

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Boglárka Meggyesfalvi, Borbála Cecilia Hadrévy,
Jana Šolcová, Tamara Fabac, Marta Hauser, Slađana Novota,
Corina Pinteá, Diana Bere, Măđalina Boțu,
Agnieszka Lissowska-Lewkowicz, Anna Walas, András F. Tóth, Brigitta Nagy

SERVICE LEARNING V PRÁCI S MLÁDEŽOU PRÍRUČKA PRE PRACOVNÍKOV A PRACOVNÍČKY S MLÁDEŽOU



Volunteering as an
Educational Opportunity

Redaktorka:

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Autorky:

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Boglárka Meggyesfalvi

Borbála Cecilia Hadrévy

Jana Šolcová

Tamara Fabac

Marta Hauser

Slađana Novota

Diana Bere

Corina Pinte

Bořu Mădălina

Agnieszka Lissowska Lewkowicz

Anna Walas

András F. Tóth

Brigitta Nagy

Service learning v práci s mládežou. Příručka pro pracovníky s mládežou.

1. vydanie. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2022.

Recenzenti:

Maša Cek

Ema Žufić

Olga Šlifirska

Andrea Kuremszki

Bence Zsolt Halmos

Erzsebet Hosszu

Elena-Andreea Nego

Alexandra Rus

Andreea-Ştefania Ionaşcu

Budiştean Svetlana

Iveta Harváneková

Eva Jelínková

Príručka je súčasťou projektu Dobrovoľníctvo ako vzdelávacia príležitosť, skrátene EDUVOL, v sekcii Strategické partnerstvo vyhláseného v rámci programu Erasmus+ 2014-2020 (ďalej Erasmus+), ako je stanovené v zmluve číslo 2019-2-SK02-KA205-002174. Projekt realizuje Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií (Slovensko), Združenie pre rozvoj občianskej spoločnosti SMART (Chorvátsko), Dobrovoľnícke centrum vo Varšave (Poľsko), Önkéntes Központ Alapítvány/Nadácia dobrovoľníckych centier (Maďarsko) a Pro Vobis – National Resource Center for Volunteerism/ Národné centrum zdrojov pre dobrovoľníctvo (Rumunsko).

Podpora tvorby tejto publikácie Európskou komisiou neznamená súhlas s jej obsahom. Ten vyjadruje názory autorov a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií v nej obsiahnutých.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Obsah

Úvod	6
1. Service learning ako vzdelávací nástroj pri práci s mládežou	7
1.1. Základy service learningu	7
1.2. Rozdiely medzi pojmami service learning, dobrovoľníctvo a vzdelávacia činnosť	8
1.3. O service learningu v národných súvislostiach	11
2. Princípy service learningu v práci s mládežou	14
2.1. Princípy vedenia mladých ľudí v service learningovom projekte	14
2.2. Princípy tvorby cieľov a obsahu service learningového projektu	17
2.3. Princípy podporujúce prepojenie vzdelávacích cieľov s cieľmi verejnoprospešnej činnosti.....	19
2.4. Motivácia ako spôsob znižovania rizika odchodu dobrovoľníkov zo service learningového projektu.....	20
3. Service learning ako proces	25
4. Posudzovanie potrieb v service learningovom projekte	29
5. Ciele v service learningových projektoch	33
6. Monitorovanie a hodnotenie v service learningu.....	36
6.1. Monitorovanie	36
6.2. Posúdenie a vyhodnotenie	37
6.3. Praktické rady a príklady dokumentácie týkajúce sa monitorovania a hodnotenia.....	38
7. Reflexia v service learningu	41
8. Propagácia a komunikácia o service learningovom projekte	44
9. Ukončenie a oslava.....	46
10. Service learning online	49
10.1 Aký druh sociálnych projektov sa dá realizovať online?	49
10.2 Zbieranie tipov k online service learningu na základe našich skúseností.....	50
Mestská hra vo Varšave.....	51
11. Príklady dobrej praxe z projektu EDUVOL.....	53
12. Informácie o partneroch EDUVOL	58
Zoznam literatúry	60

Úvod

Rozhodnutie Európskeho parlamentu z 22. apríla 2008 o prínose dobrovoľníctva k ekonomickej a sociálnej kohézii vyzýva Komisiu, členské krajiny a regionálne aj miestne orgány, aby podporovali zaradenie dobrovoľníctva do vzdelávania na všetkých úrovniach, vytvárali príležitosti na dobrovoľnícke aktivity už na základných úrovniach vzdelávacieho systému, aby tieto boli vnímané ako bežný príspevok k životu komunity, a pokračovali v podpore takýchto aktivít aj neskôr so staršími žiakmi; ďalej, aby umožňovali ‘service learning’ tam, kde študenti na partnerskej báze spolupracujú s dobrovoľníckymi či komunitnými skupinami, aby podporovali prepojenia medzi dobrovoľníckym a vzdelávacím sektorom na všetkých úrovniach s cieľom propagovať dobrovoľníctvo a potvrdiť vzdelávanie v rámci dobrovoľníctva ako súčasť celoživotného vzdelávania. Mnohé organizácie a pracovníci s mládežou vnímajú dobrovoľníctvo ako vzdelávaciu príležitosť, no jeho vzdelávací potenciál nevyužívajú dostatočne. Dosiachnutie rovnováhy medzi vzdelávacím a osobnostným rastom dobrovoľníka na jednej strane a napĺňaním skutočných potrieb komunity na strane druhej nebýva vždy ľahké pre domácich ani zahraničných dobrovoľníkov. Často sa stáva, že sa kladie silný dôraz na služby solidarity a napĺňanie potrieb príjemcov bez vymedzenia procesu učenia. Koordinátori dobrovoľníkov a pracovníci s mládežou sú presvedčení, že učenie sa pri dobrovoľníctve deje “automaticky,” no keď treba uznať a potvrdiť proces neformálneho učenia, majú problém pomenovať výsledky vzdelávania sprostredkovaného dobrovoľníckou skúsenosťou.

Service learning spája zmysluplnú službu v prospech komunity so vzdelávaním. Service learning sa môže považovať za súčasť formálneho aj neformálneho vzdelávania, prípadne ich môže spájať. Tieto dva smery je možné aj rozlíšiť. Service learningové projekty môžu byť produktom škôl, teda v rámci formálneho vzdelávania cez vzdelávacie politiky, no tiež sa môžu ponúkať cez mimovládne organizácie ako stratégia práce s mládežou – teda cez mládežnícke politiky. Service learning je možné vnímať aj ako spôsob výchovy k dobrovoľníctvu a aktívnemu občianstvu. Existuje množstvo mladých ľudí, ktorí by mohli byť cenným zdrojom aktívneho občianstva, no buď sa nenaučili byť aktívnymi a proaktívnymi, alebo sa stratili v informačnom boome, ktorému v súčasnosti čelia. Najdôležitejšie poznatky z medzinárodných výskumov naznačujú, že service learning má pozitívny účinok na mladých ľudí vo viacerých oblastiach. Patria medzi ne rozvoj tzv. kľúčových kompetencií (napr. komunikačných zručností, líderstva, spolupráce, kultúrneho porozumenia, zodpovednosti, učenia, riešenia problémov, kritického myslenia atď.) a občianskej angažovanosti, ako aj posilnenie postavenia mladých ľudí, aby verili v možnosť prinášania zmien do spoločnosti.

Potenciál service learningu v krajinách strednej a východnej Európy sa stále využíva nedostatočne, a to z dôvodu chýbajúcich štruktúr, nedostatočnej spôsobilosti a skúseností s tvorbou stratégií. Service learning vznikol v USA a jeho realizácia v európskom kontexte má niekoľko špecifik, ktoré súvisia so sociálnymi a kultúrnymi rozdielmi a nutnosťou angažovanosti a zapojenia sa do občianskeho a komunitného života.

V rámci projektu Erasmus+ “Dobrovoľníctvo ako vzdelávacia príležitosť”, tzv. EDUVOL, sa partnerské organizácie snažia zlepšiť kvalitu a primeranosť ponuky vzdelávania v oblasti využitia service learningu pri práci s mládežou, posilniť kapacitu organizácií a pracovníkov s mládežou pri zavádzaní service learningu do praxe a možností jeho realizácie v spolupráci s domácimi, ako aj zahraničnými mladými dobrovoľníkmi, a tiež zvýšiť kvalitu práce s mládežou, primárne v oblasti dobrovoľníctva mladých. Preto vyšla séria publikácií určených pracovníkom s mládežou a ďalším zainteresovaným stranám pripraveným prevziať zodpovednosť za vytvorenie a rozvoj service learningu vo svojich organizáciách v prospech všetkých zúčastnených.

Cieľom tejto príručky je poskytnúť podporu tým pracovníkom s mládežou, ktorí sa rozhodnú zaviesť service learning vo svojej organizácii. Príručka je rozdelená na niekoľko kapitol, ktoré poskytujú prehľad o kľúčových problémoch súvisiacich s porozumením a uplatnením service learningu pri práci s mládežou.

Príručka je venovaná pracovníkom s mládežou pôsobiacim v neformálnom vzdelávaní, no využiť ju môžu aj učitelia základných a stredných škôl z prostredia formálneho vzdelávania. V príručke používame termíny mládež, mladí ľudia a pracovníci s mládežou. Mladí ľudia sú osoby vo veku 13 – 30 rokov. Na účely európskych mládežníckych politik toto vekové rozpätie využíva Európska komisia aj Rada Európy (2004). Pracovníci s mládežou sú ľudia, ktorí sú v priamom kontakte s mladými ľuďmi a vykonávajú činnosti zamerané na podporu ich osobného a spoločenského rozvoja prostredníctvom neformálneho a informálneho vzdelávania. Pracovníci s mládežou môžu byť odborníci aj dobrovoľníci, a tiež štátni zamestnanci alebo pracovníci mimovládnych organizácií (Európska komisia, 2015).

1. Service learning ako vzdelávací nástroj pri práci s mládežou

Literatúra v danej oblasti ponúka niekoľko základných teoretických definícií service learningu, ako aj viaceré paradigmy a perspektívy pohľadu na túto stratégiu. SL sa považuje za skúsenosť, pedagogickú koncepciu, učebnú techniku, filozofický koncept či spoločenské hnutie. Service learning (niekedy aj komunitne založené či komunitne angažované vzdelávanie) sa v literatúre často uvádza ako náuka o výchove, ktorá kombinuje verejnoprospešnú činnosť so vzdelávacími príležitosťami ponúkanými zainteresovaným mladým ľuďom (Heffernan, 2001). Service learning sa všeobecne definuje ako “vyvážený prístup k zážitkovému učeniu,” ktorý môže “zabezpečiť rovnocenné zameranie tak na verejnoprospešnú činnosť, ako aj na vzdelávanie, ku ktorému pritom dochádza” (Furco, 1996, s. 3).

Bez ohľadu na množstvo definícií SL sme v literatúre našli niekoľko kľúčových prvkov:

1. Je to vopred plánovaná a organizovaná skúsenosť získaná prostredníctvom služby, ktorá je odpoveďou na autentické potreby komunity. Service learning podporuje premenu tradičného modelu pomoci (služba pre komunitu) na horizontálny model solidarity (služba s komunitou).
2. Je založený na aktívnom zapojení mladých ľudí vo všetkých fázach service learningového projektu, od plánovania až po vyhodnotenie. Mladí ľudia by mali mať k SL projektu vlastnícky vzťah a mali by sa správať ako lídri, nie iba vykonávatelia aktivít.
3. Service learningová skúsenosť je cielene napojená na osnovy. Existuje jasné prepojenie služby v prospech komunity a vzdelávacích cieľov.
4. Poskytuje časovú postupnosť, ktorá účastníkom umožňuje reflexiu service learningovej skúsenosti.

Verejnoprospešná činnosť sa dá zaradiť do školských osnov v rôznych predmetoch a študijných programoch v rámci formálneho vzdelávania a sme presvedčení, že je možné ju integrovať aj do práce s mládežou.

1.1. Základy service learningu

Service learning je stratégia učenia a vzdelávania, kde sa proces učenia odohráva prostredníctvom cielenej verejnoprospešnej činnosti, ktorá sa neskôr stáva predmetom reflexie. Pracovník s mládežou a mladý človek si stanovujú vzdelávací cieľ, ktorý mladý človek dosahuje účasťou na verejnoprospešnej činnosti naplňujúcej zistenú potrebu komunity a neskôr spolu s pracovníkom s mládežou túto skúsenosť reflektuje. Service learning sa zameriava tak na aktivitu, ktorá je prospešná pre komunitu, ako aj na vzdelávacie benefity, ktoré z nej vyplynú pre človeka vykonávajúceho danú činnosť.

Recipročný charakter service learningu znamená, že miestna komunita získava niečo, čo potrebuje, a človek, ktorý vykonáva činnosť v prospech ostatných, získava nové vedomosti a kompetencie (Furco, 1996).

Dôležitým aspektom procesu service learningu je **líderstvo mladých**. Mládežníci by mali zistiť, aké sú potreby miestnej komunity, nájsť spôsoby riešenia alebo zmiernenia problému, a tiež sa rozhodnúť, čo a ako treba urobiť. Potrebná je podpora pracovníka s mládežou, no hlavnú zodpovednosť za projekt by mali mať oni, čo si vyžaduje aktívne líderstvo. Pracovník s mládežou stanovuje vzdelávacie ciele a riadi proces reflexie počas celého projektu: kladie otázky o aktuálnom dianí, čo a ako sa dá naučiť, čo treba korigovať, čo bolo ťažké a ako to uľahčiť atď. Pracovník s mládežou by mal účastníkom pomôcť nájsť riešenia, ale nemal by im ich ponúkať hotové.

Service learning funguje v rámci skupinovej práce. Je však možné niektoré jeho aspekty využiť aj v individuálnej práci, najmä riadenú reflexiu.



Príklad:

Študent medicíny, ktorý pracuje ako dobrovoľník v domove seniorov, by mohol mať zo service learningu veľký úžitok. V spolupráci s tútorom by si mohol stanoviť vzdelávacie ciele súvisiace so zdravím seniorov a potom spolu s pracovníkom s mládežou diskutovať a analyzovať svoju prácu a konkrétne každodenné situácie v snahe dosiahnuť tieto ciele. Vďaka tomu môže napr. získať praktické zručnosti súvisiace so starostlivosťou o seniorov a rozšíriť si tak vedomosti z geriatrickej. Tiež by sa mohol veľa dozvedieť o svojich silných stránkach pri tomto type práce, alebo sa pozrieť na to, čo mu robí ťažkosť, zamyslieť sa nad tým, ako tie ťažkosť prekonať, a vyskúšať si to v praxi. Domov seniorov by tak získal dobrovoľníka, ktorý je vo svojej práci ponorený omnoho hlbšie.

Dobrou metódou je projektová práca v tíme. Účastníci si rozdelia úlohy a potom – využívajúc svoje talenty, vedomosti a zručnosti – spolupracujú pri realizácii projektu, ktorý naplňuje potreby miestnej komunity. V dôsledku toho získavajú vedomosti a zručnosti týkajúce sa konkrétnej problematiky, ale rozvíjajú si aj mäkké zručnosti, napr. komunikáciu a tímovú prácu.



Príklad:

Príkladom implementácie metodiky service learningu v práci so skupinou by mohla byť činnosť školského klubu dobrovoľníkov, napr. zorganizovanie klubu stolových hier pre starších ľudí. Nápad na taký klub by sa mal objaviť po identifikácii potrieb miestnej komunity a mládežníci by ho mali prediskutovať so seniorami. Počas organizácie takeého podujatia by mladí ľudia museli vyriešiť viacero problémov, ako napr. výber vhodnej miestnosti, rezervácia miestnosti, vybavenie potrebným nábytkom, pozvanie seniorov a určenie termínov stretnutí, zabezpečenie občerstvenia a nápojov, výber hier, podieľanie sa na moderovaní podujatia a pod. Niektoré vzdelávacie ciele môžu byť rovnaké pre celú skupinu (napr. precvičovanie komunikačných zručností: dávanie pokynov, vysvetľovanie), niektoré zasa individualizované v závislosti od roly a úloh konkrétnych účastníkov (napr. riadenie rozpočtu, plánovanie výdavkov na občerstvenie a pod.). Vedúci klubu by mohol mať úlohu pracovníka s mládežou, ktorý posilňuje proces učenia povzbudzovaním účastníkov k reflexii jednotlivých krokov projektu a nimi získavaných zručností/kompetencií.

Okrem konkrétnych zručností service learning zameriava reflexiu učiaceho sa na problémy komunity a pomáha mu nielen si problémy všimnúť, ale tiež hľadať ich riešenia. Preto sa projekty využívajúce túto metódu často stávajú štartovacou čiarou následných verejno-prospešných aktivít.

Service learning u mladých ľudí posilňuje:

- pocit kontroly,
- zodpovednosť (úspech celého projektu vo všetkých fázach vyžaduje záväzok a prevzatie zodpovednosti za jednotlivé úlohy),
- osobný výkon,
- líderstvo,
- interpersonálne zručnosti,
- kritické myslenie,
- schopnosť reflexie a sebareflexie,
- pocit prepojenia s miestnou komunitou,
- zvýšenie povedomia o svete,
- zvýšenie povedomia o vlastných hodnotách,
- spoločenský záväzok,
- vedomosti a zručnosti týkajúce sa činnosti realizovanej v rámci projektu (Astin, 2020).

1.2. Rozdiely medzi pojmami service learning, dobrovoľníctvo a vzdelávacia činnosť

Pri práci s pojmom service learning je potrebné rozlišovať medzi verejnoprošpešnou činnosťou, dobrovoľníctvom, vzdelávaním v teréne, stážami, vzdelávacou činnosťou a service learningom (Fiske, 2001; Furco & Holland, 2005; Lipčáková & Matulayová, 2012). Service learning sa tak odlišuje od iných druhov na komunitu zameraných aktivít vďaka svojmu prepojeniu s obsahom školských osnov, snahou o obohatenie vzdelávacieho procesu lepším porozumením obsahu vzdelávania, o zvýšenie občianskej zodpovednosti mladých ľudí a študentov a o posilnenie komunit (Bringle & Hatcher, 1996; Fiske, 2001; Rusu, Bencic, & Hodor, 2014).

Service learning (SL) je pedagogický prístup, ktorý spája plánované učenie a verejnoprošpešnú činnosť. V závislosti od kontextu, ktorý ho rámcuje, service learning môže súvisieť s akademickým učením (požiadavky školských osnov v rámci rôznych školských predmetov vychádzajúce z noriem formálneho vzdelávania) alebo neformálnym učením (vzdelávacie ciele určené pracovníkmi s mládežou pri aktivitách realizovaných mládežou v komunite,

prepojených množstvom transversálnych zručností potrebných pre život, ktoré sa neviažu na konkrétny školský predmet). V rámci tejto príručky service learning vnímame ako proces, počas ktorého mladí ľudia prispievajú k riešeniu skutočných problémov a napĺňaniu potrieb vo svojich komunitách (verejnoprospešná časť), ale robia to v rámci učenia sa veľmi špecifických vecí a získavania konkrétnych, vopred naplánovaných zručností a vedomostí (vzdelávacia časť). Toto mení service learning na komplexný prístup k takému učeniu sa mladých, ktoré nemá za cieľ nezáživný vyučovací proces, ale učenie sa konaním a, čo je ešte dôležitejšie, učenie sa konaním dobra pre druhých. Service learning v tomto prípade kombinuje potreby komunity a konkrétnych príjemcov, ako aj mladých ľudí, výsledkom čoho je prístup win-win (všetci sú víťazi) prinášajúci jasne viditeľné výsledky v prospech komunity a zároveň zmysluplné a trvácne poznatky.

Dobrovoľníctvo je činnosť alebo aktivita vykonávaná jednotlivcami (individuálne alebo v skupinách), ktorou sa poskytuje určitá služba, alebo sa ponúka pomoc druhým, resp. konkrétnej komunite, bez nároku na odmenu za vykonanú prácu a na všeobecný prospech, pričom zapojenie sa do nej je prejavom slobodnej vôle zúčastnených. Dobrovoľníctvo sa môže odohrávať plánovane, alebo môže byť neformálne, ako spontánny čin vychádzajúce z ľudí, ktorí vidia potreby iných a rozhodnú sa konať. Pre potreby tejto príručky sa však zameriavame na plánované či formálne dobrovoľníctvo, ktoré sa vykonáva na základe zámeru organizácií či verejných inštitúcií s cieľom vytvoriť príležitosti na dobrovoľnícku činnosť pre občanov ako spôsob ich aktívnej účasti na živote spoločnosti. V takejto forme existuje v rámci dobrovoľníctva množstvo postupov a predpisov, ktoré sú v rôznych krajinách odlišné, no ak sa má aktivita nazývať dobrovoľníckou, všade musí splniť 3 hlavné podmienky: je dobrovoľná/vykonávaná na základe slobodnej vôle a rozhodnutia; je neplatená (dokonca aj v prípade vzniknutia nákladov dobrovoľníka – nákladov na aktivitu, ktoré sa preplácať môžu); je zacielená na komunitu a verejný prospech (nie na rodinných príslušníkov, ani na tvorbu finančného zisku).

Odborná prax je obdobie vzdelávania, počas ktorého študent alebo učeň získava konkrétne vedomosti a zručnosti súvisiace s oblasťou jeho štúdia či práce. Odborná prax je súčasť študijných programov na vysokých školách a univerzitách (niekedy aj na stredných školách) a znamená pre študentov obdobie praktického štúdia, obvykle mimo učebne. Počas nej sú v interakcii so skutočnými aktérmi v komunite a na trhu práce, kde môžu prakticky uplatniť teoretické poznatky získané v škole na konkrétnych predmetoch. Odborná prax je teda súčasťou študijného programu, účasť na nej býva povinná, má jasné vzdelávacie ciele nadväzujúce na akademické osnovy a na konci bude ohodnotená učiteľmi. Napriek tomu, že sa odohráva v komunite a v prospech ľudí, prípadne zo sociálnych dôvodov, snaha zapojiť sa do nej vychádza z potreby študenta niečo sa naučiť a získať praktické zručnosti, nie z túžby pomáhať druhým ľuďom, ako je to v prípade dobrovoľníctva.

Existujú aj ďalšie druhy stáží, ktoré sú podobné ako školiace programy na pracovisku. Tam sa študenti alebo absolventi študijného programu (s vysokoškolským alebo univerzitným diplomom) zúčastňujú krátkodobého intenzívneho programu, kde sa učia o určitom povolání (alebo jeho prvkoch) tak, že to povolanie vykonávajú a správajú sa ako zamestnanci s rovnakými úlohami. Tieto stáže či odborná prax sú voliteľné, vykonávajú sa na základe slobodnej vôle a s jasným záujmom zo strany stážistu ohľadom vzdelávania, získavania konkrétnych zručností a kariérnej prípravy v danej oblasti. Tieto študijné obdobia sú väčšinou platené (v závislosti od legislatívy v jednotlivých krajinách), pretože stážista vykonáva úlohy a prácu v prospech zamestnávateľa, aj keď sa počas tohto procesu učí (a teda získava prospech pre seba).

Vzdelávacie aktivity sú akékoľvek druhy aktivít organizovaných so zámerom dosiahnuť jeden alebo viacero vzdelávacích cieľov alebo, inými slovami, aktivity ponúkajúce skúsenosť s plánovaným učením. V práci s mládežou ich často nachádzame v rôznych podobách neformálneho či informálneho vzdelávania – či už sú to školenia, workshopy, tzv. divadlo fórum, hry a pod. Môžu byť zacielené na náš vlastný tím dobrovoľníkov, alebo dobrovoľníci môžu byť tí, ktorí ich prinášajú širšiemu publiku.

Vzhľadom na skutočnosť, že vzdelávacie aktivity takmer vždy súvisia s predmetom činnosti organizácie, a teda aj s potrebami konkrétnej komunity, je ľahké si ich pomýliť so service learningovým projektom. Ide však o to, že service learningový projekt musí obsahovať aj vzdelávacie aktivity. Vzdelávacia aktivita v service learningovom projekte musí byť zameraná na mladých ľudí, ktorí sa na projekte podieľajú a ktorí musia dosiahnuť svoje vzdelávacie ciele realizáciou činnosti, ktorá priamo slúži komunite. Ak je vzdelávacou aktivitou napríklad školenie, ktorého cieľom je poučiť ľudí o zásadách zdravej výživy a účastníkmi školenia sú šťastní ľudia z komunity a šťastí mladí ľudia, s ktorými spolupracujeme, mohol by zaznieť argument, že mladí ľudia sa niečo naučia, potreba komunity sa uspokojí, takže by sme mohli naše školenie prezentovať ako service learningový projekt. V tomto prípade sú však mladí ľudia jednoducho pasívnymi účastníkmi, ktorí si rozvíjajú vedomosti rovnako ako ostatní. Nerealizujú aktivitu, cez ktorú by sa niečo naučili, len sa zúčastňujú školenia.

Ak sa však mladí ľudia zúčastňujú prípravy obsahu školenia a materiálov, organizácie logistiky, zabezpečovania hladkého priebehu školenia pre všetkých účastníkov, fotenia a propagácie školenia, či tvorby materiálov vydaných po ukončení školenia a ich šírenia s cieľom informovať väčší počet účastníkov, potom by samozrejme šlo o service learningový projekt. Mladí ľudia by dosiahli vlastné vzdelávacie ciele (mohlo by to byť plánovanie podujatí, logistické zručnosti, fotenie podujatí, facilitátorské či školiteľské zručnosti, grafický dizajn a pod.), potreba komunity by bola naplnená (potreba sa vzdelávať v oblasti zdravého stravovania) a mladí ľudia by skutočne ponúkli službu, prostredníctvom ktorej by si tiež rozvíjali svoje kompetencie.

Verejnoprospešná činnosť v prostredí formálneho vzdelávania

Verejnoprospešná činnosť je podobný pojem ako service learning, s ktorým sa často prekrývajú. Ide o sociálne, environmentálne, individuálne či skupinové aktivity a ich pedagogické spracovanie, ktoré sa deje v rámci organizácie v prospech miestnej komunity učiaceho sa, bez finančnej odmeny, ktoré sú regulované zákonom. V Maďarsku sa od r. 2016 stalo potvrdenie o vykonaní 50 hodín verejnoprospešných prác v období pred maturitou a bezprostredne po ukončení štúdia na strednej škole podmienkou pripustenia k maturitnej skúške. Organizácia školskej verejnoprospešnej činnosti v štátnych, obecných, občianskych, cirkevných a pod. inštitúciách je úlohou strednej školy pod vedením zodpovedného riaditeľa. Triedny učiteľ / mentor môže mať maximálne 5 hodín prípravných stretnutí so študentami a následne max. 5 hodín záverečných stretnutí.

Service learning	Dobrovoľníctvo	Vzdelávacie aktivity
<p>= projekt, prostredníctvom ktorého mladí ľudia prispievajú k riešeniu skutočných problémov a napĺňaniu potrieb, pričom sa učia určité veci a získavajú konkrétne, vopred naplánované zručnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • na základe dobrovoľnosti • neplatená aktivita • učenie je plánované, zamerané na účastníkov service learningového projektu a je kľúčovou zložkou tejto metódy 	<p>= činnosť alebo aktivita vykonávaná jednotlivcami (individuálne či v skupinách) pre iných ľudí, komunitu a spoločný prospech</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapojenie na základe dobrovoľnosti • neplatená aktivita • k učeniu síce dochádza, no obvykle bez plánovania a následnej reflexie 	<p>= aktivita, ktorá ponúka vzdelávaciu skúsenosť</p> <ul style="list-style-type: none"> • na základe dobrovoľnosti alebo školských osnov • neplatená aktivita (obvykle) • učenie je plánované • ALE k učeniu dochádza len vďaka účasti, NIE prostredníctvom služby v prospech komunity

Prechod od dobrovoľníctva k service learningu

Prechod od dobrovoľníctva či vzdelávacích aktivít k service learningu sa môže uskutočniť pridaním jedného alebo oboch z nasledujúcich kľúčových prvkov: (1) učebné osnovy súvisiace s obsahom a (2) vedomosti slúžiace na uspokojovanie sociálnych potrieb. Ďalším prvkom umožňujúcim prechod od dobrovoľníctva či vzdelávacích aktivít k service learningu je reflexia (t. j. reflektívny rozmer učenia aj verejnoprospešnej činnosti), ktorá súvisí s verejnoprospešnou službou v nadväznosti na obsah učebných osnov.

Koncepcie service learningu a dobrovoľníctva vyzierajú na prvý pohľad veľmi podobne, najmä ak hovoríme o service learningu v rámci neformálneho vzdelávania, kde je ich podobnosť naozaj veľká.

Je však medzi nimi viacero rozdielov. V service learningu je učenie, ku ktorému u mladých účastníkov dochádza, zámerné, plánované a starostlivo kontrolované. V dobrovoľníckej činnosti tiež dochádza popri prospechu pre komunitu a ďalším (obvykle pozitívnym) vplyvom na prijímateľov k učeniu dobrovoľníkov. Je to však len vedľajší účinok či bonus, a nie hlavný cieľ zapojenia sa do dobrovoľníckych aktivít.

