



Vzdělávací program
IO3
Příručka



exemplar
Young Migrant Integration Leaders

Obsah

Úvod.....	3
Icebreaking aktivity.....	4
Úvod.....	4
Kulturní šok - 10 minut.....	5
Ovocná mísa / Každý kdo – 10 minut.....	5
Pomeranč - 10 minut.....	6
Modul 1: Integrace a JÁ.....	7
Úvod k modulu 1.....	7
Plán - Modul 1.....	8
Modul 2: Jak být dobrý školitel.....	14
Úvod k modulu 2.....	14
Plán – Modul 2.....	15
Modul 3: Posílení postavení mladých lidí.....	24
Úvod k modulu 3.....	24
Plán - Modul 3.....	25
Tipy a triky pro školitele.....	32
Modul 4: Příběhy úspěchu a případové studie.....	33
Úvod k modulu 4.....	33
Plán - Modul 4.....	33

exemplar

Úvod

Školení pracovníků v oblasti vzdělávání dospělých a komunit, zejména těch, kteří pracují v organizacích na podporu migrantů, pro budování kapacity k poskytování programů odborné přípravy v oblasti integrace. Školení s cílem vybudovat dovednosti v rámci širší komunity vzdělávání dospělých, mají-li pracovníci úspěšně řešit probíhající problém integrace migrantů.

Školení, které zavádí nové osnovy a logiku přístupu partnerských organizací. Zabývá se také výzvami, kterým lektori čelí, požadavky na vzdělávání a odbornou přípravou prostřednictvím různých on-line a alternativních vzdělávacích prostředí, a snaží se poskytovat podporu nezbytnou pro odborníky pracující v nekonvenčních prostředích. Klade velký důraz na podporu reputace, profesionality a postavení předních zaměstnanců, zejména pokud jde o práci v on-line, interaktivním nebo smíšeném vzdělávacím prostředí.

Program dalšího vzdělávání se skládá z celkem 40 hodin učení rozdělených do 3 různých fází takto:

- Fáze 1 - speciální 5hodinový úvodní workshop, který se bude konat v každé partnerské zemi jako příprava na mezinárodní vzdělávací akce;
- Fáze 2 - 3denní, 21hodinový trénink rozdělen do 4 modulů:
 - Modul 1: Integrace a já
 - Modul 2: Jak být dobrým školitelem
 - Modul 3: Posílení postavení mladých lidí
 - Modul 4: Příběhy úspěchu a případové studie.
- Fáze 3 - 15 hodin samostatného studia poskytujícího hlubší znalosti výše uvedených modulů, podporováno on-line prostřednictvím e-learningového portálu.

exemplar

Icebreaking aktivity

Úvod

Při práci s multikulturními skupinami studentů je velmi důležitý rozvoj efektivních a vhodných vztahů a interakcí mezi lidmi různého původu a kultur, jakož i v rámci heterogenních skupin. Mezikulturní kompetence umožňují sdílení povědomí o podobnostech a rozdílech mezi lidmi, čímž se zabrání rizikům, jako jsou stereotypy a zavržení kulturní rozmanitosti. Lidé z různých prostředí mají různé, avšak stejně významné příspěvky k mezikulturnímu setkání díky svým vlastním zkušenostem s rasou, pohlavím, náboženstvím atd. Aby interakce probíhaly hladce a aby se zabránilo nedorozuměním, nepříjemným situacím a konfliktům, měli by si členové skupiny i jejich lektor být vědomi různých hodnot, přesvědčení a postojů zastoupených v této konkrétní skupině.

Multikulturní skupina lidí má zastoupení různých kultur, náboženství, národností, etnických skupin a prostředí. Proto je důležité, aby lektor "prolomil ledy", poznal členy skupiny a umožnil jim, aby se navzájem poznali od samého začátku. Icebreaking aktivity mohou být velmi účinným způsobem, jak zahájit výuku, pomoci lidem navzájem se poznat a zavést různé kulturní identity v rámci skupiny. Tím, že se účastníci vzájemně poznávají, se mohou více zapojit do vzdělávacího procesu a zvýšit svou motivaci k učení. Aby byly vybrané aktivity úspěšné, musí mít konkrétní cíle a být vhodné a příjemné pro všechny zúčastněné.

Icebreaking aktivity se obvykle používají na začátku akce, setkání, školení, studijní skupiny, atd., když se lidé neznají navzájem dobře nebo se neznají vůbec, ale setkávají se pro konkrétní, společný účel. Tyto činnosti lze použít, pokud:

1. Účastníci pocházejí z různých prostředí
2. Lektor musí poznat účastníky a nechat je, aby se navzájem poznali
3. Skupina je nově vytvořena a lidé v ní se musí rychle sblížit, aby pracovali na společném cíli
4. Témata k diskusi jsou nová nebo citlivá pro všechny účastníky nebo jejich část

Icebreaking aktivity by měly být relaxační a neohrožující pro účastníky. Obecně by neměly vyžadovat, aby lidé odhalovali příliš mnoho osobních informací nebo měli blízké fyzické kontakty s jinými lidmi, protože to může být stresující nebo kulturně nevhodné. Neměli by účastníky ztrapňovat ani je přimět, aby se cítili nuceni se zúčastnit. Neměly by také projevit neúctu k žádné kultuře, náboženstvím, rasám nebo pohlaví. Na konci každé aktivity by měl školitel shrnout, co se naučili během činnosti a zahájit diskusi s žádostí o připomínky a zpětnou vazbu od skupiny.

Existuje mnoho icebreaking cvičení, z nichž každé slouží jiným typům cílů. Níže je uvedeno několik příkladů icebreaking aktivit, které mohou být užitečné pro úvod do identity, kulturní rozmanitosti, stereotypů a začlenění.

Kulturní šok - 10 minut

Cílem cvičení je uvolnit skupinu, poskytnout zábavný způsob, jak se naučit jména a zavést kulturní rozmanitost.

Facilitátor začíná tím, že skupině vysvětlí, že existuje mnoho různých kulturních pozdravů (např. potřesení rukou). Každý chodí po místnosti, mísí se a potřásá si rukama s každým, koho potká. Lidé se pohybují od člověka k člověku s pozdravem "Ahoj, mé jméno je..." říká své křestní a druhé jméno, takže přímý oční kontakt a spolu s podáním ruky. Facilitátor zvolá "stop" a uvede další kulturní pozdrav, kterým je vystrčit jazyk (tradice některých tibetských kmenů). Opět se všichni mísí a pozdraví se navzájem s "Ahoj, jmenuji se ..." doprovázené vystrčením jazyka. Jsou představeny další dva kulturní pozdravy, zatímco facilitátor povzbuzuje účastníky, aby zkusili všechny pozdravy. Poté jsou účastníci požádáni o návrhy na další kulturní pozdrav, který znají z dřívějška, nebo vytvoří vlastní variantu.

Facilitátor začíná diskusi na konci cvičení tím, že žádá o připomínky a zpětnou vazbu na různé kulturní pozdravy. Dokáže skupina identifikovat nějaké další kulturní pozdravy? Facilitátor zavádí pojmy kultura a kulturní rozmanitost.

Ovocná mísa / Každý kdo – 10 minut

Cílem cvičení je zvýšit energii skupiny a rozvíjet koncentraci, poznat aspekty identity zábavným způsobem a prozkoumat myšlenku identity jako pevné a tekuté.

Všichni účastníci sedí na židlích v kruhu s jednou osobou stojící uprostřed. Každá osoba na židli dostane jméno, buď jablko, hruška nebo banán. Osoba uprostřed také dostane jméno jednoho ze tří plodů. Osoba uprostřed volá jeden z plodů, například "jablko" a všechna jablka musí změnit místa a nemohou jít na sedadlo přímo na jejich pravé nebo levé straně. Osoba uprostřed se také snaží sedět na židli, a tak jedna osoba zůstane stát, jakmile všichni najdou židli. Tato osoba nyní jde do středu a vyvolá ovoce, například banány, a všechny banány musí změnit místo a tak dále. Osoba uprostřed může také volat "ovocná mísa" – v tom případě si musí všichni vyměnit místa.

