

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

**Service learning**  
**Inovatívna stratégia učenia (sa)**  
(vysokoškolská učebnica)

Alžbeta Brozmanová Gregorová et al.

Banská Bystrica 2014

Alžbeta Brozmanová Gregorová – Zuzana Bariaková – Zuzana Heinzová –  
Katarína Chovancová – Jaroslav Kompán – Martina Kubealaková – Lívia Nemcová  
– Lenka Rovňanová – Jana Šolcová – Miroslava Tokovská

## **Service learning**

### **Inovatívna stratégia učenia (sa)**

(vysokoškolská učebnica)

1. vyd. – Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej  
Bystrici – Belianum, 2014. – 200 s. ISBN 978-80-557-0829-4

Recenzovali:

doc. Mgr. Monika Bosá, PhD.

doc. PhDr. Zlata Vašašová, PhD.

© autorky a autor  
2014

Návrh obálky: PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.

Editor: PhDr. Marek Stachoň, PhD.

Jazyková korektúra: PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.

Mgr. Martina Kubealaková, PhD.

Publikácia vychádza v rámci projektu ITMS 26110230077 Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

© Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici – Belianum, 2014

**ISBN 978-80-557-0829-4**



# OBSAH

Úvod	6
1. ZÁKLADNÉ VÝCHODISKÁ STRATÉGIE SERVICE LEARNING	9
1.1. Vymedzenie pojmu service learning	9
1.2. Service learning, dobrovoľníctvo a prax	17
1.3. História service learningu	19
1.4. Základné východiská aplikácie service learningu na akademickej pôde	22
1.5. Základné fázy service learningu	24
1.6. Princípy service learningu	26
1.7. Modely service learningu	28
1.7.1. Modely service learningu aplikované na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici	33
1.8. Zhrnutie	39
2. PRVÝ KROK: PRÍPRAVA	41
2.1. Príprava na implementáciu stratégie service learning	41
2.1.1. Analýza potrieb školy	44
2.1.2. Analýza potrieb študentov a študentiek	45
2.1.3. Analýza potrieb komunity	48
2.1.4. Stanovenie cieľov implementácie service learningu	51
2.1.5. Výber modelu a príprava predmetu s aplikáciou service learningu	53
2.2. Príprava realizácie service learningových aktivít	54
2.2.1. Príprava študentov a študentiek na realizáciu service learningových aktivít	54
2.2.2. Tvorba tímu na realizáciu konkrétneho projektu/aktivity	57
2.2.3. Identifikácia potrieb komunity a výber potreby/problému pre service learningovú aktivitu/projekt	64
2.2.4. Podrobné plánovanie service learningovej aktivity	68
2.3. Zhrnutie	96
3. DRUHÝ KROK: AKCIA – SLUŽBA V KOMUNITE	97
3.1. Príklady service learningových projektov zrealizovaných na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici	101
3.2. Zhrnutie	107
4. TRETÍ KROK: REFLEXIA	108
4.1. Reflexia v service learningu	110
4.2. Reflexívne aktivity využívané v service learningu	113
4.3. Zhrnutie	120

5. ŠTVRTÝ KROK: VYHODNOTENIE, OCENENIE A OSLAVA	121
5.1. Vyhodnotenie	121
5.2. Ocenenie a oslava	130
5.2.1. Príprava prezentácie o výsledkoch service learningových projektov	131
5.2.2. Tipy na ocenenie a oslavu	136
5.3. Zhrnutie	137
NA KONIEC PRÍDE ZAČIATOK	138
LITERATÚRA	140
SUMMARY	147
PRÍLOHY	150
O UNIVERZITE MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI	194
TÍM SERVICE LEARNINGU NA UNIVERZITE MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI	195

## Úvod

Čo je podstatou service learningu? Aké sú jeho možnosti? Aké sú jeho limity? Môže naozaj zmeniť individuálnu perspektívu? Môže (z)meniť vzťahy a atmosféru v skupine alebo triede? Môže (z)meniť komunitu? Je service learning dobrovoľníctvo?

Toto sú azda najčastejšie otázky, s ktorými sa pri service learningu stretávame. Odpovede na ne ponúka aj táto vysokoškolská učebnica, určená študentom a študentkám, ale aj učiteľom a učiteľkám. Jej, predsa len nie celkom typická, dvojadresnosť súvisí s podstatou stratégie, ako aj našimi skúsenosťami z jej implementácie. Ide o inovatívnu stratégiu zasahujúcu proces učenia aj učenia sa, jej podstatou je reagovanie na identifikované potreby troch participujúcich strán – študentstva, školy a komunity. Pedagogická a Filozofická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, ktoré stratégiu pilotne zavádzajú do univerzitného vzdelávania, pripravujú absolventov a absolventky vo viacerých študijných odboroch, medzi nimi aj učiteľstva akademických predmetov či sociálnej práce. Prví absolventi a absolventky nového predmetu sa so stratégiou stretli v role študujúcich, je však predpoklad, že ju môžu využívať aj ako budúci vyučujúci a vyučujúce. Preto sme pokladali za opodstatnené neoddelovať, ale, naopak, spájať uhly nazerania na service learning z pozície učiteľov/učiteľiek a súčasne študentov/študentiek.

Učebnica je tak určená študentom a študentkám vysokých škôl, ktorí absolvujú predmety s prvkami service learningu, prípadne by sa chceli o tejto stratégii dozvedieť viac. Zároveň je určená pedagógom a pedagogičkám na vysokých školách, ale aj na ďalších stupňoch a typoch škôl. Veríme, že bude pre nich inšpiráciou a že sa postupne bude rad škôl implementujúcich túto inovatívnu stratégiu rozširovať aj v našich podmienkach. Publikácia však môže byť užitočnou aj pre pracovníkov a pracovníčky organizácií pôsobiacich v praxi, ktorí pracujú s dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami. Plánovanie dobrovoľníckeho programu v zmysle stratégie service learning môže byť jednou z možností, ako rozvíjať dobrovoľníctvo založené na rozvoji zručností (skills based volunteering) napríklad v práci s mládežou či ľuďmi so špecifickými potrebami.

Service learning je už niekoľko desaťročí plne etablovanou vzdelávacou stratégiou a jej zaujímavosť, ako aj funkčnosť je v tom, že zmysluplne spája niekoľko nevyhnutných komponentov vzdelávacieho procesu. Jedným z mnohých pilierov service learningového vzdelávania je totiž prebudenie záujmu u študentov a študentiek o učenie sa a súčasne vytvorenie pocitu spoluzodpovednosti za tento proces. Inými slovami povedané, service learning narúša mylnú predstavu jednosmerného transferu vedomostí od učiteľa/učiteľky smerom k študentovi/študentke a jeho pasívneho príjmu, čím na jednej strane „komplikuje“ vzdelávací proces zvýšenými nárokmi na všetky zainteresované strany, no na strane druhej mu dáva nutný hlbší zmysel. Bez ohľadu na študijný odbor a program umožňuje formovanie komplexných osobností. V žiadnom prípade však nenivelizuje potrebu odbornosti, ale špecializovanými aktivitami

nadobúdanú odbornosť usúvzťažňuje so sociálno-psychologickým rozvojom osobnosti a orientáciou na prax zvyčnamňuje aj teóriu.

V tom lepšom prípade sa dnes školy usilujú prispôbiť sa spoločenskému trendu, podľa ktorého ich kvalita priamo úmerne súvisí s uplatniteľnosťou ich absolventov a absolventiek na trhu práce. Zámerne používame tento komerčný termín, pretože, a opäť v tom lepšom prípade, aj žiaci/žiačky, študenti/študentky k svojmu pôsobeniu na školách pristupujú pod tlakom konzumných pravidiel a potreby zabezpečenia si základnej existencie. Takýto prístup sa odráža okrem iného v zdôrazňovaní nevyhnutnej prepojenosti školy s praxou (života), čím – a čo si uvedomuje len málo z nás – dochádza k deformácii zmyslu vzdelávania. Jeho hlavnou (a už vôbec nie jedinou) úlohou by totiž nemala byť príprava na úspešné zvládanie každodennosti v zmysle rozvoja širokého spektra kompetencií. Ak však takéto chápanie označíme ako dobovú nevyhnutnosť, potom je povinnosťou vzdelávacích inštitúcií hľadať možnosti, ako vrátiť vzdelávaniu aj orientáciu na kontextové (hlbšie) poznanie a jeho trvácnosť.

Service learning by v tomto smere mohol byť vhodnou stratégiou, ako dosiahnuť oboje. Na jednej strane sú jeho piliere postavené na spolupráci študentstva, školy a komunity, čím vzdelávanie otvára praxi, dáva možnosť uvedomiť si reálny rozmer dosahovaného poznania i osobnostného rozvoja, ich využiteľnosť aj limity. Tým cielene podporuje otvorenosť školského prostredia súdobej realite a snaží sa špecificky volenými aktivitami podporovať prípravu na úspešné nielen začlenenie sa, ale aj uplatnenie sa. Na strane druhej môže uspokojivo aktivizovať zúčastnené strany, najmä však pre nás kľúčové študentstvo. Fáza identifikácie jeho potrieb je, jednoducho povedané, fázou pomenovania, „čo neviem (dobro), ale chcem vedieť (lepšie)“. Ak sa implementáciou service learningu dosiahne tento stav, domnievame sa, že nepôjde len o metaforu prebudenia túžby vedieť/poznať, ale aj oživenie zabudnutého „partnera vo vzdelávacom procese“, tým je pocit spoluzodpovednosti za svoje vzdelanie na strane študentov a študentiek. Naše vedenie totiž nie je selektívnym obsahom toho, čo nám povedia alebo ukážu iní.

Autorský kolektív predkladá vysokoškolskú učebnicu o service learningu rozdelenú na tri základné časti.<sup>1</sup> V prvej časti (prvej kapitole) poskytujeme prehľad základných východísk stratégie service learning, ktoré považujeme za dôležité z hľadiska pochopenia podstaty aplikácie tejto stratégie v praxi. Druhá časť (druhá až piata kapitola) analyzuje jednotlivé kroky service learningu, a to v dvoch rovinách. Prvá rovina je skôr teoretická a objasňuje podstatu jednotlivých krokov, respektíve fáz. Druhá rovina je praktická a obsahuje konkrétne návody a postupy na implementáciu v praxi. Tretiu časť tvoria prílohy v podobe formulárov, dotazníkov, handoutov, pojmových máp upravené tak, aby ich bolo možné v prípade potreby kopírovať.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ilustrácie použité pri kľúčových slovách, príkladoch, pracovných listoch, otázkach a úlohách a pojmových mapách boli zakúpené na webovej stránke [www.dreamstime.com](http://www.dreamstime.com).

<sup>2</sup> Pracovné listy a všetky praktické prílohy (formuláre, dotazníky, handouty, pojmové mapy) sú voľne dostupné aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

Učebnica<sup>3</sup> je výsledkom práce jedinečného autorského kolektívu pedagogičiek a pedagóga pôsobiacich na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici pod vedením Alžbety Brozmanovej Gregorovej ako výstup projektu implementovaného v rokoch 2013 až 2014 *Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici* v rámci aktivity 1.2 *Inovácia študijných programov na Filozofickej fakulte a Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici prostredníctvom service learningu*. Hlavnými zdrojmi na tvorbu učebnice boli najmä odborné publikácie o service learningu zo zahraničia a skúsenosti získané počas zavádzania tejto stratégie v rámci uvedeného projektu. Osobitosťou autorského tímu je, že spája odborníčky a odborníka s rôznou vedeckou a pedagogickou profiláciou z rozličných katedier univerzity.<sup>4</sup> Táto skutočnosť dokazuje, že service learning je stratégia využiteľná vo vysokoškolskej príprave študentov a študentiek rôznych študijných programov. Kľúčové pre jej rozvoj je totiž pochopenie skutočnosti, že vysoká škola formuje nielen budúcich profesionálov a profesionálky v úzko špecializovaných odboroch, ale aj osoby, ktoré pochopia svoju rolu v občianskej spoločnosti a budú aktívne participovať na jej rozvoji.

---

<sup>3</sup> Textová časť učebnice má rozsah 10 AH, jej rozsah vrátane príloh je 12 AH.

<sup>4</sup> Ich charakteristiky sú uvedené v závere publikácie.



# 1. ZÁKLADNÉ VÝCHODISKÁ STRATÉGIE SERVICE LEARNING

## Kľúčové slová<sup>5</sup>



pojmem service learning – história (korene, stabilizácia, súčasnosť), modely, zážitkové učenie, efektívnosť, 4-R zásady, princípy, prínosy, dobrovoľníctvo, odborná prax, fázy service learningovej aktivity, aktívna participácia, premyslená organizovaná skúsenosť, autonómia, synergický efekt, transfer

Cieľom tejto časti publikácie je objasniť základné východiská stratégie service learning<sup>6</sup>. Okrem vymedzenia pojmu service learning vysvetlíme, aký je rozdiel medzi service learningom, dobrovoľníctvom a praxou. Sústredíme sa na históriu service learningu v medzinárodnom kontexte a priblížime jeho začiatky na Slovensku. Bližšie charakterizujeme východiská uplatnenia tejto stratégie učenia a učenia sa v prostredí vysokých škôl, jej ciele a princípy. Predstavíme tiež rôzne modely service learningových programov a ich prínosy pre zapojené strany. Túto kapitolu vnímame ako kľúčovú pre pochopenie samotnej podstaty stratégie service learning, a to pre všetky subjekty – študentov a študentky, vedenie škôl, učiteľov a učiteľky i zástupcov a zástupkyne spolupracujúcich organizácií a komunit.

## 1.1. Vymedzenie pojmu service learning

V prvej polovici 20. storočia sa aktivity založené na princípoch service learningu označovali ako komunitné s cieľom formovať aktívnych občanov a občianky so zmyslom pre občiansku angažovanosť. **Termín service learning ako označenie učebnej stratégie sa objavuje až v 60. rokoch 20. storočia v Spojených štátoch amerických** a postupne sa aplikuje na všetkých stupňoch a typoch škôl. V ostatných rokoch sa s ňou stretávame aj na viacerých európskych stredných školách a univerzitách, rozvíja sa aj v Južnej Amerike, Austrálii a Japonsku a v súčasnosti aj na dvoch slovenských univerzitách (Prešov, Banská Bystrica). Ako vyučovacia a učebná stratégia zasahujúca všestranný aj špecifický rozvoj osobnosti má široké uplatnenie. Prakticky každá americká univerzita má vzdelávací program založený na princípoch service learningu, čo vedie aj k jeho rozmanitým definíciám.

Teórie vzdelávania rozvíjajúce sa najmä v prvej polovici 20. storočia podnikli v roku 1943 založenie *Association for Supervision and Curriculum Development* (*Asociácie pre dohľad a rozvoj kurikula*), ktorá je dnes svetovým lídrom vo vývoji a poskytovaní inovatívnych programov, produktov a služieb. Poskytuje odborné

<sup>5</sup> Pojmová mapa ku kapitole 1. *Základné východiská stratégie service learning* je súčasťou Prílohy 10 a voľne je dostupná aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

<sup>6</sup> Termín service learning je možné preložiť do slovenského jazyka ako **učenie sa službou**, ale v slovenskom a českom odbornom kontexte nie je zvykom ho prekladať. Pojem service learning je termín etablovaný v európskom/svetovom meradle.

riešenia v oblasti profesijného rozvoja a metodického vedenia pedagógov a pedagogičiek, ako inovatívne učiť a poskytovať tútorstvo. V roku 1990 a potom aj 1993 asociácia legislatívne potvrdila service learningu **štatút modelu zážitkového učenia**, prostredníctvom ktorého sa mladí ľudia učia a rozvíjajú cez aktívnu participáciu v premyslene organizovanej skúsenosti. Táto organizovaná skúsenosť podľa programového vymedzenia:

- reaguje na aktuálne potreby komunity,
- je koordinovaná v spolupráci školy a komunity,
- je integrovaná v rámci akademického kurikula,
- poskytuje štruktúrovaný čas na premýšľanie, hovorenie a písanie o tom, čo človek počas vykonávania dobrovoľníckej aktivity robil a videl,
- umožňuje mladým ľuďom využiť novonadobudnuté akademické vedomosti a zručnosti v reálnych životných situáciách v ich vlastných komunitách,
- zlepšuje obsah vyučovania realizovaný v prostredí školy rozšírením učenia sa študentov a študentiek mimo školy/triedy,
- pomáha posilňovať rozvoj zmyslu pre pomoc iným (*National Community and Service Act of 1990*).

Formulovanie princípov service learningu a následne ich aktívna implementácia do amerického vzdelávacieho systému viedli aj k sformovaniu *National Commission on Service Learning (Národnej komisie pre service learning v USA)*, podľa ktorej „service learning kombinuje **ciele služby a vzdelávacie ciele** so zámerom **priniest' zmenu obom stranám** – prijímateľovi i poskytovateľovi služby. To sa dosahuje prostredníctvom kombinácie úloh súvisiacich so službou so štruktúrovanými príležitosťami, ktoré zahŕňajú úlohy vo vzťahu k sebareflexii, vlastnému rozvoju a nadobudnutiu a porozumeniu významu hodnôt, zručností a vedomostí“ (Fiske, 2002). Národná komisia zdôrazňuje **prepojenie service learningu s akademickým obsahom**, jeho štandardmi a učebnými cieľmi, ako aj efekt **reciprocity**, teda prínos pre všetky zainteresované strany – študentov/študentky, organizácie/komunitu a školu. Zároveň upozorňuje, že service learning **nie je**:

- len pre vysokoškolských študentov a študentky,
- zameraný jednostranne, t. j. vždy ziskava len jedna zainteresovaná strana,
- epizodický dobrovoľnícky program,
- absolvovanie dobrovoľnícky odpracovaných hodín len s cieľom ukončenia kurzu,
- alternatívna služba určená ako trest ustanovený súdom alebo školou,
- pripojenie dobrovoľníctva na existujúce kurikulum (Fiske, 2002).

V súčasnosti je v USA service learning zastrešený tzv. *The National Service-Learning Clearinghouse (NSLC; Štátny inštitút pre service learning)*, ktorý spadá pod vládny program *Learn and Serve America (Uč sa službou pre Ameriku)*. NSLC podporuje service learningové aktivity škôl, inštitúcií vyššieho vzdelávania, komunity a domorodých národov, prevádzkuje internetovú stránku, ktorá ponúka ako najväčšia databáza service learningových odkazov tisíce bezplatných online

zdrojov, vedie národný zoznam inštitúcií participujúcich v service learningových aktivitách a poskytuje aj služby technickej podpory. Podľa amerického vládneho programu *Learn and Serve America* (LSA), ktorého cieľom je poskytovať študentom a študentkám príležitosti získať cenné skúsenosti a pomáhať komunite prostredníctvom účasti na service learningových projektoch, service-learning je **„spôsob výučby a učenia sa zameraný na službu mladých ľudí v ich spoločenstve/komunite, pričom táto služba je súčasťou učebných osnov**. Service learningové programy zapájajú mladých ľudí do komunitných aktivít s cieľom ukázať im, ako môžu byť zručnosti získané v škole použité na riešenie problémov v reálnom živote. Rovnako sa tieto programy snažia pomôcť študentom a študentkám pochopiť ich schopnosť podieľať sa na zlepšovaní kvality života v ich komunitách“ (*Learn and Serve America: School-based and Community-based Programs*). Úspešne zrealizovaná service learningová aktivita môže výrazne zvyšovať efekt vzdelávacej skúsenosti študentov/študentiek, školy aj komunity. Koncepcia riadenia tejto vzdelávacej stratégie však musí zohľadňovať, že pri realizácii aktivity sa nutne kombinujú ciele služby a ciele vzdelávania a zároveň musí byť viditeľná zmena na strane príjemcu služby, ako aj na strane jej poskytovateľa. Výsledkom takto realizovaného vzdelávania je potom výrazne efektívnejšia transferová metóda výučby študentov a študentiek.

Barbara Jacoby (1996) z Marylandskej univerzity, uznávaná odborníčka v oblasti service learningového vzdelávania, service learning vníma ako **„štruktúrovanú vzdelávaciú skúsenosť, ktorá kombinuje komunitné služby s explicitným cieľom učenia, prípravy a reflexie**. Od študentov a študentiek zapojených do service learningovej aktivity očakáva nielen poskytnutie priamej služby komunite, ale aj spoznanie kontextu, v rámci ktorého sa služba poskytuje. Študenti a študentky si musia uvedomiť spojenie medzi službou a ich štúdiom, ako aj reflektovať svoju občiansku rolu“. Ide teda o formu zážitkového vzdelávania, ktoré:

- je vytvorené, realizované a vyhodnotené v spolupráci s komunitou,
- reaguje na potreby identifikované v komunite,
- zmysluplne prepája službu a vzdelávanie,
- rozširuje kurikulum o učenie mimo triedu a umožňuje študentom a študentkám aplikovať v škole naučené obsahy v reálnych situáciách,
- je príležitosťou rozvíjať kritickú reflexiu.

Skupina učiteľov a učiteľiek Vermontskej univerzity Christopher J. Koliba, Erica K. Campbell a Carolyn Shapiro (2006), ktorá sa zaoberala praxou service learningu v lokálnom kontexte vybraných školských komunit, definovala šesť charakteristík service learningu:

- kľúčovou charakteristikou akejkoľvek service learningovej skúsenosti je zreteľne artikulovaný partner v komunite, ktorým môžu byť lokálne inštitúcie a organizácie, ale aj jednotlivci,
- existencia poskytnutej služby,
- existencia učebných cieľov, ktoré sprevádzajú skúsenosť v rámci service learningu,

- existencia reflexie používanej na facilitáciu učebných cieľov,
- dlhodobejšie trvanie,
- vysoký stupeň participácie študentov a študentiek.

Aj Fairfieldská univerzita v štáte Connecticut vníma ako integrálnu súčasť svojho poslania podporu vzdelávania „mužov a žien **pre iných**“ tým, že vytvára príležitosti na formovanie zodpovedného občianstva a solidárnosti a tiež sa svojim vzdelávaním snaží kultivovať túžbu po spravodlivom svete. Prostredníctvom service learningových kurzov sa usiluje uľahčiť študentom a študentkám integráciu v škole získaných vedomostí a zručností do života. Podľa Fairfieldskej univerzity je service learning „akceptovaný akademický prístup k predmetovej didaktike, ktorý sa líši od iných tradičných a alternatívnych spôsobov vyučovania a učenia sa. Service learning pomáha chrániť cenu slobodného myslenia a prejavu tým, že spoluvytvára podmienky otvorenej diskusie a tolerantného počúvania sa. Súčasne podporuje kritické myslenie o sociálnych, ekonomických a politických štruktúrach na miestnej, národnej a medzinárodnej úrovni, podporuje aj etické správanie sa na vyučovaní a v službe. Ako program zameraný na prácu s miestnymi, národnými a medzinárodnými komunitami sa univerzita prostredníctvom service learningových programov snaží prispievať k spoločnému dobru. Tiež sa usiluje viesť k tomu, aby sa komunita vnímala ako partner pomáhajúci vzdelávať študentov a študentky efektívne a komplexne. Univerzita učí rešpektovať integritu, jedinečnosť a múdrosť miestnych komunít a ich schopnosť riešiť problémy a zdôrazňuje spoluprácu len s takými komunitnými partnermi, ktorí podporujú dôstojnosť každého človeka, hľadajú udržateľné riešenia a súčasne chránia a zachovávajú prírodné zdroje“ (*Guiding Principles for Effective Service Learning*).

Dan W. Butin, americký profesor venujúci sa problematike prípravy učiteľov a učiteľiek a tiež komunitnej spolupráci, tvrdí, že service learning formujú štyri perspektívy: technická, kultúrna, politická a antifundacionalistická. Zdôrazňuje, že tieto pohľady vníma ako prostriedok na objasnenie možností, ktoré ponúka service learning, ako príležitosť lepšie porozumieť jeho výhodám a širokému uplatneniu (Butin, 2010, s. 8).

