností. • Postupné kroky: Jobs pracoval na vývoji prelomových technológií a animačných techník postupne. Napríklad prvé projekty spoločnosti Pixar na seba nadväzovali, čo viedlo k úspechu filmov ako <i>Toy Story</i>. • Riadenie času: Jobs starostlivo riadil svoj čas a sústredil sa na vývoj produktov a tvorivé vedenie. Svoju každodennú prácu zosúladiť so svojou dlhodobou víziou v oblasti technológií a dizajnu. • Výsledok: Jobsov postupný pokrok a efektívne riadenie času viedli k úspešnému návratu do spoločnosti Apple a k vývoju revolučných produktov, ako je iPhone, ktoré mali zásadný vplyv na technológie a spotrebnú elektroniku.
Metóda	Individuálna práca, prezentácia pred skupinou, dialóg, analýza. Táto aktivita by mala byť prepojená s aktivitou 1 (osobné klady a zápory) a mala by sa o nej diskutovať individuálne alebo v malých skupinách o relevantnosti stanovených cieľov/ideí.

Hodnotenie (otázky)	• Chceli by ste niečo zmeniť v štruktúre svojich každodenných činností? Ak áno, ktoré a prečo? Čím by ste ich najradšej nahradili? • Aké vlastnosti majú podľa vás ľudia, ktorých považujete za úspešných? V čom sa od vás líšia? • Čo sa myslí presnejšie, keď sa hovorí, že ani Rím nebol postavený za jeden deň?
Odkazy/referencie	

4.4 Kreativita a inovácie

Aktivita 1

Názov aktivity	Netradičné riešenia: Tvorivý workshop o riešení problémov
Téma	Kreatívne riešenie problémov
Cieľ	Zlepšiť kreativitu a inovačné zručnosti prostredníctvom cvičenia na riešenie problémov.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	60 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	1. Rozvíjať schopnosť vytvárať a realizovať kreatívne riešenia problémov. 2. Zlepšiť kritické myslenie a rozhodovacie schopnosti. 3. Podporovať spoluprácu a komunikáciu medzi účastníkmi.

Potrebné materiály	1. Tabuľa alebo flipchart s fixkami. 2. Lepiace papieriky a perá pre každého účastníka. 3. Problém alebo výzva, ktorú treba vyriešiť.
Kroky na realizáciu	1. Úvod (10 minút): • a. Privítajte účastníkov a predstavte aktivitu. • b. Vysvetlite význam kreativity a inovačných zručností pri riešení problémov. • c. Uvedte ciele vzdelávania a očakávané výsledky činnosti. 2. Vyjadrenie problému (10 minút): • a. Predstavte účastníkom problém alebo výzvu. • b. Povzbudte účastníkov, aby kládli otázky a objasnili si prípadné pochybnosti o probléme. 3. Brainstorming (15-20 minút): • a. Požiadajte účastníkov, aby individuálne vytvorili čo najviac riešení problému. • b. Nechajte ich napísať každé riešenie na samolepiaci lístok a vyvesiť ho na tabuľu. • c. Povzbudte účastníkov, aby nadviazali na svoje nápady a pridali na tabuľu nové riešenia. 4. Diskusia v skupine (15-20 minút): • a. Uľahčite skupinovú diskusiu o vytvorených riešeniach. • b. Vyzvite účastníkov, aby kriticky analyzovali riešenia a identifikovali silné a slabé stránky každého z nich. • c. Vyzvite účastníkov, aby vymysleli nové a inovatívne spôsoby, ako zlepšiť existujúce riešenia. 5. Implementácia (15-20 minút): • a. Požiadajte účastníkov, aby vybrali najslubnejšie riešenia. • b. Nechajte ich vypracovať plán realizácie riešení a pridelte úlohy jednotlivým členom skupiny. • c. Povzbudte účastníkov, aby zvážili možné prekážky a vypracovali pohotovostné plány. 6. Záver (5 - 10 minút): a. Zhrňte hlavné body a výsledky aktivity. b. Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad svojimi skúsenosťami a nad tým, ako môžu uplatniť svoje novonadobudnuté zručnosti v oblasti tvorivosti a inovácií v práci alebo v osobnom živote.

Metóda	Táto aktivita je navrhnutá tak, aby bola vysoko participatívna a interaktívna, so zameraním na skupinovú spoluprácu a brainstorming. Facilitátor by mal podporovať otvorenú komunikáciu a neodsudzujúce prostredie, aby podporil tvorivosť a inovácie.
Hodnotenie (otázky)	• Ako vám táto aktivita pomohla rozvíjať vaše tvorivé a inovačné schopnosti? • Cítili ste sa pohodlne pri brainstormingu a zdieľaní svojich nápadov so skupinou? Prečo alebo prečo nie? • Ako skupinová diskusia a analýza riešení posilnili vaše kritické myslenie a rozhodovacie schopnosti? • Naučili ste sa počas aktivity nejaké nové techniky alebo prístupy k riešeniu problémov? Ak áno, ktoré? • Ako aktivita podporila spoluprácu a komunikáciu medzi účastníkmi? Mali ste pocit, že skupina vaše nápady ocenila a vypočula?
Odkazy/referencie	Sawyer, R. K. (2012). Vysvetlenie tvorivosti: The science of human innovation. Oxford University Press. Amabile, T. M. (1996). Tvorivosť v kontexte: Aktualizácia sociálnej psychológie tvorivosti. Westview Press. Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2011). DNA inovátora: Vydanie: DNA inovátorov: Osvojenie si piatich zručností prevratných inovátorov (Mastering the five skills of disruptive innovators). Harvard Business Press.

Aktivita 2

Názov aktivity	Miešanie nápadov
Téma	Generovanie nápadov
Cieľ	Zlepšiť kreativitu a inovačné zručnosti vytváraním nových nápadov prostredníctvom kombinácie dvoch nesúvisiacich konceptov.

Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	60 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	• Rozvíjať schopnosť vytvárať nové a inovatívne nápady. • Zlepšiť kritické myslenie a zručnosti pri riešení problémov. • Podporujte spoluprácu a komunikáciu medzi účastníkmi.
Potrebné materiály	• Biela tabuľa alebo flipchart s fixkami. • Lepiace papieriky a perá pre každého účastníka. • Dva nesúvisiace pojmy alebo predmety.
Kroky na realizáciu	1. Úvod (10 minút): • a. Privítajte účastníkov a predstavte aktivitu. • b. Vysvetlite význam kreativity a inovačných zručností pri tvorbe nápadov. • c. Uveďte ciele vzdelávania a očakávané výsledky činnosti. 2. Výber koncepcie (10 minút): • a. Predstavte účastníkom dva nesúvisiace pojmy alebo predmety. • b. Požiadajte účastníkov, aby si individuálne vybrali jeden z pojmov alebo predmetov. 3. Brainstorming (20-25 minút): • a. Požiadajte účastníkov, aby vytvorili čo najviac nápadov, ako možno dva vybrané pojmy alebo predmety skombinovať alebo použiť spoločne. • b. Nechajte ich napísať každý nápad na samolepiaci lístok a umiestniť ho na tabuľu. c. Povzbudzte účastníkov, aby nadviazali na svoje nápady a pridali na tabuľu nové nápady. 4. Skupinová diskusia (15-20 minút): • a. Uľahčite skupinovú diskusiu o vytvorených nápadoch. • b. Vyzvite účastníkov, aby kriticky analyzovali myšlienky a určili silné a slabé stránky každej z nich. • c. Vyzvite účastníkov, aby vymysleli nové a inovatívne spôsoby, ako zlepšiť existujúce nápady.

