

**Ekoškola – ako začať,  
pokračovať a... ako neskončiť**  
Účastnícky manuál

**Editor:** RNDr. Silvia Szabóová

**Názov:** Ekoškola – ako začať, pokračovať a... ako neskončiť

**Tlačiareň:** Vienaľa Košice

**Počet strán:** 72

**Náklad:** 1000 ks

**Manuál pre vás pripravili:** Divok František, Hauko Rastislav, Hauková Zuzana, Hipš Juraj, Jancíková Jana, Ježeková Petra, Kalinová Mária, Kevická Vlasta, Labaj Marián, Malenčík Jaroslav, Medal Richard, Meňhartová Darina, Moňoková Eva, Ondrová Eva, Prastalová Gabriela, Sopko Julián, Szabóová Silvia, Támová Gabriela, Vančurová Eva, Verebová Agnesa, Vincík Miloš, Vogelová Slavomíra, Šmajdová Valéria, Šréter Július, Zahradníková Jana

# Obsah

## I. Projekt

Dobudovanie systému environmentálnej výchovy a vzdelávania na školách SR .....	5
-----------------------------------------------------------------------------------	---

## II. Programy

1. Program Zelená škola .....	7
2. Spolupráca a tímová práca .....	16
2.1 Hry na tému spolupráca .....	21
3. Facilitácia .....	23
4. Motivácia .....	27
4.1 Hry na tému motivácia .....	31
5. Manažér Environmentálnej výchovy .....	35
6. Asertivita .....	44
6.1 Aktivity na rozvoj asertivity .....	47
7. Vnútoraná rovnováha .....	49
7.1 Cvičenia .....	52
8. Hodnotenie úspešnosti programov v environmentálnej výchove .....	54
8.1 Hodnotenie .....	56
9. Prílohy .....	57
10. Ako získať pre Environmentálnu výchovu a vzdelávanie riaditeľa .....	60

## III. Zapojené organizácie a lektori

Supervízia .....	61
Technická asistancia .....	61
Centrum environmentálnych aktivít (CEA) .....	62
Občianske združenie SOSNA .....	63
A-Projek .....	65
Klub Kon-Tiki .....	67
Použitá literatúra .....	69



# I. Projekt

## Dobudovanie systému environmentálnej výchovy a vzdelávania na školách SR

### Východiská:

- Učebné osnovy environmentálnej výchovy (Environmentálne minimum).
- Koncepcia environmentálnej výchovy a vzdelávania, schválená vládou SR 25. 11. 1997.
- Závery a odporúčania III. národnej konferencie Environmentálna výchova a vzdelávanie v školách v Slovenskej republike (december 2000, Košice).
- Národná stratégia trvalo-udržateľného rozvoja, schválená vládou SR 10. 10. 2001
- 40-ročné holandské skúsenosti v environmentálnej výchove a vzdelávaní.
- Státni program environmentálnej výchovy, vzdelávania a osvetly Českej republiky.

### Ciele projektu:

Aktualizácia osnov environmentálnej výchovy a vzdelávania, vylepšenie systému environmentálnej výchovy a vzdelávania na základných a stredných školách SR, najmä prostredníctvom vývoja, výroby a distribúcie pomôcok, učebných a metodických materiálov pre environmentálnu výchovu a vzdelávanie a prostredníctvom seriálu školení pre učiteľov rôznych aprobácií k efektívnemu uplatňovaniu osnov environmentálnej výchovy a vzdelávania na školách SR.

### Aktivity projektu:

- Vývoj a distribúcia metodických materiálov pre environmentálnu výchovu (k témam osnov Environmentálne minimum).
- Organizácia seminárov/konferencií/veľtrhov o environmentálnej výchove a vzdelávaní.
- Vytvorenie siete škôl a učiteľov Environmentálneho minima.
- Školenie trénerov a učiteľov rôznych aprobácií o uplatňovaní osnov environmentálnej výchovy.
- Vytvorenie systému distribúcie pomôcok pre EV a vzdelávanie prostredníctvom siete MVO.
- Propagácia environmentálnej výchovy a vzdelávania – časopis a www stránky.

### Edičný plán:

Spracované témy:

- kapitoly Environmentálneho minima:
  - Zachovanie biodiverzity
  - Odlesňovanie
  - Racionálne využívanie prírodných zdrojov
  - Znečisťovanie ovzdušia
  - Znečisťovanie vody
  - Znečisťovanie a erózia pôdy
  - Úbytok ozónovej vrstvy
  - Kyslý dážď
  - Skleníkový efekt
  - Spotreba energie
  - Odpad
  - Urbanizácia
- legislatíva: základné info o legislatíve v životnom prostredí, ochrana vôd, ovzdušia, pôdy, ochrana prírody, práva zvierat, odpady, legislatíva Európskej únie, Natura 2000,
- regionálne info: ochrana prírody, stav životného prostredia, inštitúcie,
- ekologické poľnohospodárstvo,
- európske a lokálne problémy životného prostredia,
- trvalo udržateľný rozvoj,
- vplyv životného prostredia na zdravie (Akčný plán pre ŽP a zdravie),
- Zelená škola,
- metodika environmentálnej výchovy a vzdelávania – holandské inšpirácie.

**Realizácia projektu:**

Stichting Veldwerk Nederland (Hans J. B. Smit, Tessa de Been)

**Riešitelia projektu:**

Centrum environmentálnych aktivít Trenčín

(Richard Medal, Silvia Szabóová, Marián Labaj, Jana Jancíková, Rastislav a Zuzana Haukovi, Gabriela Támová, Július Šréter, Klaudia Medalová, Jana Havierníková, Alena Karasová, Martina Lamačková)

**Garancia projektu:** Ministerstvo školstva SR

**Technická asistencia:** VVMZ (Klára Tóthová, Laurence de Man)

**Donor:** Program MATRA Ministerstva zahraničných vecí Holandského kráľovstva



Logo projektu

**Logo:**

Logo projektu (rastlinka s motýľom klíčiaca zo srdca) odráža filozofiu projektu: dôraz na formovanie hodnôt a postojov, na citlivosť a vnímavosť voči Zemi, prírode, životu, voči znečisťovaniu životného prostredia. Toho životného prostredia, ktorého názov je odvodený od života každého jedného z nás. Známa brnenská sociologička Hana Librová v knižke rozhovorov z vydavateľstva Portál (Jiří Papoušek: Hovory o ekológii) povedala: „Kto si myslí, že ekologickú krízu môže vyriešiť zmena hodnotovej orientácie, verí v zázrak. Ani ja ho nemôžem a nechcem vylúčiť.“ A ak pripustíme, že zázraky sa dejú pripraveným, každá, zdánlivo aj „donquichotská“ činnosť má svoj zmysel. O to viac v súčasnom stredoeurópskom časopriestore, kde spoločnosť riadi neviditeľná ruka trhu, celkom bezohľadná voči prírode, voči slabším, a v konečnom dôsledku aj voči spoločnosti samotnej. Preto je dlhodobým cieľom projektu dobudovania systému EV a vzdelávania na Slovensku človek vzdelaný, citlivý, so srdcom plným nového života.



>  
Richard Medal  
– národný  
koordinátor  
projektu



>>  
Klára Tóthová  
– technická  
asistencia a  
Hans J. B. Smith ako  
hlavný tréner



>  
Časť trénerov tímu,  
ktorá bola vyškolená  
na stáži  
v Holandsku  
>



# II. Programy

## 1. Program ZELENÁ ŠKOLA

### Čo je to Zelená škola...

„Tvoriť využívanie zázemia školy zosilňuje pozitívne cítenie žiakov k životnému prostrediu a vedie ich k tomu, aby s ním necítili len doma, ale rozvíjali si pravý zmysel zodpovednosti vo vzťahu k životnému prostrediu všeobecne.“

### O ekoškole alebo pár informácií na úvod

Hlavným cieľom projektu Zelená škola je pomôcť školám nájsť cestu zmeny vedúcej k zdravšej, „zelenšej“ a aktívnejšej škole. V prvom, skúšobnom roku (šk. rok 2004/2005), boli prizvané len vytypované školy. Počas tohto roku sa na vybraných 45 školách rôzneho zamerania vyskúša fungovanie projektu a odstránia prípadné nedostatky. V druhom roku vyhlásime projekt za otvorený a budú sa môcť zapojiť všetky základné a stredné školy, ktoré splnia nasledujúce podmienky:

- prevádzka školy neporušuje environmentálnu legislatívu SR, napr. zakladanie čiernych skládok, neodkanalizované vypúšťanie splaškových vôd a pod.,
- zásady a princípy výchovy k trvalo udržateľnému životu, smerovanie k nekonzumným, duchovným stránkam života sú v súlade s konaním zamestnancov a študentov školy, s prevádzkou, celkovým vzhľadom a pôsobením školy.

### Ako na to?

1. Základnou úlohou školy je prihlásiť sa do projektu.
2. Podľa schémy projektu vyplniť v registračnom formulári údaje o aktuálnom stave školy v oblasti environmentálneho manažmentu školy a environmentálneho výchovno-vzdelávacieho procesu školy.
3. Vytvoriť v škole kolégium Zelenej školy, kde sú zastúpení žiaci, rodičia, pedagógovia, nepedagogickí zamestnanci školy a zástupcovia miestnej samosprávy. Kolégium plánuje a koordinuje aktivity v rámci projektu a vypracuje v spolupráci s poradenskou organizáciou Environmentálny plán školy.
4. Splniť úlohy stanovené Environmentálnym plánom školy. Povinné oblasti plnenia: výchovno-vzdelávacie proces, voda, odpad, energia. Nepovinné oblasti plnenia: doprava, ovzdušie, zeleň, ochrana prírody a humánny prístup k zvieratám, používanie ekologických materiálov a produktov, zdravie.
5. Umožniť zástupcovi poradenskej organizácie vykonať kontrolu plnenia úloh. Zástupca poradenskej organizácie podľa svojich zistení každú splnenú úlohu oboduje podľa pripravenej metodiky. Hodnotenie predloží rade Zelenej školy a tá následne podľa počtu získaných bodov udelí resp. neudelí škole certifikát Zelená škola. Certifikát Zelená škola sa udeľuje vždy na jeden kalendárny rok a po uplynutí jeho platnosti je potrebné ho obnoviť.

### Čo všetko môže zmeniť Zelená škola?

- údržba školy • voda • energia • zdravie • ovzdušie • odpady • vyučovací proces • zeleň • ochrana prírody

### Prečo Zelená škola?

- Zelená škola pomôže zlepšiť životné prostredie školy,
- do manažmentu škôl prinesie zmysel pre demokraciu,
- študenti sa priamo zapoja do procesu rozhodovania,
- osobná zodpovednosť študentov – sú to predovšetkým študenti, ktorí sú zodpovední za projekt v škole,
- Zelené školy sú uprednostňované a obľúbené aj u rodičov, lebo vidia ich pozitívny vplyv na deti,
- Zelená škola zvýši environmentálne povedomie študentov, pedagógov, rodičov,
- zainteresovanosť miestnej komunity,
- držiteľia titulu Zelená škola v príslušnom roku budú zaradení do súťaže o vecné ceny,
- v rámci projektu Zelená škola sú pre školy k dispozícii rôzne podporné nástroje, napr. metodické materiály,
- škola, ktorá získa certifikát Zelená škola bude mať možnosť zapojiť sa do medzinárodných projektov,
- projekt Zelená škola má internetovú stránku s informáciami a nachádza sa tam databáza Zelených škôl, ktorá umožní školám zapojeným do projektu výmenu informácií a komunikáciu cez medzinárodnú sieť.

**Linky:** [www.zelenaskola.sk](http://www.zelenaskola.sk), [www.eco-schools.org](http://www.eco-schools.org)

zelená



škola

### **Organizátori**

- Centrum environmentálnych aktivít Trenčín,
- Spoločnosť environmentálne–výchovných aktivít ŠPIRÁLA,
- Slovenská agentúra životného prostredia.

### **Kontaktné adresy:**

Národná koordinácia  
Richard Medal – CEA  
Mierové námestie 29, 911 01 Trenčín  
tel.: 0905 469 707  
e-mail: cea@changenet.sk

Medzinárodná koordinácia  
Martin Menkyna – Ekocentrum DAPHNE  
Rytierska 2, 841 10 Bratislava  
tel.: 02 65 730 050  
e-mail: ekocentrum-daphne@changenet.sk

Národná koordinácia  
Jana Šimonovičová – CEVaV SAŽP  
Tajovského 28, 974 01 Banská Bystrica  
tel.: 048 471 37 43  
e-mail: simonovicova@sazp.sk

Foundation for Environmental Education (FEE) je nezisková, nevládna organizácia, ktorá je zložená z 28 členských krajín Európy, ďalej ešte Južnej Afriky, Maroka, Kanady, Chile a niekoľkých krajín z karibskej oblasti. Bola založená v roku 1981 s úlohou podporovať medzinárodnú environmentálnu výchovu a myšlienky trvalo udržateľného rozvoja v súlade s Agendou 21.

### **Zoznam poradenských organizácií:**

DAPHNE – Ekocentrum  
Rytierska 2, 841 10 Bratislava  
tel.: 02 65 730 050  
e-mail: ekocentrum-daphne@changenet.sk

SOSNA – Centrum trvalo udržateľných alternatív  
Zvonárska 12, 040 11 Košice  
mobil: 0904 951 139  
e-mail: sosna@changenet.sk

Klub Kon-Tiki  
Vyšehradská 7, 851 06 Bratislava  
mobil: 0903 013 145  
e-mail: kontiki@changenet.sk

Občianske združenie TATRY  
KEMI 627/5, 031 04 Liptovský Mikuláš  
tel./fax: 044 553 10 27  
mobil: 0903 028 364  
e-mail: wolf@mail.viapvt.sk

Občianske združenie EKOENERGIA  
Republiky 1, 010 01 Žilina  
tel.: 041 500 07 04  
fax: 041 562 22 95  
e-mail: ekoenergia@stonline.sk

Centrum environmentálnej a etickej výchovy ŽIVICA  
Prachatická 39, 960 01 Zvolen  
tel./fax: 045 536 93 97  
mobil: 0907 505 969  
e-mail: zivica-zv@changenet.sk  
Pražská 11, 811 04 Bratislava  
tel./fax: 02 57 297 631  
mobil: 0905 990 974  
e-mail: zivica@changenet.sk

Centrum environmentálnych aktivít  
Mierové námestie 29, 911 01 Trenčín  
tel./fax: 032 640 04 00  
mobil: 0905 469 707  
e-mail: cea@changenet.sk

CEVaV SAŽP  
Tajovského 28, 974 01 Banská Bystrica  
tel.: 048 471 37 43  
e-mail: simonovicova@sazp.sk

## Otestujte sa

Odpovedajte na otázky len áno alebo nie

1. Triedite alebo plánujete v škole triediť odpad?
2. Šetríte energiou? Zaoberáte sa problematikou úspory energie (elektrickej, tepelnej) v škole?
3. Pestujete v školskej záhrade liečivé byliny?
4. Aktualizujete si informácie o životnom prostredí (napr. odoberáte časopis o životnom prostredí, sledujete internet, navštevujete semináre)?
5. Staráte sa o úpravu okolia školy?
6. Zapájate verejnosť do akcií na ochranu životného prostredia?
7. Organizujete akcie pri príležitosti Dňa Zeme alebo iného dňa, súvisiaceho so životným prostredím, alebo inými témami podporujúcimi zlepšenie kvality života na Zemi, v krajine alebo regióne?
8. Spolupracujete s ekologickými združeniami?
9. Viete robiť projekty na ochranu životného prostredia?
10. Organizujete náučné exkurzie do zaujímavých prírodných oblastí?
11. Stravujete sa v školskej jedálni aj ovocím a zeleninou dopestovanou na vašom školskom pozemku?
12. Umožňujete deťom pohybovať sa po školskom ihrisku cez prestávky a po vyučovaní?
13. Pracujete s deťmi počas výučby aj v teréne?
14. Vyrábate na technických prácach vtáčie búdky a krmidlá?
15. Oživujete na výtvarnej výchove tradičné remeslá (košíkárstvo, práca so šúpolím, hrnčiarstvo a iné)?
16. Vytvorili ste si pri škole ekopedagogickú plochu alebo náučný chodník?
17. Sú u vás motivovaní pracovníci zapojení do realizácie programov environmentálnej výchovy?
18. Spolupracujete s obcou/mestom na projektoch pre zlepšenie miestneho životného prostredia?
19. Zapájate rodičov do akcií organizovaných v rámci školy? Ako?
20. Máte zavedené úsporné splachovanie v nádržkách na WC?
21. Organizujete zber zložky nebezpečného odpadu – tužkových bateriek?
22. Uplatňujete medzipredmetové vzťahy vo vyučovaní a v škole?
23. Je v škole ekologický alebo iný prírodovedne orientovaný záujmový krúžok?
24. Zapája sa vaša škola do humanitárnych akcií a kampaní a podporuje ich?
25. Propagujete vašu činnosť v médiách?

Ak máte aspoň jednu odpoveď „áno“, ste na najlepšej ceste stať sa „zelenou školou“. Treba v tom pokračovať! Držíme vám palce!



## **EKOLOGICKÝ PLÁN PRE ZŠ NA VIDIEKU**

(Spracované na Letnej škole Rezekvítku, ČR, 2001)

### **Vyučovanie**

- vzdelávanie učiteľov v ekologickej výchove a v problematike životného prostredia,
- práca detí v teréne (zber prírodných materiálov a ich určovanie, využitie pri ďalšej práci,...),
- práca s informáciami (odborná literatúra, internet, odber časopisov),
- uplatňovanie medzipredmetových vzťahov.

### **Záujmové aktivity žiakov**

- krúžky (ekologické praktikum, chovateľstvo...),
- ekovideoklub (premietanie filmov s problematikou životného prostredia a následná diskusia),
- spolupráca starších žiakov s mladšími deťmi,
- zapojenie školskej družiny a materských škôl,
- spolupráca so záchranými alebo odchovnými stanicami,
- vydávanie školského časopisu.

### **Zdravá výživa**

- pitný režim (zamenenie nápojových automatov za nádoby s čajom, umožniť žiakom piť i počas hodiny),
- spracovanie surovín zo školskej záhrady,
- odber produktov od miestnych poľnohospodárov,
- obohatenie stravy v školskej jedálni o ovocie a zeleninu, prípadne o celozrné výrobky podľa možnosti školy,
- umožnenie pohybu deťom v telocvični a na ihrisku cez prestávky i po vyučovaní.

### **Krátkodobé projekty**

- Vianoce, Veľká Noc, Deň Zeme...,
- účasť na projektoch podľa možností a ponuky,
- výroba krmítok a následné pozorovania,
- spracovanie produktov zo školského pozemku (obilie, bylinky...).

### **Exkurzie, tematické vychádzky a výlety**

- sledovanie určitého biotopu v priebehu roka,
- exkurzie do podnikov, ktoré sa správajú priateľsky k prírode a do podnikov z opačným zameraním (ich porovnanie),
- dlhodobejšie pobyty v ekocentrách.

### **Súťaže a projekty**

- zapojenie do olympiád, školských až celoštátnych súťaží,
- korešpondenčné súťaže,
- podpora humanitárnych akcií.

### **Starostlivosť o prostredie v škole a v okolí**

- triedenie odpadu (biokompost kompostovať a využiť na školskom pozemku),
- starostlivosť o zeleň v škole a v jej okolí,
- estetická úprava školských priestorov – zapojenie žiakov,
- pri nástupe do prvej triedy by si trieda zasadila svoj strom, starala by sa o neho, pozorovala by jeho rast a vývoj.

### **Aktivity, ktoré súvisia so zberom**

- triedenie odpadu,
- druhotné suroviny,
- byliny, pomarančová kôra,
- žalude, gaštany...

### **Špecifiká školy**

- učebňa remesiel (keramická pec, hrnčiarsky kruh,...),
- prírodovedná učebňa (korkové steny, zbierka prírodnín, tematické nástenky,...),
- náučný chodník v okolí školy,

- propagácia školy (v obchode, v miestnej tlači a rozhlase...),
- vybudovanie ukážok rôznych biotopov na školskom pozemku.

### Prevádzka školy

- triedenie odpadov a ich recyklácia,
- úsporné žiarivky,
- pákové batérie,
- úsporné splachovacie nádržky na WC,
- zateplenie budovy,
- používanie recyklovaného papiera,
- používanie ekologických čistiacich prostriedkov,
- finančná motivácia zamestnancov k šetreniu energie, vody a surovinami.

### Spolupráca s rodičmi

- rodičia môžu iniciovať vznik združenia a jeho spoluprácu so školou,
- vedenie krúžkov (škola poskytne materiálne zázemie),
- prednášky, besedy, vychádzky,

### Spolupráca s obcou

- finančná podpora školy v rámci akcií,
- osvetová činnosť,
- využívanie knižnice v obci,
- výpomoc žiakov v obci podľa potrieb (akcie k výročiam,...),

### Spolupráca so strediskami environmentálnej výchovy,

- čerpanie námetov,
- kontakty,
- organizovanie pobytov.



Logo organizácie



Z akcií Centra environmentálnych aktivít pre deti



# ODPADY/PRACOVNÝ LIST Č. 1

Aké odpady v škole vznikajú? Vypíšte ich podľa vlastného pozorovania a rozdeľte ich podľa miesta ich vzniku:

V TRIEDE

NA CHODBÁCH,  
NA WC

V KABINETOCH  
A V ZBOROVNI

V TELOCVIČNI

V ŠATNIACH

V ŠKOLSKEJ  
KUCHYNI

V ŠKOLSKEJ  
JEDÁLNI

NA ŠKOLSKOM  
POZEMKU

INDE (V KOTOL-  
NI, V DIELNI,...)

## ODPADY/PRACOVNÝ LIST Č. 2

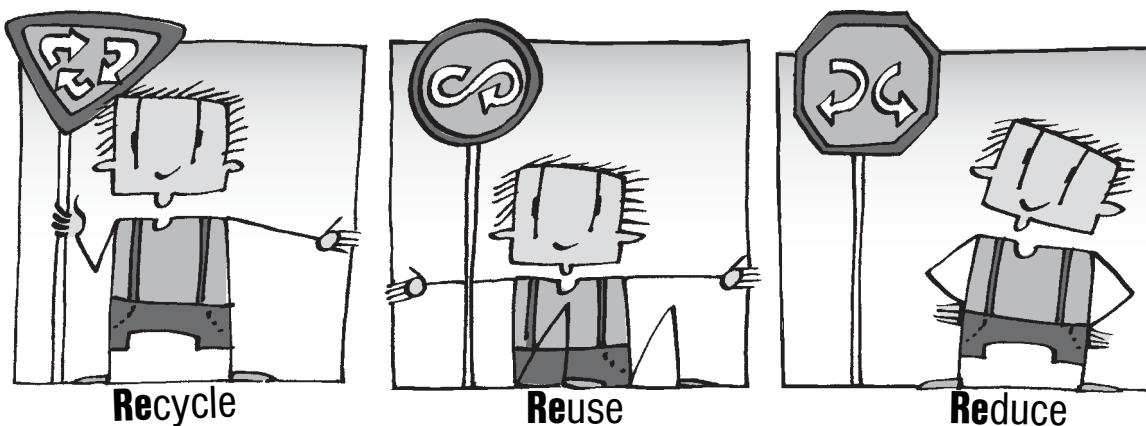
Skúste rozdeliť odpady, vznikajúce na rôznych miestach v škole (viď PRACOVNÝ LIST 1), do nasledujúcej tabuľky:

KTORÉ ODPADY BY SA DALI RECYKLOVAŤ? RE-CYCLE

KTORÉ ODPADY BY SA DALI OPRAVIŤ A ZNOVU POUŽÍVAŤ? RE-USE

KTORÉ ODPADY SÚ NAOZAJ ZBYTOČNÉ – TJ. VZNIKU KTORÝCH ODPADOV BY SA DALO PREDÍŠŤ? REDUCE

KTORÉ ODPADY VÁM ZVÝŠILI? NAOZAJ ICH TREBA VYHODIŤ? AK ÁNO – ZAPÍŠTE ICH SEM:



# VODA/PRACOVNÝ LIST Č. 3

## SPOTREBA PITNEJ VODY V ŠKOLE

Pokúste sa odhadnúť spotrebu pitnej vody v škole – premyslite si, ako často a koľko každý jeden žiak a učiteľ v škole spotrebuje vody. Ak neviete odhadnúť, odmerajte pomocou odmerky:

	1 ŽIAK/1 DEŇ	1 ŽIAK/1 TÝŽDEŇ (5 DNÍ)	1 ŽIAK/1 ROK (40 TÝŽDŇOV)
NA PITIE			
NA UMÝVANIE			
NA WC			
PRE POTREBY VÝUKY (NAPR. VV)			
<b>CELKOM</b>			

Koľko ľudí celkom v škole každý deň spotrebúva vodu? Zistite, koľko školu navštevuje žiakov a koľko v nej pracuje učiteľov a nepedagogických zamestnancov.

Celkom: ..... ľudí

Vynásobte celkovú spotrebu vody na 1 žiaka za rok počtom žiakov a zamestnancov školy.

Celková spotreba za rok: ..... vody

K tomu však ešte prirátajte:

- odhad pani upratovačky, koľko pitnej vody spotrebuje denne/týždenne/ročne na upratovanie:

Celková spotreba za rok: ..... vody

- odhad vedúcej škol. jedálne, koľko pitnej vody sa spotrebuje denne/týždenne/ročne v kuchyni a v jedálni:

Celková spotreba za rok: ..... vody

- odhad p. školníka, koľko pitnej vody spotrebuje denne/týždenne/ročne pri údržbe školy a pri prácach na školskom pozemku:

Celková spotreba za rok: ..... vody

**CELKOM SA ROČNE SPOTREBUJE V NAŠEJ ŠKOLE..... PITNEJ VODY!**

Svoj výpočet si môžete overiť u p. školníka podľa pravidelných odpočtov vodomeru.



## 2. Spolupráca a tímová práca

Nedobehlo vaše dieťa na prvých troch miestach v školskom behu a prišlo domov s plačom? Počuli ste o atlétovi, ktorý bral steroidy len preto, aby vyhral? Ako ste sa cítili, keď všetkých naokolo povýšili iba vás nie, lebo nie ste taký „dobrý“ ako ostatní?

Všetky tieto udalosti zrkadlia naše zaujatie pre súťaživosť. Súťaživosť hlboko zakorenenú v našom vzdelávaní, športe, politike a dokonca v rodinách. A pritom je jasné, že hocijaké výhra/prehra štruktúry majú zničujúci vplyv na naše vzájomné vzťahy. Iróniou je, že sa hráme rôzne hry – od futbalu až po žolíka preto, aby sme spolu trávili čas a pritom sa na každom kroku snažíme niekoho ohovoriť, získať viac na úkor iných, zničiť cudzie armády, ovládnuť strategické zdroje a podobne – všetko ciele vytvárajúce nepriateľstvo a odpor, oddeľujúce nás od ostatných. Úspech nevyžaduje zlyhanie niekoho iného. A pritom nebola súťaživosť vždy vlastná mnohým národom sveta. Nepoznali ju napríklad kmene Zunov ani Irokézov v Severnej Amerike ani Batongovia v Južnej Afrike. Mexičania v Mexiku považovali závist' a súťaživosť za malý zločin. U ľudí z kíbucov v Izraeli až po farmárov v Mexiku sa spolupráca oceňuje a súťaživosť odmieta. Nemá tu predsa byť svet založený na princípe „človek človeku vlkom“. Môžeme sa odnaučiť tento druh správania sa. Spolupráca je prínosom v školách rovnako ako v práci, pri hre či v osobných vzťahoch. Tu je vymenovaných niekoľko jej výhod:

### **Zbližovanie, podpora a hravosť**

Je ťažké zachovať si kladné pocity k niekomu, kto sa snaží o to, aby sme prehrali. Zranené city a hádky sú častým výsledkom súťaživosti. Pri spolupráci sa o výzvy, dobrodružstvo aj úspech delíme. Dôraz je na spoluúčasti, akceptovaní ostatných a pôžitku „z hry“. Na konci riešenej úlohy či problému má pre vás vzťah s každým zo skupiny význam – medzi účastníkmi sa vytvoria silné putá.

### **Tímová práca a spoločné rozhodovanie**

Súťaživosť sťažuje delenie sa o naše schopnosti, skúsenosti, a zdroje, pretože každý z nás sa oddelene venuje iba svojim cieľom. V našej škole či na našom pracovisku sa žiaci a zamestnanci často učia pozerat' sa na ľudí okolo seba nie ako na možných spolupracovníkov, ale skôr ako na oponentov, rivalov a prekážky ich vlastného úspechu. V prostredí spolupráce je úloha každého jedinca dôležitá a cenená. Individualita sa rešpektuje a pestuje sa pocit starostlivosti o potreby iných. Výzva sa posúva zo „snahy byť jednotkou“ k práci smerom ku spoločnému cieľu. Myšlienka, že sa všetci delíme o rozhodovanie je silným nástrojom.

### **Otvorenosť, dôvera a bezpečie**

Súťaživosť v práci a hre často ústi do hádok, pocitov urazenosti a ublíženosti, a separácie. Situácie, v ktorých ľudia otvorene spolupracujú pomáhajú vytvárať atmosféru dôvery a bezpečia, pretože sa všetci zúčastnení podporujú a povzbudzujú navzájom.

### **Pocit vlastnej hodnoty a osobnej sily**

Spolupráca bola odjakživa spájaná s lepšou schopnosťou učiť sa a s väčšou citovou vyspelosťou, ako aj so silnou osobnosťou. Účastníci sa často stanú flexibilnejšími v myslení a ochote nachádzať nové kreatívne riešenia. Výsledkom je radosť, zaujatosť pre problém, sebadôvera a pocit vlastnej hodnoty. A ako osobná sila každého jednotlivca rastie, získava pocit, že aj on je schopný veci ovplyvniť a niečo zmeniť.

### **Duševná pohoda**

Väčšina súťaživých situácií je vysoko stresujúca. Možnosť zlyhania vytvára nepokoj, ak nie priamo úzkosť. Strach alebo hnev spôsobený zlyhaním alebo prehrou často spôsobuje zahanbenie, napätie a odpor. Spolupráca neohrozuje ani nesúdi. Výsledkom je atmosféra pokoja a pohody – nevyhnutných základov pre hravé tvorenie a riešenie všetkých úloh a problémov.