### **Technický pohľad na service learning**

Ide o inováciu vzdelávania, jeho vlastností a častí s dôrazom na technické aspekty realizácie a otázky účinnosti, kvality a udržateľnosti. Analýzou osobných, sociálnych a kognitívnych väzieb medzi service learningom a študentskými výstupmi sa zistilo, že service learning rozvíja osobnosť, sociálnu zodpovednosť, občiansku angažovanosť, kritické myslenie a umocňuje transfer teórie do praxe.

### **Kultúrny pohľad na service learning**

Ak sa technická perspektíva sústreďuje na inováciu vzdelávania, kultúrna perspektíva skúma vplyv tejto inovácie na jednotlivca a dáva zmysel tomu, kto sme v lokálnom aj globálnom kontexte. Kultúrna perspektíva sa v rovine

individuálnej (mikro) aj sociálnej (makro) zaoberá otázkami akulturácie, porozumenia a privlastnenia inovácie. Z toho hľadiska môže service learning prispieť k náprave čoraz viac narušených sociálnych sietí v dôsledku nárastu individualistických a narcistických sklonov spoločnosti. Service learning sa tak stáva ideálnym prostriedkom podpory a rozšírenia občianskej angažovanosti, demokracie a posilnenia zmyslu pre komunitu tak, aby si jednotlivec uvedomil, že môže patriť k niečomu väčšiemu, ako je on sám. Z individuálneho hľadiska sa service learning môže vnímať ako prostriedok posilňovania tolerance, získavania väčšieho povedomia o spoločenských záujmoch, rozvíjania zmyslu pre etiku a morálku, podpory dobrovoľníctva a občianskej angažovanosti. Prienikom mikro a makro roviny je skutočnosť, že jednotlivec spozná sám seba prostredníctvom spolupráce s niekým, kto je od neho odlišný. Táto skúsenosť učí rozmýšľať o sebe i o svete, v ktorom žijeme. Service learning sa stáva mediátorom medzi sebazpoznávaním a spoločenskou zodpovednosťou, stretom s rasovou, etnickou, triednou či sexuálnou odlišnosťou sa študenti a študentky učia lepšie porozumieť kultúrnej pluralite a diferencovanosti spoločnosti, rešpektovať ju a zmysluplne fungovať v nej a s ňou.

### **Politický pohľad na service learning**

V rámci politického pohľadu na inováciu dochádza ku skúmaniu a spochybňovaniu jej normatívnosti, etickosti, gnozeológie a ontológie. Hľadajú sa odpovede na otázky typu: Kto robí rozhodnutia a na základe akých kritérií? Pre koho sú tieto rozhodnutia prínosné a, naopak, koho ovplyvňujú negatívne? Do akej miery je inovácia potvrdením, upevnením alebo narušením status quo? Pri politickom pohľade sa predpokladá, že základným princípom je skôr konflikt ako konsenzus. Aj preto z uhla politickej perspektívy sa service learning javí ako transformačný alebo represívny.

Service learning sa vníma ako transformačný, pretože narúša hierarchiu a autoritu vzťahu študent/študentka – učiteľ/učiteľka. Tým znemožňuje aplikáciu tradičného vzdelávacieho systému, v ktorom vedomosti/informácie prúdia jednosmerne od učiteľov k študentom a tí nie sú nútení samostatne kriticky myslieť. Naopak, transformácia znamená vnímanie vzdelávania ako formy spolupráce učiteľov a študentov, v rámci ktorej sú vedomosti/informácie získavané aktívnou participáciou, nielen pasívne prijímané. S využitím kultúrneho, sociálneho a ľudského potenciálu service learning umožňuje pozitívne meniť komunitu, ktorej súčasťou sú študenti aj študentky. Študenti, učitelia a členovia komunity sú zároveň podporovaní v spochybňovaní prevládajúcich hegemonických noriem, ktoré riadia, definujú a súčasne obmedzujú prístup k vedomostiam/informáciám.

Súčasne politický pohľad na service learning podnecuje aj kritický postoj voči jeho východiskám a dôsledkom. Ide o represívny efekt jeho aplikácie, pretože neexistuje viacero empirických dôkazov o tom, že service learning poskytuje vecné, zmysluplné a dlhodobé riešenie komunitám/organizáciám, ktorým údajne pomáha. Naopak, pri takomto prístupe sa service learningová aktivita môže javiť ako prostriedok na zachovanie, ba až posilnenie existujúcich deficitov.

Represívnosť service learningu je tiež vnímaná v tom, že niekedy ide o činnosť dobrovoľnícku, ktorá sa premenúva na honosnejšie znejúci service learning. K tomu sa pridáva, že dobrovoľníctvo aj service learning posilňujú konzervatívny predpoklad, že izolovanými akciami zameranými na starostlivosť o jednotlivcov sa môžu prekonať spoločenské problémy.

Takéto odlišné vnímanie service learningu len potvrdzuje, že nie je možné dávať kultúrny a politický pohľad do tesného kontaktu. Service learning, ktorý zvyšuje občiansku zodpovednosť študentov a študentiek (kultúrny aspekt), nemusí priamo úmerne viesť k posilňovaniu demokracie (politický aspekt). Občianska angažovanosť vedúca k politickej angažovanosti je len jednou z možností. Nemôžeme automaticky predpokladať, ale ani a priori vylúčiť, že angažovanosť mobilizuje zakríknuté komunity alebo výrazne zvyšuje schopnosť jednotlivca porozumieť právnym, sociálnym a kultúrnym inštitúciám a participovať na ich činnosti. Politická perspektíva preto odmieta service learning ako metodiku ovplyvňujúcu mocenské vzťahy medzi jednotlivcami, skupinami a inštitúciami.

### **Antifundacionalistický pohľad na service learning**

Podľa Lehrera Keitha (1999, s. 38) je fundacionalistická teória „teóriou zdôvodnenia, podľa ktorej existujú tzv. základné presvedčenia, ktoré sú základom zdôvodňovania všetkých ostatných presvedčení“, pričom tieto základné presvedčenia sú nespochybniteľné a nepotrebujú podporu iných presvedčení. Teória základných presvedčení vznikla ako dôsledok tzv. nekonečného regresu, zdôvodňovanie presvedčení inými presvedčeniami nie je možné realizovať donekonečna, ale v istom bode sa zdôvodnenie musí vrátiť k svojmu východisku, t. j. presvedčenie sa opiera samé o seba. O existencii základných presvedčení uvažoval už Aristoteles, neskôr na neho nadviazali ďalší filozofi (azda najznámejším predstaviteľom fundacionalizmu je racionalista René Descartes (1596 – 1650), ale aj empirik John Locke (1632 – 1704)).

Je prirodzené, že takýto spôsob vysvetľovania existencie presvedčení sa stretol s kritikou. Napríklad americký filozof Richard Rorty (1931 – 2007) a francúzsky filozof Jacques Derrida (1930 – 2004) tvrdia, že pravdivosť vyhlásenia alebo diskurzu je overiteľná iba v kontexte ostatných vyhlásení alebo diskurzov. Základom antifundacionalizmu je tvrdenie, že neexistujú neutrálne, objektívne alebo uspokojivé presvedčenia, prostredníctvom ktorých môžeme poznať pravdivosť/pravdu, pretože pravdivosť/pravda sú podmienené a intersubjektívne.

Vychádzajúc z uvedeného, antifundacionalistický pohľad na service learning predpokladá – opierajúc sa o názory J. Deweyho (1910) – neexistenciu konkrétneho a vopred stanoveného cieľa v tom zmysle, že jednotlivca je potrebné udržiavať v napätí a stave pochybnosti, aby sa stal premýšľavým a vzdelaným občanom. Service learning, ako zdôrazňuje D. Butin (2010, s. 13), nemá podporovať rýchle dosiahnutie cieľa, naopak, má narúšať pôvodné nazeranie na svet a vytvárať stimuly pre myslenie, ktoré bude odmietať zjednodušovanie a stereotypnosť.

## Dôsledky plurality náhľadov: service learning ako stratégia

Vymedzenie štyroch náhľadov na service learning smeruje u D. Butina k definovaniu service learningu ako „zážitkovej aktivity, ktorá je kultúrne naplnenou, sociálne dôslednou, politicky spornou a existenciálne definujúcou skúsenosťou“ (2010, s. 17).

*Service learning je kultúrne naplnený* v rovnakej miere ako akýkoľvek iný komplexne prijatý proces v spoločnosti. Každý jednotlivec je pri akejkoľvek svojej činnosti determinovaný kultúrnymi predpokladmi formovanými na miestnej, regionálnej a národnej úrovni. To ovplyvňuje, čo vidí, ako to vidí a ako to interpretuje.

*Service learning je sociálne dôsledný* v tom zmysle, že všetky výsledky service learningového procesu majú dopad aj na celý svet. Bez ohľadu na rozsah, trvanie alebo výsledok, service learning vykonávajú jedinci s inými jedincami, preto je potrebné venovať pozornosť dôsledkom service learningu na jednotlivca, ako aj komunitu.

*Service learning je politicky sporný*, pretože môže byť chápaný ako pokus meniť mocenské vzťahy. Takéto vnímanie korešponduje s tradičnými modelmi umožňujúcimi zmenu zdola nahor, ale aj s postmoderným znakom dekonštrukcie/destabilizácie. Je nutné uznať, že service learning narúša status quo už len preto, že veci robí inak. Narúša slabosť spoločnosti pre poriadok a kontrolu, ktoré sú synonymom bezpečia. Všetky aktivity podporujúce toto narúšanie, či už ide o činnosť jednotlivca, inštitúcie, alebo komunity, sú považované za politické, a teda sporné.

*Service learning je existenciálne definujúci (formujúci)*, pretože núti jednotlivca zaujať stanovisko. Jedinec definuje sám seba cez rozhodnutia, ktoré robí alebo odmieta robiť, zapojením sa do service learningu nemôže ostať neutrálnym, musí sa rozhodnúť, ktorým smerom sa bude pohybovať, pričom každá reakcia nás mení a definuje, kto sme a v čo veríme.

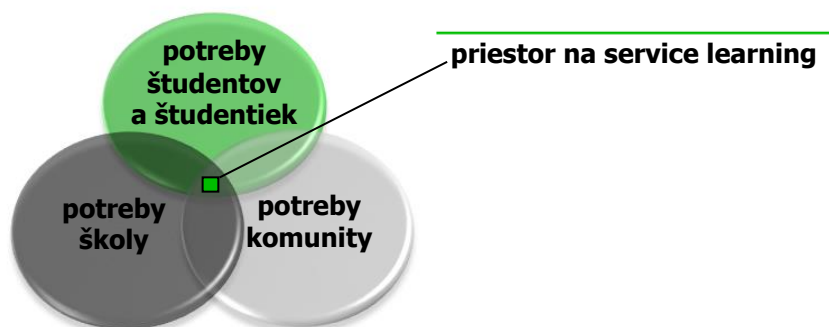
Uvedené vlastnosti používa D. Butin ako argument toho, že service learning vníma ako „stratégiu vedúcu k narúšaniu/znepokojovaniu“ (2010, s. 19), ako stratégiu, ktorá provokuje k starostlivejšiemu skúmaniu, prehodnocovaniu a prijímaniu vízií, politiky a praxe v našich triedach a vzdelávacích inštitúciách a ktorá núti konfrontovať sa s predpokladmi a dôsledkami zvolených metód učenia, učenia sa a získavania vedomostí.

Ak sa zamyslíme nad uvedeným, je zrejmé, že v súčasnosti nemôže existovať univerzálne akceptovaná definícia service learningu. Iba po roku 2000 bolo publikovaných viac ako 200 rôznych definícií, v ktorých sa service learning chápe ako skúsenosť, vzdelávací program, pedagogický termín, filozofický termín a i. Ich spoločným znakom je **chápanie service learningu ako vyučovacej a učebnej stratégie, ktorá integruje zmysluplnú službu v komunite so vzdelávaním a reflexiou** a je reakciou na prienik potrieb **všetkých zainteresovaných strán**, t. j. študenta/študentky, komunity/organizácie a školy. Uplatnením service learningu sa má pomáhať študentom a študentkám



dosahovať lepšie **vzdelávacie výsledky** (vedomosti, zručnosti, kompetencie, postoje), má sa rozvíjať ich **občianska zodpovednosť** a **angažovanosť**, ako aj podporovať ich **osobný rast** a **rozvíjať zručnosti** potrebné pre **bežný život**. Service learning má tiež pomáhať **zmysluplne aplikovať** teoretické poznatky v praxi, učiť študentov a študentky **identifikovať problémy a riešiť ich**, rozvíjať **interkultúrne zručnosti, citlivosť k rozmanitosti**, sebazpoznanie, komunikačné schopnosti, schopnosti spolupráce a mnohé ďalšie.

Táto stratégia nie je zameraná iba na proces učenia, ale aj učenia sa, preto sa service learning na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici definuje ako **aktívna stratégia učenia a učenia sa založená na službe v prospech iných s cieľom rozvoja osobnosti a formovania občianskej zodpovednosti**. Pri takomto chápaní je potom zrejmé, že samotnej realizácii nevyhnutne predchádza definovanie potreby študenta/študentky, potreby komunity/organizácie a potreby školy a až následne sa vytvára/hľadá aktivita,



**Obrázok 1** Prienik potrieb v stratégii service learning (Zdroj: vlastné spracovanie)

ktorou sa dosiahne naplnenie všetkých zistených potrieb (Obrázok 1).

V závere vám ponúkame výroky učiteľov a učiteliek a študentov a študentiek Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici o tom, čo pre nich znamená service learning.

### **Service learning z pohľadu učiteľov a učiteliek:**

- „Je to stratégia vzdelávania, ktorá má omnoho širší presah, než do obsahu vzdelávania.“
- „Vytvára priestor na skutočné vnímanie svojich profesijných potrieb a spája ich s potrebami iných.“
- „Je obohatením pre študentov a študentky aj pre tých, ktorým ,radosť prinesú.“
- „Je moderná koncepcia učenia sa postavená na spolupráci, na kooperácii, na pomoci iným, ale i sebe.“
- „Z hľadiska didaktiky je to moderná didaktická forma učenia sa a vyučovania, ktorá vyžaduje i emocionálne angažovanie (okrem iného).“
- „Predstavuje most medzi teóriou a praxou a naopak a rozvíja zmysel pre prosociálnosť a zodpovednosť.“



## Service learning z pohľadu študentov a študentiek:

- „Netradičné vzdelávanie sa nielen pomocou teórie, ale aj praxe.“
- „Výučba založená na metóde, kde sa aplikuje vyučovanie prostredníctvom činností, ktoré sa zaoberajú problémami komunity.“
- „Umožňuje iniciatívu mládeže.“
- „Poskytuje čas na zamyslenie sa nad získanými zručnosťami a skúsenosťami.“
- „Učenie spojené so zážitkom a radosťou.“
- „Vytvorenie určitého projektu v spolupráci so svojim tímom a jeho prezentovanie.“
- „Rozvoj študentov a študentiek v rôznych oblastiach, ako napríklad zlepšenie komunikačných zručností, schopnosti pracovať v tíme, prezentovanie svojich projektov a i.“
- „Je veľmi efektívnym nástrojom osvojenia si a prehĺbenia rôznych kompetencií potrebných na plnohodnotné zaradenie sa aj do pracovného prostredia.“

### Otázky a úlohy:



1. Uved'te základné charakteristiky service learningu.
2. S použitím definícií v texte vypracujte vlastnú definíciu service learningu.
3. Na internete vyhľadajte ďalšie definície stratégie service learning a porovnajte ich.
4. Zamyslite sa nad spornosťou vnímania service learningu. Zaujmite k divergencii vlastné stanovisko.
5. Vysvetlite, prečo by malo byť školské vzdelávanie orientované na formovanie občianskej zodpovednosti a angažovanosti.

## 1.2. Service learning, dobrovoľníctvo a prax

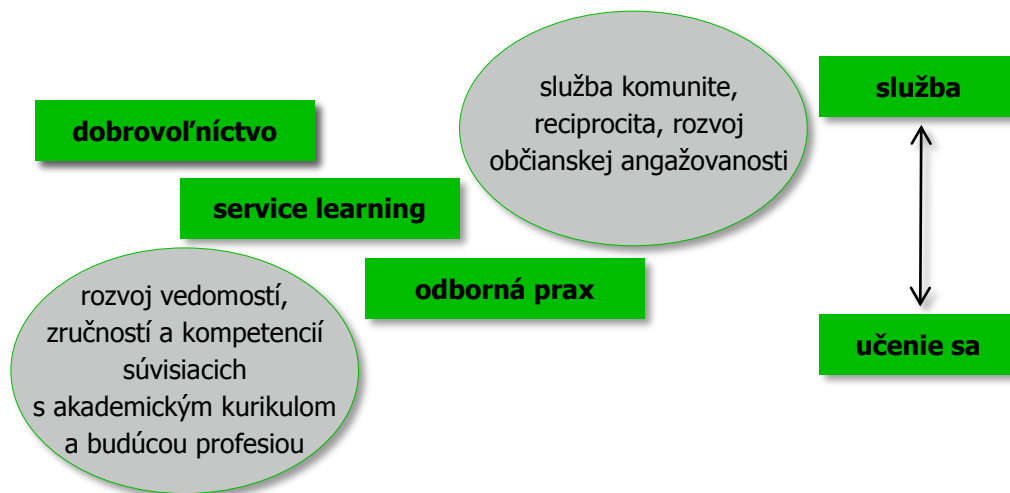
V rámci vymedzenia koncepcie service learning považujeme za dôležité vyjasnenie pozície service learningu vo vzťahu k ostatným formám participácie a učenia/učenia sa študentov a študentiek. Ako uvádzajú Lipčáková a Matulayová (2012), tieto formy je možné rozlíšiť na základe cieľa, respektíve zamerania a časového hľadiska (Obrázok 2).

Kým dobrovoľníctvo je zamerané viac na službu, odborná prax sa zasa viac zameriava na vzdelávanie a rozvíjanie špecifických kompetencií potrebných na výkon profesie. Pri service learningu dochádza k spojeniu služby a vzdelávania.

Rozdiel medzi service learningom a odbornou praxou ako súčasťou prípravy na profesiu je najmä v reciprocite (získava nielen študent a študentka, ale aj komunita/organizácia) a zameraní aj na rozvoj občianskej angažovanosti študentov a študentiek.

V odbornej literatúre a na medzinárodných fórach sa stretávame aj so zaradením service learningu medzi modely alebo formy dobrovoľníctva. V tomto prípade sa zdôrazňuje najmä skutočnosť, že kredity alebo body, ktoré študent/študentka získava za absolvovanie service learningových aktivít, nie sú spojené so službou, t. j. nie sú udelené za samotnú dobrovoľnícku aktivitu, ale za to, čo sa študent/študentka naučil/naučila. „Odmena“ je spojená s procesom učenia, nie s procesom služby. Zároveň je service learning chápaný ako model dobrovoľníctva založený na rozvoji zručností (skills based volunteering). V tomto modeli dobrovoľníctva sa dôraz kladie nielen na prínosy pre prijímateľa pomoci, ale najmä pre dobrovoľníka/dobrovoľníčku, ktorému má umožniť rozvoj špecifických vedomostí, zručností či kompetencií.

Ďalším faktorom, ktorý odlišuje service learning od iných foriem experimentálneho učenia (napríklad stáž, kooperatívne učenie alebo prax) a od dobrovoľníctva, je kritická reflexia. Reflexia spája službu v komunite s materiálmi z kurzu, ako aj s prednáškami a samotným štúdiom.



**Obrázok 2 Rozlíšenie medzi service learningom a ostatnými formami participácie a učenia sa študentov a študentiek (Zdroj: vlastné spracovanie)**

Základným komponentom všetkých definícií je:

- dobrovoľníctvo sa od service learningu odlišuje tým, že má fázy pomoci bez formálneho štruktúrovaného vzdelania,
- odborná prax ponúka vzdelanostný aspekt, ale neobsahuje pomoc,
- service learning v sebe spája pomoc aj vzdelávanie.

### Otázky a úlohy:



1. Vyhľadajte príklady cieľov odbornej praxe, dobrovoľníctva a service learningu a porovnajte ich. Čo majú spoločné? V čom sa odlišujú?
2. Zamyslite sa a pokúste sa uviesť ďalšie spoločné a odlišné znaky dobrovoľníctva, odbornej praxe a service learningu.
3. V ktorých vyučovacích predmetoch rámcového učebného plánu základných a stredných škôl je možné rozvíjať dobrovoľníctvo, odbornú prax a service learning?

### 1.3. História service learningu

Súčasný vnímanie service learningu vychádza zo starších ideí, ktoré skúmali potreby komunity a prepájali ich so vzdelávaním.

Napríklad v roku 1904 počas svojej praxe pedagóg Arthur William Dunn<sup>7</sup> spolu so svojimi študentmi a študentkami na hodine občianskej výchovy identifikoval problémy komunity vo svojom meste. Zároveň sa spoločne pokúsili hľadať riešenia týchto problémov a aplikovať ich v praxi. Tým A. W. Dunn charakterizoval službu v komunite ako základný rys osnov sociálnych štúdií a následne ako člen výboru *Social Studies Committee (Výbor pre sociálne štúdiá)* v roku 1907 predniesol prácu, v ktorej uvažoval o občianskej angažovanosti v zmysle súčasného ponímania service learningu. Podľa neho „dobrým občanom je osoba, ktorá vykonáva činnosť pre blaho komunity, ktorej je členom, a ktorá je aktívna a vie spolupracovať so svojím okolím na dosahovaní spoločného cieľa“ (Dunn, 1909).

V rovnakom čase ako A. W. Dunn praktizoval komunitné aktivity, John Dewey<sup>8</sup> rozvíjal teoretické východiská pragmatizmu. V experimentálnej triede testoval idey, hodnoty a presvedčenia študentov a študentiek spájané s kritickým myslením a jeho víziou bolo vzdelávaním formovať aktívnych občanov. Vo svojich hlavných dielach *Democracy and Education* (1916) a *Experience and Education* (1938) zdôrazňoval, že pre trvalý rozvoj osobnosti je dôležité prepojenie „vzdelávania a osobnej skúsenosti“ (1938, s. 59), čo je jedným z pilierov service learningu.

Na myšlienky Johna Deweyho nadviazala jeho študentka Hilda Taba<sup>9</sup> (1902 – 1967), ktorá zaviedla a definovala pojem kurikulum. Základom jej celoživotnej práce bola dizertácia *Dynamics of Education: A Methodology of Progressive Educational Thought* (1932), z ktorej vyberáme tri kľúčové myšlienky. 1. Učitelia a učiteľky sa nemajú spoliehať na pozorovanie, ale proces učenia majú vnímať ako dynamický interaktívny fenomén v prepojení na kognitívnu psychológiu. 2. Rozhodujúcou zložkou vo vzdelávaní a kurikule sa mala stať výchova k demokracii. Preto kládla dôraz na to, aby sa žiaci v škole učili riešiť problémy a konflikty. 3. Tvrdila, že učitelia a učiteľky musia poskytnúť koncepčne správny vzdelávací program, ktorý by zefektívnil organizáciu a proces vzdelávania a podľa ktorého by študenti a študentky pochopili, že pri ich hodnotení sú použité vhodné nástroje a procesy.

Hilda Taba zdôrazňovala potrebu komplexného prepojenia kultúry, politiky a sociálnych zmien, poznávania a učenia sa, skúseností a hodnotenia. V roku 1962 vydala knihu *Curriculum Development: Theory and Practice*. Presadzovala

---

<sup>7</sup> Arthur William Dunn (1868 – ?), americký pedagóg, učiteľ angličtiny a sociológie.

<sup>8</sup> John Dewey (1859 – 1952), americký filozof, predstaviteľ Chicagskej školy pragmatizmu a reformnej pedagogiky, je považovaný za najvplyvnejšieho amerického sociálneho filozofa a pedagóga.