	5. Záver (5-10 minút): a. Zhrnutie hlavných bodov učenia a výsledkov aktivity. b. Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad svojimi skúsenosťami a nad tým, ako môžu uplatniť svoje novonadobudnuté zručnosti v oblasti tvorivosti a inovácií vo svojom pracovnom alebo osobnom živote.
Metóda	Brainstorming, diskusia.
Hodnotenie (otázky)	1. Pomohla vám táto aktivita rozvinúť nové a inovatívne nápady? 2. Ako kombinácia dvoch nesúvisiacich pojmov alebo predmetov spochybnila vaše myslenie? 3. Zlepšila táto aktivita vaše schopnosti spolupráce a komunikácie? 4. Ktoré nápady vzniknuté počas aktivity boli podľa vás najkreatívnejšie a najinovatívnejšie? 5. Myslíte si, že by ste zručnosti získané počas tejto aktivity mohli uplatniť vo svojom pracovnom alebo osobnom živote? 6. Bola aktivita príjemná a pútavá? 7. Ako by sa táto aktivita mohla zlepšiť pre budúce použitie?
Odkazy/referencie	De Bono, E. (2009). Laterálne myslenie: Tvorivosť krok za krokom. HarperCollins Publishers. Martin, R. L. (2013). The Opposable Mind: How Successful Leaders Win Through Integrative Thinking (Opačná myseľ: Ako úspešní lídri víťazia vďaka integračnému mysleniu). Harvard Business Review Press.

Aktivita 3

Názov aktivity	Improvizované rozprávanie príbehov
Téma	Rozprávanie príbehov a spontánna tvorivosť

Cieľ	Povzbudiť účastníkov k rýchlemu mysleniu a tvorivým nápadom.
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	1,5 hodiny
Cieľ/ciele vzdelávania	Účastníci sa naučia rýchlo myslieť a vytvárať kreatívne nápady priamo na mieste.
Potrebné materiály	---
Kroky na realizáciu	• Úvod (5 minút): - Privítajte účastníkov a predstavte aktivitu. - Vysvetlite význam tvorivého myslenia pri rozprávaní príbehov. - Uvedte ciele vzdelávania a očakávané výsledky činnosti. • Párovanie (5 minút): - Rozdeľte účastníkov do dvojíc. - Požiadajte ich, aby sa predstavili svojmu partnerovi. • Rozprávanie príbehov (1 hodina): - Dajte každej dvojici pokyn, aby na mieste vytvorili príbeh a striedali sa v pridávaní po jednej vete. - Povzbudte účastníkov, aby boli čo najkreatívnejší a zahrnuli do príbehu rôzne postavy, prostredie a dejové zvraty. - Nechajte účastníkov pokračovať v tvorbe príbehu približne 10 minút. - Monitorujte dvojice, aby ste sa uistili, že postupujú správne, a v prípade potreby im ponúknite podporu. • Prezentácia (10 minút): - Požiadajte každú dvojicu, aby svoj príbeh predstavila zvyšku skupiny. - Vyzvite skupinu, aby pozorne počúvala a poskytla pozitívnu spätnú väzbu.

	• Diskusia (10 minút): a. Uľahčite skupinovú diskusiu o prezentovaných príbehoch. b. Vyzvite účastníkov, aby určili, čím boli príbehy kreatívne a pútavé. c. Zhrňte kľúčové poznatky z tejto aktivity.
Metóda	Riadená diskusia a praktická činnosť
Hodnotenie (otázky)	1. Čo sa vám na tejto aktivite páčilo najviac? 2. Bolo pre vás náročné vytvoriť príbeh na mieste? Prečo alebo prečo nie? 3. Ako vám táto aktivita pomohla rozvíjať vaše schopnosti tvorivého myslenia?
Odkazy/referencie	1. Sawyer, R. K. (2011). Vysvetlenie tvorivosti: R.: The Science of Human Innovation. Oxford University Press. 2. Davis, M. (2018). Improvizovaný národ: Ako sme vytvorili veľké americké umenie. Hachette Books.

4.5 Vedenie

Aktivita 1

Názov aktivity	DYNAMIKA AUTOBUSU
Téma	Rozvoj zručností aktívneho a efektívneho počúvania.
Cieľ	Zlepšiť schopnosť účastníkov efektívne počúvať a porozumieť prezentovaným informáciám.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	1 hodina
Cieľ/ciele vzdelávania	- Pochopiť význam aktívneho počúvania pri vedení a efektívnej komunikácii. - Nácvik aktívneho a efektívneho počúvania prostredníctvom skupinovej dynamiky.
Potrebné materiály	- Krátky príbeh o vodičovi autobusu a jeho cestovnom. - Prekvapujúca otázka na konci príbehu. - Veľký priestor pre skupinu. - Papier a ceruzka pre účastníkov
Kroky na realizáciu	Hra spočíva v tom, že požiadate publikum, aby pozorne počúvalo príbeh, ktorý sa chystáte rozprávať, pretože na konci bude musieť odpovedať na otázku. Príbeh je nasledovný: "Predstavte si, že riadite autobus. Spočiatku je autobus prázdny. Na prvej zastávke nastúpi päť ľudí. Na ďalšej zastávke vystúpia traja ľudia a dvaja nastúpia. [Zvyčajne ľudia začnú robiť matematické výpočty, koľko cestujúcich je v autobuse]. Ďalej nastúpi desať ľudí a štyria vystúpia. Nakoniec na poslednej zastávke vystúpi ďalších päť cestujúcich."

Otázka znie: Akú veľkosť topánok používa vodič autobusu?

Zvyčajne účastníci hry tvrdia, že nie je možné poznať odpoveď. V takom prípade výrok opakujte toľkokrát, kým sa nedozvedia odpoveď, ktorú dostanú, len ak budú výrok pozorne počúvať.

KROKY NA PRESENČNÚ IMPLEMENTÁCIU

1. Úvod (5 minút): Prezentácia témy a cieľov seminára.
2. Cvičenie (40 minút):
 - Prečítajte účastníkom príbeh vodiča autobusu a jeho úryvok. Na konci príbehu položte otázku s prekvapením.
 - Príbeh opakujte toľkokrát, kým účastníci nepochopia otázku s prekvapením.
 - Vyzvite účastníkov, aby pozorne a sústredene počúvali.
3. Diskusia (10 minút):
 - Opýtajte sa účastníkov na ich skúsenosti s cvičením.
 - Diskutujte o význame aktívneho počúvania pri efektívnej komunikácii a vedení.
4. Záver (5 minút):
 - Zhrnutie kľúčových pojmov.
 - Hodnotenie seminára.

KROKY PRE ONLINE IMPLEMENTÁCIU

Cvičenie (25 minút):

- **Prezentácia príbehu:**
 - **Prečítajte si príbeh:** Príbeh vodiča autobusu zdieľajte prostredníctvom zdieľanej obrazovky alebo ho účastníkom prečítajte nahlas, pričom dbajte na zrozumiteľnosť a tempo.
 - **Interaktívne prvky:** Pomocou online tabule alebo funkcie chatu môžete počas čítania príbehu vymenovať jeho kľúčové detaily a pomôcť tak účastníkom udržať si prehľad.
- **Prekvapujúca otázka:** Po prezentácii príbehu položte prekvapivú otázku: "Akú veľkosť topánok používa vodič autobusu?"
- **Opakovanie a zapojenie:** Ak účastníci hneď nepochopia, zopakujte príbeh a použite interaktívne nástroje, ako sú ankety alebo miestnosti