**Spolupráca** sa vo všeobecnosti dá charakterizovať ako riešenie rôznych štandardných i neštandardných situácií za aktívnej účasti všetkých členov skupiny. Zúčastnení dosiahnu riešenie zadaných úloh svojou rozhodnosťou, jasnou komunikáciou a vzájomnou spoluprácou. Schopnosti, potrebné na aktívnu a fungujúcu spoluprácu, sú najmä komunikácia, aktívne počúvanie, tolerancia a empatia, kreatívny a tvorivý prístup k riešeniu problémových situácií, rozhodovanie. Zúčastnení by si mali uvedomovať svoje tímové role, štýly svojho rozhodovania, prirodzené riadenie celej skupiny atď. Pre dosiahnutie spoločného cieľa (t. j. snahu o vyriešenie daného problému) musia svoje fyzické i duševné sily nasadiť každý člen skupiny. Zároveň by skupina mala využiť prednosti svojich jednotlivých členov a vysporiadať sa aj s ich rôznymi slabosťami,

čo vyžaduje vzájomnú podporu a tímovú spoluprácu. Po úspešnom či neúspešnom vyriešení úloh by malo nasledovať review (rozobratie celého priebehu riešenia jednotlivých úloh), ktoré umožňuje prenos práve vypočítaných a získaných informácií z nevedomej (alebo podvedomej) na vedomú úroveň, čím sa výrazne posiluje proces učenia (sa).

Bez vzájomnej spolupráce nie je možný život spoločnosti. Problémy v modernej spoločnosti spôsobuje práve neschopnosť alebo neochota spolupracovať. Spolupráca totiž nie je bez problémov, pretože potrebuje prekonávať nedôveru, ochotu urobiť prvý krok a riskovať eventuálne sklamanie. Na druhej strane sa pri spolupráci sily účastníkov nielen sčítajú, ale násobia.

**Spolupráca si vyžaduje určitú skupinu ľudí** – teda v prvom rade je potrebné vytvorenie skupiny. Skupina je určité zoskupenie ľudí ktorých spája súbor znakov. Patria medzi ne:

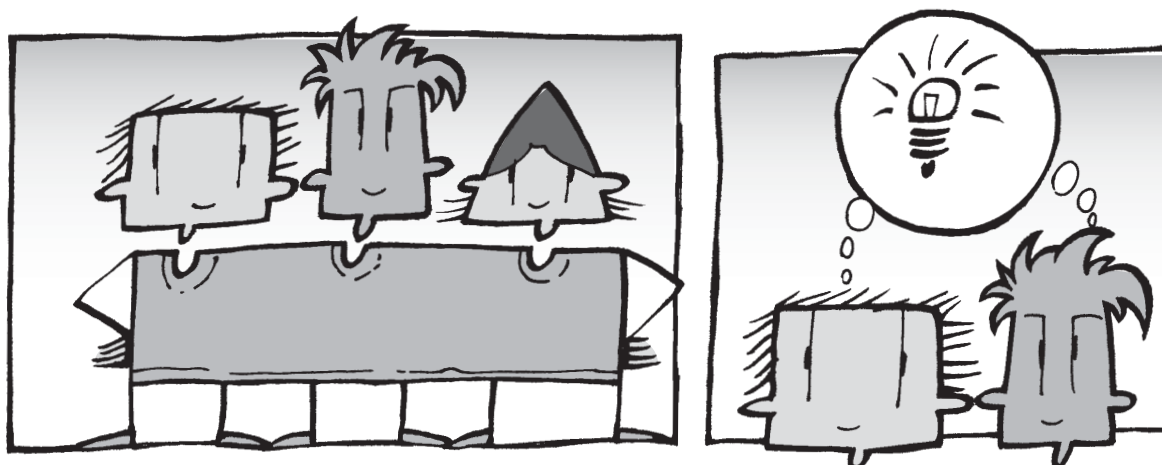
- percepčia (ľudia sa navzájom vnímajú ako členovia určitého celku),
- motivácia (uspokojovanie potrieb, ktoré v rámci skupiny dosahujú jej členovia),
- spoločné ciele (organizácia, štruktúrované vzťahy),
- vzájomná závislosť (interakcia).

Nie každé zoskupenie ľudí dosahuje kvalitu skupiny. Vtedy hovoríme o agregáte – zoskupenie ľudí na určitom mieste bez spoločných znakov (cestujúci v autobuse, návštevníci kina, divadla, športového podujatia, a pod.).

Na to, aby skupina, respektíve organizácia fungovala efektívne a profesionálne je potrebné, aby ľudia pracovali ako tím. Výhody plynúce z tímovej práce, nepociťuje len samotná organizácia, ale aj každý člen tímu. Po osvojení si základných zručností tímovej práce sa zvýši celková efektívnosť, človek od tímu často viac získava, ako mu dáva. Tím rozvíja celkové schopnosti pracovníkov (talent, odbornosť, profesionálnu kompetenciu), zdokonaľuje komunikačné schopnosti (horizontálne, t.j. s kolegami, ale aj vertikálne, t. j. s nadriadenými a podriadenými, medzi jednotlivými oddeleniami), vytvára priestor pre participáciu (zvýšenie pracovnej spokojnosti, morálny rast, udržiavanie kroku s vývojom v danej oblasti) a predovšetkým zvyšuje efektívnosť každého člena tímu.

Veľmi známe je prirovnanie tímovej práce k divým husiam, ktoré na jeseň odlietajú na juh vo formácii v tvare písmena V. Na čele letí najskúsenejšia a najzdatnejšia hus, za ňou ostatné. Mávaním krídel vytvára každá hus vztlak pre vtáka, letiaceho bezprostredne za ňou. Tým, že celý krdeľ letí v tvare písmena V, doletí o vyše 70% ďalej, ako by doletel každý vták jednotlivo.

**Tím** je taká skupina, v ktorej jednotlivci majú spoločný cieľ a v ktorej pracovné činnosti a schopnosti každého člena vzájomne a plynulo na seba nadväzujú. Tím sa dá prirovnáť ku skladačke. Každá časť skladačky je dôležitá, všetky do seba presne zapadajú a spolu vytvárajú celok – obraz. Tím má spoločnú úlohu a navzájom sa dopĺňajúce príspevky členov, t. j. komplementárne úsilie, ktoré vyvoláva synergický efekt. Aj v skupine existuje spoločná úloha a vzájomná spolupráca.



**Tím** je skupina ľudí, v ktorej jednotlivci majú **spoločný cieľ**

## Rozdiel medzi tímom a skupinou

TÍM	SKUPINA
Rozhodnutia sa robia konsenzom po vypočutí a zhodnotení všetkých návrhov.	Skupina zvykne mať po rozhodnutí väčšinové a menšinové názory.
Nesúhlas sa prejednáva opatrne a riešenie sa prijíma spoločne.	Kritika zvykne byť deštruktívna a nesúhlas nebýva efektívne spracovaný.
Ciele sú dobre zrozumiteľné a prijaté členmi skupiny.	Členovia skupiny nie vždy prijímajú spoločné ciele.
Prejavovanie nápadov je slobodné a druhí si ho vypočujú.	Osobné pocity sú skryté.
Pravidelné hodnotenia toho, ako funguje skupina.	V diskusii sa vyhýba tomu, ako skupina funguje.
Roly v skupine sú všetkým členom zrozumiteľné.	Jednotlivci sa bránia prijať svoju rolu a postavenie v skupine.
Na základe potrieb dochádza k účasti na vedení – spoločne sa rozhoduje o postupe.	Výhradne vedenie určuje, čo sa bude robiť.

ČLENOVIA TÍMU	ČLENOVIA SKUPINY
Uvedomujú si svoju spolupatričnosť a chápu, že svoje osobné a skupinové ciele môžu najľahšie dosiahnuť vzájomnou podporou. Nestrácajú čas na boje o pozície alebo osobný prospech na úkor iných.	Cítia, že sú zoskupení z administratívnych príčin, pracujú nezávisle, niekedy sa ich práca kríži. Často môže dochádzať k boju o pozície a k protichodnému pôsobeniu členov skupiny.
So svojou prácou a s pracovnou skupinou sa stotožňujú, lebo sú oddaní cieľom, ktoré sami pomáhali vytvoriť.	Sami seba vnímajú ako prenatatú pracovnú silu. Keďže sa len málo alebo vôbec nepodieľali na plánovaní cieľov skupiny, majú sklon venovať sa hlavne svojim osobným cieľom.
K úspechu organizácie prispievajú každý svojim jedinečným talentom a poznatkami.	Prikazuje sa im, čo majú robiť a nikto sa ich nepýta na ich návrhy alebo zlepšenia.
Pracujú v atmosfére dôvery, ktorá podnecuje k otvorenému vyjadrovaniu názorov, nápadov, nesúhlasu či iných pocitov. Otázky sú vítané.	Nedôverujú motívom svojich kolegov, nevedia, kto má akú pozíciu. Vyjadrenie vlastného názoru či nesúhlasu sa považuje za rozvratnícke správanie.
Využívajú otvorenú a poctivú komunikáciu, snažia sa navzájom pochopiť svoje stanoviská a názory.	Vo svojich prejavoch sú natoľko opatrní, že k skutočnému porozumeniu ani nemôže dôjsť. V predstieranej komunikácii sa môže neskúsený človek ľahko zamotať.
Tím ich povzbudzuje k tomu, aby priamo na pracovisku rozvíjali to, čo vedia.	Hoci môžu dostať dobrý tréning, v jeho využití v práci im môže zabrániť riadiaci pracovník alebo iný člen skupiny

### Skupiny a tímy majú niektoré spoločné potreby

- Úloha – potreba niečo dosiahnuť. Potrebu skupiny je splniť túto úlohu. Úloha je to, o čom skupina spoločne rozmýšľa, hovorí alebo na čom pracuje.
- Skupina – potreba rozvinúť a udržať pracovné vzťahy medzi členmi skupiny, aby mohla byť úloha splnená
- Jednotlivec – ľudia pracujú v skupinách nielen preto, že majú záujem na splnení úlohy, ale aj preto, že členstvo v skupine uspokojuje ich potreby.

### Efektívnosť tímu

Tímy vznikajú tam, kde treba dosiahnuť náročný cieľ. Dobré vzťahy, príjemná atmosféra a spoločné záujmy nie sú postačujúce predpoklady efektívnej tímovej práce. Aplikovať tímovú disciplínu znamená okrem iného, brať do úvahy osobnostné schopnosti jednotlivých členov podľa povahy úloh, ktoré sa v tíme riešia. Efektívnosť tímu ovplyvňujú synergia, veľkosť tímu a osobnosť vedúceho tímu.

## Synergia

Výsledky tímu sú kombináciou mozgového potenciálu všetkých členov a schopnosťou usmerňovať celý proces tímovej práce. Synergiu môžeme charakterizovať ako takú kooperáciu medzi skupinami alebo ich jednotlivými časťami, ktorá vytvára zosilnený/synergický efekt. Hodnota vytvorená skupinou je väčšia ako súčet hodnôt vytvorených jednotlivcami, ktorí pracujú sami. Podporujú ju určité interpersonálne zručnosti členov tímu a to: aktívne počúvanie, poskytovanie podpory a vytváranie priaznivej psychologickéj klímy, schopnosť rozlišovať a konfrontovať, snaha o kvalitu ako osobná zaangažovanosť členov tímu na kvalitnej práci, akceptácia rôznorodosti, spätná väzba. Základný rozdiel medzi efektívnym tímom a skupinou je ten, že skupina nezriedka produkuje negergiu, zatiaľ čo efektívny tím vytvára synergický efekt. Negergia znamená, že hodnota, vytvorená spoločne skupinou je menšia, než súčet hodnôt vytvorených jednotlivcami, ktorí pracujú sami.

## Veľkosť skupiny/tímu

- Čím je skupina väčšia, tým väčšia je pravdepodobnosť negergie a tak je ťažšie tím zostaviť.
- Vo väčšom tíme sa ťažšie jeho členom participuje na dianí tímu, je zložitejšie cítiť sa plnohodnotným členom a zostať nezaangažovaný.
- Ak veľkosť skupiny presiahne určitú hranicu, vytvárajú sa podskupiny, ktoré začínajú pracovať nezávisle a môžu medzi sebou začať súťažiť.
- Jednotlivé roly v tíme sa znejasňujú a prekrývajú, čo vytvára priestor pre konflikty v tíme.
- Vnímavosť vedúceho tímu k jednotlivcom a k atmosfére v tíme klesá s veľkosťou tímu.

Veľkosť tímu je daná zložitosťou úlohy a nárokmi na schopnosti jednotlivcov. Ideálny počet členov v skupine/tíme je 4 – 8. Ak je tím menší, klesá jeho tvorivosť a schopnosť zastávať rôznorodé funkcie, ak je však väčší, prudko stúpa počet transakcií medzi členmi a tím sa ťažko riadi.

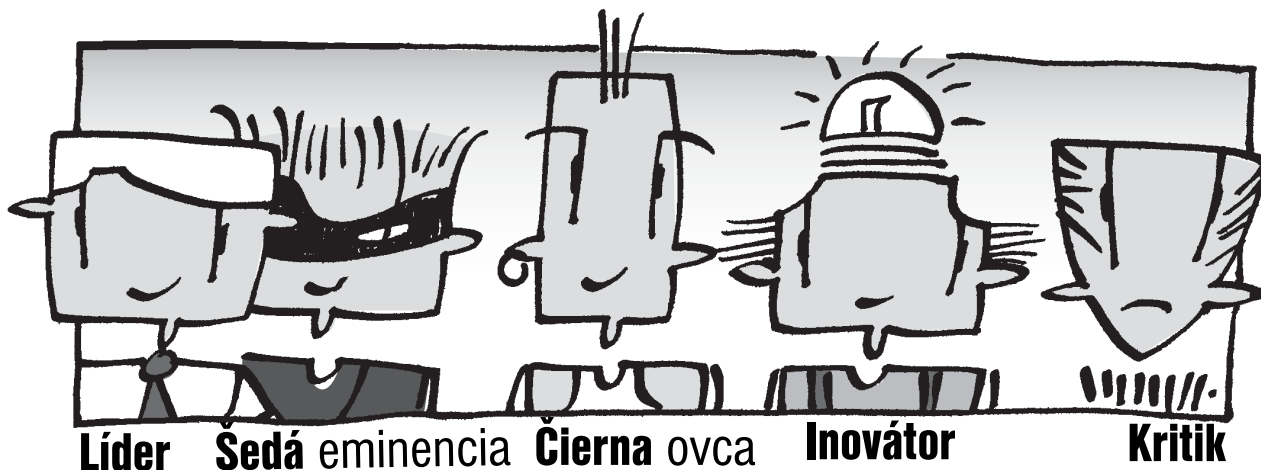
## Fázy vývoja tímu

1. **formovanie** začína, keď sa skupina stretáva prvýkrát a keď je nezrelá.
  - rozpoznanie a uznanie postojov jednotlivých členov,
  - naplnenie očakávaní,
  - identifikovanie správania sa a prístupov, ktoré povedú k úspechu.
2. **búrenie** je štádiom konfliktov a konfrontácií.
  - kvasenie – boj o moc – členovia chcú zistiť, aké môžu získať postavenie, prejavy konfliktov a emocionalita smerujú k presadeniu vlastných záujmov a potrieb,
  - dochádza k (nepravdivému) nepriateľskému správaniu sa medzi členmi s rôznymi potrebami,
  - je najdôležitejšie, usporadúvajú sa vzťahy medzi členmi,
  - ohrozujú sa ešte navzájom.
3. **normovanie** so sebou prináša zavádzanie pracovných noriem, ľudia začínajú spolupracovať na pridelených úlohách. Prehľbuje sa tímová súdržnosť, jednotlivci rozoznávajú svoje silné a slabé stránky.
  - prekonávanie konfliktov, hľadanie pravidiel,
  - rolové očakávanie, členovia si uvedomujú svoje miesto,
  - príchod nového člena naruší skupinu.
4. **výkon** je typický vysokou výkonnosťou tímu. Členovia pochopili svoje silné a slabé stránky, pracujú v štruktúre, ktorá najviac vyhovuje spoločnej úlohe.
  - optimálny výkon – členovia poznajú pravidlá hry a svoje role, sú produktívni pri riešení problémov. Vzťahy sú stabilizované, prejavuje sa synergia, vhodný čas na kritiku, vzájomné hodnotenie, prejavuje sa sebaistota.
5. **ukončenie**. Ide o fázu, ktorá označuje prirodzený zánik či rozpad tímu.
  - uzavretie – po splnení cieľov sa skupina uvoľňuje zo sociálno-emocionálnych väzieb a aktivít.



<<  
*Uvedomovanie si  
vzájomnej prepo-  
jenosti*

*Prejavená radosť  
určite prispieva  
k tímovej práci  
a pohode*  
<



### Tímové role

V situáciách, kde nie je presne zadefinovaná zodpovednosť za určité úlohy a všetci sú zodpovední za všetko, ľudia sa spoliehajú jeden na druhého, a preto niektoré nepopulárne úlohy zostanú nepovšimnuté. Celkový výkon tímu sa znižuje. Tím robí tímom aj schopnosť zladenia rôznorodých ľudí, vzájomného dopĺňania a pokrývania rôznorodých úloh. Sila tímu je v jeho rôznorodosti, v tom, ako si ľudia vedia rozdeliť úlohy a funkcie tak, aby využili silné stránky jednotlivých členov tímu. Synergický efekt neznamená prosté sčítanie sily jednotlivcov, ale rozširovanie kompetencií vďaka rôznym rolám, ktoré zohrávajú ľudia v tíme.

Skoro vždy v tíme objavíme „lídra“, človeka, ktorý udáva tón, vidí dopredu a má prirodzenú autoritu, vďaka ktorej ho ostatní nasledujú. „Sedá eminencia“ nie je taká viditeľná ako líder, ale jej názor si líder ctí, často ovplyvňuje lídra v jeho rozhodnutiach. Má výrazné koncentračné myslenie, ale nerada sa presadzuje, niekedy ide skôr o manipulátora, ktorý neriskuje kožu, ale dáva rozumy. Najmenej obľúbený, odlišujúci sa člen, na ktorého majú ostatní tendenciu zvalovať vinu za neúspechy sa nazýva „čierna ovca“. Tím často potrebuje aj túto rolu. Nachádza sa tu i jeden alebo viac zodpovedných a výkonných pracantov, vďaka ktorým sa tímu darí dokončovať úlohy. Taktiež je potrebný aj človek, ktorý má zmysel pre inováciu a nebojí sa riskovať a púšťať do nových úloh – „inovátor“. Užitočné je, ak má takýto človek v tíme aj protiváhu, „kritika“, ktorý ho koordinuje a pôsobí ako filter pre jeho nápady.

### Charakteristika dobrého tímu

- Vyrovnané úlohy – jednou z najväčších síl tímu je rovnováha rôznych schopností a zručností, ktoré členovia tímu majú pri vykonávaní spoločných úloh.
- Jasné ciele – efektívny tím potrebuje vedieť, čo je jeho poslaním a mať jasné ciele. Členovia tímu by mali vedieť, kedy boli úspešní a kedy ich bolo potrebné povzbudzovať.
- Odsúhlasené ciele – efektívny tím by mal súhlasiť s cieľmi, ktoré boli dané.
- Otvorenosť a konfrontácia – členovia efektívneho tímu by mali byť k sebe aj iným ľuďom otvorení. Mali by byť schopní zvládnuť vnútorné aj vonkajšie konflikty a vykonávať svoju prácu efektívne.
- Podpora a dôvera – členovia tímu by sa mali vzájomne podporovať a mali by mať pocit zodpovednosti.
- Jasné postupy – efektívny tím má dobrý systém na riešenie problémov, vie robiť efektívne schôdze, jasne formuluje závery, kontroluje rozpočet a pod.
- Vhodné vodcovstvo – efektívny tím má vodcu, ktorý vie, ako dostať z tímu to najlepšie. Každý tím by mal mať vodcu.
- Pravidelné hodnotenie – efektívny tím robí pravidelne hodnotenie, aby sa skontrolovalo, či úloha bola urobená načas a v rámci schváleného rozpočtu.
- Individuálny rozvoj – efektívny tím ukazuje, že sa zaujíma o individuálny rozvoj svojich členov rovnako, ako o ukončenie spoločnej práce.
- Dobrá komunikácia – efektívny tím dobre komunikuje nielen medzi svojimi členmi, ale tiež s ľuďmi mimo tímu.

## 2.1 Hry na tému spolupráca

*Spolupráca vedie k lepšiemu zdraviu a k sympatiám k druhým.*  
*Alfie Kohn*

### 1. SPOLUPRÁCA

*Vek:* Do 10 rokov, ľubovoľný počet účastníkov.

*Čas:* 30 minút.

*Cieľ:* Spolupráca v nezvyčajných podmienkach, rozvoj tvorivých nápadov. Vhodná ako úvodná aktivita.

*Návod:* Vytvoríme 5 členné skupinky. Každá skupinka vytvorí slona. Jeden účastník vytvorí chobot, druhý chvost, dvaja robia 4 nohy, piaty robí pohoniča.

*Časť 1:* Účastníci sa fyzicky dotýkajú – robia pohyby a napodobňujú zvuky, ktoré slon vydáva. Ináč sa pri hre nehovorí. Po niekoľkých minútach hry si účastníci na chvíľku sadnú a zo zavretými očami vnímajú: Čo cítim? Čo sme pri hre vyjadrili? Ako mi je? (hlúpo, skvele, nepríjemne) zúčastnil som sa hry s elánom alebo váhavo a zdržanlivo? Aký bol slon – smutný, veselý, zlostný?

*Časť 2:* Podobne ako prvá, ale účastníci predstavujú sépiu (polypovité výbežky, veľké oči, ústa, ktoré vypúšťajú mračná tmavej tekutiny).

*Časť 3:* Podobne ako prvá, ale predstavuje ľubovoľné zviera alebo zviera vymyslené.

Na záver sa hra vyhodnotí vo veľkej skupine.



### 2. ANALÝZA VZŤAHOV V SKUPINE

*Vek:* Bez ohraničenia, ľubovoľný počet účastníkov.

*Čas:* 30 minút.

*Cieľ:* Uvedomenie si silných a slabých stránok skupiny, v ktorej pracujeme.

*Pomôcky:* Predtlačенý anketový lístok „kritériá dobrej skupiny“.

*Návod:* Účastníci pracujú individuálne. Zamyslia sa nad kolektívom, v ktorom pracujú. Prečítajú si kritériá dobrej skupiny (tímu) a ku každému výroku priradia číselne ohodnotenie v stupnici od 1 do 5 (1 najlepšie, 5 najhoršie). Výsledok by nám mal naznačiť, ktoré oblasti činnosti skupiny je potrebné skvalitniť a ktoré sú na dobrej úrovni. Cvičenie nám pomôže zvoliť si správnu stratégiu pre ďalší rozvoj.



#### Kritériá dobrej skupiny

Kritériá	Bodová škála
Konkrétne funkcie	
Jasné ciele	
Vyvážená úroveň	
Úprimnosť a dôvera	
Vhodné vodcovstvo	
Dobrá organizácia	
Pravidelné hodnotenie	
Komunikácia	
Personálny rozvoj	
Osobný zisk	
Podpora	
Schopnosť riešiť konflikty	

### 3. TVORBA TÍMOV

*Vek:* Bez ohraničenia, ľubovoľný počet účastníkov.

*Čas:* 30 minút.

*Cieľ:* Rozvoj spolupráce v tíme.

*Pomôcky:* Plachty.

*Návod:*

*Časť 1:* Vytvoríme 5 členné skupinky. Každá skupinka dostane plachtu, na ktorej účastníci stoja oboma nohami. Úlohou účastníkov je otočiť plachtu na rub, pričom sa nohami nesmú dotknúť zeme.



*Časť 2:* Každá skupina si zvolí vedúceho – lídra, ktorého úlohou je organizovať otočenie plachty na rub za rovnakých podmienok ako v časti 1.

Na záver skupiny diskutujú o jednoduchšom spôsobe pretočenia plachiet a o úlohe vedúceho – lídra v hre.



#### 4. ZAKLADÁME FIRMU

*Vek:* Od 16 rokov, do 12 členov v jednej skupine.

*Čas:* 1 hodina bez vyhodnotenia.

*Cieľ:* Precvičovanie spoločného rozhodovania a tímovej práce.

*Návod:* Účastníci si predstavia, že vlastnia firmu. Na štart majú k dispozícii počiatočný kapitál 1 milión korún. Dohodnú sa v akej oblasti chcú podnikat' a kto bude čo robiť (deľba práce). Úlohou účastníkov je vypracovať podľa možnosti detailný plán na jeden rok. Na prácu majú 60 minút času. Pri každom rozhodnutí sa musia uistiť, že všetci členovia skupiny s postupom súhlasia. Vylučuje sa hlasovanie – dôsledkom rozhodnutia väčšiny hlasov býva nespokojná menšina.

*Vyhodnotenie:* Do akej miery ste sa dokázali zjednotiť? Ktoré rozhodnutia spočívali na solídnom konsense? Ako sa mohli jednotliví účastníci zúčastňovať na plánovaní? Ktoré správanie druhých vám bolo nepríjemné – príjemné?



#### 5. TICHÁ DOHODA

*Cieľ:* Rozvoj spolupráce, komunikácie a súhry medzi členmi tímu.

*Pomôcky:* Pripravené vety.

*Návod:* Pripravíme si jednoduché úlohy, ktoré majú družstvá plniť. Znenie úloh vyjadríme jednou vetou. Každému členovi družstva povieme kúsok vety (napr. „dajte si pravú“, „ruku za hlavu“, „postavte sa na ľavú“, „nohu a“, „trikrát dupnite“). Po zaznení štartovného signálu musia družstvá úlohu čo najrýchlejšie splniť. Ale nesmú pri tom hovoriť ani písať. Musia si teda spoločne nejako (posunkami...) povedať zadanie a potom sa dohovoriť na plnení. Obtiažnosť môžeme ovplyvniť tým, že dovolíme/zakážeme prstovú abecedu či tým, či im dávame zadanie (kúsky vety) v správnom/nesprávnom poradí.

*Zdroj:* [http://anna.fi.muni.cz/~xpelanek/nova\\_herka/Iniciativn\\_i\\_hry.html](http://anna.fi.muni.cz/~xpelanek/nova_herka/Iniciativn_i_hry.html)



#### 6. SKÚŠKA SPOLUPRÁCE

*Cieľ:* Rozvoj tímovej spolupráce, komunikácie, intuície a súhry medzi členmi tímu.

*Pomôcky:* Lano, šatky.

*Návod:* Táto skúška prebieha v štyroch kolách. V každom kole plní družstvo 3 úlohy a to:

- zoradiť sa podľa určitého kritéria (na čas),
- vytvoriť z 50 metrového lana nejaký obrazec (na čas a presnosť),
- predviesť tanček „Kolo, kolo mlynské“ (na estetický dojem).

V prvom kole plnia družstvá úlohy bez akéhokoľvek obmedzenia. V druhom kole nesmú hovoriť. V treťom kole nevidia. No a vo štvrtom kole ani nevidia ani nesmú hovoriť. Na začiatku každého kola im dáme trochu (ale len trochu) času na dohovorenie si stratégie. (Samozrejme v každom kole sa radia podľa niečoho iného (doporučujeme na posledné kolo nechať niečo jednoduché – napr. výšku) a skladajú iný obrazec. Iba to „Kolo, kolo mlynské“ je stále rovnaké.)

*Zdroj:* [http://anna.fi.muni.cz/~xpelanek/nova\\_herka/Iniciativn\\_i\\_hry.html](http://anna.fi.muni.cz/~xpelanek/nova_herka/Iniciativn_i_hry.html)



#### 7. DISTRIBUOVANÉ VÝPOČTY

*Cieľ:* Rozvoj komunikácie a schopnosti riešiť problémy netradičnou formou, rozvoj spolupráce a tvorčích schopností členov tímu.

*Pomôcky:* papier, ceruzky, pastelky, nožnice, lepiaca páska... alebo niečo úplne iné

*Návod:* Distribuované výpočty sú výpočty, ktoré prebiehajú súčasne na viacerých počítačoch. Je tam niekto (volajme ho riadiaci počítač), kto to riadi a rozdeľuje úlohy. Navyiac je to všetko zosieťované, takže spolu môžu počítače komunikovať. Pripravíme si nejaký šialený výrobok – nastriháme nejaké kusy papiera, nejakú ich pokreslíme, vyfarbíme a pozliepame. Pokiaľ použijete iný materiál, tak budete postupovať samozrejme analogicky s vaším materiálom.

*Vlastná hra:* Každý hráč predstavuje jeden špecializovaný počítač. Špecializovaný znamená, že každý vie niečo iné - jeden vie strihať, iný kresliť červenou farbičkou, lepiť... Úlohou družstva je vyrobiť čo najpresnejšiu kópiu nášho výrobku. Čo majú vyrobiť vie iba riadiaci počítač, ktorý sedí v inej miestnosti. Behom hry spolu počítače komunikujú iba pomocou písaných odkazov, ktoré si posielajú pomocou siete (vedúci). Cez sieť si posielajú aj rôzne polotovary a časti výrobku. Všetko to obmedzíme nejakým časovým limitom a potom hodnotíme kvalitu jednotlivých výrobkov.

*Variácie:* Druhý variant je bez riadiaceho počítača. Potom to funguje tak, že každý počítač dostane časť zadania. Hotový výrobok v tomto prípade teda nevyrábate, ale iba im ho popíšete. V tomto prípade je lepšie

dať ako zadanie niečo jednoduchšieho, napríklad kreslenie obrázku. Úlohou počítačov potom je jednak zistiť, čo majú vlastne vyrobiť a potom to vyrobiť. V tomto prípade doporučujeme urobiť zakončenie tým štýlom, že kto si myslí, že už je to hotové, tak pošle list systémovému administrátorovi (vedúci) s textom „HOTOVO“. Pokiaľ systémový administrátor dostane tento odkaz od nadpolovičnej väčšiny družstva, tak si zapíše čas a odoberie výrobok. Hodnotíme kvalitu i čas.

Pokiaľ to chceme trochu skomplikovať, tak môžeme ešte obmedziť „komunikačnú štruktúru“ – to znamená, že nemôže komunikovať každý s každým, ale iba po naznačenej štruktúre (ktorú si dohodnú na začiatku hry). Konkrétne to vyzerá napríklad tak, že na 5 ľudí im povolíme 4 komunikačné kanály a je už na nich, aby sa rozhodli medzi kým povedú.