<sup>9</sup> Hilda Taba (1902 – 1967), učiteľka, teoretička kurikula a reformátorka učebných plánov. Už od svojho štúdia na Kolumbijskej univerzite sa venovala oblasti progresívneho vzdelávania a skúmala vzťah medzi demokraciou a kurikulumom s osobitným dôrazom na sociálne štúdiá.

myšlienku, že bez ohľadu na názory, ktoré máme na vzdelávanie, je potrebné naučiť ľudí **myslieť kriticky a reflexívne**. Podľa nej v rýchlo meniacej sa spoločnosti ľudia nemôžu byť vo svojom myslení konzervatívni a držať sa rutinného správania či tradície pri rozhodovaní v akejkoľvek oblasti – či už ide o praktické každodennosti, odbornú sféru, morálne hodnoty, alebo politické otázky. Ľudia by mali byť schopní inteligentného a nezávislého myslenia, pretože iba vtedy prispievajú k vlastnému rozvoju, ale aj k rozvoju spoločnosti.

V roku 1960 Herbert Thelen<sup>10</sup> potvrdil, že základným cieľom vzdelávania je ľudské aplikovanie poznania uspokojujúce potreby spoločenstva aj jednotlivca.

Ako upozorňuje Bruce W. Speck a Sherry L. Hoppe (2004), práve v ideách Dunna, Deweyho, Taby a Thelena (ale aj iných), ktoré **spájali vzdelávanie a výchovu k aktívnemu občianstvu s kritickým a reflexívnym myslením**, sú korene service learningu. V 60. rokoch 20. storočia na tieto východiská nadviazali **Robert Sigmon** a **William Ramsey**, ktorí reflexiu vnímali ako neoddeliteľnú súčasť aktivít, ktorá dáva zmysel zážitku. Práve R. Sigmon a W. Ramsey namiesto rôznorodých pojmov spojených s komunitnými aktivitami presadzovali termín service learning v súčasnom chápaní a zároveň spájali ideu service learningu so sociálnou prácou, nie s občianskou výchovou. Následne sa **termín service learning začal používať** v učebných osnovách **a odlišovať** od dobrovoľníckej aktivity a odbornej praxe.

Postupné zapájanie service learningových programov do vzdelávania sa odrazilo aj vo vzrastajúcom počte konferencií, workshopov a publikovaných príspevkov venujúcich sa teórii a praxi service learningu. Prvá významnejšia konferencia sa konala v roku 1969 v Atlante, na ktorej sa rokovalo o výhodách a nevýhodách service learningu a o význame zavedenia service learningových programov do kurikula amerických škôl a univerzít. Pretože išlo o prvú konferenciu, jej závery podporovali skôr osvedčené prístupy k učeniu sa službou.

V sedemdesiatych rokoch 20. storočia sa zvyšoval záujem o výskum zážitkového vyučovania a service learningu a v osemdesiatych rokoch už význam service learningu značne vzrástol. Jednou z hlavných iniciatív bolo založenie *Campus Compact*, koalície vysokých škôl a univerzít, ktorá sa zaviazala aktívne prepájať vysokoškolské vzdelávanie s verejnými cieľmi. V roku 1989 spolupracovalo viac ako 70 organizácií na sformulovaní tzv. **desiatich princípov dobrej praxe service learningu**.

1. princíp: Študenti a študentky získavajú kredity za učenie sa, nie za službu.
2. princíp: Študentov a študentky posudzovať rovnako bez ohľadu na ich zapojenie sa v service learningových programoch.
3. princíp: Explicitne stanoviť vzdelávacie ciele.

---

<sup>10</sup> Herbert Thelen (1913 – 2008), profesor Chicagskej univerzity, priekopník v oblasti skupinovej dynamiky, zaoberal sa aj výskumom vzťahu/závislosti medzi ľudským správaním (behaviorálne vedy) a vzdelávaním.

4. princíp: Stanovením kritérií pomôcť študentom a študentkám vhodne si vybrať organizáciu/komunitu, v ktorej budú realizovať svoje service learningové aktivity.
5. princíp: Stanoviť ciele service learningovej aktivity tak, aby integrovala skúsenosť a vzdelávanie.
6. princíp: Študentov a študentky pripraviť na to, že service learningovou aktivitou sa učia aj od komunity.
7. princíp: Minimalizovať rozdiel medzi rolou študenta/študentky učiaceho/učiacej sa v komunite a rolou študenta/študentky učiaceho/učiacej sa v škole. (V oboch kontextoch (trieda, služba) si musia byť študenti a študentky vedomí svojej roly učiaceho/učiacej sa.)
8. princíp: Prehodnotiť rolu učiteľov a učiteliek v service learningovom vzdelávaní.
9. princíp: Učiteľov a učiteľky pripraviť na zmenu a stratu časti kontroly nad výsledkami vzdelávania študentov a študentiek.
10. princíp: Zabezpečiť, aby service learningový program priniesol aj účelné občianske vzdelávanie (Howard, 2001).

Prelom v chápaní service learningu na národnej úrovni nastal v roku 1990 a následne v roku 1993, keď v amerických **vládných dokumentoch** *National and Community Service Act* a neskôr *National and Community Service Trust Act* sa service learning **uznal** ako inovatívna stratégia vzdelávania.

V posledných rokoch sa s aplikáciou service learningu stretávame aj na viacerých európskych stredných školách a univerzitách, rozvíja sa tiež v Južnej Amerike, Austrálii a Japonsku. Medzi prvé školy, ktoré sa pokúšajú implementovať stratégiu service learning do edukácie na Slovensku, patrí Filozofická fakulta Prešovskej univerzity (bližšie: Skyba – Šoltésová, 2012) a Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Service learningové aktivity na banskobystrickej univerzite nadväzujú na viac ako desaťročnú dobrovoľnícku činnosť, ktorej cieľom nie je len zvýšiť angažovanosť študentov a študentiek v dobrovoľníckych aktivitách v priebehu ich vysokoškolského štúdia, ale aj aplikovať ich skúsenosť do procesu vzdelávania a rozvíjať v nich sociálnu zodpovednosť a angažovanosť, ktorú by mali preniesť aj do budúcej profesionálnej praxe.

### Otázky a úlohy:



1. Zamyslite sa, ktoré zmeny v nazeraní na proces vzdelávania stáli pri zrode konceptu service learning.
2. Na základe čoho sa service learning začal odlišovať od dobrovoľníckej aktivity a odbornej praxe? Pokúste sa prepojiť túto vedomosť s podkapitolou 1.2.
3. Zaujmite stanovisko k tzv. 10 princípom dobrej praxe service learningu. Stotožňujete sa s nimi? Vedeli by ste ponúknuť aj ďalšie princípy?

## 1.4. Základné východiská aplikácie service learningu na akademickej pôde

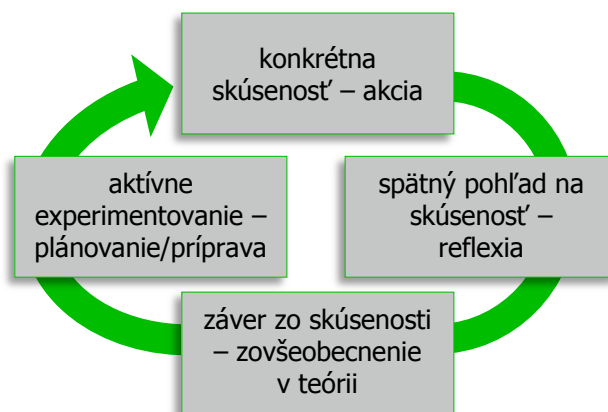
Už John Dewey zdôrazňoval úzky vzťah medzi skúsenosťami z praktickej činnosti a efektívnym vzdelávaním. Presadzoval, aby školské vyučovanie bolo prakticky a skúsenostne zamerané a dôležitosť dával priamemu kontaktu študentov a študentiek s obsahom štúdia, t. j. nestačí o ňom len čítať alebo počúvať. Podľa neho je vyučovacia metóda tým účinnejšia, čím viac sa približuje ku skutočnému životu, pretože skúsenosť sa nezískava na základe akejkoľvek činnosti, ale len takej, v ktorej sa deje niečo nové a zároveň nadväzuje na to, čo už v našom osobnom systéme poznania máme. Už v roku 1916 J. Dewey tvrdil, že pokiaľ sú študenti a študentky zapojení do služby pre komunitu, ktorá je previazaná s ich vzdelávaním, ich učenie sa je efektívnejšie a súčasne z nich formuje lepších občanov. Tieto idey sa stali východiskovými pre viaceré pedagogické koncepty vrátane stratégie service learningu.

Myšlienky Johna Deweyho inšpirovali Davida A. Kolba (1984), amerického odborníka na teóriu vzdelávania v oblasti zážitkového učenia, k vytvoreniu jedného z najznámejších modelov skúsenostného učenia (Obrázok 3), z ktorého vychádza aj stratégia service learning.

V skúsenostnom modeli vyučovania D. A. Kolba je východiskom bezprostredná **konkrétna skúsenosť** študenta/študentky so svetom a so sebou. Študenti a študentky zážitok, novú skúsenosť, praktickú činnosť či konkrétnu aktivitu vnímajú, prežívajú, pozorujú a premýšľajú o nej aj o sebe. Tieto z rôznych hľadísk analyzujú, rozmyšľajú o nich v intenciách ich vzdelávania, budúcej praxe i bežného života. Ide o **spätný pohľad na skúsenosť, t. j. reflexiu**. Výsledkom reflexie je analýza a interpretácia skúsenosti a jej zasadenie do logického rámca, konceptualizácia skúsenosti na abstraktnej úrovni, čo vedie k tvorbe pojmov, teórií, hypotéz a pravidiel. Výsledkom reflexie je **zovšeobecnenie skúsenosti v teórii**.

V Kolbovom cykle potom nasleduje **aktívne experimentovanie**, aplikácia získaných poznatkov do praxe. Prináša novú skúsenosť s použitím nadobudnutých poznatkov a overuje nové zručnosti v realite. Táto fáza zahŕňa aj plánovanie ďalších krokov a/alebo prípravu novej akcie, pričom nová skúsenosť sa opäť reflektuje v ďalšom cykle. Proces utvárania vedomostí študentov a študentiek v tomto modeli nie je lineárnym procesom, ale cyklickým. Zatiaľ môžeme v ktorejkoľvek fáze cyklu.

Proces utvárania vedomostí študentov a študentiek v tomto modeli nie je lineárnym procesom, ale cyklickým. Zatiaľ môžeme v ktorejkoľvek fáze cyklu. Tento model učenia sa hovorí aj o vhodnosti prístupu k jednotlivým študentom a študentkám. Niektorí z nich uprednostňujú začiatok procesu učenia sa v inej fáze ako ostatní, čo je determinované napríklad odlišnosťou v kognitívnych štýloch a štýloch učenia sa. Z tohto dôvodu je dôležité postup kombinovať. Zvyšuje to dynamiku prístupu a jeho zaujímavosť (Labáth, 1999).

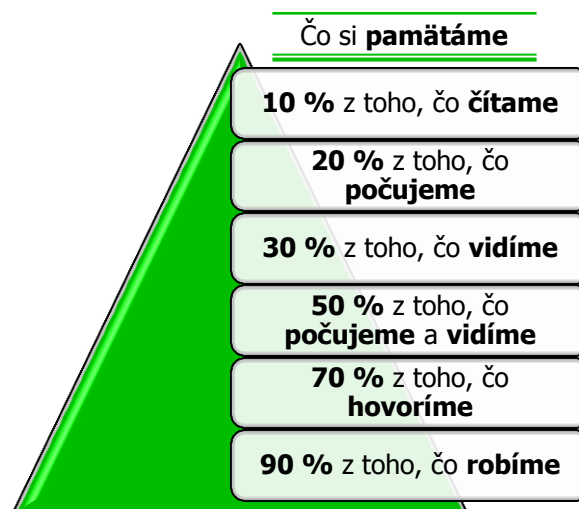


**Obrázok 3 Schéma skúsenostného modelu vyučovania podľa D. A. Kolba (Zdroj: vlastné spracovanie)**

Východiskom je bezprostredná konkrétna skúsenosť študenta/študentky so svetom a so sebou – zážitok, nová skúsenosť, praktická činnosť, konkrétna aktivita, skúsenosť s dobrovoľníckou aktivitou. Vníma ju, prežíva, pozoruje ju a premýšľa o nej aj o sebe. Analyzuje ju z rôznych hľadísk, rozmýšľa nad tým, čo a ako sa udialo, čo sa z toho možno naučiť, čo je použiteľné – spätý pohľad na skúsenosť – reflexia. Jej výsledkom je analýza a interpretácia skúsenosti a ich vloženie do istého logického rámca, konceptualizácia problému na abstraktnej úrovni, tvorenie pojmov, teórií a hypotéz, pravidiel, záver zo skúsenosti – teória, v service learningu uznanie. Nasleduje aktívne experimentovanie, aplikácia zameraná na prenos získaných poznatkov do praxe. Prináša novú skúsenosť s použitím poznatkov, overovanie nových zručností v realite, plánovanie ďalších krokov, prípravu novej akcie. Nová skúsenosť sa opäť reflektuje v ďalšom cykle, pričom je táto nová skúsenosť už na omnoho komplexnejšej úrovni.

V nadväznosti na teóriu J. Deweyho už v roku 1946 Edgar Dale (1900 – 1985), americký odborník v teórii vzdelávania, vytvoril tzv. kužel skúseností, ktorý zobrazuje vzájomný vzťah edukačnej metódy a jej efektívnosti (Obrázok 4).

Efektívne vedené zážitkové učenie je výhodné aj preto, lebo poskytuje (Labáth, 1999, s. 14 – 15):



**Obrázok 4 Kužel skúseností podľa Edgara Daleho (Zdroj: vlastné spracovanie)**

- **Autonómne učenie** založené na spoznávaní a prijímaní poznatkov prostredníctvom osobného rozhodnutia, pri plnej akceptácii osobných postojov študentov a študentiek a pri maximálnom podporovaní kritického a nezávislého pozitívneho myslenia.



- **Synergický efekt** vzájomného obohacovania sa a vzdelávania všetkých účastníkov a účastníčok – všetci sa môžu učiť od všetkých, z ich životných skúseností. Synergia sa dosahuje spojením pozitívnych síl a snáh všetkých zúčastnených.
- **Transfer** získaných poznatkov a skúseností do reálnych oblastí života.

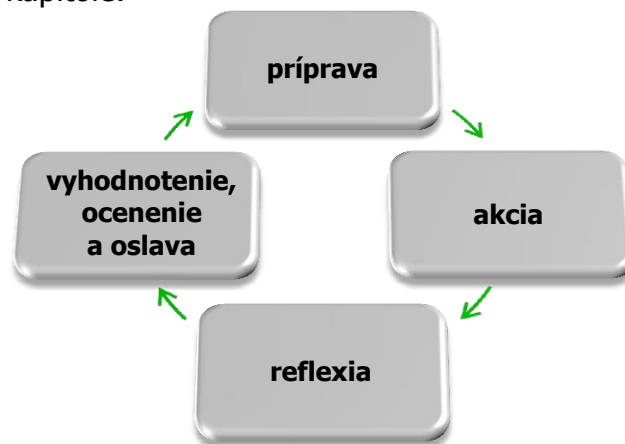
### Otázky a úlohy:



1. Pokúste sa navrhnúť vzdelávaciu aktivitu tak, aby ste pri nej využili vedomosť o Kolbovom cykle a tzv. kužel skúseností podľa Edgara Daleho a súčasne, aby ste vždy začali v inej fáze cyklu (výsledkom budú štyri varianty jednej aktivity).

## 1.5. Základné fázy service learningu

V samotnej stratégii service learning rozoznávame väčšinou 4 kroky (niektorí odborníci a odborníčky rozlišujú 5 krokov, pretože vnímajú krok vyhodnotenia a oslavy/ocenenia ako samostatné), ktoré vychádzajú z Kolbovho cyklu učenia, a ukazuje ich Obrázok 5. Podrobnejšie sa jednotlivým fázam service learningu venujeme v druhej kapitole.



**Obrázok 5 Základné fázy service learningu (Zdroj: vlastné spracovanie)**

Bez ohľadu na to, v akom modeli service learning prebieha, či aká dlhá je služba študentov a študentiek v organizácii/komunita a čo obsahuje, je dôležité, aby predmet, ktorý je postavený na stratégii service learning, obsahoval všetky uvedené prvky a aplikoval ich ako vzájomne prepojené.

**Príprava** service learningovej aktivity zvyčajne zahŕňa prípravu na samotné začlenenie stratégie service learning do kurikula školy, zmapovanie potrieb organizácií/komunity, zmapovanie potrieb študentov a študentiek, ich teoretickú prípravu, vyjasnenie očakávaní a obáv, nadviazanie spolupráce s organizáciami/komunitou, výber a plánovanie service learningovej aktivity.



**Akcia** zahŕňa priamu aktivitu (službu) a vzdelávanie prostredníctvom sociálneho učenia sa. Je to skutočná práca vykonaná v prospech danej komunity/organizácie. Študenti a študentky sú povinní absolvovať určený počet hodín v komunite počas semestra. Prostredníctvom praktických skúseností sa u študentov a študentiek konštruujú vedomosti, ktoré podporujú pochopenie svojej roly v danej aktivite (Xing – Hok Ka Ma, 2010). Úlohou service learningu je poskytnúť bezpečné prostredie, v ktorom si študenti a študentky môžu vyskúšať doteraz nadobudnuté zručnosti. Zároveň sa v tomto prostredí môžu naučiť nové zručnosti, čím si posilňujú vlastnú sebadôveru.

Ďalšou fázou service learningu je **reflexia** skúseností študentov a študentiek a jej prepojenie na časť teoretickej prípravy. Vzdelávanie sa prostredníctvom služby pre iných neprebíha automaticky. Po ukončení service learningovej aktivity sa študenti a študentky prostredníctvom skúseností, ktoré zažili, môžu cítiť spokojne a šťastne. Na ukončenie vzdelávacieho cyklu je však potrebné zapojiť kritické myslenie, ktoré pomôže študentom a študentkám osobnostne i vedomostne rásť. Reflexia je kľúčom k pochopeniu významu celej service learningovej aktivity. Ideálne je reflexiu uskutočňovať pred, počas a po service learningovej aktivite, pričom záverečná reflexia by sa mala realizovať čo najskôr po jej ukončení.

Preto, aby bola vzdelávacia stratégia service learning efektívna, je dôležité mať jasne definovaný vzdelávací cieľ, čiže očakávaný výstup. Je potom jednoduchšie nájsť spôsob, ako zmerať, do akej miery boli želané výstupy dosiahnuté.

**Vyhodnotenie** hovorí o miere vplyvu skúseností počas service learningovej aktivity na samotných študentov a študentky. Dáva študentom a študentkám, ako aj tútorom a tútorkám aktivity nový smer na zlepšenie, rast a zmenu (Jacoby, 1996). V rámci hodnotenia sa môžeme zamerať nielen na samotných študentov a študentky, ale i na ich service learningovú aktivitu, na spoluprácu s organizáciou či komunitou a prínos service learningu pre školu.

Súčasťou fázy vyhodnocovania je **oslava a oceňovanie**. Pri vyhodnocovaní service learningovej aktivity študentov a študentiek je dôležitá orientácia na pozitíva, preto sa odporúča oceniť napríklad aj snahu zapojiť sa. Aj v prípade, ak sa cieľ aktivity nepodarilo naplniť, je vhodné vyzdvihnúť práve to, čo sa podarilo. Preto je dôležitou súčasťou prezentácia aktivít a výsledkov aktivít samotnými študentmi a študentkami. Service learningová aktivita neprináša finančný zisk, existujú však rôzne cesty, ako oceniť zapojených študentov a študentky. Pri oceňovaní prácu študentov a študentiek oceňujú predovšetkým tí, pre ktorých svoju service learningovú aktivitu vykonali, ale aj ich rovesníci a rovesníčky, škola a komunita.

### Otázky a úlohy:



1. Zamyslite sa, prečo service learning vychádza zo zážitkového učenia.
2. Pokúste sa charakterizovať vzťahy medzi jednotlivými krokmi service learningu.
3. Charakterizujte konkrétnu service learningovú aktivitu prostredníctvom štyroch základných krokov tejto stratégie.

## 1.6. Princípy service learningu

Odborníci a odborníčky, venujúci sa service learningu, sa usilujú formulovať čo najvýstižnejšie definície tejto stratégie, snažia sa vymedziť jej kritériá a koncepty. Bez ohľadu na obsahy definícií, zástancovia service learningu na obhajobu jeho legitímnosti, etickosti a užitočnosti sformovali tzv. **4-R zásady** a sériu princípov efektívneho service learningu.

4-R zásady tvorí rešpekt, reciprocitu, relevanciu a reflexiu (Sigmon, 1979; *Campus Compact*, 2000).

- **Rešpekt:** Tí, ktorí vykonávajú service learningovú aktivitu, musia vždy rešpektovať okolnosti, názory, očakávania a spôsob života tých, ktorým pomáhajú. Nesmú podľahnúť „spasiteľskému komplexu“ a myslieť si, že idú zachraňovať. Naopak, pri pomoci inému človeku musia rešpektovať situáciu, do ktorej vstupujú.
- **Reciprocita:** Service learningová aktivita prináša benefity všetkým zúčastneným stranám, nielen tým, ktorým sa služba poskytuje. Zároveň to znamená, že nielen tí, ktorí poskytujú service learningovú službu, sú zodpovední za jej zmyslupnosť a relevantnosť. Aj členovia a členky komunity/organizácie, ktorá service learningovú aktivitu prijíma, musia byť spoluzodpovední a schopní vyjadriť svoje potreby, a tým spoluvytvárať obsah a formu aktivity.
- **Relevancia:** Service learningová aktivita musí korešpondovať s kurikulum štúdia/predmetu.
- **Reflexia:** Je nevyhnutná pre vysvetlenie kontextu a významu. Rozsah klasickej vyučovacej hodiny často neposkytuje dostatok priestoru na reflexiu a diskusiu, študenti a študentky však potrebujú príležitosť na to, aby porozumeli nejednoznačnej, často zložitej skúsenosti a vyrovnali sa s ňou.

Pripomeňme si, že service learning je stratégia vzdelávania a učenia sa založená na recipročnom vzťahu medzi tromi komponentmi – študent/študentka, komunita/organizácia a škola. Keďže ide o vzájomnú spoluprácu viacerých strán, je nutné, aby existovali pravidlá vzájomného fungovania, teda úloh a povinností jednotlivých strán. Preto boli v USA vypracované dokumenty týkajúce sa štandardov a princípov efektívneho service learningu, ktoré v súčasnosti zastrešuje **The National Service-Learning Clearinghouse** (NSLC) a sú platné pre všetky strany, ktoré sú v USA do service learningu zapojené. Ide o dokumenty ako *Essential Elements of Effective Service learning* (*Základné prvky efektívneho service learningu*) či *Service-Learning Standards and Educational Framework* (*Štandardy a vzdelávací rámec service learningu*). Uvádza ich väčšina organizácií poskytujúcich service learning, ako aj National Service-Learning Clearinghouse (NSLC) na svojej webovej stránke <http://gsn.nylc.org/>.