	na diskusiu o prvých reakciách. Povzbudzujte účastníkov, aby sa zamerali na detaily. • Tipy pre online implementáciu: ○ Jasná komunikácia: Používajte pokojný a jasný tón, aby ste sa uistili, že príbeh bol správne vypočutý. ○ Vizuálne pomôcky: Zdieľajte text príbehu alebo jeho zhrnutie na obrazovke, aby ste účastníkom pomohli ho sledovať. ○ Interaktívne funkcie: Pomocou funkcie chatu môžu účastníci posilať svoje odhady alebo myšlienky o príbehu. Diskusia (20 minút): • Skupinová reflexia: Na skupinovú reflexiu využite oddychové miestnosti na diskusie v menších skupinách alebo hlavnú zasadaciu miestnosť. Opýtajte sa účastníkov na ich skúsenosti a na to, aké stratégie im pomohli pochopiť prekvapivú otázku. • Aktívne počúvanie: Uľahčite diskusiu o tom, akú úlohu zohralo aktívne počúvanie v ich skúsenostiach. Zdôraznite prípadné problémy a spôsob ich prekonania. Záver (5 minút): • Zhrnutie: Zhrňte kľúčové koncepty aktívneho počúvania a jeho význam pre komunikáciu a vedenie. Na posilnenie hlavných bodov použite zdieľané prezentácie alebo súhrnný dokument. • Spätná väzba: Urobte rýchly online prieskum alebo anketu, aby ste získali spätnú väzbu o seminári a o tom, ako účastníci porozumeli cvičeniu.
Metóda	Dynamika skupiny a diskusia.
Hodnotenie (otázky)	• Ako dobre podporovala aktivita komunikáciu a spoluprácu medzi členmi tímu? • Čo ste sa dozvedeli o význame aktívneho počúvania pri efektívnej komunikácii a vedení? • Ako môžete naučené poznatky uplatniť v každodennom živote?

Odkazy/referencie	Nástroje mysle. Aktívne počúvanie: https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm .
--------------------------	---

Aktivita 2

Názov/téma činnosti	Budovanie dôvery
Cieľ	Rozvíjať dôveru medzi členmi tímu a pomôcť im pochopiť význam dôvery vo vedení
Cieľová skupina	Dospelí učitelia sa
Trvanie	1,5 hodiny
Cieľ/ciele vzdelávania	• Pochopenie dôležitosti dôvery vo vedení • Naučte sa budovať dôveru medzi členmi tímu • Rozvíjať efektívne komunikačné zručnosti
Potrebné materiály	Stavebnice, pásky cez oči

Kroky na realizáciu	Kroky: 1. Rozdeľte tím do skupín po 3-4 členoch 2. Poskytnite každej skupine súbor stavebníc 3. Požiadajte každú skupinu, aby postavila čo najvyššiu vežu (20 minút). 4. Po 20 minútach požiadajte každú skupinu, aby vysvetlila, ako postavila svoju vežu a s akými problémami sa počas procesu stretla. 5. Diskutujte o význame dôvery pri budovaní úspešnej veže a o tom, ako sa dá vybudovať dôvera medzi členmi tímu 6. Požiadajte každú skupinu, aby za 25 minút postavila ďalšiu vežu, ale tentoraz so zviazanými očami. 7. Po 25 minútach požiadajte každú skupinu, aby vysvetlila, ako postavila svoju vežu a s akými problémami sa počas procesu stretla. 8. Diskutujte o tom, akú úlohu zohrala efektívna komunikácia a dôvera pri úspechu alebo neúspechu stavby veže so zviazanými očami.
Metóda	Túto aktivitu možno vykonávať praktickým prístupom s minimálnym počtom prednášok. Odporúča sa, aby facilitátor poskytol jasné pokyny a umožnil účastníkom samostatne pracovať na stavbe veží.
Hodnotenie (otázky)	• Posilnila táto aktivita vaše chápanie dôležitosti dôvery pri budovaní vzťahov? • Naučili ste sa nejaké nové stratégie budovania dôvery v osobnom alebo profesionálnom živote? • Pomohla vám táto aktivita identifikovať oblasti, v ktorých je potrebné pracovať na budovaní dôvery? • Ako táto aktivita ovplyvnila vašu schopnosť komunikovať a spolupracovať s ostatnými? • Poskytla aktivita bezpečné a podporné prostredie na diskusiu o otázkach týkajúcich sa dôvery? • Odporučili by ste túto aktivitu ostatným ako spôsob, ako zlepšiť svoje zručnosti v oblasti budovania dôvery?
Odkazy/referencie	Covey, S. R. (2006). Rýchlosť dôvery: Jediná vec, ktorá všetko zmení. Simon and Schuster. Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). Integrovaný model organizačnej dôvery. <i>Academy of Management Review</i>, 20(3), 709-734. Dirks, K. T. (1999). Vplyv medziľudskej dôvery na výkonnosť pracovnej skupiny. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 84(3), 445-455.

Aktivita 3

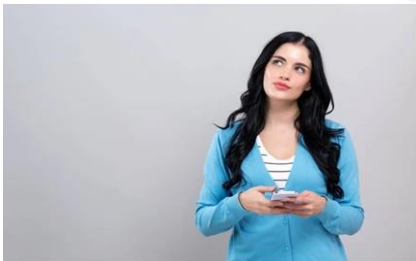
Názov aktivity	Ľudský uzol
Téma	Vedenie a budovanie tímu
Cieľ	Podporiť vodcovské schopnosti účastníkov, najmä schopnosť viesť tím v ťažkostiach.
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	1 hodina
Cieľ/ciele vzdelávania	• Zlepšiť analytické a komunikačné zručnosti účastníkov. • Podporovať schopnosť viesť tím v ťažkostiach. • Podpora spolupráce a tímovej práce.
Potrebné materiály	--
Kroky na realizáciu	• Ľadoborec (voliteľný): Začnite krátkym predstavením alebo aktivitou na prelomenie ľadov, ktorá pomôže účastníkom lepšie sa spoznať. Môže to byť tak jednoduché ako zdieľanie mien a zaujímavých faktov o sebe alebo rýchla hra na prelomenie ľadov. • Vytvorte kruh: Požiadajte všetkých účastníkov, aby sa postavili do kruhu a držali sa za ruky bez určenia poradia. • Vytvorte spleť: Bez toho, aby ste si pustili ruky, dajte účastníkom pokyn, aby sa navzájom skrútili a otočili tak, aby vytvorili zamotaný uzol. Dbajte na to, aby bola skupina po celý čas spojená. • Vyberte sprievodcu: Vyberte jedného účastníka, ktorý sa postaví do kruhu. Táto osoba bude pôsobiť ako sprievodca, ktorý dáva pokyny na rozpletenie uzla. Nesmie sa fyzicky dotýkať ani pohybovať ostatnými účastníkmi, ale môže dávať len slovné pokyny.

	● Rozpleťte uzol: Sprievodca vo vnútri kruhu usmerňuje účastníkov, ako sa majú rozplieť. Účastníci musia pozorne počúvať a riadiť sa pokynmi. ● V prípade potreby upravte stratégiu: Ak je postup pomalý alebo je uzol ťažko riešiteľný, sprievodca môže upraviť pokyny alebo navrhnúť zmenu taktiky. ● Opakujte podľa potreby: Po vyriešení spleti vyberte nového účastníka, ktorý bude plniť úlohu sprievodcu, a aktivitu opakujte, pričom zakaždým vytvorte novú spleť.
Metóda	Pri tejto aktivite sa využíva metóda aktívneho, participatívneho učenia, v rámci ktorej musia účastníci spolupracovať na riešení problému. Okrem toho si aktivita vyžaduje, aby účastník v rámci spleti prevzal vedúcu úlohu, dával pokyny a povzbudzoval členov tímu.
Hodnotenie (otázky)	● S akými hlavnými ťažkosťami ste sa počas aktivity stretli? ● Ako ste spolupracovali s ostatnými účastníkmi na vyriešení tejto zápletky? ● Aké stratégie ste použili na vedenie ostatných členov tímu?
Odkazy/referencie	● "The Leadership Challenge" di James M. Kouzes e Barry Z. Posner (https://www.leadershipchallenge.com/) ● Lencioni, P. (2002). Päť dysfunkcií tímu: A Leadership Fable. San Francisco: Jossey-Bass.