Okrem toho je rozdiel aj v spôsobe, akým tieto aktivity pripravujú ich facilitátori (pracovníci s mládežou, pokiaľ sú v oboch prípadoch účastníkmi poskytujúcimi službu mladí ľudia). Model service learningu využíva prístup rozdelený do 4 krokov s veľmi špecifickými prvkami a pokynmi určenými pre každú fázu projektu, pričom mladí ľudia dostávajú veľké právomoci pri spoluvytváraní svojho projektu. Cieľom je ich aktívna účasť v každej

fáze a možnosť učiť sa aj počas procesu manažovania projektu, nielen pri poskytovaní služby. V dobrovoľníctve je prístup väčšinou odlišný: dobrovoľníci sa zapájajú s cieľom podporiť určitú vec alebo poskytnúť službu, robia to v už existujúcej situácii či prostredí s jasne definovanými príjemcami so známymi potrebami a využívajú intervenčnú metódu vopred stanovenú organizáciou, ktorá sa danou problematikou zaoberá. Dobrovoľníci teda venujú svoj čas, energiu, zručnosti a nápady projektu, ktorý je už vytvorený a potrebuje len pracovnú silu na svoju realizáciu. To samozrejme neznamená, že sa občas nevyskytnú situácie, v ktorých si dobrovoľníci z danej organizácie všimnú nejaký problém a z vlastnej iniciatívy si vytvoria a kompletne zrealizujú projekt v snahe problém vyriešiť. Je to však dosť zriedkavý jav.

V dobrovoľníctve je tiež veľa rôznych spôsobov zapojenia dobrovoľníkov – vezmú si na starosť rozličné časti projektu či dobrovoľníckeho programu, prispievajú tu a tam, v závislosti od svojich možností a zručností, takže program je výsledkom ich spoločnej snahy, kde každý prispel menším či väčším dielom. V service learningu je to inak. Pokiaľ sa skupina mladých ľudí rozhodne ísť do projektu, zapoja sa všetci naplno od začiatku až do konca, čím si ho prisvoja.

Vzhľadom na tieto rozdiely je pomerne ľahké zmeniť klasické dobrovoľnícke aktivity na service learningový projekt pomocou starostlivejšieho plánovania a jasného stanovenia vzdelávacích cieľov pre zapojených mládežníkov hneď na začiatku, aby sa počas realizácie SL mohli rozvíjať a zlepšovať. Ďalej je potrebné k štandardnej dobrovoľníckej aktivite, ak ju chceme zmeniť na service learningový projekt, pridať štruktúrovaný prístup – od prípravy až po realizáciu, reflexiu a oslavu – pričom každému kroku venujeme adekvátnu pozornosť a sledujeme, akú pridanú hodnotu dáva tento metodický prístup mladým ľuďom. Reflexia a oslava hrajú v service learningovom projekte zásadnú úlohu a bližšie sa o nich dočítate v nasledujúcich kapitolách tejto príručky. Samozrejme tým nechceme povedať, že v štandardných dobrovoľníckych aktivitách nedochádza k reflexii a oslave – v kvalitných dobrovoľníckych projektoch tvoria súčasť profesionálneho prístupu k manažmentu dobrovoľníctva a súvisia s motiváciou a udrzaním si dobrovoľníkov.

V service learningu sú to však integrálne prvky danej metodiky. Tieto 2 kroky priamo nadväzujú na predchádzajúce a práve ony môžu zabezpečiť úspešnú service learningovú iniciatívu s viditeľným dosahom na všetkých zainteresovaných – tak na komunitu (príjemcov a partnerskú organizáciu), ako aj na mladých ľudí, čiže hlavných aktérov.

Service learningová aktivita sa zároveň môže stať pokusom o dobrovoľníctvo, ak sa zameranie na učenie odloží nabok a prioritou sa kladie na prvok služby s pozitívnym dosahom na komunitu a na pozitívnu zmenu, ktorú mladí ľudia svojím konaním spôsobia.

1.3. O service learningu v národných súvislostiach

Slovenské prostredie

Na Slovensku je service learning pre vzdelávaciu prax vo formálnom a neformálnom vzdelávaní nová a stále takmer neznáma pedagogická stratégia. V posledných rokoch sa však táto stratégia začala šíriť najmä z jednej slovenskej univerzity - Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, v spolupráci s Platformou dobrovoľníckych centier a organizácií (PDCO) a Centrom dobrovoľníctva v Banskej Bystrici. Špecifikom rozvoja service learningu v slovenských podmienkach je jeho prepojenie s výchovou k dobrovoľníctvu a občianskej angažovanosti. V apríli 2018 bola na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR prijatá Konceptcia výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu. Táto stratégia vníma dobrovoľníctvo ako prierezovú tému a priestor na zážitkové učenie založené na reflexii zážitku, čím podporuje názor, že deti a mladých ľudí by pedagógovia mali viesť k aktívnej participácii, proaktívnemu prístupu pri riešení spoločenských problémov, pomoci druhým prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít, ale tiež k inkluzívnemu správaniu a prosociálnym postojom a hodnotám. Konceptcia výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu na Slovensku vychádza z pedagogických zásad service learningu a jej cieľom je vytvoriť podmienky na realizáciu výchovy k dobrovoľníctvu na všetkých úrovniach škôl (vrátane univerzít). Konceptcia a jej uvedenie do praxe by mala pomôcť dosiahnuť, aby sa dobrovoľníctvo stalo prirodzenou súčasťou životného štýlu ľudí a komunít na Slovensku, a tak spojiť vzdelávanie s reálnym životom. K dispozícii je aj príležitosť na vzdelávanie v oblasti service learningu pre učiteľov, ktorú ponúka PDCO, ale tiež dostupná metodika. V mládežníckych organizáciách je dobrovoľníctvo súčasťou neformálneho vzdelávania, no prepojenie dobrovoľníckej skúsenosti so vzdelávacím procesom a reflexia tejto skúsenosti u mladých ľudí je obvykle veľmi zriedkavý jav. Preto množstvo dobrovoľníckych aktivít mladých ľudí zostáva „iba“ skúsenosťou bez explicitne určených vzdelávacích cieľov.

Rumunské prostredie

Service learning sa v Rumunsku pomerne intenzívne propaguje v rámci aj mimo rámca sektora formálneho vzdelávania. Deje sa tak už od r. 2004 vďaka dlhodobej investícii nadácie New Horizons do tejto koncepcie a jej realizácie pod hlavičkou ich programu - klubov IMPACT. Nadácia založila v rumunských školách vyše 180 takýchto klubov. Hoci ich činnosť sa robí mimo rozsahu učebných osnov a zámerne sa nesústreďuje na konkrétne vzdelávacie ciele v týchto osnovách obsiahnuté, ich činnosť sa konzistentne riadi procesom neformálneho učenia, majú jasne stanovené vzdelávacie ciele a sú lokalizované v kontexte miestnej komunity so silným dôrazom na miestny dosah. Dá sa povedať, že kluby IMPACT sú hybridom medzi verejnoprospešnou činnosťou a service learningom, na hranici medzi neformálnym vzdelávaním a zapojením škôl/mládeže do komunitného života. Učitelia, ktorí vedú kluby IMPACT, si môžu vyskúšať rolu pracovníkov s mládežou aj napriek tomu, že sú naďalej zakotvení vo formálnom vzdelávaní. V rokoch 2004-2008, keď Pro Vobis začala objavovať túto koncepciu pochádzajúcu z USA, sa service learningu venovali aj iné mimovládky a Pro Vobis ju odovzdala svojmu miestnemu partnerovi – Cluj-Napoca Volunteer Center (CVCN). CVCN realizovala service learningový pilotný projekt, v rámci ktorého spolupracovali so stredoškólakmi (projekt „Žiaci pre komunitu“). Tam sa vytvorili a realizovali úvodné školenia o service learningu pre ďalších 8 miestnych dobrovoľníckych centier v Rumunsku. Tie vo svojich komunitách zrealizovali skúšobné service learningové aktivity. CVCN tiež vytvorili príručku o service learningu – malý prieskum, ako je možné ho prispôbiť realite miestnych škôl.

Na národnej úrovni sa už od roku 2003 objavovali pokusy o vytvorenie Národnej stratégie pre komunitnú činnosť, ktorá sa realizovala na stredných školách, v špeciálnych školách a v poradenských centrách. Fungovala do r. 2007. Počas 3 rokov jej činnosti sa 100.000 žiakov stalo dobrovoľníkmi a zapojilo sa vyše 1200 škôl. Program bol hodnotený ako úspešný, no nepodarilo sa ho udržať a rozšíriť na ďalšie typy škôl. Od r. 2014 rumunský zákon o dobrovoľníctve jasne stanovuje dolnú vekovú hranicu pre dobrovoľníkov – 15 rokov. Spôsobil aj to, že množstvo dobrovoľníckych aktivít, ktoré v minulosti fungovali na školách alebo ich učitelia navrhovali pre svojich žiakov, sa náhle ocitlo mimo právneho rámca dobrovoľníctva. Pro Vobis začali propagovať koncepciu vzdelávania pre dobrovoľníctvo v snahe zabezpečiť, aby skupiny žiakov zapojených do verejnoprospešnej činnosti nestratili odvahu a ochotu ju vykonávať a aby štruktúrovaným spôsobom slúžili svojej komunite. Veľmi málo takýchto aktivít však má jasne stanovené vzdelávacie ciele, ktoré by boli súčasťou školských osnov. V oblasti vyššieho vzdelávania sa Babes-Bolyai University v Cluj-Napoca v posledných rokoch zapája do projektov Erasmus+. Spolu s ďalšími partnermi rozvíjajú koncepciu service learningu, šíria ju medzi študentami univerzity, hľadajú rôzne spôsoby jej realizácie a tvoria nástroje na vedenie service learningových aktivít pre učiteľov (bližšie pozri: www.slihe.eu).

Poľské prostredie

V Poľsku je service learning neznáma metodika tak vo formálnom, ako aj neformálnom vzdelávaní. Hoci v mnohých školách fungujú dobrovoľnícke kluby, ich koordinátori nie sú oboznámení s metodikou service learningu. Najčastejšie organizujú krátkodobú dobrovoľnícku činnosť, napr. zbieranie odpadkov alebo upratovanie okolia. Žiaci dostávajú ľahké úlohy a len zriedka robia tímové projekty. Sú však aj výnimky, napr. American School of Warsaw robí service learningové projekty s cieľom “rozvíjať atribúty podľa IB learner profile využívaním a rozširovaním ich zručností a vedomostí v reálnych kontextoch”. Táto škola realizuje nápady, ktoré vznikajú na základe individuálnej alebo skupinovej iniciatívy, prepojenia na školské osnovy či pomenovania potrieb komunity. V neziskových organizáciách pracovníci s mládežou organizujú iné dobrovoľnícke aktivity než školy, no ani ony nevyužívajú metodiku service learningu. Zvyčajne ponúkajú konkrétne úlohy a dobrovoľníci si vyberajú podľa svojho záujmu. Niektorí mládežníci napojení na mimovládky sa zapájajú do sociálnych projektov, ktoré vedú pracovníci s mládežou, no v týchto prípadoch pracujú tímovo a sústreďujú sa viac na samotnú aktivitu než proces učenia. V Poľsku je nedostatok dostupných metodík o vzdelávaní mládeže cez sociálny aktivizmus. Service learning by v tejto oblasti mohol byť veľmi užitočný, najmä v školách a mimovládnych organizáciách.

Maďarské prostredie

V Maďarsku je metodika service learningu vo vzdelávacom sektore len málo známa. Nájdu sa podobné prvky, ktoré sa uplatňujú najmä na stredných školách, napr. projektové vyučovanie, metódy experimentálnej pedagogiky a verejnoprospešná činnosť. Vo vyššom vzdelávaní sa zatiaľ nepoužíva vôbec. Medzinárodný rok dobrovoľníctva 2001 bol dôležitým katalyzátorom rozvoja mládežníckeho sektora, pretože sa zlepšila spolupráca medzi oblasťou vzdelávania, rôznymi ministerstvami a mimovládkami. Taktiež sa vytvorili podmienky na uznanie neformálneho vzdelávania a prijatie maďarského zákona o dobrovoľníctve, ako aj vytvorenie nadácie Národné dobrovoľnícke centrum (Önkéntes Központ Alapítvány). Začiatkom prvej dekády 21. storočia sa po prijatí Národnej stratégie

dobrovoľníctva (NVS) začal klásť väčší dôraz na systematický rozvoj spoločenského povedomia a sociálnych zručností mladých ľudí. Počas minulej dekády sa dobrovoľníctvo mládeže začalo brať ako priorita. Tento postoj bol ešte umocnený zavedením verejno-prospešnej činnosti.

Ako myšlienka podobná service learningu vznikla povinnosť pre všetkých študentov stredných škôl zúčastniť sa nejakej verejnoprošpešnej činnosti. Súčasťou požiadaviek na získanie maturitného vysvedčenia je 50 hodín verejnoprošpešných prác, konkrétne ide o "aktivity zamerané na ochranu spoločnosti a životného prostredia s následným spracovaním v kontexte vzdelávania, ktoré sa vykonáva buď individuálne alebo v skupinách v prospech miestnej komunity študenta v rámci nejakej organizácie a nezávisle od finančných záujmov" (Zákon o verejnom vzdelávaní). Jedným z hlavných cieľov školskej verejnoprošpešnej činnosti (School Community Service) je posilnenie miestnych komunít, no medzi jej pedagogické ciele patrí tiež rozvoj aktívneho občianstva.

Povinná školská verejnoprošpešná činnosť úzko súvisí s dobrovoľníctvom, no ide o samostatný pojem. 'Pojmy verejnoprošpešná činnosť a dobrovoľnícka práca majú určité spoločné črty, napr. obe majú všeobecný cieľ vykonávať službu vo verejnom záujme, prinášajú úžitok a vyššiu hodnotu ľuďom, ktorí ich vykonávajú, ako aj ich okoliu, keďže vykonávaním týchto aktivít každý získava hodnoty, ktoré môžu posilniť povedomie komunitnej angažovanosti a pocit zodpovednosti. Okrem toho sa obe môžu stať neskôr v živote výhodou pri hľadaní zamestnania.' (NVS, 2012, s. 3.) Cirkevné a mimovládne občianske organizácie v Maďarsku sú aktívne v oblasti neformálneho vzdelávania a dobrovoľníctva, preto často poskytujú metodické školenia na tieto témy pre odborníkov z oblasti vzdelávania a sociálnej práce. Na týchto školeniach predstavujú školskej komunite a dobrovoľníckym programom mnohé koncepcie podobné service learningovej pedagogike.

Chorvátsky kontext

Pojem service learning ako učebná metodika nie je v Chorvátsku úplne neznámy. Vo formálnom systéme service learning evidentne predstavuje integrálnu súčasť niektorých študijných programov na úrovni univerzít (napr. univerzita v Rijeke, Záhrebe atď.). V týchto prípadoch sa service learning chápe ako nástroj tretieho (občianskeho) poslania univerzít a tiež ako učebná a vyučovacia metóda. Situácia na nižších úrovniach formálneho vzdelávania (základné a stredné školy) je dosť odlišná. Hoci service learning nie je uznaný ako koncepcia zavedená vo vzdelávacom systéme, musíme spomenúť trend na základných a najmä stredných školách – vytvorenie a realizáciu školských dobrovoľníckych programov (školských dobrovoľníckych klubov) ako súčasť občianskej výchovy a prierezovú tému školských osnov. Tento počin možno interpretovať ako spôsob prípravy mládeže na aktívnu úlohu v komunite, ale tiež ako spôsob získavania dôležitých kompetencií súvisiacich so školskými osnovami. Ďalším dôležitým indikátorom pripravenosti mladých na aktívnu angažovanosť v komunite, ako aj ich potreby zážitkového učenia, je počet mladých (15-30 r.) dobrovoľníkov v Chorvátsku. Mládež reprezentuje takmer polovicu všetkých dobrovoľníkov v Chorvátsku (48 % v r. 2019, Ministerstvo demografie, rodiny, mládeže a sociálnej politiky). Organizácie občianskej spoločnosti (OOS) v Chorvátsku, ktoré medzi sebou úzko spolupracujú a považujú sa za cenných a nenahraditeľných partnerov service learningových programov a školských dobrovoľníckych programov, zastupujú najvyšší počet dobrovoľníckych organizácií v Chorvátsku (86 % v r. 2019, Ministerstvo demografie, rodiny, mládeže a sociálnej politiky). Aj keď OOS nie sú zamerané na implementáciu samotných service learningových programov, ich činnosť, najmä cez dobrovoľnícke programy, vytvára logické prepojenie dobrovoľníctva so vzdelávaním a získavaním kompetencií v konkrétnej oblasti. V takýchto dobrovoľníckych programoch, resp. iných programoch zameraných na neformálne vzdelávanie, sa využívajú mnohé prvky service learningovej metodiky. V záujme získania čo najväčšieho úžitku zo service learningovej metodiky je však potrebný štruktúrovanejší prístup.

KLÚČOVÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Klúčové prvky service learningu sú reciprocita, vedenie mládeže, učenie, reflexia.
- Odlišujeme service learning od dobrovoľníctva, stáží, vzdelávacích aktivít v práci s mládežou a verejnoprošpešnej činnosti.
- K dispozícii sú možnosti prechodu od dobrovoľníctva a vzdelávacích aktivít k service learningu.
- Service learning má rôzne korene a súvislosti, ktoré je potrebné poznať pri rozvoji service learningu v konkrétnej krajine.

2. Princípy service learningu v práci s mládežou

Pojem „princíp“, ktorého synonymom je aj „zásada“, je v iných jazykoch známy v spojitosti s ďalšími termínmi ako „regel“ či „regola“ (z latinského „regula“), ktoré tiež možno preložiť ako „norma“ či „pravidlo“. Princíp je to, z čoho niečo pochádza, alebo vďaka čomu je niečo známe. V najvšeobecnejšom význame je to maxima, východiskový bod, hlavná myšlienka, základné pravidlo postupu, pôvod, najvyšší princíp, predpoklad, základná myšlienka. V rámci service learningu je však najvýstižnejší právny aspekt, kde princíp znamená normu, ktorú je potrebné dodržiavať, lebo to pomôže dosiahnuť určitý štandard a primeranú kvalitu.

Počas realizácie service learningových projektov sa môžeme ocitnúť v rôznych situáciách. V rámci školení neprípadá do úvahy pripraviť mladého človeka či pracovníka s mládežou na všetky druhy situácií, ktoré môžu nastať. Ak si však nie sme istí, či sa naše aktivity dajú považovať za service learning, princípy nám v tom môžu pomôcť, ba dokonca poskytnúť návod na realizáciu service learningových projektov.

Princípy vedenia mladých ľudí počas service learningového projektu

- Líderstvo mladých ľudí
- Atmosféra podporujúca učenie
- Dospelý vzor
- Zábava
- Uznanie
- Inšpirácia príkladmi osvedčených postupov
- Cielená motivácia
- Rešpekt voči špeciálnym potrebám

Princípy tvorby zámeru a obsahu service learningového projektu

- Prioritizácia potrieb pred nápadmi
- Práca s komunitou/luďmi, nie pre nich
- Rovnováha benefitov
- Princíp dlhodobosti
- Rastúce nároky
- Flexibilita, diverzita a možnosť výberu

Princípy na podporu prepojenia vzdelávacích cieľov s cieľmi verejnoprospešnej činnosti

- Jasné napojenie dobrovoľníckej skúsenosti na vzdelávacie ciele a obsah
- Učenie sa z vlastnej skúsenosti
- Reflexia skúsenosti
- Prierezovosť

2.1. Princípy vedenia mladých ľudí v service learningovom projekte

Líderstvo mladých ľudí

Dobrovoľníctvo vedené mládežou je vízia, ktorú mladí ľudia pomáhajú realizovať a manažovať. Dohliadajú na jej rozvoj vo svojich komunitách aj v širšej spoločnosti a zohrávajú dôležitú úlohu pri rozhodovaní o alokácii zdrojov (Restless Development/Nedočkavý vývoj, 2016; Kahn, et al., 2009). Vychádza sa pritom z presvedčenia, že mladí ľudia sú cenné aktíva či zdroje a ich energia a talenty by sa mohli a mali využiť.

Mladí ľudia by sa preto mali čo najviac zapájať do plánovania, realizácie a vyhodnotenia service learningu. Mali by mať pocit vlastníctva dobrovoľníckeho projektu / aktivity a byť lídrami aktivít, nielen ich vykonávateľmi.

To si vyžaduje vytvorenie priestoru na príležitosti a motiváciu mladých k líderstvu zo strany pracovníkov s mládežou. Je to o rešpekte k nápadom a zámerom mladých ľudí. Ak sú mladí ľudia osobne zainteresovaní na príprave a realizácii, budú tiež vnímať väčšiu zodpovednosť za vykonanie úloh, pretože ich sami navrhli. V praxi sa toto ukazuje skôr ako ďalšia výzva pre pracovníkov s mládežou než pre samotných mladých ľudí. Je totiž potrebné ich nielen riadiť, ale ich aj počúvať a nechať ich viesť. V odborných publikáciách sme našli niekoľko nástrojov, ktoré pomáhajú uchopiť líderstvo mladých ako kontinuum so spektrom možností. Jeden z nich ponúkame na obrázku č. 1.

Obrázok č. 1 Spektrum líderstva mladých



Podľa Movement Strategy Center/ Centra stratégie pohybu (2015), činnosť vedená mladými je taká, kde mládežníci rozhodujú o tom, čo a ako sa bude robiť. Líderstvo mladých nemusí nutne znamenať “zákaz dospelých účastníkov.” “Líderstvo mladých” znamená skôr špecifický vzťah medzi mládežou a dospelými, kde dospelí podporujú mladých pri získavaní zručností, informácií a schopnosti robiť rozhodnutia o organizáciách, v rámci ktorých fungujú.

Dospelý vzor

Pracovník s mládežou by mal byť vzorom pri realizácii service learningových projektov a teda by mal vykonávať dobrovoľnícku činnosť spolu s mladými. Ak pracovník s mládežou sám nie je aktívny, nemôže vyžadovať veľkú aktivitu ani od mladých ľudí. Nemal by sa stavať do pozície “nadriadeného”, ale skôr “facilitátora / sprievodcu” a mal by pomáhať mladým sa zapájať. Jeho úlohou je podnietiť záujem, čo je jedným z kľúčov k úspechu. Organizácia service learningovej aktivity by mala byť čo *najmenej formálna*, mala by vytvoriť uvoľnené prostredie, kde sa dobrovoľníci cítia vítaní, rešpektovaní a oceňovaní. Potrebujú nejakú formu podpory a občas radu, no nepotrebujú “šéfa”. Ocenia najmä človeka, ktorý im v prípade potreby pomôže a posunie ich “ďalej” (ku zložitejším úlohám), keď na to budú pripravení.

☺ *Mládežnícka organizácia sa zapojila do výpomoci v zariadení sociálnych služieb. Zistili, že zariadenie potrebuje pomôcť s úpravou vonkajších priestorov, aby ich klienti mohli tráviť čas v parku. Ráno všetci mládežníci začali vykonávať prácu, ktorú im prideliť dvaja vedúci, no časom sa začali smiať a šepkať si. Šlo o to, že tí vedúci okolo nich celý deň chodili s fotoaparátmi v rukách a okrem mladých dobrovoľníkov si fotili kvietky, chrobáčky a dokončenú prácu.*

Atmosféra podporujúca učenie

Jedným zo základných predpokladov a princípov service learningu je... learning, čiže učenie. Ak je cieľom rozvíjať záujem mládeže o učenie, musí byť súčasťou našej “firemnej kultúry”. Učenie je princíp, ktorý nás vedie a ktorý podporuje každý, kto je v kontakte s mladými ľuďmi.

Zábava

Dobrovoľníctvo by malo mladým ľuďom prinášať radosť, naplnenie a uspokojenie. Dobrovoľníctvo ponúka priestor na riešenie zaujímavých úloh s individuálnym významom a sociálnym dosahom. Energia vynaložená na výzvu, v ktorej mladý človek dokáže uplatniť svoje vedomosti a zručnosti v prospech iného jednotlivca či skupiny ľudí, je zdrojom vnútorného uspokojenia.

☺ *Výhody dobrovoľníctva, ktoré sa často uvádzajú v rôznych štúdiách: „spoznávanie nových ľudí“, „radosť zo života“, „zábava“, „radosť zo zmysluplného trávenia voľného času“, „zmiernenie úzkosti a depresie“ a podobne.*

Uznanie

Ak je cieľom dobrovoľníctva dlhodobá pomoc iným ľuďom a komunite, potom odmenou je silný pocit uspokojenia a motivácia do ďalšej práce a spoločenskej angažovanosti aj v budúcnosti. Získaná skúsenosť uznaná komunitou sa odrazí v budúcich činoch a vzťahoch. Pomáha budovať sebauvedomenie a sebavedomie. Uznanie v neposlednom rade pomáha mladým ľuďom stať sa nadšenými, iniciatívnymi občanmi, ako aj vedomými a tvorivými osobnosťami.

☺ *Ako príklad uvádzame výňatok z nominácie víťazného projektu na ocenenie Srdce na dlani v kategórii Mladý dobrovoľník do 30 rokov: “Je obdivuhodné a veľmi inšpiratívne, ako vo svojom nízkom veku iba 11-ročný chlapec prejavuje taký intenzívny záujem o pomoc iným a akú radosť robí klientom zariadenia sociálnych služieb. Využíva aj svoj dar reči a svojim rovesníkom či širokej verejnosti rád rozpráva o rôznych aktivitách pre klientov”.*

Inšpirácia príkladmi osvedčených postupov

Ak má service learningový projekt dobre fungovať a dostávať primeranú podporu, vyžaduje si prostredie poskytujúce širokú paletu príkladov úspešných dobrovoľníckych projektov a vzdelávacích aktivít. Je dôležité, aby k týmto príkladom mali ľahký prístup tak koordinátori, ako aj mladí ľudia, a aby sa využívali pri realizácii projektov. Tento systém by mal tiež inšpirovať rôzne formy dobrovoľníctva – od jednorazových cez rôzne druhy krátkodobých aktivít až po dlhodobé typy dobrovoľníctva.

Cielená motivácia

Mladí ľudia môžu ľahko stratiť motiváciu, preto je dobré ich pravidelne povzbudzovať, byť s nimi čo najviac v kontakte, ale tiež im ponúknuť neformálne aj formálne uznanie zmyslu a úžitku z ich dobrovoľníckej činnosti (či už formou prehlásenia, osvedčenia alebo pracovného odporúčania). Motivátory (vonkajšie podnety, javy či udalosti, ktoré majú schopnosť vyvolať či naplniť potreby) sú dôležité najmä v zápase s inými tlakmi a atrakciami o to, ako tráviť voľný čas. Pre mladých dobrovoľníkov bez peňazí je preto rovnako dôležité pokrytie nákladov súvisiacich s dobrovoľníctvom (cestovné, dopravné, stravné, atď.). Prečítajte si viac o tom, ako predísť strate motivácie mladých ľudí a vyhoreniu v service learningových programoch na konci tejto kapitoly.

- ☺ *Motivácia formou venovania času mladým ľuďom sa v mládežníckych organizáciách osvedčila: pravidelné osobné stretnutia, skupiny na sociálnych sieťach, blogy a vlogy o aktivitách mladých ľudí, povzbudzovanie počas realizácie projektu, vyjadrovanie podpory mladým ľuďom od pracovníkov alebo ďalších ľudí zapojených do aktivít, na ktorých sa mládežníci podieľajú, uznanie a propagácia ich činnosti: pravidelné informovanie o dobrovoľníckych aktivitách na web stránke organizácie, nominácie na udelenie regionálnych a štátnych cien, zabezpečovanie validácie dobrovoľníctva, osvojovanie a rozvíjanie zručností, odporúčania nielen na prijatie na vysokú školu, ale tiež pri hľadaní zamestnania, počas študijných pobytov v zahraničí atď.*

Rešpekt voči špeciálnym potrebám

V prípade účasti mladých ľudí so špeciálnymi potrebami na dobrovoľníckej aktivite je potrebné vziať do úvahy tieto ich potreby a sociálnu situáciu (časové nároky, možnosť účasti, dostupnosť či potrebu asistenta). Je dobré poznať ich potenciál a využiť to, čím môžu takíto mladí ľudia prispieť alebo v čom vynikajú tým, že im zveríme úlohy, v ktorých môžu byť úspešní.