Nyní můžete propojit hru s "identitou", protože osoba uprostřed bude volat kategorie, které mají co do činění s identitou osoby, například "Každý, kdo ..." má černé vlasy, modré oči, nenarodil se v Evropě, atd. Kategorie, které mají být rozděleny, jsou (a) vzhled, (b) rodina, (c) místa, (d) má či nemá rád, (e) něco, co jste udělali, nebo láska, atd. To může být použito k diskusi o tom, co můžeme mít společného. Ve vztahu k pojmu identita může facilitátor představit myšlenky pevné a tekuté, co se může změnit, soudíme lidi na základě pevné identity atd.

Pokud se skupina cítí s cvičením dobře, mohou být zavedeny závažnější otázky, například "Každý, kdo byl ve svém životě diskriminován", "Každý, kdo byl vystaven výsměchu", atd. Facilitátor by měl účastníkům vysvětlit, že každý z nich se může svobodně rozhodnout, zda se ztotožňuje s otázkou, nebo zda řekne pravdu, či nikoli. Na konci může facilitátor zahájit diskusi o pojmech identita, diskriminace, tolerance a začlenění.

Pomeranč - 10 minut

Cílem cvičení je motivovat skupinu, aby prozkoumala otázky týkající se stereotypů a předsudků a seznámit účastníky s vyprávěním příběhů.

Účastníci sedí v půlkruhu kolem flipchart a facilitátor je požádá, aby provedli brainstorming na otázku "Jaký je pomeranč?". Jak účastníci hlásí slova k popisu pomeranče, facilitátor sepíše seznam z nich se na flipchart (například "kulatý", "oranžový", atd.). Pak facilitátor rozdělí účastníky do skupin a požádá každou skupinu, aby vybrala pomeranč z hromady na podlaze (mělo by být více pomerančů než počet zúčastněných skupin). Každá skupina má deset minut na to, aby vytvořila příběh o svém pomeranči. Po deseti minutách se každá skupina podělí o svůj příběh se zbytkem účastníků. Facilitátor pak vezme pomeranče zpět, umístí je dohromady na podlahu a promíchá je. Jeden člen z každé skupiny je požádán, aby poznal jejich pomeranč. Obvykle se stává, že žádná skupina nebude mít problém identifikovat svůj pomeranč, protože pomeranče již nejsou generickými vzorky, ale jedinci s vlastnostmi.

Účastníci pak diskutují o tom, co učinilo každý z jejich pomerančů jedinečným, například individuální označení, jména, osobnosti, příběhy, historie atd. Poté se zeptejte účastníků, aby se zamysleli nad tím, co se mohou z této činnosti naučit, pokud jde o to, jak nahlížet na jiné lidské bytosti (např. Máme tendenci kategorizovat spíše než přijmout smysluplnější způsoby, jak poznat jednotlivce?).



exemplar

Modul 1: Integrace a JÁ

Úvod k modulu 1

Cílem této části výcviku je:

1. Seznámit účastníky s významem integrace, rámci integrace a významem zapojení
2. Umožnit účastníkům pracovat s nástroji pro budování týmů s cílem vytvořit efektivní síť
3. Pomocť účastníkům pochopit význam rozvoje smyslu identity v začlenění
4. Umožnit účastníkům rozvíjet kritického myšlení, sebeúctu a sebedůvěru
5. Pomáhat účastníkům reflektovat a propagovat svou vlastní kulturu a hodnoty (kulturní dědictví) s cílem vyvrátit stereotypy o jejich kultuře



exemplar

Plán - Modul 1

Popis setkání a vzdělávacích aktivit	Čas (minuty)	Materiály/ Potřebné vybavení
Setkání 1 Téma: Představení vzdělávacího programu a teambuilding		
<p>Shrnutí vzdělávacího programu</p> <p>Představení organizátorů a trenérů.</p> <p>Prezentace záměru, cílů a programu dalšího vzdělávání.</p> <p>Prezentace základních informací o přestávkách na kávu a jídla.</p> <p>Zodpovězení všech otázek položených účastníky.</p> <p>Aktivita 1: Řekni jedno slovo</p> <p>Trenér požádá účastníky, aby řekli svá jména, profese a jedno slovo, které je popisuje.</p> <p>Aktivita 2: Pojdme se seznámit</p> <p>Trenér požádá každého účastníka, aby si vzal kus obyčejného papíru (formát A4) a napsal zajímavou a relevantní otázku, která by mohla být položena každé osobě v místnosti. Po výběru otázky (například "Jak jste zapojeni do otázky migrace?", nebo "Byli jste někdy sami migrantem?"), všichni účastníci vstávají a procházejí se po místnosti a volně komunikují s co nejvíce účastníky, aby našli odpovědi na své otázky. Po pěti minutách jsou účastníci požádáni, aby si sedli. Trenér vybírá některé otázky a zve ke sdílení odpovědi, které následně shrnuje. Trenér povzbuzuje účastníky, aby si udrželi ochotu učit se od sebe navzájem a klást otázky.</p> <p>Activity 3: Teambuilding</p> <p>Cílem je vytvořit dobře vyvážený tým. Společně vytvořený dokument týmu pomůže objasnit směřování týmu při vytváření hranic.</p> <p>Účastníci jsou rozděleni do týmů a mají před sebou velký list papíru. Trenér vysvětluje postup vyplnění:</p> <p>První krok: Členové týmu: Kdo je v autobuse a co každý jednotlivě přinese do týmu: např. role, dovednosti, vlastnosti.</p> <p>Druhý krok: Řidič: Rozhodnout, kdo bude řidič autobusu.</p> <p>Třetí krok: Očekávání: Co od sebe člen týmu očekává, aby se stal úspěšným týmem? (max. 3)</p>	<p>15 minut</p> <p>10 minut</p> <p>15 minut</p> <p>50 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p> <p>Prezentace aplikace PowerPoint;</p> <p>List papíru pro týmovou aktivitu v tištěné podobě (A3) pro všechny účastníky;</p> <p>Flipchart a fixy; Prezenční list;</p> <p>Pera a poznámkové materiály pro účastníky;</p> <p>Stůl, židle a otevřený prostor.</p>

<p>Čtvrtý krok: Překážky: co by zabránilo týmu, aby plodně spolupracoval a dosáhl svého cíle? (max. 3)</p> <p>Pátý krok: Týmové hodnoty: Jaká je nejdůležitější hodnota každého člena týmu?</p> <p>Šestý krok: Zdroje energie: Co ve skupině generuje energii? Co přiměje všechny usilovat o nejlepší výsledky?</p> <p>Sedmý krok: Potíže: Co budete dělat, když se dostanete do potíží?</p> <p>Osmý krok: Týmový cíl: Jaký je cíl, kterého chce tým dosáhnout? Kdy je veškeré týmové úsilí úspěšné?</p> <p>Po vyplnění plochy papíru se následuje závěrečná reflexe. Poté týmy pracují na společném listu papíru pro celý tým trenérů.</p>		
<p>Setkání 2</p> <p>Téma: Integrace a já</p> <p>Podtéma: Význam a důležitost integrace při tvoření skupin a sítí</p>		
<p>Aktivita 4: Rozřazování dos kupin</p> <p>Účastníci stojí v místnosti. Vedoucí hry řekne kritérium, podle kterého by se podskupiny měly dát dohromady.</p> <p>Např:</p> <ul style="list-style-type: none"> - všichni lidé se stejnou barvou očí - všichni lidé se stejným počtem sourozenců - všichni lidé, kteří mluví stejným počtem jazyků - všichni lidé se stejnou velikostí boty - všechny osoby se stejným počtem žijících prarodičů - všichni ti, kteří mají stejný mateřský jazyk - všichni lidé se stejným oblíbeným jídlem <p>Účastníci se snaží co nejrychleji sejít v příslušných skupinách. Cílem aktivity je vizualizovat heterogenitu skupiny a přimět účastníky, aby vnímali své odlišné skupinové vztahy.</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Školitel uvádí definice pojmů "Homogenita a heterogenita". Účastníci diskutují o tom, jak lidé tvoří skupiny (materiál je součástí prezentace aplikace Powerpoint)..</p> <p>Aktivita 5: Lidský uzel</p>	<p>10 minut</p> <p>5 minut</p> <p>10 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p> <p>Prezentace aplikace PowerPoint;</p> <p>Pera a poznámkové materiály pro účastníky;</p> <p>Přehled činností s příběhy migrantů a definicemi projednávaných pojmů;</p> <p>Karty moderování;</p> <p>Stůl, židle a otevřený prostor.</p>