4.6 Emocionálna inteligencia

Aktivita 1

Názov aktivity	Fotojazyk emócií
Téma	Emocionálna inteligencia
Cieľ	Rozvíjanie emocionálnej inteligencie

Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	30 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	• Rozpoznať emócie vnímané u iných • Osvojiť si jazyk emócií • Identifikovať fyzické znaky, zložky emócií
Potrebné materiály	• Séria fotografií ľudí vyjadrujúcich emócie. • Tabuľa, fixky
Kroky na realizáciu	Školiteľ vytvorí niekoľko skupín po 2, 3 alebo 4 osobách v závislosti od počtu účastníkov. Školiteľ rozdá každej skupine sériu fotografií, ktoré predstavujú ľudí vyjadrujúcich emócie: radosť, prekvapenie, strach, hnev, smútok, prekvapenie, stres, znechutenie a ich variácie. <i>Online verzia:</i> Školiteľ zdieľa obrazovku prezentuje fotografie Príklady fotografií    



Krok 1

Trvanie: 15 min

- Rozpoznať vlastné emócie a emócie iných
- Vedieť hovoriť o emóciách a analyzovať ich

Školiteľ vyzve účastníkov, aby pozorne sledovali fotografie.

Najprv sa účastníci musia dohodnúť na emócií pozorovanej na každej fotografii a po spoločnej dohode ju vyjadriť pred triedou.

Online

verzia

Virtuálne zasadacie miestnosti: Použite zasadacie miestnosti na videokonferenčných platformách na vytvorenie malých skupín. Každá skupina môže diskutovať a uvádzať emócie pomocou zdieľaných dokumentov alebo online tabúľ.

Krok 2

Trvanie: 15 min

- Vnímať a zisťovať fyzické signály vyvolané emóciou
- Rozvíjať empatiu a sebauvedomenie
- Rozvíjať medzilidské zručnosti

Školiteľ im potom poskytne ďalšiu chvíľu na pozorovanie fotografií, aby mohli zostaviť opis fyzických signálov charakteristických pre zobrazené emócie. Zoskupenie výsledkov. Diskusia o opisoch vo veľkej skupine.

Online

verzia

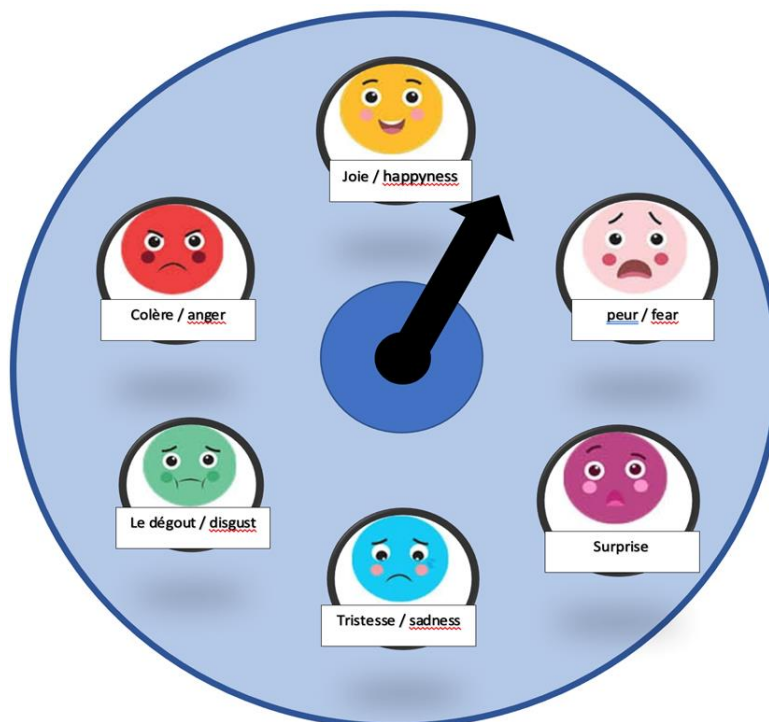
Interaktívne ankety a prieskumy
Použite nástroje ako Mentimeter alebo Kahoot! na ankety v reálnom čase, v ktorých môžu účastníci vyberať a hlasovať o rôznych emóciách a ich fyzických prejavoch.

Metóda	Školiteľ by mal najprv vysvetliť účel a ciele aktivity. Školiteľ by mal vyzvať všetkých účastníkov, aby sa slobodne vyjadrili k tomu, čo vidia a prečo to tak cítia. Školiteľ by mal poskytnúť prostriedky na uľahčenie výmeny názorov a diskusií medzi účastníkmi. Základom činnosti by mala byť vonkajšia a vnútorná analýza emócií a ich prejavov s cieľom ich objektivizácie.
Hodnotenie (otázky)	Diskusie a výmeny po fázach pozorovania a zhromažďovania. • Všímli ste si už všetky tieto znaky u iných ľudí? • Mohli by ste k už pozorovaným fyzickým znakom pridať ďalšie? Na iných častiach tela? Iné menej viditeľné znaky? • Spôsobujú u vás tieto emócie rovnaké fyzické príznaky? • Akým spôsobom by ste mohli zlepšiť svoje vnímanie emócií? • Ako vám môže rozvoj emocionálnej inteligencie pomôcť v každodenných situáciách? V profesionálnych situáciách? • Čo možno urobiť v prípade negatívnych emócií, aby sa situácia zmenila?
Odkazy/referencie	• https://globalleadershipfoundation.com/geit/eitest.html • https://www.ihhp.com/free-eq-quiz/ • https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership

Aktivita 2

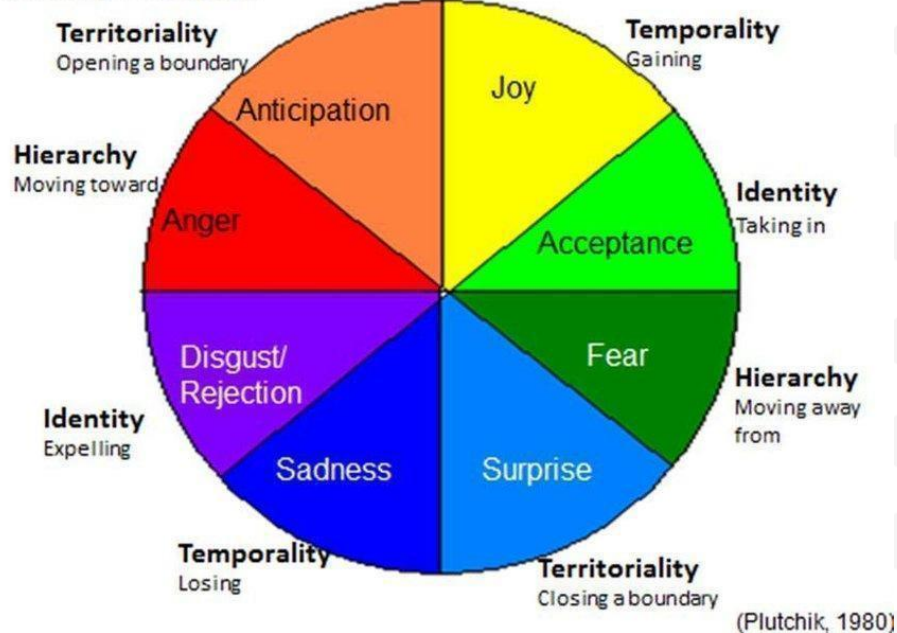
Názov aktivity	Koleso emócií
Téma	Emocionálna inteligencia
Cieľ	Rozvoj emocionálnej inteligencie
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa

Trvanie	20 min.
Cieľ/ciele vzdelávania	• Rozpoznať hlavné emócie, popisovať emócie • Osvojiť si jazyk emócií • Identifikácia fyzických signálov, zložiek emócií
Potrebné materiály	Tabuľa, fixky. videoprojektor na zobrazenie kola so základnými emóciami a ich variáciami
Kroky na realizáciu	Krok 1. Trvanie: 5 min. • Identifikácia primárnych emócií • Vyjadrovanie emócií ostatným • Rozvoj empatie, pozornosti Kolo emócií so 6 základnými emóciami znázornenými obrázkami alebo fotografiami (radosť, strach, hnev, znechutenie, prekvapenie, smútok). Tréner vytvára niekoľko podskupín. Školiteľ dá každej skupine koliesko emócií, na ktorom môžu identifikovať základné emócie: radosť, prekvapenie, strach, hnev, smútok, znechutenie. Školiteľ môže vyzvať účastníkov, aby najprv hovorili o svojej aktuálnej emócii.