- ☺ *Mladí ľudia sa rozhodli zorganizovať charitatívny predaj v stánku na vianočných trhoch v snahe získať financie na pokračovanie dobrovoľníckeho projektu v nízkooprahovom centre. Ich úlohou bolo vyrobiť počas tvorivých dielní na mládežníckych stretnutiach zaujímavé vianočné ozdoby a dekorácie. Aktivita sa veľmi páčila všetkým okrem Karola, ktorý bol na vozíčku a len s ťažkosťami udržal čokoľvek v rukách, takže sa nemohol dostatočne zapojiť. Všimol si to jeho kamarát Peťo a spýtal sa ho, čím by rád prispel. Karol sa rád rozprával s ľuďmi, takže chcel predávať ozdoby v stánku. Mladí ľudia si teda podelili služby tak, aby bol vždy v stánku niekto spolu s Karolom a aby mohol zákazníkom podávať výrobky a prijímať za ne platby. Vyrobili mu aj podstavec aby ho v stánku za pultom bolo vidieť.*

2.2. Princípy tvorby cieľov a obsahu service learningového projektu

Prioritizácia potrieb pred nápadi

Skôr ako začneme plánovať a realizovať dobrovoľnícku aktivitu, je potrebné kriticky zhodnotiť, či je aktivita v danom čase vhodná, potrebná a užitočná vzhľadom na potreby spoločnosti či komunity, ako aj iné okolnosti ovplyvňujúce jej realizáciu a najmä fakt, či má jej realizácia vyššiu prioritu než iné nápady či potenciálne potrebné aktivity. Aktuálna potreba by mala prevážiť nad nápadom bez ohľadu na to, aký je ten nápad dobrý. Nie je vhodné vykonávať dobrovoľnícku činnosť samoučelne, bez zväženia jej prínosu, ale naopak, odporúča sa vykonávať iba tie činnosti, ktoré za daných okolností skutočne prinášajú nejaký prospech.

- ☺ *Mladí ľudia sa rozhodli, že pred Vianocami zorganizujú zbierku hračiek pre deti z detského domova. Zozbierali ich naozaj veľa, predovšetkým „plyšákov“. Po chvíľke nadšenia však prišlo nepríjemné precitnutie. Po ukončení zbierky totiž zistili, že nemajú hračky komu dať, pretože o ne nebol záujem. Návšteva detského domova a krízového centra im ukázala, že deti majú úplne iné potreby než plyšáky.*

Práca s komunitou/ľuďmi, nie pre nich

Pri plánovaní a realizácii dobrovoľníckych aktivít je potrebné vychádzať z horizontálneho modelu poskytovania pomoci, v ktorom sa mladí ľudia učia nielen pomáhať, ale tiež brať do úvahy skutočnosť, že obe strany procesu pomoci by mali byť aktívnymi tvorcami zmien. Cieľové skupiny dobrovoľníckej činnosti by sa teda mali podieľať aj na ich plánovaní a poskytovaní pomoci.

- ☺ *Častá aktivita, s ktorou sa stretávame v praxi, sú návštevy skupín mladých ľudí v zariadeniach pre seniorov, a to najmä počas októbra – mesiaca úcty k starším. Mladí ľudia si pripravujú nejaké vystúpenia, pesničky, darčeky*

a prídu s nimi do zariadenia. Je to aktivita zameraná na spríjemnenie času klientov zariadenia, no je pritom otázne, do akej miery skutočne reaguje na ich potreby. Čo sa mladí ľudia pomocou takejto aktivity naučia? Sú aktívni a prichádzajú za pasívnymi prijímateľmi pomoci. V tých zariadeniach sa však často nachádzajú ľudia, ktorí ich môžu naučiť niečo užitočné, a z toho potom môžu vzniknúť veľmi podnetné medzigeneračné service learningové aktivity.

Princíp dlhodobosti

Výchova a vzdelávanie mládeže sa môže realizovať cez rôzne typy aktivít, no mali by poskytnúť priestor na prechod od krátkodobej k dlhodobej a najmä systematickejšej dobrovoľníckej službe. Cez dobrovoľnícke vzdelávanie by mladí ľudia mali dostať povzbudenie k pokračovaniu v činnosti aj po ukončení daného projektu. Na dosiahnutie skutočného vzdelávacieho účinku týchto aktivít je potrebné ich organizovať dlhodobo a pravidelne.

Zvyšovanie nárokov

Zapájanie sa do dobrovoľníckej činnosti dáva mladým ľuďom príležitosť na neustály rast a pokrok. Pri realizácii service learningu to vytvára priestor na postupné zvyšovanie nárokov na realizáciu dobrovoľníckych aktivít s cieľom dosiahnuť širší záber vedomostí, zručností a postojov detí a mládeže. Venčenie psíkov z útulku či zbieranie odpadkov v lese môže byť fajn ako prvá skúsenosť, no s mladými ľuďmi je dobré ísť hlbšie, „ku koreňu vecí“. Diskusie pred a po skončení aktivít by mali postupne viesť k tomu, aby mladí ľudia pomenovali problémy a príčiny vedúce k neporiadku v lese a množstvu psíkov v útulku. Čo treba urobiť, aby ľudia nevyhadzovali odpadky v lese? A čo keby sme urobili niečo pre to, aby v útulkoch nebolo toľko opustených psíkov? Dobrovoľníctvo sa tým stane kreatívnym, rozvíjajúcim a zábavným, keďže mladí ľudia dostanú priestor sa zapojiť, hľadať a nachádzať vo svojich aktivitách zmysel a motiváciu. Možno budete prekvapení, s akými riešeniami mladí ľudia prídu.

- ⊗ *Janka je už niekoľko rokov dobrovoľníčkou v organizácii skautského typu, kde ako radkyňa pripravuje programy pre deti. Keď ju vedúci požiadal, aby sa zapojila do dobrovoľníckej činnosti, zdalo sa jej ako dobrý nápad pripraviť počas letného tábora 2 hry pre mladšie deti. Má už predsa nejaké skúsenosti a dokonca má pripravené hry a aktivity zo schôdzok. Robila to už v tábore pred 2 rokmi a jej hry mali vždy medzi deťmi veľký úspech. Jankine hry sú síce úspešné, no ona sama sa nijako nerozvíja a neposúva ďalej. Možno by bolo pre ňu užitočnejšie, keby sa pokúsila koordinovať tím radcov, s ktorými by pripravila komplexnejší program.*

Rovnováha prínosov

Každá dobrovoľnícka aktivita prináša ošoh viacerým zainteresovaným stranám. V service learningu je potrebné si uvedomiť, že cez dobrovoľnícku činnosť deti a mladí ľudia ovplyvňujú spoločnosť, pomáhajú s riešením problémov, naplňajú rôzne potreby alebo podporujú budovanie solidarity. Na druhej strane je tiež potrebné zdôrazniť, aký prospech z týchto aktivít majú samotní mladí ľudia. Dobrovoľníctvo im umožňuje učiť sa cez priamu skúsenosť a tak môže byť prínosom pre ich ďalší osobný a profesijný rozvoj. Ak skombinujeme dobrovoľníctvo s procesom výchovy a vzdelávania, napr. v rámci našej mládežníckej organizácie, potom by táto skúsenosť mala viesť nielen k vykonaniu určitých aktivít, ale tiež k hlbšiemu vnímaniu sociálnych potrieb a problémov, vedomiu zodpovednosti za ich riešenie a aktívnemu záväzku k zmene.

Flexibilita, diverzita a možnosť voľby

Diverzitu a flexibilitu treba udržiavať nielen v súvislosti s druhmi dobrovoľníckych aktivít, ale tiež vo vzťahu k „hlbke“ záväzku, miere zodpovednosti, časovému rámcu a preferencii individuálnej či skupinovej formy dobrovoľníctva. Mladí ľudia by mali mať možnosť prispievať svojimi nápadmi a pritom si zachovať možnosť slobodnej voľby. Tento princíp považujeme za obzvlášť dôležitý vtedy, ak sa rozhodnete vykonávať dobrovoľnícku činnosť ako súčasť učebného plánu či základného vzdelávacieho programu organizácie. V snahe dodržiavať princíp dobrovoľníctva a slobodnej voľby je potrebné nechať mladým ľuďom priestor na prijímanie rozhodnutí a možnosť výberu. Mladým ľuďom je možné odovzdať najrôznejšie skúsenosti, no konečné rozhodnutie o tom, aké pokračovanie bude mať ich dobrovoľnícka činnosť, je na nich. Keď budete plánovať svoje prvé odovzdávanie dobrovoľníckych skúseností mladým ľuďom, vyberte si vhodný spôsob a úroveň, aby ste ich hneď na začiatku neodradili. Pred stretnutiami s deťmi z detských domovov, s postihnutými ľuďmi či bezdomovcami je napríklad potrebné zorganizovať pre mladých diskusiu o špecifikách prístupu k takýmto ľuďom.

- ⊙ *Vedúci skupiny sa rozhodol zapojiť všetkých mládežníkov do dobrovoľníckej činnosti. Mladí ľudia si však mohli vybrať alebo navrhnúť aktivity, ktoré by chceli zrealizovať. Zároveň si hneď na začiatku dohodli základné pravidlá, ktoré platili pre všetkých.*

2.3. Princípy podporujúce prepojenie vzdelávacích cieľov s cieľmi verejnoprospešnej činnosti

Jasné prepojenie dobrovoľníckej skúsenosti a cieľov i obsahu vzdelávania

Dobrovoľnícka skúsenosť detí a mladých ľudí musí byť explicitne prepojená s cieľmi a obsahom vzdelávania. Pri plánovaní aktivít je úlohou koordinátora /pracovníka s mládežou určiť, aké konkrétne vedomosti a zručnosti je možné cez ne získať.

- ☹ *Mládežnícka organizácia so zameraním na rozvoj multimediálnych zručností hľadala mladých ľudí, ktorí by pre ich potrebu zadarmo vytvorili podcast o ich aktivitách. Kontaktovali ich mladí ľudia, ktorí mali v danej oblasti len málo skúseností. Keďže v organizácii nemali na výber, vzali týchto menej skúsených. Po skončení práce s mladými dobrovoľníkmi sa im poďakovali a ako prejav uznania dali ich mená do záverečných tituliek. Vo výsledku teda mládežnícka organizácia mala krásny podcast, ale mladí dobrovoľníci sa presunuli do inej organizácie.*

Ak chceme, aby dobrovoľníctvo bolo vzdelávacou činnosťou, musí byť zrejmé, čo chceme mladých ľudí naučiť, alebo v čom sa majú rozvíjať. Stanoviť si explicitné ciele je dôležité aj preto, že s nimi následne reflektujeme dobrovoľnícku skúsenosť. V skutočnosti môže tá istá dobrovoľnícka skúsenosť viesť k dosiahnutiu rôznych vzdelávacích cieľov.

- ☺ *Mládežnícka organizácia sa zapojila do prieskumu o životnej situácii mladých ľudí počas karanténnych opatrení v súvislosti s pandémiou COVID-19. Keďže potrebovali spracovať zhromaždené dáta, rozhodli sa nájsť dobrovoľníkov, ktorí sa uchádzajú o doktorandské štúdium. Okrem spracovania získaných dát totiž mali za cieľ naučiť mládežníkov pretransformovať získané odpovede na kvantitatívne dáta. Preto pri náboře dobrovoľníkov organizácia zadala nielen profil kandidáta, ale tiež potrebu pomoci a vzdelávací cieľ.*

Učenie sa z vlastnej skúsenosti

Aktivita, alebo presnejšie vlastná skúsenosť, hrá hlavnú úlohu v procese učenia a pri vytváraní pozitívnych návykov. Teória je vo vzťahu k priamej skúsenosti druhoradá. Učenie sa z vlastnej skúsenosti plní nenahraditeľnú úlohu v procese výchovy k dobrovoľníctvu. Mladí ľudia vyhľadávajú a oceňujú skúsenosť, ktorá nie je bežne dostupná, alebo ktorá napĺňa ich potreby, napr. umenie, móda, environmentálne aktivity, informačné a komunikačné technológie atď. V praxi sa však vlastná skúsenosť nie vždy rovná len úspešne zrealizovanému projektu či aktivite. Učíme sa aj z negatívnych skúseností, preto sa netreba obávať, keď sa niečo nepodarí zrealizovať presne podľa plánu. Je potrebné sa s mladými ľuďmi otvorene rozprávať, pozrieť sa na dôvody zlyhania a vyvodiť závery, aby sa to nestalo znova.

- ☺ *Po dlhodobej spolupráci na service learningovom projekte skupina mladých ľudí zistila, že nie všetci jej členovia sa rovnako podieľajú na spoločných aktivitách a tiež, že každý mal na spôsob realizácie týchto aktivít iný názor. Konflikt medzi nimi eskaloval až do takej miery, že jeden z nich úplne prestal s tímom komunikovať. Keďže jedným zo vzdelávacích cieľov bola tímová práca, reflexia a komunikácia pracovníka s mládežou s členmi tímu bola zameraná na analýzu týchto konfliktov a podmienky spolupráce. Projekt sa podarilo dokončiť, hoci spolupráca až do finále nebola ideálna. V záverečnej reflexii však mladí ľudia vnímali pozitívne, koľko sa naučili o tímovej práci, vedení tímu a delegovaní úloh.*

Reflexia skúsenosti

Reflexiu si v procese školenia dobrovoľníkov možno predstaviť ako spracovanie skúsenosti z určitej aktivity a jej pretavenia na skúsenosť aplikovateľnú v budúcnosti. V danej súvislosti je reflexia skúsenosti potrebnou podmienkou na to, aby mladí ľudia mohli formovať a rozvíjať svoje postoje. Reflexia slúži na retrospektívny pohľad na dobrovoľnícku prácu tak z pohľadu rozsahu práce, ako aj osobnej skúsenosti. Je veľmi dôležité, aby sa reflexia robila spoločne s mladými ľuďmi a najmä priebežne. V prípade jednorazových podujatí treba reflexiu urobiť hneď po ich ukončení. Je naozaj veľmi dôležité, aby na to koordinátor nezabudol.

Prierezovosť

Medzi základné princípy dobrovoľníctva patrí aj diverzita. Výchova a vzdelávanie detí a mládeže prostredníctvom dobrovoľníctva sa teda môže prekrývať s inými vzdelávacími oblasťami ako prierezová téma. Zapájaním mladých ľudí do service learningových aktivít im ponúkame príležitosť si rozvíjať vedomosti a zručnosti v konkrétnych oblastiach, no zároveň umožňujeme interdisciplinárne prepojenia v tom, čo sa učia.

- ☺ *V service learningovom projekte, ktorý realizovala mládežnícka organizácia zameraná na participáciu mladých ľudí v lokálnej politike, pracovníci s mládežou skombinovali nasledovné ciele: rozvoj participačných zručností, zvyšovanie angažovanosti mladých ľudí v participácii a zvyšovanie počtu mladých ľudí zapojených do service learningových projektov. Mladí ľudia si komunikačné zručnosti rozvíjali najprv pred formálnymi autoritami, potom sa spojili s miestnym zastupiteľstvom a mladými ľuďmi z nízkoprahového centra. Spolu s mládežníkmi z nízkoprahového centra pripravili prezentáciu o potrebách mladých ľudí z tohto centra pre jedno zasadnutie mestského zastupiteľstva.*

Service learning v online prostredí

Je možné, hoci oveľa náročnejšie, realizovať service learningový projekt kompletne online. Aplikácia s video četmi (napr. Google Hangouts alebo Zoom) sa dá využívať na projektové stretnutia, ktoré by sa mali konať pravidelne. Možnosti, ako byť dobrovoľníkom z domu, je mnoho a nielen pre jednotlivcov. Väčšie akcie vyžadujú tímovú prácu a je možné ich kompletne realizovať pomocou service learningovej metodiky. Napríklad by mohlo ísť o prevádzkovanie fanúšikovskej stránky pre zvierací útulok v snahe pomôcť pri adopcii opustených zvierat, zorganizovanie kampane na získanie financií či iného druhu zbierky. Samozrejme pri tom naďalej platí, že projekt by mal začať zisťovaním miestnych potrieb a že najdôležitejšie je na ne reagovať.

2.4. Motivácia ako spôsob znižovania rizika odchodu dobrovoľníkov zo service learningového projektu

Pri hľadaní správnych riešení potrebujeme v prvom rade identifikovať faktory, ktoré by mohli účastníkov potenciálne viesť k tomu, že projekt opustia. Neexistuje univerzálny recept, ako zabrániť ich predčasnému odchodu, prijaté opatrenia sa musia prispôbiť konkrétnemu mladému človeku alebo cieľovej skupine a zohľadniť ich individuálne potreby. Kľúčovým slovom je „motivácia“.

Čo je motivácia?

Motivácia je čin alebo proces, ktorý dáva niekomu dôvod niečo robiť, alebo stav, keď je človek ochotný konať alebo pracovať (definícia podľa slovníka Merriam-Webster Dictionary). Motiváciu môžeme mať sami od seba, ale dá sa aj získať. Vo všetkých prípadoch však platí, že hlavný „dôvod“ motivácie je individuálny.

Ak chcú pracovníci s mládežou analyzovať motiváciu, mali by najprv porozumieť, aký je rozdiel medzi vonkajšou a vnútornou motiváciou. Zatiaľ čo vonkajšia motivácia sa prejavuje tak, že jedinec plní úlohu alebo sa správa určitým spôsobom, aby sa vyhol trestu alebo dostal odmenu, vnútorná motivácia sa navonok prejavuje tak, že jedinec plní úlohu z vlastného presvedčenia. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že čím je človek starší, tým viac ho zaujíma vnútorná motivácia. Preto sa v oblasti SL musia pracovníci s mládežou a vedúci projektov (aj mladí ľudia) v dlhodobom horizonte zamerať na vnútornú motiváciu každého účastníka a vyhybať sa trestom ako aj priamemu odmeňovaniu.

Ako nájsť tú správnu motiváciu?

Vedúci projektu to zisťujú tak, že sa s účastníkmi pravidelne rozprávajú o tom, akú majú motiváciu, inšpirácie a ciele. Týmto by mal projekt začať, ale treba sa k tomu často vracieť, poskytovať účastníkom spätnú väzbu a podporovať reflexiu. V praxi to však nie vždy vychádza. Môže sa stať, že pracovníci s mládežou majú málo času alebo iné dôvody, pre ktoré tejto záležitosti nevenujú dostatočnú pozornosť. Nedostatok komunikácie o motivácii predstavuje problém. Stáva sa aj to, že pracovníci sa mladých síce pýtajú na motiváciu, tí ju však nevedia jasne určiť, pretože im chýba dostatočná úroveň sebauvedomenia. Môže sa im tiež zdať trápne alebo príliš intímne rozprávať pred rovesníkmi alebo pracovníkom s mládežou o tom, čo presne ich na dobrovoľníctve nadchýna. V takom prípade im pracovníci s mládežou musia klásť správne otázky a viesť ich k tomu, aby dosiahli potrebné sebapoznanie a uvedomili si, prečo sú tam. Mladí ľudia by si mali uvedomiť, čo chcú vďaka tejto skúsenosti získať, v ideálnom prípade tak aby to súviselo s tým, o čom sa diskutovalo vo fáze plánovania projektu.

Veľmi častou chybou je tiež predpokladať, že všetci dobrovoľníci sú rovnako nadšení ako ich vedúci alebo považovať za samozrejmé, že hlavnou motiváciou mladých ľudí sú dobré skutky pre cieľovú komunitu projektu SL. Hoci sú cieľovou komunitou projektu napríklad znevýhodnené deti, netreba automaticky predpokladať, že hlavnou motiváciou všetkých zúčastnených mladých ľudí je pomáhať im. Môže ísť o jednu z motivácií, môžu však existovať aj rôzne iné dôvody, prečo sa mladí ľudia do projektu zapojili. Možno chceli získať pracovné skúsenosti, tráviť čas s priateľmi, absolvovať školskú prax, zapôsobiť na rovesníkov či rodičov alebo im skrátka vyhovuje miesto výkonu práce.

Potenciálne dôvody predčasného odchodu dobrovoľníkov a ako im predchádzať

Opäť treba zdôrazniť, že každý účastník vstupuje do projektu SL s iným súborom motivačných faktorov. V ideálnom prípade sú očakávania účastníkov racionálne. Ak sa v takom prípade nenaplnia, riziko predčasného odchodu sa zvyšuje. Niektorí dobrovoľníci sa zapájajú najmä kvôli osobnostnému rastu, iní preto, že chcú byť medzi ľuďmi a nájsť si priateľov. Pre ďalších je hlavným hnacím motorom cieľ projektu a vedomie, že svojou prácou môžu niečo ovplyvniť. Dôležité je tiež spomenúť, že súbory osobných motivačných faktorov sa môžu v priebehu projektu meniť, a to aj pod vplyvom vonkajších faktorov. Pred pandémiou COVID19 sa napríklad mnohé projekty, ktoré boli plánované offline, museli presunúť do online priestoru, čím sa zmenilo nielen prostredie, v ktorom mladí ľudia pracovali, a spôsob komunikácie, ale aj celkový zážitok. Keď pracovníci s mládežou uvažujú o tom, ako zvýšiť úroveň motivácie dobrovoľníkov, musia sa týmto zmenám prispôbiť, všetko prehodnotiť a spísať si zoznam možných dôsledkov takejto zmeny. Motivačných faktorov je nespočetné množstvo, ale existuje niekoľko typických dôvodov, prečo dobrovoľníci odchádzajú. V nasledujúcom texte sa im budeme venovať do hĺbky a poradíme vám, ako odchodu dobrovoľníkov zabrániť. Diskutovať budeme aj o osvedčených postupoch. Všetkých účastníkov, ktorí majú pochybnosti o svojej úlohe v projekte SL, treba brať vážne, pretože pre nich nie je dôležité, či je práve tá ich motivácia "typická" alebo nie.

Sociálne záležitosti

Mladí ľudia, pre ktorých sú vzťahy s rovesníkmi mimoriadne dôležité, sa do projektu zvyčajne zapájajú preto, aby mali s ostatnými viac sociálneho kontaktu. V posledných rokoch sa množstvo offline interakcií výrazne znížilo, deti a dospelávajúci trávajú čoraz viac času v kyberpriestore. Na socializáciu potrebujú stále nové platformy, preto sa mnohí dobrovoľníci rozhodnú zúčastniť sa na service learningovom projekte v nádeji, že spoznajú nových ľudí. Ak sa tak z nejakého dôvodu nestane, pravdepodobne ich to demotivuje.

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Pri plánovaní service learningového projektu treba mladým ľuďom v prvom rade zabezpečiť dostatok príležitostí na socializáciu. Najmä zo začiatku by pracovníci s mládežou nemali očakávať, že mladí ľudia budú organizovať teambuildingové podujatia úplne sami. Odporúča sa prevziať iniciatívu a organizovať neformálne stretnutia, prípadne ich organizáciu prenechať starším a skúsenejším vedúcim mládeže. Mali by ste ich podporiť pri plánovaní takých stretnutí, ktoré sú nielen užitočné, ale aj zábavné. Osobitnú pozornosť treba venovať špecifickým potrebám dobrovoľníkov. Čas, miesto, dostupnosť a program by mali byť prispôbené práve im. Dospelí odborníci na mládež sú dosť skúsení na to, aby mohli dohliadať na zostavenie skupiny s ohľadom na sociálne faktory tak, aby vyšli v ústrety aj zraniteľnejším účastníkom projektu. Introvertnejší mladí ľudia napríklad síce túžia po spoločenskom vyžití, ale zvyčajne nechcú byť stredobodom pozornosti a úplne im stačí spoločnosť rovesníkov. Vyžadovať od nich viac by ich mohlo dohnať k tomu, že sa budú cítiť nepríjemne a budú chcieť z projektu odísť.

Dôležité je aj to, aby sa na tímových stretnutiach vždy zúčastňovali dobrovoľníci v minimálnom potrebnom počte v závislosti od konkrétneho projektu. Netreba hneď rušiť projekt, ak je ich menej, ale ak sa na ňom zúčastňujú len 3 osoby, ktoré majú na starosti všetky úlohy, a ich hlavnou motiváciou je socializácia, potom je povinnosťou pracovníkov s mládežou snažiť sa do projektu zahrnúť čo najviac príležitostí na socializáciu. Ak má projekt 30 účastníkov, ale stretnutí sa zúčastňuje len niekoľko z nich, môže to tých pár zodpovedných demotivovať. V takom prípade je potrebné revidovať alebo posilniť skupinové pravidlá.

Znie to trochu staromódne, ale stále treba dbať aj na pomer mužov a žien a vekové rozpätie v skupine. V závislosti od veku a kultúry by niektorí mladí ľudia uprednostnili čisto dievčenské alebo chlapčenské skupiny. Pre dynamiku skupiny je však vo všeobecnosti prospešná rovnováha. Ďalší problém môže nastať, ak sú v skupine starší tínedžeri a len jedno mladšie dieťa. Môžu z toho vzniknúť problémy, ktoré sa netýkajú ani tak samotných úloh, ale skôr spôsobu, akým sa mladí ľudia najradšej socializujú. Keď sa ukáže, že v skupine nie je v tomto zmysle rovnováha, treba to riešiť. Pracovníci s mládežou sa môžu pokúsiť nájsť vhodné riešenie spolu s dobrovoľníkmi. Môžu napríklad projekt ďalej inzerovať a umožniť novým členom, aby sa pripojili dodatočne alebo v rámci tímu vytvorili menšie podskupiny.

Kultúrne, sociálno-kultúrne a jazykové rozdiely

Prekážky pri nadväzovaní kontaktov s ostatnými mladými ľuďmi v service learningovom projekte dokážu demotivovať aj toho najzapálenejšieho dobrovoľníka. Prekážky bývajú najčastejšie jazykové, kultúrne a sociálno-

kultúrne. Z projektu často odíde osoba, ktorá sa v danej situácii cíti menejcenná (napríklad pre ťažkosti pri hľadaní spoločného jazyka s ostatnými alebo nedostatok peňazí na zaplatenie neformálnych spoločenských podujatí/skupinových aktivít).

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Je na pracovníkoch s mládežou, aby si tieto prekážky všimli a snažili sa ich odstrániť. Ak sú členovia skupiny alebo vedúci mládeže skúsenejší, môžu o tom diskutovať spoločne. Jazykové, kultúrne a sociálno-kultúrne rozdiely síce zázračne nezmiznú, ale dá sa vytvoriť prostredie, v ktorom tieto rozdiely nebudú natoľko výrazné, alebo na nich prestane natoľko záležať. Príklad: Máte účastníka, ktorý nehovorí žiadnym z jazykov ostatných dobrovoľníkov, a necíti sa preto ako plnohodnotný člen skupiny. Do projektu ho môžete integrovať tak, že mu zadáte úlohy, pri ktorých sa nevyžadujú jazykové znalosti. Okrem toho mu môžete odporučiť pomocné prekladové aplikácie, prideliť mu tlmočníka alebo ho dokonca naučiť spoločný jazyk, prípadne zaviesť viac neverbálnych aktivít. Ak je prekážkou odlišné sociokultúrne prostredie, je tiež na pracovníkovi s mládežou, aby si to všimol odhalil a pomohol dobrovoľníkovi, aby sa necítil menejcenne. Service learningové projekty poskytujú skvelú príležitosť na odstránenie takýchto prekážok, mladí ľudia s rôznym zázemím sa môžu spojiť a pracovať spolu na rovnakých úlohách. Treba to však prediskutovať a stanoviť pravidlá, aby sa všetci cítili rovnocenne. Ak sa napríklad niekto nemôže zúčastňovať na aktivitách v určité dni, nemôže ísť na určité miesta, nemôže sa z náboženských či kultúrnych dôvodov dotýkať určitých zvierat alebo ich jesť, treba to riešiť transparentne a vytvoriť v rámci skupiny vhodné pravidlá. Ak sa aktivita nedá preložiť, aspoň ostatní členovia skupiny lepšie pochopia dôvod, prečo sa jej daná osoba nemohla zúčastniť. Rozdiely ponúkajú príležitosť na učenie sa a osobný rozvoj, ale možno bude potrebné, aby prvý krok k vytvoreniu vhodného prostredia na diskusiu o rozdieloch urobil pracovník s mládežou. Medzi účastníkmi môžu byť aj iné, citlivejšie rozdiely, o ktorých nechcú otvorene hovoriť: napríklad môžu mať zlú finančnú situáciu alebo ich rodičia obmedzujú v pohybe. Tieto informácie by sa nemali zverejňovať bez súhlasu daných účastníkov, ale mali by ste to s nimi prebrať a spoločne nájsť vhodné riešenie.

Prílišná kontrola verzus chýbajúci mentoring

Veľmi častým zdrojom demotivácie je chýbajúci mentoring. Keď mladým ľuďom chýba mentoring a nedostávajú príležitosti na reflexiu, môžu sa cítiť opustene a nepodstatne. Keďže jednou zo zásad service learningu je posilniť postavenie mladých ľudí vo vedúcich funkciách, treba im dovoliť prevziať zodpovednosť za vlastné rozhodnutia. Neznamená to však, že by ste im nemali radiť vôbec. Dospelí, ktorí pracujú s mladými, by mali jasne vymedziť, čo od nich môžu mladí očakávať a stanoviť presný čas, kedy ich môžu mladí zastihnúť. Dospelí musia vopred napláňovať a oznámiť, kedy im poskytnú mentoring a priestor na reflexiu.