<p>Účastníci v kruhu spojí ruce s dalšími dvěma lidmi ve skupině, aby vytvořili lidský uzel. Jako tým se pak musí pokusit rozluštit "lidský uzel" tím, že se rozmotávají, aniž by zlomili řetěz rukou.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skupina utvoří kruh. 2. Dejte pravou ruku do vzduchu a někoho se chytněte. 3. Zopakujte s levou rukou a chytněte se jiné osoby. 4. Zkontrolujte, zda všichni drží za ruce dva různé lidi, kteří nestojí hned vedle nich. 5. Nyní se skupina pokusí rozmotat se, aby vytvořili kruh a nepřerušili držení se za ruce. Přidělte určitý čas k dokončení této výzvy (obvykle deset až dvacet minut) 6. Vyzvěte účastníky k využití času, aby se omezila zranění. Požádejte účastníky, aby se navzájem nestrkali ani za sebe netahali. Sledujte celou výzvu a zastavte skupinu, pokud je to potřeba. 7. Pokud je řetěz rukou v nějakém okamžiku přerušen, musí se začít znovu. <p>Na konci hry lze gordický uzel vysvětlit jako metaforu pro sociální síť, která slouží jako přechod na další téma.</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér představuje definici pojmu "sociální síť" a typy sítí. Účastníci diskutují o tom, jak lidé tvoří síť. (materiál je součástí prezentace aplikace Powerpoint).</p> <p>Aktivita 6: Význam integrace</p> <p>Školitel začíná zdůrazněním, že migrace je složitý proces spontánních nebo nucených interakcí mezi jednotlivci a skupinami. Tyto kontakty jsou často mezi lidmi, kteří se identifikují jako odlišní od sebe navzájem a kteří jsou skutečně kulturně rozdílní.</p> <p>Pak trenér dá každému týmu kopii příběhu migranta. Po přečtení příběhu trenér řekne, že řada studií byla provedena na témata multikulturalismus a interkulturalismus. Tyto termíny souvisí s vícero identitami, které lidé v různých společnostech běžně mají. Tyto společnosti mohou formovat politická nařízení a procesy.</p> <p>Poté školitel požádá členy každé skupiny, s ohledem na příběhy, které již četli, aby diskutovali o tom, jak mohou mít následující pojmy, které by mohly být spojeny s určitými státními politikami, pozitivní a negativní dopad jak pro migranty, tak pro přijímající společnosti:</p>	<p><u>10 minut</u></p> <p><u>45 minut</u></p>	
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Multikulturalismus: Multikulturní společnost je taková, která obsahuje několik kulturních nebo etnických skupin. Lidé žijí vedle sebe, ale jejich kulturní skupiny nemusí nutně mít interakce mezi sebou navzájem. Například v multikulturní čtvrti mohou lidé navštěvovat etnické obchody s potravinami a restaurace, aniž by skutečně komunikovali se svými sousedy z jiných zemí. • Interkulturalismus: Popisuje komunity, ve kterých je hluboké porozumění a respekt ke všem kulturám. Mezikulturní komunikace se zaměřuje na vzájemnou výměnu myšlenek, kulturních norem a rozvoj hlubokých vztahů. V mezikulturní společnosti nikdo není ponechán beze změny, protože všichni se navzájem učí a společně rostou. • Asimilace: Proces, při němž jsou jednotlivci nebo skupiny odlišného etnického dědictví absorbováni do dominantní kultury společnosti. Proces asimilace zahrnuje převzetí vlastností dominantní kultury do takové míry, že se asimilující skupina stává společensky k nerozeznání od ostatních členů společnosti. • Marginalizace: Proces, kdy je něco nebo někdo tlačěn na okraj skupiny a dává se mu menší hodnota. Jedná se převážně o sociální jev, kterým je vyloučena menšina nebo podskupina a jejich potřeby nebo touhy jsou ignorovány. • Segregace: Akt, kterým (fyzická nebo právní) osoba odděluje jiné osoby na základě rasy, barvy pleti, jazyka, náboženského vyznání, státní příslušnosti nebo národnostního nebo etnického původu bez objektivního a přiměřeného odůvodnění. • Integrace: Proces úspěšného zapojení k jiné skupině lidí <p>Po 10 minutách každá skupina sdělí ostatním účastníkům závěry jejich diskuze. Trenér zahájí a vede další konverzaci s cílem usnadnit hlubší pochopení souvisejících termínů a otázek.</p> <p>Školitel požádá účastníky, aby se zamysleli nad příběhy, které jim byly poskytnuty, a aby se zamysleli nad tím, zda se migranti do svých přijímajících společností začlenili či nezačlenili a jakým výzvám čelili.</p> <p>A konečně, každá skupina by měla přijít s definicí integrace a sdílet ji s ostatními účastníky.</p> <p>Teorie a diskuze</p>		
--	--	--

<p>Školitel uvede některé definice týkající se pojmu "integrace" a toho, jak integrace ovlivňuje úspěšný rozvoj skupin a sítí ve společnosti. Účastníci diskutují o tom, zda a jak se tyto definice liší od těch, které vytvořili. (materiál je součástí prezentace v aplikaci Powerpoint).</p>	<p>10 minut</p>	
<p>Setkání 3</p> <p>Téma: Integrace a já</p> <p>Podtéma: Rámec integrace a význam zapojení se</p>		
<p>Aktivita 7: Kdybych měl kouzelnou hůlku...</p> <p>Trenér se účastníků ptá: "Kdybyste měli kouzelnou hůlku, co byste se rozhodli změnit, pokud jde o integraci migrantů /uprchlíků do místních společností?". Každý účastník drží "kouzelnou hůlku" a řekne, co si přeje, aby se změnilo.</p>	<p>10 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p>
<p>Aktivita 8: Měření integrace</p> <p>Účastníci ve skupinách mají 15 minut na to, aby si zapsali určité ukazatele pro "úspěšnou integraci" na karty moderování a upřednostnili je. Otázky jsou: Jaké jsou vaše osobní ukazatele pro integraci? Co se považuje za integrované, co vy osobně považujete za integrované?</p> <p>Každá skupina sdílí s ostatními účastníky své poznatky a společně se všichni snaží umístit všechny ukazatele na tabuli.</p>	<p>20 minut</p>	<p>Prezentace aplikace PowerPoint; Nástěnka, špendlíky a bílý papír;</p> <p>Karty moderování.</p>
<p>Teorie a diskuze</p> <p>Školitel představuje ukazatele systémů monitorování integrace v EU – Index politiky integrace migrantů (MIPEX) a Národní mechanismus hodnocení integrace (NIEM) a účastníci je porovnávají s jejich výběrem. Možné otázky mohou být: Jsou tyto ukazatele ty, které jsou pro vás důležité? Které z nich byste přidali či odebrali? (materiál je součástí prezentace aplikace PowerPoint)</p>	<p>20 minut</p>	
<p>Aktivita 8: Význam zapojení se</p> <p>Každý tým se snaží zjistit, co znamená zapojení v rámci projektu EXEMPLAR s přihlédnutím ke všem tématům, která byla probrána až do tohoto okamžiku. Každý tým představuje svou definici pojmu "zapojení se".</p>	<p>10 minut</p>	

Modul 2: Jak být dobrý školitel

Úvod k modulu 2

Cílem této části výcviku je:

- Seznámit účastníky s vlastnostmi a kompetencemi, které by měl mít školitel ve 21. století.
- Pomocť účastníkům pochopit důležitost emoční inteligence při poskytování školení vysoké kvality.
- Umožnit účastníkům rozvíjet své komunikační dovednosti, aby jim budoucí účastníci jejich školení lépe porozuměli a také s nimi účinně komunikovat
- Pomocť účastníkům rozvíjet své prezentační dovednosti pro určité publikum



exemplar

Plán – Modul 2

Popis setkání a vzdělávacích aktivit	Čas (minuty)	Materiály / Potřebné vybavení
Setkání 1 Modul 2: Jak být dobrý školitel Téma: Trenér 21. století		
<p>Představení modulu 2</p> <p>Trenér představí účastníkům témata, která budou během tohoto jednodenního workshopu pokryta.</p> <p>Aktivita 1: Následujte instrukce</p> <p>Trenér začne číst následující instrukce. Vítězem bude ten, kdo správně dodrží všechny pokyny.</p> <p>Pokyny:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Napište všechny iniciály svého týmu do pravého horního rohu tohoto listu. 2. Napište své jméno na list papíru. 3. Napište součet $3 + 16 + 32 + 64$ zde: _____ 4. Podtrhněte pokyn číslo 1. 5. Zkontrolujte čas na hodinkách s jedním z vašich sousedů. 6. Zapište si časový rozdíl mezi hodinkami na spodek tohoto listu papíru. 7. Nakreslete tři kruhy v levém okraji. 8. Udělejte fajfku do každého z kruhů uvedených v 7. 9. Podepište se na spodek listu. 10. Na zadní straně vydělte 50 číslem 12,5. 11. Nyní vstaňte, pak se posaďte a pokračujte s dalším pokynem. 12. Pokud jste pečlivě dodržovali všechny tyto pokyny, zavolejte "mám". 13. Na zadní stranu papíru rychle nakreslete, jak si myslíte, že vypadá stojící kolo z nadhledu. 14. Zkontrolujte odpověď na úkol číslo 10, vynásobte ji číslem 5 a výsledek napište nalevo od tohoto čísla. 	<p>10 minut</p> <p>10 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p> <p>Prezentace aplikace PowerPoint;</p> <p>List papíru pro týmový úkol v tištěné podobě (A3) pro všechny účastníky;</p> <p>Flipchart a fixy;</p> <p>Prezenční list;</p> <p>Pera a poznámkové materiály pro účastníky;</p> <p>Stůl, židle a otevřený prostor.</p>

<p>15. Napište 5., 10., 9. a 20. písmeno abecedy.</p> <p>16. Udělejte tři otvory s perem zde: O O O</p> <p>17. Pokud si myslíte, že jste první, kdo se dostal tak daleko, zavolejte "Jsem ve vedení".</p> <p>18. Podtrhněte všechny sudé číslice na levé straně stránky.</p> <p>19. Nakreslete trojúhelníky kolem děr, které jste děrovali v bodě 16.</p> <p>20. Nyní jste dokončili čtení všech pokynů. Splňte pouze úkoly s číslem 1, 2, 20 a 21.</p> <p>21. Postav se a řekni: "Jsme nejlepší tým na světě!"</p> <p>Po skončení aktivity účastníci diskutují o důležitosti aktivního naslouchání.</p> <p>Aktivita 2: Role lektora / Školitel 21. století</p> <p>Trenér požádá účastníky, aby pracovali v týmech a zapsali si, jakou roli by měl mít školitel ve 21. století.</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér představuje video s názvem "Animated History of Work-MIT OpenCourseWare"</p> <p>(https://www.youtube.com/watch?time_continue=192&v=yBgKkYcoPgM) (materiál je součástí prezentace aplikace PowerPoint) . Pak trenér požádá účastníky, aby na základě poskytnutých informací sdíleli se skupinou své poznatky týkající se role lektora/trenéra v 21. století. Trenér pak představí dovednosti 21. století, nové role školitelů a trenérů, koncept učení se hbitosti a dovednosti, které musí dobrý školitel mít:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kognitivní schopnosti – Logické uvažování a kreativní myšlení v rámci nových pracovních míst 2. Kolaborace – zásadní pro spolupráci v propojeném obchodním světě 3. Komunikace – důležitá pro vytváření sítí a prezentování nápadů 4. Řešení problémů – Pomáhá při hledání jedinečných a kreativních řešení a inspiruje inovace 5. Interpersonální dovednosti - Pomáhají při udržování vztahů a vytváření obchodních vazeb 6. Management lidí – Kritický pro úspěšné řízení kreativní pracovní síly s empatií 	<p>15 minut</p> <p>20 minut</p>	
--	---------------------------------	--

<p>7. Vyjednávání - Důležité pro obchodní rozhodnutí, která nevyžadují kompromis jedné ze stran</p> <p>8. Rozhodování – Pomáhá při interpretaci technických dat a při logických rozhodnutích</p> <p>9. Emoční inteligence - Je důležité odlišovat lidi od strojů</p> <p>Aktivita 3: Nástroje moderního školitele/trenéra</p> <p>Trenér požádá účastníky, aby pracovali v týmech a identifikovali co nejvíce nástrojů, které by moderní školitel/trenér mohl používat ve 21. století. Týmy navzájem sdílí své poznatky.</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér představuje seznam Nejlepších nástrojů pro učení 2019, který sestavila Jane Hartová (https://www.toptools4learning.com/). Kromě toho představí nástroje jako je designové myšlení, mikroučení a gamifikace (materiál je součástí prezentace aplikace Powerpoint). Účastníci diskutují o těchto nástrojích a snaží se zjistit, jak mohou tyto nástroje využít, když poskytují školení pro migranty / uprchlíky.</p>	<p>15 minut</p> <p>20 minut</p>	
<p>Setkání 2</p> <p>Téma: Jak být dobrý školitel</p> <p>Podtéma: Emoční inteligence</p>		
<p>Aktivita 4: Rozpoznávání emocí</p> <p>Trenér účastníkům položí následující otázky: "Jak se cítíte? Jaké emoce teď cítíte? Zapište si je". Pak požádá účastníky, aby se rozdělili do týmů a identifikovali co nejvíce emocí. V týmech napíší jednu emoci na každou kartu a rozloží je na stůl, aby je všichni viděli a vyhnuli se duplikátům (4 minuty). Pak trenér vysvětlí Plutchikovo "kolo emocí" a vyzve účastníky k tomu, aby se pokusili zjistit, která základní emoce zahrnuje ty emoce, které uvedli na kartách. (4 minuty)</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér poskytne informace o emocích, které může člověk cítit, a zavádí termín "emoční gramotnost" (materiál je součástí prezentace Powerpoint).</p> <p>Aktivita 5: Dobrý a špatný školitel/trenér</p> <p>Účastníci pracují společně a zkusí odpovědět na následující otázky:</p> <p>1. Pokuste se najít co nejvíce vlastností, které může mít "Nejlepší školitel". Můžete zavzpomínat na lektora, se</p>	<p>15 minut</p> <p>5 minut</p> <p>20 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p> <p>Prezentace aplikace PowerPoint;</p> <p>Pera a poznámkové materiály pro účastníky;</p> <p>Flipchart;</p> <p>Podklady</p> <p>Tištěné podklady pro Plutchikovo "kolo emocí";</p> <p>Karty moderování;</p>