Primárne a sekundárne emócie

Primary Emotions



Krok 2 . Trvanie: 10 min.

- Rozšírenie vnímania, jazyk emócií
- Sociálne povedomie
- Sebauvedomenie

	Potom školiteľ požiada účastníkov, aby roztočili šípku. Keď šípka pristane na primárnej emócii, účastníci by sa mali pokúsiť nájsť zložitejšie emócie, ktoré s ňou súvisia. Napr: • Radosť : extáza, pokoj, láska, optimizmus • Hnev: zlosť, podráždenosť, agresivita, pohrdanie... atď. Krok 3. Trvanie: 10 min. • Rozšírte svoje fyzické vnímanie emócií • Viac si uvedomujte svoje telo. • Rozvíjať schopnosť ustúpiť a analyzovať emócie Školiteľ navrhne účastníkom, aby ešte raz roztočili koleso. Pri každej z uvedených primárnych emócií musia postupne opísať fyzické prejavy. Výmena názorov medzi účastníkmi, porovnanie. <i>Prispôsobenie online aktivity :</i> 1. <i>Digitálne koleso emócií</i> Pomocou online nástrojov alebo aplikácií vytvorte virtuálne koleso emócií. Účastníci môžu digitálne roztočiť koleso a diskutovať o primárnych a sekundárnych emóciách, ktoré sa objavujú (What is Your Emotion / Spin the Wheel - Random Picker) 2. <i>Virtuálne zasadacie miestnosti</i> Na vytváranie malých skupín používajte konferenčné miestnosti na videokonferenčných platformách. Každá skupina môže diskutovať a uvádzať emócie pomocou zdieľaných dokumentov alebo online tabúľ. 3. <i>Interaktívne prieskumy a ankety</i> Použite nástroje ako Mentimeter alebo Kahoot! na hlasovanie v reálnom čase, kde môžu účastníci vyberať a hlasovať o rôznych emóciách a ich fyzických prejavoch. 4. <i>Nástroje na mapovanie emócií</i> Vytvorte digitálne nástroje alebo aplikácie na mapovanie emócií, ktoré účastníkom umožnia ťahať emócie do kategórií a zobrazíť ich vizuálne znázornenie. 5. <i>Online reflexia</i> Použite zdieľaný dokument alebo funkciu chatu, aby účastníci opísali a zdieľali svoje pozorovania o tom, ako vnímajú a fyzicky cítia rôzne emócie.
Metóda	Školiteľ by mal najprv vysvetliť rámec a ciele aktivity. Mal by si nechať čas na premýšľanie. Mal by povzbudiť všetkých účastníkov školenia, aby sa k téme vyjadrili v priaznivej atmosfére.

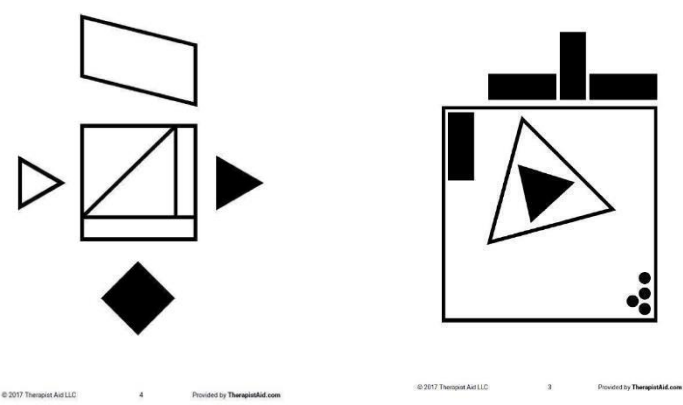
	Cieľom je naučiť sa rozpoznávať prejavy emócií, aby sme mohli urobiť krok späť a analyzovať ich.
Hodnotenie (otázky)	Diskusie a výmeny názorov počas aktivity • Bolo pre vás ťažké rozpoznať emócie v navrhovanom médiu? • Zdá sa vám pojem primárnych emócií jasný? • Zdajú sa vám variácie primárnych emócií ucelené? • Bolo pre vás ťažké identifikovať fyzické znaky preberaných emócií? • Ako/do akej miery budete aplikovať to, čo ste sa naučili, v každodennom živote/profesionálnom prostredí?
Odkazy/referencie	<u>Primárne a sekundárne emócie - zručnosť 7/30 Ako spracovať emócie</u>

4.7 Komunikácia

Aktivita 1

Názov aktivity	Kreslenie chrbtom k sebe
Téma	Jasnosť a jednoznačnosť komunikácie
Cieľ	Uvedomenie si dôležitosti jasnej a jednoznačnej komunikácie a náročnosti komunikácie bez schopnosti monitorovať neverbálnu zložku.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia sa
Trvanie	30-45 minút.

Ciel/ciele vzdelávania	• Pochopiť význam poskytovania jasných a zrozumiteľných informácií • Rozpoznať nezastupiteľnú úlohu neverbálnych a vizuálnych signálov v komunikácii • Zvýšiť povedomie o vlastných verbálnych komunikačných zručnostiach • Uvedomiť si dôležitosť spätnej väzby v komunikácii
Potrebné materiály	Pracovné listy s obrázkami, čistý papier, písacie potreby (ceruzky, pastelky, guma), tvrdá podložka na písanie
Kroky na realizáciu	<u>Fázy implementácie:</u> Úvod a príprava (5 min.) Stručný úvod do problematiky vzájomného vzťahu verbálnych a neverbálnych zložiek komunikácie. Uvedenie príkladov z praxe, kedy dochádza k nedorozumeniam pri absencii jednej zo zložiek komunikácie. Školiteľ vysvetlí postup a ciele aktivity. Účastníci vytvoria dvojice dostatočne vzdialené od seba, aby ich ostatné dvojice príliš nerozptyľovali. Posadia sa chrbtom k sebe na stoličky. Potom školiteľ rozdá každej dvojici jeden obrázok a jeden prázdny papier. Uistite sa, že obrázok vidí len jeden účastník z dvojice. Realizácia aktivity (10 min.) Školiteľ požiada účastníkov, aby začali pracovať tak, že účastník, ktorý dostal obrázok, vysvetlí svojmu partnerovi, čo má nakresliť na prázdny list papiera. Účastníci sú požiadaní, aby nepoužívali iné komunikačné prostriedky ako hovorené slovo. Je nevyhnutné, aby hovoril len účastník, ktorý má v ruke obrázok. Jeho/jej partner nesmie klásť žiadne otázky. Školiteľ sleduje priebeh aktivity v každej dvojici.