Nielen práca bez dostatočnej podpory a dohľadu, ale aj prílišná kontrola však môže dobrovoľníkov demotivovať a dotlačiť ich k tomu, že projekt opustia. Platí to najmä vtedy, keď sú v projekte ambiciózni, individualistickí mladí ľudia, ktorí prichádzajú s vlastnými nápadmi, a majú potenciál prejavíť iniciatívu. Pracovníci s mládežou pre nich musia vytvoriť primerane kontrolované prostredie, aby v ňom mohli svoj potenciál naplňať.

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Zodpovední vedúci by mali pravidelne zisťovať, či sú účastníci spokojní s úrovňou mentoringu. Čisto na základe sebahodnotenia mentora sa nedá určiť, či je úroveň mentoringu dostatočná. Dá sa to však zistiť organizovaním pravidelných stretnutí, neformálnou online a offline diskusiou medzi členmi tímu, monitorovaním a osobnou spätnou väzbou/reflexiou. Vďaka tomu budú mať mladí ľudia pocit, že ich názor je dôležitý a prínosný, čo je motivujúce.

Od začiatku projektu odporúčame snažiť sa v rámci možností o čo najdemokratickejšie rozhodovanie. Dávať účastníkom priame pokyny nie je takmer nikdy dobrá stratégia. Mali by ste účastníkom ponúknuť na výber aspoň dve možnosti a otvorene im vysvetliť, prečo majú obmedzený výber. Možnosť voľby zvýši angažovanosť dobrovoľníkov. Zároveň ich treba povzbudiť, aby prichádzali s novými nápadmi a prevzali zodpovednosť za svoju iniciatívu. Mali by mať pocit, že pri realizácii nápadov ich podporíte a v prípade neúspechu nebudú stigmatizovaní.

Atraktivita činností

Každý projekt má tvorivú/plánovacia fázu, v ktorej sa prijíma väčšina rozhodnutí. Vtedy je priestor a čas na diskusiu a nápady. V ideálnom prípade sa mladí medzi sebou dohodnú na projektovom pláne a rozdelia si úlohy. Neznamená

to však, že v priebehu projektu sa rozdelenie povinností a zodpovednosti nemôže meniť. Aj v optimálnom prípade sa vyskytnú úlohy, ktoré budú účastníkom pripadať nudné či menej atraktívne, ale napriek tomu ich treba splniť. Môže sa stať aj to, že na prvý pohľad zaujímavá úloha bude nakoniec nudná a opačne. Medzi menej príťažlivé úlohy patrí napríklad upratovanie či administratíva. Vždy sa síce nájde niekto, kto sa na to dá, ale po čase ho to môže demotivovať. Keď je zase úloha atraktívna, ale zložitá, môže sa stať, že zodpovednú osobu prestane naplňať alebo jej začne pripadať náročná.

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Pracovníci s mládežou a vedúci mládeže musia neustále sledovať, ako sú účastníci spokojní so svojimi povinnosťami. Ak si to situácia vyžaduje, úlohy treba nanovo prerozdeliť. Neznamená to však, že by niekto nemal plniť svoje povinnosti len preto, že sa mu príliš nepáčia. Niekedy sa oplatí trochu zamiešať karty a úlohy vymeniť. Podporí to aj vzdelávacie ciele projektu, keďže mladí ľudia získajú prehľad o viacerých oblastiach, v ktorých môžu rozvíjať svoje zručnosti. Pri neatraktívnych úlohách treba porozmýšľať, ako ich zatraktívniť a dovoliť účastníkom, ktorí ich mali na starosť, aby sa k tomu vyjadrili. Ak sa nijako zatraktívniť nedajú, môžete použiť aj vonkajšiu motiváciu, napríklad udelenie dodatočnej pochvaly či materiálnej alebo inej odmeny. Ak je nejaká úloha príliš náročná, danej osobe treba prideliť pomocníka alebo takú úlohu vôbec nezadávať dobrovoľníkom.

Spôsoby realizácie projektu a neviditeľné ciele

Už zo samotnej povahy service learningu vyplýva, že pri určovaní cieľov a spôsobov realizácie projektu pracujú mladí ľudia v tíme. Všetci členovia projektu by teoreticky mali vedieť, aké úlohy treba splniť, aký to má zmysel a ako k tomu treba pristúpiť. V praxi sa však nie vždy všetci zhodnú na tom, čo a ako sa má v projekte realizovať. Stať sa môže aj to, že pôvodné plány sa v priebehu realizácie projektu zmenia a pribudnú nové činnosti. Inokedy účastníci nerozumejú, prečo treba určité činnosti vykonať alebo nesúhlasia s tým, akým spôsobom sa to deje. Oba prípady sú z hľadiska straty motivácie rizikové a môžu spôsobiť predčasný odchod dobrovoľníkov. Podobný jav sa objavuje aj v profesionálnom živote u dospelých: zamestnanci si niekedy neuvedomujú, aký majú jednotlivé úlohy zmysel, a plnia ich len preto, že im to nariadil šéf, alebo preto, že sú naučení radšej sa nepýtať.

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Pracovníci s mládežou a všetci členovia projektu (vrátane projektového partnera) by mali predchádzať takejto situácii prostredníctvom neustálej komunikácie. O spôsoboch plnenia úloh sa treba rozprávať a rovnako treba prehodnocovať efektivitu daného prístupu z hľadiska dosiahnutia stanovených cieľov. Dokonca aj vtedy, keď sa na komunikáciu kladie dostatočný dôraz, môže sa stať, že nie všetci účastníci všetko pochopia a stále majú otázky. Pracovníci s mládežou a vedúci musia byť prístupní a otvorení novým návrhom. Musia byť pripravení vysvetliť, prečo sa niektoré veci vôbec robia. V prípade potreby musia byť otvorení aj zmenám v niektorých postupoch. Pravidelné príležitosti na reflexiu a cielené otázky môžu pomôcť odhaliť tento problém a uľahčiť členom tímu uvedomiť si, aké sú stanovené ciele, a prečo je dôležité dosiahnuť ich konkrétnym spôsobom.

Aký z toho budem mať úžitok?

Prínos service learningového projektu stojí na dvoch pilieroch. Jedným je samotná prax a druhým vzdelávanie. Z toho je zrejmé, že účastníci okrem praxe a spoznávania vybranej komunity/projektového partnera budú mať z projektu úžitok aj v zmysle rozvoja všeobecných a špecifických kompetencií. Každý účastník si podľa vlastných preferencií vyberie, na ktorý pilier bude kladť väčší dôraz. Dá sa povedať, že tí mladí ľudia, ktorí si vedome vyberajú SL namiesto „obyčajného“ dobrovoľníctva alebo školskej praxe iného charakteru, už takto vyjadrujú jednoznačnú potrebu osobného rastu. V ideálnom prípade si pracovníci s mládežou a mladí ľudia stanovujú realistické vzdelávacie ciele a ciele služby. Už vo fáze plánovania sa potom vydávajú konkrétnou cestou. Napriek tomu sa často stáva, že mladí ľudia si v priebehu projektu kladú otázky ako „Aký mám z toho úžitok?“ alebo „Stojí to za môj čas a energiu?“. Ak je ich odpoveď „takmer žiadny“ a „asi nie“, prípadne „neviem“, je veľmi pravdepodobné, že sa do projektu prestanú aktívne zapájať a nakoniec odídu.

Ako predísť predčasnému odchodu dobrovoľníkov?

Okrem vzdelávania ponúka service learning mladým ľuďom viacero rôznych výhod, napríklad nové priateľstvá, rozširovanie sociálnej siete, vedomosti z nových oblastí atď. Pracovníci s mládežou musia hneď na začiatku projektu dobrovoľníkom vysvetliť výhody, ktoré im projekt prinesie, a v priebehu projektu im to opakovane pripomínať.

Pripomeňte dobrovoľníkom, prečo sa rozhodli zúčastniť na projekte a zdôraznite pritom ciele service learningu, na ktoré sa chceli zamerať. Posilní to v nich pocit, že okrem prínosu pre ostatných je ich účasť v projekte veľmi prospešná aj pre nich samotných.

Zhrnutie

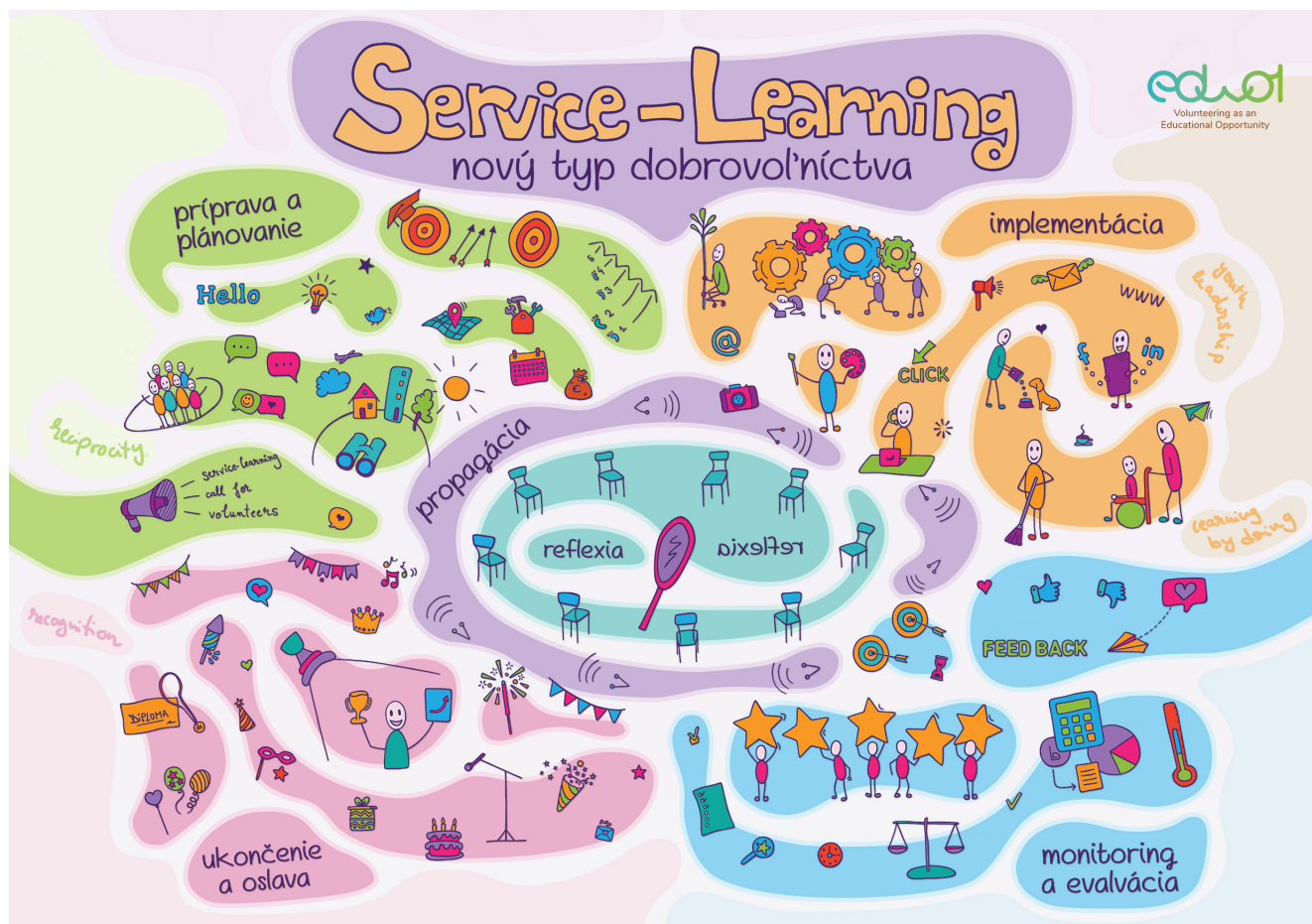
Téma	Faktory	Osvedčené postupy na zabránenie predčasnému odchodu dobrovoľníkov.
Sociálne záležitosti	Nedostatok príležitostí na sociálne interakcie	Pri plánovaní sa uistite, že projekt ponúka dostatok príležitostí na stretávanie sa.
		Organizujte stretnutia.
		Venujte pozornosť pomeru mužov a žien v skupine.
Kultúrne, sociálno-kultúrne a jazykové rozdiely	Prekážky spôsobené jazykovým, kultúrnym a sociálno-kultúrnym prostredím	Vytvorte prostredie, v ktorom na rozdieloch až tak nezáleží.
		Pridel'te osobe s jazykovou bariérou tlmočníka.
		Prerozdeľte mladých v skupinách.
Prílišná kontrola verzus nedostatok mentoringu.	Nedostatok mentoringu.	Pomáhajte pri organizovaní pravidelných stretnutí, príležitostí na reflexiu, sledujte situáciu a ved'te individuálne stretnutia so spätnou väzbou.
	Prílišná kontrola	Zachovajte demokratickosť rozhodovacieho procesu.
		Poskytnite dobrovoľníkom možnosť voľby.
		Podporujte nové nápady, nestigmatizujte neúspech.
Atraktivita určitých činností	Neatraktívne úlohy	Výmena účastníkov, zatriktívnenie úlohy prostredníctvom spätnej väzby.
	Úloha začne byť po čase nudná.	Prirad'te ju inému účastníkovi.
	Úloha je príliš náročná.	Pridel'te účastníkovi pomocníkov, zväz'te úplné vypustenie úlohy.
Spôsob realizácie projektu a (ne) viditeľné ciele	Účastník nechápe zmysel úlohy.	Buďte otvorení a vysvetľujte, posilnite záväzok hneď na začiatku projektu.
	Účastník nesúhlasí so spôsobom vykonávania úlohy.	Požiadajte účastníka o zlepšovací nápad.
Aký z toho budem mať úžitok?	Účastník nevidí výhody účasti.	Hneď na začiatku vysvetlite výhody, ktoré môže projekt priniesť účastníkovi.
		Počas trvania projektu výhody opakovane pripomínajte.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Existuje niekoľko princípov, ktoré je potrebné rešpektovať a ktoré sa majú odraziť v plánovaní a realizácii service learningových projektov.
- Princípy nám môžu pomôcť, keď si nie sme istí, či máme naše aktivity považovať za service learning, alebo nám poskytujú určitý návod na realizáciu service learningových projektov.

3. Service learning ako proces

Proces service learningu sa skladá zo 4 najdôležitejších krokov prepojených reflexiou, komunikáciou, propagáciou a monitoringom.



Plánovanie a príprava

Východiskovým bodom je identifikácia potreby či problému miestnej komunity, ktorej sa projekt týka. Najdôležitejšie je, aby vykonávaná aktivita bola zmysluplná, aby prispievala k rozvoju kompetencií účastníkov projektu a aby podporovala miestnu komunitu. Inými slovami, v tomto kroku je najdôležitejšie zistiť, aké sú potreby miestnej komunity a ako môžu mladí ľudia, ktorí projekt realizujú, na ne reagovať. V tejto fáze je tiež potrebné definovať cieľ vzdelávania aj verejnoprospešnej činnosti. Rovnako po konzultácii s ľuďmi, ktorí rozumejú téme a potrebám danej komunity, príp. priamo so zástupcami miestnej komunity, treba naplánovať typy aktivít. Keď už je určená téma a rozsah projektu, prichádza čas sa posunúť k príprave aktivít. V závislosti od typu projektu, ktorý sa skupina chystá realizovať, bude plánovanie vždy trochu odlišné, no nasledovné body zostávajú spoločné: vymedzenie úloh a ich rozdelenie, komunikácia v skupine, príprava harmonogramu projektu a plánovanie rozpočtu. Účastníci tiež môžu potrebovať doplnkové školenie k určitej problematike s cieľom získať konkrétne vedomosti či zručnosti.

Sledovanie a správa všetkých úloh a údajov projektu SL nie je jednoduchá úloha. Ak chcete mať prehľad o aktivitách, úlohách a termínoch, môžete použiť bezplatné nástroje na riadenie projektov, ako je Trello, ktoré je skvelé na vizuálne riadenie projektov. Asana je užitočná na riadenie tímov, Wrike má funkcie podobné tabuľkovým procesorom a tiež ClickUp. Ak sa však rozhodnete zjednodušiť sledovanie svojho projektu SL, na internete nájdete množstvo bezplatného softvéru na riadenie projektov, ktorý vám pomôže okamžite začať riadiť projekty. Tieto nástroje sú tiež užitočné na porovnávanie plánov s realizovanými aktivitami a vytváranie údajov na monitorovanie a hodnotenie.

Realizácia

V ďalšom kroku nasleduje samotná aktivita, na ktorú sa mládežníci pripravili. Niekedy samotná aktivita zaberie menej času než príprava, čo závisí to od typu aktivity. Odporúča sa dlhodobější záväzok, keďže service learningový projekt by mal byť dlhodobý udržateľný. Ak sa aktivita opakuje, čas na reflexiu, diskusiu o procese učenia a vznikajúcich ťažkostiach, hľadanie riešení a prípadné modifikácie sa nájde aj medzi jednotlivými podujatiami.

Vyhodnotenie

Keď mládežníci aktivitu dokončia, je potrebné ju rozdiskutovať, zosumarizovať, vyvodiť závery do budúcnosti a analyzovať proces vzdelávania aj verejnoprospešnej činnosti v kontexte celej skupiny a každého účastníka. Toto je dôležitá fáza reflexie projektu, pretože je možné sa naň pozrieť zo širšej perspektívy: bol proces prípravy v súlade s realizáciou aktivít? Vyriešil sa problém? Bolo poskytovanie podpory len náhodné? Dávalo by zmysel zopakovanie aktivity aj v budúcnosti? Vyžadovalo by si to nejakú modifikáciu či nebudaj úplnú zmenu? atď.

Oslava a ukončenie

Toto je veľmi dôležitá fáza, na ktorú sa bohužiaľ občas zabúda. Je potrebné si naplánovať nejaké stretnutie či výlet, na ktorom sa celý proces uzavrie a kde bude príležitosť predviesť a oceniť výsledky, ktoré účastníci projektu dosiahli. Umožnite mladým ľuďom byť hrdými na svoje činy!

Reflexia

Reflexia sa považuje za kľúčovú „ingredienciu“, ktorá transformuje skúsenosť zo SL aktivity na učenie. Hrá zásadnú rolu pri budovaní povedomia a premieňa service learning na kritickú výchovu s potenciálom podnietiť osobnú transformáciu a spoločenskú zmenu (Jacoby, 2015).

Komunikácia a propagácia

Komunikácia je kontinuálny proces prebiehajúci medzi účastníkmi projektu, inštitúciami, partnermi komunity a samotnou komunitou. Optimálny service learningový projekt umožňuje vytváranie efektívnych komunikačných kanálov medzi účastníkmi projektu navzájom, a tiež medzi nimi a komunitou. Tieto slúžia na šírenie informácií, zvyšovanie účasti, vytváranie povedomia o problematických oblastiach, na ktoré sa projekt zameriava, ako aj rozširovanie aktivít a ich výsledkov. Komunikácia podporuje doplnkové vzdelávanie a umožňuje zviditeľnenie neviditeľného: špecifické vzdelávanie týkajúce sa komunikačných procesov, viditeľnosť projektu a angažovanosť mladých v komunite (Regina, 2017).

Monitoring

Priebežné monitorovanie projektu je ďalší často prehliadaný aspekt kvalitnej service learningovej skúsenosti. Monitoring vzdelávania a aktivít vykonávaný počas projektu, na rozdiel od monitoring po jeho skončení, poskytuje cenné informácie pre procesy reflexie, hodnotenia, a tiež propagácie projektu.

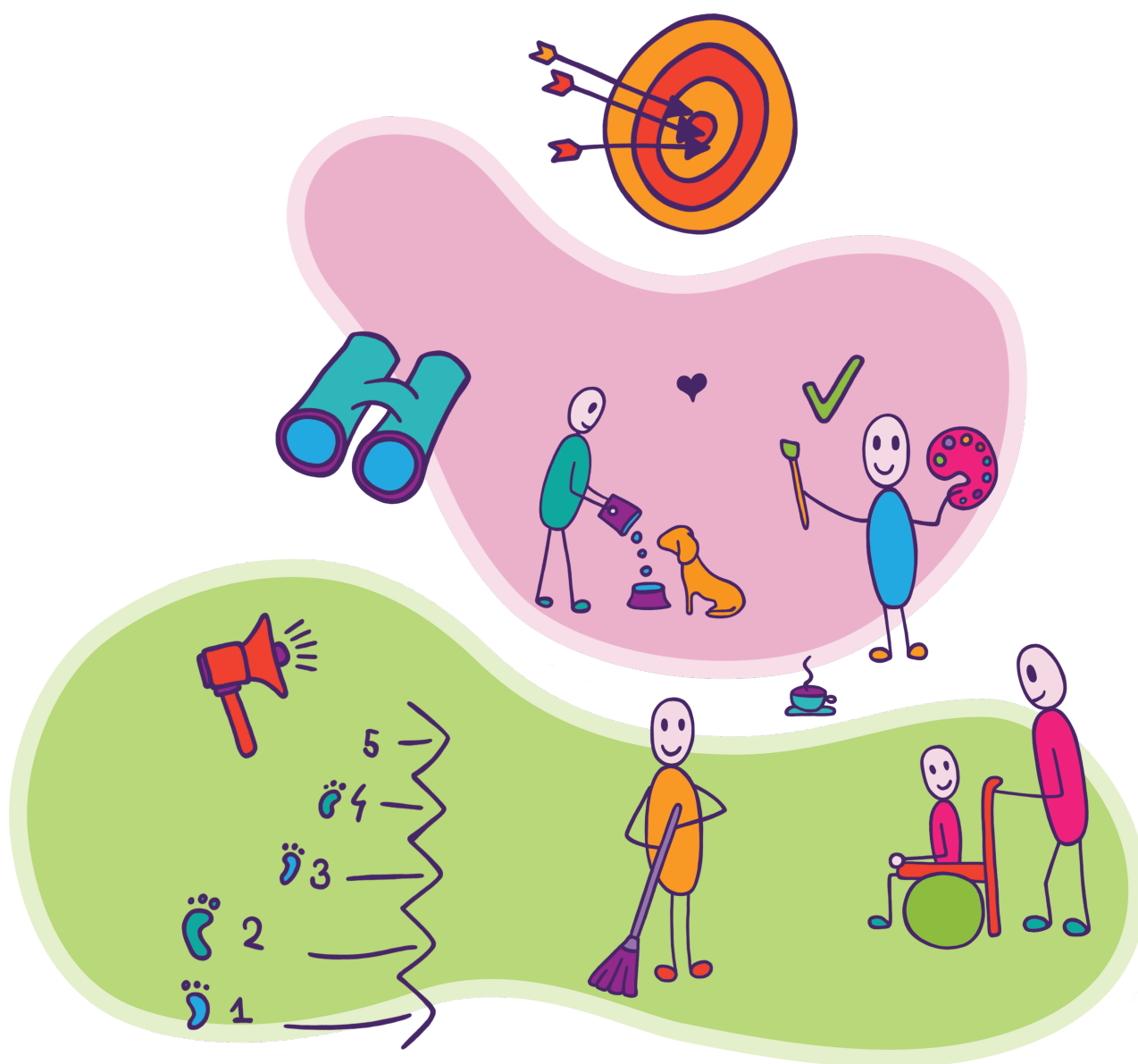
Úlohy a funkcie

Veľmi dôležité je tiež to, aby všetky projektové úlohy boli jasné – každý by mal vedieť, za čo je zodpovedný. Pracovník s mládežou pomáha mladým ľuďom v rozhodovaní o oblastiach, kde by sa mohli zapojiť, čo by malo korešpondovať s tým, čo sa chcú naučiť, a zároveň by sa to malo vykonať spôsobom zaručujúcim úspech projektu. Mladí ľudia, ktorí chcú pracovať na svojich slabých stránkach tým, že sa budú zapájať do aktivít, ktoré sú pre nich náročné, by mali mať dostatočnú podporu od pracovníka s mládežou aj ostatných účastníkov. Projektové aktivity sú obvykle tímového charakteru, no zodpovednosť za jednotlivé úlohy sa nedá rozptýliť.

Proces service learningu podporuje pracovník s mládežou, ktorý mladým ľuďom pomáha sa rozhodovať v súvislosti s ich vzdelávacími cieľmi a zapojením sa do projektu, stará sa o celý projekt vo všetkých jeho fázach, poukazuje na riziká bez toho, aby poskytoval hotové riešenia, kladie primerané otázky a pomáha mládežníkom sa nad sebou zamýšľať. Úlohou pracovníka s mládežou je pravidelne diskutovať s mladými ľuďmi o všetkom, čo sa v rámci projektu odohráva (v každej fáze!), a podnecovať ich k reflexii vzdelávacieho procesu. Táto reflexia by mala mať štyri rozmery: problém, na ktorý projekt reaguje, cieľová skupina projektu, účastníci, ktorí projekt realizujú, a aktivity, cez ktoré sa projekt realizuje. Úlohou pracovníka s mládežou je zabezpečiť, aby sa počas stretnutí s účastníkmi projektu na žiadnu z týchto oblastí nezabudlo.

Príklady úloh mladých ľudí v service learningovom projekte:

- Vedúci/líder – túto úlohu by mal vykonávať jeden z účastníkov, pričom je ho možné počas projektu vymeniť (napr. jeden účastník môže viesť plánovanie a prípravu a druhý zas ostatné kroky) a tútor by ho mal vždy podporovať,
- Osoba zodpovedná za oslovenie miestnej komunity / jej zástupcov,
- Osoba zodpovedná za výdavky a riadenie rozpočtu,
- Osoba zodpovedná za nábor / pozvánky na projektové podujatia atď.,
- Osoba zodpovedná za vybavenie, nástroje,
- Osoba zodpovedná za priestory/ rezervácie atď.



Organizácia karnevalu pre deti so stratou sluchu

Rafaľ, mladý človek so stratou sluchu, je členom šesťčlennej skupiny. Plánuje spoločenskú aktivitu s podporou nadácie Robinson Crusoe Foundation. Prišiel s nápadom zrealizovať projekt pre miestne deti so stratou sluchu. Skupine sa jeho myšlienka zapáčila a rozhodli sa využiť Rafaľove znalosti o tejto mestskej komunite a jeho kontakty, najmä na základnú školu, do ktorej deti so stratou sluchu chodia. Na začiatku sa skupina dohodla na komunikácii cez skupinový chat v Messengeri vytvorený konkrétne pre tento projekt.

Rafaľ dohodol stretnutie skupiny s riaditeľom školy, ktorého cieľom bolo zistiť, čo môžu pre deti urobiť. Bol to ich prvý projekt, preto plánovali jednorazovú akciu. Skupina s riaditeľom prediskutovala niekoľko nápadov a dohodli sa, že na druhu aktivity sa dohodnú o týždeň. Riaditeľ určil kontaktnú osobu zo školy, s ktorou mala skupina prekonzultovať plán a dohodnúť termín. Projektová skupina si tiež vybrala kontaktnú osobu – Dominiku, študentku pedagogiky, ktorá sa chcela naučiť nové metódy pri práci s deťmi so stratou sluchu.

Dobrovoľníci vedeli, že Rafaľ aj napriek strate sluchu rád tancuje a zabáva sa na diskotékach, preto sa rozhodli zorganizovať karneval. Škola tento plán schválila. Skupina na plánovaní karnevalu spolupracovala a vďaka Rafaľovej znalosti potrieb ich cieľovej skupiny vymyslela aj hry. Dominika si zapísala návrhy a konzultovala ich s kontaktnou osobou školy. Keď sa skončila táto fáza, t. j. keď škola odobrila ich návrhy, skupina vytvorila harmonogram aktivít a s pomocou tútora spísala všetky úlohy, ktoré bolo potrebné vykonať, napríklad:

- Kontaktovanie školy ohľadom administratívnych záležitostí
- Pozvanie žiakov
- Naplánovanie rozpočtu vrátane nákladov na materiály pre hry, výzdobu miestnosti a malé darčeky pre deti
- Príprava dekorácií
- Nákup potrebného materiálu
- Prinesenie a uskladnenie materiálov v škole (dohodnutie miesta vopred)
- Výber vhodnej hudby, zabezpečenie technického vybavenia a produkcie počas večierka
- Požičanie vhodného technického vybavenia na hudobnú produkciu
- Plánovanie a príprava na moderovanie / vedenie podujatia
- Zabezpečenia prekladateľa
- Upratovanie po podujatí

Určila sa osoba zodpovedná za každú úlohu. Tútor tiež musel zabezpečiť, aby si každý člen skupiny určil svoj vzdelávací cieľ súvisiaci s úlohou, ktorú mal na starosti. Všetci účastníci sa rozhodli, že chcú rozvíjať svoje kompetencie v oblasti tímovej práce, takže sa tento cieľ stal aj hlavnou témou skupinovej reflexie. Okrem toho mal každý aj svoje vlastné vzdelávacie ciele (napr. Dominika – získanie vedomostí o spôsoboch práce s deťmi so stratou sluchu).