<p>kterým jste pracovali v minulosti, nebo si představit lektora, se kterým chcete pracovat. Některé vlastnosti by mohly být: s otevřenou myslí, povzbuzující, pečující, atd.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pokuste se najít co nejvíce vlastností, které by měl "Nejhorší školitel". Můžete si vzpomenout na lektora, se kterým jste pracovali v minulosti, nebo si představit lektora, se kterým byste nechtěli. Některé charakteristiky by mohly být: špatné komunikační dovednosti, negativní, manipulativní atd. 3. Představte si, že je pondělí ráno a účastníte se tréninku se super školitelem. Jak se cítíte, když s ním spolupracujete? 4. Představte si, že je pondělí ráno a účastníte se tréninku se špatným školitelem. Jak se cítíte, když s ním spolupracujete? 5. Pokud budete muset spolupracovat každý den se špatným školitelem, co byste v takovém případě dělali nebo naopak nedělali? Buďte konkrétní! 6. Pokud budete muset spolupracovat každý den se super školitelem, co byste v takovém případě dělali nebo naopak nedělali? Buďte konkrétní! 7. Co jste se z této činnosti naučili? 8. Co je emoční inteligence a proč je tak důležitá pro školitele/trenéra? 		<p>Stoly, židle a otevřený prostor.</p>
<p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér představí dva závěry výše uvedené činnosti: Chování jiných lidí může určitě ovlivnit naše pocity a to, jak se cítíme, ovlivňuje náš výkon. Pak trenér uvede termín "Emoční inteligence" a poskytne jeho definici (materiál je součástí Powerpoint Presentace).</p>	<p>10 minut</p>	
<p>Aktivita 6: Přijmutí vlastních emocí</p> <p>Účastníci pracují ve dvojicích a sdílejí zkušenosti jako lektoři / školitelé se svými partnery, ve kterých se cítili jako oběť. Jakmile je zkušenost vysvětlena, osoba, která sdílí, by měla svému partnerovi vysvětlit, jak se cítila v důsledku svých zkušeností. On/ona musí mluvit o jeho / jejich konkrétních emocích co nejpodrobněji, jak to jde. On / ona by měla zkoumat jeho / její tehdejší emoce a to, jak tato zkušenost ovlivnila jeho / její sebeúctu, důvěru a interakce v jeho / jejím profesním životě. Partner by měl podporovat osobu, která mluví, ve sdílení svého příběhu. Během tohoto postupu by se oba partneři měli pokusit identifikovat základní emoce z osmi</p>	<p>15 minut</p>	

<p>emocí Plutchikova "kola emocí" a najít způsoby, jak překonat negativní pocity. Partner A bude mít dvanáct minut na rozhovor s partnerem B a pak naopak. Partneři si mohou dělat poznámky, pokud je to potřeba.</p> <p>Všichni účastníci společně zodpoví následující otázky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Co jste si pomysleli jako první, když vám bylo řečeno, abyste se podělili o obtížnou zkušenost s jinou osobou? 2. Jak jste se cítili, když jste se o tuto zkušenost podělili s někým jiným? 3. Zvážíli byste použití tohoto cvičení pro zhodnocení a přijetí svých emocí po negativních zkušenostech? <p>Teorie a diskuze</p> <p>Školitel představuje termín "sebeovládání" a jeho význam. (materiál je součástí prezentace aplikace Powerpoint).</p> <p>Aktivita 7: Poznejte náladu</p> <p>Účastníci pracují ve dvojicích. Každý pár dostane "kartu emoce". Oba partneři odejdou, pak se vrátí a pomocí řeči těla znázorní emoci, která byla napsána na kartě. Zbytek skupiny by měl hádat, jak se lidé, kteří hrají, aktuálně cítí.</p> <p>Po ukončení činnosti se trenér zeptá na následující otázky:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jak snadno jste uhodli náladu? 2. Znáte "pravidlo" komunikace? <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér vysvětluje význam tohoto neverbálního jevu při zvyšování něčí empatie. Pak představí termíny "empatie" a "pravidlo" komunikace a způsob, jakým souvisí s efektivní komunikací (materiál je součástí Powerpoint prezentace).</p>	<p>5 minut</p> <p>10 minut</p> <p>10 minut</p>	
<p>Setkání 3</p> <p>Téma: Jak být dobrý školitel</p> <p>Podtéma: Komunikace a prezentační dovednosti</p>		

<p>Aktivita 8: Navazování očního kontaktu</p> <p>Trenér požádá účastníky, aby si představili, že se účastní networking události. Každý z účastníků obdrží prázdnou kartu, kde by si měl na požádání poznamenat své pocity. Účastníci jsou vyzváni, aby postupovali podle pokynů přesně tak, jak je uvedeno. Školitel poskytuje následující pokyny:</p> <p>1. etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Požádejte účastníky, aby se potulovali po místnosti, jako kdyby byli ve veřejném prostoru, aniž by se někomu dívali do očí. Měli by improvizovat a hrát role. • Tato část trvá jednu minutu. • Zastavte všechny a požádejte účastníky, aby si poznamenali své pocity na kartu. <p>2. etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pro toto kolo požádejte účastníky, aby při pohybu místností vyhledávali oční kontakt. Jakmile však oční kontakt navážou, měli by ho ukončit a odvrátit zrak. • Tato část trvá dvě minuty. • Zastavte všechny a požádejte účastníky, aby si poznamenali své pocity na kartu. <p>3. etapa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • V tomto kole požádejte účastníky, aby vyhledali oční kontakt a jakmile ho s kýmkoliv navázali, měli by se s touto osobou spárovat. Měli by stát bok po boku a nenavazovat oční kontakt s nikým jiným. • Přidělte pro tuto část dvě minuty. • Zastavte všechny a požádejte účastníky, aby si poznamenali své pocity na kartu. <p>Trenér zahájí diskusi položením následujících otázek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak jste se cítili, když jste navazovali oční kontakt a museli jste ho okamžitě přerušit? • Jak jste se cítili, když jste navázali oční kontakt a s dotyčným jste se spárovali? • Jak blízci jste si s lidmi, se kterými jste udržovali oční kontakt? <p>Teorie a diskuze</p>	<p>10 minut</p>	<p>Projektor, notebook, dálkové ovládání</p> <p>Prezentace aplikace PowerPoint;</p> <p>Pera a poznámkové materiály pro účastníky;</p> <p>Flipchart;</p> <p>4 A3 papíry se čtyřmi znaky a jejich vysvětlení;</p> <p>Informační list s aktivitami a prezentace "Cesta hrdiny";</p> <p>Karty moderování;</p> <p>Stoly, židle a otevřený prostor.</p>
--	-----------------	---

<p>Trenér vysvětluje význam očního kontaktu při zvyšování emoční inteligence a efektivní komunikace (materiál je součástí Powerpoint Presentace).</p> <p>Aktivita 9: Zvyšování emoční inteligence v týmech</p> <p>Trenér připraví čtyři znaky -Sever, Jih, Východ a Západ-v předstihu a rozmístí je po stěnách místnosti před začátkem činnosti. Pod každým znakem jsou vypsány další informace takto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sever: Herectví - "Pojďme na to", rád hraje, zkouší věci, dokáže se nadchnout • Východ: Spekulace - rád se zamýšlí nad budoucností a různými možnostmi před jednáním. • Jih: Starostlivost – ujistí se, že pocity všech byly vzaty v úvahu a že před jednáním všichni dostali možnost se vyjádřit. • Západ: Smysl pro detail – věnuje pozornost detailům a v odpovědi na všechna „kdo, co, kdy, kde a proč“ před jednáním. <p>Trenér požádá skupinu, aby postupovala podle pokynů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Musíte si přečíst čtyři značky - Sever, Jih, Východ a Západ - a vlastnosti spojené s každým znakem a pak vybrat ten, který nejpřesněji zachycuje, jak pracujete s ostatními v týmech. • Postavte se před vybraný znak a zůstaňte před ním po celou dobu aktivity. Sledujte, kdo je ve které skupině a zamyslete se nad tím. Máte 3 minuty. • V každé skupině musíte vybrat jednotlivce pro následující role, máte na to dvě minuty: • Zapisovatel – zaznamenává reakce skupiny • Časoměřič – udržuje členy skupiny soustředěné na úkol • Mluvčí – mluví jménem skupiny po uplynutí časového limitu <p>Po výběru bude mít každá skupina 6 minut na zodpovězení následujících otázek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaké jsou silné stránky vašeho stylu? (3-4 přídavná jména) • Jaká jsou omezení vašeho stylu? (3-4 přídavná jména) • S jakým stylem je pro vás nejtěžší pracovat a proč? 	<p>5 minut</p> <p>25 minut</p>	
--	--------------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Co o vás potřebují vědět lidé z jiných "směrů" nebo stylů, abyste mohli efektivně spolupracovat? • Co je jedna věc, kterou si ceníte na každém z ostatních tří stylů? • Každá skupina se o své odpovědi podělí za 1 minutu. <p>Účastníci diskutují o klíčových poznacích na základě následujících otázek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co si myslíte, že jsou klíčové poznatky z této aktivity? • Rozumíte nyní, proč byla zkušenost s minulými týmy buď velmi negativní, nebo velmi pozitivní? <p>Aktivita 10: Cesta hrdiny</p> <p>Školitel dá účastníkům následující případovou studii:</p> <p>"Budete přednášet hodinovou úvodní prezentaci trenérům, kteří budou školit vedoucí komunity, aby vysvětlili roli, kterou mají, a informovali je o různých tématech. Témata jsou přesně stejná jako témata, která byla součástí programu této LTTA. K návrhu této prezentace použijte "Cestu hrdiny".</p> <p>Teorie a diskuze</p> <p>Trenér představuje osvědčené postupy pro vývoj a realizaci úspěšné prezentace (materiál je součástí prezentace Powerpoint).</p> <p>Závěr workshopu</p> <p>Trenér ukončí témata 6hodinového workshopu k modulu 2 a pak nakreslí graf se čtyřmi kvadranty, do kterých napíše tato slova: Know, Challenge, Change a Feel. Každý účastník je požádán, aby učinil totéž na listu papíru a vyplnil kvadranty zodpovězením těchto čtyř otázek:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Know: Potvrdila některá z dnešních informací vaši dřívější domněnku? 2. Challenge: Jakou jste dnes zažili výzvu? 3. Change: Jaký je jeden ze způsobů, jak chcete změnit svou práci na základě dnešního školení? 4. Feel: Jaké pocity ve vás zanechalo to, co jste se dnes naučili? <p>Účastníci diskutují o svých odpovědích v malých skupinách, zatímco facilitátor projde kolem a sesbírá papíry (které jsou anonymní) k přezkoumání.</p>	<p>20 minut</p> <p>10 minut</p> <p>20 minut</p>	
<p>Celkem</p>	<p>6 hodin</p>	