Uvedené dokumenty boli inšpiráciou aj pri zavádzaní service learningu na UMB a na základe nich sa vytvorili tieto **princípy service learningu na UMB:**

1. Efektívny service learning stanovuje **jasné vzdelávacie ciele**, ktoré sú zamerané na využívanie pojmov, obsahu a zručností z akademických disciplín a ktoré vedú študentov a študentky k **aktívnemu budovaniu vlastných vedomostí**.
2. Pri efektívnom service learningu študenti a študentky riešia úlohy, ktoré ich nútia **myslieť kriticky** a obohacujú tak ich rozvoj v kognitívnej aj osobnostnej oblasti.
3. Pri efektívnom service learningu je evalvácia využívaná ako spôsob hodnotenia študentovho učenia sa a zároveň ako doklad a vyhodnotenie, do akej miery študent/študentka dokázal/dokázala **prepojiť obsah vzdelávania a zručnosti** vo svojej service learningovej aktivite.
4. Študenti a študentky sa zapájajú do service learningových aktivít, ktoré majú **jasné ciele**, týkajú sa **skutočných potrieb** školy alebo komunity a sú **prínosom** pre nich samých i ostatných.
5. Service learning poskytuje študentom a študentkám **konkrétne príležitosti** učiť sa novým zručnostiam a kritickému mysleniu, ale aj príležitosti otestovať si svoju novú rolu v prostredí, v ktorom často berú na seba riziko, ale ktoré zároveň odmeňuje ich vklady.
6. Efektívny service learning využíva v rámci systematickej evalvácie service learningových aktivít a ich výsledkov **formatívne aj sumatívne hodnotenie**.
7. Snahou efektívneho service learningu je **prepojiť službu** komunitě/škole **a akademické učenie**.
8. Service learning prepája školu a komunitu novými a pozitívnymi spôsobmi a je vnímaný a podporovaný ako **neoddeliteľná súčasť** života školy a komunity.
9. Kľúčovými prvkami service learningu sú **príprava aktivity a reflexia**.
10. Efektívny service learning sa snaží **maximalizovať** študentov/študentkin **vklad** pri výbere, projektovaní, realizácii a vyhodnocovaní service learningovej aktivity.
11. Efektívny service learning oceňuje/podporuje **rozmanitosť**.
12. Efektívny service learning podporuje **komunikáciu a interakciu** s komunitou, ako aj **partnerstvo** a vzájomnú spoluprácu s ňou.
13. Študenti a študentky sú pripravení na všetky aspekty ich service learningových aktivít vrátane:
  - jasného **pochopenia** ich aktivity a úloh,
  - **pochopenia** požadovaných zručností a informácií potrebných na vykonávanie aktivity,
  - **povedomia** o bezpečnostných opatreniach,
  - **vedomia** o potrebe byť vnímavý a citlivý voči ľuďom, s ktorými budú v rámci svojej service learningovej aktivity pracovať.
14. Pri reflexiách študentov a študentiek pred service learningovou aktivitou, počas nej a po jej ukončení sa využíva viacero metód, ktoré **podporujú** kritické myslenie a sú nosné z pohľadu stanovenia a plnenia učebných cieľov.

15. Pri oceňovaní, oslave a ďalších hodnoteniach práce študentov a študentiek je vhodné využívať najrozmanitejšie metódy a spôsoby **oceňovania**. Prácu študentov a študentiek oceňujú tí, pre ktorých vykonávajú service learningové aktivity vrátane ich rovesníkov/rovesníčok, školy a komunity.
16. Pre úspech service learningových aktivít je nevyhnutné **kvalifikované vedenie a poradenstvo** tzv. tútorov/tútoriek.
17. Zachovanie kvality a kontinuity programu service learning v rámci vzdelávacích aktivít zabezpečuje **príprava a rozvoj učiteľov (tútorov)** service learningu v rámci cielených školení, ktoré oboznamujú najmä s filozofiou a metodikou service learningu (*Essential Elements of Service-learning*, 1999).

### Otázky a úlohy:



1. Porovnajzte tzv. 10 princípov dobrej praxe service learningu z podkapitoly 1.3. s princípmi service learningu na UMB. Čo majú spoločné? V čom sa odlišujú? Aký je vzťah medzi týmito princípmi a tými, ktoré ste vytvorili?

## 1.7. Modely service learningu

**Barbara Jacoby** (z Marylandskej univerzity v Spojených štátoch amerických) ponúka niekoľko možných modelov implementovania service learningu do kurikula. Tieto môžu byť prispôbené slovenskému vzdelávaciemu systému na vysokých školách bez toho, aby sa zmenil obsah pôvodných myšlienok, ale súčasne sa dosiahol zvolený zámer.

1. **Kurz, v ktorom je service learning možnosťou.** Študenti a študentky si v kurze vyberú z 2 alebo viacerých možností na dosiahnutie kreditov. Ide napr. o service learning, prípadové štúdie, výskumné sondy alebo iné typy projektov. Reflexia potom môže byť rôzna, závisí od toho, či počas úloh boli študenti a študentky zapojení do služby iným alebo nie.
2. **Service learning ako alternatíva ku klasickému kurzu.** Študenti a študentky sa môžu dohodnúť s vyučujúcim/vyučujúcou, že jeho/jej predmet absolvujú takým spôsobom, že service learningová aktivita bude alternatívnou ku klasickému kurzu. Service learning v takomto prípade zahŕňa zámernú reflexiu, kredity študent/študentka však dosiahne za vedomosti, nie za service learningovú aktivitu.
3. **Kurz service learningu.** Všetci študenti a študentky v kurze sú zahrnutí do service learningových aktivít. Reflexia je integrálnou súčasťou celého kurzu a žiadajú sa aj výstupy.
4. **„Skúsenosť 1. roka“.** Service learning je často integrovaný do seminárov alebo prednášok v prvom roku štúdia, aby sa študenti a študentky oboznámili s koncepciou service learning, s komunitou, ktorá

je na univerzite a ktorá ju obklopuje. Cez tieto skúsenosti si môžu študenti a študentky zlepšiť aj zručnosti v akademickom písaní, kritickom myslení a i.

5. **Service learning ako stáž alebo samostatné štúdium.** Študenti a študentky môžu väčšinu času stráviť prácou v komunite namiesto času na vyučovaní. V tomto prípade prebieha neustála reflexia a zámerné aplikovanie vedomostí požadovaných kurikulom.
6. **Service learning ako terénna prax.** Študenti a študentky študijných programov ako učiteľstvo, opatrovatelstvo či iných pomáhajúcich profesií, ktorí uskutočňujú svoju prax v komunite, niekoľkokrát v priebehu ich praxe reflektujú service learning cez ročníkové/semestrálne práce. V tomto prípade sa kladie dôraz na obojstranný prínos služby/praxe, reflexie a ich zmysluplné prepojenie s akademickým obsahom vzdelávania.
7. **Výskum uskutočňovaný v komunite.** Pod supervíziou učiteľa/učiteľky z fakulty sú študenti a študentky zapájaní do výskumu v komunite, ktorý je určený v prospech všetkých partnerov (komunita/škola/študentstvo). Členovia a členky komunity sú zapojení do všetkých fáz výskumného procesu.
8. **Pokročilý service learning.** Tento kurz v sebe zahŕňa skúsenosť, ktorá umožňuje študentom a študentkám integrovať ich učenie sa počas celého vysokoškolského štúdia, čo znamená, že rozmyšľajú o tom, ako service learningovú skúsenosť využijú. Tento model service learningu zahŕňa výskumný projekt alebo rozsiahlu service learningovú skúsenosť, ktorá musí byť podrobená kritickej analýze a na záver spracovaná písomne alebo vo forme prezentácie.
9. **Medzinárodný service learning.** Zahŕňa množstvo podôb vrátane kurzu neformálneho vzdelávania s medzinárodnou účasťou počas študentského voľna (prevažne počas leta). Často sa tieto service learningové aktivity uskutočňujú aj v zahraničí.
10. **Nadväzujúce kurzy service learningu.** Ide o sériu na seba nadväzujúcich kurzov. Každý rozširuje obsah predchádzajúceho kurzu s hlbšou reflexiou, väčšou kritickosťou. Študenti a študentky počas kurzov môžu participovať na rovnakej alebo rozdielnej service learningovej aktivite. Tento model v sebe zahŕňa multidisciplinárny prístup.
11. **Service learning ako voliteľný predmet.** Jeden alebo viacero kurzov môžu integrovať service learning a nezáleží na tom, kto z ktorej fakulty ho učí a v ktorom semestri. V jednom kurze sa budú študenti/študentky zaoberať napr. veľmi presne vymedzenou úlohou pri práci v komunite, v ďalšom budú riešiť čiastkové úlohy a niekde sa môžu zapojiť do výskumu či terénnej praxe.
12. **Celouniverzitný predmet.** Univerzita ako celok si dá záväzok, že bude trvalo spolupracovať s miestnou komunitou. Dôkazom tohto záväzku sú učebné programy, výber študentov a študentiek, učebné plány, vyučovacie prostriedky a zapojenie komunity do rozhodovania pri niektorých uzneseniach univerzity.

**Univerzita v Idahu** v Spojených štátoch amerických ponúka takéto modely service learningu:

1. **Integrovaný model.** Je to základný model, ktorý je pomerne široko prakticky uplatniteľný. V tomto modeli sa service learningová skúsenosť integruje do bežných kurzov. Model je charakteristický tým, že:
  - a) Učítelia a učiteľky integrujú časti service learningu do existujúcich kurzov alebo vytvárajú nové kurzy service learningu.
  - b) Kurz má dotáciu 12 – 15 hodín za semester.
  - c) Service learningovú skúsenosť vyberá učiteľ/učiteľka, ktorý/ktorá predmet učí, pritom mu/jej pomáha fakultný service learningový tím.
  - d) Reflexia je riadená vyučujúcim/vyučujúcou počas service learningovej aktivity a po nej.
  - e) Učiteľ/učiteľka monitoruje skúsenosti svojich študentov/študentiek zo service learningu.
  - f) Evalvácia študentskej service learningovej aktivity je zahrnutá do hodnotiacich kritérií a učiteľ/učiteľka spätnú väzbu odovzdá aj komunite.
2. **Service learning ako jednokreditový predmet alebo praktikum.** Daná možnosť ponúka spojiť praktikum s akýmkoľvek dvoj-, troj- a viac kreditovým predmetom (napr. so psychológiou, s telesnou výchovou, s angličtinou a i.). To dáva študentom a študentkám možnosť pridať si 1 kredit k akémukoľvek predmetu, ak v rámci neho urobia service learningovú aktivitu. Koordinátor/koordinátorka service learningu sa stáva inštruktorom/inštruktorkou, ktorý/ktorá vysvetlí ostatným vyučujúcim možnosti aplikácie service learningu v ich predmete/kurze. Takýto typ kurzu zahŕňa 30 – 40 hodín počas semestra (3 – 4 hodiny v týždni). Študent/študentka musí absolvovať 3 reflexívne sedenia a na 4. vyplní reflexiu ako časť jeho/jej výsledného hodnotenia. Takýto typ kurzu gesturuje fakultný koordinátor/fakultná koordinátorka service learningu a vyučujúci/vyučujúca predmetu.

**Povinnosti fakultného koordinátora/fakultnej koordinátorky service learningu:**

- Stretávať sa s učiteľmi a učiteľkami, ktorí majú záujem o service learning, a vysvetľovať im zásady tejto stratégie.
- Vytvoriť zoznam partnerských organizácií, ktoré ponúkajú rôzne možnosti pre service learningové aktivity.
- Vytvoriť administratívu, ktorú vypĺňajú študenti a študentky pred kurzom a po ňom.
- Odpovedať na všetky študentské otázky ohľadom service learningu.
- Informovať študentov a študentky o reflexívnych stretnutiach a ponúkať ich v rôznom čase a rôznych priestoroch počas semestra.
- Navštíviť minimálne 2 zo 4 reflexívnych stretnutí.



- Dávať študentom a študentkám hodnotenie o absolvovaní/neabsolvovaní kurzu.

### **Povinnosti vyučujúceho/vyučujúcej:**

- Pomenovať service learningovú aktivitu v 1. týždni semestra.
- Odovzdať zoznam študentov a študentiek, ktorí si vybrali service learningovú aktivitu na jeho/jej predmete, fakultnému koordinátorovi/fakultnej koordinátorky.
- Monitorovať aktivitu študentov a študentiek počas semestra cez kontakty v komunite, pre ktorú robia službu.
- Najmenej raz za semester so študentmi a študentkami urobiť podrobnú reflexiu a pomôcť im nájsť prepojenie medzi ich service learningovou aktivitou a obsahom kurzu.
- Ohodnotiť študenta/študentku po ukončení service learningovej aktivity a svoje hodnotenie odovzdať fakultnému koordinátorovi/fakultnej koordinátorky.

**Centrum pre občiansku angažovanosť na Washingtonskej štátnej univerzite** pracuje s viacerými modelmi service learningu, aby čo najviac vyhovelo rôznym študentským potrebám.

1. **Prax.** Pod praxou sa rozumejú dlhodobé individuálne príležitosti pre študentov a študentky, ktorí potom spolupracujú s miestnou komunitou počas celého semestra. Centrum umožňuje študentom a študentkám, aby svoje zručnosti z každodennej práce v komunite využili aj pri vypracovávaní semestrálnych prác a naopak – vedomosti získané v škole by mali prenášať do svojej práce v komunite.
2. **Skupinové projekty.** Projekty sú dlhodobejšie skupinové aktivity, ktoré sú otvorené všetkým študentom a študentkám. Centrum ponúka rôznorodé projekty, pričom úzko spolupracuje s komunitou pri vytváraní čo najlepšej service learningovej skúsenosti. Počas celého projektu Centrum zabezpečuje servis zapojeným študentom a študentkám. Pracovníci a pracovníčky projektového centra diskutujú so študentmi a študentkami o tom, čo sa naučili, čo je výsledkom ich service learningovej skúsenosti.
3. **Predmetové projekty.** Centrum spolupracuje s univerzitou tak, že zahŕňa service learning do kurikula a cez jednotlivé kurzy spája fakultu, študentstvo a komunitných partnerov. Projekty vznikajú na priesečníku vzdelávacích cieľov predmetu a identifikovaných potrieb komunity.
4. **Stáž.** Service learningové stáže sú cenným spôsobom získania praktických pracovných skúseností v rôznych častiach sveta. Centrum ponúka rôznorodé stáže, ktoré sú zamerané napr. na poznanie komunity či zlepšenie zručností v občianskom vodcovstve počas akademického vzdelávania sa. Tieto stáže môžu byť aj platené. Každá stáž je ohodnotená istým počtom kreditov a záverečné hodnotenie je absolvoval/absolvovala – neabsolvoval/neabsolvovala.

Na **Delta College v Michigane** rozoznávajú 5 modelov service learningu:

- 1. Prax.** Študenti a študentky v Centre pre service learning/v agentúre plnia pomocné úlohy a majú tak priamy kontakt s klientmi a klientkami.  
Príklad: Študenti a študentky z matematického kurzu po škole doučujú slabších študentov a študentky, žiakov a žiačky.  
Plusy: Osobný rast, rozvíjanie zručností, začlenenie sa do sociálnych väzieb komunity.  
Mínusy: Nutná kontrola študentstva, vekové obmedzenia, zmeny v školskom rozvrhu, supervízne povinnosti.
- 2. Produktový model.** Študenti a študentky vytvárajú produkty pre Centrum alebo ku konkrétnej úlohe, pričom využívajú zručnosti, ktoré nadobudli v škole.  
Príklad: Študenti a študentky programovania vytvárajú webové stránky, študenti a študentky angličtiny robia korektúry tlačových správ a i.  
Plusy: Tento model sa môže realizovať v triede/v kurze, študenti a študentky veľmi adresne používajú svoje vedomosti a zručnosti, možnosť na interdisciplinárnu a tímovú prácu.  
Mínusy: Možné výdavky/investície, nerovnomerné zapojenie sa, malá výzva, závislosť od komunitných partnerov.
- 3. Projektový model.** Študenti a študentky pracujú na projekte, ktorý im zadá agentúra (výskum, zbierka...).  
Príklad: Študenti a študentky, ktorí študujú biológiu, robia spolu s organizáciou analýzu vody.  
Plusy: Možnosť, aby zaznel študentský hlas, rozvoj vodcovských zručností, kreativity, flexibility.  
Mínusy: Projekty môžu byť príliš veľké, veľkosť skupiny môže spôsobiť ťažkosti s jej manažovaním, potreba analýzy.
- 4. Prezentačný model.** Študenti a študentky prezentujú to, čo sa naučili a/alebo vytvorili.  
Príklad: Študenti a študentky opatrovateľstva prezentujú na stredných školách ich štúdium a budúcu profesiu.  
Plusy: Možnosť niekoho „učiť“, verejne rozprávať, sebazdokonaľovanie, práca v tíme.  
Mínusy: Limitovaná skúsenosť, hľadanie partnera s potrebou, ktorá sa prelína s obsahom ich štúdia.
- 5. Podujatie.** Študenti a študentky rozpoznávajú potreby komunity cez podujatie/akciu, na ktorú robia zbierku.  
Príklad: Študenti a študentky marketingu organizujú večeru a „tichú akciu“, aby pomohli pacientom a pacientkam chorým na rakovinu.  
Plusy: Pozitívny imidž, silné zžitie sa s komunitou, zameranie sa na konkrétny problém.  
Mínusy: Príliš náročné typy projektov (veľkosťou, mnohostrannosťou), ktoré vyžadujú dokonalé plánovanie.



Tento stručný prehľad dokazuje, že samotná aplikácia stratégie service learning môže mať v praxi veľmi rôznu podobu a často závisí od konkrétnej školy. To umožňuje prispôbiť implementáciu rôznym podmienkam, avšak pri zachovaní základných princípov stratégie. V ďalšej podkapitole uvádzame modely, ktoré aplikujeme na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici.

### **1.7.1. Modely service learningu aplikované na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici**

Dobrovoľníctvo študentov a študentiek je na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici rozvíjané už viac ako desať rokov. Cieľom nie je len zvýšiť angažovanosť študentov a študentiek v dobrovoľníckych aktivitách v priebehu ich vysokoškolského štúdia, ale aj aplikovať ich skúsenosť do procesu vzdelávania a rozvíjať v nich sociálnu zodpovednosť a angažovanosť, ktorá sa preniesie aj do ich profesionálnej praxe. Od roku 2000 organizovanie dobrovoľníckych aktivít študentov a študentiek prebieha v úzkej spolupráci s občianskym združením Centrum dobrovoľníctva. Dobrovoľnícke aktivity študentov a študentiek sú v niektorých študijných odboroch (napríklad v sociálnej práci) na UMB zaradované medzi alternatívne formy odbornej praktickej prípravy a ich vykonávanie je podporované a oceňované viacerými spôsobmi. Od akademického roka 2005/2006 sú dobrovoľnícke aktivity začlenené aj do vybraných disciplín ako alternatívne aktivity v rámci predmetov v zmysle stratégie service learning. Nová fáza rozvoja service learningu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici začala v roku 2013, keď sa rozšíril nielen počet predmetov, ale aj počet vyučujúcich aplikujúcich túto stratégiu.

Na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici boli/sú aplikované tieto modely service learningu (podľa Barbary Jacoby; pozri podkapitolu 1.7.):

- 1. Kurz, v ktorom je service learning možnosťou.**
- 2. Service learning ako alternatíva ku klasickému kurzu.**
- 3. Výskum uskutočňovaný v komunite.**
- 4. Kurz service learningu.**

Vo všetkých štyroch modeloch sa študenti a študentky na začiatku akademického roka oboznámi s cieľmi predmetu, jeho obsahom a systémom bodového hodnotenia. Časť predmetu sa realizuje ako konkrétna aktivita v komunite. V prípade, že sa študent/študentka aktivity v komunite nechce zúčastniť, má možnosť realizovať náhradnú úlohu (okrem štvrtého modelu, ktorého koncepcia takúto možnosť neponúka, preto pred prihlásením sa študentov a študentiek na predmet oboznamujeme osobitne s podmienkami jeho absolvovania).

Pre ponuku konkrétnych aktivít v komunite volíme niekoľko možností:

- podoba a priebeh aktivít je dopredu naplánovaná s organizáciami, s ktorými spolupracujeme dlhšiu dobu;
- aktivity reagujú na potreby organizácií, ktoré boli oslovené na spoluprácu, ale ich podoba aj spôsob realizácie je určovaná študentmi a študentkami;

- aktivity plánujú a tvoria študenti a študentky na základe nimi realizovaného prieskumu potrieb komunity alebo poznania týchto potrieb.

Ďalej stručne predstavujeme jednotlivé modely, pričom analýza a príklady service learningových aktivít v jednotlivých fázach realizácie sú spracované aj v druhej časti učebnice.

### **Kurz, v ktorom je service learning možnosťou**

Prvý model aplikácie service learningu v podmienkach UMB predstavuje aplikácia v predmete **tretí sektor a mimovládne organizácie**. Túto aplikáciu realizujeme od roku 2005/2006. Študenti a študentky v rámci tohto predmetu môžu získať určený počet bodov za vypracovanie a prezentáciu seminárnej práce na tému „Získavanie zdrojov v oblasti tretieho sektora – fundraising“ alebo sa môžu zúčastniť na verejnej zbierke organizovanej rôznymi organizáciami. V posledných rokoch spolupracujeme na zbierkach s viacerými organizáciami, najmä s Úniou nevidiacich a slabozrakých Slovenska „Biela pastelka“, s Ligou za duševné zdravie na zbierke „Dni nezábudiek“, s UNICEFom na zbierke „Modrý gombík“, nadáciou Socia na zbierke „Lienka“ a s Hodinou deťom. Alternatívu účasti na zbierke si vyberá približne 95 % študentov a študentiek.

Pred samotnou zbierkou prebieha teoretická príprava, ktorá pozostáva z dvoch častí:

- v prvej časti absolvujú študenti a študentky prednášku o verejnej zbierke, rozoberajú sa podmienky organizácie zbierky, ktoré musí organizácia naplniť, ak chce tento typ fundraisingovej aktivity realizovať, a aké sú jej povinnosti pred, počas a po konaní zbierky;
- v rámci druhej časti sú študenti a študentky oboznámení s konkrétnou zbierkou, systémom jej organizácie a ich povinnosťami.

Po príprave sa študenti a študentky zúčastnia na zbierke, po ktorej nasleduje reflexia ich skúsenosti v rámci seminárov i prostredníctvom písomných sebareflexií. Reflexia je zameraná na získané vedomosti a zručnosti, pozitívne a negatívne zážitky a skúsenosti. Zároveň sa venujeme problematike darčovstva a darovania so zameraním na to, kto sú darcovia a daryne, čo motivuje ľudí dávať dary, aké sú faktory ovplyvňujúce to, že niekto daruje peniaze.

Účasť na zbierke hodnotia študenti a študentky vo svojich sebareflexiách veľmi pozitívne. Oceňujú najmä konkrétne vedomosti a skúsenosti, ktoré ako dobrovoľníci a dobrovoľníčky pri účasti na zbierke získali, a to jednak v oblasti organizácie takejto aktivity, ako aj v komunikácii s potenciálnymi darcami a daryňami. Kým pri teoretickej príprave si nevedeli predstaviť, že by zbierku mali sami zorganizovať, po účasti na zbierke majú študenti a študentky reálnu predstavu a pocit, že by to zvládli. „Pridanou hodnotou“ sú aj finančné prostriedky vyzbierané na pomoc iným ľuďom. O sume, ktorú študenti a študentky vyzbierali pri každej zbierke, ich vždy informujeme a na záver celú sumu zverejníme.

Ďalšou aktivitou, do ktorej sa študenti a študentky zapájali v rámci predmetu tretí sektor a mimovládne organizácie na PF UMB, bola organizácia Dobrovoľníckej kampane. Dobrovoľnícku kampaň od začiatku (1998) organizovala PF UMB v spolupráci so študentmi a študentkami. Účasť na tejto dobrovoľníckej aktivite mala, rovnako ako v predchádzajúcom príklade service learningovej aktivity, svoju teoretickú, zážitkovú, reflexívnu a hodnotiacu časť. Teoretická časť bola zameraná na tieto aspekty:

- dobrovoľníctvo, jeho definícia, znaky, formy, prínosy;
- dobrovoľníctvo vo svete a na Slovensku;
- dobrovoľnícke programy a ich manažment.

Okrem týchto aspektov sme sa venovali aj systému Dobrovoľníckej kampane na PF UMB, ktorý sa na základe podnetov a nápadov študentov a študentiek každý rok menil.