Zdroj: [http://anna.fi.muni.cz/~xpelane/nova\\_herka/Iniciativn\\_i\\_hry.html](http://anna.fi.muni.cz/~xpelane/nova_herka/Iniciativn_i_hry.html)

## 3. Facilitácia

Dobré efektívne pracovné stretnutie nie je samozrejmosťou. Je to proces, pri ktorom dochádza k rôznym chybám či už ľahšie alebo ťažšie pomenovateľným. Pomenovaním a efektívnym riadením tohoto procesu sa zaoberá facilitácia. Facilitátor je teda niekto, kto usmerňuje, moderuje stretnutie. Čím je stretnutie väčšie, čím zložitejší problém sa na ňom rieši a čím rozdielnejší ľudia sa na ňom zúčastňujú, tým zložitejšia je facilitácia.

Dobré facilitovanie skrýva v sebe na jednej strane kus umenia a na strane druhej kus rutiny a praxe. Rutiny v tom, že je možné sa naučiť určitým zručnostiam a zlepšiť sa vo facilitovaní postupnou praxou a umenia v tom, že niektorí ľudia majú jednoducho predpoklady pre kvalitnú facilitáciu. Skôr než si objasníme základné úlohy facilitátora treba upozorniť na možné úskalie spojenia osoby facilitátora a koordinátora alebo lídra, predsedu skupiny. Predseda má zväčša vyhranený názor a je preňho komplikované zostať v diskusii nestranný. A práve taký facilitátor musí byť. Okrem toho ak líder skupiny zároveň facilituje stretnutie, často sa stáva, že temer stále hovorí on a ostatní zostávajú veľmi pasívni a nezískajú na stretnutí pocit, že sa niečo naučili, že získali skúsenosti, alebo že sa podieľali na rozhodovaní. V tom prípade je ťažké predpokladať, že budú plniť rozhodnutia niekoho iného. Byť facilitátorom diskusie teda neznamená mať silnejšie slovo pri rozhodovaní o veci ako ostatní.

### Facilitátor je:

- nezávislá osoba, ktorá sleduje priebeh vyjednávania,
- dbá na dodržiavanie vopred stanovených pravidiel,
- posilňuje možnosť vytvorenia zhody medzi zúčastnenými stranami,
- usmerňuje produktívnu diskusiu
- stimuluje záujem a potrebu jednotlivcov aktívne vstupovať do diskusie,
- pomáha identifikovať kroky a súhlasy vedúce k dosiahnutiu cieľa,
- neradí a neodporúča výber jednotlivých variantov a riešenia problémov,
- človek usmerňujúci diskusiu tak, aby bola produktívna, aby sa každý dostal k slovu, nikto nedominoval a dodržiavali sa pravidlá, ktoré boli na začiatku dohodnuté.

### Úlohy facilitátora

1. Začnite stretnutie načas.  
V skutočnosti iba málo stretnutí sa podarí začať načas. Aj napriek tomu by sme „akademickým 10“ nemali predlžovať, predídeme tým zbytočnej nervozite a demotivácii.
2. Privítajte a predstavte hostí aj účastníkov.  
Vždy si nájdite čas na privítanie všetkých zúčastnených. Ak príde na stretnutie človek zvonka, vyzvite ho aby sa predstavil. Je dôležité, aby sa každý účastník cítil od začiatku ako súčasť skupiny.
3. Oboznámte prítomných s programom stretnutia a vysvetlite ho.  
Vysvetlite, o čo na stretnutí pôjde a k čomu sa chcete dopracovať. Spýtajte sa, či všetci súhlasia s navrhnutým programom. Ak niekto navrhne zmenu alebo chce niečo doplniť, vysvetlite, v ktorej časti a ako sa môžete tejto časti venovať.

4. **Buďte pružní.**  
Niekedy sa stane, že problém, o ktorom sa rozprúdi diskusia, je taký závažný, že je potrebné ho „dotiahnuť“ do konca a teda zmeniť podľa toho aj program. Buďte pripravení navrhnúť takúto zmenu ak si to situácia vyžaduje.
5. **Navrhňte pravidlá stretnutia.**  
Pri rôznorodých účastníkoch stretnutia pomáha ujasnenie si pripravených základných pravidiel (nefajčíme, tolerujeme názor druhých, každý hovorí stručne do 3 minút, nesnažíme sa dominovať...). V prípade, že sa jedná o nám dobre známy kolektív zväzíme oficiálne zavedenie pravidiel, predídeme tak zbytočnej nastrojenosti, formálnosti.
6. **Povzbudzujte nsmelých a zastavte tých, ktorí sa snažia dominovať.**  
Skúste to urobiť jedným z troch nasledujúcich spôsobov: „Dnes sme už počuli veľmi veľa názorov od mužov. Aké pripomienky majú k tomuto návrhu ženy?“ (ak v skupine dominuje jeden muž) Alebo: „Veľmi veľa názorov prišlo z tejto strany miestnosti. Skúste povedať svoj názor vy na opačnej strane.“ Alebo: „Dajme teraz slovo tým, ktorí dnes ešte nehovorili.“ Niekedy dominuje niekto, kto má skutočne obrovský záujem o daný problém. V takom prípade existuje veľa spôsobov, ako ho zastaviť a zároveň usmerniť jeho záujem užitočným smerom. Môžeme ho napr. poveriť vedením pracovnej skupiny, prípravou písomného materiálu, atď. Inokedy niektorí ľudia veľa hovoria iba preto aby vynikli.
7. **Pomôžte všetkým aktívne sa zúčastňovať stretnutia.**  
Hlavnou úlohou facilitátora je stimulovať výmenu skúseností a informácií medzi členmi skupiny. Mal by sa snažiť čo najviac „vyťahovať“ skúsenosti z účastníkov – práve to je kľúč k efektívnemu facilitovaniu.
8. **Identifikujte a zvýrazňujte podstatné body diskusie.**  
Ide hlavne o veľké stretnutia, na ktoré prichádzajú rôzne typy ľudí. Tu by mal facilitátor vedieť „vypichnúť“ všetko podstatné, čo sa povedalo, „vytiahnuť“ z diskusie najdôležitejšie body a sústrediť ju práve na ne. Môžete povedať: „Počul som, že mnohí ľudia súhlasia s Petrovým návrhom, niektorí však majú výhrady k trom bodom a ak chceme túto časť pomaly uzavrieť, mali by sme sa teraz zamerať na tieto tri body.“
9. **Sumarizujte a objasňujte stav, do ktorého dospela diskusia.**  
Ako facilitátor nesmiete predpokladať, že všetci sú vtiahnutí do diskusie v takej miere ako vy. To, že sú ľudia ticho, ešte neznamená, že súhlasia alebo rozumejú. Facilitátor by si mal priebežne overovať, v akom stave sú účastníci: „Máte nejaké otázky? Je všetkým jasné, čo sa práve povedalo a na čom sme sa dohodli?“ Často sú ľudia v rozpakoch, nevedia alebo nechcú povedať svoj názor. Podľa výrazu ich tváre by ste mali vedieť rozpoznať, že niečo nie je v poriadku. Môžete sa spýtať: „Paľo, myslíš si, že je to jasné? Dáva to celé logiku?“. Taktiež potrebujete mať prehľad o momentálnej atmosfére v skupine, či náhodou niekto nezaspáva, alebo nie celkom chápe, čo sa deje.
10. **Udržiavajte pozornosť diskutujúcich na tému stretnutia a usmerňujte ich tak aby hovorili k veci.**  
Odsakovanie od témy, nesústreďenosť na konkrétnu vec a neukončenie jednotlivých častí jasným záverom sú azda najväčším problémom pracovných stretnutí. V podobnom prípade môžete povedať: „To s čím prišla Jana je zaujímavé, ale ja by som navrhoval, aby sme sa vrátili späť k našej téme.“
11. **Dbajte o to aby stretnutie smerovalo ku konkrétnej akcii.**  
Stretnutie by nemalo iba poskytnúť ľuďom príležitosť vyrozprávať sa ale aj hľadať spôsoby ako problém konkrétne riešiť.
12. **Počúvajte ostatných.**  
Facilitátor musí ovládať umenie počúvať – musí sa vedieť vžiť do toho, čo ľudia hovoria a snažiť sa pochopiť o čo im ide.
13. **Dohliadnite aby stretnutie vyústilo v konkrétne rozdelenie úloh: čo, kto a kedy urobí.**  
Rozpis úloh spolu s časovým harmonogramom by ste mali napísať na veľký papier aby každý videl jasne svoje úlohy. Ďalšou úlohou je kontrolovať plnenie úloh a ich pripomínanie – to už je typická úloha pre koordinátora.

14. Pomôžte skupine ukončiť diskusiu.

Mnohé skupiny diskutujú o probléme desaťkrát dlhšie, než je treba, pokiaľ im facilitátor nepomôže rozpoznať, že v podstate všetci hovoria o tom istom. Formulujte názor na konsenzus, ktorý vyjadruje názor celej skupiny. Ak s tým jeden alebo dvaja nesúhlasia pomenujte situáciu čo najjasnejšie ako viete: „Zdá sa, že Jano a Ivana nesúhlasia s týmto názorom, ale všetci ostatní, ako sa ukazuje sú za to, aby sme to už uzavreli a prešli k ďalšiemu bodu. Navrhujem teda ísť ďalej ale ak oni dvaja predsa len chcú veľmi stručne vysvetliť o čo im ide, venujme tomu posledných päť minút. Súhlasíte?“

15. Postarajte sa o vhodne pripravenú miestnosť.

Veľmi dôležité je napríklad fyzické rozmiestnenie účastníkov. Najlepšie sa osvedčuje sedenie v kruhu, najmenej v laviciach v radoch za sebou. Je dobré ak facilitátor alebo niekto kto mu pomáha všetko zapísoval na veľké háčky papiera, ktoré sú prilepené na stene.

16. Ukončíte stretnutie načas alebo pred plánovaným koncom.

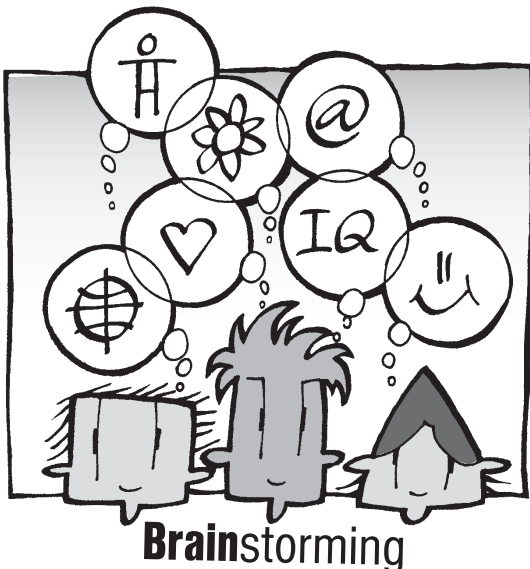
S výnimkou mimoriadne zaujímavých stretnutí ľudia radi skončia načas. Nikto si nebude sťažovať ak príde zo stretnutia domov načas. O opačnom prípade sa to s istotou povedať nedá.

### Pracovné nástroje facilitátora

K tomu aby facilitátor plnil jemu zverené úlohy má k dispozícii rôzne techniky na vtiahnutie ľudí do problematiky ich udržanie v nej (hovoríme aj o skupinovej dynamike), ako aj metódy na generovanie spoločných riešení.

Skôr než „našartujeme“ podobné procesy je **potrebné ľudí rozohriať**, navodiť tú správnu pracovnú atmosféru. V menšej skupine, ktorej členovia sa navzájom poznajú môžeme na úvod stretnutia začať hovoriť o niečom osobnom. Napr. ako som bol na seminári, čo som, tam, videl ako sa mi páčil, ako bol môj kolega na podobnom a ten sa mu nepáčil a prečo. Stretnutie môžeme začať aj príbehom jedného z účastníkov, nejakou vydarenou akciou so žiakmi, nie však na dlhšie ako 5 minút aby sme zbytočne nerozptyľovali pozornosť.

Pri samotnej práci môžeme využiť známu a osvedčenú metódu **brainstorming** (búrka v mozgoch). Slúži na „vytiahnutie“ čo najväčšieho počtu nápadov a myšlienok z účastníkov stretnutia. Použitie tejto techniky je vhodné v skupine, ktorá sa snaží identifikovať problém a nájsť jeho tvorivé riešenie. Pre dosiahnutie úspechu je dôležité dodržiavať nasledovné pravidlá, pričom sa od vedúceho skupiny očakáva, že bude sledovať diskusiu, dozeráť na dodržiavanie pravidiel, ale nebude ju riadiť.



#### Pravidlá stimulovania nových nápadov:

- Každému musí byť zrozumiteľný riešený problém.
- Návrhy je potrebné formulovať čo najstručnejšie a zapísať ich.
- Návrhy zásadne nekomentujeme, množstvo je dôležitejšie ako kvalita.
- Neexistuje dobrý, alebo zlý nápad, každý je hodno spomenúť.
- Každý môže ťažiť z predchádzajúcich nápadov.

- Každý má právo odovzdať slovo ďalej ak nemá čo povedať.
- Po vyčerpaní nápadov ich zhodnotíme a snažíme sa vylepšiť.
- Z vylepšených nápadov vyberieme najvhodnejší návrh, alebo ich kombináciu, pre najpriateľnejšie riešenie.

Začíname otázkou, na ktorú chceme nájsť odpoveď (napr.: „Odkiaľ by sme mohli do dvoch týždňov získať 2000 korún, ktoré potrebujeme na našu akciu?“). Odpoveďami sú jedno, maximálne dve slová, ktoré vás napadnú pri položenej otázke a tie zapisujete podľa možnosti na veľký papier na stene. Držte sa zásady, že všetky nápady, aj tie, ktoré vyzerajú na prvý pohľad ako bláznivé, môžu byť dobré. Facilitátor by mal z ľudí „vyžmýkať“ všetko čo ich pri tejto otázke napadne. O vyslovených nápadoch sa počas brainstormingu nedebatuje – to je veľmi dôležitá zásada. „Búrka v mozgoch“ môže trvať 3 – 10 minút, až potom sa nad nimi hlbšie môžeme zamyslieť, začať o nich diskutovať, triediť.

### Možné problémy (problémové typy)

Atmosféru, ktorá sa na stretnutí vytvorí, rozhodujúcou mierou ovplyvňuje zloženie účastníkov. pre efektívnu facilitáciu je potrebné uvedomiť si aj „dynamiku moci“ v skupine. Ako príklad môže byť stretnutie, na ktorom sa zúčastňujú zástupcovia štátnej správy, robotníci, ochranári. Na takomto stretnutí sa niektorí účastníci môžu hanbiť alebo priamo báť niečo povedať. A naopak iní sa môžu snažiť prenásť svoju pozíciu aj do diskusie v skupine, prípadne využiť väčšiu skúsenosť v diskutovaní a celému stretnutiu dominovať. To veľmi naruší kvalitu i výsledný efekt stretnutia, najmä ak chceme, aby sa do diskusie zapájali všetci. Mali by ste poznať a citlivo reagovať na zloženie ľudí na stretnutí: vek, postavenie, názory, sebavedomie, schopnosti, skúsenosti i vzdelanie jednotlivých účastníkov.

Niekedy sa stáva, že na stretnutie prídu ľudia, ktorí môžu spôsobovať skutočné problémy a ktorí neprijemne komplikujú priebeh stretnutia. Každý z nás má tak trochu z týchto vlastností. Ak je niekto problémový typ neznamená to, že ho nechceme na stretnutí. Môže mať vlastnosti, ktoré sú pre nás veľmi cenné. Takíto ľudia sú iba ťažšie zvládnuteľní pre facilitátora. Ide napríklad o tieto typy ľudí:

- Ľudia, ktorí radi upútavajú na seba pozornosť, neustále na seba upozorňujú, často hovoria a radi sa počúvajú. Hovoria akoby „veľkými písmenami“.
- Ľudia, ktorí sa voči všetkému stavajú nekonštruktívne. Majú námietky voči každému návrhu a nápadu.
- Puntičkári – ľudia, ktorí vždy objavia drobné a nepodstatné problémy. Stále opravujú ľudí a upozorňujú ich na nepodstatné chyby.
- Negatívne naladení ľudia: „To je ale hlúpy nápad! To sa nikdy nepodarí!“
- Ľudia, ktorí odpútavajú pozornosť na inú tému. Vo chvíli, keď má skupina dospieť k nejakému dôležitému rozhodnutiu sa taký človek postaví a povie: „Nemali by sme sa radšej venovať tomu čo sa stalo minulý týždeň.“
- Showmani – zrazu vyskočia a začnú dramaticky vyhlasovať, že majú skvelý nápad. Rozložia na stole svoje materiály a začnú si vynucovať pozornosť. Showmani prichádzajú hneď s hotovou odpoveďou. Je to akýsi syndróm truhlíka, všade boli, všetko vedia.
- Nepružní ľudia – tí, ktorí nie sú ochotní pristúpiť na žiadny kompromis.
- Ľudia, ktorí hovoria za ostatných a v mene ostatných.

*Facilitátor musí vedieť neverbálne komunikovať a pracovať s telom*



## 4. Motivácia

### Pár slov na úvod...

Ak je niekto motivovaný k niečomu (žiak písať domáce úlohy, športovec podať výkon...), to, čo túto motiváciu tvorí, priamo nepozorujeme. Vieme si však o tom utvoriť pomerne jasnú predstavu a to podľa týchto vonkajších prejavov:

- osoba má cieľ,
- usiluje sa o jeho dosiahnutie,
- sú evidovateľné znaky vynakladania úsilia.

Motivácia teda priamo nie je viditeľná a treba ju považovať za myšlienkovú konštrukciu, ktorá má pomôcť objasniť určité osobitosti správania. Motivácia je umelým pojmom, no napriek tomu ju poznáme ako reálnu данnosť. Motivácia je odpoveďou na otázku „prečo“ ľudského správania. Motivácia má veľmi blízko k citom. City sú motorom, energiou pre ľudskú motiváciu a vyúsťujú do hodnotových systémov osobnosti.

### Do motivácie môžeme zahrnúť:

- inštinkty • pudy • potreby • záujmy • ciele • ideály • hodnoty • životnú filozofiu.

Motiváciu chápeme v najširšom slova zmysle, ako súhrn činiteľov, ktoré vyvolávajú, usmerňujú, udržiavajú a zacieľujú ľudskú aktivitu.



Inštinkty, pudy, ciele, ideály, hodnoty, životná filozofia **motivácia**

### Motivácia ako súčasť práce koordinátora environmentálnej výchovy

Motivácia je jedna z kľúčových otázok výchovy. Výskumy ukázali, že motivácia je základnou otázkou pre rozvoj tvorivosti, nadania a schopností každého človeka. Analýza životopisov slávnych ľudí ukázala, že ich hlavným spoločným znakom bola veľká pracovitosť, vytrvalosť, snaha a túžba niečo dosiahnuť, zaujatost' vecou až fanatizmus, rozvinuté záujmy, neuspokojovanie sa so samým sebou, so súčasným stavom vecí.

### Motivujeme ak:

- vytvoríme príležitosť pre pochvalu,
- necháme možnosť sebahodnotenia,
- hodnotíme najmä významné veci,
- viac odmeňujeme, ako kritizujeme,
- poskytujeme šance pre sebarealizáciu,
- pestujeme pozitívny obraz o sebe samom.

### Motivácia povzbudením

Pri práci koordinátora EV a všeobecne pri práci s ľuďmi je dôležité ukázať ľuďom, čo je v nich dobré. Keď na komunikáciu vyberáte pozitívne slová – motivujete. Tri kroky k motivácii povzbudením:

1. Formulujte presne, aká činnosť bola práve vykonaná.
2. Zdôraznite ako veľmi to pomohlo vám, skupine alebo organizácii.
3. Vyjadrite svoje úprimné uznanie a poďakovanie.

Tieto tri kroky je možné použiť v akejkolvek situácii.

## **Ľudia, ktorí motivujú, sú vzácní. Je dôležité dať ľuďom dostatok povzbudení.**

Pestovanie pozitívneho obrazu:

- verte sami sebe, predstavujte si sami seba ako úspešného človeka a nechajte svoju myseľ tento obraz rozvinúť,
- nikdy si nepredstavujte neúspech (ale predvídajte krízové situácie),
- dúfajte vždy len v to najlepšie,
- vyvarujte sa akýchkoľvek sebakodcaňujúcich poznámok,
- vypestujte si pokojnú myseľ (vždy, keď ste rozrušený alebo znepokojený počkajte chvíľu, kým sa vaša myseľ upokojí),
- rozhodnite sa pre šťastie,
- uvedomte si, že iba vy ste zodpovedný za svoje myšlienky, že vy ich môžete zmeniť, ak sa vám nepáčia.

### **Ako získať ľudí:**

- zaujímate sa o iných,
- usmievajte sa, nič to nestojí a obohacujete tým iných,
- pamätajte si mená,
- buďte pozorným poslucháčom a nechajte ľudí hovoriť o sebe,
- poskytnite iným pocit ich vlastnej dôležitosti – dbajte pritom, aby ste to mysleli úprimne pochváľte a povzbudte ich,
- ukážte, že si vážite názory iných. Rozmyslite si, krdy poviete „Mýlite sa“,
- ak sa mýlite, rozhodne a bez váhania to pripustite.

Pozitívny postoj nie je vždy zárukou úspechu. No aj keď niečo nedopadne podľa vašich predstáv, pozitívny postoj dokáže divy. Dokážete k tomu, čo sa vám celkom nepodarilo, pristupovať produktívne. Myslieť pozitívne znamená byť presvedčený, že úspech je reálnou možnosťou dať si v každej situácii tie najväčšie šance a z každej skúsenosti urobiť vzácnu príležitosť niečo sa naučiť.

### **Ako môžete zvýšiť motiváciu**

*Pamätaj si, v našej práci to nie je „ukáž a povedz“, ale „zdieľaj a urob spolu“.*

*Steve van Matre*

Bez vetra sa ani lístok nepohne. V prípade environmentálnej výchovy (ale aj výchovy všeobecne) je týmto vetrom motivácia. V širšom slova zmysle je motivácia súhrn činiteľov, ktoré vyvolávajú, usmerňujú, udržiavajú a zacieľujú ľudskú aktivitu. (Zelina, 1996). V tradičnom, netvorivom vyučovaní je motivácia často krát dosiahnutá donucovaním, vonkajším tlakom (ideme písať previerku a pod.). Takýmto spôsobom si študenti nevytvárajú vzťah k tomu, čo sa učia. Učia sa a odpovedajú v strese, s pocitom ohrozenia a v takomto prostredí sa znižuje rozsah i obsah zapamätaného. V podstate ide o to, ako dosiahnuť, aby sa študenti chceli dobrovoľne a s radosťou, záujmom učiť, aby chceli konať tak, ako to od nich vyžadujeme, či očakávame. Zvyšovanie motivácie takto tkvie v pôsobení na zlepšenie sebavedomia, sebahodnotenia, formuje sa samostatnosť a zodpovednosť študentov. Motivácia predstavuje hnaciu silu učenia.

Zvýšenie motivácie môžeme dosiahnuť rôznymi spôsobmi. Uvedieme aspoň niektoré:

- využívať prácu v skupinách,
- ponúknuť viac možností na riešenie jedného problému (výber z rôznych alternatív),
- pracovať so študentmi na environmentálnych projektoch,
- uplatňovať integrované tematické vyučovanie (ITV),
- využívať inscenačné metódy,
- organizovať (alebo zúčastňovať sa) priamej akcie,
- rozvíjať aspirácie študentov,
- dobre pracovať s hodnotením a spätnou väzbou,
- využívať moment prekvapenie (šoku),
- urobiť niečo magické.

Jeden zo spôsobov motivácie je urobiť niečo magické. Tu je niekoľko príkladov:

- porozprávajte príbeh a dajte mu tajomnú atmosféru,
- pridajte fantáziu,
- ak je to vhodné, pridajte do programu objavovanie,
- pripravte prekvapenie,
- pošlite tajnú správu,
- vložte do programu niečo obdivuhodné,

- použite hádanky, tajničky,
- urobte niečo neočakávané, pridajte niečo nezvyčajné,
- vyberte si počasie podporujúce atmosféru (londýnska hmla:)),
- ukážte svoju starostlivosť malými darčekmi.

Alebo: pridajte kúsok dobrodružstva:

- pripravte a rozošlite mapu,
- pošlite odkaz vo fľaši,
- poproste o pomoc,
- uverejnite výzvu,
- zorganizujte výlet,
- predstavte deťom tajomstvo, mystérium, ktoré má byť vyriešené,
- zorganizujte expedíciu,
- tvárte sa, že to čo robíte je trošku riskantné,
- pridajte do aktivity element „neznáma“,
- vytvorte priestor pre zaujímavú prestávku v rutinej činnosti,
- prineste niečo exotické, nezvyčajné,
- zapojte všetky zmysly.

### **A pamätajte si: koľko energie do toho vložíte vy, toľko sa vám vráti.**

Predstavte si situáciu: Trieda z jednej školy sa zúčastnila súťaže o najťažšiu hliníkovú zemeguľu. Zbierali teda hliník a tvarovali ho to tvaru gule. Podstata súťaže samozrejme bola vysvetlená aj pedagógom: nie je dôležitý výsledok – najviac nazbieraného hliníka, ale to, aby žiaci pochopili význam triedeného zberu, aby pochopili význam hliníka ako druhotnej suroviny. Aké boli postoje pedagógov:

- časť z nich pochválila deti za dosiahnutý výsledok, ocenila ich úsilie (aj keď neboli prví), dohodli sa spolu na ďalšom zbere, tentokrát na pôde školy. Deti získali ocenenie a správnu motiváciu pre ďalšie aktivity podobného charakteru.
- časť z nich bola rozčarovaná tým, že nevyhrali, preniesli rozčarovanie na deti, deti prežili rozčarovanie ako neúspech a necítili sa byť motivované pre ďalšie aktivity podobného charakteru.

Z uvedeného príkladu vidieť, že súťaživosť je síce prirodzená vlastnosť, ale nie je vhodné ju preferovať pri všetkých témach. Učitelia si musia uvedomiť dôsledky svojich slov a činov, ich dlhodobý účinok na žiakov. Je nutné pozeráť sa na samotnú podstatu aktivít, na to, aby ako kamienky v mozaike zapadali do plánu, ktorý pre deti v rámci environmentálnej výchovy pre deti pripravili. V takýchto prípadoch krátkodobý efekt nie je podstatný.

### **Okamžitá spätná väzba ako motivačný činiteľ**

Dobré a efektívne vyučovanie vyžaduje využívanie okamžitej spätnej väzby priamo na vyučovaní, alebo priamo počas činnosti, ktorú so študentmi robíme. Ak sa učíme variť, nestačí, ak nám pri jedle niekto povie – malo to by urobené inak, bolo by dobré, ak by pri varení stál pri nás a poskytoval nám spätnú väzbu hneď na mieste. Ak sa dieťa učí chodiť, pomáhame mu a opravujeme ho na každom kroku až kým nedosiahne dokonalý stav – vie chodiť. Ak spätná väzba prichádza neskoro, alebo dokonca vôbec, môže priniesť do mysle chaos, neporozumenie. Ak študenti dostanú písomky až na druhý deň či dokonca o týždeň, zabudnú,



*Ako vidieť motivácia nezávisí od množstva strastí, ktoré musia tréneri prekonávať*



o čo vlastne išlo, čo im nebolo jasné, prečo nevedeli vypočítať príklad. Preto je dobré robiť hneď výpočty na tabuľku za účasti celej triedy a reagovať na nejasnosti. Pre mozog je veľmi ťažké zabudnúť na niečo, čo si pevne zafixoval. Je oveľa ľahšie sa niečo naučiť správne. A v konečnom dôsledku je oveľa ťažšie prevychovávať, ako vychovávať.

### **Cesty ako zaviesť okamžitú spätnú väzbu do vyučovania sú rôzne a na rôznych úrovniach**

- Zamyslite sa nad osnovami a obsahom vyučovania, ktoré ste si na začiatku stanovili pre environmentálne témy (samozrejme, že sa to netýka len tém environmentálnych, ale o tých je teraz reč). Vyberte kľúčové pojmy, ktoré musia študenti ovládať, a ktoré sú stredom siete a súvisia s ďalšími, druhostupňovými pojmami. Sústreďte sa na kľúčové pojmy, spojte ich s reálnym svetom, ktorý je tu a teraz. Spätnú väzbu budete poskytovať nielen vy, ale aj reálny svet okolo, s ktorým budú študenti v kontakte.
- Vneste do vyučovania také metódy a prostriedky, ale aj materiál, ktorý okamžite poskytuje spätnú väzbu (simulačné hry, kontakt s odborníkmi, práca s odborníkmi v teréne a pod.).
- Majte pripravený zoznam a kontaktné adresy ľudí a inštitúcií, na ktorých sa v prípade potreby môžu študenti hneď obrátiť.
- Delenie žiakov do heterogénnych skupín a tried zabezpečí pri práci v triede pomoc a spätnú väzbu aj zo strany spolužiakov – pôjde o skupiny študentov s rôznymi skúsenosťami a vedomosťami.
- Ak prednášame, robíme výklad – spätná väzba nenastane, pretože sme pri výklade neradi rušení – zmena štruktúry hodiny je dôležitá. Je nutné zmeniť pomer výkladu a ostatnej činnosti študentov. Výklad by mal byť stručný, jasný, ostatné vedomosti by študenti mali získať pri priamej činnosti, aktivitách, práci s literatúrou, pri práci v skupinách, v teréne, s odborníkmi.
- Hodnoťme to, čo je naozaj hodnotné, hodnoťme aj snahu a pri spätnej väzbe berme do úvahy stav, od akého sa študent odrazil, základ, ktorý má každý iný – inú a odlišne dlhú spätnú väzbu potrebuje výborný sebavedomý žiak s dobre vyvinutou sebadôverou, inú študent, ktorého práve táto téma nezaujima.

### **Spolupráca a skupinové rozhodovanie ako motivačný činiteľ**

Pri všetkých doteraz uvedených aktivitách bola zrejماً nutnosť spolupráce. Spolupráca nie je potrebná len pri riešení problémov životného prostredia, ale kdekoľvek inde. Pod spolupracou rozumieme „pracovať spolu s niekým iným“. Vychádza z poňatia školy ako súčasť určitej komunity, pod „niekým iným“ budeme rozumieť napr. ostatných študentov, pedagógov, riaditeľa školy, zamestnancov inštitúcií (agentúry, firmy, knižnice, inej školy, obchodníkov a pod.), zástupcov miestnych samospráv, susedov – jednoducho čo možno najširší okruh členov určitej komunity – spoločenstva ľudí.