	Príklad vhodných obrázkov:  © 2017 TherapistAid LLC 4 Provided by TherapistAid.com © 2017 TherapistAid LLC 5 Provided by TherapistAid.com Analýza činnosti (15 min.) Po uplynutí času školiťel požiadá účastníkov, aby svoje obrázky otočili alebo preložili na polovicu a počkali, kým na nich príde rad. Dvojice predstavia celej skupine pôvodný obrázok aj obrázok vytvorený počas aktivity. Porovnajú oba obrázky, prediskutujú, nakoľko sú si podobné, a vysvetlia prípadné rozdiely. Každý člen dvojice by mal mať možnosť vyskúšať si obe úlohy - dávať pokyny a kresliť - tým, že si na tento účel pripraví dva obrázky. Zhrnutie (5 min.) Školiťel ukončí aktivitu zhodnotením práce vo dvojiciach a zdôrazní potrebu jasnej komunikácie. Opäť zdôrazní význam neverbálnej komunikácie a vizuálnych informácií. Skupina môže medzi sebou vybrať dvojicu, ktorej sa podarilo spracovať obrázok s najväčšou presnosťou, a odmeniť ju malou cenou.
Metóda	Výklad, práca vo dvojiciach, dialóg, prezentácia pred skupinou
Hodnotenie (otázky)	• Ako ste pracovali bez možnosti rozhovoru? • Čo sa vám na inštrukciách vášho partnera páčilo a čo nie? • V čom vidíte prínos tejto aktivity pre vás osobne? • Aké kroky je podľa vás potrebné prijať počas dialógu, aby sa predišlo vzájomným nedorozumeniam?
Odkazy/referencie	https://www.therapistaid.com/therapy-worksheet/drawing-communication-exercise

Aktivita 2

Názov aktivity	Každodenná prax konverzácie
Téma	Rozvoj základných komunikačných zručností
Cieľ	Vybudujte si základné komunikačné zručnosti prostredníctvom praktických cvičení v každodenných konverzačných scenároch. Táto aktivita poskytuje praktické a podporné prostredie pre dospelých s nízkou kvalifikáciou na precvičenie základných komunikačných zručností. Zameraním sa na každodenné scenáre si účastníci môžu vybudovať sebadôveru a zlepšiť svoju schopnosť zapájať sa do jednoduchých rozhovorov.
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	30-45 min
Cieľ/ciele vzdelávania	• Zlepšiť základné verbálne komunikačné zručnosti. • Zlepšiť aktívne počúvanie a reagovanie v bežných situáciách. • Zvýšenie sebadôvery pri vedení jednoduchých rozhovorov.
Potrebné materiály	Indexové karty s podnetmi na rozhovor alebo scenármi, perá.
Kroky na realizáciu	Úvod (5 min) • Diskutujte o význame efektívnej komunikácie v každodennom živote. • Zdôraznite, že cieľom je precvičiť základné komunikačné zručnosti v bežných situáciách. Predstavenie aktivity (2 minúty) • Vysvetlite túto činnosť a zdôraznite, že ide o bezpečný priestor na precvičovanie a zdokonaľovanie.

	- Prediskutujte scenáre, ktoré sa použijú pri tejto aktivite. Realizácia aktivity (15 min) - Rozdajte kartičky s jednoduchými podnetmi na konverzáciu alebo scenármi (napr. pozdravy, otázky na cestu, spoločenský rozhovor). - Účastníci vytvoria dvojice a striedavo si precvičujú rozhovory na svojich kartičkách. - Povzbudzte účastníkov, aby sa zamerali na zrozumiteľnosť, tón a aktívne počúvanie. Analýza činnosti (10 min) - Po skončení cvičných kôl usporiadajte diskusiu o zistených problémoch a úspechoch. - Požiadajte účastníkov, aby sa podelili o svoje skúsenosti a o to, čo považovali v tejto aktivite za najprospešnejšie. Záver (5 min) - Zhrňte kľúčové komunikačné zručnosti precvičené počas aktivity. - Povzbudzte účastníkov, aby pokračovali v nácviku v reálnych situáciách.
Metóda	Nácvik konverzácie vo dvojiciach, skupinová diskusia, reflexia.
Hodnotenie (otázky)	- Čo bolo náročné na rozhovoroch, ktoré ste cvičili? - Objavili ste počas tejto aktivity nejaké nové stratégie efektívnej komunikácie? - Ako môžete naučené poznatky uplatniť v každodennej komunikácii?
Odkazy/referencie	https://everydaysspeech.com/sel-implementation/navigating-conversations-essential-staying-on-topic-activities/

4.8 Tímová práca a spolupráca

Aktivita 1

Názov aktivity	Tímová práca rozdeľuje úlohy a znásobuje úspech
Téma	Rozvoj zručností efektívnej tímovej práce a spolupráce.
Cieľ	Zlepšiť schopnosť účastníkov efektívne spolupracovať medzi sebou a rozvíjať dynamiku tímovej práce na dosiahnutie spoločného cieľa
Cieľová skupina	Dospelí učitelia
Trvanie	1 hodina
Cieľ/ciele vzdelávania	• pochopiť koncepty tímovej práce a spolupráce • Podpora spolupráce a tímovej práce • Zlepšenie procesu z hľadiska prispôsobivosti pre budúcich účastníkov
Potrebné materiály	Na animáciu workshopu: Videoprojektor, tabuľa alebo flipchart Pre skupinovú prácu: jeden vyhradený počítač pre každú skupinu, sada hárkov a post-it.

Kroky na realizáciu

KROKY NA REALIZÁCIU

1. Úvod (5 minút): Prezentácia témy a cieľov seminára.

Tip: Jasne formulujte ciele seminára, aby ste hneď na začiatku stanovili očakávania a zaujali účastníkov. Poskytnite stručný prehľad toho, čo zahŕňa tímová práca a spolupráca, a vysvetlite, prečo je pochopenie týchto pojmov kľúčové pre efektívnu prácu v rôznych prostrediach.

2. Pochopenie a učenie (20 minút): Definujte pojmy tímová práca a spolupráca. Uveďte niekoľko súvisiacich príkladov z rôznych pracovných prostredí, ako napr:

- kancelárske pracovné prostredie.
- prostredie manuálnej/kvalifikovanej pracovnej sily/odborných pracovných miest.
- autonómne pracovné prostredie.

Tip: Používajte príklady z reálneho života, ktoré sa týkajú skúseností účastníkov. Použite napríklad nedávny tímový projekt z bežného kancelárskeho prostredia alebo známu prípadovú štúdiu spolupráce v odborných oblastiach. Príklady prispôbte tak, aby ilustrovali, ako sa tímová práca a spolupráca líšia a ako sa uplatňujú v jednotlivých kontextoch.

3. Skupinové cvičenie (25 minút).
 - Rozdeľte účastníkov do 4 skupín.

Tip: Pri rozdeľovaní účastníkov do skupín dbajte na to, aby sa v nich striedali rôzne úrovne zručností a skúseností, čím podporíte rôznorodosť pohľadov.

- Každéj skupine priradte jedno skupinové cvičenie, ktoré si vyberiete spomedzi:
 - Tímová práca v kancelárskom pracovnom prostredí.
 - Spolupráca v kancelárskom pracovnom prostredí.
 - Tímová práca v oblasti manuálnej/kvalifikačnej
 - Tímová práca v autonómnom pracovnom prostredí.
- Pri každom cvičení poskytnite jasné pokyny a štruktúrovaný rámec na vedenie činnosti, napríklad stanovte konkrétne ciele, pridajte úlohy a načrtnite účastníkom, ako majú prezentovať svoje zistenia.
- Požiadajte účastníkov, aby uskutočnili jednu situáciu definovaním cieľa, určením tímových úloh, rozdelením úloh, zhromažďovaním dôkazov o zisteniach/výskume/činnosti.