Samotná účasť študenta/študentky na organizácii Dobrovoľníckej kampane mohla mať rôznu podobu (príprava propagačných materiálov, oslovovanie organizácií na účasť na kampani, samotná propagácia kampane rôznymi spôsobmi, zabezpečenie diskusných klubov s organizáciami, prieskum medzi študentmi a študentkami, aktívna účasť v informačnom centre kampane, nákup materiálu, evalvácia kampane a iné). Pri organizácii kampane je dôležitá tímová spolupráca a jasné rozdelenie kompetencií a úloh, ktoré boli v posledných rokoch plne ponechávané na študentov a študentky. Úloha pedagóga/pedagogičky bola v tejto časti len poradná a podporná. Študenti a študentky mali k dispozícii z Centra dobrovoľníctva, s ktorým PF UMB spolupracuje, aj určenú sumu financií, ktorú môžu využiť, ale zároveň ju musia aj vyúčtovať. Na Dobrovoľnícku kampaň 2007 sa študentom a študentkám podarilo získať financie aj samostatným projektom v rámci programu MaGNeT Komunitnej nadácie Zdravé mesto v Banskej Bystrici. Po Dobrovoľníckej kampani, ktorú okrem zrealizovania museli študenti a študentky aj vyhodnotiť a napísať z nej tlačovú správu, nasledovala sebareflexia a reflexia v skupine so zameraním na:

- získané vedomosti a zručnosti,
- pozitívne zážitky a skúsenosti,
- negatívne zážitky a skúsenosti,
- návrhy na zmeny v organizácii kampane,
- reflexiu práce v tíme.

Z reflexie študentov a študentiek uvádzame niekoľko príkladov, čo sa organizáciou kampane naučili: „kreatívne pracovať“, „spolupracovať v tíme“, „prezentovať a obhájiť svoj názor“, „aktívne počúvať“, „komunikovať“, „prijatť odmietnutie“, „ako šíriť myšlienku dobrovoľníctva“, „na čo organizácie dobrovoľníkov a dobrovoľníčky potrebujú“, „organizovať akciu“.

V ostatných rokoch (kampaň sa realizovala do roku 2009) sa do organizácie Dobrovoľníckej kampane zapájali všetci študenti a študentky, ktorí sa na predmet tretí sektor a mimovládne organizácie prihlásili. Táto skutočnosť bola však podľa

našich skúseností spôsobená aj sociálnym tlakom skupiny a snahou o konformitu, nielen motiváciou získať novú skúsenosť či prosociálnou motiváciou. To vedie k tomu, že niektorí študenti a študentky sa aktivít zúčastňujú len „pro forma“, čo môže spôsobiť aj problémy v organizácii samotnej kampane. Aj takéto skúsenosti však študenti a študentky hodnotia nakoniec ako pozitívne, pretože si uvedomujú, že aj konflikt v tíme ich „posúva“ dopredu. Vhodnou formou, ako získať späť väzbu o aktivite jednotlivých študentov a študentiek, je preto aj sebahodnotenie a vzájomné spätné väzby.

Okrem organizácie Dobrovoľníckej kampane sa študenti a študentky môžu v rámci predmetu tretí sektor a mimovládne organizácie zapojiť aj do organizácie iných kampaní a aktivít organizovaných v meste či vyplývajúcich z potrieb organizácií. Aby účasť na aktivitách napĺňala aj ciele vzdelávania v rámci problematiky tretieho sektora, je nutné, aby aktivita bola spojená s teóriou, prípravou a dôkladnou reflexiou skúseností, z ktorej môžu veľa získať aj tí študenti a študentky, ktorí sa priamo do aktivity nezapojili.

Prínosy začlenenia service learningu do výučby problematiky tretieho sektora dokumentujú aj spätné väzby študentov a študentiek v rámci záverečného hodnotenia predmetu tretí sektor a mimovládne organizácie, ktoré súvisia aj s reflexiou prínosov service learningových aktivít:

- „Zistila som, koľko ľudí potrebuje pomoc.“
- „Páčilo sa mi spojenie teórie s praxou.“
- „Mohli sme si vyskúšať niečo z činnosti MVO.“
- „Dozvedela som sa veľa dôležitých informácií o MVO na základe praktickej skúsenosti.“
- „Získala som veľa nových skúseností.“
- „Alternatívne úlohy sú super skúsenosť do života.“
- „Páči sa mi, že ste nás zaktivizovali.“
- „Som rada, že som sa mohla zúčastniť praktických úloh.“
- „Naučila som sa spolupracovať aj s ľuďmi, s ktorými dobre nevychádzam.“
- „Zistila som, že mnohí ľudia sú egoisti, česť výnimkám, ale neodradilo ma to.“
- „Naučila sa som prijať odmietnutie.“
- „Stále niečo robíme, stále nejaké aktivity, chýba mi vydýchnutie.“
- „To, čo sme sa naučili na hodine, sme aplikovali do praxe a na seminároch a tým sa to lepšie zapamätalo.“
- „Hodiny vo mne prebudili záujem o tretí sektor a moje ďalšie možnosti.“
- „Páčili sa mi aktivity, pri ktorých sme museli rozmýšľať, nielen pasívne prijímať informácie.“
- „Nepáči sa mi, že veľa ľudí sa nezúčastňuje na aktivitách z vlastného presvedčenia, ale pre body.“
- „Mám dobrý pocit z dobre vykonanej práce a pomoci iným.“

## Service learning ako alternatíva ku klasickému kurzu

Druhým modelom service learningu, ktorý našiel svoje uplatnenie na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici, je service learning ako alternatíva ku klasickému kurzu. V roku 2009 dostala Katedra sociálnej práce PF UMB a Centrum dobrovoľníctva ponuku od občianskeho združenia Priatelia zeme spolupracovať na projekte „Rómske dobrovoľníctvo“. Cieľom projektu bolo rozvinúť vedomosti, zručnosti a kompetencie mladých rómskych chlapcov a dievčat prostredníctvom dobrovoľníctva. Projekt mal dve cieľové skupiny: jednu skupinu tvorili mladí ľudia vo veku 13 až 17 rokov zo separovanej rómskej komunity pri Ponickéj Hute. Druhou cieľovou skupinou boli študenti a študentky PF UMB, ktorí absolvovali predmet **práca s rómskou komunitou**. Študentom a študentkám sme ponúkli účasť v projekte ako aktivitu service learning a ako alternatívu ku klasickému kurzu.

Obe cieľové skupiny navštevovali spoločne kurz dobrovoľníctva. Rola študentov a študentiek spočívala v podpore mladých rómskych chlapcov a dievčat v ich dobrovoľníckych aktivitách. Po kurze pripravili spoločne obe cieľové skupiny voľnočasové aktivity pre deti z rómskej komunity. Aktivity nazvali „Veľký svet zábavy“ (Báro Svito Bašavel). Pozvali deti z rómskej komunity a zo školy, ktorú navštevovali, a zorganizovali štyri krúžky: maľovanie na tričká, sebaobranu, prvú pomoc a prezentáciu zvykov a tradícií Rómov. Po realizácii krúžkov obe skupiny evalvovali projekt. Z evalvácie vyberáme niekoľko reflexií študentov a študentiek:

- „Spoznal som rómsku komunitu nielen z kníh, ale z reality.“
- „Zmenila som svoj názor na Rómov.“
- „Získala som veľa nových skúseností v oblasti práce s Rómami.“
- „Zistila som, že na dosiahnutie akejkoľvek zmeny v rómskej komunite je nevyhnuté vzdelávanie.“
- „Uvedomil som si, že pre mnohých mladých ľudí žijúcich v rómskych komunitách je nevyhnuté získanie podpory mimo svojej rodiny a komunity.“

Niektorí študenti a študentky zostali v rómskej komunite naďalej pôsobiť ako dobrovoľníci a dobrovoľníčky a pomáhali deťom z projektu pri príprave na vyučovanie.

## Výskum uskutočňovaný v komunite

Tretím modelom, v rámci ktorého realizujeme koncepciu service learning od akademického roka 2013/2014, je výskum uskutočňovaný v komunite. Tento model je súčasťou predmetu v magisterskom študijnom programe sociálna práca **metodológia vied o človeku**. Aj v tomto prípade rešpektujeme všetky fázy service learningu – prípravu, akciu, reflexiu, evalváciu a oslavu. Cieľom predmetu je získať vedomosti a zručnosti nevyhnutné na realizáciu kvantitatívneho výskumu v sociálnej práci. Študenti a študentky popri prednáškach z metodológie výskumu majú za úlohu pripraviť a zrealizovať prieskumy na základe potrieb praxe. Pre analýzu potrieb praxe na začiatku semestra oslovíme viacero

odborných pracovísk z oblastí sociálnej práce, ako aj regionálnu a miestnu samosprávu a na základe ich potrieb zostavíme zoznam výskumných tém. Študenti a študentky sú rozdelení do skupín, v rámci ktorých je ich úlohou počas semestra priebežne pripraviť projekt výskumu, následne výskum zrealizovať a aj uskutočniť analýzu a interpretáciu výskumných zistení a napísať správu z výskumu pre potreby konkrétnej organizácie. V závere semestra opäť venujeme časť reflexii a vyhodnoteniu. Pozitívne je, že niektorí študenti a študentky pokračujú vo výskumných témach, ktorým sa venovali, aj ďalej a podrobnejšie ich rozpracovávajú v rámci študentskej vedeckej a odbornej činnosti či následne v rámci diplomových prác.

### **Kurz service learningu**

Štvrtý model, v rámci ktorého implementujeme stratégiu service learning, je nový kurz service learningu. Ide o dvojsemestrálny predmet **service learning**, ktorý je hlavným výstupom projektu *Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania na UMB...* a ktorý je vytvorený aj vedený autorským tímom učebnice. Predmet je zaradený ako výberový a je určený pre študentov a študentky všetkých stupňov štúdia rôznych študijných programov. Predmet je zameraný na rozvoj kompetencií (vedomostí, zručností a postojov) študentov a študentiek potrebných na realizáciu aktivít v prospech iných ľudí. Jeho cieľom je naučiť študentov a študentky vedieť pracovať v tíme, plánovať aktivity, propagovať, primerane komunikovať, plánovať v čase, urobiť rozpočet, zrealizovať a vyhodnotiť akciu, ale súčasne využívať aj odborné vedomosti nadobudnuté v ich študijných programoch. Vyučovacia časť predmetu sa realizuje formou dvoch desaťhodinových blokov, kde riešiteľský tím lektorsky sprevádza študentov a študentky témami: Čo je service learning?; Práca v tíme; Plánovanie; Propagácia; Komunikácia; Plánovanie v čase; Tvorba rozpočtu; Realizácia a vyhodnotenie aktivít. Využitím tvorivých a aktivizačných metód vzdelávania získavajú študenti a študentky teoretické vedomosti, ale aj praktické skúsenosti so skupinovú dynamikou a tímovými rolami, uvedomujú si potrebu dôsledného plánovania, ako aj plánovania v čase, praktickou analýzou spoznávajú nevyhnutnosť korešpondencie cieľa a cieľovej skupiny s výberom nástroja propagácie, modelovými situáciami si trénujú komunikáciu, získavajú zručnosti zostavenia rozpočtu a i. Reflexiou sa postupuje k (seba)hodnoteniu i hodnoteniu každej aktivity. Už od samého začiatku nejde len o teóriu, ale aj praktickú aplikáciu (skupinová úloha po prvom bloku a jej reflexia v bloku druhom), ktorá smeruje k zvnútorňovaniu si, že všetky vyučované témy je potrebné vnímať ako spojené nádoby, pretože práve absenciou jednej z nich alebo ich podcenením najčastejšie dochádza k zlyhaniu pri realizovaní akcie/aktivity.

V druhej fáze predmetu sa ťažisko aktivity prenáša na študentov a študentky, ktorí vo vytvorených skupinách majú za cieľ identifikovať vlastnú potrebu, potrebu komunity a školy a vytvoriť aktivitu smerujúcu k naplneniu zistených potrieb najneskôr na konci letného semestra príslušného akademického roka. Pri tejto práci aj naďalej spolupracujú so svojimi vyučujúcimi formou tútorstva. Minimálne dvakrát do mesiaca dochádza ku konzultovaniu vhodnosti zvolenej aktivity, ako aj jej plánovania, realizácie a vyhodnotenia. Takto v ideálnom



prípade prejdú za jeden akademický rok všetkými fázami (krokmi) service learningu – prípravou, akciou, reflexiou, evalváciou a oslavou. V závere letného semestra sa na spoločnom bloku študenti a študentky stretávajú, aby prezentovali ostatným realizované aktivity a ich výstupy, reflektovali vlastný proces učenia a vyhodnotili celý priebeh predmetu.

Príklady service learningových aktivít zrealizovaných v rámci tohto predmetu sú súčasťou tretej kapitoly.

### Otázky a úlohy:



1. Čo majú spoločné všetky uvedené modely service learningu?
2. Sú niektoré z modelov špecifické? Ak áno, v čom.
3. Čo podľa skúseností z aplikácie service learningu patrí medzi povinnosti fakultného koordinátora/fakultnej koordinátorky a vyučujúceho/vyučujúcej?
4. Pokúste sa vytvoriť zoznam pravidiel, ktorý by mali rešpektovať študenti a študentky zapojení do service learningovej aktivity.
5. Vyberte si jeden model, ktorý vás najviac zaujal. Pokúste sa k nemu vytvoriť service learningovú aktivitu tak, aby ste využili 4-R zásady a súčasne rešpektovali štyri hlavné kroky tejto stratégie.

## 1.8. Zhrnutie



V úvodnej kapitole predstavujeme **základné východiská** stratégie service learning. Jej korene siahajú do začiatku 20. storočia a spájajú sa s ideami A. W. Dunna, J. Deweyho, H. Taby, H. Thelena a ďalších. Service learning ako **nová učebná stratégia** sa objavil v 2. polovici 20. storočia v Spojených štátoch amerických, kde prešiel svojim vývojom najmä v súvislosti so záujmom o **výskum zážitkového vyučovania** a postupne sa etabloval na rôznych typoch a stupňoch škôl. Prelomovými boli roky 1990 a 1993, keď bol **service learning legislatívne**

**potvrdený ako model zážitkového učenia a inovatívna vzdelávacia stratégia so štandardmi a princípmi** aj vo vládnych dokumentoch USA. V súčasnosti sa s ňou stretávame v krajinách Ameriky, Európy, Ázie i Austrálie a na Slovensku túto stratégiu úspešne implementuje do univerzitného vzdelávania Prešovská univerzita v Prešove a Filozofická a Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Medzi **základné charakteristiky** service learningu patrí zreteľný partner (inštitúcie, jednotlivci...), existujúca služba, učebné ciele, reflexia, dlhodobé trvanie, vysoký stupeň participácie študentov a študentiek. Jeho ponímanie

ovplyvňuje **uhol pohľadu** (technický, kultúrny, politický a antifundacionalistický).

Pojem service learning chápaný ako **učenie sa službou** je etablovaný v európskom/svetovom meradle. Je to aktívna stratégia učenia a učenia sa založená na **službe v prospech iných** so zameraním na **naplnenie identifikovaných potrieb** všetkých zúčastnených: **študentov/šudentiek** (poskytovateľov), **školy** (transfer do obsahu vzdelávania) a **komunity** (prijímateľa). Service learning nemožno chápať ako dobrovoľníctvo alebo ako odbornú prax, ale skôr ako ich spojenie. Jeho podstatou je reciprocita, občianska angažovanosť študentov a študentiek a kritická reflexia.

Základnými východiskami aplikácie service learningu na akademickej pôde je **skúsenostný model vyučovania** D. A. Kolba (bezprostredná skúsenosť, reflexia, zovšeobecnenie v teórii a aktívne experimentovanie). Fázy tohto modelu sa odrážajú aj v **základných fázach service learningu** – príprava, akcia, reflexia, vyhodnotenie a oslava. Pri realizácii service learningových aktivít je potrebné dodržiavať **4-R zásady** a **princípy** (17). Implementácia service learningu do kurikula závisí od rôznych stupňov a typov škôl (príklady modelov). V rámci UMB sme stratégiu service learningu aplikovali v **štyroch modeloch**: kurz, v ktorom je service learning možnosťou; service learning ako alternatíva ku klasickému kurzu; ako výskum v komunite; ako samostatný kurz.



## 2. PRVÝ KROK: PRÍPRAVA

### Kľúčové slová<sup>11</sup>



príprava – implementácia service learningu, výber modelu, analýza a identifikácia potrieb komunity, tvorba tímu, skupinová dynamika, tímové roly, plánovanie aktivity, realizácia

Ako uvádzame v kapitole 1.5., v stratégii service learningu rozoznávame 4 kroky. Prvým krokom je príprava. Je to krok, ktorému v publikácii venujeme najväčšiu pozornosť, pretože od toho, ako ho zvládnu učители a učiteľky, ale aj študenti a študentky, závisia aj ďalšie fázy implementácie celej stratégie.

Samotnú prípravu rozdelíme na dve základné časti. Prvá časť sa týka prípravy na implementáciu service learningu do kurikula školy, druhá časť plánovania service learningových aktivít.

### 2.1. Príprava na implementáciu stratégie service learningu

Predtým ako sa rozhodne škola alebo učiteľ/učiteľka začať s implementáciou stratégie service learningu v akejkoľvek podobe, je dôležité uvedomiť si niekoľko zásadných skutočností, ktoré môžu ich zámery ovplyvniť a ktoré by si mali premyslieť. Použite Pracovný list 1.

**Pokúste sa odpovedať na tieto dve otázky:**

#### 1. Aký je postoj vedenia školy/fakulty/katedry a ostatných učiteľov a učiteľiek k aktivitám študentov a študentiek v komunite?

Základným predpokladom úspešného rozvoja service learningu v škole je atmosféra podporujúca účasť študentov a študentiek na aktivitách v komunite, respektíve tzv. dobrovoľnícka atmosféra. Chápeme ju ako vytváranie prostredia, ktoré podnecuje záujem o dianie vo svojom okolí a záujem pomáhať iným a v ktorom sú podporované a oceňované aktivity študentov a študentiek v komunite. Táto atmosféra je niečo, čo je v niektorej škole prítomné „automaticky“, inde je potrebné na nej pracovať a môže byť jedným z cieľov zavádzania service learningu v jej prostredí. Takúto atmosféru do veľkej miery formuje najmä postoj vedenia univerzity/fakulty/katedry k aktivitám v komunite, ale aj postoj ostatných učiteľov a učiteľiek a ďalšieho personálu.

Je potrebné počítať s tým, že sa možno nestretnete s pozitívnym ohlasom u všetkých vašich kolegov a kolegýň. Na Slovensku totiž stále nemá práca

<sup>11</sup> Pojmová mapa ku kapitole 2. *Prvý krok: príprava* je súčasťou Prílohy 10, voľne je dostupná aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

v prospech iných bez nároku na finančnú odmenu vysokú prestíž a pre niektorých ľudí môže byť „podozrivé“, prečo sa niekto takýmto aktivitám venuje, ak sa do nich sami nikdy nezapojili. Ak však budete študentov a študentky motivovať k tomu, aby sa do aktivít v prospech komunity zapojili, a zároveň sa budú ostatní vaši kolegovia a kolegyne vyjadrovať o vašej alebo ich aktivite posmešne či pohrdavo alebo budú vyjadrovať svoj nezáujem, pravdepodobne budete musieť vyvinúť veľa energie na to, aby ste ich pre service learningové aktivity nielen získali, ale ich pri nich aj udržali a aby mali z toho dobrý pocit.

Do veľkej miery môže túto atmosféru ovplyvniť vedenie školy. Pri prezentácii myšlienky zavádzania service learningu pred vedením vašej univerzity/fakulty/katedry sa sústreďte hlavne na vysvetlenie prínosov pre školu.

## **2. Aký je váš postoj k dobrovoľníctvu a vaše skúsenosti s aktivitami v komunite?**

Ak sa chcete venovať rozvoju service learningu vo vašej škole, mali by ste si úprimne odpovedať na otázku, aký je váš postoj k dobrovoľníctvu a prečo ste sa rozhodli tejto téme venovať. Aj keď neexistuje zoznam tých „správnych“ motivácií, čím presnejšie budete vedieť sami pred sebou túto otázku zodpovedať, tým bude vaše konanie transparentnejšie a motivujúcejšie pre vás aj študentov a študentky.

Na otázku, či sú skúsenosti s aktivitami v komunite nevyhnutné pre to, aby ste vedeli service learning realizovať, tiež neexistuje správna odpoveď. Na druhej strane hovoriť niekomu o niečom, čo ste si sami nezažili, môže byť ťažké a nemusíte pôsobiť presvedčivo. Pri diskusiách so študentmi a študentkami sa často stáva, že chcú počuť o vašich skúsenostiach v tejto oblasti. Ako učiteľ/učiteľka ste pre mladých ľudí stále vzorom a je dobré, ak im viete poskytnúť osobný príklad aj v tejto oblasti. V prípade, že takéto skúsenosti nemáte, sú dve možnosti. Odporúčame spoluprácu s dobrovoľníckym centrom alebo organizáciou a/alebo sa v procese realizácie service learningu sústreďte aj na získanie vlastných skúseností.

V manažmente dobrovoľníctva sú opísané tri základné fázy začlenenia dobrovoľníctva do prostredia organizácie:

1. trpená návšteva,
2. vítaný hosť,
3. integrácia do tímu.

Rovnakými fázami podľa našich skúseností prechádza aj začlenenie stratégie service learning v prostredí školy. V prvej fáze budú vaše aktivity vnímané pravdepodobne ako niečo, čo robíte pre seba, ale nechajú vás to robiť, lebo to nemá negatívny vplyv na vašu prácu, školu či študentov a študentky. V druhej fáze budú vaše aktivity vítané, pretože škola zistí, že nielen „neškodíte“, ale vaše aktivity prinášajú pozitívny efekt. Kým sa dostanete do tretej fázy, bude to pravdepodobne určitú dobu trvať. Ako dlho, závisí od vašich odpovedí na otázky



Samotná príprava zavádzania stratégie service learning spočíva v niekoľkých fázach. Tieto fázy alebo kroky nemusia nasledovať striktne po sebe, ale sú vzájomne prepojené a výsledok jedného ovplyvňuje a formuje ďalší krok. Pri príprave implementácie je potrebné:

1. analyzovať potreby školy,
2. analyzovať potreby študentov a študentiek,
3. analyzovať potreby komunity a organizácií, ktoré v nej pôsobia,
4. stanoviť ciele implementácie stratégie service learning,
5. vybrať model implementácie service learningu,
6. pripraviť predmet s aplikáciou stratégie service learning.

Ako uvádzame v kapitole 1.1., pri uvažovaní o implementácii service learningu do kurikula školy je v prvom rade dôležité vyjasniť, aké sú potreby samotnej školy, potreby komunity a potreby študentov a študentiek. Identifikácia potrieb a následný výber vhodných aktivít je podstatou service learningu. Prienik týchto potrieb tvorí vhodný priestor na realizáciu service learningových aktivít v akomkoľvek predmete. Použite Pracovný list 2.

### **2.1.1. Analýza potrieb školy**

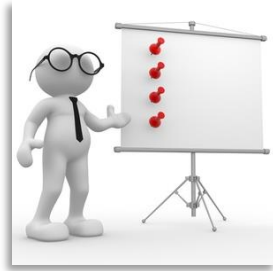
Pri analýze potrieb školy môžete vychádzať z klasickej SWOT analýzy<sup>13</sup>. Zamyslíte sa nad tým, aké sú silné a slabé stránky vašej školy/fakulty/katedry a aké príležitosti a ohrozenia sú v jej externom prostredí. Samozrejme, že stratégia service learning a jej implementácia nerieši všetky identifikované potreby v tejto analýze, ale môže byť odpoveďou na niektoré z nich, a to predovšetkým na tie, ktoré hovoria o prínosoch service learningu. Napríklad je dokázané, že service learning:

- podporuje interaktívne vyučovacie metódy,
- podporuje vzájomné učenie sa a diskusie medzi učiteľmi a učiteľkami univerzity a študentmi a študentkami,
- vedie k rozvoju vedy, realizácii výskumu a rozšíreniu publikačnej činnosti učiteľov a učiteľiek,
- robí štúdium na vysokej škole atraktívnejším,
- zapája študentov a študentky s rôznymi štýlmi učenia sa,
- poskytuje priestor na nadväzovanie kontaktov so študentmi a študentkami iných katedier a odborov,
- poskytuje príležitosť bližšie sa zoznámiť s problematikou komunity na odbornej i ľudskej úrovni,
- zlepšuje univerzitnú klímu a pozitívnu atmosféru v škole,

---

<sup>13</sup> Je to základný nástroj používaný na vyhodnotenie súčasného stavu z rôznych hľadísk, a to z hľadiska silných a slabých stránok, príležitostí a ohrození. Viac o SWOT analýze nájdete napríklad v GIRMANOVÁ, L. a kol. 2009. *Nástroje a metódy manažérstva kvality*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, 2009. 145 s. ISBN 978-80-553-0144-0.