Prečo chceme, aby s nimi študenti spolupracovali:

- aby získali čo možno najširší uhol pohľadu na niektoré problémy životného prostredia,
- aby aj oni poskytovali informácie naspäť – do komunity,
- aby sa cítili plnohodnotnou súčasťou komunity, ktorá ju určitým spôsobom ovplyvňuje,
- aby sa naučili pracovať v rôznorodých skupinách a získali tak zručnosti dôležité pre život,
- aby spolupráca slúžila ako prostriedok vyučovania pri niektorých, na to vhodných témach.

Aké sú dôležité pravidlá pri spolupráci a pri práci v skupinách:

- uvedomme si význam slova spolupracovať – spolu pracovať – a podľa toho premýšľajme o príprave na spoluprácu,
- spolupracovať znamená pracovať vedľa seba na spoločných cieľoch, pričom každý člen skupiny má určitú rovnocennú, dôležitú úlohu, od ktorej závisí úspech celej skupiny – ak svoju úlohu nesplní čo len jeden člen skupiny, cieľ nemôže byť dosiahnutý,
- informácie a zručnosti, ktoré pri takejto práci študent získa, musia byť pre neho užitočné, musia viesť k riešeniu problémov, ktoré sa ich týkajú a sú zo skutočného života,
- pri vytváraní skupín pôjde jednak o skupiny stabilné, ktoré budú fungovať po celý rok a ďalej o skupiny jednorázové, menej trvalé, fungujúce len pre určité príležitosti,
- ak chceme vytvoriť stabilné skupiny v triede, ktoré sú naozaj funkčné, rátaťme s tým, že to potrvá dlhšiu dobu, ale čas strávený pri podporovaní sociálnych zručností sa nám potom mnohonásobne vráti – čas je dobrá investícia,
- ak budeme vytvárať základy spolupráce v rámci širšej komunity, je dobré mať dopredu pripravenú databázu možných spolupracovníkov – ľudí, na ktorých sa študenti môžu obrátiť nie každá práca vyžaduje spoluprácu – dajte šancu aj individualistom, aj komunikatívnejším študentom.

Čo je veľmi dôležité, úspech spolupráce závisí od existencie či neexistencie pocitu ohrozenia. V prvej fáze vytvárania skupín, by sme teda mali venovať dostatok času (akokoľvek sa nám zdá, že nestihneme učivo) navodeniu atmosféry bezpečia, pocitu dôvery, neohrozenia. V takejto atmosfére sú študenti schopní vnímať

a vstrebávať informácie, sú schopní aktívne komunikovať. Nie sú „zablokovaní“ stresom, obavami, pocitmi menejcennosti a pod. Pre navodenie takejto atmosféry je možno použiť metódy „lámania ľadov“, lámania bariér.

Druhá fáza je fáza vtiahnutia. Ak sa študent necíti byť vtiahnutý do práce v skupine, stáva sa rušivým činiteľom, snaží sa na seba upútať pozornosť, preberá kontrolu nad skupinou, dožaduje sa moci. Alebo, v druhom prípade, sa dostáva na okraj skupiny a nekomunikuje vôbec.

V tejto fáze pôjde o vytvorenie rovnováhy medzi študentmi v skupine (zvlášť, ak ide o skupinu, ktorá bude rovnaká po celý rok) a rovnováhu vzhľadom na prístup členov skupiny k úlohám. V praxi to znamená skupinovú spoluprácu založenú na princípoch tolerancie, rozdelení úloh, aktívneho počúvania a komunikácie.

Tretia fáza pri práci v skupine a so skupinou je fáza vplyvu. Táto fáza nasleduje potom, ako skupina je dobre „vyladená“ a pripravená konať. Fáza vplyvu sa zameriava na nasledujúce problémy:

- aká je úloha jednotlivých členov skupiny pri riešení úloh, pri spĺňaní cieľov a pri procese rozhodovania,
- ako si členovia skupiny zachovávajú svoju individualitu a hodnoty,
- ako sa dokážu deliť o vedúcu úlohu v skupine tak, aby skupina dosiahla stanovený cieľ.

Je to dôležitá fáza, pri ktorej učiteľ zohráva citlivo úlohu facilitátora, teda uľahčuje prácu skupiny, pomáha skupine pri hľadaní spätnej väzby, pomáha vyjasniť ciele, uľahčuje rozhodovací proces. Pracuje v prospech skupiny, ale nie za ňu.

Posledná fáza, ktorá charakterizuje proces tvorby skupiny je fáza spolupatričnosti. Táto fáza je súčasťou všetkých predchádzajúcich fáz (v rôznej miere). A tu je pár nápadov ako na to:

## 4.1 Hry na tému motivácia

### JA SOM FRAJER!

*Cieľ:* ukážete ľuďom, čo je v nich najlepšie a budú Vás nasledovať kamkoľvek.

Ľudia potrebujú cítiť, že ich niekto potrebuje, že sa o nich niekto zaujíma. Sebadôvera je dôležitá.

*Pomôcky:* papier, ceruzka.

*Postup:* Pozrite sa na nasledujúci text a zakrúžkujte 10 vlastností, ktoré máte. Buďte objektívny. Pokúste sa na seba pozrieť zvonku. Potom sa vráťte k zakrúžkovaným vlastnostiam ešte raz a označte poradie podľa priority. Jednotkou označte vašu najväčšiu prednosť. Tentokrát nebuďte skromný, vytrvalý, spoľahlivý, dochvilný, dôveryhodný, priateľský, tvorivý, loajálny, iniciatívny, morálny, entuziastický, aktívny, efektívny, energický, morivujúci, inšpirujúci, pozitívny, cieľavedomý, chápací, podporujúci, intenzívne pracujúci, dynamický, presvedčivý, reprezentatívny, nápaditý, ohľaduplný, komunikatívny

### SPOMIENKA NA ÚSPECH

*Postup:* Zamyslite sa nad svojim životom a vyberte konkrétny úspech, ktorý bol podľa Vášho názoru významný. Možno Vám dodal sebadôveru, alebo ovplyvnil celú Vašu nasledujúcu orientáciu. Tento úspech nemusí znamenať pre ostatných nič, stačí keď je významným pre vás.

- a) Môžu to byť úspechy tvorivé, vedecké, športové, domáce, rodinné, obchodné, úspechy v škole, v spoločnosti, úspechy z detstva a pod. Zoraďte ich rýchlo a objektívne, uveďte najmenej 5.
- b) Vráťte sa k svojmu zoznamu úspechov, objektívne ich posúďte a spýtajte sa sami seba, ktoré vaše vlastnosti viedli k úspechu. Uveďte tri úspechy, z ktorých máte najväčšiu radosť a vlastnosť, vďaka ktorej sa Vám podarilo tento úspech dosiahnuť.

### CESTA

*Kľúčové pojmy:* pozitívne a negatívne zmeny

- Vyberte si so študentmi jedno miesto, ktoré Vás spoločne zaujíma (je to nutná podmienka, je možné, že sa rozdelíte na viac skupín) a urobte prieskum. Získajte staré fotografie, plány, mapy o tom, ako toto miesto vyzeralo v minulosti (napr. pred 20 rokmi), akému účelu slúžilo. Porovnajte, ako sa menilo postupom času, akými faktormi bolo ovplyvňované. Boli to zmeny k lepšiemu, či horšiemu? Zistite, aké sú plány s týmto miestom ďalej.
- Pripravte spolu informačnú nástenu, na ktorej budú grafy, mapy, všetok zozbieraný materiál, nákresy a plány do budúcnosti, návrhy študentov ako využiť či zlepšiť stav tohoto miesta.



- Nezabudnite uviesť adresy organizácií, od ktorých ste získali informácie.
- Urobte si malý brainstorming, ako môžu Vaši študenti pomôcť zlepšiť životné prostredie uvedeného miesta (ak je to potrebné).
- V rámci tejto aktivity si dopredu pripravte úlohy pre jednotlivé typy študentov (podľa ITV systému), využitie potenciálov študentov tak, ako je im to vlastné a podľa toho, aký sú typ je veľmi dobrým spôsobom motivácie.

Tu sú niektoré príklady:

- jazykový: opísať príbehy ľudí žijúcich na vybranom mieste...,
- logicko-matematický: vybrať si jeden prvok z tohoto prostredia (napr. zastavanosť plochy) a znázorňovať jeho zmeny počas rokov na časovej osi v závislosti od určitého faktora (počtu obyvateľov)...
- priestorový: pripraviť návrh na informačnú nástenuk...,
- telesno-pohybový: urobiť prieskum v teréne...,
- hudobný: pripraviť časový harmonogram a sledovať jeho dodržiavanie...,
- intrapersonálny: samostatne zistiť niektoré fakty...,
- interpersonálny: urobiť vo dvojiciach prieskum u obyvateľov...

*Reflexia:*

Ako ste sa cítili pri komunikácii s neznámymi ľuďmi?

Boli ste spokojní s úrovňou svojej komunikácie?

Áké ste mali pocity pri porovnávaní získaných starých fotografií so súčasným stavom?

*Diskusia:*

Ako môže verejnosť ovplyvniť tvorbu územných plánov mesta?

Ako zmeny miesta ovplyvnili stabilitu ekosystémov, ktoré sa tam vyskytujú?

Chceli by ste vy zmeniť niečo vo svojom okolí?

Viete za kým ísť v prípade, že by ste niečo zmeniť chceli?

Jedným zo spôsobov motivovania pre študentov je to, že vidia, že ich naozaj POČÚVATE, že ich akceptujete, že vaše počúvanie je aktívne, otvorené. Poďte si spolu s nimi skúsiť ako pôsobí opak aktívneho počúvania: ignorovanie.



## AKTÍVNE IGNOROVANIE

*Kľúčové pojmy:* tolerancia, aktívne počúvanie

Rozdeľte študentov do skupín. Požiadajte ich, aby si vybrali jedného dobrovoľníka. Ten nech vyjde za dvere. Medzitým sa skupiny dohodnú na téme, o ktorej by chceli diskutovať. Na zvolenú tému budú diskutovať veľmi intenzívne, aj keď sa vráti do skupiny dobrovoľník, ktorý bol za dverami. Jeho však pri diskusii musia aktívne ignorovať, obracať sa mu bokom, odvracať vár, nevšimáť si jeho otázky, zriedkakedy odpovedať, keď, tak len veľmi sucho a stroho. Zatiaľ, čo sa skupina rozhodne na téme diskusie, dobrovoľníkovi za dverami povedzte, aby po návrate do skupiny pokúsil povedať skupine o sebe niečo mimoriadne. Celý zážitok ignorovania by mal trvať len asi minútu, potom skupiny prerušte a venujte sa reflexii a diskusii.

*Reflexia:*

Ako ste sa cítili, keď vás ostatní ignorovali?

Ako sa cítili členovia skupiny, keď museli ignorovať?

Stalo sa vám niečo podobné v živote?

Urobili ste niečo podobné v živote vy?

*Diskusia:*

Čo sa môže stať, ak budú ľudia ignorovať závažné správy? Pozrite si dnes poobede staré i nové noviny a zapíšte si správy, ktoré by určite nemali byť ignorované. Ktoré správy týkajúce sa životného prostredia by nemali byť ignorované a prečo?

Ďalší spôsob, ktorý je motivačný: naozaj to urobiť. Naživo, nie „len tak“. Vyjsť do obchodu, do „sveta“ a dať študentom pocítiť, že s nimi pri tom rátate.



## NAOZAJ TO POTREBUJEME?

*Kľúčové pojmy:* odpad, suroviny, uvedomelá skromnosť

Deti i vy si v deň hrania tejto hry doneste množstvo časopisov a novín, v ktorých sú obrázky domácností, obrázky potrieb do domácností, materiálov a pod., reklamy na rôzne výrobky, potraviny.

*Postup:* Rozdeľte deti do skupín. V skupinách nech roztriedia obrázky do skupín podľa toho, či

- sú potrebné, nevyhnutné do domácností,
- istým spôsobom uspokojujú túžbu po komforte,
- sú nepotrebné, dajú sa nahradiť niečím iným, jednoduchším, alebo celkom vypustiť.

Ak skupiny skončili triedenie, pracujte spoločne. Skupiny nech sa postupne vyjadria k týmto otázkam:

- V ktorej kategórii je ich zoznam najdlhší?
- Prečo ľudia nakupujú veci, ktoré nepotrebujú?
- Prečo je občas ťažké odolať nákupu nepotrebných vecí?
- Ktoré výrobky ste dali na zoznam nepotrebných vecí a prečo?
- Ktoré výrobky by ste zaradili do kategórie poškodzujúcich životné prostredie? (nezáleží na tom, či poškodenie vzniká pri ich výrobe, použití, či likvidácii)
- Čím sa tieto výrobky dajú nahradiť, aby životné prostredie nebolo poškodzované?

*Úloha:* Nech sa deti v skupinách dohodnú na zozname troch vecí, o ktorých vedia, že škodia životnému prostrediu a sú ochotní ich nekupovať. Čím ich môžu nahradiť? Zoznam týchto vecí a dôvod ich zaradenia do zoznamu nech vyvesia na viditeľné miesto v triede.

Dôležité je si uvedomiť súvislosti medzi nakupovaním a devastáciou životného prostredia.

*Príklad:* Nakupovanie drevených vyrezávaných výrobkov nie vždy musí urobiť radosť. Ak je výrobok z dreva z tropického dažďového pralesa, je žiadaný a ľudia ho nakupujú, obchodníci ho budú objednávať. Dažďový prales mizne rýchlosťou veľkosti jedného futbalového ihriska za sekundu. Časť stromov takto vyrábaných je použitých na výrobu ozdobných drevených výrobkov. Jeden z nich práve zdobí Váš stôl. Vďaka výrubu miznú druhy zvierat a rastlín, vzrastá koncentrácia oxidu uhličitého v atmosfére, nastáva globálne otepľovanie atď. Je nutné sa zamyslieť nad tým, či stôl nemôže byť ozdobený inak.

Ďalším z motivačných činiteľov je ocenenie, ohodnotenie. Nielen od Vás, ale aj od spolužiakov, rodičov, kamarátov v partii... Tu je hra, ktorá pri tom môže pomôcť.

## VRCHOLY A ÚDOLIA

*Kľúčové pojmy:* úspech, postoje, pocity, sebaúcta, vytrvalosť

V nasledujúcej hre si deti budú môcť pripomenúť svoje úspechy v oblasti ochrany životného prostredia, získať prehľad o úspechoch ostatných spolužiakov, ale aj zistiť, v čom boli neúspešní, čo sa im nepodarilo a prečo.

*Postup:*

- Rozdeľte deti do skupín po 4 – 5. Každý z nich si na svoj papier urobí časovú os znázorňujúcu čas od ich narodenia po súčasnosť. Postupne na časovú os znázorňuje svoje úspechy, ktoré mal v oblasti ochrany životného prostredia. Môže ísť od zdanlivých maličkostí až po naozaj úspešné akcie.
- Pri každom úspešnom konaní ohnú čiaru smerom nahor, čím väčšia a pozitívnejšia udalosť, tým vyšší vrchol.
- Ak išlo o negatívne pôsobenie, ohnú čiaru smerom nadol. Vzniknú tak vrcholy a údolia.
- Ak všetci v skupine skončili, postupne po jednom vysvetľujú pred skupinou svoju čiaru života. Ostatní aktívne počúvajú.

*Reflexia:*

Ktoré udalosti by ste chceli zažiť ešte raz?

Čo by ste chceli opraviť v svojom minulom správaní?

Čo vám bráni, aby ste teraz nekonali inak?

Aké ste mali pocity pri opätovnom premýšľaní o pozitívnych činoch? Aké to bolo po negatívnych činoch?

*Diskusia:*

Mali ste niektoré spoločné zážitky?

Nastali v skupine nedorozumenia, nepochopenie, prečo ten ktorý čin bol pozitívny (negatívny)?

## Ako jeden z motivačných činiteľov sme spomínali rozprávanie príbehov, mýtov, rozprávok

Rozprávky a príbehy v dnešnej dobe už akosi nie sú v popredí záujmu, aj keď ich účinok na detskú i študentskú dušu je nenahraditeľný. Pri učení o etike v životnom prostredí je veľmi vhodné používať aj tento prostriedok vyučovania. Výber závisí od veku. Pripravte si príbehy, ktoré zaujmú študentov i vás. Pomocou nich študentom ľahšie poviete to, čo chcete a čo sa niekedy povedať nedá, čo si musí každý povedať svojou vlastnou rečou – prerozprávať do svojho jazyka. Nemusíte vždy čerpať len z mytológie. Zdrojom príbehov môže byť napríklad skutočná udalosť – GREENPEACE a ich akcie za záchranu veľrýb, akcie organizácie Earth First! proti vyrubovaniu pralesov, rozprávanie o významných ľuďoch, ktorým boli udelené ceny GLOBAL 500 za významný čin v prospech životného prostredia a pod.

GAIA – pre niektorých rozprávka, pre iných skutočnosť.

GAIA – matka Zem z gréckej mytológie. Aj na nej by nám malo záležať. Na záver malé zamyslenie sa nad GAIU (Szabó, 1994)





## GAIA – MATKA ZEM

Toto je GAIA, Matka Zem, domov nás všetkých. Je veľmi chorá a ak jej nepomôžeme, tak svojej chorobe môže podľahnúť. A my podľahneme s ňou. Každý z nás jej môže pomôcť. Sú rôzne cesty. Zvoľte si aspoň jednu z nich.

- Šetrite energiou, netvorte zbytočný odpad.
- Nekupujte a nepoužívajte prírode škodiace výrobky.
- Buďte skromní a pokorní pred prírodou.
- Rozmýšľajte o svojom mieste a úlohe na Zemi.
- Hľadajte vlastnú cestu, ako pomôcť Zemi a tým aj sebe.
- Buďte svojim vzťahom k Zemi príkladom pre ostatných.
- Predstavte si Zem takú, akú by ste ju chceli mať.
- Dotknite sa Zeme a pošlite jej svoju energiu.



## POSTAV SI SVOJU ZELENÚ HRANICU

*Kľúčové pojmy:* environmentálne uvedomenie, postoje, pozitívna akcia

Ak budeme diskutovať so študentmi, malo by ísť naozaj o diskusiu, v žiadnom prípade by to nemal byť rozhovor plný direktív, nariadení, príkazov a zákazov týkajúcich sa životného prostredia. Príliš veľa požiadaviek a málo priestoru na vytvorenie si vlastného názoru skôr škodí a odrádza. Nevnucovať, ale vysvetľovať, uvádzať príklady, sám ísť príkladom. To je jedna z ciest, ako osloviť študentov v oblasti ochrany životného prostredia. Nechajme študentov, aby si postavili svoju zelenú hranicu sami.

*Postup:*

- V prvej časti hry vyveste dopredu pripravené výroky, ktoré sa týkajú miery ekologického jednania každého z nás. Študenti zoradia tieto výroky od tých, ktoré považujú za celkom prirodzené, až po tie, ktoré im pripadajú nereálne, až absurdné. Ak majú poradie, urobia hrubú zelenú čiaru, ktorá bude oddeľovať výroky, ktoré vyjadrujú skutočné konanie, od tých, ktoré reprezentujú činnosti, ktoré študenti nerobia. Tie posledne spomenuté teda ostanú pod čiarou. Cieľom tejto časti hry je, aby si študenti uvedomili rozdiely vo svojom konaní a správaní v skutočnom živote z hľadiska ekológie. Je dôležité, aby posudzovali svoje skutočné chovanie, nie to, ako by to malo byť.
- V druhej časti hry si študenti nakreslia čiaru, ktorá bude zodpovedať ich názorovej hranici, teda tomu, „ako by sa to malo“. Výsledkom bude jasné odlíšenie tých výrokov (požiadaviek), ktoré považujú študenti za žiaduce od tých, ktoré sú podľa nich absurdné. Čo bude rovnako viditeľné je hranica medzi ich skutočným chovaním a názormi.
- V tretej fáze zapíšte na veľký hárok papiera za pomoci študentov výroky podľa toho poradia, ktoré je štatisticky najfrekvencovanejšie, teda tak, ako výroky najčastejšie zoradzovali študenti.
- Študenti postupne verejne porovnávajú svoje poradie s vytvoreným modelom, komentujú prípadné rozdiely, ale nič nevysvetľujú ani nekomentujú.



**Príbeh** ako motivačný činiteľ

- Nastáva diskusia o jednotlivých hraniciach jednania. Študenti postupne zdôvodňujú svoje umiestnenie hranice jednania. V diskusii s ostatnými sa snažia posunúť hranicu (nie násilím, ale závažnými argumentmi) aspoň o jeden stupienok nižšie. Ostatní spolu so študentom hľadajú cestu, ako odstrániť prekážky brániace ekologickejšiemu správaniu.
- Nastáva diskusia o hranici názorov. Opäť za pomoci všetkých zúčastnených diskutujte o tom, čo bráni hráčom posunúť hranicu svojich názorov aspoň o jeden stupienok nižšie. Vaša úloha v tejto fáze môže byť dôležitá: môžete študentom dodať argumenty, dôvody, prečo určité správanie je ekologicky významné a ako je ho možné dosiahnuť v bežnom živote. Práve tu môžete ísť príkladom: „ja to robím takto“. Samozrejme, robíte to len vtedy, ak sa vás na to opýtajú, nevstupujte do diskusie bez opýtania. Malo by ísť hlavne o prezentáciu názorov a argumentov študentov.
- Posledné úpravy. Každý má ešte možnosť posunúť svoju hranicu názorov a správania. Na záver si mali sami pred sebou sľúbiť, že stanovenú hranicu budú dodržiavať.

#### **Sada výrokov:**

- V byte dôsledne regulujem vykurovanie, neprekurujem, mám dobrú tepelnú izoláciu, minimalizujem spotrebu tepla.
- Pri varení dôsledne používam pokrievky a také hrnce, aby bezo zbytku využili teplo produkované varičom.
- Ak odchádzam z miestnosti na viac ako 10 minút, vždy vypínam žiarovky (na dobu dlhšiu ako 30 minút vypínam aj žiarivky).
- Nepoužívam žiadny prístroj na monočlánky alebo batérie.
- V byte nevykurojem, ani nemám žiadne kúrenie.
- Okrem nohavíc a košiel bielizeň nežehlím.
- Nepoužívam chladničku.
- V zime chladničku vypínam a nepoužívam.
- Nepoužívam hliníkový riad (vysoká energetická náročnosť výroby).
- Nepoužívam výrobky na jedno použitie.
- Nevykurojem neobývané miestnosti.
- Miesto klasických žiaroviek používam, kde je to možné, žiarivky, alebo iné úsporné zdroje energie.
- Pri nákupe všetkých domácich spotrebičov dbám na to, aby mali čo najnižšiu spotrebu.
- Nepoužívam elektrické prístroje tam, kde vystačím aj s vlastnou silou (elektrické zubné kefky a pod.).
- Nepoužívam výťah (ani keď idem na návštevu).
- Chladničku mám umiestnenú na chladnom mieste tak, aby spotrebovala čo najmenej energie.
- Priateľov a známych pravidelne presviedčam o význame znižovania spotreby energie.
- Pre potreby domácnosti využívam energiu z alternatívnych zdrojov (slnečné kolektory, veterná či malá vodná elektrárňa).
- Venujem sa stavbe a propagácii alternatívnych zdrojov pre vlastnú spotrebu, aj pre ďalších záujemcov.
- Dodávam energiu z alternatívnych zdrojov iným záujemcom, alebo do verejnej siete (napr. z malej vodnej elektrárne).

## **5. Manažér environmentálnej výchovy**

*Ako nepracovať, alebo dajte mi ľudí a ja to urobím – príručka šikovného manažéra.*

#### **Pojem manažér**

„Management“ – z angl. „to manage“: riadiť, viesť, organizovať, spravovať, dosiahnuť cieľ.

Manažment sa vysvetľuje ako tvorivý proces nadväzujúcich činností pre dosiahnutie cieľa, s optimálnym využitím zdrojov. Tými činnosťami sú: analýzy, plánovanie, rozhodovanie, organizácia, riadenie ľudí, kontrola. Manažmentom sa nazýva aj skupina ľudí, ktorí majú v inštitúcii riadiacu úlohu. Manažér (menežér, manager) je v podstate vedúci pracovník, alebo pracovník zodpovedný za istý okruh činnosti (napr. koordinátor environmentálnej výchovy a vzdelávania).

#### **Osobnosť manažéra**

Kľúčovými charakteristikami dobrého manažéra sú:

- potreba viesť iných ľudí,

- sociálna inteligencia,
- schopnosť a ochota počúvať druhých,
- ochota komunikovať,
- dôslednosť, zmysel pre zodpovednosť,
- schopnosť odstupu a nadhľadu,
- morálne kvality; orientácia nie na svoju osobu, ale na úlohu.

### Role manažéra

- v každej organizácii existujú rôzne záujmové skupiny, ktoré majú potreby v rozpore s potrebami iných. Manažér si to musí uvedomovať a pracovať s týmto faktom.
- zámery realizuje sprostredkované, prostredníctvom svojich „podriadených“,
- nesie riziko a neistotu spojenú s realizáciou projektov,
- nesie zodpovednosť za dianie v organizácii.

### Zásadné úlohy manažéra

- Definícia cieľov – manažér je nositeľom poslania organizácie, sleduje isté ciele, v každej chvíli vie odpovedať na otázku „čo robíme“ a „ako to robíme“.
- Určovanie priorit a práca s časom – využíva čas ako dôležitý zdroj organizácie, v každej chvíli sa orientuje v problematike a teda vie stanoviť poradie dôležitých úloh.
- Prevencia chýb – neustále sleduje a prehodnocuje fungovanie organizácie, hľadá slabiny a operatívne ich odstraňuje. Tu je dôležitá manažérova dôslednosť a flexibilita.
- Orientácia na cieľovú skupinu – v každom okamihu manažér myslí na ciele, ktoré si stanovil a na cieľovú skupinu, jej potreby. Využíva spätnú väzbu na zlepšenie svojej práce, možno na korekciu cieľov, zmenu metód a postupov...

### Manažér a jeho práca s ľudskými zdrojmi

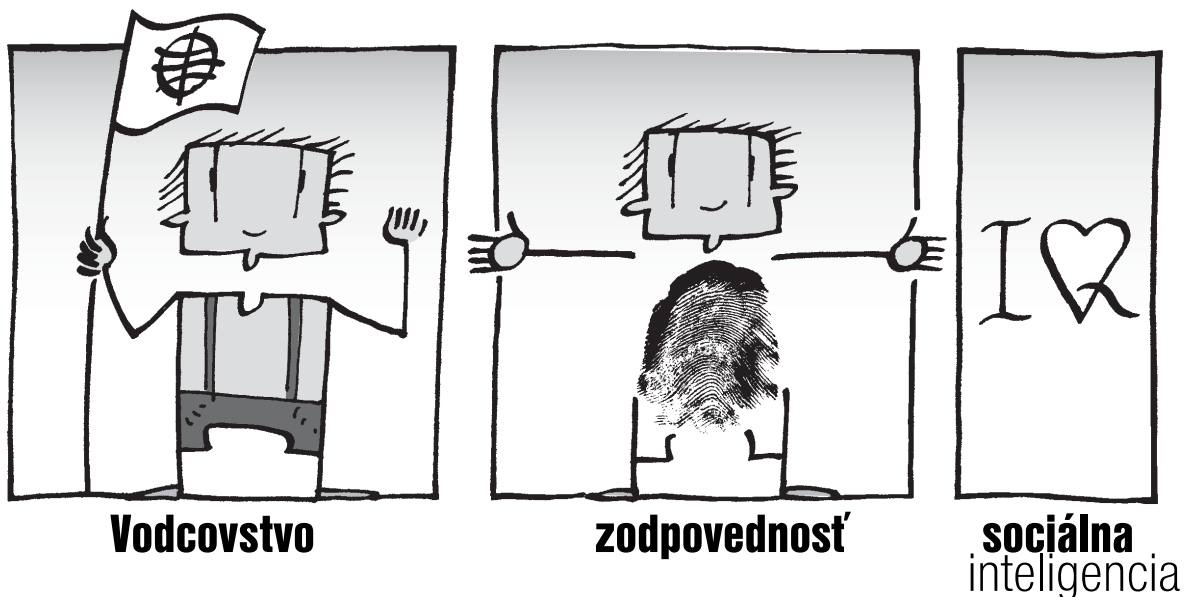
- prispieva k zaisteniu potrebného personálu, vytvára si pracovný tím,
- vytvára podmienky pre rozvoj spolupracovníkov i svoj vlastný,
- plánuje, organizuje prácu pracovníkov,
- hodnotí, neustále oceňuje prácu „svojich“ pracovníkov,
- vytvára tím, rozvíja produktívne a tvorivé pracovné vzťahy.

### Manažér environmentálnej výchovy

Manažér environmentálnej výchovy má kľúčové postavenie v školskej a mimoškolskej výchove. Na ňom záleží ako dokáže vypracovať účinnú stratégiu, pripraviť plánované aktivity a zaktivizovať svojich kolegov – pedagógov, vedenie školy, žiakov a rodičov na škole.

Kvality manažéra EV sa odvíjajú od troch vlastností, ktoré by mal mať, sú to:

- súciť so všetkými žijúcimi tvormi,
- zmysel pre rovnosť alebo skromnosť,
- jednoduchosť a striedmosť v materiálnych veciach.



Najefektívnejšie formy práce manažéra sú také, ktoré pomáhajú ľuďom dosahovať čo najlepšie výsledky, pričom im prinášajú uspokojenie z vlastnej práce, práce kolegov, účastníkov a organizácie ako celku a partnermi z iných organizácií. Majú predpoklady pre osobný rast a ďalšie sebavzdelávanie. Manažér EV je osobnosťou, ktorá vie komunikovať, kooperovať a koordinovať aktivity so všetkými účastníkmi zapojenými do realizácie daných cieľov. Manažér EV plní tak povediac úlohu „facilitátora“, usmerňovateľa, uľahčovateľa, múdreho vodcu, ktorý cieľavedomo pomáha oslovenej skupine sa podieľať na zmenách v ich myslení, postojov, konaní nielen na úrovni globálnej ale hlavne lokálnej. Mal by byť odborne a osobnostne pripravený, schopný meniť pohotovo hodnotové postoje účastníkov svojim osobným príkladom – entuziazmom.