Počas každého projektového stretnutia tútor s členmi skupiny diskutoval o pokračovaní projektu, ocenil každý úspech a analyzoval spolu s nimi ťažkosti – všetko v rámci kontextu daných vzdelávacích cieľov. Dva dni po karnevale sa uskutočnilo stretnutie, na ktorom podujatie zosumarizovali. Takmer výlučne bolo venované reflexii podujatia a celého projektu / vzdelávacieho procesu vzhľadom na zručnosti získané účastníkmi projektu.

S cieľom podeliť sa o výsledky skupina svoj projekt odprezentovala na workshopoch o sebaopisilnení, ktoré pravidelne navštevovali. Svoj príbeh ilustrovali pomocou grafickej prezentácie. Po nej šlo všetkých 6 členov spolu s tútorom osláviť úspech do najbližšej zmrzlínárne.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Proces service learningu sa skladá zo 4 hlavných krokov: príprava a plánovanie, akcia, hodnotenie, ukončenie a oslava.
- Tieto kroky sú prepojené reflexiou, komunikáciou, propagáciou a monitorovaním – čo sme označili za prierezové procesy.

4. Posudzovanie potrieb v service learningovom projekte

To, čo na samom začiatku ovplyvňuje celkovú kvalitu a úspešnosť service learningového projektu, je dobre zavedené, naplánované a realizované posúdenie potrieb (PP), v ktorom by mládežníci mali zohrávať aktívnu a zásadnú úlohu, a ktoré by pracovníci s mládežou mali priebežne sledovať. Nejde o posudzovanie potrieb pre komunitu, ale s komunitou, pretože komunita by sa mala tiež aktívne zapájať a celý tento proces s nimi konzultovať.

Existuje veľa definícií posudzovania potrieb, no jednou z najjednoduchších, ktoré sa v literatúre uvádzajú, je nasledovná od Watkinsa, West Meiersa a Vissera (2012, 19): “Posudzovanie potrieb je skrátka nástroj na prijímanie lepších rozhodnutí... Nemusíte nutne nazývať kroky, ktoré robíte pri informovaných rozhodnutiach posudzovaním potrieb, no kedykoľvek začnete proces prijímania rozhodnutia skúmaním výsledkov, ktoré dosahujete dnes a tých, ktoré chcete dosiahnuť zajtra, vykonávate vlastne posudzovanie potrieb.”

Majúc toto na pamäti môžeme povedať, že v service learningu je posudzovanie potrieb nástrojom na:

- Určovanie relevantných a dosiahnuteľných cieľov v oblasti vzdelávania a verejnoprospešnej činnosti, ktoré sa navzájom posilňujú
- Začatie spolupráce s komunitou (t. j. organizáciou občianskej spoločnosti, verejnou inštitúciou),
- Spoznanie komunity, v ktorej sa service learningový projekt bude realizovať (t. j. partnerskej organizácie, príjemcov, rodiny, médií),
- Prioritizácia (rozhodovanie) o potrebách, ktorými sa bude zaoberať service learningový projekt, na základe rôznych kritérií (t. j. dostupných zdrojov, času).

Posudzovanie potrieb (PP) si vyžaduje prieskum a systematické konzultácie so zainteresovanými osobami z komunity a príjemcami ešte pred naplánovaním a realizáciou projektu. Tak PP pomáha mladým ľuďom a pracovníkom s mládežou identifikovať potreby / problémy a zapojiť tých (partnerské organizácie, ich prijímateľov, rodiny atď.), ktorí majú mať úžitok zo service learningového projektu, do rozhodovania o finálnej podobe projektu. Na druhej strane tiež zabezpečuje najvyššiu možnú účasť (komunity) a zlepšuje nielen presnosť diagnózy, ale tiež intenzitu zapojenia sa do projektu od samého začiatku (Regina, Ferrara, 2017).

Štartovacou čiarou pri realizácii PP by malo byť vytvorenie profilu komunity. Dobrý profil komunity môže byť pomôckou pri pomenúvaní dôležitých problémov a potrieb. Dlhý zoznam, ktorý je potrebné vziať do úvahy pri tvorbe profilu komunity, obsahuje aj nasledovné položky:

- Ľudia v komunite a výzvy, ktorým čelia
- Fyzické okolie (t. j. typy bývania, školy, cesty, zdravotníctvo, športové zázemie, parky, dopravné služby a pod.)
- Prístup k štátnym službám
- Komunitný život – čo ešte sa deje v komunite (organizácie občianskej spoločnosti, mládežnícke organizácie, obchodné organizácie, kultúrne kluby a pod.)

Profil komunity môže byť súčasťou nadväzovania spolupráce s komunitou a spoznávania partnerských organizácií, ktoré budú od daného momentu zapojené do service learningového projektu.

Po vstupe do miestnej komunity sa na posudzovanie potrieb dajú využiť rôzne metódy. Niektorí autori (Watkins, West Meiers, Visser, 2012) rozdeľujú metódy PP na dva odlišné, no navzájom prepojené stupne: zber dát a rozhodovanie. V každom prípade medzi najčastejšie využívané metódy PP patria: súhrn dokumentov alebo údajov, prieskum, rozhovor, pozorovanie, fokusová skupina, SWOT analýza, Ishikawov diagram rybej kosti. Výhody a nevýhody každej metódy sú uvedené v TABULKE č. 1.

Tabuľka č. 1 Metódy posudzovania potrieb

Metóda	Výhody	Nevýhody
<p>Súhrn dokumentov alebo údajov: <i>Je to spôsob zhromažďovania údajov preskúmaním existujúcich dokumentov. Dokumenty môžu byť záznamy o interných alebo externých zdrojoch organizácie. Môžu byť vytlačené alebo elektronické a môžu zahŕňať správy, denníky programov, hodnotenia výkonnosti, návrhy financovania, zápisnice zo stretnutí, informačné bulletiny atď.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informácie obsiahnuté v rozsiahlych dátach či dokumentoch sú často nezávisle overiteľné. • Dá sa robiť samostatne a bez nutnosti vyžadovania rozsiahlych vstupov z iných zdrojov. • Zvyčajne lacnejšie než zber vlastných dát. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informácie v dokumentoch či dáta môžu odrážať perspektívu, ktorá nie je v súlade s vaším posudzovaním potrieb. • Dáta v zdrojových dokumentoch nemusia byť presne také, aké potrebujete pre svoje posudzovanie potrieb. • Získavanie a analýza potrebných dokumentov môžu byť veľmi zdĺhavé. • Pri posudzovaní kvality a použiteľnosti zdrojov nebudete mať možnosť ovplyvniť kvalitu zozbieraných dát a musíte sa spoľahnúť na informácie poskytnuté v dokumentoch.
<p>Prieskum: <i>je výskumná metóda používaná na zber údajov od vopred definovanej skupiny respondentov s cieľom získať informácie a pohľady na rôzne zaujímavé témy.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dá sa získať široká paleta dát (napr. postoje, názory, presvedčenia, hodnoty, správanie a pod.). • Umožňuje zachytenie pohľadu viacerých skupín na rôzne skúmané témy. • Prieskumy ponúkajú variabilný formát, kde môžete položiť ľubovoľný počet otvorených alebo uzavretých otázok. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prieskumy sa využívajú často; v dôsledku toho sa ľudia ľahko “prejedia” vyplňaním dotazníkov. • Prieskum neumožňuje kladenie doplňujúcich otázok respondentom (na rozdiel od rozhovoru či fokusovej skupiny). • Hoci sa vytvorenie dotazníkového prieskumu zdá ľahké, často majú nízku úroveň.
<p>Rozhovor: <i>je štruktúrovaný rozhovor, v ktorom jeden účastník kladie otázky a druhý poskytuje odpovede. Vzťahuje sa na konverzáciu jeden na jedného medzi anketárom a opýtanou osobou.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozhovor zvyčajne umožňuje sústredenejšiu diskusiu a tiež doplňujúce otázky. • V rozhovore respondenti môžu poskytnúť informácie, ktoré by v skupinovom formáte neponúkli. • Rozhovor môže byť výborným zdrojom príbehov a kontextu. • Osoba, ktorá rozhovor vedie, môže sledovať neverbálnu komunikáciu respondenta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Časové nároky na obe zúčastnené strany sú značné. • Rozhovory majú potenciál redukovať rozsah aj vzorku pre zber dát. • Výsledky viacerých rozhovorov si môžu navzájom protirečiť a môže byť náročné ich analyzovať. • Respondenti môžu byť zaujatí alebo môžu poskytovať len obmedzený uhol pohľadu na skúmané problémy a témy. • V prípade nesprávneho vedenia rozhovory ľahko sklznú mimo tému a frustrujú obe zúčastnené strany (ten, čo sa pýta, môže odísť bez informácií potrebných na posúdenie potrieb; respondent môže mať pocit zbytočne premrhaného času).

<p>Pozorovanie: je spôsob zhromažďovania údajov sledovaním správania, udalostí alebo zaznamenávaním fyzických charakteristík v ich prirodzenom prostredí.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pozorovaním bez zasahovania je možné presne zdokumentovať kroky, postupy, nástroje a rozhodnutia, ku ktorým sa dospelo počas vykonávania úlohy. • Pozorovanie nezávisí od uhla pohľadu či spomienok pozorovaných. • Pozorovanie môžu vykonávať viacerí členovia tímu posudzujúceho potreby a zistenia sú tým overiteľné. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozorovanie vyžaduje čas a súvisiace náklady na pozorovateľa. • Samotné pozorovanie môže prehliadnúť niektoré rozhodnutia a ďalšie neviditeľné aspekty. • Pozorovatelia môžu do posúdenia potrieb vnieť určité skreslenia. Preto je veľmi dôležité, aby boli vyškolení v oblasti pozorovacieho procesu a aby si boli vedomí vlastnej zaujatosti a potreby objektivity. Zabezpečenie viacerých pozorovateľov je tiež možný spôsob riešenia problému zaujatosti. Pozorovatelia by si tiež mali byť vedomí, že objekty ich pozorovania môžu zmeniť svoje správanie, reč aj konanie na také, aké považujú za očakávané zo strany pozorovateľa. Preto by mal pozorovateľ dobre zvážiť spôsob pozorovania s cieľom vyhnúť sa ovplyvňovaniu pozorovaných osôb.
<p>Fokusová skupina: je skupinový rozhovor približne šiestich až dvanástich ľudí, ktorí majú podobné vlastnosti alebo spoločné záujmy. Fokusové skupiny sú kvalitatívnou metódou zberu údajov, čo znamená, že údaje sú popisné a nemožno ich zmerať numericky.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pomocou formátu fokusovej skupiny je možné viesť rozhovor s viacerými ľuďmi naraz. • Členom fokusovej skupiny umožňuje nadviazať na komentáre a reakcie ostatných. Tento prístup môže viesť k synergii v rámci diskusie o príslušných témach. • Fokusové skupiny môžu ľuďom pomôcť dosiahnuť konsenzus a urobiť náročné rozhodnutia (týkajúce sa napr. prioritizácie potrieb). 	<ul style="list-style-type: none"> • Členovia fokusovej skupiny nemusia do diskusie prispievať rovnakým dielom. Rezervovanejší členovia sa môžu cítiť nepohodlne a mať pri predstieraní svojich príspevkov zábrany. Iní účastníci sa zasa môžu snažiť v diskusii dominovať. • Získavanie informácií od skupiny môže byť náročné. Je tam riziko „skupinového myslenia,“ ktoré môže v rámci tohto procesu vzniknúť a následne diskusiu odkloniť, pričom návrat k pôvodnému problému (fokusu) môže byť náročný. • V snahe pokryť všetky relevantné témy a poskytnúť každému šancu sa zapojiť môžu byť diskusie príliš dlhé. • Z dôvodu prítomnosti ostatných účastníci nemusia byť ochotní sa podeliť o citlivejšie informácie či názory. • Fokusové skupiny sa ľahko môžu dostať „mimo rolu,“ ak facilitátor nedodržiava štruktúru a proces dostatočne neriadi.

<p>SWOT analýza: metóda na identifikáciu a analýzu vnútorných silných a slabých stránok a vonkajších príležitostí a hrozieb, ktoré formujú súčasné a budúce operácie a pomáhajú rozvíjať strategické ciele.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SWOT analýza vychádza z procesu hodnotenia, ktorý je známy vo väčšine organizácií. • SWOT faktory sa prioritizujú vo vzťahu k ostatným SWOT faktorom, nielen vymenúvajú s priradením určitej hodnoty. • SWOT analýza zapája skupinu do určovania vzťahov medzi SWOT faktormi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Priradovanie hodnôt k jednotlivým SWOT faktorom môže byť pre členov skupiny náročné. • Vyžaduje sa ďalší čas na prechod od SWOT faktorov k ich vzťahom a k odporúčaniam, čo treba robiť ďalej.
<p>Diagram rybej kosti: vizualizačný nástroj na kategorizáciu potenciálnych príčin problému. Je to vizuálny spôsob, ako sa pozrieť na príčinu a následok.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagramy rybej kosti umožňujú komplexnú analýzu, ktorá zabraňuje prehliadnutiu akýchkoľvek možných koreňových príčin danej potreby. • Technika rybej kosti je ľahko realizovateľná a výsledkom je zrozumiteľné vizuálne znázornenie príčin, kategórií príčin a samotnej potreby. • Využitím diagramu rybej kosti dokážete zacieliť skupinu na širší obraz, čo sa týka možných príčin či faktorov ovplyvňujúcich problém či potrebu. • Aj po pomenovaní potreby diagram rybej kosti ukazuje slabšie stránky, ktoré po odhalení možno napraviť a tak predísť dlhodobjším problémom. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jednoduchosť diagramu rybej kosti je jeho silnou aj slabou stránkou zároveň. Slabinou je fakt, že jednoduchosť tohto diagramu spôsobuje ťažkosti pri znázornení skutočne prepojených problémov a príčin v niektorých zložitých situáciách.

Zdroj: Watkins, R., West Meiers, M., Visser, Y. L. (2012). A Guide to Assessing Needs - Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Posúdenie potrieb v service learningu je nástroj na určenie cieľov vzdelávania aj verejnoprospešnej činnosti, nadviazanie spolupráce s komunitou, spoznanie komunity, prioritizáciu (rozhodovanie) o potrebách.
- Komunita je kľúčový partner v procese posudzovania potrieb.
- Často využívané metódy PP sú: súhrn dokumentov a údajov, prieskumy, rozhovory, pozorovanie, fokusové skupiny, SWOT analýza, Ishikawov diagram rybej kosti. Je ich však oveľa viac.
- Je potrebné kombinovať viaceré metódy tak, aby výhody jednej vykompenzovali nevýhody druhej.

5. Ciele v service learningových projektoch

Jedným z prvých krokov pri plánovaní service learningového projektu je určenie Specific/konkrétnych, Measurable/merateľných, Achievable/dosiahnuteľných, Relevant/primeraných a Time-bound/časovo ohraničených (skrátene SMART) cieľov, ktoré sú zamerané na učenie (mládeže – študentov), ale tiež na verejnoprospešnú činnosť (komunitu – zainteresované strany). Prečo je to tak? Pretože tieto ciele vás budú viesť pri výbere správneho spôsobu, prístupu a metodiky, vymedzení plánovaných krokov, dokumentácie a pod. počas celého service learningového projektu.

Špecifikom service learningu, ako už bolo v tejto príručke povedané, je to, že využíva pedagogickú metodiku, ktorá kladie dôraz na zážitkové učenie¹ a činnostné učenie. Hlavné zameranie je teda na učenie, no ide o učenie veľmi odlišné od toho, na aké sme zvyknutí, najmä čo sa týka (tradičného) formálneho vzdelávania. Je dôležité zdôrazniť to znova: pracovníci s mládežou, ktorí plánujú aplikovať service learningovú metodiku, ako aj mládež aktívne zapojená do service learningového projektu musia zabezpečiť, aby ciele boli rovnakým dielom zamerané na učenie (vzdelávacie ciele) a na verejnoprospešnú činnosť (potreby/problémy komunity).

Čo je verejnoprospešný cieľ (VeC)? Verejnoprospešný cieľ je v podstate vyjadrenie želanej zmeny v komunite – vyriešenie problému, naplnenie potreby. Verejnoprospešné ciele závisia a stanovujú sa na základe výsledkov posúdenia potrieb, ktoré sa vykonáva s rôznymi zainteresovanými osobami z komunity. To je tiež dôvod, prečo je realizácia správne štruktúrovaného a načasovaného posúdenia potrieb integrálnou súčasťou service learningového projektu. Môžeme ich dokonca nazvať cieľmi service learningového projektu, čo znamená, že ciele sa určujú až vtedy, keď je problém/výzva/potreba dostatočne preskúmaná a pomenovaná. Pre ľudí, čo pracujú v občianskom sektore, je najľahšie sa na VeC-e pozeráť ako na špecifické ciele projektu, krátkodobé ciele, ktoré treba dosiahnuť po ukončení service learningového projektu.

TABUĽKA č.2 Rozdiely medzi verejnoprospešnými a vzdelávacími cieľmi

	VEREJNOPROSPEŠNÉ CIELE	VZDELÁVACIE CIELE
Zameranie	Potreby/problémy komunity	Vzdelávanie študentov
Obsah (skladá sa z)	Zmena správania, politiky, existujúcich postupov (t. j. služieb)	Vedomosti, zručnosti, hodnoty
Kritérium	<ul style="list-style-type: none"> • konkrétne • dosiahnuteľné • merateľné • primerané a • časovo ohraničené 	<ul style="list-style-type: none"> • konkrétne • dosiahnuteľné • merateľné • primerané a • časovo ohraničené
Príklad	Zvýšenie kvality sociálnych služieb pre starších ľudí vo vidieckych oblastiach.	Zber, syntéza a interpretácia dát na účel naplánovania konkrétnych zásahov v miestnej komunite.

Čo sú vzdelávacie ciele (VzC)? Vzdelávací cieľ² definuje vedomosti, ktoré sa od mládeže očakávajú – že im budú rozumieť a dokážu ich demonštrovať po ukončení procesu učenia (t. j. študent/učiaci sa bude schopný definovať service learning; študent/učiaci sa bude schopný viesť service learningový projekt). V tabuľke nižšie sú uvedené tri oblasti vzdelávacích aktivít (Bloom, 1956) a súvisiace slovesá zoradené od najnižšej po najvyššiu úroveň VzC. Môže to pomôcť pracovníkom s mládežou pri určovaní VzC s použitím service learningovej metodiky vo formálnom aj neformálnom vzdelávaní.

1 Existuje všeobecne známy model zážitkového učenia od Davida Kolba (Kolbov kruh) vychádzajúci z procesu zážitkového logického skúmania, ktorý má pôvod učení filozofa Johna Deweya.

2 Bloomova (1956.) a zervidovaná Bloomova Taxonómia od Andersona, Krathwohla (2001.).

TABULKA č. 3 Oblasti vzdelávacích aktivít a využiteľné činnostné slovesá

OBLASTI VZDELÁVACÍCH AKTIVÍT / UČENIA	VYUŽITELNÉ ČINNOSTNÉ SLOVESÁ
Kognitívna oblasť (vedomosti a porozumenie)	<ul style="list-style-type: none"> • definovať, vysvetliť, zoradiť; • generalizovať, predpovedať, uznať; • demonštrovať, interpretovať; • analyzovať, kritizovať; • kategorizovať, porovnávať, sumarizovať; • formulovať, tvoriť.
Psychomotorická oblasť (zručnosti)	<ul style="list-style-type: none"> • opisovať, odhaľovať, identifikovať; • vysvetľovať, hýbať (sa), ukázať; • napodobňovať, (na)sledovať; • vystaviť, manipulovať, načrtnúť, poskladať, organizovať; • prispôbiť, zmeniť, preskupiť, zreorganizovať; • vytvoriť, projektovať, postaviť, vyvinúť.
Afektívna oblasť (postoje)	<ul style="list-style-type: none"> • potvrdiť, pýtať sa, venovať pozornosť; • diskutovať, prezentovať, asistovať; • oceniť, vážiť si, navrhovať, rešpektovať; • porovnávať, vzťahovať, deliť, spájať; • konať, modifikovať, prepracovať, vyriešiť, pochybovať.

Vzdelávacie ciele by mali odrážať dôležitosť aktívnej účasti mládeže na service learningových projektoch a tiež usmerňovať prípravu potrebných materiálov a service learningových aktivít. Treba pritom zdôrazniť, že VzC sú tie, ktoré sa v service learningu hodnotia, najmä v kontexte známkovania vo formálnom vzdelávaní. No špecifickou charakteristikou service learningovej metodiky je fakt, že VeC-e posilňujú a umožňujú dosiahnutie VzC-ov.

Sigmon (1994) navrhol typológiu, ktorá ilustruje rôzne spôsoby zavedenia service learningu do praxe (Tabuľka č. 4). Sigmon ilustruje štyri úrovne service learningovej pedagogiky tak, že kladie odlišný dôraz na service learningové postupy. Pri prvom prístupe - **service learning s-L** – sú vzdelávacie ciele prioritou, teda primárnou hnacou silou SL projektu, a verejnoprospešné ciele sú sekundárne, menej významné. Prístup **Service learning (S-I)** kladie primárny dôraz na verejnoprospešné ciele a tie vzdelávacie sú sekundárne. Akýkoľvek realizovaný projekt či aktivita, ktorá úplne oddeľuje činnosť od vzdelávacích cieľov, alebo o konkrétnych vzdelávacích cieľoch vôbec neuvažuje, sa nazýva **service learning (s I)**. To najpodstatnejšie sa však nachádza v poslednom prístupe - **SERVICE LEARNING-u (S-L)**, v ktorom verejnoprospešné (service) aj vzdelávacie (learning) ciele majú rovnakú váhu, VeC-e a VzC-e sa navzájom podporujú a poskytujú všetkým účastníkom recipročnú skúsenosť vzájomného posilnenia.

TABULKA č. 4: Typológia service learningu

service learning (s-L)	Vzdelávacie ciele primárne, verejnoprospešné ciele sekundárne
Service learning (S-I)	Verejnoprospešné ciele primárne, vzdelávacie ciele sekundárne
service learning (s I)	Verejnoprospešné a vzdelávacie ciele úplne oddelené
SERVICE LEARNING (S-L)	Verejnoprospešné a vzdelávacie ciele majú rovnakú váhu a navzájom sa podporujú v prospech všetkých účastníkov

Zdroj: Sigmon, 1994

Po výbere prístupu, ktorý sa bude aplikovať, sa v ďalšom kroku využíva jednoduchý a užitočný nástroj, ktorý môže usmerňovať pracovníkov s mládežou pri určovaní verejnoprospešných a vzdelávacích cieľov uvedených v tabuľke č. 5. Pri určovaní VeC-ov a VzC-ov je dôležité myslieť dopredu. Pracovníci s mládežou by si mali tiež premyslieť

a naplánovať aktivity, ktoré budú viesť k určeným cieľom, a tiež spôsob ich hodnotenia a posudzovania. Počas realizácie service learningového projektu môžu pochopiteľne nastať zmeny aktivít aj hodnotenia/posudzovania, no využitie tohto nástroja pomôže pracovníkom s mládežou aj samotným mladým pri monitorovaní celého procesu a dá im ďalší priestor na potrebné a včasné úpravy.

TABUĽKA č. 5 Nástroj na určovanie verejnoprospešných a vzdelávacích cieľov

	VEREJNOPROSPEŠNÉ CIELE (Akú zmenu majú podľa vás dosiahnuť?)	AKTIVITA (Ako ju dosiahnu?)	HODNOTENIE (Ako budete/budú vedieť, že ju dosiahli?)
Potreba / problém v komunite: Izolácia rómskeho obyvateľstva	Nadviazanie spolupráce a budovanie sietí s rómskym obyvateľstvom	<ul style="list-style-type: none"> Vzdelávacie aktivity (prednášky, workshopy, video projekcie) Hudobné a kuchárske programy / stretnutia 	<ul style="list-style-type: none"> Hodnotenie spokojnosti cieľovej skupiny s nadviazaním spolupráce a možnosťami budovania sietí Hodnotenie nárastu počtu príležitostí na vzájomné učenie, spoluprácu a budovanie sietí (medzi rómskym a domácim obyvateľstvom)
	VZDELÁVACIE CIELE (Čo podľa vás majú dokázať urobiť?)	AKTIVITY (Ako to dosiahnu?)	POSÚDENIE (Ako budete vedieť, že to dokážu?)
	Identifikácia hlavných vzorcov getoizácie rómskeho obyvateľstva. Vysvetlenie špecifik každodenného života rómskej národnostnej menšiny. Predvedenie zručností pri organizácii a realizácii rôznych verejných podujatí. Efektívne rozdelenie úloh a povinností v rámci projektového tímu.	<ul style="list-style-type: none"> Štúdium literatúry o téme Posúdenie potrieb spolu s rómskym obyvateľstvom Návrh plánu service learningového projektu Realizácia navrhnutého plánu service learningového projektu a hlavných aktivít projektovým tímom 	<ul style="list-style-type: none"> Ohodnotenie vedomostí mladých na tému rómskej menšiny (t. j. test) (Seba)hodnotenie projektového tímu z hľadiska ich príspevkov, rolí a splnených úloh

Hodnota a dôležitosť VeC-ov a VzC-ov sa dodatočne potvrdzuje vo fáze hodnotenia a posúdenia SL projektov, pretože na konci projektu

- by dosiahnutie verejnoprospešných cieľov mali ohodnotiť rôzne zainteresované osoby a
- dosiahnutie vzdelávacích cieľov by sa malo posúdiť pre každého zúčastneného mladého človeka osobitne. Tieto komplementárne procesy poskytnú pracovníkom s mládežou informácie a údaje na ďalšie zlepšovanie service learningovej metodiky v praxi a pre mladých budú znamenať cennú a potrebnú spätnú väzbu k ich dosiahnutým výsledkom.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Verejnoprospešný cieľ vyjadruje želanú zmenu v komunite.
- Výsledok vzdelávania vyjadruje to, čo sa očakáva od mladého človeka, že bude vedieť, chápať a dokáže predviesť po skončení vzdelávacieho procesu.
- VeC-e posilňujú a umožňujú dosiahnutie VzC-ov.
- Výsledky posúdenia potrieb komunity hrajú zásadnú úlohu pri určovaní VeC-ov.
- VeC-e a VzC-e sú rovnako dôležité v prvom kroku – plánovaní a príprave, ako aj v tom poslednom - hodnotení/posúdení service learningového projektu.

6. Monitorovanie a hodnotenie v service learningu

6.1. Monitorovanie

Cambridgeský slovník definuje monitoring nasledovne: *to watch and check a situation carefully for a period of time in order to discover something about it / určitý čas pozorne sledovať a kontrolovať situáciu s cieľom niečo o nej zistiť*. Z definície monitorovania projektu (Novota, 2017) ako systematického a priebežného zberu dát s cieľom kontrolovať chod projektu sa dá odvodiť veľmi výstižná definícia monitorovania service learningu: systematický a priebežný zber dát s cieľom

- a. kontrolovať súlad medzi realizáciou a plánom projektu (proces)
- b. kontrolovať dosahovanie výsledkov service learningu (progres).

Ako sa uvádza v Príručke service learningu vysokoškolských učiteľov a učiteľky, monitorovanie zapája účastníkov do prebiehajúceho procesu za účelom posúdenia kvality realizácie a posunu smerom k dosahovaniu konkrétnych cieľov. Monitorovanie umožňuje vykonanie potrebných zmien vo vývoji a realizácii projektu. V prípade, že ho vnímame ako pokračujúci proces, ktorý sa nastaví na začiatku projektu a vykonáva sa pravidelne, umožňuje včasnú reakciu na rôzne okolnosti. Nepretržité monitorovanie a dokumentovanie projektu je kritický a často prehliadaný aspekt kvalitnej skúsenosti so service learningom. Monitorovanie a dokumentovanie vzdelávania a činností vykonaných počas trvania projektu, v protiklade k situácii po jeho ukončení, poskytujú cenné informácie pre procesy reflexie, hodnotenia, ako aj propagácie projektu (Brozmanova Gregorova et al, 2020).

Ak chceme monitorovať všetky kľúčové aspekty projektu, je potrebné vytvoriť a v procese využiť rôzne metódy, techniky a dokumentáciu. Dáta zozbierané takýmto spôsobom sa dajú využiť na rôzne účely, no bez ďalšej analýzy a interpretácie nedajú odpoveď na otázku, akí úspešní boli mládežníci, aký úspešný bol projekt, alebo či sa dosiahli stanovené ciele (Novota, 2017). Táto dodatočná analýza a interpretácia sa robí pomocou hodnotenia a malo by to byť na konci projektu či v inom čase počas jeho realizácie, s použitím dát zozbieraných vďaka monitorovaniu.