Nápady na situácie (v závislosti od úrovne zložitosti):

- Ako štruktúrovať triedu na vedenie jazykového kurzu;
- Ako hľadať prácu v danom regióne;

	- Ako sa stať podnikateľom (kozmetický salón, kaderníctvo, automechanik atď.) alebo ako sa zapojiť do projektu elektronického predaja; - Ako spolupracovať s kolegami pri organizovaní futbalového zápasu pre deti v športovom združení; 4. Diskusia (10 minút): - Usporiadajte otvorenú diskusiu, v ktorej každá skupina predstaví svoje zistenia a podelí sa o svoje skúsenosti. - Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad cvičením, prediskutovali problémy, ktorým čelili, a navrhli zlepšenia. - Použite podnety na vedenie diskusie, napríklad: "Akú úlohu zohrala komunikácia pri úspechu vašej skupiny?" alebo "Ako ste riešili konflikty alebo rozdielne názory?" 5. Záver (5 minút) - Zhrňte kľúčové poznatky z workshopu a zdôraznite význam tímovej práce a spolupráce v rôznych pracovných prostrediach. - Poskytnite účastníkom krátky hodnotiaci formulár na získanie spätnej väzby o seminári a identifikáciu oblastí, ktoré je potrebné zlepšiť.
Metóda	Dynamika skupiny a diskusia.
Hodnotenie (otázky)	- Ako dobre podporovala aktivita tímovú prácu a spoluprácu medzi členmi tímu? - Čo ste sa dozvedeli o význame aktívneho počúvania pri efektívnej spolupráci medzi členmi tímu? - Ako môžete naučené poznatky uplatniť v každodennom živote?
Odkazy/referencie	

Aktivita 2

Názov aktivity	Špagetová veža Marshmallow
-----------------------	----------------------------

Téma	Tímová práca a spolupráca
Cieľ	Zlepšiť schopnosť účastníkov efektívne spolupracovať medzi sebou a rozvíjať dynamiku tímovej práce a tvorivé riešenie problémov na dosiahnutie spoločného cieľa
Cieľová skupina	Dospelí učiaci sa
Trvanie	40 minút
Cieľ/ciele vzdelávania	• Zlepšiť analytické a komunikačné zručnosti účastníkov. • Podporovať schopnosť viesť tím v ťažkostiach. • Podporujte spoluprácu a tímovú prácu.
Potrebné materiály	20 tyčíniek nevarených špagiet, 1 rolka lepiacej pásky, 1 meter povrázku a 1 marshmallow pre každú skupinu Pre online prostredie: digitálny nástroj na videokonferencie (napr. Zoom, Microsoft Teams) a platforma na spoluprácu pri zdieľaní dokumentov a obrázkov (napr. Google Docs, Miro).

Kroky na realizáciu	KROKY NA REALIZÁCIU - Rozdeľte tím do skupín po 3-4 členoch. <i>Online nastavenie:</i> Použite funkciu oddychovej miestnosti vo videokonferenčnom nástroji a rozdeľte účastníkov do malých skupín po 3-4 členoch. - Každej skupine poskytnite sadu 20 tyčiniek nevarených špagiet, 1 rolku maskovacej pásky, 1 meter povrázku a 1 marshmallow. - Každá skupina si určí vedúceho, ktorý školiteľovi predstaví stratégiu skupiny. - Požiadajte každú skupinu, aby postavila čo najvyššiu vežu (15 minút). Pokyny: Marshmallow musí byť na samom vrchole špagetovej veže a celá stavba musí stáť na svojom mieste päť sekúnd. <i>Pre online priestor:</i> Každá skupina bude pracovať vo svojej miestnosti na stavbe veže z materiálov, ktoré zhromaždila. - Po 15 minútach požiadajte vedúceho každej skupiny, aby vysvetlil, ako postavili svoju vežu a s akými problémami sa počas procesu stretli. <i>Pre online priestor:</i> Po 15 minútach zvolajte všetky skupiny späť do hlavnej videokonferenčnej miestnosti. Vedúci každej skupiny predstaví svoju vežu, vysvetlí stratégiu výstavby a prediskutuje problémy, ktorým v skupine čelili. Môžu sa podeliť o fotografie alebo videá svojej veže pomocou zdieľania obrazovky alebo nahraním na platformu na spoluprácu. - Ak veža nie je postavená alebo spadla pred stanoveným časom, vedúci môže prediskutovať svoju stratégiu a úpravy vykonané počas aktivity. Povzbudzte ich, aby sa podelili o to, aké zmeny navrhli a ako ovplyvnili výsledok. - Diskutujte o tom, akú úlohu pri úspechu alebo neúspechu stavby veže zohrala efektívna komunikácia, dôvera medzi členmi tímu a vymenovanie vedúceho tímu. <i>Pre online priestor:</i> Zhrňte kľúčové poznatky o tímovej práci, vedení a riešení problémov v online prostredí. Zdôraznite všetky osvedčené postupy a poznatky získané počas aktivity.
Metóda	Táto aktivita sa môže vykonávať metódou participatívneho učenia, pri ktorej musia účastníci spolupracovať na riešení problému. Okrem toho si táto aktivita vyžaduje, aby jeden účastník v skupine prevzal vedúcu úlohu, dával pokyny a

	povzbudzoval členov tímu. Odporúča sa, aby facilitátor poskytol jasné pokyny a umožnil účastníkom samostatne pracovať na stavbe veže.
Hodnotenie (otázky)	• S akými hlavnými ťažkosťami ste sa počas aktivity stretli? • Ako ste spolupracovali s ostatnými účastníkmi pri hľadaní riešenia problému? • Aké stratégie ste použili na vedenie ostatných členov tímu?
Odkazy/referencie	

Transformácia prezenčného učenia na online

Prispôsobenie praktických činností online prostrediu môže byť náročné, ale so správnymi stratégiami môže byť veľmi efektívne. Tu je niekoľko konkrétnych tipov a užitočných nástrojov na uľahčenie tohto prechodu.

1. Prepracovanie činností pre digitálne zapojenie

- **Prispôsobte praktické činnosti:** Aktivitu, ktorá si vyžaduje fyzické materiály, premeňte na digitálne projekty. Napríklad namiesto stavby fyzického modelu môžu učitelia sa vytvoriť virtuálnu simuláciu alebo digitálny prototyp pomocou dizajnerského softvéru.
- **Nástroje na spoluprácu:** Na uľahčenie online spolupráce používajte nástroje ako Google Docs, Miro a Padlet. Pomocou služby Google Docs môžu učitelia sa spolupracovať na dokumentoch a prezentáciách v reálnom čase. Pomocou nástroja Miro môžu zdieľať nápady a diagramy na virtuálnej tabuli. Padlet im umožňuje zhromažďovať a organizovať vizuálny a textový obsah na spoločnej nástenke.

2. Udržiavanie interakcie a účasti

- **Interaktívne aktivity:** Vytvorte diskusné miestnosti pre malé skupiny, použite online ankety a kvízy na hodnotenie porozumenia. Nástroje, ako je Kahoot!, možno použiť na interaktívne kvízy, vďaka ktorým bude učenie zábavné a pútavé.
- **Asynchrónna účasť:** Umožniť učiacim sa prístup k aktivitám vlastným tempom prostredníctvom diskusných fór a samosprávnych modulov. Na vysvetlenie pojmov sa môžu použiť napríklad nahrané videá, zatiaľ čo diskusné fóra sa môžu použiť na diskusiu a spätnú väzbu.

3. Poskytovanie technickej podpory a zdrojov

- **Technická podpora:** Zabezpečte, aby všetci učitelia sa mali prístup k potrebnej technike. Ponúknite výukové programy o používaní digitálnych nástrojov a zriadte asistenčnú službu pre technickú pomoc.
- **Prístup k zdrojom:** Nahrajte všetky vzdelávacie materiály, ako sú dokumenty na stiahnutie a videonávody, na platformu na správu vzdelávania, ako je Microsoft Teams alebo Google Classroom. Uistite sa, že sú ľahko dostupné a dobre usporiadané.