Aké vlastnosti by sa mal manažér EV rešpektovať, aby bol vzťah medzi nim a oslovenou skupinou prospešný a rešpektovaný?

- Pravdivosť – (autenticita) zameraná na úprimnosť, hodnovernosť a otvorenosť všetkých zúčastnených i priznanie si svojich nedostatkov.
- Akceptovanie – zahŕňa úctu k človeku, bez ohľadu na jeho spoločenské postavenie, mentálnu úroveň, správanie, pocity.
- Empatia – dôraz kladie na porozumenie myšlienkam a pocitom oslovenej skupiny účastníkov.
- Sloboda – dáva možnosť rozvíjať a skúmať samého seba a voliť si vlastnú cestu sebarozvoja, učiť a viesť ostatných bez donucovania, svojou otvorenosťou vo vzťahu k účastníkom sa nebojí o stratu pedagogickej autority, pretože tá prichádza úplne prirodzene.

Manažér EV by mal byť schopný získať účastníkov pre múdre riešenie problémov životného prostredia vďaka svojej proaktívite a proaktívnemu prístupu v komunikácii s účastníkmi.

### **Čo je proaktívita?**

Proaktívita – znamená schopnosť vedome riadiť svoj život, byť zodpovedný za svoje konanie, vedieť prijímať i dodržiavať záväzky. Manažér ako proaktívny človek, je schopný sústrediť sa na tie problémy vo svojom okolí, ktoré môže a dokáže ovplyvniť. Sú to napríklad:

- problémy spojené s vlastným správaním sa,
- problémy správania sa iných ľudí v okruhu jeho pôsobnosti,
- problémy, na ktoré nemáme žiadny vplyv.

Proaktívny prístup však umožňuje riešenie všetkých troch druhov problémov a preto rozširuje okruh pôsobnosti človeka.

### **Akými vlastnosťami sa vyznačuje proaktívny človek (manažér)?**

Je bystrý, riadi sa hodnotami, dokáže sa orientovať v realite a vie čo je potrebné urobiť. Nie je ctižiadostivý. Proaktívny prístup v komunikácii sa prejavuje používaním nasledovných spojení:

- pozrime sa, aké máme možnosti – dám tomu prednosť,
- ovládam svoje pocity – môžem to vyriešiť iným spôsobom,
- navrhnem účinné opatrenia – dám tomu prednosť,
- rozhodnem sa,
- chcem.

Cieľom manažéra EV je naučiť sa a stotožniť sa s používaním:

- cieľov,
- pochvál,
- pokarhaní.

### **1. Stanovenie cieľov si vyžaduje pri práci manažéra:**

- stotožniť sa s cieľom,
- stanoviť si optimálny postup na jeho dosiahnutie,
- napísať si každý cieľ zvlášť na papier a taktiež postup k jeho dosiahnutiu,
- pri plnení úloh k dosiahnutiu cieľa si tento papier znovu a znovu prečítať,
- niekoľkokrát denne sa zamyslieť na minútu nad priebehom plnenia a zhodnotiť, či zvolený postup zodpovedá stanoveným cieľom.

## **2. Manažér má využívať vo svojej práci pochvalu ako účinný prostriedok na aktivizáciu účastníkov:**

- povie všetkým účastníkom dopredu, že im dá vedieť ako sa im darí pri riešení úloh,
- chváli ihneď, keď je na to dôvod,
- povie konkrétne, čo robia dobre,
- zdôrazní svoj dobrý pocit z dobre vykonanej práce účastníkov, zdôrazní ich veľký prínos pre to, čo robia,
- odmlčí sa, aby si uvedomili účastníci ako sa dobre cítia manažér z ich dobre vykonanej práce,
- vyzve ich aby pokračovali ďalej,
- vhodné je podať ruku, dotknúť sa ich, aby bolo jasné, že stojí v ich práci za nimi.

## **3. Pokarhanie manažérom je tiež účinné:**

- dopredu povie, že v prípade ak nebude spokojný, môže ich pokarhať,
- pokarhanie urobí ihneď,
- povie konkrétne, čo robili zle,
- otvorene povie účastníkom, aké pocity u neho (manažéra) vyvolala ich chyba,
- odmlčí sa, dá najavo tichom, ako sa cíti,
- podá ruku alebo dotykom dá najavo, že je na ich strane,
- povie im ako si ich napriek tomu cení,
- účastníkom zdôrazní, že o nich samých zmýšľa dobre, ale nie o ich riešení danej úlohy,
- ďalej sa už manažér k tomu nevracia.

## **Riadiace štýly manažéra:**

Existujú rôzne riadiace štýly – od tyranských, ale funkčných, až po tie najliberálnejšie, ale nefunkčné. My za najdôležitejšiu považujeme tímovú prácu a spoluprácu. Veľa riadiacich pracovníkov si vzalo za vzor autokratický „rodičovsko-detský“ model: „Toto je môj názor, a teda jediný možný“, miesto aby uplatňovali kooperatívne myslenie. Ak mali ľudia doteraz skúsenosti len s autokratickým vedením, prechod na nový spôsob (tímovej práce) trvá 1 – 6 rokov.

Najlepšie úspechy dosiahne ten, kto je motivovaný. Obyčajne motivácia zodpovedá jednej z piatich špecifických potrieb človeka:

- Potreba uznania.
- Potreba ekonomickej istoty.
- Potreba emocionálnej istoty.
- Potreba seberealizácie.
- Potreba sebaúcty.

Tieto potreby by mal pomôcť naplňovať dobrý manažér.



Pri diktátorskom spôsobe riadenia sa len 15% ľudí stotožní s danými cieľmi „diktátora“. Naopak, demokratické riadenie stimuluje ambície prijať za svoje zvolené ciele u 100% populácie. Podľa prevažujúcich charakteristických znakov odlišuje autor 2 základné typy ľudí:

#### MYSLITEĽ/TVORCA

- flexibilný, spontánny, nekonvenčný,
- verí intuícii, často nedodržiava postupy, vie využiť možnosti a náhody,
- nesústredený, nedisciplinovaný,
- viac ho zaujímajú možné riešenia než samotný výsledok,
- v škole i práci často pomalý, preto hodnotený negatívne.

#### REALIZÁTOR/LOGIK

- dôkladný, spoľahlivý,
- zvažuje postup vopred, ak sú nejasnosti, je nepokojný,
- schopný vidieť výsledok ešte pred dokončením,
- spokojnejšie sa cíti, ak môže realizovať praktické úlohy a ciele,
- má schopnosti realizovať myšlienky, preto je často hodnotený kladne.

Koordinátor – manažér by mal byť osobou, ktorá udržuje tím pohromade. Nie je „plánovačom“, ani „riaditeľom“, skôr „trénerom“. Jeho tím je úspešný, pretože má „mysliteľov“, ktorí majú nápady, ale rovnako sa v ňom uplatnia „realizátori“, ktorí doťahujú veci do konca.

#### Pravidlá efektívneho manažmentu

- Informácie o vstupnej úrovni, priebehu a hodnotení sú prístupné všetkým a sú zrozumiteľné.
- Každý člen tímu musí byť vnímaný ako jeho neoddeliteľná časť. Tým stúpa jeho sebavedomie, pocit vlastnej hodnoty, a je ďalej motivovaný. Jeho produktivita stúpa.
- Využíva sa predovšetkým princíp spolupráce. Vedie k úspechu skôr, pretože každý je na ňom zainteresovaný.
- Vždy si treba nájsť čas na vypočutie názorov ostatných, hoci aj upratovačky. Vždy by mali mať dvere otvorené.
- Princípy a ciele by si mali osvojiť všetci pracovníci – všetci členovia tímu.
- Manažér má čas na osobný prístup k členom svojho tímu. Je komunikatívny, oceňuje prácu, myšlienky, alebo hoci nový účas. Povzbudzuje a zaujíma sa o človeka ako osobu.

Z okruhu našich známych nás len asi štvrtina berie naozaj takých akí sme. Títo ľudia sú základom nášho vlastného podporného tímu! Štvrtina nás bude stále kritizovať, a zvyšok, celá polovica známych nie je rozhodnutých. Ak vytvoríme tím, máme okolo seba štvrtinu – ale silnú štvrtinu!

#### Stres

Práca v tíme znamená stres. Vytvára sa možnosťou rozhodovať (sa), dávať vlastné stanovisko, „ísť s kožou na trh“ a „na tenký ľad“. Primeraný stres je aktivizujúci, nadmieru stresu naopak, potláča energiu a aktivitu. Dôležité je v tíme rozoznať preťaženosť a odstrániť ju. Ešte lepšie je však preťaženiu predchádzať. Jednou z hlavných úloh vedúceho pracovníka je vytvoriť ovzdušie spolupráce, pomôcť ľuďom spolupodieľať sa na riadení a pomôcť tvorivým využitím ich talent. Jeho práca si vyžaduje predovšetkým pravú starostlivosť o ľudí a vôľu. Nie iba vydávať príkazy (riadiť), ale aj načúvať ich návrhom. Je to človek, ktorý hľadá a umožňuje spoluprácu.

Ďalším dôležitým faktorom je, aby sa ľudia, spoločne pracujúci na nejakom ciele, cítili dostatočne ocenení. Ľudia, ktorí sa cítia nepotrební a nedôležití, sa napokon prejavujú ako nestáli a neproduktívni. Pracovníci by mali pracovať „s manažmentom“, nie „pre manažment“.

#### Manažér environmentálnej výchovy: od identifikácie problému až k úlohám:

- *identifikácia problému* – povedať si situáciu tak, aby bola zrozumiteľná pre všetkých, treba správne naformulovať problém v istom rozsahu. Niekedy možno miesto identifikácie popísať východzí stav.
- *zoznam možných príčin = analýza problému* – zbierať údaje o tom, prečo tu problém je, čo ho spôsobuje, či príčiny spolu súvisia
- *alternatívne riešenia* – spísať všetky riešenia, ktoré pomôžu problém riešiť, spolu s ich analýzou a argumentáciou „pre“ a „proti“ riešeniu
- najlepšie možné riešenie – výber najvhodnejšieho variantu riešenia v danom momente. Výber je treba

vedieť obhájiť a musí byť zrealizovateľné: na to slúžia kritériá rýchlosti riešenia, cena, dostupnosť, ľudské a materiálne zdroje,...

- *vytvorenie projektu*
  - zámer – široká formulácia toho, čo chceme dosiahnuť; realistická vízia zmeny. Zámer formulujeme radšej širšie. Uvádžajme štatistické údaje, ktoré oslovia posudzovateľov projektu.
  - cieľ 1, 2, 3... – cieľ je konkrétnejší, reálny, hovorí o výsledku procesu, nie o jeho postupe, obsahuje časové ohraničenie. Údaje by mali byť merateľné a overiteľné.
  - konkrétne úlohy: 1.1, 1.2,..., 2.1, 2.2., 2.3,..., 3.1, 3.2,... – aktivity, časový a finančný rámec, zodpovední,...
- *realizácia projektu* – neustále treba monitorovať proces a dodržiavať čas
- *zhodnotenie* – zhodnotenie splnenia vytýčených cieľov, efektu riešenia problémov, pozitíva a negatíva procesu a jeho etáp

### **Projekt**

To sú plány (myšlienky, zámer) ako nájsť východisko z problému, ktorý chceme riešiť. Je to akákoľvek činnosť, ktorá sa realizuje v čase.

Čo robí projekt úspešným?

- dobre postavený zámer, vízia,
- dobrý tím, stotožnený s víziou,
- reálnosť projektu,
- zabezpečenie nadväznosti a postupnosti,
- prijatie obsahu projektu cieľovou skupinou,
- dobrý ekonomický servis,
- dodržanie formálnej stránky projektu s požiadavkou donora,
- sociálna istota,
- podpora vedenia, ústretovosť nadriadených.

### **Komunita**

Skupina ľudí so spoločnými cieľmi a záujmami (napr. komunita učiteľov každej školy). Zapojenie komunity je dôležité vo všetkých fázach projektu pre jeho úspešnosť.

Prečo je dôležité zahrnúť komunitu a realizátorov projektu do všetkých fáz?

- vieme viac zahrnúť do projektu potreby komunity,
- lepšia motivácia a kontrola,
- alternatívne riešenia,
- udržateľnosť,
- zvýšenie transparentnosti projektu,
- väčší počet spolupracujúcich odborníkov; hotové riešenie prijímajú ľahko,
- zvýšenie pravdepodobnosti úspechu,
- lepšie využitie dostupných zdrojov,
- komunita je zdrojom vedomostí a pracovného potenciálu,
- zvyšuje sa zodpovednosť za projekt – považujú ho za svoj!,
- ponuka nových myšlienok a alternatívnych riešení.

Akými spôsobmi a postupmi sa dosiahne účasť komunity?

- identifikovať kľúčové, mienkotvorné osoby a skupiny,
- na stretnutí zastupiteľstva predstaviť svoju myšlienku s poukázaním na podobné úspešné projekty,
- zvoliť vhodnú osobu a spôsob prezentácie,
- pri oslovení ponúknuť, „čo z toho budeš mať“,
- výzva k spolupráci,
- propagačný materiál,
- využitie médií,
- vhodnou formou oslovit' deti – aby to povedali rodičom,
- kľúčových ľudí poprosiť o spoluprácu a zapojiť ich do realizačného tímu
- ...

## Plánovanie a vedenie efektívnych stretnutí

Kľúčové zásady efektívnych stretnutí:

- všetci poznajú program stretnutia a jeho ciele,
- všetci sú povinní prísť pripravení a načas,
- stretnutie je prostriedkom na dosiahnutie cieľa a nie ním samotným,
- všetci sú úprimní k sebe i ostatným s ohľadom na účel, postup a želané výsledky stretnutia.

## Kroky k lepším schôdzam

*Pred schôdzou:*

1. Dôkladne schôdzu naplánujte, pričom si zodpovedajte nasledujúce otázky:
  - Aký účel chcete splniť?
  - Prečo je schôdza najlepším spôsobom pre splnenie účelu?
  - Koľko účastníkov bude mať schôdza?
  - Kto by to mal byť?
  - Kedy sa títo ľudia môžu stretnúť?
  - Kde by sa schôdza mala konať?
2. Pripravte a rozošlite vopred program schôdze.
3. Príďte včas a pripravte miestnosť.

*Na začiatku schôdze:*

4. Začnite načas.
5. Vyzvite účastníkov, aby sa predstavili a vyjadrili svoje očakávania.
6. Zreteľne definujte úlohy na schôdzi:
  - Kto schôdzu povedie?
  - Kto bude písať zápisnicu?
7. Prekontrolujte, zrevidujte a zoradte program schôdze.
8. Jasne určite dĺžku trvania schôdze.
9. Skontrolujte splnenie úloh z predchádzajúcej schôdze.

*Počas schôdze:*

10. Sústreďte skupinu na ten istý problém naraz. Nedovoľte preskakovanie z problému na problém, alebo znovuotvorenie otázok, ktoré už boli uzavreté.

*Na konci schôdze:*

11. Stanovte uznesenia a rozdeľte úlohy s konkrétnou zodpovednosťou a termínmi plnenia.
12. Skontrolujte zápisnicu zo schôdze.



*Manažér môže pôsobiť aj neformálne ale musí vedieť čo chce*

13. Podľa potreby dohodnite čas a miesto nasledujúceho stretnutia.
  14. Vyhodnoťte schôdzu.
  15. Uzavrte schôdzu v pozitívnom duchu.
  16. Upracte a vráťte miestnosť do pôvodného stavu.
- Po schôdzi:*
17. Pripravte zápisnicu na rozoslanie.
  18. Naviažte plnením uznesení a začnite plánovať ďalšiu schôdzu.

### Účely stretnutí môžu byť rôzne:

- Odhalenie problémov.
- Riešenie problémov a uskutočnenie rozhodnutí.
- Zlepšenie komunikácie.
- Rozvoj vedenia.
- Zvýšenie pocitu spoluzodpovednosti za prijaté rozhodnutia.
- Vyriešenie konfliktov.
- Zostavenie plánov a stanovenie cieľov.
- Výmena informácií a vzdelávanie skupiny.
- Zvýšenie produktivity a efektívnosti skupiny.

### Časté problémy stretnutí

#### *Postup*

- nerozlišovanie postupu a obsahu,
- príliš málo, alebo príliš veľa účasti, prípadne deštruktívna účasť zúčastnených.

#### *Role*

- nejasné role a zodpovednosti,
- manipulácia,
- skryté body programu.

#### *Narábanie s informáciami*

- nadbytok údajov,
- opakovanie,
- zmätok a nedorozumenia.

#### *Rozhodovanie*

- byrokratické porady,
- prístupy „výhra – prehra“,
- nedostatok podpory rozhodnutí,

#### *Prostredie*

- nevhodné usporiadanie sedadiel,
- príliš teplo, alebo zima, prílišný hluk, prílišná formálnosť, atď...

### Role účastníkov stretnutí

Úspešné schôdze si vyžadujú efektívne plnenie všetkých funkcií za čo musia prevziať spoluzodpovednosť všetci účastníci. Je potrebné prijať nasledovné pravidlá:

- všetci sme kolegovia a preto sa navzájom rešpektujeme,
- je v poriadku aj keď niekto nesúhlasí,
- počúvajte ako spojenci,
- každý sa účastní, nikto nedominuje,
- rešpektujeme časové limity.

### Rola vedúceho schôdze

- a) moderačné a zaznamenávacie funkcie, ak nie je určený facilitátor:
  - získava súhlas o želaných výsledkoch a bodoch programu,
  - navrhuje cesty, ako postupovať a overuje, či sa dosiahol o nich súhlas,
  - zabezpečuje, aby každý mal možnosť účasti,
  - drží poriadok v diskusii a dbá aby neuhla od témy,
  - zabezpečuje aby sa strážil čas a zaznamenávali informácie.
- b) rozhodovacie a účastnícke funkcie:
  - identifikuje účel schôdze a jej želané výsledky,
  - identifikuje obmedzenia,

- prispieva nápadmi,
- počúva nápady iných,
- v diskusii nedominuje.

#### **Rola facilitátora/moderačné funkcie**

- neprispieva nápadmi a nehodnotí nápady členov skupiny,
- pomáha vedúcemu a členom koncentrovať sa na úlohu a ostávať pri téme,
- zabezpečuje, aby každý mal možnosť zúčastniť sa na diskusii,
- chráni druhých pred osobnými útokmi,
- je vodičom schôdze,
- obhajuje postup, dáva návrhy ako postupovať,
- získava súhlas o postupe – zabezpečuje, že každý robí v tom istom čase to isté rovnakým spôsobom.

#### **Rola zapisovateľa/zaznamenávacie funkcie**

- robí viditeľný záznam zo schôdze,
- zapisuje myšlienky členov skupiny ich vlastnými slovami,
- ostáva neutrálny a nezúčastňuje sa diskusie,
- nesnaží sa parafrázovať alebo interpretovať,
- používa kľúčové slová a obraty,
- ak je to potrebné, požiada skupinu aby spomalila.

#### **Hodnotenie**

Hodnoťte spravodlivo

- pri hodnotení úsilia jednotlivca vychádzajte z viacerých názorov,
- na hodnotenie dosiahnutia cieľov si stanovte postupné kroky,
- sústreďte sa na prácu a správanie a nie na osobné vlastnosti,
- krátko po ukončení projektu zorganizujte neformálne uvoľnené stretnutie a zhodnoťte silné stránky a možnosti vylepšenia.

Konajte okamžite

- vyjadrite svoje uznanie zásluh každému spolupracovníkovi na projekte,
- komunikujte so zúčastnenými počas celého roka,
- poďakujte všetkým zúčastneným,
- nezabudnite odmeniť aj seba.

Hodnotenie pomáha identifikovať silné a slabé stránky všetkých, ktorí sú zapojení do realizácie projektu. Na hodnotenie výkonu spolupracovníkov na projekte použite nasledovný systém známok:

1. Využívanie času (časový manažment): Na schôdze chodí včas, dodržiava termíny a záväzky, rozumne využíva čas.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

2. Medzosobná komunikácia: Dobre vychádza so spolupracovníkmi.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

3. Písomná komunikácia: Písomné materiály plnia svoj účel, sú dobre štylizované, pravopisne bezchybné.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

4. Skupinové vzťahy: Schopnosť zúčastniť sa tímovej práce.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

5. Reakcie: Má zmysel pre rýchle reagovanie na požiadavky a potreby.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

6. Inovácie a tvorivosť: Je schopný prichádzať s novými a tvorivými nápadmi ako splniť potreby a prekonávať problémy. Nebojí sa improvizácie a experimentovania.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

7. Sporovlivosť: Materiály a zdroje využíva opatrne a uvážene. Zariadenie udržiava v dobrom stave, čím šetrí na opravách a predchádza im.

Výborne	Dobre	Nedostatočne
---------	-------	--------------

8. Sebarozvoj: Je si vedomý svojich silných a slabých stránok, pracuje na odstraňovaní slabých a posilňovaní silných. Má plán sebarozvoja.  
 Výborne      Dobre      Nedostatočne
9. Energia: Má dostatok energie a chuti dobre vykonať svoju prácu.  
 Výborne      Dobre      Nedostatočne
10. Znalosť projektu: Chápe ciele a všetky dôležité prvky projektu a je ho schopný vysvetliť.  
 Výborne      Dobre      Nedostatočne

Každé hodnotenie „nedostatočne“ podrobne a konkrétne odôvodnite. Uvedte pri tom skutočné konflikty a príklady. Pracovné hodnotenie a spätná väzba napomáha pri realizácii projektu, posilňuje ho a zosúladuje potreby projektu a zúčastnených, ktorým dáva pocit spoluzodpovednosti a možnosti ovplyvniť zmeny.

## 6. Asertivita

*Keď chcete získať med, nemusíte prevrhnúť celý úľ.*  
 Dale Carnegie

### Úvod

Asertivita – toto zvláštne slovo často vzbudzuje rozpaky a je ťažké ho presne preložiť. Približne by sa dalo povedať – zdravé, primerané sebaapresadzovanie. Nejednať na úkor iných, ale tiež nepripustiť konanie iných na môj účet. Asertivita tvorí základ, akýsi bod, od ktorého sa môžeme odraziť ku pokročilým technikám. Slovo asertivita pochádza od latinského slova „asercio“, resp. od anglického slova „to assert“, čo znamená „tvrdiť, požadovať“.

### Asertivita

- tvorí základ, akýsi bod, od ktorého sa môžeme odraziť ku pokročilým technikám,
- je nevyhnutná pri zvládaní námietok, pri vyjednávaní,
- je to schopnosť vziať svoj život do vlastných rúk,
- je alternatíva k pasivite a agresii,
- je to spôsob zdravého presadzovania,
- je to návod, ako sa primerane presadiť a pritom nebyť drzý, resp. niekomu neublížiť,
- je to druh prosociálneho správania.



*Problémové situácie sa dajú riešiť asertívne*

Prečo ju má mať tréner, koordinátor a prečo učiteľ?

- Tréner by mal vedieť vyjednávať, zvládať námietky, výhovorky, zvládať odpor skupiny či jej pasivitu. Mal by byť príkladom, podľa ktorého sa skupina naučí nielen vedomosti v danom odbore, ale zostane jej aj dobrý pocit z vedenia a usmerňovania skupiny. To isté platí pre učiteľa alebo koordinátora.
- Tréner ani učiteľ nemá byť manipulátorom a nemá sa nechať skupinou manipulovať.
- Tréner pracuje s presnosťou vyjadrovania, musí mať cieľ, ktorý vie jasne pomenovať a tým budí u skupiny pocit istoty (má primerané sebavedomie).
- Tréner okolo seba vytvára „pohodu“ – nič si nenahovára a vie si priznať aj neúspech.
- Tréner učí so skúsenosti, pričom musí byť pripravený na nepredvídateľné reakcie z reálneho života, na reflexiu a spätnú väzbu (diálogo), na vytvorenie plánu s elimináciou negatívnych javov, na aktívne experimentovanie.

Výhody asertívneho správania sú:

1. získame schopnosť zdravého sebaapresadzovania – čím lepšie (neznamená nutne agresívne) sa budeme vedieť presadiť, tým skôr dosiahneme svoj cieľ,
2. získame podstatný pocit citového uvoľnenia, ktorý je dôležitý pre voľné vyjadrenie myšlienok, vnútorný pokoj a jednoznačne pevnejšiu pozíciu, či už pri argumentovaní, vyjednávaní alebo nezáväznej diskusii.

Vďaka asertívnym právam sa automaticky staneme psychicky odolnejší a vyrovnannejší. Budeme menej zraniteľní a budeme vedieť viac riskovať. Budeme vedieť vyjadriť názor pokojne, bez zbytočného zvyšovania hlasu, budeme menej vzťahovační, nenecháme sa zastrašiť a budeme rozhodne odolnejší voči manipulácii ako doteraz. Budeme presadzovať svoje práva, ale nie na úkor ostatných. Asertivita predstavuje zlatú strednú cestu medzi plachým (pasívnym) a útočným (agresívnym) prístupom. Všimnime si, aký je rozdiel medzi pasívnym a agresívnym správaním:

<b>agresívny človek</b>	<b>pasívny človek</b>
povyšovanie sa	poníženosť
útočnosť, dobyvačnosť	obraňovanie sa
nezaváha	váhavý
často iným uškodí	zásadne nechce iným škodiť
vypytovanie sa	odpovedanie
dominantný	submisívny
íronia, sarkazmus	poníženosť, plachosť
vnucovanie vlastných názorov	prijímanie cudzích názorov
nezmieri sa s prehrou	akceptuje prehry automaticky
hovorí nahlas, rýchlo	hovorí tichšie, neisto, pomalšie
veľa očného kontaktu	málo očného kontaktu

### **Asertívne správanie predpokladá**

1. voľné a otvorené vyjadrovanie sa,
2. otvorenú, zdravú, primeranú komunikáciu,
3. akceptovanie, tolerovanie iných,
4. rozhodovanie samých za seba,
5. dorozumenie dohodou,
6. zbavenie sa predsudkov,
7. jasné pochopenie svojich práv, svojho postoja a zodpovednosti v každej situácii,
8. jasné pochopenie roly, práv a zodpovednosti ostatných v každej situácii,
9. zbavenie sa pocitu viny a zodpovednosti za iných, ich rozhodovanie a konanie.

Tým, že v asertívnej komunikácii hovoríme, čo si myslíme, zároveň neponižujeme ani nepovyšujeme, nepodceňujeme ani nepreceňujeme, prijímame kritiku a zároveň neobviňujeme iných, sa zároveň stávame istejšími. Aj asertivitu treba používať s citom, niekedy netreba útočiť so „zbytočne ťažkým kalibrom“.

## **Asertívne práva**

1. *Máš právo sám posudzovať svoje vlastné chovanie, myšlienky, emócie a byť za ne zodpovedný.*  
Pasívne správanie prináša častokrát našu akceptáciu tvrdení iných, agresívne naopak.
2. *Máš právo neponúkať žiadne výhovorky a ospravedlnenia ospravedlňujúc tvoje správanie.*  
Na otázky typu „Prečo mi to nepožičiaš?“ alebo „Zase si prišiel neskoro?“ nemusíme reagovať. Pasívne správanie – odpovie prakticky vždy. Agresívne – prichádza drzá, dominantná odpoveď, zväčša ako reframe, čo znamená odvedená pozornosť.
3. *Máš právo posúdiť, či a na koľko si zodpovedný za riešenie problémov ostatných.*  
V prípade, že nás niekto požiada o radu, pomoc, nemusíme mu vždy nutne vyhovieť. Existujú totiž ľudia, ktorí automaticky predpokladajú, že im druhí radi pomôžu. Druhá strana mince: máš právo predkladať iným svoje prosby akceptujúc, že ťa môžu odmietnuť. Zároveň sa netreba hanbiť požiadať niekoho o láskavosť, pomoc. No nie často. Nezabúdajme, že „aj ryba aj host' na tretí deň smrdia“.
4. *Máš právo zmeniť svoj názor.*  
Osobnosť človeka sa postupom času mení, prichádzame na nové myšlienky, stretávame nových ľudí. Meniť názory je prirodzené. Samozrejme, že nie príliš často. Budili by sme dojem, že sme nekonzistentní. Pasívny – nemení názory. Agresívny – hovorí, kedy mu čo vyhovuje.
5. *Máš právo robiť chyby a byť za ne zodpovedný.*  
Každý robí chyby, nikto nie je dokonalý. Hrať sa na človeka s patentom na rozum nie je schodná cesta. Čím skôr si chybu priznáme, tým skôr nás budú ľudia akceptovať. Pasívny – berie všetku kritiku na seba. Agresívny – žiadnu kritiku neprijíma, prenáša ju na iných.
6. *Máš právo povedať „JA NEVIEM“.*  
Opäť nie často, aby sme nepôsobili neprofesionálne. Pasívny – prenáša všetku zodpovednosť nevedomosti na seba. Agresívny – žiadnu sebakritiku neprijíma, kritiku prenáša na iných.
7. *Máš právo byť nezávislý od dobrej vôle ostatných.*  
Inak povedané, nemusíme sa vždy prispôbovať. Máme právo robiť to, čo chceme my, pokiaľ to neublíži iným.
8. *Máš právo robiť nelogické rozhodnutia.*  
Nie vždy sa musíme rozhodnúť čisto podľa racionálnych argumentov. Občas dajme aj na pocity, predtuchy. Pasívny – robí iba logické rozhodnutia. Agresívny – robí výlučne sebaapresadzujúce rozhodnutia.
9. *Máš právo povedať „JA TI NEROZUMIEM“.*  
Pasívni ľudia väčšinou v tichosti počúvajú a hanbia sa povedať „zopakuj to, ja ti nerozumiem, povedz to ešte raz“. Naopak, agresívny obviňuje toho druhého z neschopnosti vyjadriť sa jasne.
10. *Máš právo povedať „JE MI TO JEDNO“.*  
Niekto nám sľúbi, že neskôr zavolá, ale viac o ňom nechyrujeme. Ide o určitú formu pretvárinky, kedy sa určité osoby tvária ako naši priatelia, no v skutočnosti sme im ľahostajní. Je vždy lepšie použiť vety typu „prepáč, nemám záujem“, či „prepáč, nechcem sa tým zaoberať“ a pod. Pasívny – pretvaruje sa, že má záujem, nepovie nie. Agresívny – napadne žiadajúceho slovne, zdegraduje ho a samozrejme, odmietne.
11. *Máš právo zachovať si svoju dôstojnosť, aj za predpokladu, že to sčasti raní iných.*  
Ide do istej miery o defenzívne právo, kedy útočiacemu vraciame pingpongovú loptičku.
12. *Máš právo využívať svoje práva.*

## **Asertívne techniky**

- a. *Gramofónová platňa* – veľmi jednoduchá technika. Neustále opakujeme svoju požiadavku (pokazená platňa), až partner získa dojem, že to naozaj myslíme vážne. Dôležitá je tonalita.
- b. *Otvorené dvere* – pôsobí ako rozrazenie odomknutých dverí. Pokojne súhlasíme s kritikou, ako „áno, uvedomujem si to, urobím všetko pre to, aby sa to už neopakovalo“.
- c. *Mlčanie* – tiché prikyvovanie je niekedy viac ako slová. Kritizujúci sa vyrozmáva, čo má na srdci.
- d. *Negatívna asercia* – funguje podobne ako technika otvorených dverí, s tým, že kritizujúceho ešte podporíme, skritizujeme sa sami. Tým ho určite odzbrojíme.
- e. *Negatívne spytovanie sa* – počas kritiky u kritizujúceho prehlbíme pocit viny a to tak, že sa spýtame „v čom ste so mnou ešte nespokojný?“, či „kde mám nevhodný prístup?“

## 6.1 Aktivity na rozvoj asertivity

### 1. PSÍK V ZRKADLOVEJ SIENI

Čas: 20 minút.