- zvyšuje schopnosť univerzity reagovať na potreby spoločnosti,
- zvyšuje konkurencieschopnosť univerzity,
- vytvára priestor na spoluprácu univerzity na národnej a medzinárodnej úrovni,
- zlepšuje spoluprácu medzi samotnými študentmi a študentkami, univerzitou a komunitou/organizáciami.

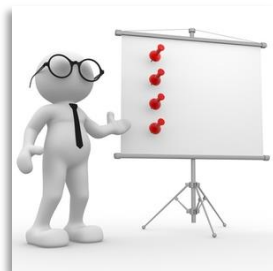


Pri implementácii service learningu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici sme vychádzali z dlhoročných skúseností s rozvojom dobrovoľníckych aktivít na univerzitnej pôde. Cieľom je zvýšiť angažovanosť študentov a študentiek v dobrovoľníckych a service learningových aktivitách v priebehu ich vysokoškolského štúdia, ale aj aplikovať ich skúsenosť do procesu vzdelávania a rozvíjať v nich sociálnu zodpovednosť a angažovanosť, ktorá sa preniesie aj do ich profesionálnej praxe. Na druhej strane sme si uvedomovali aj skutočnosť, že študenti a študentky získavajú

počas vysokoškolského vzdelávania množstvo kompetencií, vedomostí a zručností súvisiacich s ich budúcim profesijným uplatnením. Dôležitou súčasťou rozvoja ich osobnosti počas štúdia je však aj rozvoj kľúčových kompetencií (napr. schopnosti komunikovať, pracovať v tíme a pod.) a praktických skúseností. Univerzitné vzdelávanie je však v prevažnej miere postavené na teoretickom štúdiu a absolventi a absolventky prichádzajúci do praxe mnohokrát nedisponujú práve uvedenými predpokladmi. Tieto potreby školy sme identifikovali ako kľúčové pri implementácii service learningu na UMB v Banskej Bystrici.

### 2.1.2. Analýza potrieb študentov a študentiek

Service learning by mal byť prispôsobený potrebám študentov a študentiek a úrovni ich rozvoja (Xing – Hok Ka Ma, 2010). Ďalším krokom prípravy implementácie service learningu je preto analýza potrieb študentov a študentiek. Táto analýza úzko súvisí s analýzou potrieb školy, keďže študenti a študentky sú jej súčasťou. Na otázku, aké sú potreby študentov a študentiek vo vzťahu k uplatneniu service learningu, môžete využiť viacero metód a techník: rozhovor, anketu, dotazníkový prieskum, fokusové skupiny a iné. Samotné zmapovanie potrieb môže nastoliť veľké množstvo možností a cieľov, na naplnenie ktorých sa service learningové aktivity môžu zamerať. Toto zmapovanie potrieb môže tiež vyjasniť (ďalšie) smerovanie implementácie service learningu.



S cieľom identifikovať potreby a preferencie študentov a študentiek vo vzťahu k zavedeniu service learningu do vzdelávania na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici sme zrealizovali v máji 2013 dotazníkový prieskum (dotazník je súčasťou Prílohy 1). Prieskumu sa zúčastnilo 316 respondentov a respondentiek, pričom 84 % vyjadrilo záujem zúčastniť sa service learningových aktivít, pokiaľ by boli súčasťou vysokoškolského štúdia bez ohľadu na to, či by išlo o aktivitu realizovanú v rámci existujúceho predmetu alebo o samostatný

predmet. Tento záujem bol nevyhnutným predpokladom pre ďalšie možnosti zavádzania tejto stratégie do edukácie na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Druhá časť otázok bola zameraná na identifikáciu potrieb študentov a študentiek, od ktorých sa

odvíjalo zisťovanie činností, ktorých výkon by preferovali, oblastí, v ktorých by mali záujem sa realizovať, a foriem realizácie. Ako dokumentuje tabuľka T1, viac ako polovica opýtaných by od zavedenia service learningu do vzdelávania na UMB očakávala rozvoj komunikačných zručností, využitie teórie v praxi, rozvíjanie medziludských vzťahov, rozvíjanie schopnosti v oblasti projektovania a rozvíjanie organizačných schopností. Nezanedbateľným nie je ani záujem rozvíjať zručnosť pracovať v tíme, čo je podporené aj preferovanou formou práce v kolektíve (iba 6 % opýtaných by uprednostnilo realizáciu aktivity individuálne), ako aj rozvoj schopnosti viesť a koordinovať iných ľudí. Osobitná pozornosť patrí očakávaniam študentov a študentiek, ktoré sú z percentuálneho hľadiska v strede tabuľky. Ide o intrapersonálne potreby typu sebaopoznanie, rozvoj zodpovednosti a sebareflexie, zvýšenie motivácie, pocitu potrebnosti a pocitu osobného úspechu. Ukazuje sa, že študenti a študentky vnímajú ako podstatné nielen rozvíjanie svojich vedomostí a zručností (komunikácia, projektovanie, práca v skupine a pod.), ale aj celkovo svojej osobnosti.

### **T1 Očakávania študentov a študentiek od zaradenia service learningu do vzdelávania na UMB (v %)**

rozvoj komunikačných zručností (schopnosť vcítiť sa, aktívne počúvať, vedieť vyjadriť svoj názor, viesť konštruktívny dialóg...)	68 %
využitie teórie zo školy v praxi	56 %
spoznanie nových ľudí, rozvoj medziludských vzťahov	55 %
rozvoj zručností v oblasti projektovania (napláňovať aktivitu/akciu, zrealizovať ju, vyhodnotiť, napláňovať rozpočet)	53 %
rozvoj organizačných schopností	49 %
zábavu	48 %
odreagovanie sa, odbúranie stresu	48 %
rozvoj zručností pracovať v tíme	46 %
spoznanie inej kultúry/iných kultúr	46 %
reálnu skúsenosť s rôznymi cieľovými skupinami (mládežou, deťmi, seniormi, ľuďmi so ZP...)	46 %
rozvoj schopnosti viesť a koordinovať iných ľudí	45 %
sebaopoznanie	37 %
učenie sa v inom prostredí	37 %
príležitosť robiť veci, v ktorých som dobrý/dobrá	37 %
rozvoj zodpovednosti	35 %
odbúranie stereotypov	35 %
zvýšenie motivácie	35 %
rozvoj zručností v riešení interpersonálnych konfliktov	33 %
pocit potrebnosti	31 %
rozvoj sebareflexie	29 %
pocit osobného úspechu	29 %
kredity alebo body	29 %
rozvoj zručností v oblasti prezentácie a propagácie aktivít	28 %
zlepšenie fyzickej kondície	24 %
rozvoj sebaúcty	23 %
rozvoj zručností v oblasti práce s dokumentáciou	22 %
rozvoj zručností pre partnerský a rodičovský život	20 %
možnosť cítiť sa ako súčasť tímu	19 %

rozvoj funkčnej gramotnosti (napr. schopnosť čítať s porozumením)	18 %
rozvoj ekologického myslenia	17 %
participáciu na zlepšovaní služieb na miestnej úrovni	17 %
uvolnenie z vyučovania	11 %

Najpreferovanejšími aktivitami, do ktorých by sa študenti a študentky chceli zapojiť v rámci service learningu, bolo organizovanie alebo pomoc pri realizácii aktivity alebo podujatia, organizácia a koordinácia voľnočasových aktivít. Tieto činnosti dostali prednosť napríklad pred lektorskou činnosťou, poskytovaním poradenstva či zapájaním sa do aktivít zameraných na zachovávanie, ochranu a obnovu životného prostredia, starostlivosť o zvieratá a ochranu voľne žijúcich zvierat. Minimálny záujem bol prejavovaný o aktivity ako advokácia, obhajoba práv určitej skupiny ľudí, podpora, pomoc ľuďom, ktorých niekto utlačoval, ohrozoval, ktorí sami nevedeli získať to, na čo mali nárok, ale aj získavanie finančných zdrojov, oslovovanie darcov, aktívna účasť na realizácii verejnej zbierky. Umenie a kultúra, vzdelávanie a výskum boli, naopak, uprednostňovanými oblasťami. Zaujímavým zistením bolo, že napriek 40 % záujmu realizovať sa v oblasti sociálnych služieb pre deti, mládež a rodinu, ľudí so zdravotným postihnutím, seniorov a pre ďalšie skupiny, 86 % záujmu service learningovo sa aktivizovať a pri 46 % záujme o spoznanie inej kultúry alebo o reálnu skúsenosť s konkrétnou cieľovou skupinou (mládež, deti, seniori, ľudia zo ZP...), opýtaní neinklinujú k práci s „inakosťou“. Bez snahy o zamýšľanie sa nad príčinami majú záujem pracovať so zdravými ľuďmi predovšetkým vo veku do 30 rokov, príp. s deťmi a mládežou zo sociálne znevýhodneného prostredia. Štvrtinový záujem bol prejavovaný o cieľovú skupinu seniorov/senoriek, onkologicky chorých pacientov a ľudí so zdravotným postihnutím. Najmenší záujem je o zažitie skúsenosti s prácou s užívateľmi drog, ľuďmi bez domova, ľuďmi s mentálnym postihnutím a na poslednom mieste sa ocitla cieľová skupina detí a mládeže z rómskych komúnít.

Podobne ako pri analýze potrieb školy, stratégia service learningu nie je odpoveďou na všetky identifikované potreby študentov a študentiek. Zistenia výskumov v oblasti vplyvu service learningu na študentov a študentky poukazujú na to, že service learning má pozitívny vplyv na:

- personálny rozvoj študentov a študentiek v oblasti osobnej identity, spirituálneho rastu a morálneho rozvoja;
- interpersonálny rozvoj v oblasti schopnosti spolupracovať s inými, vodcovstva a komunikačných zručností;
- redukciu stereotypov a podporu kultúrneho a rasového porozumenia;
- zmysel pre sociálnu zodpovednosť a občianstvo;
- angažovanie sa v dobrovoľníckych aktivitách v budúcnosti;
- učenie sa študentov a študentiek;
- rozvoj schopnosti aplikovať to, čo sa študent naučil „v skutočnom svete“;
- schopnosť riešiť problémy, rozvoj kritického myslenia a kognitívny rozvoj;
- rozvoj profesijnej orientácie;
- bližší vzťah k škole (Eyler – Giles – Stenson – Gray, 2001).



### 2.1.3. Analýza potrieb komunity

Zmapovanie potrieb komunity smeruje k výberu organizácií, v ktorých existujú reálne potreby, ktoré by mohli byť service learningovými aktivitami uspokojené, a zároveň v nich pracujú zamestnanci a zamestnankyne ochotní prijať a prípadne viesť študentov a študentky v priebehu service learningovej aktivity (Xing – Hok Ka Ma, 2010). Foriem, ktoré môžeme využiť pri mapovaní potrieb organizácií/komunit, je opäť viacero: osobný rozhovor, oficiálny list, anketový prieskum a i. Do mapovania potrieb môžu byť zapojení aj študenti a študentky. Mapovanie potrieb komunity je aj súčasťou prípravy na service learningové aktivity. Príklad listu určeného organizáciám pri mapovaní potrieb komunity nájdete v Prílohe 2.

Kde môžete nájsť informácie o potrebách komunity a organizácií:

- oslovte organizácie, s ktorými spolupracujete pri zabezpečovaní odborných praxí vašich študentov a študentiek;
- oslovte dobrovoľnícke centrum vo vašom kraji (informácie o fungujúcich centrách nájdete na stránke [www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)). Dobrovoľnícke centrá mapujú dobrovoľnícke príležitosti v jednotlivých krajoch, spolupráca s nimi môže pre vás predstavovať ušetrenie času a energie;
- oslovte informačné centrum mladých (ICM) vo vašom meste, obci alebo okolí;
- oslovte vaše mesto alebo obec, samé môžu byť zdrojom rôznych ponúk, ale rovnako môžu byť zriaďovateľom rôznych organizácií, v ktorých môžu dobrovoľníkov a dobrovoľníčky potrebovať;
- informácie o organizáciách v sociálnej oblasti, v oblasti zdravia, školstva, kultúry a voľného času môžete nájsť aj na stránkach vyššieho územného celku;
- navštívte miestnu faru, kostol, knižnicu, múzeum, nemocnicu;
- ďalšie možnosti poskytujú mimovládne neziskové organizácie, ich kompletný zoznam vo vašej obci nájdete na stránke Ministerstva vnútra SR, ktoré vedie ich register. Väčšina aktívnych organizácií je registrovaná aj na stránke [www.rozhodni.sk](http://www.rozhodni.sk) ako prijímatelia 2 % z dane;
- dobrým zdrojom môžu byť aj neformálne iniciatívy a skupiny ľudí, ktorí sa rozhodli riešiť nejaký problém vo vašom meste alebo obci alebo sa rozhodli zrealizovať nejakú miestnu akciu (napr. Medzinárodný deň detí).

V tejto fáze nie je úlohou vytvoriť nejaký kompletný zoznam. Ide skôr o to, aby ste vedeli študentom a študentkám predstaviť to, aké sú ich možnosti, a aby ste sa vy lepšie zorientovali v tejto oblasti. Zoznam aktuálnych potrieb komunity a organizácií vám tiež môže pomôcť rozhodnúť sa, či service learningové aktivity budú reagovať na potreby organizácií alebo či sa viac sústredíte na vlastné nápady a projekty študentov a študentiek.

Pri mapovaní potrieb a nadväzovaní spolupráce s organizáciami je dôležitá ešte jedna skutočnosť. Kvalita práce so študentmi a študentkami môže byť v organizáciách veľmi rôzna, preto sa pri nadväzovaní užšej spolupráce snažte



o organizácii a jej systéme práce zistiť čo najviac. Pri rozhodnutí s kým spolupracovať vám môže pomôcť aj záujem študentov a študentiek. Nezabudnite ale, že ľudia sa prirodzene vyhýbajú práci s tými cieľovými skupinami, s ktorými nemajú skúsenosti alebo voči ktorým majú rôzne predsudky. Dokazujú to aj výsledky prieskumu medzi študentmi a študentkami na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici, ktoré sme uviedli v podkapitole 2.1.2. Tieto sú však často tými, ktoré ich pomoc môžu najviac potrebovať. Najčastejšie chcú mladí ľudia pracovať s deťmi, ale aj práca so seniormi môže byť pre nich zdrojom intenzívnych a bohatých skúseností a zážitkov.

Prínosy service learningu pre komunitu/organizáciu:

- získava ľudské zdroje potrebné na uspokojovanie potrieb členov a členiek komunity,
- prináša nadšenie a nové perspektívy,
- rozširuje možnosť rozvíjania dobrovoľníctva,
- vytvára priestor na získanie skutočných informácií o potrebách komunity,
- rozvíja spájanie sa s inými organizáciami v komunite,
- podporuje občiansku participáciu a eliminuje rodové stereotypy,
- zvyšuje efektívnosť, kvalitu a rozsah služieb ponúkaných členom a členkám komunity.



## PRACOVNÝ LIST 2

### Analýza potrieb vo vzťahu k implementácii service learningu

#### Potreby školy

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### Potreby komunity

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### Potreby študentov a študentiek

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### 2.1.4. Stanovenie cieľov implementácie service learningu

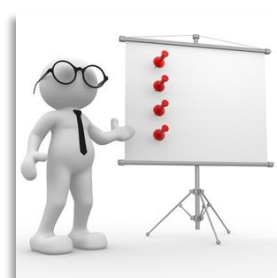
Ako odporúčajú autori a autorky publikácie *An Asset Builder's Guide to Service-learning*, predtým ako začnete plánovať samotné service learningové projekty či implementáciu service learningu do predmetov, je dôležité stanoviť, aké sú všeobecné ciele service learningu vo vašej škole. Tieto ciele rozdeľujú do troch skupín:

- ciele týkajúce sa rastu a rozvoja študentov a študentiek,
- učebné ciele,
- ciele služby (Roehlkepartain – Griffin-Wiesner – Byers – Nelson, 1999).

Východiskom pri stanovení cieľov by mali byť výsledky analýzy potrieb v predchádzajúcich krokoch. Na základe nich môžete určiť:

- ciele implementácie service learningu vo vzťahu k škole/fakulte/katedre,
- ciele implementácie service learningu vo vzťahu k študentom a študentkám,
- ciele implementácie service learningu vo vzťahu ku komunite.

Pre plánovanie môžete použiť Pracovný list 3.



Medzi prvé školy, ktoré sa pokúšajú implementovať stratégiu service learning do edukácie na Slovensku, patrí aj Filozofická fakulta Prešovskej univerzity. Podľa slov M. Lipčákovej a T. Matulayovej (2012, s. 189) cieľom je zlepšiť spoluprácu univerzity s organizáciami iných sektorov novou formou; priblíženie teoretického vzdelávania potrebám praxe a komunity; aplikácia moderných vyučovacích koncepcií v univerzitnom systéme vzdelávania, aplikovanie získaných poznatkov v praxi; propagácia myšlienky dobrovoľníctva a občianskej participácie medzi študentmi/študentkami a učiteľmi/učiteľkami univerzity; komunitný rozvoj a rozvoj sociálnych služieb; zvyšovanie kvality života prijímateľov sociálnych služieb a i.



### PRACOVNÝ LIST 3

#### Stanovenie cieľov implementácie stratégie service learning

1. Aké sú možnosti implementácie service learningu vo vzťahu k vašej škole/fakulte/katedre? Čo by mala implementácia stratégie vašej školy priniesť? Kde by ju mala posunúť?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Aké sú ciele implementácie service learningu vo vzťahu k vašim študentom a študentkám? Aké vedomosti, zručnosti, postoje, kompetencie by ste chceli u študentov a študentiek prostredníctvom tejto stratégie rozvinúť? Aké skúsenosti by mali študenti a študentky získať? Čo by sa mali naučiť?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Aké sú vaše ciele implementácie service learningu vo vzťahu ku komunitě? Aký vplyv na komunitu by mala implementácia service learningu vo vašej škole mať?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 2.1.5. Výber modelu a príprava predmetu s aplikáciou service learningu

Ďalším krokom v príprave implementácie service learningu je výber modelu. Jednotlivé modely sú bližšie analyzované v podkapitole 1.7. To, pre ktorý z nich sa učiteľ/učiteľka alebo škola rozhodne, závisí od záverov krokov opísaných v predchádzajúcich podkapitolách časti 2.1.

Posledným krokom pri príprave implementácie service learningu je premyslenie koncepcie predmetu, t. j. stanovenie jeho cieľov, podmienok absolvovania, obsahu, tematického plánu a metód výučby. V Prílohe 3 nájdete príklady informačných listov predmetov s aplikáciou service learningu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Dôležitým aspektom implementácie stratégie service learning **je rola učiteľov a učiteľiek** v celom procese prípravy, akcie, reflexie, vyhodnotenia, ocenenia a oslavy. Táto rola je závislá od modelu service learningu, ale spočíva najmä vo vytvorení priestoru na učenie sa prostredníctvom služby v komunite. Pokúste sa rešpektovať niekoľko našich odporúčaní:

1. Nepreberajte zodpovednosť za nápady ani za samotnú podobu service learningových aktivít a projektov študentov a študentiek. Musia cítiť, že je to ich, nie váš projekt. Jasne vysvetlite študentom a študentkám, čo je vaša a čo ich úloha.
2. Pokúste sa vzdať myšlienky, ako by ste aktivitu naplánovali alebo zrealizovali vy, ste len poradcom/poradkyňou pri jej tvorbe. Môžete mať úplne inú predstavu ako študenti a študentky, ale máte aj iné zručnosti, schopnosti a zdroje, aby ste ju zrealizovali.
3. Vytvorte si priestor na stretávanie sa so študentmi a študentkami, konzultovanie ich nápadov, myšlienok, ale aj pozitívnych a negatívnych skúseností.
4. Nie každý service learningový projekt sa musí podariť. Môže vám to byť ľúto, zvlášť, ak nápad študentov a študentiek bude zaujímavý a aj potrebný. Nesnažte sa však vlastnými silami zachrániť každý projekt. Aj neúspechom sa ľudia učia.
5. Buďte aj vy aktívni! Ak sa vaši študenti a študentky rozhodnú upratovať nejaký priestor, urobiť tvorivé dielne pre deti alebo pomáhať v zariadení pre seniorov, zapojte sa aj vy aktívne. Vaše nasadenie bude tiež dôležitou motiváciou.
6. Neriešte problémy, ktoré sa vyskytnú pri práci v tíme za študentov a študentky. Aj práca v tíme a učenie sa prostredníctvom tejto práce prispieva k rozvoju kompetencií dôležitých v živote.
7. Zároveň by však študenti a študentky mali cítiť vašu podporu. Pri vysvetľovaní vašej úlohy preto nemôžu mať pocit, že sa od projektu dištancujete.

## 2.2. Príprava realizácie service learningových aktivít

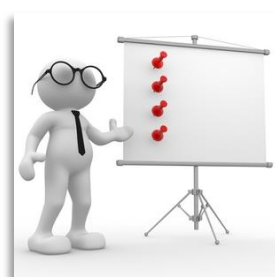
Podobu prípravy service learningovej aktivity determinujú najmä ciele implementácie service learningu, jeho model, charakter predmetu a jeho zameranie. V tejto časti publikácie sme sa rozhodli vychádzať najmä z našich skúseností pri implementácii stratégie v rámci modelu kurz service learningu, ktorý sme stručne predstavili v podkapitole 1.7.1. Podklady sú však využiteľné aj v rámci iných modelov.

Samotná príprava realizácie service learningových aktivít pozostáva z týchto súčastí:

- príprava študentov a študentiek na realizáciu service learningových aktivít,
- tvorba tímu na realizáciu konkrétneho service learningového projektu/aktivity,
- identifikácia potrieb komunity a výber potreby/problému,
- podrobné plánovanie service learningovej aktivity.

### 2.2.1. Príprava študentov a študentiek na realizáciu service learningových aktivít

Príprava študentov a študentiek na realizáciu service learningových aktivít je prepojená s jasnými vzdelávacími cieľmi predmetu a s možnosťou ich aplikácie v organizáciách/komunitách. Študenti a študentky sa učia, čo sa od nich očakáva a tiež čo oni sami môžu od service learningovej aktivity očakávať. Mali by pochopiť, aké vedomosti, zručnosti a informácie sú potrebné pre vykonávanie aktivity a tiež si osvojiť základné kroky service learningovej aktivity. V príprave je vhodné zdôrazniť potrebu vnímavého a citlivého prístupu k ľuďom, s ktorými budú v rámci svojej aktivity pracovať. Tiež je dôležité nezabudnúť na motiváciu študentov a študentiek, preto je potrebné analyzovať dôvody, pre ktoré sa do service learningovej aktivity zapojili, prípadne nájsť správne prepojenie medzi predmetom a aktivitami, ktorým sa už venujú a sú im blízke.



V prípade predmetov, v ktorých aplikujeme na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici model kurzu service learningu, pri príprave študentov a študentiek na realizáciu aktivít využívame metodiku neformálneho vzdelávania. Príprava spočíva v dvoch desaťhodinových blokoch, ktoré vedú viaceré vyučujúce a vyučujúci a ktorých cieľom je pripraviť študentov a študentky na naplánovanie a realizáciu service learningových aktivít. Bloky sú prepojené energizujúcimi aktivitami a založené na zážitkových, participačných aktivitách, ich reflexii a prepojení s teóriou. Pre

priblíženie predstavujeme stručný obsah a metodiku vedenia tejto časti prípravy.<sup>14</sup>

PRVÝ BLOK	
Téma	Metodika
8.30 – 9.30	

<sup>14</sup> Viac informácií o blokoch výučby, ako aj fotogalériu k nim nájdete na stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk). Niekoľko fotografií je aj súčasťou Prílohy 11.