Service learning sa môže monitorovať z rôznych uhlov. Na jednej strane by ste vy ako pracovník s mládežou / učiteľ mali monitorovať mládežníkov / študentov zapojených do realizácie service learningového projektu, no na druhej strane treba monitorovať aj projektové aktivity s cieľom zabezpečiť ich realizáciu podľa plánu. Pracovníci s mládežou / učitelia a partneri komunity zohrávajú pri monitorovaní posunu mládežníkov dôležitú úlohu a ich spolupráca by mala byť v duchu férovej del'by zodpovednosti.

Obe zúčastnené strany by sa mali dohodnúť a určiť:

- ktoré mládežnícke / študentské aktivity sa budú monitorovať
- akým dohodnutým spôsobom sa budú mladí ľudia / študenti monitorovať
- frekvenciu monitorovania a poskytovania spätnej väzby mládeži / študentom
- ako chcú počas projektu navzájom medzi sebou komunikovať o pokroku študentov / mládežníkov a frekvenciu tejto komunikácie
- ako budú spolupracovať pri riešení možných problémov.

Naopak, mládežníci potrebujú vedieť, čo ktorá strana od nich očakáva a s akou pomocou či radami môžu v prípade potreby počítať (Points of Light Foundation, 2002; Mihalynuk & Seifer, 2008, podľa Service learning manual for faculty, 2013). Vyššie uvedené tiež naznačuje dôležitosť jasnej a pravidelnej komunikácie počas monitorovania projektu, a to pre všetkých zúčastnených – najmä mládež, ale tiež pracovníka s mládežou, partnerov komunity atď.

Miera monitorovania mladých nutne závisí od úrovne expozície, kapacity a zodpovednosti, ktorú účastníci majú už na začiatku service learningového projektu. Všeobecne platí, že čím viac samostatnosti a zodpovednosti za prácu na service learning dokážu prevziať (t. j. čím ďalej sa v kontinuu trojfázového modelu nachádzajú), tým menej potrebujú priamy dozor a tým viac profitujú zo zastrešujúceho dohľadu nad projektom a poradenstva (CUPS 2010).

Ako už bolo povedané, service learningový projekt sa môže monitorovať z rôznych uhlov. Špecifikom tejto metodiky je, že podporuje líderstvo mladých, preto by aj za proces monitorovania realizácie projektu mali byť zodpovední mladí ľudia. Vďaka tomu sú mládežníci zapojení v maximálnej možnej miere, môžu sa naučiť a rozvíjať svoje organizačné zručnosti, riešenie problémov, inovatívnosť, plánovanie či tvorivosť, čo sa im v budúcnosti môže zísť tak v osobnom živote, ako aj v profesionálnej kariére. Keďže samotná myšlienka service learningu, ako aj všetko, čo sa uvádza v tejto príručke smeruje k tomu, aby projekt vychádzal z reálnych potrieb komunity, je veľmi dôležité podrobne monitorovanie napĺňania týchto potrieb. Taktiež treba monitorovať jasnosť cieľov service learningových projektových aktivít, komunikáciu medzi zúčastnenými stranami, tímovú prácu, spokojnosť jednotlivých účastníkov a pod. Okrem toho sa pracovníci s mládežou môžu rozhodnúť si vybrať monitorovanie konkrétnych aspektov, ktoré považujú za relevantné vo svojej práci, predmete či kurze (vo formálnom alebo neformálnom vzdelávacom systéme), ako napr. konkrétne vedomosti či zručnosti, vzťahy atď.

Informácie a dáta zozbierané cez monitoring mládežníckej aktivity či realizácie rôznych aktivít budú potom veľmi užitočné pri záverečnom hodnotení.

6.2. Posúdenie a vyhodnotenie

Merriam Websterov slovník definuje assessment/posúdeniek ako *the action or an instance of making a judgment about something; the act of assessing something/skutok či príklad vynášania úsudku o niečom: akt posudzovania*. *Evaluation/hodnotenie je definované ako determination of the value, nature, character, or quality of something or someone/určenie hodnoty, povahy, charakteru či kvality niečoho alebo niekoho*. V rámci organizácie ide o systematický proces získavania informácií o jej činnosti, vplyve a efektívnosti práce s cieľom zlepšovania aktivít a pomenovania úspechov (Mattessich 2003).

V prípade projektov obsahujúcich vzdelávanie aj verejnoprospešnú činnosť je najdôležitejšie, aby sa rozvíjal service learning, ako aj vplyv projektu (na mládež, komunitu, konkrétnych príjemcov atď.) a dosiahnuté vzdelanie, ktoré treba vyhodnotiť. Z toho vyplýva vyhodnotenie plánu projektu a naplnenie cieľov zameraných na verejnoprospešnú činnosť, ako aj naplnenie pedagogických cieľov (Youth Stride. A Service learning manual for the Caribbean/Pokrok mládeže).

Vyhodnotenie je kľúčová zložka každého projektu. V kontexte service learningových projektov to znamená reflexiu výsledkov a dosahu realizovaných aktivít v snahe napraviť chyby, oceniť to, čo bolo správne, a nakoniec urobiť potrebné zmeny. Znamená to tiež analýzu s použitím indikátorov, či sa ukončili predpokladané fázy a dosiahli ciele (Youth Stride. A Service learning manual for the Caribbean).

Ako už bolo spomenuté, vzhľadom na špecifikum service learningových projektov, ktorým je zameranie tak na učenie / vzdelávanie (learning), ako aj verejnoprospešnú činnosť (service), tieto vyžadujú vyhodnotenie nielen cieľov vytýčených v rámci služby komunite, ale tiež dosiahnutia vzdelávacích cieľov projektu: získané a uplatnené vedomosti a kompetencie (Regina, Ferrara, 2017). Majúc toto na pamäti, posúdenie ako formu hodnotenia môžeme vymedziť ako metódu testovania úrovne, ktorú mládežníci dosiahli v oblasti učenia (akademickej) a výsledky SL, ktoré určujú pracovníci s mládežou na začiatku formálneho či neformálneho vzdelávania (predmetu, kurzu, školenia a pod.). Môžeme ho definovať aj ako známku, no potom nesmieme zabúdať, že mladých ľudí môžeme známkovať len z hľadiska akademických výsledkov, nie odvedenej verejnoprospešnej práce.

Na druhej strane, vyhodnotenie predstavuje spätnú väzbu od rôznych zainteresovaných strán zapojených do service learningu. Cieľom vyhodnotenia nie je známkovanie či posudzovanie, ale skôr poskytnutie spätnej väzby o celom procese. Každý projekt potrebuje vyhodnotenie nielen z hľadiska svojho obsahu, ale aj z hľadiska projektu ako celku (Brozmanova Gregorova et. Al, 2020).

Preto vyhodnotenie môže vyzeráť nasledovne:

- c. mládež hodnotí pracovníkov s mládežou a partnerov komunity;
- d. partneri komunity hodnotia mládež a pracovníkov s mládežou;
- e. pracovníci s mládežou hodnotia partnerov komunity;
- f. pracovníci s mládežou hodnotia samých seba na základe ostatných hodnotení (Brozmanova Gregorova et all, 2020).

Pri vyhodnotení projektu ako celku je nutné vziať do úvahy flexibilitu plánovania, súvis medzi pôvodnými plánmi a vytvorenými aktivitami, ako aj efektívnu alokáciu zdrojov a dostupného času. Okrem dosiahnutých cieľov musí vyhodnotenie zachytiť vplyv verejnoprospešnej zložky na cieľovú skupinu a tých, ktorí ju poskytujú, skúsenosti s celým procesom, individuálnu a skupinovú účasť, ako aj odvodené situácie, napr. ako sa zmenili vzťahy s komunitou (Youth Stride. A Service learning manual for the Caribbean). Dáta a informácie získané cez monitoring nadobudnú skutočný význam, keď sa využijú na účely hodnotenia service learningových projektov. Zároveň sa však odporúča pokračovať v snahe zbierať ďalšie dáta (t. j. rozhovory, fokusové skupiny atď.).

Posúdenie a vyhodnotenie sú podobné koncepty a my ich vnímame nasledovne:

- Vyhodnotenie/posúdenie = meranie dosahu SL projektu
- Vyhodnotenie/posúdenie = posúdenie výsledkov vzdelávania a individuálneho výkonu
- Vyhodnotenie/posúdenie = hodnotenie rôznych aspektov realizácie SL projektu od rôznych aktérov.

TABULKA č. 6. Porovnanie rôznych typov hodnotenia

Typy hodnotenia/ posúdenia	Čo hodnotíme?	Na koho je hodnotenie zacielené?	Kto sa hodnotenia zúčastňuje?
Posúdenie	Výsledky vzdelávania a získané kompetencie (vedomosti, zručnosti, postoje) Individuálny výkon	Na individuálny výkon mládežníkov	Pracovník s mládežou a mladý človek
Posúdenie dosahu SL projektu	Výsledky vzdelávania a získané kompetencie (vedomosti, zručnosti, postoje) Individuálny výkon	Na mládež/študentov Na pracovníka s mládežou Na partnera komunity	Mládež Príjemcovia organizácie Ľudia z organizácie Zainteresované strany z komunity
Spätná väzba od rôznych zainteresovaných strán	Komunikácia, vhodnosť aktivít atď.	Na mládež Na pracovníka s mládežou Na širokú verejnosť	Mládež Pracovníci s mládežou Príjemcovia organizácie Ľudia z organizácie Zainteresované strany z komunity

6.3. Praktické rady a príklady dokumentácie týkajúce sa monitorovania a hodnotenia

Monitorovací plán

Jedným z užitočných a často využívaných dokumentov, ktoré vám môžu pomôcť s monitorovaním realizácie vášho service learningového projektu, je monitorovací plán. Zvyčajne býva vo forme prehľadnej tabuľky s aktivitami, výsledkami a indikátormi, ktoré máte dosiahnuť, metódami zberu dát, zodpovednými osobami, dynamikou atď. Plán monitorovania môže mať rôznu štruktúru. Nižšie sú uvedené príklady tabuliek, ktoré sa využívajú v praxi na tvorbu monitorovacieho plánu.

Príklad č. 1.

AKTIVITY	DRUH INFORMÁCIE	METÓDA	ZODPOVEDNÉ OSOBY	DYNAMIKA MONITOROVANIA
Napíšte si zoznam všetkých aktivít projektu, každú do samostatného stĺpca	Typy dát o realizácii aktivít vedúcich k naplneniu cieľov, ktoré je potrebné zozbierať	Technika monitorovania / metódy využívané na zber dát (napr. prieskum, rozhovor, skupinový rozhovor)	Kto bude mať na starosti zber určitých dát	Ako často sa budú požadované dáta zbierať (raz za týždeň, mesiac a pod.)

Zdroj: Novota, S. (2017) Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

Príklad č. 2.

MONITOROVANIE REALIZÁCIE PROJEKTU NA ÚROVNI OČAKÁVANÝCH VÝSLEDKOV					
AKTIVITY	VÝSTUPNÉ DÁTA	METÓDY ZBERU DÁT A ZDROJE ICH OVEROVANIA	ÚLOHY	ZODPOVEDNÉ OSOBY	DYNAMIKA MONITOROVANIA
Napíšte si zoznam všetkých aktivít projektu, každú do samostatného stĺpca	Napíšte si zoznam výsledkov a indikátorovna úrovni výsledkov	Aké typy dát o realizácii aktivít vedúcich k dosiahnutiu výsledkov sa budú zbierať Techniky monitorovania / metódy využívané na zber dát (napr. prieskum, rozhovor, skupinový rozhovor)	Všetka pracovná a doplnková dokumentácia musí byť pripravená na zabezpečenie efektívneho zberu dát	Kto bude mať na starosti zber určitých dát	Ako často sa budú požadované dáta zbierať (raz za týždeň, mesiac, rok a pod.)

Zdroj: Novota, S. (2017) Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

Dokumentácia

Pokiaľ chcete realizovať štruktúrovaný monitoring a hodnotenie aktivít vo vašom service learningovom projekte, zabezpečiť jeho hladký chod podľa plánu a predchádzať ťažkostiam, musíte zbierať rôznorodú dokumentáciu obsahujúcu rôzne cenné dáta a informácie. Pri rozhodovaní o tom, akú dokumentáciu budete zbierať, je dôležité si vybrať len tú užitočnú a potrebnú, aby ste nepreťažili seba ani mladých ľudí a nestratili sa v priveľkom množstve dát a informácií.

Existuje množstvo spôsobov dokumentovania jednotlivých fáz a procesov SL projektu. Dajú sa použiť rôzne formy (denník, portfólio, nástenka, projektový zakladač, blog, webová stránka atď.) a formáty (písomný, audiovizuálny, multimediálny a pod.). Dokumentovanie v rámci service learningového projektu tiež môže znamenať posielanie správ / reportov s cieľom ukázať, aký úžitok SL projekt priniesol jednotlivým zainteresovaným stranám (Brozmanova Gregorova et al, 2020).

Medzi najčastejšie metódy a techniky zberu dát a informácií v procese monitorovania a hodnotenia, ktoré organizácie občianskej spoločnosti využívajú v praxi, patria:

- Dotazníky
- Rozhovory – štruktúrované, pološtruktúrované, neštruktúrované
- Pozorovanie
- Obsahová analýza
- Štatistická analýza
- Fokusové skupiny
- Mapovanie
- Vyhlásenia / svedectvá / úspešné príbehy
- Prípadové štúdie
- Meranie a testovanie (zručností, vedomostí),
- Audiovizuálne nahrávky.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Monitorovanie je pokračujúci proces a malo by sa vykonávať priebežne s použitím rôznych metód a techník.
- Čo sa bude monitorovať, ako a kto bude zodpovedný za jednotlivé časti treba určiť hneď na začiatku projektu. Metódy by sa mali kombinovať tak, aby výhody jednej 'nahradili' nevýhody druhej.
- Za monitorovanie realizácie projektu by mali byť zodpovední mladí ľudia, no pracovníci s mládežou a partneri komunity by sa tiež mali zapojiť, najmä pri monitorovaní vzdelávacích a verejnoprospešných cieľov.
- Vyhodnotenie je kľúčový aspekt projektu. Vyžaduje si reflexiu výsledkov a dosahu realizovanej činnosti s cieľom napraviť chyby, oceniť správne kroky a vykonať potrebné zmeny.
- Service learningové projekty sa zameriavajú tak na vzdelávanie, ako aj na verejnoprospešnú činnosť. Preto vyžadujú vyhodnotenie cieľov stanovených pre službu komunite, ako aj dosahovanie vzdelávacích cieľov projektu: vedomostí a kompetencií.
- Posúdenie ako forma hodnotenia je zamerané na dosahovanie vzdelávacích cieľov projektu.
- Vyhodnotenie sa zameriava na verejnoprospešné ciele a poskytuje spätnú väzbu od rôznych zainteresovaných strán o vplyve projektu na nich (komunitu / príjemcov, mládež).
- Ak chceme dosiahnuť relevantný a objektívny celkový obraz o service learningovom projekte, je potrebné do procesu hodnotenia zapojiť všetkých (v rámci možnosti), ktorí sa na SL projekte podieľajú.

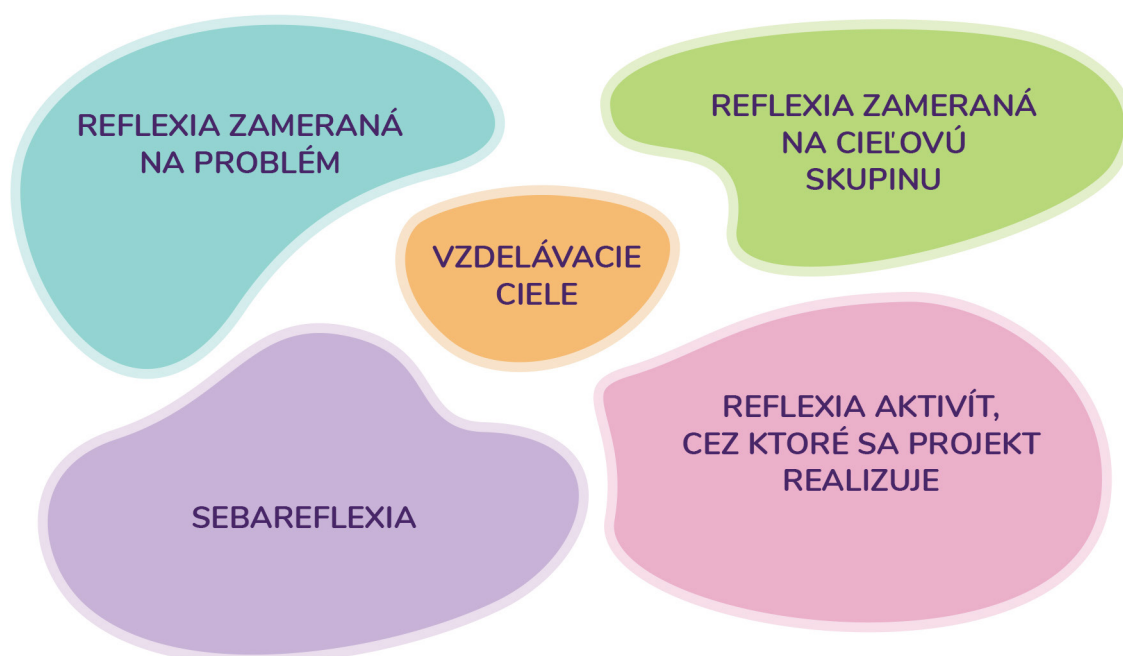
7. Reflexia v service learningu

Termín „reflexia“ pochádza z latinských slov reflexio (odraz, zrkadlenie) a reflektare (odrážať sa). My pod ním rozumieme základný spôsob učenia sa cez skúsenosť / zážitok. Reflexia študentom ponúka príležitosť kriticky premýšľať o svojich zážitkoch a preskúmať vlastné hodnoty, názory a presvedčenia. Môže mať osobný dosah vyvolávaním užitočnej nerovnováhy, ktorá vedie k zmene, prepracovaniu a rekonštrukcii modalít spracúvania informácií. Taktiež ponúka priestor na otázky, vzájomnú výmenu myšlienok, skúseností a zručností pri riešení problémov, ako aj na hľadanie riešení problémov komunity, pre ktorú sa plánujú či realizujú service learningové aktivity (Brozmanová Gregorová et al., 2020).

V rámci service learningu je reflexia zážitku dôležitou podmienkou, na základe ktorej si mladí ľudia vytvárajú a formujú svoje postoje cieleným spôsobom. Reflexia sa považuje za základnú „ingredienciu“, ktorá transformuje zážitok zo SL aktivity na učenie. Zohráva tiež zásadnú úlohu pri budovaní povedomia a mení service learning na kritickú pedagogiku s potenciálom podmieňovať osobnú transformáciu a spoločenskú zmenu (Jacoby, 2015). Nedeje sa automaticky, ale vyžaduje facilitáciu, ktorú najčastejšie iniciuje odborník v oblasti vzdelávania, teda v našom prípade pracovník s mládežou. Reflexia slúži na obzretie sa na verejnoprospešnú činnosť tak z hľadiska obsahu práce, ako aj z hľadiska osobnej skúsenosti. Reflexia by sa mala vykonávať priebežne spolu s mladými ľuďmi. V prípade jednorazových podujatí je tiež dôležité na ňu nezabudnúť a mať na ňu po skončení projektu vyhradený čas.

Štyri rozmery reflexie

Proces service learningu podporuje pracovník s mládežou, ktorý mladým ľuďom pomáha sa rozhodnúť ohľadom ich vzdelávacích cieľov a zapojenia sa do projektu. Úlohou pracovníka s mládežou je pravidelne diskutovať s účastníkmi o všetkom, čo sa v rámci projektu deje a podnecovať ich premýšľanie o tom, čo sa pri tom učia. Takáto reflexia by mala obsahovať štyri rozmery: problém (na ktorý projekt reaguje), cieľová skupina projektu, účastníci realizujúci projekt a aktivity, ktorými sa projekt realizuje. Úlohou pracovníkov s mládežou je zabezpečiť, aby sa počas stretnutí s mladými ľuďmi nezabudlo ani na jednu z týchto oblastí.



Občas sa vyskytne pokušenie obmedziť reflexiu na sebareflexiu. To však určite nestačí. Ak má byť proces kompletný, musí sa odohrávať v podmienkach miestnych potrieb / výziev, na ktoré projektová / dobrovoľnícka činnosť reaguje. Jeho súčasťou musí byť reflexia cieľovej skupiny a z dohľadu sa nesmú stratiť témy hodín, počas ktorých sa projekt realizuje (berúc do úvahy fakt, že tieto môžu mať aj mimoškolskú podobu, napr. podporná skupina pre mladých ľudí z detského domova, ktorej cieľom je pomôcť im sa stať samostatnými a nezávislými).

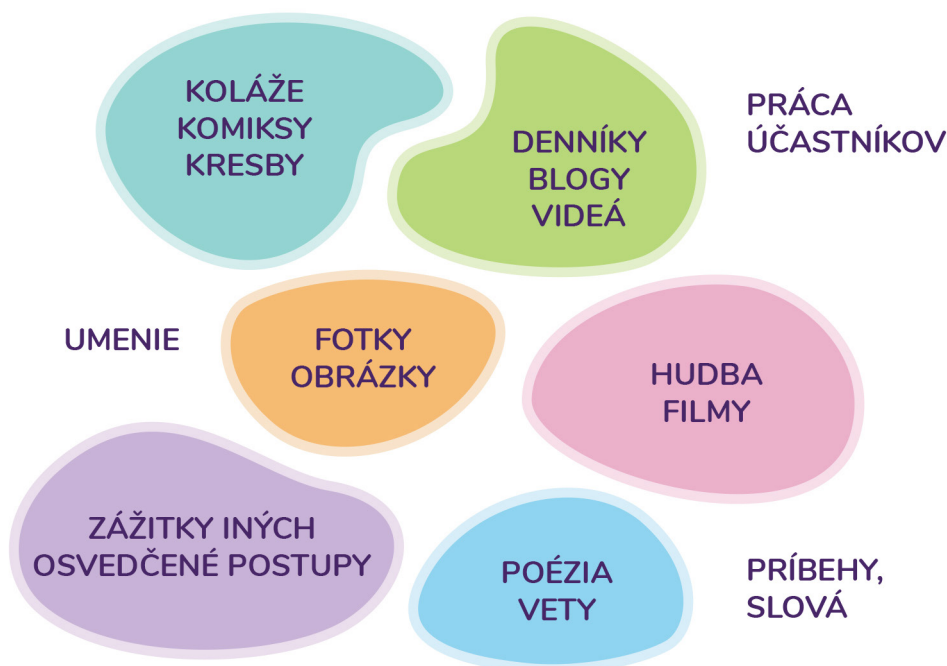
Tabuľka č. 7 Príklady otázok podporujúcich reflexiu v service learningu

<p>Reflexia zameraná na problém</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prečo je potrebná vaša pomoc v tejto oblasti? • Čo v tejto oblasti považujete za kľúčový problém? A čo sú podľa vás hlavné príčiny tohto problému? • Ako môžete využiť získané vedomosti v tejto oblasti na realizovanie zmeny?
<p>Reflexia zameraná na cieľovú skupinu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Akú podobnosť nachádzate medzi sebou a skupinou, s ktorou ste pracovali? • Ako vás podľa vášho názoru táto skupina vnímala? • Aký je typický deň človeka zo skupiny, s ktorou ste pracovali?
<p>Sebareflexia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aké zručnosti ste si rozvinuli pri realizácii projektu? • Čo bolo pre vás ťažké? Ako ste sa si s týmito ťažkosťami poradili? • Čo by ste mohli urobiť pre druhých teraz, keď máte vedomosti získané z projektu?
<p>Reflexia na aktivity, ktorými sa projekt realizuje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ako súvisel projekt s témou programu? • Pomohli vám nejaké v minulosti získané vedomosti či zručnosti pri realizácii projektu? Ktoré? Akým spôsobom?

Zdroj: Center for Innovative Teaching and Learning/Centrum pre inovatívne vyučovanie a učenie (2021)

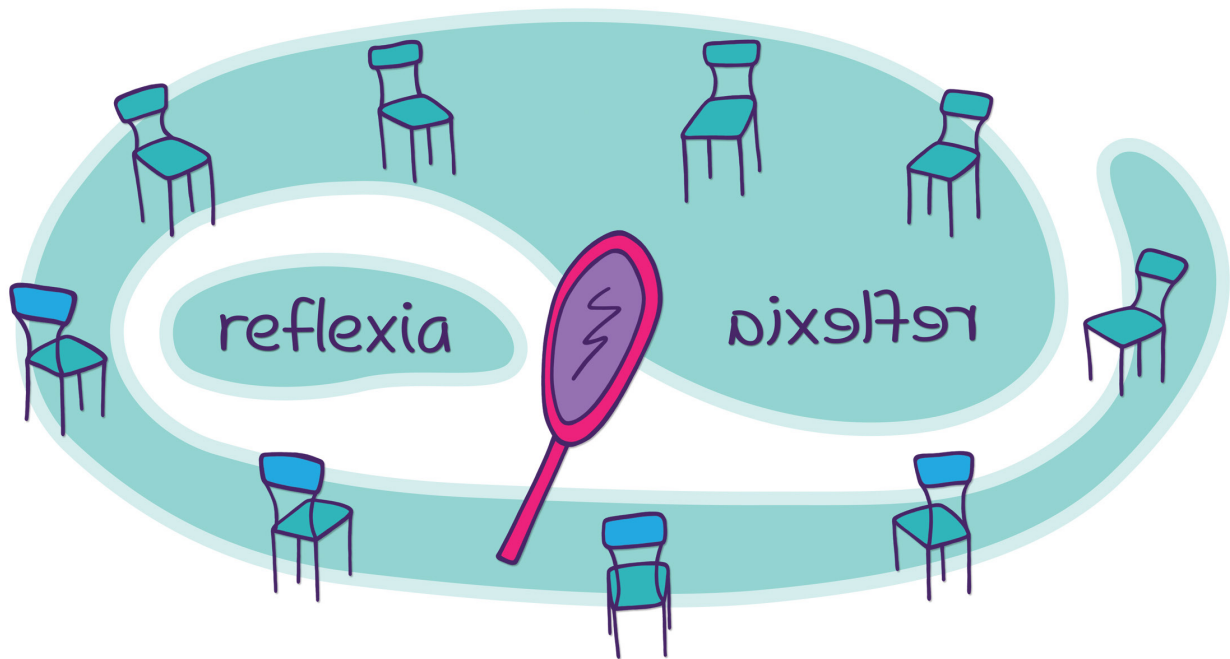
Ako inšpirovať k reflexii?

Existuje mnoho spôsobov, ako podnietiť účastníkov projektu k reflexii. Pracovníci s mládežou môžu so skupinou jednoducho diskutovať, alebo sa rozprávať s každým účastníkom osobitne, a to kladením otázok vedúcich k hlbšiemu porozumeniu procesu učenia. K dispozícii sú však rôzne nástroje, ktoré sa dajú použiť v snahe pomôcť účastníkom s reflexiou. Využitie prvkov umenia a kreativity v práci s mladými ľuďmi pomáha aktivovať pravú hemisféru mozgu – logické myslenie a vyvodzovanie záverov. Metaforické karty, obrazy, fotky, hudba, alegorické príbehy, poézia, ba hoci aj jednoduché slová odkazujúce na hlbší význam môžu účastníkom pomôcť pomenovať javy či problémy. Sebareflexia často prináša lepšie výsledky, keď ju inšpiruje niečo zvonka. Taktiež podpora kreativity, napr. tvorba koláží, komiksy, kresby, blogy, videá či rôzne formy denníkov dávajú účastníkom príležitosť myslieť nekonvenčne, mimo bežný rámec, a tým si viac všimnúť a lepšie porozumieť procesu učenia.



HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Reflexia sa považuje za hlavnú „ingredienciu“, ktorá transformuje skúsenosť / zážitok z verejnoprospešnej činnosti na učenie.
- Reflexia by mala mať štyri rozmery: problém (na ktorý projekt reaguje), cieľovú skupinu projektu, účastníkov, ktorí projekt realizujú, a aktivity, v rámci ktorých sa projekt realizuje.
- Je mnoho rôznych spôsobov, ako medzi účastníkmi projektu podnietiť reflexiu.



8. Propagácia a komunikácia o service learningovom projekte

„Ak v lese spadne strom a nie je tam nikto, kto by ho počul, vydá aj tak nejaký zvuk?“ Všetci sme už počuli o tomto slávnom myšlienkovom experimente, no v poslednom čase táto otázka začína byť relevantná vo vzťahu k všetkému, čo robíme. To platí predovšetkým pre občianske združenia či školy snažiace sa vytvoriť projekty, ktoré sú inovatívnejšie, výchovnejšie a prospešnejšie pre komunitu než tie ostatné. Potrebujeme však zabezpečiť, aby sa ľudia o nich dozvedeli.

Veľkým bonusom je fakt, že členstvo v propagačnom tíme nám zaručene pomôže rozvinúť naše komunikačné zručnosti, ktoré sú v týchto časoch také potrebné. A teda kým sa vaša organizácia snaží o zviditeľňovanie, účastníci service learningových projektov sa snažia získavať rozhodujúce zručnosti.