Ciel': Uvedomiť si istú podmienenosť reagovania a precvičiť odolávanie tejto podmienenosti.

Pomôcky: zrkadlo (nemusí byť).

Postup: Začneme rozprávaním o malom psíkovi, ktorý sa dostal do zrkadlovej siene. Zo zrkadiel naňho hľadalo veľa psíkov. Zľakol sa, začal štekať a útočiť. Psíkovia zo zrkadiel urobili to isté a vyplašený psík skoro zomrel od strachu. Nasleduje dialóg so žiakmi:

- akcia vyvolá reakciu: keby sa psík začal usmievať, podobne by sa boli správali aj psíci zo zrkadiel,
- v každej situácii môžeme reagovať rôzne, agresívne i asertívne. Jedno je isté – priateľské správanie odzbrojí útočníka. Nedajme si nanútiť spôsob správania toho druhého tým, že na agresivitu odpovieme agresivitou.

### 2. OPÝTAJ SA PREČO?

Čas: 20 minút.

Ciel': Hľadať príčinu a opodstatnenosť svojho rozhodovania.

Postup: začneme otázkou, prečo sa pýtame a v akých situáciách? Totiž jedna z najčastejších chýb pri komunikácii je, ak sa pri otázkach, požiadavkách nespýtame – prečo? Vylúčili by sme tým pochybnosti, nedorozumenia. Odpoveď môže tiež ovplyvniť naše rozhodnutie.

Príklad: Pri rozhovore troch priateľov Jožko niečo povie, nato sa Janko urazí a odíde. Miško sa obráti na Jožka s výčitkou:

– Nemal si mu to povedať, veľmi sa ho to dotklo. –

Jožko:

– Prečo sa ti zdá, že som mu to nemal povedať? Čo som povedal nesprávne? –

Je to správna asertívna reakcia. Nebolo by správne, keby Jožko pokrčil ramenom a ignoroval by túto poznámku. Ešte horšie by bolo, keby zahriakol Miška (to je moja vec, čo ťa do toho! – agresívna reakcia). Formou diskusie alebo hrania rolí takto môžeme rozobrať ďalšie príhody.

### 3. HRANIE ROLÍ

Čas: 15 minút.

Ciel': Tvorba asertívneho riešenia konfliktných situácií.

Postup: Účelom aktivity je modelovať rozhodovacie situácie, ktoré hráči musia sami dotvoriť. Rozohrajú sa miniscény – buď tak, že ich zahrá jedna skupinka pre ostatných, alebo všetky skupinky predvedú svoju verziu tej istej situácie. Potom nasleduje diskusia o riešeniach. Ako inšpirácia môžu poslúžiť nasledujúce typy situácií:

A. žiak – žiak

- na chodbe jeden druhému vyrazí knihy z ruky,
- jeden príde do školy v lacných šatách a ten druhý sa mu posmieva,
- zmizli tenisky, podozrivý je jeden žiak, no niet dôkazov,

B. žiak – učiteľ

- učiteľ prikáže žiakovi upratať svoju lavicu, ale žiak odmietne,
- žiak mešká 10 minút, učiteľ práve zadal všetkým prácu na hodinu,

C. dospelý – dospelý

- dvaja susedia majú rôzny názor na trávenie odpoľudnia. Jeden si naplno pustil novú rockovú pieseň a druhý sa chystá napísať článok do novín.

### 4. TECHNIKA POOTVORENÝCH DVERÍ

Čas: 30 minút.

Ciel': Precvičovanie asertívneho reagovania na neoprávnenú kritiku. Názov „pootvorené dvere“ vyjadruje symbolicky situáciu, keď sa kritik rozbehne, aby silou vyrazil zamknuté dvere. Keď k nim príbehne, preletí cez ne, lebo sú otvorené.

Postup: Žiaci si vo dvojiciach vymyslia situáciu neoprávnenej kritiky a zahrajú si ju. Požiadajme kritika, aby uviedol konkrétne nedostatky – často to nedokáže. Pripusťme, že sme ochotní sa zlepšiť. Nereagujme na urážky a výmysly. Za každú cenu ostaňme pokojní!

Účinok asertivity je mnohostranný a komplexný. Prejaví sa konkrétne minimálne v troch rovinách: skutočný účinok, zväčšenie sebadôvery a v obohatení vzťahov.





## 5. POŠKODENÁ GRAMOPLATŇA

*Cieľ:* Rozvoj zdravého sebakpresadzovania.

*Postup:* Jeden zo skupiny opakuje svoju požiadavku alebo postoj, pričom nesmie stupňovať napätie, vyjadruje sa stále kľudne a jasne. Ostatní v skupine sa ho snažia vyvieť z miery. Po aktivite urobí vedúci rozbor, ako sa cítili účastníci hry.



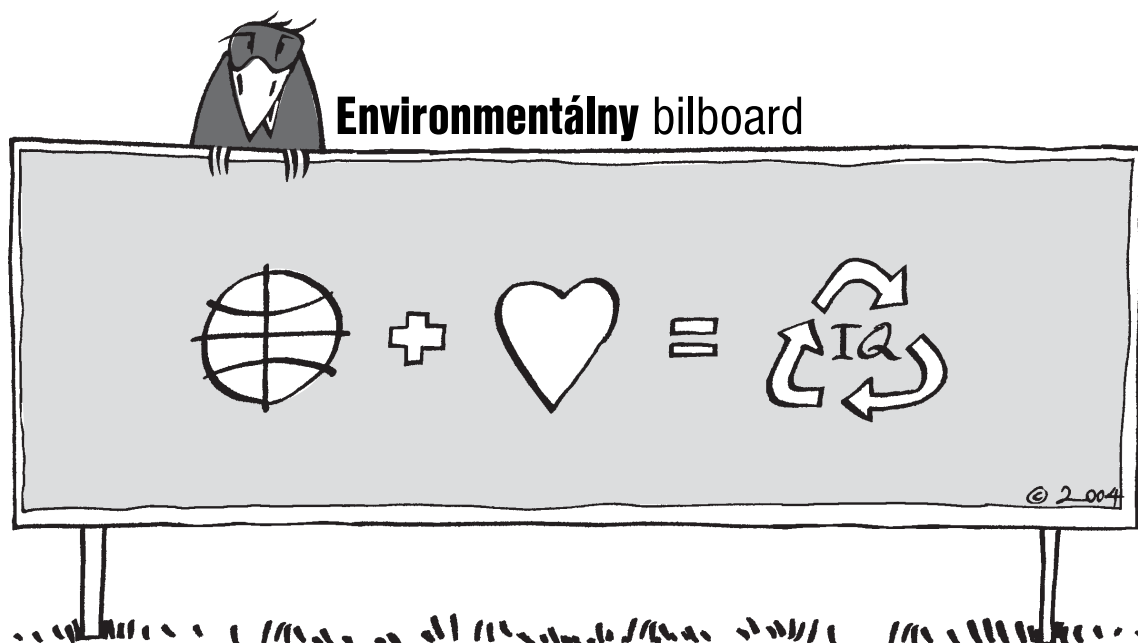
## 6. NA TRŽNICI

*Cieľ:* Rozvoj pohotovej argumentácie, stratégie a taktiky, sebakpresadzovanie. Cvičiť sa v schopnosti aktívne ovplyvniť relatívnu cenu určitej veci vo svoj prospech a nesprávať sa agresívne ani neustupovať

*Pomôcky:* kartičky s názvami tovarov, alebo skutočné predmety

*Postup:* Hráči vytvoria dvojice. Každá si zvolí sortiment, napr. si z klobúka vyberú obrázok s tovarom, ktorý prichádzajú na trh predáť, alebo na stole sú položené predmety na predaj. Všetky skupiny obdržia rovnaký počet mincí. Každá si zväží „kúpnu silu trhu“ a stanoví si cenu tovaru. Vystavia tovar v stánku, jeden z dvojice predáva a druhý ide nakupovať. Kupcom z inej dvojice predavač povie cenu vo výške dvojnásobku toho, čo si stanovil skutočne za tovar. Je to jeho cena na vyjednávanie. Kupujúci odmieta a navrhuje na úvod cenu vo výške asi jednej pätiny z ceny, ktorú si za tovar určil sám. (Tovar, ktorý má hodnotu 5 Sk predavač predáva za 10 Sk a zákazník ho chce kúpiť za 1 Sk). Začnú sa dohadovať nahlas o kvalitách tovaru, každý zo svojho pohľadu. Zákazník predstiera malý záujem a poukazuje na nevýhody, prípadne na vady tovaru, predavač naopak tovar chváli. Obidvaja tak udržiavajú proces jednania, vylepšujú svoje argumenty a snažia sa ovplyvniť cenu tovaru. Postupne sa ich návrhy zblížujú. Dojdu ku kompromisu a urobia obchod alebo sa nezhodnú.

V rozhovore po hre hráči posudzujú, čo kto predal, kúpil a za koľko, koľko peňazí dvojici zostalo, kto je spokojný a kto má pocit, že sa nevie pri dohadovaní presadiť. Oceníme schopnosť vtipne a úspešne argumentovať a ovplyvňovať cenu.



## 7. Vnútoraná rovnováha

### Teoretický úvod

Zem je nesmierne zložitý organizmus tvorený nespočetnými na seba vzájomne pôsobiacimi javmi. Planéta zázračným spôsobom z toho všetkého vytvára krehkú rovnováhu. Keď sa čokoľvek z tejto rovnováhy vychýli, vzniká snaha po opätovnom návrate do vyváženého stavu. Príkladov narušenia rovnováhy v ekosystémoch poznáme nespočetne veľa. Už na základných školách sme sa učili o premnožení rôznych druhov zveri, ktoré príroda svojimi mechanizmami uvádza do pôvodného stavu rovnováhy. Premnožená zver nenačhá na svojom teritóriu dostatok potravy a najslabšie jedince hynú, znižuje sa pôrodnosť a predátori tiež vykonávajú svoju určenú úlohu. Príroda smerujeme k tomu, aby sa opätovne vytvorila stratená rovnováha. Tento proces je prirodzený a v celom evolučnom období sa v najrôznejších obdobiach opakuje nespočetne veľa krát. Do vychýľovania rovnováhy v prírode úspešne zasahuje aj človek. Čím sa ľudstvo stávalo technologicky vyspelejšie, tým väčšie a zásadnejšie narušenia rovnováhy sa človeku podarili. Či sa už jednalo o vyhubenie najrôznejších živočíšnych druhov, klimatické zmeny, vytvorenie ozónových dier alebo znečistenie vody. Vo výpočte by sme mohli pokračovať ďalej.

Tak ako sa ale sama planéta snaží udržiavať v rovnováhe, vynakladá obdobnú snahu aj sám človek. Opätovne sa potvrdzuje, že makrokozmos a mikrokozmos sú dvoma stranami tej istej mince. Snaha po rovnováhe je vlastná Zemi aj človeku. Pretože človek nie je oddelený zo siete života, ale je jej neoddeliteľnou súčasťou. Každý z nás zakúša vlastnú snahu po obnovení rovnováhy na fyzickej úrovni pri chrípke alebo angíne. Naše telo urputne bojuje o znovunastolenie stratenej harmónie. Vynakladá rovnakú energiu ako Zem, ktorá sa snaží obnoviť stratenú rovnováhu po ropných haváriách alebo vyklčovaných lesoch.

Človek ale nie je len bytosť telesná, ale aj duchovná. Tak ako je dôležitá rovnováha v našom tele, nemej významná, ak nie významnejšia, je naša rovnováha vnútorná, rovnováha v našej duši, vyrovnanosť nášho ducha. Ak budeme hovoriť o vnútornej rovnováhe u koordinátora environmentálnej výchovy, mali by sme si zodpovedať nasledovné tri otázky: „Čo je vnútorná rovnováha?“, „Prečo je dôležitá vnútorná rovnováha v environmentálnej výchove?“ a poslednou, ale nie najmenej dôležitou otázkou je „Ako dosiahnuť vnútornú rovnováhu?“

### Čo je vnútorná rovnováha?

Táto otázka je rovnaká ako keď sa pýtame, čo je šťastie. A ako si ukážeme ďalej, šťastie a vnútorná rovnováha spolu úzko súvisia. Sú to nerozluční súrodenci. Kde chýba jeden, nie je ani druhý. A keď sa objaví jeden, druhý ho hneď nasleduje. Čo je to teda šťastie, ktoré vytvára vnútorný pokoj? Alebo sa môžeme spýtať, čo je to vnútorná vyrovnanosť, ktorá naplňa šťastím?

Pre každého pojem šťastie znamená niečo iné. Antický filozof Aristoteles tvrdil, že človek sa v každom svojom konaní usiluje o šťastie. Za šťastie ale nemožno považovať len fyzické potešenia, lebo takéto šťastie je šťastím zvieracím. Moc alebo bohatstvo je potešením, ale nie pravým šťastím, pretože ostáva vonku a vnútorne nás neobohacuje. Stoik Epiktetos videl šťastie v zachovaní kludu za akýchkoľvek okolností a hedonista Epikuros videl šťastie v priateľstve. Buddha videl najvyššie šťastie človeka v nirváne – vo vyhasnutí ega a rozplynutí sa v tom, čo prekračuje jedinca. Ježiš nás učí, že kráľovstvo nebeské alebo inými slovami aj najvyššie a nemenné šťastie, vnútorné naplnenie nie je z tohto sveta. Dnes mnohí povedia, že sa cítia šťastní a vyrovnaní, keď majú svoju prácu, vlastný byt alebo auto. Mohli by sme takto pokračovať ďalej a videli by sme tisícovú podobu šťastia a ciest, ktoré k nemu vedú. Je ale nepochybné, že každý z nás sa snaží dosiahnuť šťastie, hľadajúc vlastné cesty, ktoré nás privedú k cieľu. Mnohokrát ale to, čo sa nám javí ako šťastie, nám privádza nepokoj, stratu vyrovnanosti a pocit nenaplnenia. Jezuitský kňaz Anthony de Mello pri tejto príležitosti trefne poznamenal: „Je to proste klam, že budem šťastný, keď sa mi vyplnia všetky moje priania. Nie je to pravda. Sú to naopak práve tieto vaše priania a lipnutia, čo z vás robí ľudí plných napätia, márnosti, nervozity, neistoty a obáv. Splnenie túžob vám môže nanajvyššie priniesť záblesky rozkoše či vzrušenia. Nezamieňajte ich však s pocitom šťastia“. Častokrát to, čo považujeme za šťastie, je len klamlivou pozlátkou, ktoré nás do stavu vnútornej rovnováhy neprivádza, ale naopak vychýľuje. Mať tisíce a tisíce najrôznejších túžob, znamená mať tisíce vytýčených úloh, ktoré treba splniť. Každá nenaplnená túžba nám privádza pocit sklamaní, smútku a nespokojnosti. A keď túžbu naplníme, objaví sa ďalšia, ktorá si nárokuje rovnaké právo na realizáciu ako predošlá. Už dávni mudrci nás učili, že zbaviť sa túžob je najrýchlejšou cestou ako sa stať šťastným a vyrovnaným. Byť spokojný s tým čo máme, je stav, kedy dosahujeme vnútornú rovnováhu a mier. Ten neopakovateľný pocit, kedy sa nenaháňame za týmto a tamtým.

Po preskúmaní toho, čo považujeme za skutočné a trvalé šťastie, je zrejmé, že šťastie pochádzajúce z vonkajších vecí, je len prchavým zábleskom šťastia. Vnútorňá rovnováha a vyrovnanosť nášho ducha je tým, čo nezávisí od vonkajších vecí, ale je naším najvlastnejším bohatstvom. Vedieť, čo je šťastie, znamená vedieť ako byť vo vnútornej rovnováhe sám so sebou. Dostať sa do stavu vnútornej rovnováhy znamená dosiahnuť šťastie. Nie záblesk rozkoše alebo vzrušenia, ale pocit hlbokého nepomiňajúceho šťastia. Pretože vnútorňá rovnováha je stav, ktorý je pre nás prirodzený. Našou skutočnou prirodzenosťou je byť šťastný, vnútorne naplnený a vyrovnaný. Tak ako Zem sa snaží dostať vždy do rovnováhy, do stavu harmónie, kedy je všetko jemne vyvážené a fungujúce, vynakladá túto snahu aj človek. Chceme sa dostať do stavu vnútornej harmónie, kedy pocítujeme šťastie vlastné našej prirodzenosti.

Skutočnou vnútorňou vyrovnanosťou je stav našej mysle a vedomia, kedy vonkajšie veci prijímame také aké sú, naše túžby smerujú k trvalým nemateriálnym hodnotám a správame sa tak ako mudrc v Lao-c'ovom Tao-te-ťingu: hľadáme najskôr svoj vlastný stred, aby sme sa mohli stať stredom pre druhých.

### Prečo je dôležitá vnútorňá rovnováha v environmentálnej výchove?

Na prvý pohľad sa môže zdať, že vnútorňá rovnováha súvisí s environmentálnou výchovou len okrajovo. Pokúsime sa ukázať, že naopak, vnútorňá harmónia a vyrovnanosť sú základným pilierom pre akúkoľvek prácu na poli environmentálneho vzdelávania. Na začiatok je dôležité si ujasniť, čo je hlavným cieľom vo vzdelávaní zameraného na životné prostredie. Moderná environmentálna výchova nie je len prírodovednou disciplínou, ale predovšetkým a najmä oblasťou, kde sa prelína niekoľko rovín – oblasť ekologická, ekonomická, pedagogická a filozofická. Môžeme potom hovoriť aj o environmentálnej výchove ako holistickej disciplíne, ktorá nevidí javy tohto sveta roztrieštene, ale vo vzájomných súvislostiach. Tento pohľad je nepochybne bližší chápaniu nášho sveta ako vnímanie života rozškatulkovaného do oddelených zásuviek.

Pri holistickom chápaní sa nám aj cieľ environmentálnej výchovy bude javiť v inom svetle ako pri klasickej ponímaní ekovýchovy zredukovanej na jej prírodovednú časť. Ak preskúmame podrobne príčiny dnešných environmentálnych problémov, zistíme, že korene neležia v nedokonalých technológiách alebo chybných politických a ekonomických systémoch. Pretože nech budeme mať akúkoľvek dokonalú techniku a tie najsofistikovanejšie politické zriadenia, stúpajúcu nenásytnosť a chamtivosť ľudí nebude naša konečná planéta schopná uspokojiť. Otázka skôr stojí tak, čo získavame tým, keď hromadíme stále ďalšie a ďalšie hmotné veci? Máme väčší pocit spokojnosti, šťastia a naplnenia? Závisí miera nášho plnohodnotného života od množstva vlastnených vecí? Ak by to bola pravda, ekonomicky vyspelé krajiny by prekypovali ľuďmi žiariacimi spokojnosťou a radosťou. Žiaľ, skôr opak je pravdou. Tisíciky top-manažérov a podnikateľov postihuje frustrácia a pocity depresie zo života. Ukazuje sa, že výška bankového konta je nedostatočnou ochranou pred pocitom beznádeje. Je ale ilúziou si myslieť, že chudoba naopak vytúžené šťastie a vnútorňú rovnováhu prináša.

Predstavte si človeka, ktorého môžete nazvať šťastným. Šťastným, keď ráno vstane, keď pracuje, keď si líha do postele. Deň za dňom. Možno ste to vy sami, možno nejaká významná duchovná alebo náboženská osobnosť, sused, priateľ... Môžu to byť ľudia bohatí, chudobní, starí alebo mladí... To, čo ich ale robí šťastnými a tým aj vnútorne vyrovnanými, nie je pravdepodobne bohatstvo hmotných vecí, ale taký stav mysle a vedomia, ktoré nie je zamerané na napĺňanie našich nekonečných túžob. Pretože vyplniť všetky naše



## Vnútorňá rovnováha

Ľudské priania a túžby je sizyfovská práca prinášajúca pocit márnosti a vnútornej disharmónie. Je to ako bájnny drak, ktorému utnete jednu hlavu a narastú vzápätí ďalšie tri. Mať pokojnú myseľ nebažiacu po stále nových vzruchoch je základom pre dosiahnutie hlbokkej vnútornej spokojnosti.

Čo teda majú všetky predchádzajúce riadky spoločné s environmentálnou výchovou a vnútornou rovnováhou? Environmentálna výchova by si mala klásť za cieľ inšpirovať a viesť ľudí k vnútornej rovnováhe – k takému stavu ducha, kedy budeme spokojní a vyrovnaní sami so sebou. Za takýchto okolností človek nepomáha len sebe, ale aj prírode, pretože napĺňanie našich neobmedzených materiálnych túžob je tým, čo privádza našu planétu do nerovnováhy. Do stavu, ktorý nazývame environmentálna kríza. Najväčšími ekopedagógmi sú tí, ktorí žijú v permanentnom stave vnútornej rovnováhy a svojím vlastným životom ukazujú ako žiť v súlade so sebou samým aj s vonkajším svetom. To je najväčšia pomoc akú môžeme preukázať tým, ktorých učíme. Pedagóg, z ktorého vyžaruje spokojnosť, vyrovnanosť a klud, je tým najlepším sprievodcom na ceste environmentálnej výchovy.

### **Ako dosiahnuť vnútornú rovnováhu?**

Naznačili sme, čo je to vnútorná rovnováha a prečo je dôležitá v environmentálnej výchove. Ostáva nám zodpovedať poslednú nastolenú otázku z úvodu – ako vnútornú rovnováhu dosiahnuť. Každá bytosť na tejto planéte je jedinečná a každý má svoju vlastnú cestu k dosiahnutiu vnútornej rovnováhy. Existujú ale základné pravidlá a zákony, ktoré sú spoločné pre všetky cesty vedúce k vnútornej rovnováhe. Tieto pravidlá sú základňou, z ktorej každý sám na základe svojich schopností dospieva k vlastnej vnútornej harmónii.

Najpodstatnejším zákonom, ktorý platí pre stav vnútornej rovnováhy, je uvedomenie si vlastného zmyslu bytia na tejto Zemi. Toto je prvým a najpodstatnejším krokom, ktorý má vplyv na stav nášho vnútra. Ak je zmyslom nášho života hromadenie hmotných statkov (a to nemusí ísť len o túžbu vlastniť luxusné veci, ale napríklad aj neúmerne nakupovanie akýchkoľvek výrobkov), dosiahnutie vnútornej rovnováhy je veľmi nepravdepodobné. Pretože všetko hmotné je premenlivé a poskytuje nám „záblesky vzrušenia“, ale nie pocit šťastia. Chvíľu sa tešíme z novo nadobudnutej veci a po krátkej chvíli je už pre nás nezaujímavá. Potrebujeme ďalšiu vec, aby sme si opäť privodili zdanie šťastia a pocitu spokojnosti. Tento nekonečne opakujúci sa kolotoč vzniku prianí a ich napĺňania je unavujúcim a vyčerpávajúcim spôsobom, ako sa snažíme dosiahnuť prchavé okamžiky spokojnosti. Prítom hlboko vo svojom vnútri vieme, že táto cesta je márna.

Neexistuje jediný správny zmysel pobývania na tomto svete. Sme rôzni a máme rozličné ciele. Od vzniku ľudskej civilizácie je ale zrejmé, že vnútorný pokoj a naplnenie zmyslu bytia väzí skôr obrátením sa do svojho vnútra ako pachtením sa po veciach meniaceho sa sveta. Príkladom nám môžu byť mudrci a svätci z najrôznejších duchovných prúdov a vekov ľudskej civilizácie. Ak sme stále presvedčení, že vnútorný pokoj dosiahneme skrze hmotné veci, dobre sa pozrime na bohatých ľudí a úprimne pozorujeme, či sú skutočne šťastní. Aby neprišlo k nedorozumeniu – hmotné bohatstvo nie je sama o sebe zlá vec – podstatný je náš vzťah k nemu. Pripútaným k hmotným veciam môže byť aj žobrák, ktorý lipne na svojom plášti a miske na jedlo. A nepripútaným a vnútorne spokojným môže byť rovnako človek s nesmiernym majetkom, ktorý na ňom nelipne.

Ďalším dôležitým pravidlom k úspešnému naplneniu vnútornej rovnováhy je práca s našou myseľou. Mysleľ je nepokojný kôň, ktorý sa bez dobrého jazdca stáva nebezpečným. Ak chceme byť úspešní na ceste vnútornej rovnováhy, čaká nás tvrdá práca so sebou samými. Našou myseľou a jej zvykmi, prianiami, citmi... Ak sa staneme pánmi svojej mysle, stávame sa pánmi seba samých a myseľ nás nevláči sem a tam, ale my sami sa slobodne rozhodujeme o svojom živote. Byť otrokom vlastnej mysle je najistejším spôsobom ako byť neustále vnútorne nespokojný. Akonáhle sa odhodláme skrotiť našu myseľ, musíme sa obrniť trpezlivosťou a veľkou dávkou vytrvalosti. Vložená snaha sa ale niekoľkonásobne vráti späť v podobe pokojnej mysle a vnútornej vyrovnanosti, ktorá z nás robí skutočných učiteľov.

Ponúkame vám niekoľko cvičení a námetov, ako dosiahnuť vnútornú rovnováhu. Môžete ich využiť sami ako aj ponúknuť ich svojim žiakom. Ponúkané cvičenia slúžia ako inšpirácie pre vlastnú cestu hľadania vnútornej rovnováhy.

## 7.1 Cvičenia



### 1. ŽIVOTNÁ ENERGIA

*Cieľ:* Prostredníctvom regulovania dychu dosiahnuť stav vnútornej harmónie a upokojenia mysle.

*Pomôcky:* vankúšik alebo karimatka na sedenie, relaxačná hudba

*Postup:* Mnohé duchovné smery poznajú prepojenie medzi dychom a myslou. Túto skúsenosť potvrdila aj moderná psychológia, ktorá na základe pozorovaní potvrdila, že nepokojná myseľ vyvoláva zrýchlené a povrchné dýchanie a naopak pokojný a hlboký dych má upokojujúci a harmonizačný vplyv na myseľ. Túto techniku plne rozvinula joga v tzv. pranájáme – cvičení, kedy vedome pracujeme so životnou energiou.

1. So žiakmi vyskúšajte techniku práce so životnou energiou podľa jogy – pranájámu. Prána je životná energia, dych a ájama značí ovládanie, regulovanie. Cvičenie môžete robiť v triede na stoličkách, v telocvični na podlahe alebo v prírode. V prípade, že robíte cvičenie vo vnútri, odporúčame pustiť relaxačnú hudbu, aby žiakov nerušili zvuky z vonka. V prírode žiaci sedia na vankúšikoch alebo karimatkách.
2. Žiaci zaujmú pohodlný sed so skríženými nohami alebo na stoličkách. Dôležité je, aby bol chrbát vzpriamený, ale uvoľnený. Chrbát, krk a hlava sú v jednej priamke, ruky sú voľne položené na kolenách. Oči sú počas celej doby cvičenia zatvorené. Žiaci sedia niekoľko minút uvoľnene a pozorujú svoj dych. Potom ukazovák a prostredník pravej ruky položia do stredu medzi obočím a palcom uzavru pravú nosnú dierku. Teraz 20-krát nadychujú a vydychujú ľavou nosnou dierkou. Dýchanie je hlboké brušné. Po tomto kole žiaci uvoľnia pravú nosnú dierku a ľavú uzavru prstenníkom. Teraz 20-krát nadychujú a vydychujú pravou nosnou dierkou. Po ukončení položia obidve ruky na kolena a pozorujú svoj dych.
3. Cvičenie pranájámy má nasledovné účinky:
  - odstraňuje stres, nervozitu a napätie,
  - upokojuje myšlienky a city,
  - navodzuje vnútornú vyrovnanosť,
  - rozpúšťa energetické bloky,
  - prečisťuje krv a dýchací systém,
  - pri prehlbenom dýchaní sa krv oveľa intenzívnejšie obohacuje o kyslík,
  - posilňuje dýchacie orgány,
  - zmierňuje bolesti hlavy.
4. Cvičenie môžete so žiakmi robiť pravidelne. V prípade záujmu o cvičenie jogy a kurzy pre pedagógov môžete navštíviť internetovú stránku [www.yoga.sk](http://www.yoga.sk).



Hľadanie vnútornej rovnováhy

## 2. OČISTA MYSLE

*Ciel'*: Očistenie tela aj mysle prostredníctvom relaxačnej techniky.

*Pomôcky*: relaxačná hudba, podložka na sedenie.

*Postup*: Znečistenie nie je len negatívnym javom, ktoré sa vyskytuje v životnom prostredí. Nečistoty v podobe negatívnych myšlienok a komplexov sú nebezpečnými jedmi, ktorí znečisťujú našu myseľ. Mysleľ zbavená vnútorných nečistôt a negatív je rovnako dôležitá ako zdravé životné prostredie. Ak sa usilujeme o ochranu prírody, podstatným krokom je očista vlastnej mysle a vedomia, tak aby sa stali kryštálovo čisté ako horská bystrina a pokojné ako skala.