4. Podpora pocitu online komunity

- **Interakcia a prepojenie:** Organizujte skupinové projekty a vzájomnú spätnú väzbu, aby ste si udržali pocit spolupatričnosti. Na uľahčenie skupinových diskusií a brainstormingov používajte funkcie chatu a videohovorov v rámci Microsoft Teams alebo Zoom.
- **Neformálne priestory:** Vytvárajte príležitosti na neformálne interakcie, ako sú virtuálne prestávky na kávu alebo diskusné fóra na zdieľanie osobných skúseností a budovanie vzťahov medzi učiacimi sa.

Praktické príklady bezplatných online nástrojov pre praktické činnosti

Pracovný priestor Google (Dokumenty, Tabuľky, Prezentácie)

- **Využitie:** Vytvárajte spoločné dokumenty a spravujte projekty v tímoch.
- **Príklad:** Učiaci sa môžu brainstormovať v dokumente Google Docs, pridávať nápady a komentovať ich v reálnom čase.
- **Prepojenie:** [Pracovný priestor Google](#)

Miro (bezplatná verzia)

- **Využitie:** Používajte virtuálne post-ity a diagramy na interaktívne aktivity.
- **Príklad:** Učiaci sa môžu mapovať problémy a riešenia pre projekt pomocou bezplatnej verzie.
- **Prepojenie:** [Miro](#)

Padlet (bezplatná verzia)

- **Využitie:** Vytvárajte virtuálne nástenky pre multimediálny obsah.
- **Príklad:** Učiaci sa môžu zdieľať a organizovať nápady v skupinovom projekte.
- **Prepojenie:** [Padlet](#)

Jamboard

- **Využitie:** Spolupracujte v reálnom čase na výkresoch a diagramoch.
- **Príklad:** Použite Jamboard na tvorbu myšlienkových máp v rámci kreatívnej aktivity.
- **Prepojenie:** [Jamboard](#)

Kahoot!

- **Využitie:** Vytvárajte interaktívne kvízy na hodnotenie porozumenia.
- **Príklad:** Po vyučovacej hodine vytvorte kvíz Kahoot!, aby ste pútavým spôsobom otestovali vedomosti učiacich sa.
- **Prepojenie:** [Kahoot!](#)

Zoom

- **Využitie:** Realizujte videokonferencie a diskusné miestnosti.
- **Príklad:** Rozdeľte učiacich sa do jednotlivých miestností, aby diskutovali o prípadových štúdiách a opäť sa stretli, aby sa podelili o výsledky.

- Prepojenie: [Zoom](#)

Trello

- **Využitie:** Spravujte projekty pomocou nástieniek, zoznamov a kariet.
- **Príklad:** Použite Trello na monitorovanie postupu a prideľovanie úloh v dlhodobom projekte.
- Prepojenie: [Trello](#)

Hodnotenie rozvoja prierezových kompetencií

Hodnotenie rozvoja mäkkých zručností si vyžaduje mnohostranný prístup, ktorý zachytáva proces aj výsledky vzdelávania. Tu je návod, ako navrhnúť efektívne hodnotenie:

1. Stanovte jasné výsledky vzdelávania:

- Začnite definovaním konkrétnych a merateľných výsledkov vzdelávania pre každú činnosť. Tieto výsledky by mali byť v súlade s mäkkými zručnosťami, ktoré chcete rozvíjať, ako napríklad zlepšenie komunikácie alebo zručnosti pri riešení problémov.
- Použite tieto výsledky ako základ pre hodnotiace kritériá a zabezpečte, aby boli transparentné a aby im všetci účastníci od začiatku rozumeli.

2. Diverzifikované metódy hodnotenia:

- Používajte rôzne metódy hodnotenia na zachytenie rôznych aspektov rozvoja kompetencií. Používajte napríklad sebahodnotenie, aby ste učiacich sa povzbudili k premýšľaniu o vlastnom pokroku, vzájomné hodnotenie na podporu spoločného učenia sa a hodnotenie pod vedením inštruktora na poskytnutie odbornej spätnej väzby.
- Použite formatívne (priebežné hodnotenie počas procesu učenia sa) aj sumatívne (záverečné hodnotenie na konci modulu alebo aktivity) hodnotenie, aby sa poskytol úplný obraz o rozvoji učiaceho sa.

3. Kvalitatívna a kvantitatívna spätná väzba:

- Poskytnite kvalitatívnu spätnú väzbu (napr. komentáre o tom, ako učitelia sa zvládol konkrétnu úlohu) aj kvantitatívnu spätnú väzbu (napr. skóre na základe konkrétnych kritérií). Táto kombinácia poskytuje učiacim sa podrobné pochopenie ich silných stránok a oblastí, v ktorých sa môžu zlepšiť.
- Používajte rubriky alebo príručky na hodnotenie, v ktorých sú uvedené konkrétne kritériá pre každú hodnotenú zručnosť. Pomôže to zabezpečiť konzistentnosť a spravodlivosť pri hodnotení.

4. Podporujte neustále zlepšovanie:

- Hodnotenie by sa malo považovať za súčasť procesu neustáleho zlepšovania. Povzbudzujte učiacich sa, aby využili získanú spätnú väzbu na stanovenie osobných cieľov a identifikáciu oblastí ďalšieho rozvoja.
- Zvážte zavedenie systému portfólia, v ktorom môžu učitelia sa dokumentovať svoj pokrok v priebehu času, pričom môžu reflektovať svoj rast v oblasti mäkkých zručností prostredníctvom rôznych aktivít a projektov.

Záver

Projekt "Premeň svoju budúcnosť" predstavuje významný krok k transformácii vzdelávania dospelých, aby spĺňalo požiadavky rýchlo sa meniaceho sveta. Poskytovaním hybridného vzdelávacieho prístupu, ktorý spája teoretické vedomosti s praktickými vzdelávacími aktivitami, iniciatíva rieši naliehavú potrebu rozvoja zručností, najmä u dospelých, ktorí čelia sociálnemu a ekonomickému vylúčeniu. Zameranie na rozvoj prierezových zručností - ako sú adaptabilita, kritické myslenie a komunikácia - zodpovedá vyvíjajúcim sa požiadavkám súčasného trhu práce a potrebe celoživotného vzdelávania v reakcii na ekonomické zmeny.

Táto brožúra slúži vzdelávateľom ako praktický sprievodca pri realizácii pútavých a relevantných aktivít zameraných na rozvoj týchto dôležitých zručností. Prostredníctvom praktických skúseností sa účastníci nielen učia, ale získané poznatky aj uplatňujú, čím sa zvyšuje ich pripravenosť na riešenie problémov v reálnom svete. Aktivity zahrnuté v tomto materiáli sú prispôsobiteľné, čo umožňuje ich použitie v rôznych kontextoch a potrebách učiacich sa, či už v prezenčnom alebo online vzdelávaní.

Začlenenie zážitkového učenia do vzdelávania dospelých podporuje odolnejšiu pracovnú silu, ktorá dokáže čeliť neistotám modernej ekonomiky. Premyslená koncepcia a strategická realizácia týchto aktivít zabezpečuje, že učiaci sa majú možnosť nielen získať nové kompetencie, ale aj prosperovať v čoraz zložitejšom profesionálnom prostredí. Ako vzdelávatelia zohrávate kľúčovú úlohu pri uľahčovaní tohto procesu a usmerňujete učiacich sa k získaniu zručností, ktoré im pripravujú cestu k budúcemu úspechu.

Nech je táto brožúra viac než len zbierkou aktivít; nech je katalyzátorom zmysluplných zmien vo vzdelávaní dospelých a inšpiruje k záväzku neustáleho vzdelávania a prispôsobivosti v neustále sa vyvíjajúcom svete.



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union