exemplar

Modul 3: Posílení postavení mladých lidí

Úvod k modulu 3

Podle Knight Foundation, statistiky také ukazují mezeru. „Stává se, že energie, touha přispět nebo vést, se neseťká s podporou či využitím“, uvedli. Teenageři a mladí dospělí leckdy nevidí místo pro svůj hlas a práci. Cítí se nevítaní, možná v důsledku negativních zpráv o mládeži, které pochází od dospělých nebo dokonce z médií.

Cílem této části výcviku je:

1. umožnit mladým lidem účastnit se prostřednictvím rozvoje kolektivní akce a vzdělávání;
2. zapojit mladé lidi do plánování, poskytování a hodnocení aktivit;
3. umožnit mladým lidem pracovat na splnění svých cílů;
4. napomáhat rozvoji důvěry, znalostí, kritického myšlení, dovedností a porozumění mladým lidem;
5. dostat se do kontaktu s mladými lidmi na emocionální úrovni;
6. rozšířit povědomí o konceptech moci a změny

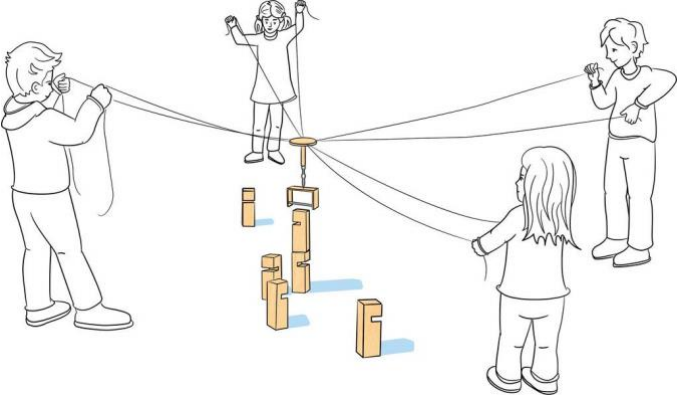
exemplar

Plán - Modul 3

Popis setkání a vzdělávacích aktivit	Čas (minuty)	Materiály/ Potřebné vybavení
Setkání 1 Téma: Posílení postavení mladých lidí		
<p>Aktivita 1: Strom života</p> <p>"Strom života" je cvičení založené na myšlence použití stromu coby metafory pro vyprávění něčího životního příběhu. Účastníci jsou vyzváni, aby si představili strom, jeho kořeny, kmen, větve, listy atd., s tím, že každá část stromu představuje něco o jejich životě (Ncube, 2006)</p> <p>Na zemi stojí pevný strom. Kořeny jsou spojeny s půdou, která je živí. Tato část je dobře chráněna, není snadno viditelná a zabírá velkou část stromu. Kmen umožňuje energii a živinám jít tam, kde jsou zapotřebí. Kmen je symbolem síly. Koruna ukazuje záchranná lana, ukazuje bzúčení včel a zpěv ptáků. Koruna stromu je část, kde mohou být sklizeny výsledky a ovoce. Strom života může představovat mě jako člověka.</p> <p>Cílem použití tohoto nástroje je:</p> <p>Najít mezikulturní spojení s lidmi, které přesahuje obvyklý způsob komunikace o záležitostech týkajících se lidí z různých kulturních prostředí.</p> <p>Použijte metaforu stromu, abyste prozkoumali kořeny člověka a zjistili, co ho drží, co ho nese.</p> <p>Kořeny: kořeny stromu jsou výzvou pro účastníky, aby přemýšleli a napsali na svůj strom, odkud pocházejí (vesnice, město, země), rodinnou historii (původ, příjmení, původ, rozšířená rodina), jména lidí, kteří je nejvíce naučili, své oblíbené místo v domě, oblíbenou píseň nebo tanec.</p> <p>Země: půda je místem, kam účastníci napíšou, kde žijí nyní a činnosti, kterými se zabývají v jejich každodenním životě.</p> <p>Kmen: kmen stromu je příležitostí pro účastníky, aby napsali své dovednosti, schopnosti (tj. péče, láska, laskavost) a v čem jsou dobří.</p> <p>Větve: větve stromu jsou místem, kam účastníci napíšou své životní touhy, sny a přání</p>	<p>65 minut (případně 90 min pokud použijete časopisy, nůžky a lepidlo)</p>	<p>Materiál:</p> <p>Velký kus papíru, pastelky (případně staré časopisy, nůžky a lepidlo).</p>

<p>Listy: listy stromu představují významné lidi v jejich životě, živé i ty, kteří je už opustili</p> <p>Ovoce: plody stromu představují dary, které účastníci dostali, ne však nutně hmotné dary; například dar, že je o ně pečováno, že jsou milováni, skutky laskavosti.</p> <p>Kdo by mohl dát mládeži sílu?</p> <p>S kým se cítí obeznámeně?</p> <p>Prozkoumejte, co je děje v tuto chvíli. Kmeny představují to, čím je o osobu pečováno.</p> <p>Co je důležité pro její / jeho život v tuto chvíli?</p> <p>Co se mi líbí a proti čemu se chráním?</p> <p>Představte si korunu jako to, co by člověk rád sklízel během života a jak by chtěl rozkvést. Koruna stromu představuje budoucnost a místo v životě.</p> <p>Definice</p> <p>Strom života bude nakreslen na velký list papíru. Prosím, nakreslete kořeny, kmen a korunu. Poté připište vaše myšlenky.</p> <p>Cíl této analýzy:</p> <p>Pokud chci prozkoumat, kým bych se chtěl stát, musím nejprve vědět, kým jsem teď. Strom života umožňuje mládeži tvůrčím způsobem pracovat s tématy týkající se vlastní osobnosti. Je důležité si dělat zápisy a nákresy o tom, co mě napadne, když se popisují. Účastníci mohou rovněž vystřihnout obrázky z časopisů, které souvisejí s jejich životem a umístit je na strom. Toto pomáhá zobrazit osobnost neobvyklým způsobem a otevírá možnosti, jak být nápaditý v souvislosti se svým vnitřním já a životními cíli. Tato aktivita pomáhá sdílet různé perspektivy.</p> <p>Aktivita 2: Prozrazující slova</p> <p>Cílem této činnosti je zamyslet se nad silnými stránkami ostatních členů skupiny a poskytnout jim zpětnou vazbu. Každému účastníkovi přilepte lepicí páskou na záda list papíru. Všichni účastníci dostanou tužku a mají možnost komukoliv napsat na záda vzkaz. Tyto vzkazy by měly být vždy pozitivní, aby se skupina posílila.</p> <p>Není potřeba, aby každý účastník napsal zprávu všem ostatním účastníkům, může nechat vzkaz jen těm, kterým by rád něco sdělil.</p> <p>Zprávy jsou pseudoanonymní: nejsou podepsané, ale často je snadné uhodnout, od koho zpráva pochází.</p>	<p>20 minut</p>	<p>List papíru, tužka a izolepa pro každého účastníka</p>
---	-----------------	---