1. Zaujmite pohodlný sed so skríženými nohami alebo na stoličkách. Dôležité je, aby bol chrbát vzpriamený, ale uvoľnený. Chrbát, krk a hlava sú v jednej priamke, ruky sú voľne položené na kolenách. Oči sú počas celej doby cvičenia zatvorené. Niekoľko minút uvoľnene sedíte a pozorujete svoj dych. Vnímajte miesto, kde sa nachádzate a uvedomte si svoj vnútorný priestor. Buďte si vedomí svojho bytia v jeho úplnosti – na telesnej, duševnej a duchovnej úrovni. Ak vás rušia zvuky z vonka, pustite si relaxačnú hudbu.
2. Pozorujte svoj prirodzený dych a uvedomujte si, ako nadychujete a vydychujete. Vnímajte jednotu tela a dychu. Preciťujte a pozorujte, ako sa telo s nádychom rozpína a s výdychom zmršťuje. Vnímajte, že vzduch neprechádza iba nosom, ale prúdi do celého tela.
3. Predstavujte si a zároveň precíťujte, ako sa s každým výdychom odchádzajú z tela škodlivé látky. Predstavujte si a zároveň precíťujte, ako sa s každým výdychom rozpúšťajú všetky pochmúrne myšlienky. Vnímajte vnútorné očisťovanie a osviežovanie tela i mysle.
4. Predstavujte si a zároveň precíťujte, ako s nádychom vteká do vášho tela vesmírna energia. Prijmite túto energiu a vnímajte, ako prúdi do celého tela, do každej bunky. Predstavujte si a zároveň precíťujte, ako sa vám zjasňuje myseľ a ako sa vaša duša s každým nádychom naplňa svetelnou silou, radosťou a optimizmom.

## 3. NAŠA BUDÚCNOSŤ

*Ciel'*: Táto aktivita umožní žiakom hlbšie preniknúť do hodnotového systému svojich kamarátov a známych. Poskytne zároveň príležitosť na reflexiu vlastných hodnôt.

*Pomôcky*: papier, pero

*Postup*: Jednou z najdôležitejších vecí v živote človeka je zodpovedať si otázku o zmysle bytia. Každý z nás túto otázku s rôznou intenzitou rieši a nachádza odpovede. Od nášho poňatia zmyslu života sa odvíja aj náš hodnotový rebríček, ktorý potom úzko súvisí s našou vnútornou rovnováhou ako aj vzťahom k prírode a životu ako celku. Konfrontácia našich hodnôt s hodnotami iných nám môže účinne pomôcť pri ujasnení si vlastného zmyslu života. Predpokladom preto ale je otvorenosť a ochota úprimne sa pozrieť na seba samých.

1. Vyzvite žiakov, aby zistili v kruhu svojich známych, čo je pre ľudí, či už pre dospelých, pre mladých ľudí alebo pre deti, v budúcnosti najdôležitejšie.
2. Spolu so žiakmi napíšte na tabuľu zoznam rôznych cieľov a želaní, ktoré sa u ľudí môžu vyskytovať.  
*Napríklad*:
  - Zdravie
  - Čisté životné prostredie
  - Úspech v zamestnaní alebo v škole
  - Dlhý život
  - Blahobyť
  - Majetok
  - Peniaze
  - Dom
  - Auto
  - Mier
  - Dobrá a zaujímavá práca
  - Boh
3. Žiaci položia túto otázku svojim rodičom, starým rodičom, priateľom. Upozornite žiakov, aby zistili aj vek opýtaného. Ak opýtaným napadnú iné želania alebo ciele, žiaci ich doplnia do zoznamu. Každý opýtaný priradí 5 bodov zo zoznamu tomu, čo pokladá za najdôležitejšie 4, 3, 2 a 1 bod iným cieľom a želaniam, ktoré nepovažuje za také dôležité.
4. Keď žiaci donesú vyplnené hárkly na vyučovanie, nasleduje diskusia. Učiteľ môže klásť nasledujúce otázky:

- Všimol si si rozdiely v odpovediach?
- Majú mnohí z opýtaných podobné želania?
- Ako myslia ľudia na svoju budúcnosť?
- Myslia len na seba, svoju rodinu, svoju krajinu?
- Vedia, že ľudstvo môže na životnom prostredí spôsobiť veľké škody?
- Koľkí z opýtaných sa zaujímali o životné prostredie?
- Boli rozdiely v odpovediach závislé od veku opýtaného?
- Prečo podľa teba tieto rozdiely vznikali?

## 8. Hodnotenie úspešnosti programov v environmentálnej výchove

*Žneme iba to, čo sme zasiali...*

Hodnotenie je kľúčovou časťou efektívneho programu environmentálnej výchovy. Poskytuje dôležitú spätnú väzbu, čo v našom programe „zabralo“ a čo nie. Výsledky hodnotenia tiež môžu pomôcť pri obhajovaní našej aktivity voči administratívne nadriadeným osobám, sponzorom, poradcom a spolupracovníkom. Mali by ste byť schopní presvedčivo prehlásiť: „Tento program funguje.“ Je mnoho spôsobov hodnotenia. V tejto časti uvedieme štyri kategórie, ktoré sa pri hodnotení sledujú (podľa EE Toolbox – Designing Effective Workshops, NCEET Michigan):

*Reakcie:* Ako sa účastníkom/žiakom páčil program (rozumej lekcia s environmentálnym zameraním)?

*Učenie:* Aké princípy, zručnosti, fakty a techniky sa naučili?

*Správanie:* Aké zmeny v návykoch sa u účastníkov programu prejavili?

*Výsledky:* Aké sú hmatateľné výsledky programu v rámci rozvoja osobnosti žiakov alebo zlepšenie životného prostredia?

### 1. Reakcie

Zbieranie informácií o reakciách účastníkov programu je dôležitý spôsob, aby sme rozpoznavi silné a slabé stránky programu a začali proces zlepšovania. Možno to urobiť niekoľkými spôsobmi:

A. Požiadanim účastníkov, aby písomne odpovedali na tri otázky na konci každého bloku programu:

- Čo sa vám na programe páčilo?
- Čo vám v programe vadilo, prekážalo?
- Aké zmeny odporúčate v programe, aby sa zlepšil?

B. Hodnotiace formuláre umožňujú pýtať sa na špecifické otázky a získať trvalé údaje od veľkej skupiny účastníkov. Príklad hodnotiaceho dotazníka:

*Čo bolo pre vás z programu najužitočnejšie?*

*Čo považujete z programu za najmenej užitočné/prínosné? Aké zmeny v programe navrhujete?*

*Prosím, zakrúžkujte príslušné číslo (1= výborné, 5= slabé) na stupnici:*

*Ako sa vám páčila aktivita*

A 1 2 3 4 5

B 1 2 3 4 5

C 1 2 3 4 5

D

...

X 1 2 3 4 5

C. Diskusia v malých skupinách alebo interview je dobrý mechanizmus pre zber reakcií pre širšie otázky. Interakcia v skupinkách môže viesť k vyššej inšpirácii pri uvažovaní o programe než pri individuálnom hodnotení. Možné príklady otázok:

- Čím bol program pre vás prínosný?

- Čo ste sa naučili?
- Aké máte odporúčania pre zlepšenie programu?

## **2. Učenie**

I napriek tomu, že účastníci programu reagujú pozitívne, mohli sa naučiť len málo. Chceme vedieť, či zmenili alebo si vyjasnili určité postoje, či sa niečo nové naučili a či mali dostatočný priestor cvičiť sa v zručnostiach. Bežným spôsobom je uplatnenie rovnakého testu pre porovnanie úrovne vedomostí a postojov pred a po programe. Uplatňujú sa špecifické otázky s hodnotiacou stupnicou (podobnou ako v časti Reakcie), na ktoré chceme poznať odpoveď. Oba testy sa porovnávajú a štatisticky vyhodnotia pre každého individuálne.

## **3. Správanie**

Povedomie, vedomosti a zručnosti sú len časť predpokladov pre zmenu (environmentálneho) správania sa. Faktory ako je vzájomná podpora, dostupné zdroje, technická podpora a podmienky, odmeňovanie a motivácia, tiež ovplyvňujú a podmieňujú ochotu zmeniť svoje správanie. Tieto aspekty by sa mali v programe i po jeho ukončení zohľadniť. Zmenu správania môžete hodnotiť priamym pozorovaním po ukončení programu, alebo požiadaním ich, aby pozorovali a zmerali svoje vlastné správanie odpovedaním na špecifické otázky (zlepšenie medziludských vzťahov, forma učenia sa, zdravý životný štýl, ochrana ŽP a pod.).

## **4. Výsledky**

Mali nové vedomosti, postoje, zručnosti a správanie nejaký zreteľný vplyv na triedu alebo žiakov, resp. životné prostredie? Jednou z účinných foriem merania výsledkov programu je sledovanie výsledkov projektov, ktoré sa so žiakmi urobili (napr. v rámci programu): úspora energie, zlepšenie čistoty okolia školy, výsadba stromov, zorganizovaná informačná kampaň a pod.

## 8.1 Hodnotenie

Prosím, zakrúžkujte príslušné číslo (1 = výborné, 5 = slabé) na stupnici:

**Ako hodnotíte pre vás osobne prínos jednotlivých tém programu:**

Program Zelená škola	.....	1	2	3	4	5
Spolupráca a tímová práca	.....	1	2	3	4	5
Facilitácia	.....	1	2	3	4	5
Motivácia	.....	1	2	3	4	5
Manažér EV na škole	.....	1	2	3	4	5
Asertivita	.....	1	2	3	4	5
Vnútoraná rovnováha	.....	1	2	3	4	5
Cvičenia	.....	1	2	3	4	5

**Ktorá časť programu bola pre vás najprínosnejšia?**

Prečo?

.....

.....

**Čo bolo z programu pre vás menej prínosné?**

.....

.....

**Aké zmeny v programe navrhujete?**

.....

.....

**Ako hodnotíte celkovo odbornú pripravenosť lektorov**

(1 = výborné, 5 = slabé): ..... 1 2 3 4 5

**Ako hodnotíte celkovo vystupovanie a prezentáciu lektorov**

(1 = výborné, 5 = slabé): ..... 1 2 3 4 5

**Ako hodnotíte celkovo spokojnosť s organizáciou seminára**

(1 = výborné, 5 = slabé): ..... 1 2 3 4 5

Čo bolo najlepšie

Čo bolo najmenej „najlepšie“

.....

.....

**Ako hodnotíte celkovo spokojnosť s ubytovaním a stravovaním**

(1 = výborné, 5 = slabé): ..... 1 2 3 4 5

Čo bolo najlepšie

Čo bolo najmenej „najlepšie“

.....

.....

Posúďte, ako seminár ovplyvní vašu ďalšiu činnosť z hľadiska presadzovania EV na škole. Plánujete podniknúť konkrétne kroky? Aké? (prosím, buďte čo najkonkrétnejší)

*Ďakujeme vám za úprimné odpovede!*

## 9. Prílohy

### **Environmentálna výchova a vzdelávanie na školách – súčasnosť a smerovanie**

Environmentálna výchova a vzdelávanie na školách v SR sa riadi opatreniami vyplývajúcimi z Koncepcie environmentálnej výchovy a vzdelávania a Národnej konferencie o environmentálnej výchove a vzdelávaní konanej v roku 1998. V školskom roku 2000/2001 zisťovala Štátna školská inšpekcia plnenie týchto opatrení.

Kontrola sa zamerala najmä na:

- plnenie učebných osnov environmentálnej výchovy pre základné a stredné školy – environmentálne minimum,
- ďalšie vzdelávanie pedagógov v environmentálnej oblasti,
- používanie nových publikácií a pomôcok,
- mimovyučovacie a mimoškolské aktivity environmentálneho charakteru,
- realizáciu projektu Škola podporujúca zdravie,
- rozpracovanosť koncepcie environmentálnej výchovy a vzdelávania,
- úpravu učebných plánov z hľadiska zmeny hodinových dotácií príslušných predmetov,
- integráciu a kooperáciu v oblasti vyučovania a vytváranie podmienok na realizáciu environmentálnej výchovy,
- vzdelávanie vo voľnej prírode a krajine.

Podľa zistení inšpekcie v školskom roku 2000/2001 bolo zo štyridsiatich environmentálnych koordinátorov na stredných školách funkčných len sedem. Na základných školách je väčšina koordinátorov funkčných, s pozitívnym prínosom pre kolegov.

Školská inšpekcia ďalej uskutočnila vedomostný test zisťujúci úroveň environmentálnych poznatkov a anketu formou dotazníka na zistenie účinnosti výchovného pôsobenia na žiakov. Vo vedomostnom teste dosiahli žiaci 75 – 78 %-nú úspešnosť. Jednotlivé tematické celky ale majú odlišnú úroveň zvládnutia. Najhoršie zvládnuté celky boli témy Kyslý dážď a Racionálne využívanie prírodných zdrojov (a z tejto témy bola najhoršie zvládnutá úloha o obnoviteľných zdrojoch). Na základe výsledkov sa odporúča venovať pozornosť kvalite a koordinácii osvojovania poznatkov vo vzájomných súvislostiach. Z vyhodnotenia dotazníka vyplynulo, že až 67 % žiakov základných škôl má aktívny záujem o problematiku tvorby a ochrany životného prostredia. Najväčší vplyv na formovanie v oblasti environmentálnej výchovy má u žiakov základnej školy ich škola, u stredoškôľakov už vplyv školy v tomto smere klesá. Čo sa týka samotných postojov a konania žiakov, tie výrazne za vedomosťami zaostávajú. Preto bude čoraz dôležitejší integrujúci prístup k environmentálnej výchove a spolupráca na všetkých úrovniach.

### **Odporúčania**

Na základe zistení odporučila školská inšpekcia:

- prehodnotiť aktuálne učebné osnovy a rozšíriť ich o stanovenie výchovných cieľov,
- zabezpečiť spracovanie metodickéj príručky k učebným osnovám environmentálnej výchovy,
- zvýšiť úroveň metodicko-odborného vzdelávania učiteľov a koordinátorov environmentálnej – výchovy v oblasti formovania postojov žiakov,
- skvalitniť a zvýšiť ponuku odborného-metodických materiálov pre potreby škôl,
- venovať zvýšenú pozornosť kvalite a koordinácii environmentálnej výchovy na školách.

### **Problémy realizácie**

Najčastejšie problémy v realizácii environmentálnej výchovy a vzdelávania na školách:

- nezavedenie funkcie environmentálneho koordinátora,
- formálny prístup koordinátora, ale aj učiteľov,
- nízka alebo žiadna pozornosť koordinátora venovaná plneniu učebných osnov EV,
- nízka alebo žiadna pozornosť vedenia venovaná plneniu osnov EV,
- orientácia koordinátora a učiteľov len na mimovyučovaciu činnosť environmentálneho charakteru,
- kampaňovitosť, sporadickosť a nesystémový prístup v plánovaní, organizovaní a realizácii činnosti spojenej s environmentálnou výchovou,
- realizácia učebných osnov EV len v niektorých (kľúčových) predmetoch,
- slabá alebo žiadna vnútorná kontrola školy ohľadne plnenia učebných osnov EV,
- podceňovanie a bagatelizovanie významu environmentálnej výchovy,

- slabá alebo žiadna koordinácia vedenia školy a učiteľov,
- nedostatočné využívanie ponúk mimovládnych organizácií na vyučovaní,
- slabá alebo žiadna spolupráca medzi učiteľmi, následne preťažovanie len niektorých učiteľov (kľúčových predmetov),
- celkový nesystémový prístup k realizácii environmentálnej výchovy na škole.

### **Kto má byť koordinátorom environmentálnej výchovy a vzdelávania na škole?**

Učiteľ, ktorý má k problematike dobrý vzťah, primeraný entuziazmus, schopnosť koncepčne plánovať, organizovať a realizovať činnosti v širšom kolektíve, zabezpečovať spätnú väzbu a je primerane zodpovedný k učiteľom i vedeniu školy. Nemusí byť práve učiteľom prírodovedných predmetov, ale mal by sa dobre orientovať v problematike učebných osnov, zvlášť potom učebných osnov EV. Ďalej by mal byť schopný zabezpečovať a sledovať spoluprácu s rôznymi inštitúciami v rámci mimoškolskej činnosti žiakov.

### **Aká je náplň činnosti koordinátora environmentálnej výchovy a vzdelávania?**

Mal by zosúladiť a zladovať spoluprácu a činnosti jednotlivých učiteľov, zabezpečovať rovnomernú činnosť na vyučovaní i mimo neho a dbať, aby niektorá z týchto činností neprevládla alebo naopak nebola vynechaná. V rámci vyučovania koordinátor zosúladiť plnenie učebných osnov jednotlivých predmetov s učebnými osnovami EV. To vyžaduje dôkladné poznanie učebných osnov EV. Mal by tiež sledovať záujmovú činnosť environmentálneho charakteru a vyhodnocovať jej kvalitu.

### **V ktorých predmetoch a ročníkoch sa má environmentálna výchova učiť?**

Vo všetkých.

### **Ako pracovať s učebnými osnovami EV?**

Koordinátor by mal zabezpečiť zosúladenie na úrovni jednotlivých predmetov, ročníkov a učiteľov. Učebné osnovy sú založené na integrujúcom princípe osvojenia poznatkov, čo u nás zatiaľ nie je bežný spôsob práce. Je tu teda veľmi dôležitá spolupráca učiteľov. Jedným z možných postupov by mohol byť rámcový prehľad plnenia učebných osnov EV podľa jednotlivých ročníkov a predmetov. Tento prehľad možno hneď na začiatku školského roka spracovať do tabuľky s uvedením predmetu a ročníka, kde by sa pri tematickom celku a učebnej téme uviedla téma z osnov EV. Takto by všetci mali prehľad o prebraných témach (aj koordinátor), aby sa veľa pozornosti nevenovalo istým témam na úkor iných. Takéto niečo treba však zostaviť za spolupráce všetkých učiteľov. Koordinátor by porovnal možnosti v jednotlivých ročníkoch a predmetoch, po zosúladení navrhol úpravu a spracoval konečnú podobu po súhlase ostatných učiteľov. Takýto materiál by po spracovaní mal byť k dispozícii všetkým učiteľom a vedeniu školy počas celého roka.

### **Ako zistiť plnenie učebných osnov environmentálnej výchovy a jej úroveň v škole?**

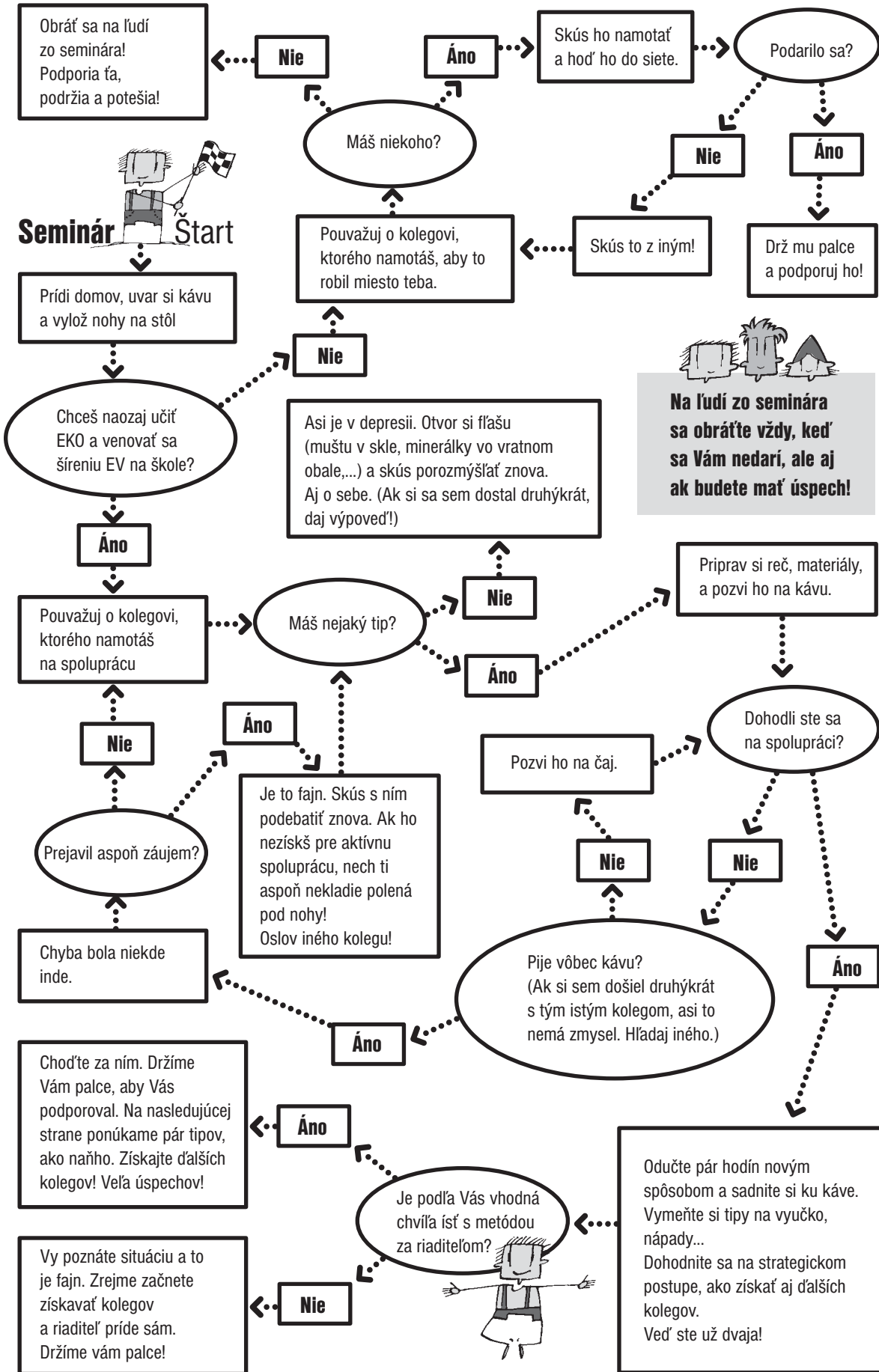
Formálne by to iste nebol problém. Reálne je to horšie, ale je to možné napríklad pomocou vedomostného a postojového testu (polročne) podľa tematických celkov učebných osnov EV. Databanku otázok, úloh a riešení by mali zostavovať metodické orgány školy, pričom za konečnú podobu testov je zodpovedný koordinátor. Ten potom koordinuje realizáciu a vyhodnotenie. Pri tomto prístupe by uvedený rámcový prehľad bol zároveň neoceniteľným pomocníkom v ďalšom smerovaní environmentálnej výchovy na škole.

### **Ďalšie odporúčania:**

- využívať vyučovanie v prírode a zážitkové formy učenia,
- vytvárať podmienky pre efektívnu a neformálnu spoluprácu s organizáciami v environmentálnej oblasti,
- environmentálnu výchovu realizovať vo všetkých, nielen v prírodovedných predmetoch,
- rozširovať ponuku vyučovania voliteľných a nepovinných predmetov so zameraním na environmentálnu problematiku,
- využívať vo zvýšenej miere úlohy aplikačného charakteru,
- podnecovať kritické myslenie u žiakov,
- profesionálne a finančne zabezpečiť realizáciu environmentálnej výchovy na školách vytvorením funkcie koordinátora pre túto oblasť alebo pedagóga voľného času, ktorý by mal túto činnosť v pracovnej náplni,
- vytvárať podmienky na výmenu skúseností učiteľov a ich ďalšie vzdelávanie.

*PaedDr. Mária Uhreková: Súčasnosť a smerovanie environmentálnej výchovy a vzdelávania v základných a stredných školách. V publikácii „Vzdelávací program školy a jeho význam“, s. 1 – 25. Článok krátený.*

# Postup po príchode zo seminára



**Na ľudí zo seminára sa obráťte vždy, keď sa Vám nedarí, ale aj ak budete mať úspech!**

Autor: Janka Janciková



## III. Zapojené organizácie a lektori

### Supervízia

#### Hans Smit

*Vzdelanie:* Vyštudoval teóriu vzdelávania na univerzite v Rotterdame. Absolvoval ďalšie štúdium v manažmente škôl, projektovom manažmente a marketingu vzdelávacích materiálov. Pôsobil ako pedagóg, od roku 1986 ako koordinátor environmentálnej výchovy v nadácii Stichting Veldwerk Nederland, od roku 1999 je zástupcom riaditeľa nadácie. Venuje sa príprave a realizácii tréningov v oblasti EV, je autorom vzdelávacích materiálov a všeobecných vzdelávacích metodík. Má dlhoročnú skúsenosť vo vzdelávaní detí aj dospelých z rôznych odvetví spoločnosti. Je autorom a realizátorom viacerých medzinárodných projektov v strednej Európe.

*Kontakt:* Stichting Veldwerk Nederland – SVN, Het Woldhuis 11, 7325 WN Apeldoorn, The Netherlands  
*Tel.:* 0031 055 366 71 99; e-mail: jbsmit@veldwerk.nl

#### RNDr. Silvia Szabóová

*Vzdelanie:* Prírodovedecká fakulta UPJŠ v Košiciach, odbor matematika – biológia, pedagogický smer.  
*Doplňujúce štúdium v zahraničí:* Ekotréner, Globálna výchova, Životné prostredie, umenie a psychológia, Arteterapia.

*Zamestnanie:* od roku 1992 riaditeľka občianskeho združenia SOSNA v Košiciach, lektorka, trénerka, supervízorka výchovno-vzdelávacích a zážitkových programov.

*Skúsenosti spojené s EV:* lektorka programov (seminárov, školení) pre environmentálnu výchovu (Dotyky s krajinou, Staráme sa o svoju rieku, Dotyky so Zemou, Environmentálna výchova a umenie atď.), poradenská a konzultačná činnosť pre EV, autorka a spoluautorka publikácií a metodík pre environmentálnu výchovu, spolutvorca kurzu a metodík pre dištančné vzdelávanie „Environmentálna výchova“, študijné cesty po anglických a maďarských environmentálnych centrách a organizáciách s komunitnými programami.

*Kontakt:* SOSNA, o. z., Zvonárska 12 Košice, tel.: 055 625 19 03, e-mail: szabova@changenet.sk, www.sosna.sk

### Technická asistencia

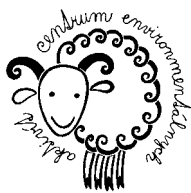
VVMZ je holandsko-slovenská medzinárodná konzultačná spoločnosť, pôsobiaca na Slovensku od roku 1993. VVMZ realizuje rozvojové projekty financované medzinárodnými donormi ako sú Holandská vláda, Európska komisia a Svetová banka. Spolupracuje pri tom so slovenskými aj medzinárodnými expertmi. VVMZ má bohaté skúsenosti s projektmi súvisiacimi s harmonizáciou legislatívy a vládnych koncepcií so štandardami a prostredím v EÚ, implementáciou štrukturálnej politiky EÚ, reformou verejnej správy, regionálnym rozvojom. VVMZ úzko spolupracuje s jednotlivými ministerstvami, s vyššími územnými celkami, mestami, občanmi a mimovládnyimi organizáciami na Slovensku ale aj v strednej a východnej Európe. V rámci svojich poradenských služieb VVMZ analyzuje možnosti získania grantov a dotácií a pripraví, podá, manažuje a monitoruje dotačné projekty pre komerčné spoločnosti, neziskové organizácie, regióny, mikroregióny, mestá a obce a vládne inštitúcie na Slovensku ale aj v strednej a východnej Európe.



#### Mgr. Klára Tóthová

*Vzdelanie:* Vyštudovala Prírodovedeckú fakultu UK, odbor ekológia. Absolvovala postgraduálne štúdium v oblasti manažmentu životného prostredia a environmentálnej politiky a študijný pobyt v Nemecku so zameraním na plánovanie a manažment životného prostredia. Absolvovala tiež niekoľko kurzov a tréningov zameraných na prípravu a manažment projektov v oblasti životného prostredia, je Certifikovaný Odborník na projektové riadenie v systéme International Project Management Association (IPMA). V rokoch 1994 – 1998 pracovala na Ministerstve životného prostredia v na odbore odpadového hospodárstva. Od roku 1998 pracuje v spoločnosti VVMZ ako konzultantka pre predvstupové fondy, v súčasnosti aj pre štrukturálne fondy, oblasť životného prostredia a poľnohospodárstva.

*Kontakt:* VVMZ, spol. s r. o., Vazovova 9, 811 07 Bratislava, www.vvmz.com  
*Tel.:* 02 554 228 44; e-mail: tothova@vvmz.com



- občianske združenie,
- zakladajúci člen stavovskej organizácie – Spoločnosti environmentálne-výchovných organizácií ŠPIRÁLA.

Centrum environmentálnych aktivít je mimovládna, nezisková organizácia (občianske združenie, založené v r. 1994), združujúca ľudí so záujmom o životné prostredie, o zvyšovanie kvality života v Trenčíne a o propagovanie a rozširovanie environmentálne únosného a zdravšieho spôsobu života. Ľudia v CEA sa snažia ciele organizácie naplňať najmä prostredníctvom hlavných troch programov:

## 1. Environmentálna výchova a vzdelávanie

- výučbové programy pre žiakov a študentov,
- metodické poradenstvo, semináre, tréningy, exkurzie a pomôcky pre učiteľov,
- krúžková činnosť pre deti – Klub Orchis,
- prevádzka videopožičovne a knižnice,
- detské letné tábory spojené s prácou v chránených územiach,
- večerné prednášky doplnené premietaním diapozitívov alebo videa,
- individuálne poradenstvo v environmentálnych otázkach,
- vydávanie časopisu pre EV a filozofiu Ďalekohľad (v spolupráci so SEVO Špirála),
- koordinácia celoslovenského projektu pre školy Zelená škola (v spolupráci so SEVO Špirála a so Slovenskou agentúrou ŽP).

## 2. Trenčín 21 – program Agendy 21

- pripomienkovanie dokumentov a koncepcií mesta s vplyvom na kvalitu života,
- vydávanie občasnika Trenčín 21 (spolu so združením Pre Prírodu) o prírode, doprave a ďalších témach súvisiacich s kvalitou života v Trenčíne,
- moravsko-slovenský štvrťročník Bílé-Biele Karpaty,
- putovná výstava fotografií Mestá pre ľudí, ktorá predstavuje vyše 40 európskych miest, ktoré v dopravných riešeniach uprednostňujú potreby peších a cyklistov,
- organizovanie propagačno-osvetových akcií (Deň Zeme, Deň bez áut, Týždeň bez televízie a pod.).

## 3. Klub priateľov ekologického poľnohospodárstva

- prevádzka klubu BioPaPa,
- prevádzka interaktívnej www stránky [www.biospotrebiteľ.sk](http://www.biospotrebiteľ.sk),
- večerné prednášky doplnené premietaním diapozitívov alebo videa,
- putovná výstava fotografií BIO-NEBIO.