Komunikačná stratégia

Komunikačná stratégia je podobná komunikácii v akomkoľvek projekte. Musíme zistiť, ktoré sú najzaujímavejšie aspekty nášho projektu. Aké odkazy chceme ľuďom poslať? Čo odlišuje náš projekt od ostatných? Čo by oslovilo našu cieľovú skupinu?

Vytvorením service learningového projektu s jeho typickými fázami získavame aj určité odkazy zakódované v jeho vnútri.

- Čo je **service learning**? – metodika vášho projektu je kľúčový aspekt, ktorý ho odlišuje od ostatných a zabezpečuje to, že pokiaľ vaša organizácia reaguje na potreby komunity, zapojení mladí ľudia sa zároveň vzdelávajú.

Tento odkaz sa môže zverejniť pred začatím projektu v snahe pritiahnúť možných účastníkov ich presvedčaním, resp. presvedčaním ich rodičov, v snahe nadviazať partnerstvo s inými organizáciami, či v snahe získať finančné prostriedky.

Komunikovať sa ďalej môže počas celého životného cyklu projektu, kedykoľvek začnete mať pocit, že je potrebné, aby verejnosť rozumela aktivitám, ktoré sa snažíte realizovať.

- **Spustenie projektu** – tento odkaz je typický pre akýkoľvek projekt. Jeho súčasťou sú podrobnosti o dôvodoch realizácie projektu, cieľoch, aktivitách, ktoré plánujete organizovať, predstavenie tímu, príjemcov a partnerov. Toto je ten moment, kedy sa všetci dozvedia o aktivitách a budú ich sledovať, lebo robíte niečo, čo za sledovanie stojí!

Tento odkaz samozrejme treba formulovať a zverejniť hneď potom, ako sa zrodí nápad a plán vašej činnosti.

- **Proces** – keďže tento typ projektu nemusí byť v miestnych komunitách príliš známy, nasledujúce procesy budú pre pozorovateľov určite zaujímavé: reflexia, vzdelávací proces, dosiahnuté míľniky, poučenia vyplývajúce z dobrých skutkov v prospech iných ľudí.

Komunikovať o týchto procesoch je možné buď počas, alebo na konci projektu, kedy sa budú prezentovať ako jeho výsledky.

- **Projektové míľniky** – prvé projektové stretnutie, moment identifikácie potrieb, aha! momenty počas reflexie, prvé ťažkosti, ktoré účastníci prekonali, prvý zaznamenaný úspech, stretnutie s príjemcami, riešenie, pre ktoré sa mládežníci rozhodli, dosiahnutie prvých cieľov – toto všetko sú projektové míľniky a môže ich byť aj oveľa viac.

Je veľmi dôležité dať o nich vedieť, keď k nim dôjdete. Týmto spôsobom sa udržuje zapojenosť verejnosti, ktorá sa cíti bližšie k projektu a viac (sa) do neho vloží. Samozrejme, míľniky je možné odprezentovať aj na konci projektu v snahe priblížiť ľuďom príbeh projektu a ako k nemu došlo.

Kto sú ľudia z cieľovej skupiny a ako sa k nim dostať?

Ako v každom projekte, účastníci sa vyvíjajú a propagácia by mala byť zacielená na všeobecné ciele, ako sú školy či organizácie, potenciálni či aktuálni partneri, účastníci a ich rodiny a priatelia, ako aj príjemcovia a ich rodiny a priatelia. Ak sme identifikovali ešte nejaké ďalšie zainteresované strany - povedzme verejné orgány, obchodnú organizáciu a pod. – mali by sa tiež ocitnúť na tomto zozname.

Je skvelé využívať inovatívne spôsoby komunikácie a propagácie projektu, no najdôležitejšia vec, na ktorú treba myslieť, ak má byť odkaz účinný, je fakt, že ho treba cieľovej skupine doručiť. Preto pokiaľ nie sú komunikačné inovácie jedným z cieľov projektu, je v poriadku využívať komunikačné prostriedky osvedčené v minulosti. Napríklad:

- Webovú stránku organizácie či jej stránku na akýchkoľvek sociálnych médiách
- Online či offline časopis/spravodaj organizácie
- Plagáty v škole či organizácii, alebo dokonca v meste, ak je to povolené a vhodné
- Letáky doručené poštou či rozdané ľuďom na relevantných miestach
- Individuálny emaily
- Tlačové správy, rozhovory či videá
- Prednášky či prezentácie na ďalších stretnutiach či podujatiach s príslušnými zainteresovanými stranami.

Ak majú byť použité komunikačné prostriedky blízke tým, na ktoré sú zainteresované strany už zvyknuté, potom spôsob, akým účastníci formulujú svoj odkaz, je ten priestor, kde členovia tímu môžu ukázať svoju tvorivosť. Odkazy môžu mať rôznu formu, napr. plagáty, videá, prenosy naživo, blogy, vlogy, online prezentácie či stretnutia, fotoalbumy, darčeky, alebo aj kresby, komiksy alebo mémy. Závisí to od zručností účastníkov, ktoré už majú, alebo ktoré plánujú získať, a tiež od toho, čo je najvhodnejšie pre projekt a cieľovú skupinu, ktorú sa snažia osloviť.

Dobrá správa je to, že neustále pribúdajú aplikácie a online nástroje, ktoré sa dajú využiť na podporu komunikácie kreatívnym spôsobom. [Pixlr](#) a [Google photos](#) poskytujú dobré možnosti editovania fotiek a pokiaľ účastníci hľadajú hotové fotky bez poplatku, môžu využiť [Pixabay](#). [Picteller](#) a [Canva](#) sú výborné nástroje na tvorbu plagátov, pozvánok, potvrdení, reportov, ale tiež prezentácií, darčiekov a videí, pričom je vďaka nespočetnému množstvu šablón ľahké sa naučiť ich používať. [Clideo](#) a [Typito](#) pomáhajú pri editovaní videí a okrem nich je ešte mnoho ďalších nástrojov a mobilných aplikácií, ktoré sa dajú ľahko vyhľadať. Časť z vyššie uvedených je prinajmenšom v čase vydania tejto publikácie k dispozícii bezplatne a niektoré platené ponúkajú občas zľavy pre mimovládky či vzdelávacie inštitúcie.

Rozdelenie úloh pri propagácii

Ako každú inú projektovú aktivitu, aj propagáciu a komunikáciu môže robiť koordinátor projektu alebo jeho účastníci. Môže sa vykonávať buď tímovo, alebo ju možno dať na starosť, resp. delegovať na jedného či viacerých členov tímu.

Ak tím už ovláda požadované zručnosti, propagačná aktivita bude mať len klasický cieľ informovania verejnosti o našej činnosti. Ak sú komunikačné a propagačné zručnosti súčasťou vzdelávacích cieľov, ktoré sa majú projektom dosiahnuť, potom je potrebné ich začleniť do prípravnej fázy projektu. Tútor sa môže rozhodnúť viesť účastníkov pri rozvíjaní týchto zručností osobne, alebo môže nájsť odborníka ochotného tímu pomôcť na báze dobrovoľníctva.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Komunikácia je proces neustále prebiehajúci medzi účastníkmi projektu, inštitúciami, partnermi komunity a komunitou.
- Súčasťou service learningového projektu je vytvorenie efektívnych komunikačných kanálov medzi účastníkmi projektu a členmi komunity.
- Komunikácia podporuje doplnkové vzdelávanie a umožňuje zviditeľňovať predtým neviditeľné: konkrétne vzdelávanie týkajúce sa komunikačných procesov, viditeľnosti projektu a zapojenie mládeže do diania v komunite.

9. Ukončenie a oslava

Oslavy a sviatky existujú od vzniku ľudstva. Ľudia oslavovali a oslavujú svoje božstvá, ročné obdobia, komunity, narodeniny či výročia, ukončenie vzdelávacieho procesu a množstvo ďalších príležitostí. Príčinou toho však nie je len fakt, že sa radi zabávame. Oslavy majú totiž mnoho funkcií.

Oslava service learningového projektu je chvíľa, v ktorej sa oceňuje vynaložené úsilie aj úspechy a účastníci všetkým dávajú vedieť, že dospeli k novému míľniku – podarilo sa im dosiahnuť výsledky v komunite a pritom si rozvinuli svoje vedomosti a zručnosti.

Pre účastníkov SL projektu je to moment, kedy si pripomínajú celé dobrodružstvo a získavajú uznanie za svoju činnosť aj vzdelanie.

Pre príjemcov oslava znamená ukončenie. V závislosti od komunity môže byť veľmi dôležité im dať vedieť, že projekt sa skončil a podpora, ktorú dostávali, len tak nezmlzla. Od začiatku to bolo takto naplánované a teraz prišla chvíľa, keď sa treba poďakovať a rozlúčiť.

Pre prípadných partnerov, sponzorov a ďalších ľudí či organizácie zapojené do projektu môže ísť o moment, kedy si naplno uvedomia hodnotu svojej podpory pre komunitu a projektový tím. Pohľad na priame výsledky im dáva možnosť pocítiť hrdosť a povzbudzuje ich k takejto podpore aj v budúcnosti.

Pre organizátorov – školy alebo neziskové organizácie – je to skvelá príležitosť dať všetkým vedieť o svojich projektoch, spôsoboch zapájania mladých ľudí a ich vplyve na komunitu.

Pre verejnosť či účastníkov z komunity, v ktorej projekt prebiehal, je to príležitosť na vzájomné spoznanie, oboznámenie s projektami a spôsobmi zapojenia sa do podpory aktivít.

Kto by sa mal zapojiť

Ako bolo uvedené vyššie, oslava môže byť veľmi dôležitým momentom pre pomerne veľké množstvo ľudí, a preto je potrebné si premyslieť, ako zapojiť každého z nich. Účastníci samozrejme nemusia mať kapacitu zorganizovať obrovský banket či hostinu pre celú miestnu komunitu. Môžu však do určitej miery zapojiť všetkých.

Môžu napríklad zorganizovať podujatie pre účastníkov a príjemcov, alebo aspoň časť z nich, a prípadne aj pre partnerov, ktorých sa im podarilo do projektu zapojiť. Ostatným členom komunity môžu aspoň poslať informačný leták. Zástupcov tlače môžu požiadať o zdokumentovanie podujatia a informovanie verejnosti o úspechoch, ktoré dosiahli.

Cieľom je nájsť primeraný spôsob, ako osloviť všetky zainteresované strany.

Ako oslavovať

Oslava môže mať množstvo podôb a jej výber samozrejme plne závisí od zdrojov a kapacít tímu. Dobrá správa však znie, že možnosti sú tu naozaj pre každého. Niektoré z nich preskúmame pri prechádzaní najdôležitejšími aspektmi podujatia.

TERMÍN

Čas, ktorý si účastníci na oslavu vyberú, je veľmi dôležitý a vyžaduje si trochu plánovania. Toto podujatie by malo nasledovať po aktivite. Malo by sa konať dostatočne zavčasu na to, aby verejnosť na projekt nezabudla, no účastníci by zároveň mali stihnúť projekt ešte predtým vyhodnotiť, aby mohli prezentovať svoje výsledky.

Účastníci by tiež mali zabezpečiť, aby ľudia, ktorých chcú na oslavu pozvať, boli vtedy voľní a mohli sa jej zúčastniť. Pozvánky by im mali poslať aspoň týždeň vopred a pri plánovaní by mali viesť diskusiu s partnermi.

PROGRAM

Ako budú účastníci oslavovať záleží od tímu, no sú určité body programu, ktoré by nemali chýbať:

- Prezentácia výsledkov dosiahnutých počas celého projektu
- Ocenenie aktivít účastníkov – vítané sú certifikáty
- Poďakovanie všetkým zúčastneným.

Okrem týchto kľúčových momentov sa odporúča vybrať aj ďalšie aktivity, ktoré sa buď týkajú projektu, alebo je ich cieľom pritiahnúť ďalších ľudí, alebo oboje. Môže to byť výstava fotiek z projektu, video sumarizujúce celý proces, alebo niečo v súvislosti s témou, koncert či umelecké vystúpenie, vyjadrenie vďaky príjemcov alebo ich vlastná prezentácia.

V prípade obmedzených zdrojov sa účastníci nemusia trápiť obrovským či zložitým podujatím. Pokojne môže ísť o malé stretnutie, kde si dajú spoločnú pizzu, len nesmú pritom zabudnúť na tri spomínané kľúčové body.

LOKALITA

Výber lokality, podobne ako ďalšie aspekty, musí zodpovedať publiku, s ktorým na podujatí počítajú, a tiež danému projektu. Ak je to možné, ako dobrý nápad sa javí zorganizovať ukončenie v lokalite príjemcov. Tak im mladí ľudia môžu zjednodušiť účasť, a tiež naživo ukázať ostatným účastníkom výsledky svojej činnosti. Miesto, na ktorom projekt vytvorili a väčšinu zrealizovali, môže byť zmysluplnou lokalitou najmä pre účastníkov SL projektu.

ORGANIZAČNÝ TÍM

Aj keď ide o podujatie pre účastníkov, rovnako ako pre všetkých ostatných, neznamená to, že by nemali byť zapojení do plánovania a organizácie oslavy. Ich účasťou sa zabezpečí, aby oslava bola podľa ich predstáv a aby si ju čo najviac užili. Samozrejme, niektorí členovia tímu či tútor si pritom môžu tajne pár vecí nechať pre seba a dopriať tak účastníkom niekoľko prekvapení.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Ukončenie a oslava je veľmi dôležitá fáza, na ktorú sa, žiaľ, občas zabúda.
- Určite si naplánujte nejaké stretnutie či výlet, ktorý uzavrie celý proces a poskytne vám príležitosť predviesť a oceniť výsledky vašich účastníkov.
- Spôsob oslavy môže byť rôzny a samozrejme plne závisí od vašich zdrojov a kapacít.
- Pri plánovaní oslavy si premyslite: termín, program, lokalitu a organizačný tím.



ukončenie
a oslava

10. Service learning online

Mnohé aktivity sa počas pandémie museli presunúť na internet. Platí to aj pre dobrovoľnícke aktivity a service learningové projekty. Lockdowny a covidové opatrenia vykonávanie niektorých druhov dobrovoľníckych aktivít znemožnili. S inými osobami sa často dalo priamo skontaktovať jedine online alebo telefónom. Ovplyvnilo to viaceré sociálne projekty a v mnohých organizáciách to zmenilo myšlienkový prístup k dobrovoľníctvu. Niektoré dobrovoľnícke príležitosti dočasne zanikli, ale na druhej strane sa objavili nové spôsoby, ako sa zapojiť.

Tak to bolo aj v našom prípade. V žiadnej z partnerských krajín sa v aktivitách nedalo pokračovať tak ako pred pandemiou. Mnohé service learningové projekty sa sčasti alebo úplne presunuli do online priestoru. Pre mnohých z nás to bolo frustrujúce, ale na druhej strane sme dostali možnosť naučiť sa pracovať novým spôsobom, objavovať možnosti internetu a rozvíjať oblasť elektronického service learningu. Zistili sme, že service learning sa dá v plnej miere preniesť do online prostredia, takéto využitie našej metodiky je absolútne legitímne a dáva zmysel.

Práca online rozširuje možnosti service learningu. Umožňuje to zapojiť sa do projektov a aktivít aj ľuďom, ktorí by sa do tradičných foriem pomáhania nezapojili. Zároveň to tímu umožňuje spolupracovať z rôznych miest, oblastí či dokonca krajín. Vďaka online nástrojom, aplikáciám a sociálnym médiám sa dá v rámci projektov a aktivít pracovať s cieľovou skupinou, ktorej členovia sa nachádzajú kdekoľvek na svete. Netreba však zabúdať, že mnohé skupiny prístup k novým technológiám nemajú, prípadne ich nevedia používať.

10.1 Aký druh sociálnych projektov sa dá realizovať online?

Východiskom realizácie každého sociálneho projektu by mala byť cieľová skupina. Nezáleží na tom, či bude sociálny projekt implementovaný fyzicky alebo online. Skupina by mala hneď na začiatku vyhodnotiť, aké sú potreby a určiť tému projektu. Nápad a aktivity majú vždy reagovať na špecifické potreby, vďaka čomu ich možno lepšie profilovať a vyberať. Účastníkom to navyše pomáha nasmerovať tvorivosť konkrétnym smerom a prísť s novými, originálnymi myšlienkami.

Kľúčové je zistiť, čo dokáže konkrétna skupina mladých ľudí v rámci sociálneho projektu urobiť, takže treba definovať tímové zdroje a identifikovať záujmy účastníkov. Ak má byť projekt úspešný, daný tím musí byť schopný realizovať ho a zároveň by ho členovia mali vnímať ako zaujímavý. Pri práci na sociálnom projekte online sa preto na začiatku nesústreďte na to, čo sa dá robiť na internete. Internet je len nástroj. Najdôležitejšie sú potreby vašej cieľovej skupiny a ciele projektu. Ak sú vašou cieľovou skupinou seniori, pýtajte sa ich, čo potrebujú. Ak sa chcete zaoberať propagovaním ekológie, konzultujte svoje nápady s odborníkmi. Až potom sa rozhodnite, čo by ste mali robiť a ako na to.

Na internete sa dá naozaj robiť všetko možné. A všetky možnosti sme ešte určite neobjavili. Preto sa nezameriavajte na známe riešenia, berte ich len ako inšpiráciu pri objavovaní nových možností.

Najpopulárnejšie typy e-service learningu:

- E-learning – napr. jazykové konverzácie,
- **Online prednášky a kurzy** – často aj s praktickou zložkou, napr. varenie
- **Akumulácia vedomostí** – napr. Wikipedia,
- **Mapovanie** vybraného problému, javu alebo predmetov
- **Crowdfunding** – roztrúsená komunita malými peňažnými čiastkami prispieva na projekt,
- **Zbierka** rôznych predmetov – napr. zbierka prikrývk a krmiva pre zvierací útulok alebo forma „prispěj kliknutím“.
- **Charitatívne akcie** na rôzne účely
- **Crowdsourcing** – spoločné riešenie problémov a/alebo hľadanie nových nápadov,
- **Pomoc v núdzi** – pre ľudí aj zvieratá
- **Občianske novinárstvo** – venujú sa mu amatérski novinári vo verejnom záujme, populárne je to najmä v regionálnych médiách,
- **Diskusné kluby** – napr. v knižniciach

10.2 Zbieranie tipov k online service learningu na základe našich skúseností

Práca online je ako práca naživo

Ak chcete organizovať service learningový projekt čiastočne alebo celý online, hlavné je dodržiavať všetky princípy a fázy tejto metodiky. Metodika je rovnaká, len nástroje a forma kontaktu sa menia.

Nezabúdajte na tímovú integráciu

Keď mladí ľudia pracujú výlučne online a nestretávajú sa pravidelne v kancelárii, škole alebo na inom mieste, je pre nich oveľa ťažšie integrovať sa a vytvárať si putá. Preto by ste sa mali naozaj sústrediť na tímovú integráciu a vytvoriť na ňu podmienky. Ak sa nedá stretnúť naživo alebo členovia tímu pochádzajú z rôznych vzdialených miest, existuje veľa spôsobov, ako im umožniť vzájomne sa spoznať a zabaviť aj online. Dá sa to robiť formou hier na online stretnutí alebo napríklad využitím dramatické cvičenia. Členovia môžu viesť súkromnejšie konverzácie na vybrané témy v oddychových miestnostiach na Zoome.

Vždy je dobré prediskutovať formy integrácie v rámci tímu. Mladí ľudia iste budú mať veľa nápadov ako na to. Koniec koncov, dnes takto fungujú bežne.

Vytvorte priestor na mimopracovný kontakt

Jedným z dôvodov, prečo sa mladí ľudia dávajú na dobrovoľníctvo, je to, že si tak nájdu priateľov a spoznajú zaujímavých ľudí. Dá sa to dosiahnuť, aj keď pracujete online. Uľahčite to mladým ľuďom a vytvorte im priestor na mimopracovný kontakt, aby sa mohli podeliť o komentáre, klásť iné otázky alebo si trebárs aj posilať mémy – skrátka priestor na neformálne stretnutie. Môže ísť o skupinu v Messengeri alebo na WhatsAppe či v inej aplikácii alebo online forme.

Jasne definujte komunikačné formy a kanály

Tímová komunikácia je vždy výzva. Keď pracujete prevažne online, býva to ešte náročnejšie. Keď však hneď na začiatku tímovej spolupráce jasne definujete komunikačné formy a kanály, proces zjednodušíte. Užitočné môžu byť rôzne aplikácie, napríklad Zoom, Google Hangouts, Messenger, WhatsApp, Telegram či Skype. Nezabúdajte, že mladí ľudia majú často vedomosti a zručnosti, ktoré sa v tejto oblasti môžu zísť, takže zapojte celú skupinu a rozhodujte spoločne.

Jasne definujte pravidlá práce

Na začiatku projektu je vždy dôležité vysvetliť pravidlá práce. Keď pracujete online, je to ešte dôležitejšie, pretože v tom prípade tie pravidlá nie sú až také intuitívne. Takže nezabudnite, že treba nielen definovať formy komunikácie, ale aj naplánovať dátumy stretnutí, pracovný čas a roly v tíme a vybrať nástroje.

Pointa je pracovať v tíme, nie jednotlivivo

Pri práci online sú členovia tímu menej v kontakte, čo môže spôsobovať ťažkosti: napríklad to brzdí tok informácií alebo komplikuje riešenie problémov. Hlavne keď sa účastníci uzavru každý vo svojej oblasti a nemajú dosť spoločného kontaktu. Takže aj keď každý robí sám doma na počítači, všetci účastníci by sa mali správať a cítiť ako súčasť tímu.

Motivácia a pocit, že to má zmysel

Na začiatku projektu môže byť váš tím naozaj motivovaný, ale v neskorších fázach a určitých chvíľach sa motivácia účastníkov zmení, a to keď majú napríklad ťažkosti pri dlhodobých aktivitách. Stane sa to pri každom projekte, ale keď tím pracuje prevažne online, riziko nedostatku motivácie je ešte vyššie. Starajte sa o pohodu svojho tímu, ukážte jeho členom, že si ich prácu vážite a zaujímate sa o ich potreby. Konkrétne spôsoby, ako v tíme udržať motiváciu, nájdete v samostatnej kapitole.

Pracovníci s mládežou majú byť flexibilní a otvorení novým veciam

Pracovníci s mládežou a učitelia, ktorí pracujú na service learningových projektoch, by mali byť flexibilní, otvorení novým myšlienkam, orientovaní na vzťahy a ochotní delegovať povinnosti aj zodpovednosť na mladých ľuďoch.

Mali by sledovať tok informácií a procesy v skupine. Pomôžte im to vybrať najúčinnšie projektové nástroje, a to vrátane tých online.

Cloudové úložiská, zdieľanie dokumentov a iné užitočné aplikácie

Spolupracovať v tíme je oveľa ľahšie, keď majú všetci účastníci prístup k hlavným projektovým dokumentom a súborom s rozdelením úloh, výsledkami hodnotenia potrieb a podobne. Dáta môžete uchovávať v cloudových úložiskách (napr. Google disk, Dropbox), prieskum a vyhodnocovanie potrieb sa zase dajú robiť pomocou online dotazníkov. S účastníkmi môžete zdieľať kalendár a na projektový manažment využívať aplikáciu (napr. Trello, Asana).

Bezpečnosť na internete a ochrana údajov

Je dosť možné, že v rámci projektu si medzi sebou budete potrebovať preposielať osobné údaje a niekde ich ukladať. Tento druh údajov vždy vyžaduje ochranu. Naštudujte si, ako sa vo vašej krajine z právneho hľadiska správne nakladá s osobnými údajmi a zaveďte opatrenia na ich ochranu.

Detailný príklad implementácie online projektu, v ktorom sa využila metodika service learningu:

Mestská hra vo Varšave

Nadácia s názvom Detská univerzita zaujímavej histórie musela počas pandémie presunúť všetky prednášky a vyučovanie na internet. Výrazne to zredukovalo možnosti dobrovoľníckej práce. Nadácia sa rozhodla zostaviť skupinu a realizovať service learningový projekt v spolupráci s varšavským Centrom dobrovoľníctva (išlo o súčasť programu EDUVOL), a to s cieľom umožniť mladým ľuďom ďalej sa zapájať do dobrovoľníctva.

Prihlásili sa piati dobrovoľníci. Spájala ich nadácia, ale predtým sa nepoznali.

Keď sa spoznali, v prvom kroku sa museli rozhodnúť, kto bude cieľovou skupinou projektu a vyhodnotiť jej potreby. Konzultovali to s predsedníčkou Detskej univerzity zaujímavej histórie a zistili, že v ponuke chýba možnosť zapojiť celú rodinu, takže rodičia alebo starí rodičia čakajú na deti a vnúčatá pred triedami. Pandémia tento problém eliminovala, ale v ponuke stále chýbala aktivita pre celú rodinu. Dobrovoľníci sa rozhodli, že to zmenia.

Než sa rozhodli, čo konkrétne by mali ponúkať, pripravili si na hodnotenie potrieb rodín zapojených do Detskej univerzity zaujímavej histórie dotazník a rozoslali ho kontaktom v databáze nadácie. Bohužiaľ, vyplnilo ho len pár ľudí. Skupina sa radila, čo v takej situácii robiť a došla k záveru, že najľahšie a najlepšie bude konzultovať to opäť s predsedníčkou nadácie a spoľahnúť sa na jej názor a skúsenosti.

Po druhej konzultácii sa tím rozhodol, že pre rodiny pripraví mestskú hru o Varšave. Mladí ľudia mali veľa nápadov ako na to. Zvažovali, že to spraví ako jednoduchú udalosť pod holým nebom cez prázdniny v parku, ale nakoniec sa rozhodli, že to spraví tak, aby bola hra k dispozícii dlhšie a online. Naplánovali trasu dlhej prechádzky okolo Varšavy, ktorá sa dá prejsť po kúskoch alebo naraz. Dobrovoľníci na trase vyznačili zaujímavé miesta, ktoré sa časom výrazne zmenili alebo dokonca zanikli, a nahradilo ich niečo celkom iné. O miestach na trase spravili krížovku a zriadili si špeciálnu e-mailovú schránku, kam mali prieskumníci poslať heslo, keď sa im ju celú podarilo vyplniť. Kto poslal heslo s fotkami z trasy, dostal certifikát.

Dobrovoľníci a dobrovoľníčky v tíme si stanovili edukačné ciele, napríklad že si zlepšia kompetencie týkajúce sa tímovej práce, socializácie, plánovania či projektového manažmentu. Cieľom nebolo dozvedieť sa čo najviac o Varšave, hra sa stala spôsobom, ako si rozvíjať iné schopnosti a kompetencie.

Spoluprácu si uľahčili tak, že si v aplikácii Google Documents pripravili tabuľku so všetkými úlohami, dátumami, termínmi a rolami. Súbor s nápadmi na trasu, zoznamom miest a popismi vytvorili na Google disku, kde ich všetci členovia tímu mohli upravovať, komentovať a pridávať nové nápady. Skupina mimo stretnutí komunikovala prostredníctvom Messengeru. Členovia sa tam dohadovali na termínoch a diskutovali o pripravovaných aktivitách.

Na začiatku projektu sa tím niekoľkokrát stretol v kancelárii nadácie, ale väčšinou sa stretával na Zoome. Hoci skupina nebola veľká, nebolo celkom ľahké stretnúť sa v plnom počte (dokonca ani online). Skupina sa rozhodla, že bude v práci pokračovať aj cez letné prázdniny, no plánovať si stretnutia a pripájať sa z rôznych miest (napríklad z lesa či zo zahraničia) bola veľká výzva. Projekt sa kvôli tomu posunul a hru dokončili neskôr, než sa plánovalo, konkrétne v októbri.

Úlohou projektového tútora bolo v tomto prípade hlavne monitorovať, či sa tím pravidelne stretáva a dodržiava termíny. Ďalšia výzva spočívala v tom, že skupina bola malá a účastníci sa zapájali s rôznou intenzitou. Motivácia skupiny fluktovala a dať tím po prázdninách dokopy, aby projekt dokončil, nebolo ľahké.

Hodnotenie projektu však ukázalo, že účastníci ho vnímali ako užitočný a dosť veľa sa pri ňom naučili. Pre všetkých to bol prvý dlhodobý projekt, v ktorom bolo treba pravidelne pracovať od začiatku do konca.

Pri ukončení a zhodnotení projektu sa dobrovoľníci opäť stretli v kancelárii nadácie. Úspešné ukončenie projektu oslávili návštevou Norblinovej továrne, ktorá bola jednou zo zastávok na trase. Nedávno ju opravili a otvorili, v obrovskej budove teraz sídli kaviarne, reštaurácie, galéria a kino.

HLAVNÉ ZÁVERY KAPITOLY

- Service learningový projekt realizovaný online sa veľmi nelíši od fyzického, metodika je rovnaká.
- Hodnotenie potrieb a projektové ciele majú vyššiu prioritu ako rozmyšľanie nad online formou. Internet je len nástroj.
- Internet poskytuje dobrovoľnícku príležitosť a mnohé sme ešte ani neobjavili.