Setkání 2		
Téma: Posílení postavení mladých lidí		
<p>Activity 3: Froebelova věž</p> <p>Friedrich Froebel věřil, že lidé jsou ve své podstatě produktivní a kreativní a že naplnění přichází prostřednictvím jejich rozvoje v souladu s Bohem a světem. V důsledku toho se Froebel snažil podporovat vytváření vzdělávacích prostředí, které zahrnovalo praktickou práci a přímé používání materiálů.</p> <p>Dobrou týmovou atmosféru lze vytvořit posílením dynamiky skupiny. Dynamika popisuje, jakým způsobem spolu lidé ve skupině komunikují. Pokud je dynamika skupiny kladná, skupina dobře spolupracuje. Pokud je dynamika skupiny záporná, efektivita práce je snížena.</p> <p>Cílem této činnosti je hravě posílit týmového ducha.</p> <p>Všichni účastníci stojí společně v kruhu. Uprostřed kruhu leží dřevěné bloky a každá osoba drží jednu nebo více šňůr. Šňůry musí být napnuté, aby se věšák vznášel nad bloky uprostřed kruhu. Nyní se tým snaží ovládat věšák, aktivně komunikují a zkouší nabrat jeden z dřevěných bloků. Dále se všichni účastníci snaží tento blok zvednout, dát ho do vzprámené polohy a pak skládat blok na blok a vytvořit tím věž.</p> <p>Existuje spousta variant a obtížnosti pro hraní této hry. Například:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Snažte se nemluvit. 2. Hráči drží struny pouze jednou rukou. 3. Jeden nebo více hráčů má zavázané oči 4. Hrajte ve dvou soupeřících skupinách. <p>Důležité</p> <p>Po aktivitě je nutné promluvit s účastníky o jejich pocitech během hry. Můžete také mluvit o různých typech komunikace a navázat spojení s EXEMPLAR materiály pro samostudium.</p>	<p><u>45 minut</u></p>	<p>6 kusů bloků z tvrdého dřeva, 1 věšák s kovovou tyčí, 1 deska s 12 otvory, 12 strun po 4 metrech</p>

 <p>Aktivita 4: Kdo jsi?</p> <p>Podpora rovnosti, tolerance a integrace</p> <p>Co máte společného s osobou vedle vás?</p> <p>Možnost poznat ostatní ve skupině, například společné záliby nebo unikátní rozdíly.</p> <p>Každý si zaslouží naši pozornost bez ohledu na jejich rasu, náboženské schopnosti, pohlaví, kulturu nebo sexuální orientaci.</p> <p>Ve skupinách po 2 zjistěte, co máte společného s osobou, se kterou pracujete. Vyplňte prostřední kruh nejméně šesti věcmi, které máte společné. Pak ve vnějším kruhu vyplňte alespoň osm věcí, které jsou pro vás jedinečné.</p> <p>Teď o sobě něco víte. Jaké slovo by popisovala osobu, se kterou jste pracovali a proč?</p>	<p><u>45 minut</u></p>	<p>Obrázek 2 kruhů pro každou spárovanou skupinu, pera</p>
<p>Setkání 3</p> <p>Téma: Posílení postavení mladých lidí</p>		
<p>Aktivita 5: Hraní rolí</p> <p>Hraní rolí je jednou z metod aktivního učení, jejíž didaktický princip spočívá v navození modelové situace podobné reálné situaci, na kterou se klient připravuje.</p> <p>Touto metodou se mladí lidé snaží naučit, jak se chovat v obtížné (např. konfliktní) situaci, učí se, jak se s ní lépe vypořádat; vyzkouší a zvládnou nové vzorce chování. Tato metoda zlepšuje komunikační dovednosti, usnadňuje sebepoznání a porozumění ostatním, zvyšuje empatii a rozvíjí představivost a kreativitu. Poskytuje mladým lidem bezpečné prostředí, ve kterém si mohou vyzkoušet chování, které by jim pomohlo účinněji řešit konkrétní</p>	<p><u>45 minut</u></p>	<p>Materiálové a technické vybavení, které pomáhá vytvářet dojem realističnosti simulované situace.</p>

životní situace. Usnadňuje potlačení nežádoucích vzorců chování a snížení strachu z obávaných situací.

Cíle metody:

1. Naučit se v bezpečném prostředí řešit obtížné situace (převzaté z reálného života klienta) efektivnějším způsobem.
2. Zvládnout takové techniky a vzorce chování, které by v daných situacích přinesly lepší výsledky než ty, které byly dosud používány.
3. Snížit strach a úzkost z obtížných nebo konfliktních situací, kterým klient musí čelit.

Metoda hraní rolí je založena na simulaci reálné situace. V dané situaci jsou klientům přiřazeny různé role, které by měly být hrány co nejrealističtěji. Pro zajištění účinného provedení této metody je nezbytné, aby byl trenér pečlivě připraven, měl stanovený cíl a motivoval a vhodným způsobem poučil účastníka či účastníky.

Příklad procedury:

1. Specifikace motivu – definování tématu simulace, specifikace situace a problémů, popis rolí účastníků.
2. Rozdělení rolí – určení počtu účastníků, kteří se zúčastní simulace, a počtu pozorovatelů, pokud jsou přítomni. Je žádoucí zapojit vhodným způsobem méně asertivní či méně aktivní účastníky.
3. Zamyšlení nad rolí nebo individuální zkouška role – je nezbytné poskytnout účastníkům dostatek času na přemýšlení o situaci a jejich roli. Účastníci musí od trenéra získat všechny potřebné informace, aby ji mohli zvládnout. Role by měly představovat realistické společné situace, aby pro účastníky nebylo obtížné se s nimi ztotožnit. Účastníci mají také k dispozici místo, kde mohou individuálně nacvičit části svých rolí.
4. Simulovaná situace, hraní rolí – hraní přiřazené simulované situace. Je také možné přerušit simulaci a zeptat se pozorovatelů, např. zda by navrhovali jiné řešení. Výměna rolí – někdy je vhodné vyměnit role a přehrát situaci tak, aby se na ni účastníci mohli podívat z opačného nebo jiného úhlu pohledu. Výměna rolí zlepšuje empatii a dělá celou zkušenost kompaktnější.
5. Závěr simulované situace – pro ukončení simulované situace se doporučuje účastníkům jasně říct, že simulace je dokončena. To lze provést tím konkrétním gestem,