CEA nie je dotovaná. O finančné prostriedky na svoju činnosť sa každoročne uchádza v rôznych grantových schémach, zháňa sponzorské príspevky, dary a časť prostriedkov má z vlastnej činnosti (údržba chránených území, predaj publikácií a pod.).

Centrum environmentálnych aktivít (CEA)

Mierové námestie 29, 911 01 Trenčín

telefón: 032 640 04 00 alebo 0905 469 707 (Richard Medal)

e-mail: [cea@changenet.sk](mailto:cea@changenet.sk)

[www.cea.sk](http://www.cea.sk), [www.biospotrebiteľ.sk](http://www.biospotrebiteľ.sk), [www.zelenaskola.sk](http://www.zelenaskola.sk), [www.dalekohľad.sk](http://www.dalekohľad.sk)

## Lektori seminára

### Mgr. Richard Medal

*Vzdelanie:* promován pedagóg s aprobáciou biológia – chémia (absolvent Prírodovedecké fakulty Univerzity Karlovy Praha).

*Zamestnanie:* riaditeľ Centra environmentálnych aktivít Baranček v Trenčíne.

*Skúsenosti spojené s EV:* dlhoročná prax v uplatňovaní environmentálnej výchovy a vzdelávania vo vyučovacom, mimovyučovacom procese, ako aj v mimoškolskom čase.

*Kontakt:* CEA Baranček, Mierové námestie 29, 911 01 Trenčín, tel: 032 640 04 00, mob.: 0905 469 707, e-mail: medal@changenet.sk

### **Ing. Gabriela Tánová**

*Vzdelanie:* odbor Technológia vody a ŽP, Chemicko-technologická fakulta SVŠT v Bratislave, doplnkové pedagogické štúdium na KIHV SVŠT v Bratislave.

*Zamestnanie a skúsenosti s EV:* Pracovníčka CVČ Včielka v Púchove na úseku prírodovedy, lektorka Púchovského ekocentra ponúkajúceho výchovno-vzdelávacie programy pre MŠ a ZŠ, semináre pre učiteľov, poradenskú službu pre verejnosť v rámci EV. Vedúca záujmového krúžku Hniezdočko pre deti a mládež s telesným a mentálnym postihnutím, ktorý spolupracuje so ŠZŠ v Púchove. V krúžku sa pracuje metodickým prístupom ITV. *Kontakt:* CVČ Včielka, Športovcov 904, 020 01 Púchov, tel: 042 463 16 28

### **Mgr. Rastislav Hauk**

*Vzdelanie:* aprobácia I. stupeň ZŠ, Pedagogická fakulta UK v Bratislave.

*Zamestnanie:* začínal ako učiteľ ZŠ, v súčasnosti pôsobí v Štátnej ochrane prírody Biele Karpaty (environmentálna výchova je jeden z bodov pracovnej náplne).

*Skúsenosti spojené s EV:* spolupráca pri organizovaní seminárov pre učiteľov, publikačná činnosť, spolupracovník projektu pre ZŠ v Dubnici n/V a N. Dubnici „10 vrchnáčikov pre prírodu“, organizátor letných pobytov v prírode pre žiakov ZŠ a pracovných táborov na záchranu orchideových lúk v Bielych Karpatoch, prednášky a besedy pre žiakov ZŠ o ochrane ŽP.

*Kontakt:* ŠOP SR Biele Karpaty, Trenčianska 31, 914 41 Nemšová, e-mail: hauk@sopsr.sk

### **Mgr. Jana Jancíková**

*Vzdelanie:* odbor Biológia na Prírodovedeckej fakulte UK Bratislava.

*Zamestnanie:* učiteľka prírodopisu na ZŠ Komenského v Púchove a koordinátor EV na ZŠ v okrese Púchov.

*Skúsenosti spojené s EV:* spolupráca so žiakmi na projektoch Modré z neba, Eko-logicky v odpadovom hospodárstve v meste Púchov, organizovanie seminárov pre učiteľov ZŠ.

*Kontakt:* ZŠ J. A. Komenského ul. 50, 020 01 Púchov, tel.: 042 463 28 02

### **Marián Labaj**

*Vzdelanie:* štúdium Environmentálna politika v medzinárodnom kontexte, CUB Bratislava, v súčasnosti poslucháč 4. ročníka externého štúdia Ekonomickej Univerzity v Bratislave.

*Zamestnanie:* koordinátor projektov v občianskom združení Zelená linka v Púchove.

*Skúsenosti spojené s EV:* spoluautor programov EV (Čo prezrádza strom, Čo prezrádza zeleň, Čo prezrádza divočina, Zem nie je na jedno použitie, Hra na jednorozča, Čo prezrádza krajina), absolvoval študijné cesty po centrách EV v Holandsku a USA.

*Kontakt:* Zelená linka, o. z., Športovcov č. 904, 020 01 Púchov, tel.: 042 463 10 14, mob.: 0907 596 990, e-mail: mlabaj@centrum.sk

### **Jaroslav Malenčík**

*Vzdelanie:* maturita SOU Polnohospodarske Pruske.

*Povolanie:* hasič-záchranár a v Stredisku ekologickej výchovy DUB v Dubnici n/V od r. 1993 – inštruktor ekologickej výchovy. *Kontakt:* Pod kastielom 627/8-104, Dubnica nad Vahom

## **Občianske združenie SOSNA**

### **Kto sme?**

Sme občianske združenie, ktoré vzniklo v roku 1992. Sme mimovládna, nezisková, nepolitická organizácia. Naším poslaním je spájať a aktivizovať ľudí s cieľom podporovať a realizovať alternatívne modely riešenia environmentálnych problémov prednostne na miestnej a regionálnej úrovni. Veríme, že pokiaľ má mať ľudstvo budúcnosť, musíme založiť naše myslenie a konanie na úcte k prírode a musíme obnoviť rovnováhu medzi umením, vedou a duchovnými hodnotami.

### **Svoje poslanie SOSNA naplňa prostredníctvom programov:**

- Environmentálna výchova a vzdelávanie.
- Podpora trvalo udržateľného rozvoja regiónu.



### **V rámci týchto programov SOSNA:**

- usporiadava vzdelávacie programy, tvorivé dielne, prednášky a výstavy,
- realizuje pilotné projekty na princípoch trvalo udržateľného rozvoja,
- vydáva publikácie a informačno-propagačné materiály,
- vytvára sieť ľudí, ktorých spája snaha žiť ohľaduplne k svojmu okoliu.

Svoje programy SOSNA realizuje hlavne v mikroregióne Hornád (16 obcí ležiacich južne od Košíc až po maďarské hranice), v Košiciach a okolí a v oblasti Slovenského krasu. Niektoré programy majú celoslovenský a medzinárodný charakter.

### **Čo robíme?**

- výchovno-vzdelávacie programy pre mládež a pedagógov,
- tvorivé dielne a kurzy,
- zážitkové pobyty,
- environmentálna knižnica pre verejnosť,
- ekopedagogické poradenstvo,
- výstavy,
- prednášky, premietania,
- publikačná činnosť,
- aktivizácia občanov,
- právne a environmentálne poradenstvo,
- školiace programy pre miestne samosprávy a lokálnych lídrov,
- realizácia pilotných projektov – alternatívnych modelov riešenia environmentálnych problémov,
- podpora rozvoja vidieckeho turizmu,
- budovanie náučných chodníkov a cyklotrás,
- tvorba rozvojových stratégií obcí a mikroregiónov,
- tvorba informačných a propagačných materiálov,
- pravidelné nepeňažné výmenné burzy bioproduktov.

### **SOSNA, občianske združenie**

Zvonárska 12, 040 01 Košice

tel./fax: 055 62 519 03

mobil: 0904 951 139

e-mail: [sosna@changenet.sk](mailto:sosna@changenet.sk)

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

## **Lektori seminára**

### **RNDr. Valéria Šmajdová**

*Vzdelanie:* Prírodovedecká fakulta UPJŠ v Košiciach, študijný odbor učiteľstva všeobecnovzdelávacích predmetov aprobácie biológia-chémia.

*Zamestnanie:* učiteľka na ZŠ, predmety – biológia, chémia, pestovateľské práce.

*Skúsenosti spojené s EV:* absolvovanie kurzov a seminárov z EV, dlhoročná prax v uplatňovaní EV vo vyučovaní i mimoškolskom čase so žiakmi – vedenie krúžku „Mladý ekológ“, spolupráca so žiakmi na projektoch „Modré z neba“, „Živá príroda“, koordinátorka malých školských eko-projektov v rámci OZ „Zelené srdce“, organizovanie rôznorodých programov a aktivít v rámci EV na škole.

*Kontakt:* ZŠ Janigova ul. č. 2, 040 11 Košice, tel.: 055 643 42 77, e-mail: [smajdova@post.sk](mailto:smajdova@post.sk).

### **Mgr. Agnesa Verebová**

*Vzdelanie:* PF UPJ Košice, aprobácia biológia-chémia

*Zamestnanie:* učiteľka ZŠ Čaňa, 2. stupeň, zástupkyňa riaditeľa

*Skúsenosti v oblasti EV:* od roku 1996 aktívna spolupráca s občianskym združením SOSNA a realizácia environmentálnych projektov (Starám sa o svoju rieku, Riečna koalícia, Zelená škola), absolvovanie environmentálnych seminárov a školení na Slovensku, v Maďarsku, v Holandsku, získané certifikáty a skúsenosti pre prácu s deťmi v oblasti EV.

*Kontakt:* ZŠ Čaňa, Pionierska 33, 044 14, tel./fax: 055 699 91 28, e-mail: [agaves@post.sk](mailto:agaves@post.sk)

### **Mgr. Julián Sopko**

*Vzdelanie:* Univerzita Komenského Bratislava, FTVŠ – geografia a TV.

*Zamestnanie:* pôvodne učiteľ na gymnáziu, od 1999 v CVČ Adam v Spišskej Novej Vsi vychovávateľ, od 1. 2. 2003 riaditeľ.

*Skúsenosti spojené s EV:* prázdninové tábory detí s environmentálnym programom, príležitostné a pravidelné aktivity s deťmi v centre voľného času.

*Kontakt:* CVČ Adam, Levočská 14, 05201 Spišská Nová Ves, tel.: 053 442 29 28, mobil: 0915 909 064, e-mail: cvc.adam@stonline.sk

### **František Divok**

*Vzdelanie:* Gymnázium s maturitou.

*Zamestnanie:* začínal ako výskumný pracovník Výskumnej stanice a múzea TANAP-u, pôsobil ako tajomník Okresného výboru SZOPK v Spišskej Novej Vsi, pracovník Organizačného centra Ústredného výboru SZOPK a koordinátor projektov. V súčasnosti pôsobí v Štátnej ochrane prírody SR ako odborný pracovník Správy Národného parku Slovenský raj (environmentálna výchova je hlavnou zložkou pracovnej náplne).

*Skúsenosti spojené s EV:* dlhoročné skúsenosti vedenia prírodovedných krúžkov, organizovanie seminárov a kurzov environmentálnej výchovy pre učiteľov, publikačná činnosť, uplatňovanie výchovných programov pre všetky vekové skupiny verejnosti, poradenská a konzultačná činnosť pre EV, prednášky a besedy pre žiakov ZŠ, študijné cesty po environmentálnych centrách v Dánsku, Maďarsku, Poľsku a Veľkej Británii.

*Kontakt:* ŠOP SR, Správa Národného parku Slovenský raj, Letná 53, 052 01, tel./fax: 053 446 29 79, e-mail: divok@sopsr.sk.

### **Ing. Eva Moňoková**

*Vzdelanie:* odbor zootechnika na Agronomickej fakulte VŠP v Nitre.

*Zamestnanie:* predtým ako manažérka občianskeho združenia Spoločnosť priateľov Zeme, v súčasnosti učiteľka II. stupňa ZŠ v Družstevnej pri Hornáde.

*Skúsenosti spojené s EV:* niekoľkoročná prax v organizácii, ktorej činnosť bola zameraná na ochranu prírody a ŽP, realizácia projektov súvisiacich s ochranou prírody a ŽP (zameraných na odpady), aktívna účasť a organizovanie celoslovenských aktivít zameraných na zapájanie verejnosti do presadzovania systémových legislatívnych opatrení (zákon o odpadoch, zákon o obaloch), publikačná činnosť (šéfredaktor časopisu Ekolisty), organizovanie programov a činnosti v rámci EV na škole.

*Kontakt:* Ing. Eva Moňoková, Madridská 3, 040 13 Košice, tel.: 055 636 62 82, mobil: 0904 124 727, e-mail: bmonok@iol.sk

### **Mgr. Mária Kalinová**

*Vzdelanie:* Pedagogická fakulta UPJŠ v Prešove, Postgraduálne štúdium UPJŠ Prešov, ďalšie formy špecializačného vzdelávania a kurzov so zameraním na biológiu a ekológiu, dvojročné štúdium pre vedúcich pedagogických pracovníkov.

*Zamestnanie:* učiteľka II. stupňa ZŠ na ul. Československej armády v Prešove, v súčasnosti zástupkyňa riaditeľa školy.

*Skúsenosti:* dlhoročná spolupráca s OPS a MC Prešov ako externá metodička, kabinetu prírodopisu, lektorka a spoluautorka metodických materiálov pre učiteľov.

*Kontakt:* tel.: 051 749 70 41, e-mail: kalinovam@zoznam.sk

## **A-projekt**

### **Ciele organizácie**

A-projekt, n. o. je nezisková organizácia zameraná na zachovanie prírodných hodnôt a rozvoj vidieckych komunit severného Slovenska. Naším cieľom je podporovať taký rozvoj územia, ktorý nenaruší jeho prírodné, duchovné a kultúrne hodnoty. Organizácia sa zameriava na komunitné a environmentálne aktivity, pričom spoločným prvkom je spájanie ľudí pre múdre využívanie zdrojov krajiny.

Realizujeme výchovno-vzdelávacie programy na prehĺbenie vzťahu detí a mladých ľudí k prírodnému bohatstvu našej krajiny, pomáhame im pochopiť zložitú životné prostredia, podnecujeme tvorivé myslenie, rozvíjame životné zručnosti s dôrazom na aktívnu ochranu prírody.



Spolupracujeme so základnými školami v podtatranskom regióne na environmentálnych projektoch ako Pomôžme zachrániť kamzíka, Mladý strážca prírody, Poznávajme prírodu vo svojom okolí, ktoré napomáhajú pri poznávaní a ochrane prírody v národných parkoch. Dlhodobým cieľom projektov je vypestovať v deťoch vôľu riešiť sporné otázky zmierlivo, v prospech záujmov ochrany prírody.

Projekt Poznávajme prírodu bol zameraný na rómske aj nerómske deti s cieľom zlepšiť vzájomné vzťahy medzi minoritným a majoritným obyvateľstvom, zapojiť ich do environmentálnych aktivít a pomôcť im získať životné zručnosti pre aktívny a citlivý prístup k životnému prostrediu.

Podporujeme vytváranie partnerstiev medzi mladými ľuďmi a dospelými. Jedným z nástrojov podpory mladých lídrov a ich zapojenia do ochrany životného prostredia je Detský minigrantový program. V spolupráci so Správou Tatranského národného parku sme realizovali grantový program podporujúci prípravu Programu starostlivosti o Tatranský národný park.

## Lektori seminára

### **Bc. Slavomíra Vogelová**

*Vzdelanie:* absolventka Univerzity Mateja Bela, fakulty prírodných vied, špecializácia EV.

*Zamestnanie:* odborný pracovník pre EV na Slovenskej agentúre životného prostredia

*Skúsenosti spojené s EV:* spolupráca pri organizovaní seminárov pre učiteľov, spolupráca pri vydávaní metodických materiálov k EV, organizovanie Veľtrhu environmentálno-výučbových programov, študijná cesta v Anglicku v Ekocentrách.

*Kontakt:* Slovenská agentúra životného prostredia, Tajovského 28, 974 00 Banská Bystrica, tel.: 048 471 37 43, mob.: 0907 837 832, e-mail: vogelova@sazp.sk

### **Eva Vančurová**

*Zamestnanie:* manažérka environmentálnych projektov pre základné školy.

*Skúsenosti spojené s EV:* absolvovanie školení a kurzov EV na Slovensku a v USA, lektor vzdelávacieho environmentálneho programu „Ja a príroda“ určeného pre učiteľov ZŠ, koordinátorka viacerých environmentálnych projektov pre žiakov základných škôl v podtatranskom regióne.

*Kontakt:* A-projekt, n. o., Hradná ulica 338, 033 01 Liptovský Hrádok, tel. 044 520 51 53, fax 044 522 12 14, mob.: 0903 608 671, e-mail: eva@aprojekt.sk

### **Mgr. Vlasta Kevická**

*Vzdelanie:* Pedagogická fakulta Banská Bystrica, aprobácia prírodopis – základy poľnohospodárskej výroby – špecifická príprava dievčat.

*Zamestnanie:* učiteľka 2. stupňa ZŠ Martin, Jahodnícka ulica.

*Skúsenosti s EV:* prax ako učiteľ, vedenie krúžkov, školenia k EV.

*Kontakt:* ZŠ Martin Jahodnícka ulica, tel.: 043 413 44 88

### **Mgr. Miloš Vincík**

*Vzdelanie:* odbor – environmentálna ekológia, špecializácia environmentálna výchova FPV UMB v Banskej Bystrici.

*Zamestnanie:* Odborný pracovník pre environmentálnu výchovu v CEVaV SAŽP.

*Skúsenosti spojené s EV:* trénerská činnosť v rámci národných a medzinárodných projektov zaoberajúcich sa rozvojom environmentálnej výchovy v slovenských školách (projekt SEED, kurzy EV pre NAFYM).

*Kontakt:* CEVaV SAŽP, 975 90 Banská Bystrica, tel.: 048 471 37 43, vincik@sazp.sk

### **RNDr. Eva Ondrová**

*Vzdelanie:* Univerzita Mateja Bela Banská Bystrica, odbor – environmentálna ekológia, špecializácia: EV.

*Zamestnanie:* Štátna ochrana prírody SR, Správa Národného parku Malá Fatra, Škola ochrany prírody Varín, odborný pracovník pre environmentálnu výchovu.

*Skúsenosti spojené s EV:* príprava výučbových programov pre základné a stredné školy, školenia environmentálnej výchovy pre pracovníkov ŠOP SR, študijné cesty po dánskych environmentálnych centrách.

*Kontakt:* Správa NP MF, Škola ochrany prírody Varín, Hrnčiarska 197, 013 03 Varín, tel.: 041 507 14 14, mob.: 0907 322 125, e-mail: ondrova@sopsr.sk, www.sopsr.sk/varin

## **RNDr. Darina Menhartova**

*Vzdelanie:* absolventka PFUK v Bratislave aprobácia biológia a chémia.

*Zamestnanie:* ZŠ Liptovský Hrádok, prírodopis, chémia, výtvarná výchova.

*Aktivity:* venovanie sa talentovaným žiakom prírodovedného zamerania v školskom aj mimovyučovacom čase, zapájanie sa do celoslovenských projektov, prezentácia prác žiakov v krajských súťažiach, v tlači a na výstavách.

*Rôzne:* práca v krajskej komisii CHO, predseda okresnej sekcie chémie, koordinátor ENV.

## **Klub Kon-Tiki**

### **Ciele nášho občianskeho združenia:**

- poskytovať poradenské a terapeutické služby rodinám s deťmi s poruchami správania a zdravotnými problémami, najmä sociálne slabším,
- ponúkať pestré voľnočasové aktivity deťom a mládeži sídliska i celým rodinám,
- motivovať ohrozené deti k pravidelným záujmovým aktivitám, pôsobiť v primárnej prevencii,
- motivovať obyvateľov k svojpomoci a zdravšiemu životnému štýlu,
- spolupracovať s ďalšími MVO i štátnymi, odbornými organizáciami v metodickej oblasti a pre prospech našich klientov, rozvíjať spoluprácu v komunite,
- poskytovať študentom priestor na získavanie praktických zručností, vykonávame odbornú prax pre PdF UK,
- poskytovať environmentálne-výchovné programy pre základné školy,
- budovať prenosný náučný chodník z lužného lesa a bratislavského lesoparku.



### **Environmentálne-výchovné programy pre základné školy**

- Na pobytovvej základni detí a mládeže „Klepáč“ pripravujeme celodenné pobyty s náplňou netradičného vyučovacieho dňa spojením environmentálnej výchovy s klasickými predmetmi.
- Programy delíme podľa jednotlivých ročníkov.
- Realizovali sme v našej klubovni na Bzovíckej 8 výstavu Deti pre les výstava o lužnom lese v Petržalke a jeho zákutiach, flóre a faune.

### **Mimo tejto činnosti sa Klub Kon-Tiki venuje:**

- Liečebno-pedagogickej poradni – integrácia detí a mládeže s problémami.
- Voľnočasové aktivity detí a mládeže.
- Komunitným aktivitám – spolupráci MVO, samosprávy, štátnej správy a podnikateľskej sféry v rámci regiónu.

Ďalej sa snažíme o budovanie základne detí a mládeže „Klepáč“, ktorá sa nachádza sa v Bratislave pred Železnou studničkou na zastávke autobusu 43 (zastávka Klepáč). Slúži na víkendové pobyty a výmenné tábory, organizovanie hier, súťaží a stretnutí s kamarátskymi oddielmi, cez týždeň pre základné školy na vyučovací deň v prírode alebo na školské výlety, tvorivé dielne v prírode.

*Kontakt:* Informačná hodina pre verejnosť je každú stredu od 17.00 do 18.00 v klubovni na Vyšehradskej 33 (vchod z dvora). Môžete nás navštíviť osobne alebo využiť mob. 0903 013 145, prípadne internetovú adresu [www.klubkontiki.sk](http://www.klubkontiki.sk), e-mail: [kontiki@changenet.sk](mailto:kontiki@changenet.sk), písomný styk: Vyšehradská 7, 851 06 Bratislava.

## **Lektori seminára**

### **Mgr. Petra Ježeková**

*Vzdelanie:* PriF UK, odbor environmentalistika; AINOVA Sv. Jur, The Environmental Policy Program; momentálne si dorábam pedagogické minimum.

*Zamestnanie:* CEEV Živica, koordinátorka projektov a lektorka.

*Skúsenosti spojené s EV:* 2-ročná prax z lektorovania environmentálnych výučbových programov pre MŠ, ZŠ a SŠ a interaktívnej výstavy „Klíma nás spája“, spolupodieľanie sa na príprave a realizácii školení pre učiteľov, 1 rok výučby základov ekológie (a chémie) na strednej škole úžitkového výtvarníctva v Bratislave,

spoluautorstvo na metodických príručkách pre učiteľov i pracovných listov pre žiakov.

*Kontakt:* CEEV Živica, Pražská 11, 811 04 Bratislava, mobil: 0908 489 951, tel.:/fax: 02 57 297 631, e-mail: jezekova@changenet.sk, www.zivica.sk

**Mgr. Juraj Hipš**

*Vzdelanie:* Filozofická fakulta UK, odbor estetika – filozofia so zameraním na environmentálnu etiku, externý doktorand na FF UK.

*Zamestnanie:* riaditeľ Centra environmentálnej a etickej výchovy Živica.

*Skúsenosti spojené s EV:* stredoškolský učiteľ predmetu „Základy ekológie“, autor a koordinátor niekoľkých environmentálno-výchovných projektov, vedenie tréningových a vzdelávacích kurzov pre učiteľov a verejnosť, lektor environmentálnych výučbových programov pre II. stupeň ZŠ a SŠ.

*Kontakt:* CEEV Živica, Pražská 11, 811 04 Bratislava, mob.: 0905 990 974, tel.: 02 572 976 31, e-mail: hips@changenet.sk

**Ing. Július Šréter**

*Vzdelanie:* Vysoká škola ekonomická.

*Zamestnanie:* Samostatne zárobkovo činná osoba – účtovníctvo a zabezpečovanie akcií.

*Skúsenosti s EV:* od strednej školy vedúci turistického oddielu so zameraním na ochranu.

Prírody, lektor na školeniach, budovanie základne detí a mládeže s environmentálnymi programami pre ZŠ.

Organizovanie výstavy Deti pre les a budovanie náučného chodníka.

*Kontakt:* Vyšehradská 7, 851 06 Bratislava, tel: 0903 013 145, e-mail.: sreter@changenet.sk

**Mgr. Mariana Šréterová**

*Vzdelanie:* UK v Bratislave, Pedagogická fakulta v Trnave, špecializácia: liečebná pedagogika.

*Zamestnanie:* Predseda Klubu Kon-Tiki.

*Skúsenosti s EV:* Integrácia detí s problémami do spoločnosti aj cez environmentálnu výchovu, vedenie študentských praxí, vedenie turistického oddielu, komunitné aktivity.

*Kontakt:* Vyšehradská 7, 851 06 Bratislava, tel: 0903 013 145, e-mail.: sreterova@changenet.sk

## Použitá a doporučená literatúra

- [1] Silberman, M.: 101 metod pro aktivní výcvik a vyučování. Osvědčené způsoby efektivního vyučování. Portál, Praha 1997, 311 pp.
- [2] Kyriacou, Ch.: Klíčové dovednosti učitele. Cesty k lepšímu vyučování. Portál, Praha 1996, 155 pp.
- [3] Prašková, H., Praško, J.: Asertivitou proti stresu. Praha: Grada Publishing, 1996.
- [4] kol.: Reč tela. New Lanark: Geddes&Grosset, 1998.
- [5] Gedeónová, M.: Komunikácia. tréningový manuál, Košice: SOSNA 2002.
- [6] Szabóová, S., Písečná, B.: Motivácia a komunikačné zručnosti. Mikroregión Holčikovce, 2003.
- [7] Shapiro, D.: Konflikty a komunikácia. Bratislava: OSF, 1995.
- [8] Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Východiska, metody, cvičení a hry. Portál, Praha 2001, 375 pp.
- [9] Vincíková S., 1999. Metodická příručka pre učiteľov a trénerov environmentálnej výchovy. Banská Bystrica, 1999.
- [10] Bednárík A. a kol., 1998. Čítanka pre neziskové organizácie. Centrum prevencie a riešenia konfliktov, Bratislava 2001.
- [11] Cornell, J.: Sharing Nature with Children. Nevada City, Dawn Publication 1979.
- [12] Szabó, Š., Szabóová, S.: Environmentálna výchova. Dištančný kurz, časť Trvalo udržateľný rozvoj a časť Prírodné zdroje. Zvolen, LSDV, 1999.
- [13] Fromm, E.: Mít nebo být. Praha, Naše vojsko 1993.
- [14] Kovaliková, S.: Integrované tématické vyučovanie. Bratislava, Faber 1996.
- [15] Petty, G.: Moderní vyučování. Praha, Portál 1996.
- [16] Selby, D.; Pike, P.: Globální výchova. Praha, Grada 1994.
- [17] Seymour, J.: Zelená planeta. Mladá fronta, Praha 1993.
- [18] Szabó, Š.: Iná možnosť. Košice, Nadácia SOSNA 1994.
- [19] Tříška, J.: Postav si svou zelenou hranici. In: Sisyfos č. 3, 1993.
- [20] Zelina, M.: Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa. Bratislava, Iris 1996
- [21] Maclellan, G.: Talking to the Earth. Berks, Capall Bann Publishing 1995.
- [22] Cornell, J.: Sharing the Joy of Nature. Nevada City, Dawn Publication 1989.
- [23] Dygert, Ch.: Úspech je výsledkom tímovej práce. Asociácia primátorov a starostov SR, Bratislava, 1997.
- [24] Příručka pre účastníkov a spracované podľa kurzu „Zostavovanie a manažment projektov“, U. S. PEACE CORPS/Slovensko, 1997.
- [25] Rozvoj metodiky práce s deťmi a mládežou, máj 2003, projekt realizovaný Nadáciou pre deti Slovenska v spolupráci s Svobodová Michaela: Management v sociálnej práci. in: Matoušek Oldřich a kol.: Metody a řízení sociální práce, Portál, Praha, 2003, 1. vydanie.
- [26] Lencz Ladislav-Křížová Oľga: Metodický materiál k predmetu Etická výchova, MC Bratislava, 1993.
- [27] Medzihorský Štefan: Asertivita, Elfa, ISBN 80-900197-1-4.
- [28] Mc Cormack, M. H.: Jak úspěšně vyjednávat. Praha, Pragma 1998.
- [29] Šimanovský, Z.: Hry pro zvládání agresivity a neklidu, Portál, Praha 2002.
- [30] Hipš, J., Ježeková, P., Juhászová, A.: Energia. Učím (sa) o Zemi s radostou. Bratislava: CEEV Živica v spolupráci so Südwind Entwicklungspolitik NÖ Süd, 2004.
- [31] Hipš, J., Ježeková, P., Strungová, M.: Klíma nás spája. Metodická príručka pre učiteľov. Bratislava: CEEV Živica v spolupráci so Südwind Entwicklungspolitik NÖ Süd, 2003.
- [32] Lao-c': Tao-te-ťing. Bratislava: CAD Press, 1994.
- [33] Mahéšvaránanda, P., S.: Systém Joga v dennom živote. Viedeň: Ibero verlag, 2000.
- [34] Mello, A.: Cesta k lásce. Brno: Cesta, 1996.
- [35] Helms, W. (1996). Lépe motivovat – méně se rozčilovat. Portál, Praha.
- [36] Karnsová, M (1995). Jak budovat dobrý vztah mezi učitelem a žákem. Portál, Praha.
- [37] Tajomstvá úspechu (1994). Poznaj svoju osobnosť. Gemini, Bratislava.
- [38] Zelina, M. (1996). Stratégie a metódy rozvoja. Iris, Bratislava.

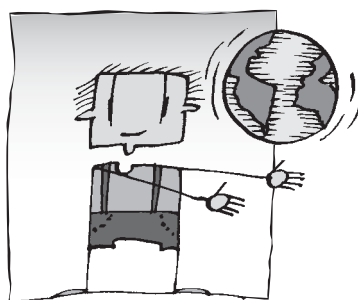


## **Poznámky**



● **Poznámky**





**Editor:** RNDr. Silvia Szabóová

**Názov:** Ekoškola – ako začať, pokračovať a... ako neskončiť

**Grafika, sadzba a ilustrácie:** Mgr. Svetozár Šomšák

**Tlačiareň:** Vienala Košice

**Počet strán:** 72

**Náklad:** 1000 ks

Neprešlo jazykovou úpravou.