Úvodné a zoznamovacie aktivity	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Privítanie a úvod</li> <li>▪ Predstavenie vyučujúcich predmetu service learning</li> <li>▪ Predstavovanie a vzájomné zoznámenie sa</li> <li>▪ Pomenovanie očakávaní a obáv vo vzťahu k predmetu</li> <li>▪ Tvorba pravidiel skupiny</li> <li>▪ Service learning – definícia, kroky service learningu</li> </ul>
9.40 – 10.40	
Práca v tíme	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zážitková aktivita na tému práca v tíme a jej reflexia</li> <li>▪ Teória vo vzťahu k tímu a tímovej práci</li> </ul>
10.50 – 12.30	
Plánovanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zážitková aktivita na tému plánovania a jej reflexia</li> <li>▪ Teória vo vzťahu k plánovaniu, vysvetlenie troch základných krokov plánovania</li> <li>▪ Teória o plánovaní potrieb komunity</li> <li>▪ Zážitková aktivita na tému mapovania potrieb komunity + výber potreby a naplánovanie cieľa a aktivity</li> </ul>
13.30 – 14.30	
Plánovanie v čase a časový manažment	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teória vo vzťahu k časovému manažmentu</li> <li>▪ Analýza príkladov service learningových aktivít a skúseností s plánovaním v čase</li> <li>▪ Zážitková aktivita vo vzťahu k plánovaniu v čase a jej reflexia</li> </ul>
14.40 – 15.40	
Propagácia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teória vo vzťahu k propagácii</li> <li>▪ Skupinová práca s reálnymi propagačnými materiálmi a ich analýza a reflexia</li> <li>▪ Základné nástroje a stratégie marketingovej komunikácie</li> </ul>
15.50 – 16.20	
Záver prvého bloku	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexia a zhodnotenie práce počas prvého bloku</li> <li>▪ Zadanie domácich úloh vo vzťahu k plánovaniu, tímovej práci a propagácii</li> <li>▪ Rozdelenie do skupín</li> </ul>
	▪
<b>Domáca úloha</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medzi prvým a druhým blokom študenti a študentky dostanú tímovú úlohu. V našom prípade využívame tému bábovky. Ich úlohou je spoločne upiecť bábovku podľa receptu, s ktorým pracovali v predchádzajúcich aktivitách, naplánovať aktivitu súvisiacu s pečením bábovky, zhotoviť propagačný materiál k tejto aktivite a pripraviť o nej tlačovú správu.</li> </ul>
<b>DRUHÝ BLOK</b>	
<b>Téma</b>	<b>Metodika</b>
8.30 – 9.30	
Prezentácia domácich úloh, reflexia skúseností a spätná väzba na produkty 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prezentácia výsledkov domácich úloh</li> <li>▪ Reflexia skúseností získaných počas prípravy domácich úloh a ich prezentácia</li> <li>▪ Poskytovanie spätnej väzby vo vzťahu k propagačným materiálom a tlačovým správam vytvoreným v skupinách</li> <li>▪ V reflexii je dôraz kladený na prepájanie s prvým blokom, prácou v tíme, potrebou plánovania, plánovania v čase a propagáciou</li> </ul>
9.40 – 10.40	

Prezentácia domácich úloh, reflexia skúseností a spätná väzba na produkty 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prezentácia výsledkov domácich úloh</li> <li>▪ Reflexia skúseností získaných počas prípravy domácich úloh a ich prezentácia</li> <li>▪ Poskytovanie spätnej väzby vo vzťahu k propagačným materiálom a tlačovým správam vytvoreným v skupinách</li> <li>▪ V reflexii je dôraz kladený na prepájanie s prvým blokom, prácou v tíme, potrebou plánovania, plánovania v čase a propagáciou</li> </ul>
10.50 – 12.30	
Rozpočet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teória vo vzťahu k rozpočtu a plánovaniu rozpočtu</li> <li>▪ Zážitková aktivita na tému tvorby rozpočtu spojená s domácou úlohou</li> </ul>
13.30 – 14.30	
Komunikácia a hodnotenie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zážitková aktivita vo vzťahu ku komunikácii a jej reflexia</li> <li>▪ Teória vo vzťahu ku komunikácii</li> <li>▪ Zážitková aktivita vo vzťahu k hodnoteniu spojená s hodnotením domácich úloh</li> <li>▪ Vysvetlenie pravidiel hodnotenia</li> </ul>
14.40 – 16.10	
Záver druhého bloku	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vytvorenie skupín na plánovanie a realizáciu service learningových aktivít</li> <li>▪ Rozdelenie tútorov a tútoriek k skupinám</li> <li>▪ Dohodnutie systému komunikácie a práce v skupinách</li> <li>▪ Reflexia a zhodnotenie práce počas druhého bloku</li> </ul>

## Slovná zásoba service learningu

Počas service learningu sa študenti a študentky oboznámia s mnohými pojmami alebo ich lepšie pochopia. Niektoré z nich budú predstavovať nové obohatenie ich slovnej zásoby. Tu je niekoľko výrazov, s ktorými sa určite stretnú: *starostlivosť, pomoc, komunita, potreba, cieľ, plán, akcia, zručnosti, schopnosti, kompetencie, záujmy, tímová práca, zdroje, plán rizík, príprava, implementácia, reflexia, spolupráca, dokumentácia, výstupy, súvislosti, zodpovednosť, spätná väzba, služba, občianska participácia, obhajovanie záujmov, výskum, prieskum, flexibilita, reciprocita, občianska angažovanosť a iné.* Cathryn Berger Kaye (2010) odporúča diskutovať o týchto pojmoch so študentmi a študentkami a stimulovať ich kritický úsudok. Je dobré využiť aj tieto možnosti:

- Využite uvedené výrazy ako inšpiráciu na hľadanie námetov na služby komunite a angažovanosti v rámci nej.
- Začleňte uvedené výrazy do písomných zadaní.
- Hľadajte uvedené výrazy v novinových článkoch.
- Dajte študentom a študentkám za úlohu napísať o service learningovej aktivite do časopisu tak, aby článok obsahoval aj niektoré z uvedených výrazov.
- Požiadajte študentov a študentky, aby napísali zoznam slov, ktoré si iní študenti a iné študentky budú musieť osvojiť, ak sa chcú plnohodnotne zapojiť do service learningu. Môžu vytvoriť aj slovníček výrazov a ich definícií ako službu školskej komunite.



### 2.2.2. Tvorba tímu na realizáciu konkrétneho projektu/aktivity

Service learningové projekty sa uskutočňujú väčšinou formou tímovej práce. Pracovať v tíme a dosiahnuť efektívnu spoluprácu ale nie je jednoduché. Potrebne sú mnohé zručnosti, ktoré môžu mať jednotliví členovia a jednotlivé členky tímu (ne)rozvinuté v rôznej miere. Úspešná realizácia service learningovej aktivity tak môže byť náročnou úlohou aj z hľadiska vzájomnej spolupráce študentov a študentiek.

Dobrá a efektívna tímová spolupráca je v service learningu (tak ako v živote) veľkým prínosom. Ako pripomína napríklad Zdeněk Helus (2007), jedinec v skupinovej (tímovej) práci dokáže prekonať svoje individuálne možnosti a dosiahne aj to, čo by individuálnymi snahami nemal šancu dosiahnuť. Preto je vhodné uvedomiť si, že sociálna skupina je všeobecne definovaná ako sociálny útvar, v ktorom sa spoločne nachádzajú dvaja alebo viacerí ľudia a na základe pravidelnejších interakcií si títo ľudia vytvárajú určité vedomie spolupatričnosti. Ich konanie smeruje k spoločným cieľom.

Viliam Kubáni (2011) pripomína, že špecifickým prípadom malej formálnej sociálnej skupiny je **pracovná skupina**, ktorá vzniká v určitej spoločenskej inštitúcii a touto inštitúciou je organizovaná s cieľom plnenia nadosobných spoločenských cieľov. Vzhľadom na danú skutočnosť vymedzujeme pracovnú skupinu ako skupinu formálnu. Ľudia sú do pracovných skupín zaradovaní na základe tých svojich predpokladov, ktoré im umožňujú podieľať sa na plnení skupinových cieľov. Ide o skupiny členské s jasne vymedzenou štruktúrou profesionálnych pozícií. Ide o skupiny vlastné.

Popredný slovenský sociálny psychológ Teodor Kollárik (2002, s. 52) charakterizuje **pracovný tím** ako pracovnú skupinu, ktorá sa nachádza v najvyššej etape vývinu tzv. rozvinutosti a zrelosti, v rámci ktorej „vzťahy medzi členmi sú ujasnené, upevnené, prevláda atmosféra dôvery a spolupráce. Štýl vedenia je v zhode so štýlom a úrovňou skupiny. Skupina je vhodne štruktúrovaná s ujasnenými pozíciami jednotlivých členov, prezentuje sa vysokou úrovňou spolupráce, pracovnou angažovanosťou a inovatívnosťou“.

Základným rozdielom z hľadiska úrovne kooperácie v tíme a skupine je **spolupráca** v rámci bežnej pracovnej skupiny (teda spoločná práca, v rámci ktorej ale nie sú členovia a členky na sebe navzájom závislí do takej miery, ako je to pri tímovej práci) a tzv. **tímová práca** v tíme (kde je jednoznačne dosiahnutie spoločného cieľa závislé od splnenia úloh každého člena tímu).

Jedným z hlavných znakov pracovného tímu podľa Kollárika (2002) je, že jej členovia a členky majú ujasnené pozície. Autori a autorky zaoberajúci sa tímovou prácou tvrdia, že v tíme je štruktúra pozícií menej vertikálna, skôr sa dostáva do horizontálnej polohy, pretože jednotliví členovia a členky tímu sú si rovní, majú rovnaké postavenie. Viac sa sústreďujú na identifikáciu tímových rol, teda úloh jednotlivých členov a členiek tímu, ktoré zastávajú. V súčasnosti sa z teoretického, ale aj praktického hľadiska zaoberá problematikou tímových rolí najpodrobnejšie Meredith Belbin (2004, 2011), ktorý rozpracoval podrobnú teóriu tímových rolí. Tento americký psychológ poukazuje na rôznorodosť rolí nutnú na

utvorenie úspešného tímu, pričom pri definovaní týchto rolí vychádzal priamo z vlastných skúseností nadobudnutých pri práci s manažermi, rozvíjajúcimi si svoje manažérske zručnosti. Na identifikáciu jednotlivých rolí v tíme M. Belbin zostavil vlastný dotazník (pozri Príloha 4).

M. Belbin (2011) definuje konkrétne **9 tímových rolí**:

- inovátor (Plant) – nápaditý a nezávislý, je zdrojom nových a priekopníckych nápadov,
- vyhľadávač zdrojov (Resource Investigator) – priateľský a prispôsobivý, dostáva informácie z vonkajšieho prostredia skupiny,
- koordinátor (Co-ordinators) – tichý a tolerantný, udržiava tím sústredený na ciele a povzbudzuje jednotlivcov, aby do tímu prispievali,
- formovač (Shaper) – energický a extravertovaný, chce splniť tímové úlohy, má vysokú potrebu úspechu,
- vyhodnocovač (Monitor Evaluator) – nezaujatý, inteligentný, nápady vyhodnocuje pomocou logiky a analýzy,
- tímový hráč (Teamworker) – dobrosrdečný a diplomatický, udržiava tímového ducha a poskytuje citovú oporu,
- realizátor (Implementer) – venuje sa detailom, usilovne pracuje, organizuje praktické záležitosti a rutinné práce,
- dotahovač (Completer Finisher) – pracuje usilovne a systematicky, zabezpečuje, že detaily úloh skupiny sú riadne naplánované,
- technický špecialista (Specialist) – je rád, keď ho považujú za odborníka. Dodáva tímu špeciálne informácie, vedomosti a skúsenosti.<sup>15</sup>

Podľa M. Belbina (2011) každá z rolí má v úspešnom tíme svoje nezastupiteľné miesto a pokiaľ aspoň jedna z rolí nie je v tíme zastúpená, tím nie je správne vyvážený a jeho výkon nebude dostatočne efektívny. Jedinú výnimku tvoria manažérske tímy zameriavajúce sa na riešenie komplexných problémov, u ktorých sa za ideálny počet členov a členiek považuje číslo šesť. Pripúšťa možnosť, že niektoré tímové roly môžu byť zlúčené, no za najideálnejší stav považuje plné zastúpenie každej roly jedným členom/jednou členkou, aby bola zaručená vyváženosť tímu. Samozrejme, táto požiadavka nemôže byť vždy dodržaná, keďže nie vždy je možné utvoriť deväťčlenný tím, no pokiaľ bude zastúpená každá z Belbinových tímových rolí (tým, že niektorí členovia či členky prevezmú viaceré roly alebo niektoré roly sa rozdelia medzi viacerých členov a členky), je možné dodržať efektivitu tímu.

Vhodný počet členov a členiek tímu nie je však jediná podmienka jeho efektivity. Pri analýze vysoko **výkonných tímov** definoval americký psychológ Alex S. Petland (2012) niekoľko charakteristík úspešných tímov, ktoré sa veľmi úzko spájajú so spôsobom komunikácie, ktorý je v tíme preferovaný. Podľa A. S. Petlanda patria medzi **charakteristiky úspešných tímov**:

---

<sup>15</sup> Pri preklade názvov jednotlivých Belbinových rolí sme sa inšpirovali českým prekladom, ktorý uvádzajú prekladatelia v knihe N. Hayesovej (2005).

- všetci členovia a členky tímu rozprávajú a počúvajú v rovnakej miere,
- členovia a členky tímu komunikujú navzájom a ich komunikácia a gestá sú energické,
- členovia a členky tímu sú navzájom v priamom spojení, nielen s lídrom/líderkou,
- členovia a členky tímu pravidelne hľadajú zdroje informácií aj mimo tímu a prinášajú tieto informácie do tímu
- a ešte jedno Petlandovo prekvapujúce zistenie o formovaní a vedení úspešných tímov: talent a individuálne rozhodovanie sa omnoho menej podieľajú na tímovom úspechu, ako by sa dalo čakať. Najlepším spôsobom, ako vybudovať úspešný tím, nie je výber členov a členiek tímu na základe ich vedomostí či zručností, ale podstatným je zistiť, akým spôsobom komunikujú a nakoľko sú „zapálení“ pre tímovú prácu.

Z tohto zistenia teda vyplýva, že **efektívna tímová** práca vyžaduje mať osvojené určité zručnosti, medzi ktoré patria najmä spolupráca, tímovosť (vedomie vzájomnej závislosti a zároveň rovnosti partnerov pri spolupráci, ako aj ochota investovať do spolupráce) a komunikácia.

A. S. Petland popisuje aj charakteristiky, ktoré by mal mať **ideálny „tímový hráč“** – aktívne komunikuje so všetkými členmi a členkami tímu; demokraticky rozdeľuje svoju komunikáciu medzi všetkých kolegov a kolegyne a uisťuje sa, že všetci dostali rovnakú šancu prispieť k tímovému úspechu; ich distribúcia energie je rovnaká pri počúvaní ako rozprávaní a vedia si aktívne vypočuť ktoréhokoľvek kolegu/kolegyňu zo svojho tímu. Najlepší tímový hráč zároveň navzájom spája svojich tímových kolegov a kolegyne a snaží sa o spoločné sledovanie tímových cieľov. Zároveň dokáže primeraným spôsobom získavať informácie z „vonkajšieho“ prostredia tímu, no nie na úkor práce pre tím.

Na druhej strane je Petlandova teória zároveň potvrdením toho, čo vo svojej práci spomína Eva Bedrnová a Ivan Nový (1998, s. 94): „Existuje množstvo špecialistov, ktorých odbornosť, individuálne pracovné nasadenie a výkonnosť sú skutočne mimoriadne, ale ktorých sociálne kompetencie, komunikatívnosť, schopnosť a ochota spolupracovať sú viac než problematické. Títo jednotlivci však prácu v tíme vyhľadávajú len zriedka.“ *Tímovosť* je teda aj sociálna zručnosť, ktorá je prinajmenšom taká dôležitá ako odbornosť jednotlivých členov a členiek. A tejto zručnosti je možné sa naučiť a úspešne si ju osvojiť.

**Úspešnú tímovú prácu** definujú E. Bedrnová a I. Nový (1998) takto:

- všetci členovia a členky tímu poznajú aspoň jeden hlavný spoločne stanovený cieľ,
- vzniká nadindividuálne synergické pole tímu,
- je prítomná viditeľná tendencia aktivizácie odbornej a sociálnej spôsobilosti členov a členiek tímu,
- rýchlo a spontánne sa vytvárajú neformálne sociálne vzťahy,
- postupne a pomerne rýchlo dochádza k jednoznačnému funkčnému rozdeleniu a organizácii práce,

- v tíme existuje špecifický systém odmiern a sankcií,
- je zreteľná vysoká sebadôvera a vysoké tímové sebahodnotenie.

Toto sú podľa spomenutej autorskej dvojice znaky tímov, ktoré boli označené ako úspešné, a zároveň aj ukazovatele, ktorými by mal disponovať každý tím, ktorý chce dosiahnuť úspech. Dôležitými sú znalosť a jasnosť cieľov pre členov a členky tímu a zároveň jasnosť v pridelených tímových úlohách a rolách, vzájomná podpora a vysoká kooperácia členov tímu, pozitívne neformálne vzťahy, fungujúce, jasne definované skupinové normy a sebadôvera členov/členiek tímu vyplývajúca z viery v schopnosti celého tímu.

Problematike utvárania tímov sa venovali a venujú viacerí autori a autorky, za všetkých spomenieme zaujímavý pohľad Brucea Waynea Tuckmana (1965). Ten poukázal na dve sféry, v rámci ktorých prebieha utváranie tímu – sociálno-emocionálnu a úlohovo orientovanú činnosť tímu. B. W. Tuckman poukázal na fakt, že v každom tíme sa paralelne utvárajú na jednej strane vzťahy členov a členiek a normy ich vzájomného správania sa a na druhej strane sa tím sústreďuje a orientuje na plnenie spoločných cieľov a riešenie úloh, ktoré pred ním stoja. Tuckman (1984) napokon spojil obe sféry skupinových procesov do spoločných 5 fáz, v ktorých opisuje utváranie tímu:

1. **Formovanie (FORMING)** = utváranie závislosti a orientácia vo vzťahoch aj úlohách tímu. Skupina najprv orientuje svoj záujem na testovanie, ktoré slúži na identifikáciu hraníc medziľudského aj pracovného správania. V rámci testovania v interpersonálnej oblasti sa utvára závislosť na vedúcom a ostatných členoch a členkách skupiny.
2. **Búrenie sa (STORMING)** = konflikt a emocionálna reakcia na úlohy. Táto fáza sa vyznačuje konfliktami a polarizáciou v rámci medziľudských vzťahov, pričom súčasne skupina prežíva emocionálnu reakciu v úlohovo orientovanej sfére. Toto správanie je reakciou (slúži ako odpor voči) na tlak skupiny a pracovné požiadavky.
3. **Normovanie (NORMING)** = fáza utvárania noriem. V tretej fáze je odpor prekonaný, skupina má pocit vzájomnej súdržnosti, buduje vlastné normy fungovania a členovia prijímajú svoje nové roly. V tejto fáze dokážu členovia vyjadriť svoje osobné názory.
4. **Optimálny výkon (PERFORMING)** = rolové správanie sa členov/členiek a vykonávanie skupinových úloh. Vo štvrtej (pôvodne poslednej) fáze členovia vykonávajú svoje roly a z nich vyplývajúce úlohy. Tímové roly sú flexibilné a funkčné a energia skupiny smeruje k riešeniu úloh.
5. **Ukončenie (ADJOURNING)** = fáza rozchodu. V poslednej fáze dochádza k ukončeniu plnenia úloh a k zníženiu závislosti na skupine. Často je táto etapa označovaná ako „smútok“, čo môže byť dané pocitom straty, ktorú niekedy prežívajú bývalí členovia/členky skupiny. Táto fáza môže byť stresujúca – najmä vtedy, keď je rozpustenie skupiny neplánované.

Pri tvorbe tímu na realizáciu service learningovej aktivity použite Pracovný list 4.



## PRACOVNÝ LIST 4

### Tvorba tímu na realizáciu service learningovej aktivity

Pri tvorbe tímu na realizáciu service learningovej aktivity uvažujte nad odpoveďami na tieto otázky:

1. Čo je v tímovej práci rozhodujúce?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Kto v mojom okolí má rovnaké/podobné/odlišné záujmy ako ja a aký význam má táto skutočnosť pre tvorbu tímu?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

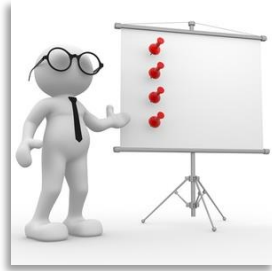
3. Kto by bol ochotný so mnou spolupracovať? S kým by som chcel/chcela alebo nechcel/nechcela spolupracovať v tíme?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Aké tímové roly majú ľudia, ktorí tvoria tím na realizáciu service learningovej aktivity? Aké roly v tíme chýbajú? Aké to môže mať následky pre našu tímovú prácu?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

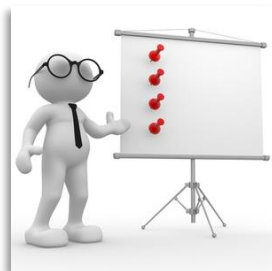
Je nutné si uvedomiť, že nie všetky tímy musia prejsť všetkými fázami, môže sa stať, že niektoré fázy môžu preskočiť, k iným sa naopak neustále vracat' (najmä k fáze „búrenia sa“). Tak ako je každý jedinec svojský, tak svojský je každý tím a s tým následne súvisí aj jeho formovanie. Dosiagnuť spoluprácu na úrovni tímovosti môže byť niekedy náročné, ale tímová spolupráca je vždy veľmi prínosná nielen v oblasti plnenia úloh, ale aj v oblasti medzil'udských vzťahov a vlastnej spokojnosti zo spolupráce a práce.



„Dozvedela som sa, aký typ roly v tíme zastávam, ktorá mi najviac vyhovuje a v rámci ktorej som pre skupinu najprínosnejšia. Mám problém hovoriť ľuďom nie a často na seba naberiem viac, ako som schopná zvládnuť. V prvom rade som sa naučila pracovať v tíme, byť zodpovedná nielen za seba, ale za celú skupinu. Vďaka predmetu service learning som spoznala mnoho skvelých ľudí. Každý člen skupiny bol pre mňa obohatením.“

Pre service learning je typická práca v tíme. Dôležitým ukazovateľom je správny výber osôb, ktoré sú/budú ochotné spolupracovať, niest' zodpovednosť a riziká spojené s prácou v tíme. Pri tvorbe tímu sa študenti a študentky môžu inšpirovať otázkami v Pracovnom liste 4. Pomôckou pri zodpovedaní niektorých otázok môže byť aj dotazník tímových rolí podľa Belbina v Prílohe 4.

Aby tím, ktorý realizuje service learningovú aktivitu, pracoval efektívne, je na začiatku spolupráce dobré vyjasniť si ešte niekoľko praktických vecí týkajúcich sa manažmentu stretnutí a rozdeľovania kompetencií a úloh. Základné pravidlá, na ktorých by sa mal tím na úvodom stretnutí dohodnúť, sú zhrnuté v Pracovnom liste 5.



„Môj problém je, že som ‚zbrklá‘ a ťažko sa mi darí vyjadrovať sa stručne, jasne a výstižne, kvôli čomu ľahko dochádza k nedorozumeniam (ako sa aj stalo počas service learningovej aktivity). Uvedomila som si, že treba mať dohodnuté, vysvetlené a vypovedané naozaj úplne všetko. Viem, že v budúcich prípadoch si práve na to budem musieť dať pozor. Je dôležité 100 % porozumenie, vyjasnenie a pochopenie na oboch stranách, vďaka čomu sa hádam vyhnem situáciám, ako je tá mnou spomenutá.“



## PRACOVNÝ LIST 5

### Pravidlá komunikácie tímu realizujúceho service learningovú aktivitu

Pre efektívnu komunikáciu tímu je dôležité vyjasniť si odpovede na tieto otázky:

1. Kedy, kde a ako často sa budeme stretávať a diskutovať o service learningovej aktivite? (Určte miesto, čas a predpokladanú dĺžku trvania stretnutí, presne určte vždy termín najbližšieho stretnutia, v prípade výberu miesta zohľadnite počet prítomných a ich potreby na prácu, nezabudnite na úlohu tútora/tútorke.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Ako budete medzi stretnutiami navzájom komunikovať? (Môžete využiť maily, facebook, dropbox či iné siete.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Kto a ako bude robiť zápisy zo stretnutí? Ako sa k týmto zápisom dostanete?