11. Príklady dobrej praxe z projektu EDUVOL

Ja a môj svet

Popis projektu: V priebehu posledných dvoch školských rokov sme všetci čelili zmenám, ktoré ovplyvňovali náš každodenný život, pocity aj vzťahy. Svet, ako sme ho poznali, začal fungovať inak. Tieto zmeny zasiahli aj náš vnútorný svet. V čase pandémie sme skúmali skupinu 51 žiakov a žiačok vo veku od 10 do 14 rokov. 33 % z nich hlásilo, že posledné dva roky často zažívali stres. Žiaci reagujú na záťažové situácie rôzne. Najčastejšie hovoria, že sa cítia nahnevaní, ale zvykne ich aj bolievať brucho, pociťujú osamelosť, v myšlienkach sa stále vracajú k tomu, čo ich stresuje, prípadne sa izolujú vo virtuálnom svete: hrajú hry, sledujú médiá a konzumujú virtuálny obsah, čo im pomáha odvieť myšlienky od toho, čo ich stresuje. Iba 29 % respondentov o svojich pocitoch hovorí s rodičmi, súrodencami, príbuznými či kamarátmi. Nemajú pocit, že o svojich pocitoch sa môžu porozprávať v škole alebo s jej zamestnancami. Cítia sa odlúčení od ostatných. Opýtaní žiaci uvádzali, že cítia potrebu meniť určité veci sami na sebe, na druhých, ale aj na svete okolo. V rámci projektu sme umožnili chorváckym siedmakom z regiónu Gorski kotar objaviť a spoznať organizácie a odborníkov, na ktorých sa môžu v prípade potreby obrátiť. Kontaktovali sme zástupcov poradenského centra Izvor, ktoré patrí pod Červený kríž v meste Delnice. Nadviazali sme spoluprácu a absolvovali sme workshop u Tanje Jakovac, pedagogičky a psychoterapeutky, ktorá v Izvore pôsobí ako dobrovoľníčka. Po workshope sme spravili rozhovor s Tanjou Jakovac a predsedníčkou Červeného kríža v Delniciach, Snježanou Krizmanić. Žiaci sa učili, ako funguje poradenstvo a diskutovali o problematike mentálneho zdravia, ktoré je dôležitým aspektom zdravotného stavu jednotlivca. Oboznámili sa pritom s možnosťami miestnej komunity, porozprávali o nich doma a na workshopoch o nej informovali ďalších žiakov. Zoznámili sa s odborníkmi na duševné zdravie, na ktorých sa môžu v prípade potreby obrátiť.

Úloha mladých ľudí vo vedení projektu: Mladí ľudia dostali v rámci tohto projektu príležitosť viesť iných. Zamýšľali sa nad tým, ako možno vyriešiť skutočný problém či reagovať na potreby spolužiakov. Organizovali charitatívnu akciu pre poradenské centrum Izvor, chodili na workshopy, robili rozhovory s pracovníkmi Izvoru a Červeného kríža, a potom sa o svoje zistenia podelili so spolužiakmi.

Prínos pre mladých ľudí a miestnu komunitu: Účastníci zistili, aké možnosti ponúka miestna komunita, skúmali potreby prostredia, v ktorom sami žijú, a učili sa na ne reagovať. Zároveň sa učili spolupracovať a pracovať v tíme.

Mladí ľudia s účasťou v projekte vyjadrili spokojnosť a záujem o ďalšie podobné projekty.

Chcem sa starať o zvieratá

Popis projektu: Sandra má zdravotné a sociálne znevýhodnenie súvisiace s detskou mozgovou obrnou. Ukončila Združenú školu obchodu a služieb - Odbor Chovu koní. Väčšinu času trávi v byte s mamou, ktorá jej poskytuje starostlivosť. Na začiatku projektu bola veľmi nesamostatná. Nebola schopná ani zaliať si porciovaný čaj pomocou kanvice. Sandra sa zapojila do service learningového projektu, v rámci ktorého bolo jej úlohou bolo pomáhať pri starostlivosti o zvieratá v chovprodukte ZOO. Aktivity reagovali na potrebu zvyšovania jej samostatnosti Sandry komunikácie s cudzími ľuďmi, zlepšovania jej manuálnych zručností a zručností pri upratovacích a pomocných prácach a v oblasti cestovania v mestskej hromadnej doprave na miesta, kam bežne necestuje. Počas práce v ZOO prišla do kontaktu so šiestimi zamestnancami a brigádnikmi ZOO a postupne začala občas zdraviť zákazníkom. Naučila sa chodiť za zamestnancami a brigádnikmi Zoo, keď potrebovala poradiť alebo pomôcť a vysvetliť im, čo potrebuje. Sandra zvládla samostatné cestovanie do Zoo v hromadnej doprave.

Úloha mladých ľudí vo vedení projektu: Sandra má zdravotné a sociálne znevýhodnenie súvisiace s detskou mozgovou obrnou aj napriek uvedenému bola tvorkyňou svojho service learningového projektu. Spolu s asistentkou si vytvorila z individuálneho plánu vlastný projekt, na to aby sa mohla venovať tomu, čo má rada: starostlivosti o zvieratká.

Prínos pre mladých ľudí a miestnu komunitu: Postupom času si bola Sandra schopná stanoviť presné ciele učenia sa, ako aj vybaviť a realizovať pomoc v ZOO so zvieratkami. Samostatnosť nadobúdala však postupne. Od začiatku robila veľké pokroky. Pri práci je stále samostatnejšia, k zvieratám prístupuje jemne a kliečky čistí spoľahlivo. Udržiava si po sebe poriadok, vie, kam má odložiť pracovné pomôcky, upratovacie práce sa snaží robiť dočista. Stále viac komunikuje so zamestnancami prevádzky. Naučila sa dochádzať sama prostredníctvom verejnej dopravy. Momentálne Sandra zvládne svoje aktivity a všetko organizačné okolo nej zvládnuť úplne sama. Je zručnejšia, rýchlejšia v činnostiach, ako na začiatku, je na seba, podľa vlastných slov, hrdá. Dokáže si kúpiť lístok a pricestovať na pomoc so zvieratkami sama.

Zamestnanci potvrdili, že je pre nich táto skúsenosť zaujímavá, postupne sa viacerí učili, ako so Sandrou komunikovať – dať si na chvíľu dolu rúško, hovoriť na ňu priamo a jasne artikulovať.

“Uvedomil som si, že aj ľudia so zdravotným znevýhodnením môžu pracovať a že vôbec nie sú príťažou.”

Superhrdinovia od jazera Tabacarie

Popis projektu: Tím dobrovoľníkov sa rozhodol, že zabojuje s plastovými obalmi, ktoré znečisťujú rumunské jazero Tabacarie. Jeden nadaný člen tímu pre návštevníkov parku vyrobil presvedčivé informačné nálepky. Tím ich rozdával spoločne. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky vyrobili na podporu jazera aj fotorámik a pozývali návštevníkov, aby sa v ňom odfotili a diskutovali o problémoch súvisiacich s jazerom. Tím pomocou techniky fázovej animácie natočil video zamerané na online komunikáciu témy. Na tvorbe scenára, výrobe rekvizít a samotnom natáčaní sa podieľali všetci účastníci.

Úloha mladých ľudí vo vedení projektu: Mladých ľudí jemne usmerňoval pracovník s mládežou. Najskôr identifikovali potreby a zdroje miestnej komunity, potom začali vymýšľať projektový plán. Okrem iného realizovali dotazníkový prieskum o názoroch miestnej komunity na environmentálne problémy jazera a vytvorenie informačných a propagačných materiálov v podobe nálepiek a fotorámika. Získali 86 respondentov. Dotazníky zbierali priamo v parku od okoloidúcich, ktorých pozývali do diskusie o zámeroch projektu. Na propagáciu projektu a jeho myšlienky vytvorili technikou fázovej animácie videopríbeh. Mladí ľudia prišli s mnohými ďalšími nápadmi na projektové aktivity, napríklad naformulovať listy pre úrady a fastfoodové spoločnosti či zorganizovať podpornú petíciu, ale uvedomili si, že to je na ich projekt predsa len trochu príliš ambiciózne, a tak sa k týmto nápadom rozhodli vrátiť v budúcnosti.

Prínos pre mladých ľudí a miestnu komunitu: Dobrovoľníci a dobrovoľníčky dostali po prvýkrát príležitosť zvládnuť celý projektový manažment vo vlastnej réžii. Veľa sa pritom naučili, nabrali dôveru vo vlastné schopnosti a vyskúšali si aktívne občianstvo. V rámci tohto projektu získali cenné vedomosti o implementácii projektov, asertívnej komunikácii a aktívnom občianstve, diskutovali o svojich názoroch a dostali príležitosť uplatniť sa v tom, čo ich baví.

Robili osvetu a scitlivovali 250 členov miestnej komunity, aby sa viac starali o jazero a vlastné životné prostredie. Projektový tím videl, že ľudia sa k jazeru naozaj začali správať inak, miestnych občanov táto iniciatíva nadchla a snahu dobrovoľníkov ocenili.

Vyjadrenia mladých ľudí

„Naučila som sa pracovať v tíme, aktívne načúvať názorom a nápadom iných ľudí, monitorovať činnosti a riadiť sa termínmi. Naučila som sa, aké sú techniky implementácie projektu, a ako sa používajú v praxi. Tieto techniky a nástroje sa používajú na systematizáciu a konkretizáciu projektových nápadov.“

„Náš pracovník s mládežou nás previedol procesom projektovej implementácie, radil nám a poskytol nám nápady aj nástroje. Motivoval nás a povzbudzoval k správnym rozhodnutiam.“

„V budúcich projektoch sa určite zameriame na realistickejšie, dosiahnuteľné ciele a skúsime viac zapojiť komunitu.“

Sentimentálna Varšava

Popis projektu: „Sentimentálna Varšava“ je mestská hra pre varšavské rodiny, ktorú pripravili dobrovoľníci a dobrovoľníčky z nadácie Detská univerzita zaujímavej histórie.

Pätčlenný dobrovoľnícky tím pripravil dlhú prechádzkovú trasu okolo Varšavy (dá sa prejsť naraz aj po častiach). Na trase sú vyznačené zaujímavé miesta, ktoré sa v priebehu rokov výrazne zmenili, prípadne tam pôvodné objekty zanikli a nahradili ich nové. Všetky miesta na trase súvisia s tajničkou. Kto vyplní celú tajničku a zistí heslo, môže ho spolu s fotkami z prechádzky poslať na špeciálnu e-mailovú adresu a dostane certifikát.

Úloha mladých ľudí vo vedení projektu: Skupina si na začiatku projektu vybrala vedúcu Gabi, ktorá skupinu zastupovala a zodpovedala za komunikáciu s Detskou univerzitou zaujímavej histórie. Dostala povolenie brať si kľúč z recepcie a otvárať kanceláriu aj cez víkendy, v neprítomnosti zamestnancov. To bolo podstatné, pretože skupina sa v kancelárii stretávala v nedeľu ráno. Gabi prijala zodpovednosť za koordináciu procesu získavania informácií o Varšave a prípravy trasy, na ktorých sa podieľal celý tím. Keď sa v priebehu projektu ukázalo, koľko toho má Gabi na starosť, časť jej povinností prebral ďalší produktívny člen tímu, Konrad, ktorý začal koordinovať viaceré aktivity. Tím po celý čas podporoval pracovník s mládežou z varšavského Centra dobrovoľníctva. Od prázdnin skupine pomáhal s reorganizáciou a dokončením aktivít.

Prínos pre mladých ľudí a miestnu komunitu: Mladí ľudia dostali príležitosť posilniť svoje sociálne kompetencie, učili sa pracovať v tíme a rozvíjali si projektové zručnosti (plánovanie, príprava, implementácia, vyhodnocovanie, atď.). Pravidelné projektové stretnutia a skupinové diskusie mali vzdelávací aspekt. Cieľová skupina projektu bola vybraná na základe konzultácie s predsedníčkou nadácie. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky zistili, že Detská univerzita zaujímavej histórie nemá v ponuke žiadnu aktivitu pre celú rodinu, takže rodičia a starí rodičia na deti čakajú pred triedami. Pandémia tento problém eliminovala, ale stále chýbala ponuka pre celú rodinu. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa rozhodli, že to zmenia.

Varšavskú trasu nájdete tu: <https://wolontariat.waw.pl/news-5212/>

Renovácia kancelárie

Popis projektu: SCI Hungary je maďarská mimovládna organizácia pôsobiaca v oblasti sociálnej spravodlivosti, budovania komunít a interkultúrneho dialógu. Má kanceláriu v pivničných priestoroch v centre Budapešti, ale roky ju nepoužívala, lebo priestory neboli v dobrom stave a nedali sa tam robiť aktivity ako interkultúrne večery, neformálne školenia či stolné hry. Počas pandémie COVID-19 sa organizácia rozhodla, že priestor zrenovuje a opäť sa doň nasťahuje. Jedna z koordinátoriek sa po absolvovaní service learningového kurzu rozhodla, že do renovácie zapojí miestnu komunitu a dobrovoľníkov. Organizovali sa komunitné stretnutia, na ktorých mladí ľudia pivnicu vyčistili, vymaľovali a spoločne vymysleli, ako bude priestor vyzerieť. Do aktivity sa dobrovoľne zapojilo okolo 20 mladých ľudí, pričom mnohí patria medzi zahraničných dobrovoľníkov žijúcich v Budapešti. Nielenže spoločne vytvorili skutočne interkultúrny a inkluzívny komunitný priestor, ale spoluprácou, účasťou na plánovaní a spoločnými večerami po odpracovanom dni začali účel toho priestoru priamo napĺňať.

Úloha mladých ľudí vo vedení projektu: Organizácia aj koordinátori renovačného projektu dali skupine veľa slobody, čo sa týka plánovania termínov stretnutí aj samotného dizajnu priestoru. Mladí ľudia si sami určovali, kedy chcú chodiť pracovať na komunitnom priestore (chodili tam aj cez víkendy), hľadali si na internete, aké nástroje budú potrebovať, a dostali na ne rozpočet. Pri dizajnovaní priestoru ich mentoroval architekt (jeden z koordinátorov) a dostali pritom veľa slobody. V starej kancelárii bolo veľa starých predmetov a často museli riešiť, čo sa ešte zide a čo treba vyhodiť. Vo všeobecnosti dostali mladí v rámci renovácie príležitosť ujať sa vedenia, prísť s iniciatívou a byť vypočutí.

Prínos pre mladých ľudí a miestnu komunitu: Pomoc od mladých ľudí miestnej komunite výrazne prospela. Nielenže pomohli domovskej organizácii čo-to ušetriť, ale zároveň tú komunitu začali sami budovať, čím vydláždili cestu ďalším členom. Tým, že na tom mieste pracovali vlastnými rukami, vytvorili si k nemu vzťah a prijali ho za svoje.

Zároveň to bola pre nich príležitosť socializovať sa s ľuďmi z rôzneho prostredia. Zatiaľ čo sa im pod rukami doslova zhmotňovali plány, trénovali konverzáciu v cudzom jazyku a zlepšovali si interkultúrne kompetencie. Rozvíjali si praktické zručnosti, učili sa nakupovať na internete, hľadať vhodné nástroje, maľovať a podobne. Najlepšie na tom je, že týmto sa projekt neskončil: teraz môžu priestor pre komunitu navštevovať ako jej členovia a užívať si plody vlastnej práce.

12. Informácie o partneroch EDUVOL

Platforma dobrovoľníckych center a organizácií / Platform of volunteer centres and organizations (Slovensko) bola založená v auguste 2011 a jej hlavným cieľom je podpora vytvárania prostredia priaznivého pre rozvoj dobrovoľníctva vo všetkých oblastiach a formách. Platforma spája dobrovoľnícke centrá a organizácie, ktoré pracujú s dobrovoľníkmi na Slovensku a svoje ciele naplňa nasledovnými aktivitami: budovaním dobrovoľníckej infraštruktúry; zasadzovaním sa za právnu a ekonomickú podporu dobrovoľníckych centier a organizácií zapájajúcich dobrovoľníkov; presadzovaním finančnej podpory pre dobrovoľníctvo; začleňovaním dobrovoľníctva do právneho rámca, ktorý by mal viesť k jeho posilneniu, podporou tvorby a rozvoja pracovných pozícií dobrovoľníckych koordinátorov v rámci mimovládnych a verejných organizácií/inštitúcií, propagáciou dobrovoľníctva ako nástroja neformálneho vzdelávania; a uplatňovaním dobrovoľníctva ako nástroja prípravy pre trh práce.

Kontakty:

www.dobrovolnickecentra.sk

platforma@dobrovolnickecentra.sk

Pro Vobis - National Resource Center for Volunteering / Národné centrum zdrojov pre dobrovoľníctvo (Rumunsko) propaguje a rozvíja dobrovoľníctvo ako živý a nenahraditeľný zdroj napomáhajúci riešeniu problémov, s ktorými rumunská spoločnosť v súčasnosti zápasí. Pro Vobis bola založená v r. 1992 ako organizácia sociálnych služieb. Na základe skúseností a expertízy prameniacej z efektívneho riadenia dobrovoľníkov sa v r. 1997 Pro Vobis rozhodla vytvoriť prvé dobrovoľnícke centrum v krajine ako odnož svojej základnej organizácie. Nečakaný dopyt po službách a know-how v oblasti vedenia dobrovoľníkov prinútili Pro Vobis k príslušnej zmene poslania a stala sa prvým nezávislým a profesionálnym dobrovoľníckym centrom v Rumunsku, čím zásadne prispela k propagácii a rozvoju koncepcie dobrovoľníckych centier v krajine. Na svoje piate výročie v r. 2002 sa organizácia stala Národným dobrovoľníckym centrom Pro Vobis a teraz, oslavujúc už takmer 30 rokov svojej existencie, používa názov Národné centrum zdrojov pre dobrovoľníctvo, ktorý poukazuje na úlohu, akú zohráva v rumunskom mimovládnom sektore. Spolupracujeme s mimovládkami ochotnými a schopnými zapojiť dobrovoľníkov, ľuďmi z praxe, ktorí pracujú s dobrovoľníkmi, verejnými inštitúciami, ktoré podporujú dobrovoľníctvo, spoločensky zodpovednými firmami a masmédiami.

Kontakty:

www.provobis.ro

provobis@provobis.ro

Association for Civil Society Development / Združenie pre rozvoj občianskej spoločnosti SMART (Chorvátsko) je nezisková organizácia založená v júli 1999, vedená tímom profesionálnych školiteľov/konzultantov s rozsiahlymi skúsenosťami z chorvátskeho neziskového sektora. SMART podporuje efektívnosť a účinnosť neziskového sektora a medzisektorovej spolupráce a propaguje dobrovoľníctvo. SMART spája neformálne vzdelávanie s poradenstvom, informovaním a ovplyvňovaním verejných politík. SMART spolupracuje s občianskou spoločnosťou, verejnými inštitúciami, miestnymi a regionálnymi samosprávami, a tiež občianskymi iniciatívami založenými na princípoch zodpovednosti, aktívneho zapájania a rešpektu k odlišnostiam. SMART uplatňuje OK2015 – systém zabezpečovania kvality pre organizácie občianskej spoločnosti v Chorvátsku, dobrovoľnícke centrá v Chorvátsku a dobrovoľnícke programy neziskových organizácií. SMART svojou činnosťou posilňuje neziskové organizácie (organizácie občianskej spoločnosti, verejné inštitúcie v rôznych oblastiach, miestnu samosprávu) a zároveň uplatňuje zapájanie viacerých zainteresovaných strán (OOSky, verejné inštitúcie, miestna/štátna samospráva a obchod), čím prispieva k rozvoju občianskej spoločnosti v Chorvátsku.

Kontakty:

www.smart.hr

smart@smart.hr

ÖKA (Maďarsko) bola založená v r. 2002 ako nezávislá mimovládna organizácia s cieľom rozvíjať a koordinovať všetky snahy o zlepšenie prostredia pre dobrovoľníctvo a podporiť komunitnú participáciu v Maďarsku. V posledných rokoch koordinovala viacero miestnych, celoštátnych aj medzinárodných projektov v oblasti rozvoja a zaškolenia dobrovoľníkov. ÖKA koordinuje sieť dobrovoľníckych centier, do ktorej sú zapojené regionálne dobrovoľnícke centrá z celej krajiny. Ako organizácia zastrešujúca celé Maďarsko má ÖKA celoštátne kontakty a zohráva hlavnú úlohu v rozvoji občianskej spoločnosti a dobrovoľníctva v Maďarsku. Má skvelé výsledky v oblasti spolupráce s mimovládkami, vládnyimi orgánmi a korporáciami. Popri tradičnej práci v oblasti rozvoja a služieb (www.oka.hu, propagácia, presadzovanie a legislatívny rozvoj dobrovoľníctva, školenia dobrovoľníkov, vytvorenie siete dobrovoľníckych centier, projekty zamerané na inklúziu a rozvoj kompetencií, dobrovoľníctvo seniorov, cena za dobrovoľníctvo a publikácie) ÖKA vytvorila program komplexných dobrovoľníckych služieb pre podniky. Pri kvalitnejších programoch ÖKA ako akreditovaná školiteľská inštitúcia poskytuje školenia manažmentu v dobrovoľníctve pre akúkoľvek hostiteľskú organizáciu/inštitúciu, ktorá má záujem zlepšovať vedenie svojich programov. ÖKA je hlboko presvedčená o význame dobrovoľníctva a svoje snahy sústreďuje na zlepšovanie podmienok pre dobrovoľníkov cez legislatívu, kvalitné dobrovoľnícke programy a väčšie množstvo finančných prostriedkov pre hostujúce organizácie. ÖKA zohrala kľúčovú rolu pri realizácii aktivít v rámci Európskeho roku dobrovoľníctva v Maďarsku.

Kontakty:

www.onkentes.hu

info@onketnes.hu

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu / Združenie dobrovoľníckych centier (Poľsko) bolo založené v r. 1993. Prvotným cieľom združenia je podpora a rozvoj občianskej spoločnosti v miestnych komunitách. S cieľom zabezpečiť odborný charakter týchto iniciatív budujeme základy dobrovoľníctva vychádzajúceho zo systému náboru a školení dobrovoľníkov. Centrum založilo a vybudovalo dobrovoľnícke programy ako napríklad: dobrovoľníctvo v centrách sociálnej starostlivosti, dobrovoľníctvo v školách, dobrovoľníctvo zamestnancov, sieť dobrovoľníckych centier, úrad dobrovoľnej výmeny zamestnania, školenia a semináre pre dobrovoľníkov, reklamné kampane, on-line platforma spájajúca dobrovoľníkov a organizácie, dobrovoľníctvo seniorov, dlhodobé dobrovoľníctvo, dobrovoľníctvo vo Varšave, dobrovoľnícka knižnica. Centrum dobrovoľníctva slúži ako jedinečné stredisko podpory pre mimovládne organizácie a verejné inštitúcie v rozsahu organizácie programov za účasti dobrovoľníkov, organizácie školení pre dobrovoľníckych koordinátorov, poskytovania právnych konzultácií, tvorby a realizácie rozvojových stratégií dobrovoľníckej práce v miestnych komunitách.

Kontakty:

www.wolontariat.waw.pl

warszawa@wolontariat.org.pl

Zoznam literatúry

- Anderson, J. D. (1995). *Students Reflection on Community Service Learning*. Omaha: University of Nebraska.
- Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., et al (Eds..) (2001.) *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group).
- Astin, A. W., Vogelgesang, L., Ikeda, E., K., Yee, J. (2022). *How Service Learning Affects Students*. Omaha: University of Nebraska Omaha.
- Borowiecka, B, Kacprowicz, M. (2014). *Podręcznik e-wolontariatu*. Warszawa, Fundacja Dobra Sieć.
- Berger Kaye, C. (2010). *The Complete Guide to Service Learning*. Minneapolis: Free Spirit Publishing.
- BRINGLE, R. G., HATCHER, J. A. (1996). Implementing Service-Learning in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 67(2), 221-239.
- Brozmanova Gregorova A., Matulayova, T., Tkadlčikova, L. et al. (2020). *Service-Learning for Teachers in Higher Education Institutions*. Cluj-Napoca: Argonaut. Retrieved from: <http://www.slihe.eu/outputs/manual-for-hei-teachers>.
- Brozmanová Gregorová et al. (2019). *Cesty k dobrovoľníctvu. Metodika výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.
- Cairn, R. (2003). *Partner power and service-learning - Manual for community-based organizations to work with schools*. Minneapolis: ServeMinnesota. Retrieved from: <http://roserbatlle.net/wp-content/uploads/2009/06/partner-power-and-service-learning1.pdf>.
- Centre for Community Engagement (2010). *Service Learning Curriculum Development Resource Guide for Faculty*. Retrieved from: <https://www.usf.edu/engagement/documents/resourceguideforfacultyrev-11-05-10.pdf>.
- Centre For Innovative Teaching And Learning, *Service-Learning Program, Resources for Instructors, ACEs, & Community Partners*, <https://citl.indiana.edu/files/pdf/SL/Reflection%20Questions%20for%20Considering%20Service-Learning%20Experiences.pdf>
- Council of Europe and European Commission Research Partnership (2004). *Report of the Research Seminar 'The Youth Sector and Non-formal Education/Learning: working to make lifelong learning a reality and contributing to the Third Sector'*, Strasbourg 28-30 April 2004.
- European Commission (2015) *Quality Youth Work. A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States*. https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf.
- FISKE, E. B. 2001. *Learning in Deed. The Power of Service-Learning for American Schools*. Battle Creek: W.K. Kellogg Foundation.
- Furco, A., Holland, B. A. (2005.) *Institutionalizing Service-Learning in Higher Education: Issues and Strategies for Chief Academic Officers*. Berkeley: Center for Studies in Higher Education, University of California at Berkeley.
- Furco, A. (1996). *Service-learning: A balanced approach to experiential education. Expanding Boundaries: Serving and Learning*, 1, 1-6.
- Heffernan, K. (2001). *Service-learning in higher education. Journal of contemporary water research and education*, 119(1), 2-8.

Jacoby, B. (2015). *Service-Learning Essentials. Questions, Answers, and Lessons Learned*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. (2018). *Koncepcia výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctva*. Bratislava.

Lipčáková, M., Matulayová, T. (2012). *Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci*. In: BALOGOVÁ, B. (Ed.). *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 26.-27. apríla 2012 v Prešove. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove. 183-191.

Mattessich, R. (2003). *Accounting representation and the onion model of reality: a comparison with Baudrillard's orders of simulacra and his hyperreality*. *Accounting, Organizations and Society*, 2003, vol. 28, issue 5, 443-470

McLeod, S. A. (2017). *Kolb - learning styles and experiential learning cycle*. *Simply Psychology*. Retrieved from: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>.

Movement Strategy Center. (2004). *Making Space, Making Change: Profiles of Youth-Led and Youth-Driven Organizations*. Oakland: Movement Strategy Centre.

Novota, S. (2017) *Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata*. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

Regina, C., Ferrara, C. (2017). *Service-Learning in Central and Eastern Europe - Handbook for Engaged Teachers and Students*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLAYSS. Retrieved from: http://www.clayss.org.ar/04_publicaciones/SL-EE_nov17.pdf.

Rolon Jorge Sosa, *Resourcebook for the development of Service Learning projects*, CLAYSS. Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario, 2020.

Rusu, A. S., Bencic, A., Hodor, T. (2014). *Service-Learning programs for Romanian students – an analysis of international programs and ideas of implementation*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 142, 154-161.

Sigmon, R. L. (1994). *Linking Service with Learning*. Washington, D.C.: Council on Independent Colleges.

University of Michigan-Flint. (2013). *Service-Learning Manual for Faculty*. Retrieved from: https://www.umflint.edu/sites/default/files/groups/University_Outreach/assets/serv-learn-manual-faculty.pdf.

Watkins, R., West Meiers, M., Visser, Y. L. (2012). *A Guide to Assessing Needs - Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2231/663920PUB0EPI00essing09780821388686.pdf?sequence=1>

Youth stride: A service - learning manual for the Caribbean, retrieved from: http://www.clayss.org.ar/04_publicaciones/2004_PaSo_Joven_English.pdf



Názov:

Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou.

Editorka:

Editorka: Alžbeta Brozmanová Gregorová

Autorky a autori:

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Boglárka Meggyesfalvi

Borbála Cecilia Hadrévy

Jana Šolcová

Tamara Fabac

Marta Hauser

Slađana Novota

Diana Bere

Corina Pinteá

Bořu Măđălina

Agnieszka Lissowska Lewkowitz

Anna Walas

András F. Tóth

Brigitta Nagy

Rozsah: 5,4 AH

Rok vydania: 2022

Vydavateľ: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

Miesto vydania: Banská Bystrica

ISBN 978-80-973034-7-1

(tlačená verzia)

ISBN 978-80-974174-8-8

(online verzia)