<p>slovem nebo zvukovým signálem, který jasně účastníka informuje, že dále nemá hrát přidělenou roli.</p> <p>6. Verbální vyjádření pocitů a emocí – je velmi důležité, aby každý účastník dostal prostor pro vyjádření svých pocitů, emocí a postřehů, které simulace vyvolala.</p> <p>7. Diskuse, propojení teorie a praxe, závěrečná doporučení a shrnutí – závěrečnou diskusi obvykle moderuje trenér. Měl by účastníky simulace seznámit s teoretickými znalostmi souvisejícími se situací. Jeho úkolem je propojit zkušenosti s teorií relevantní pro danou situaci. V této fázi jsou vyvozeny závěry týkající se simulovaného typu situací a současně jsou získávány nové informace a jsou navržena zlepšení. Trenér by měl účastníkům pomoci najít efektivnější způsoby nebo vzorce chování, které mohou být použity v dané situaci.</p> <p>8. Opakování simulace s novými vzory chování – účastníci simulace mohou znovu přehrát situaci, která uvede do praxe znalosti a nové informace a vzorce chování, které získali. Následně vyhodnocují svůj pokrok. Cílem tohoto procesu je aplikovat nově nabyté znalosti a efektivnější vzorce chování na jejich každodenní reálný život.</p> <p>Užitečné tipy:</p> <p>1. Hraní rolí lze nahrávat na videokameru. Videozáznam poskytuje možnost zpětné vazby. Účastníci mohou opakovaně projít své chování; mohou vidět své úspěchy a také to, co by se ještě dalo zlepšit.</p> <p>2. Použití této metody se může setkat s obtížemi při jejich uvádění do praxe. Účastníci se často obávají, že se s rolí nebudou moci vypořádat, čímž utrpí jejich sociální postavení. Někteří účastníci mohou vnímat prováděnou situaci jako extrémně stresující, a proto se jejich chování může lišit od definované role. Někdy místnost, kde simulace probíhá, a přítomnost trenéra a pozorovatelů nevytvářejí prostředí, které by bylo dostatečně autentické, aby se účastník mohl identifikovat se svou rolí. Pokud klienti nemají dostatek prostoru pro vyjádření svých negativních pocitů, mohli by mít po simulaci špatnou náladu a odejít domů nespokojení. Zkušený trenér má tato rizika na paměti a ví, jak je minimalizovat.</p> <p>3. Úspěšnou metodou je sledování poučných, vzdělávacích nebo i zábavných videí z internetu, která ukazují podobné simulace nebo ukázky různých typů chování v dané situaci.</p>		
---	--	--

<p>Videa mohou být také použita jako vtipný úvod nebo závěr pro odlehčení atmosféry.</p> <p>Aktivita 6: Generátor řešení</p> <p>Tento nástroj pomáhá vytvářet různá řešení pro identifikovaný problém a připravit stručný plán jeho implementace. Využívá individuální i skupinovou práci.</p> <p>Generátor řešení je zábavná technika, která se používá převážně při skupinovém koučování. Tato technika pomáhá zlepšit schopnosti, najít možná řešení problému a naplánovat implementaci nejlepšího řešení.</p> <p>Podrobný popis:</p> <p>Cíle:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zjistit, jak lépe řešit problémy. 2. Najít inovativní řešení pro identifikovaný problém. 3. Přemýšlet o tom, jaká omezení mohou ovlivnit řešení problému. <p>Aktivity:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozdělte účastníky do skupin po 3-5 osobách. Každá skupina se pokusí najít řešení pro stejný problém. 2. Požádejte každého, aby si zapsala alespoň 5 řešení problému, který se snažíte vyřešit. Každá myšlenka by měla být zapsána na samostatný kousek papíru. 3. Každý účastník představuje řešení ve skupině a má minutu na to, aby o každém nápadu řekl pár slov. 4. Zeptejte se účastníků, zda jsou v jejich skupině podobné nápady. 5. Požádejte je, aby si vybrali 4 nápady, které vnímají jako nejzajímavější a nejefektivnější. 6. Předajte každé skupině připojený formulář (generátor řešení). 7. Požádejte je, aby vyplnili políčka: problém a řešení. Pro opravdovou výzvu je požádejte, aby napsali jen jednu krátkou větu, která vysvětluje řešení. 8. Požádejte skupiny, aby identifikovaly alespoň 8 věcí souvisejících s nápadem, které jsou nezbytné k jejímu provedení: kdo se musí zapojit, jaký druh 	<p>45 minut</p>	
--	-----------------	--

<p>podpory je zapotřebí, jaké existují způsoby propagace.</p> <p>9. Na konci požádejte každou skupinu, aby předložila všechny nápady.</p> <p>10. Začněte diskutovat: existují nějaká podobná řešení, nějaká jedinečná?</p> <p>11. Vyberte si společně 4 nápady. Pokud máte problém s výběrem, postupujte takto: každému účastníkovi dejte 5 bodů, které on / ona může rozdělit mezi nápady: dát jeden bod 5 různým řešením, nebo naopak 5 bodů jednomu řešení, o kterém si on / ona myslí, že je naprosto úžasné.</p> <p>12. Promíchejte skupiny.</p> <p>13. Dejte každé skupině nový formulář a požádejte je, aby si zapsaly problém a 4 vybraná řešení.</p> <p>14. Požádejte skupiny, aby identifikovaly alespoň 8 věcí souvisejících s nápadem, které jsou nezbytné k jejímu provedení: kdo se musí zapojit, jaký druh podpory je zapotřebí, jaké existují způsoby propagace.</p> <p>15. Diskutujte o nápadech a popisech. Připravte si pro každý nápad samostatný plakát s krátkým návodem, jak může být realizován.</p>		
<p>Celkem</p>	<p>6 hodin</p>	



Tipy a triky pro školitele

Posílení postavení mladých lidí může nějakou dobu trvat, než uvidíte první výsledky a změny.

Tipy:

1. Často účastníkům říkejte, že se jim skvěle daří a že dělají pokroky;
2. Uveďte konkrétní věci, které dělají lépe;
3. Vytvářejte vzdělávací zážitky, kterými lze dosáhnout pocitu osobního vítězství; všechny tyto věci dělejte autenticky, s přátelským a upřímným přístupem.

Modul 4: Příběhy úspěchu a případové studie

Úvod k modulu 4

Tato část výcviku se zabývá následujícími tématy:

1. Příklady úspěšné integrace mladých migrantů v různých zemích;
2. Prezentování integrace migrantů v různých zemích EU;
3. Motivace účastníků ke sdílení pozitivních příběhů;
4. Představení různých možností úspěšné integrace;
5. Inspirace a motivace pro ostatní, kteří se snaží dosáhnout podobného cíle;
6. Posílení hlubší praktické diskuse mezi účastníky, umožnění podělit se o své zkušenosti a příběhy s ostatními

Plán - Modul 4

Popis setkání a vzdělávacích aktivit	Čas (minuty)	Materiály/ Potřebné vybavení
Setkání 1 Modul 4: Příběhy úspěchu a případové studie		
Úvod do modulu 4 Jaké jsou přínosy úspěšných příběhů?	30 minut	Připojení k internetu, notebook, obrazovka nebo projektor, připojená prezentace Příběhy úspěchu a případové studie
Video 1, diskuse s otázkami: Co vás na tomto videu zaujalo? Oslovilo vás něco nového? Překvapilo vás něco?	45 minut	

<p>ENG https://www.youtube.com/watch?v=0QZ4C1W56Vg</p> <p>Podívejte se na video. Diskutujte s účastníky. Návrh k diskusi:</p> <p>Je ve vaší zemi něco podobného?</p> <p>Našli jste nějakou pozitivní věc, která by ve vaší zemi byla přínosná?</p> <p>Čím se liší situace migrantů ve vaší zemi?</p> <p>Co můžete doporučit pro práci s migranty na základě videa, které jste viděli?</p> <p>Mladí migranti v ČR jejich vlastníma očima. Každodenní život mladých migrantů v České republice, zachycený mobilními telefony.</p> <p>CZ https://www.youtube.com/watch?v=PvimLhlwazo</p> <p>Podívejte se na video a diskutujte o něm s účastníky.</p>	<p>45 minut</p>	<p>obrazovka nebo projektor</p>
<p>Závěr školení, závěrečné zhodnocení.</p>	<p>15 minut</p>	



exemplar



exemplar

Young Migrant Integration Leaders

INNEO



JUGEND- &
KULTURPROJEKT EV.



HUBKARELIA

The Rural
Hub

SUSTAINABLE EDUCATION
SEAL
CYPRUS
ACTIVE LEARNING



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2018-1-DE02-KA204-005035