.....

.....

.....

.....

.....

4. Ako budete rozdeľovať úlohy a kompetencie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

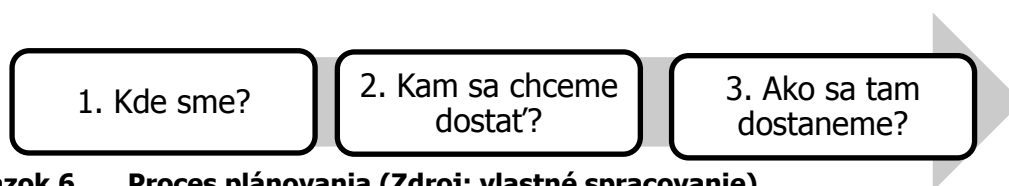
.....

### 2.2.3. Identifikácia potrieb komunity a výber potreby/problému pre service learningovú aktivitu/projekt

Príprava service learningovej aktivity v ďalšom kroku spočíva v identifikácii potreby alebo problému v komunite, ktorý je potrebné riešiť. Analýza potrieb komunity je súčasťou prípravy implementácie stratégie service learning a venovali sme sa jej v časti 2.1.3. V tomto kroku môžu študenti a študentky vychádzať z potrieb zostavených vyučujúcimi, ale môžu zrealizovať aj vlastné mapovanie potrieb komunity. Informácie o potrebách komunity môžu získavať z rôznych zdrojov. Môžete využiť Pracovný list 6.

Identifikácia potrieb komunity je jednou z integrálnych súčastí plánovania service learningového projektu, ale podľa našich skúseností je to zároveň časť, s ktorou mávajú študenti a študentky najväčšie ťažkosti. Najčastejšie sa totiž stáva, že majú nápad, ktorý by chceli zrealizovať, ale nie je jasné, na akú potrebu alebo aký problém tento nápad reaguje a či vôbec. Potom nie je obvyčajne zrejmé ani to, aký je cieľ danej aktivity. V praxi sa teda stáva, že konkrétna aktivita alebo projekt sa zrealizuje, ale v komunite/organizácii nenastane žiadna zmena. Tento spôsob môžeme nazvať „projekt pre projekt“.

Samotné začlenenie mapovania potrieb komunity pred výber a podrobné plánovanie service learningovej aktivity vychádza aj z teórie procesu plánovania. Plánovanie by vždy malo odpovedať na tieto **tri otázky v poradí**, v akom sú uvedené na Obrázku 6.



**Obrázok 6** Proces plánovania (Zdroj: vlastné spracovanie)

Odpoveď na prvú otázku **Kde sme?** pomáha zorientovať sa vo východiskovej situácii a probléme, ktorý budeme v rámci service learningovej aktivity alebo projektu riešiť. Aby plánovaná aktivita mala zmysel a bola prepojená s potrebami komunity, je potrebné, aby sme o východiskovej situácii zistili čo najviac.

Odpoveď na otázku **Kam sa chceme dostať?** hovorí o tom, aké sú ciele service learningovej aktivity, čo chceme jej realizáciou dosiahnuť, zmeniť, zlepšiť. Ciele by mali byť úzko previazané s potrebou/problémom, ktorý sme identifikovali pri odpovedi na otázku Kde sme?.





## PRACOVNÝ LIST 6

### Získavanie informácií o potrebách komunity<sup>16</sup>

Čo potrebuje vaša komunita? Otázky v nasledujúcich štyroch kategóriách vám to pomôžu zistiť.

#### Médiá

Z akých médií (novín, TV staníc a rádii) vo vašej komunite je možné získať užitočné informácie? Uveďte spôsoby, akými môžete pracovať s jednotlivými médiami, ak chcete zmapovať potreby komunity.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### Interview

Premyslite si, ktoré osoby by vedeli poskytnúť informácie o potrebách komunity. Môže to byť niekto zo školy, z miestnych organizácií alebo samosprávy. Sformulujte štyri otázky, ktoré by ste týmto osobám mohli položiť.

Interview s:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### Otázky

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....

#### Dotazník

Informácie od ľudí, ale aj ich názory môžete získať prostredníctvom dotazníka. Komu by ste ho mohli dať vyplniť? Študentom a študentkám? Členom a členkám rodiny? Susedom? Koľko respondentov a respondentiek by ste chceli získať?

<sup>16</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineapolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 24 – 25. ISBN 978-15-7542-345-6

Napište tri dotazníkové otázky.

Koho oslovit:

.....  
.....  
.....  
.....

Želaný počet respondentov a respondentiek: .....

Otázky:

1. ....

.....

2. ....

.....

3. ....

.....

### **Priame pozorovanie**

Ako môžete získať informácie priamym pozorovaním? Kam by ste sa mohli vybrať? Čo by ste tam mohli robiť? Ako by ste mohli zaznamenať svoje zistenia?

.....  
.....  
.....  
.....

**Ďalší krok:** Podel'te sa o nápady. Naplánujte si postup mapovania potrieb s využitím štyroch metód. Ak pracujete v malých skupinách, možno budete chcieť svoju činnosť prepojiť. Napríklad členovia všetkých skupín môžu pomôcť uskutočniť dotazníkový prieskum a zbierať výsledky. Získané informácie zhromaždíte a vytvoríte zoznam potrieb komunity.

Odpoveď na otázku **Ako sa tam dostaneme?** vyjadruje, čo potrebujeme urobiť, aby sme uspokojili potrebu, respektíve odstránili problém v komunite a dosiahli cieľ, ktorý sme si naplánovali. Táto otázka je až tretou v poradí. Neznamená to, že ak študenti a študentky prídu s nápadom, ktorý by chceli zrealizovať, je potrebné ich z pozície učiteľa/učiteľky zastaviť. Je ich však nutné nasmerovať k tomu, aby hľadali najprv odpovede súvisiace s ich nápadom na prvé dve otázky, aby ich aktivita bola naozaj service learningovou aktivitou či projektom.

Výsledkom mapovania potrieb komunity môže byť dlhý zoznam potrieb. Keďže zámerom service learningových projektov nie je riešiť celý tento zoznam, je potrebné vybrať niektorú z potrieb a následne sa sústrediť na podrobné plánovanie aktivity alebo projektu. Pri výbere sa môžu študenti a študentky inšpirovať otázkami v Pracovnom liste 7. Keďže ide o tímovú prácu, dôležité je, aby rozhodnutie o výbere konkrétnej potreby/problému bolo rozhodnutím celého tímu, ktorý sa na riešení bude podieľať.



## PRACOVNÝ LIST 7

### **Výber potreby/problému, ktorý bude service learningová aktivita riešiť**

Pri výbere potreby/problému, ktorý bude vaša service learningová aktivita riešiť, sa pokúste v skupine odpovedať na tieto otázky:

1. Čo rád/rada robím?

.....  
.....  
.....

2. Ktoré identifikované potreby/problémy sú pre mňa zaujímavé?

.....  
.....  
.....  
.....

3. S akou cieľovou skupinou by som chcel/chcela pracovať?

.....  
.....  
.....  
.....

4. V akej oblasti chcem a dokážem poskytnúť zmysluplnú službu?

.....  
.....  
.....  
.....

5. V akej oblasti by som chcel/chcela získať skúsenosti alebo si rozvinúť zručnosti?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Aké sú moje možnosti a limity pri realizácii service learningovej aktivity (finančné, časové, kompetenčné...)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### 2.2.4. Podrobné plánovanie service learningovej aktivity

Plánovanie service learningovej aktivity je hľadáním čo možno najpodrobnejších odpovedí na otázky, ktoré si kladieme v procese plánovania: Kde sme?, Kam sa chceme dostať? a Ako sa tam dostaneme? Na to, ako tieto otázky dobre zodpovedať, existuje niekoľko metodických príručiek, ktoré sa väčšinou týkajú procesu manažmentu projektu. V tejto časti stručne predstavíme niektoré zásady a postupy. Výsledkom je plán service learningovej aktivity, na záznam ktorého môžete použiť formulár uvedený v Prílohe 5.

Pri plánovaní service learningovej aktivity je potrebné odpovedať na tieto otázky:

1. Čo vieme o našej východiskovej situácii/potrebe alebo probléme?
2. Ako sa bude volať service learningová aktivita?
3. Aké sú ciele service learningovej aktivity?
4. Kto je cieľová skupina service learningovej aktivity?
5. Akými aktivitami chceme tieto ciele dosiahnuť?
6. Koľko potrebujeme času na realizáciu celej aktivity a konkrétnych úloh?
7. S kým budeme pri realizácii aktivít spolupracovať?
8. Ako si rozdelíme pri realizácii jednotlivé úlohy a zodpovednosti?
9. Ako budeme service learningovú aktivitu propagovať?
10. Aký je náš rozpočet? Aké zdroje využijeme na pokrytie našich nákladov?
11. Ako budeme vedieť, že sme boli pri realizácii aktivity úspešní?

Sally Berman (2006) pri plánovaní service learningovej aktivity odporúčať použiť metódu **KISS** (Keep It Short and Simple). Úspešný projekt je krátky a jasný, súčasne je postačujúci na získanie skúseností so service learningom. Pri plánovaní sa osvedčili jednoduchšie projekty a aktivity, pri ktorých si študenti a študentky mohli zažiť, čo je skutočné plánovanie času na konkrétnu aktivitu/projekt a čo je to plánovanie v čase. Predvídať možné riziká nie je reálne v plnom rozsahu a ohrozenia počas realizácie priamo zasahujú do časového harmonogramu a neskôr aj realizácie. Aktéri a aktérky organizovania si správnym plánom uľahčujú samotnú realizáciu a vytvárajú časové rezervy na nepredvídané skutočnosti. Pri nesprávnom pláne a odhade majú študenti a študentky možnosť väčšej a kreatívnejšej improvizácie. Môžeme konštatovať, že proces učenia prebieha v každom prípade.

#### Východisková situácia service learningovej aktivity

Definovanie problému alebo analýza východiskovej situácie predstavuje priestor na opísanie súčasného stavu, ktorý bol identifikovaný v predchádzajúcej fáze ako problémový a ktorý chceme prostredníctvom realizácie service learningovej aktivity zmeniť. Prvým krokom je získať o problémovej situácii alebo potrebe čo najviac informácií. Študenti a študentky by mali problémovú situáciu čo najdôkladnejšie poznať. Pomôckou môžu byť otázky v Pracovnom liste 8.



## PRACOVNÝ LIST 8

### Východisková situácia service learningovej aktivity

Pokúste sa o východiskovej situácii alebo probléme, ktorý idete riešiť, dozvedieť čo najviac.

1. Čo je potreba/problém, ktorú/ktorý rieši vaša service learningová aktivita?

.....  
.....

2. Aké sú príčiny tohto problému?

.....  
.....

3. Ako sa tento problém prejavuje? Čo svedčí o jeho existencii?

.....  
.....

4. Kedy sa problém objavil, ako dlho trvá alebo kedy došlo k vyhroteniu problémovej situácie?

.....  
.....  
.....

5. Čo existenciu problému dokumentuje (štatistiky, výsledky prieskumov, skúsenosti, sťažnosti/námety od občanov...)?

.....  
.....  
.....

6. Na koho existencia problému vplýva? Koho sa dotýka?

.....  
.....  
.....

7. Čo hovoria o probléme/ako vnímajú problém tí, ktorých sa dotýka?

.....  
.....  
.....

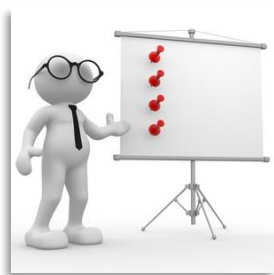
8. Čo sa už urobilo pre riešenie tohto problému alebo čo sa momentálne robí pre riešenie tohto problému?

.....  
.....  
.....

## Názov service learningovej aktivity

Názov service learningovej aktivity je prvá vec, ktorá bude prezentovať to, čo študenti a študentky robia vo vzťahu k cieľovej skupine a verejnosti, ale aj potenciálnym partnerom či podporovateľom a podporovateľkám. Jeho formulácii je preto potrebné venovať dostatok času. Názov aktivity by mal spĺňať tieto náležitosti:

- čo najlepšie vystihovať charakter aktivity, jej hlavnú myšlienku,
- môže napovedať o realizovaných aktivitách alebo cieľovej skupine,
- mal by byť originálny a ľahko zapamätateľný,
- môže obsahovať apel,
- nemal by byť príliš dlhý.



Ako príklady uvádzame názvy service learningových projektov zrealizovaných študentmi a študentkami PF a FF UMB v Banskej Bystrici v akademickom roku 2013/2014:

Podarujme nádej, Živá knižnica, Lezečkovica, Tvorivé dielničky pre deti a mamičky, Carneval Kokobongo, Tvorivé dielne pre seniorov, Psíkom v núde naporúdzi, Hľadanie opičieho kráľa, Po stopách Šmolkov, Univerzitná noc literatúry, Z rozprávky do rozprávky.

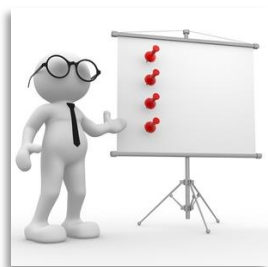
## Ciele service learningovej aktivity

V cieľoch by mala byť obsiahnutá zmena situácie, ktorú vnímame ako problémovú a ktorú chceme service learningovou aktivitou riešiť. Cieľom by nemalo byť len zrealizovanie naplánovaných aktivít, ale dosiahnutie zmeny kvality vďaka ich realizácii. Ciele sa preto vždy stanovujú vo vzťahu k cieľovej skupine projektu. Zmeny potom hodnotíme prostredníctvom kvalitatívnych výsledkov, ktoré musia odrážať stanovené ciele.

Správne stanovené ciele by mali spĺňať požiadavky SMART.

<b>SPECIFIC</b>	špecifický, presne vymedzený
<b>MEASURABLE</b>	merateľný
<b>ACCEPTED</b>	akceptovateľný
<b>REALISTIC</b>	reálny, dosiahnuteľný
<b>TIME RELATED</b>	časovo ohraničený

Pri stanovovaní cieľov je dôležité odlišiť cieľ a prostriedky na jeho dosiahnutie. Pri premýšľaní o cieľoch môžu študenti a študentky využiť Pracovný list 9.



„Cieľom našej service learningovej aktivity je precvičiť jemnú motoriku klientov a klientok vo vyššom veku prostredníctvom zdobenia, maľovania a pletenia a súčasne oživiť spomienky a spríjemniť každodenný život seniorov a seniorkám v zariadení sociálnych služieb.“ „Cieľom podujatia Univerzitná noc literatúry je priblížiť súčasnú literatúru verejnosti inovatívnym spôsobom prostredníctvom série verejných čítaní a sprievodných akcií.“



## PRACOVNÝ LIST 9

### Ciele service learningovej aktivity

1. Čo je cieľom vašej service learningovej aktivity? Čo chcete dosiahnuť?

.....  
.....  
.....

2. Čo môžete naučiť iných?

.....  
.....  
.....

3. Aké (osvetové) myšlienky chcete šíriť?

.....  
.....  
.....

4. Na aké problémy môžete upútať pozornosť komunity?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Čo nové (aké benefity) získajú prijímatelia vašej služby?

.....  
.....  
.....  
.....

6. Sú definované ciele vašej aktivity v súlade s filozofiou service learningu? Poskytne vám realizácia zvolenej service learningovej aktivity/projektu dostatok príležitostí na vlastné učenie sa? Poskytne vám realizácia zvolenej aktivity/projektu dostatok príležitostí na uplatnenie vášho aktuálneho osobnostného a odborného potenciálu?

.....  
.....  
.....  
.....

## Cieľová skupina service learningovej aktivity

Cieľová skupina service learningovej aktivity je úzko spätá s východiskovou situáciou a cieľmi. Termínom cieľová skupina označujeme viac jednotlivcov v menšej sociálnej skupine, ktorých chceme „zasiahnuť“, skupinu ľudí, pre ktorých je určená konkrétna aktivita, pričom cieľová skupina môže byť utváraná na základe profesie, organizácie, veku alebo iných kritérií. Charakteristika cieľovej skupiny je zameraná na úroveň, možnosti a potreby skupiny ľudí, ktorých spájajú rovnaké činnosti, ich úroveň v organizácii, sociálne postavenie alebo rovnaké záujmy. Utvára sa na základe rovnakých potrieb a ak je to nevyhnutné, jej popis obsahuje aj stanovenie vstupných predpokladov na aktivitu.

Špecifickú skupinu tvoria tzv. **rizikové/zraniteľné** cieľové skupiny. Ide o ľudí patriacich do marginalizovaných skupín (napríklad rómska menšina, občania po výkone trestu, klienti a klientky rôznych útulkov, ústavov, domovov, imigranti/imigrantky, azylanti/azylantky, bezdomovci/bezdomovkyne a i.), tiež o ľudí zo sociálne znevýhodneného prostredia (hmotná núdza, nízkopríjmové skupiny obyvateľstva), ako aj o dlhodobo chorých (doma a v zdravotníckych zariadeniach), o ľudí s postihnutím, opustených, dlhodobo nezamestnaných, závislých, seniorov, LGBTI komunitu atď.

Cieľovú skupinu môžu tvoriť: 1. deti, 2. žiaci a žiačky základných a stredných škôl, 3. študenti a študentky vysokých škôl, 4. dospelí, 5. seniori v rôznych skupinách, 6. obyvatelia obcí, mestských častí miest..., 7. rizikové skupiny a pod. Pri plánovaní service learningovej aktivity je nevyhnutné identifikovať vlastnú cieľovú skupinu, spoznať ju a s rešpektom k jej osobitostiam plánovať aj propagáciu.

Service learningové aktivity sa zvyčajne plánujú a organizujú pre **malé formálne sekundárne** sociálne skupiny (uspokojujú niektoré potreby človeka – spoločenské organizácie, školské triedy, pracovné skupiny, športové organizácie, kluby, záujmové skupiny, krúžky...). Všetko dianie v skupine označujeme pojmom **skupinová dynamika**, ktorá sa utvára spolu so vznikom skupiny, je teda jej charakteristikou. Poznanie skupinovej dynamiky je účinným nástrojom práce so skupinou, pomáha pri jej usmerňovaní a vedení. Jej prvkami, ktoré je na pochopenie špecifickosti cieľovej skupiny vhodné spoznať, sú ciele skupiny, normy, roly<sup>17</sup> (vodca/bežný člen/outsider, populárny/trpený člen a pod.), kohézia a napätie, skupinová atmosféra, zákonitosti vytvárania podskupín, typ vedenia skupiny, komunikačné procesy v skupine a iné.

Na vymedzenie cieľovej skupiny môžu študenti a študentky použiť Pracovný list 10. Je potrebné uvedomiť si, že práca s rozličnými cieľovými skupinami vyžaduje rozdielne nároky na prípravu aj realizáciu aktivity. Napríklad práca s malými deťmi predškolského veku sa riadi inými pravidlami ako so seniormi

<sup>17</sup> Viac informácií o pozíciách v skupine z hľadiska akceptácie – odmietania, uznania – dešpektu, osobnej prestíže (moci) a skupinových rolách viazaných na sociometrický status, prítlačivosť člena/členky a výkon ponúka napríklad: ORAVCOVÁ, J.: *Sociálna psychológia* (2004); HERMOCHOVÁ, S.: *Skupinová dynamika – interaktívni hry* (2008).



(výkonnosť počas dňa, koncentrácia pozornosti, stravovací a pitný režim, používanie kompenzačných pomôcok, špeciálne pomôcky pre ľavákov atď.).



## PRACOVNÝ LIST 10

### Cieľová skupina service learningovej aktivity

1. Kto je cieľovou skupinou vašej service learningovej aktivity (deti, študenti/študentky, osoby so zdravotným postihnutím, seniori/seniorky...)?

.....  
.....  
.....

2. Aké sú špecifiká vašej cieľovej skupiny? Čím sa cieľová skupina odlišuje od ostatnej verejnosti, ktorú nemáte v pláne ovplyvniť? Aké sú ďalšie špecifiká cieľovej skupiny relevantné vo vzťahu k aktivite a metódam?

.....  
.....  
.....  
.....

3. Aká je veľkosť cieľovej skupiny (koľko ľudí plánujete do aktivity zapojiť)?

.....  
.....  
.....  
.....

4. Kedy je najvhodnejší čas (obdobie) realizovať aktivitu pre túto cieľovú skupinu? (ráno, doobeda, popoludní, celodenná aktivita, nočná aktivita, celotýždňová, viacdňová, jar, leto, jeseň, zima)

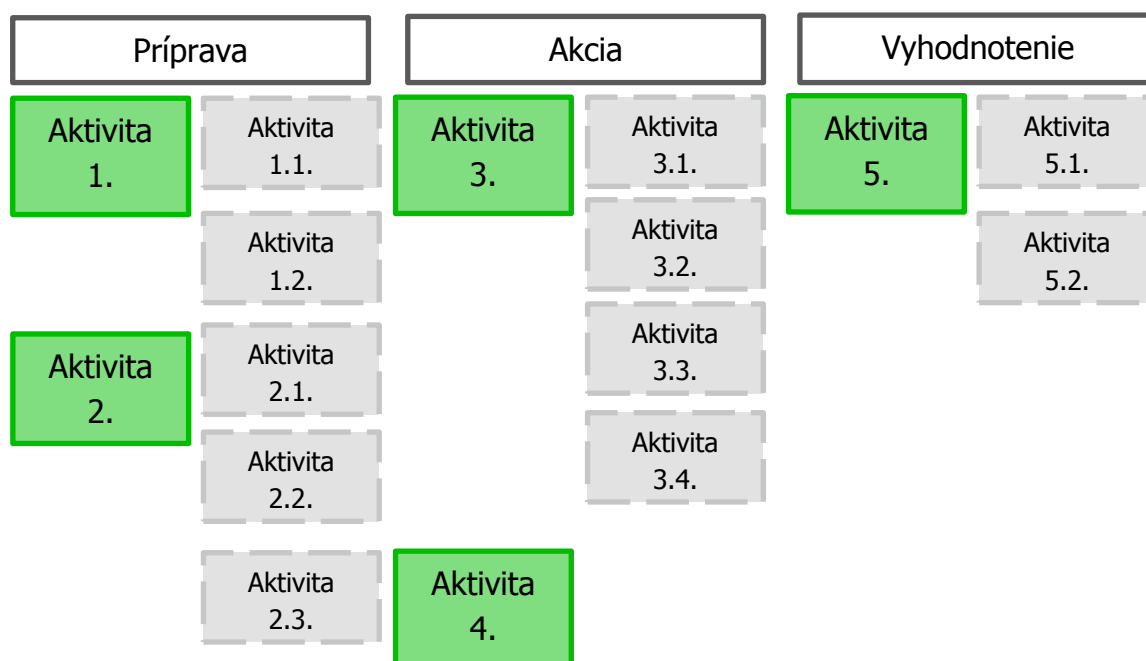
.....  
.....  
.....  
.....

5. Sú nejaké obmedzenia alebo špeciálne predpisy, potreby cieľovej skupiny, režim na prácu s touto cieľovou skupinou alebo pre túto cieľovú skupinu? (napr. práca s požívatinami, zdravotný preukaz, prísne hygienické normy a predpisy, sterilné prostredie, liečebné diéty, zdravotné postihnutia, fyzické obmedzenia, alergie alebo iné zdravotné riziká, pravidlá BOZP a PO, informovaný súhlas zákonných zástupcov klientov, detí, oprávnených osôb)

.....  
.....  
.....  
.....

## Konkrétne aktivity na dosiahnutie cieľov service learningového projektu

Plán konkrétnych aktivít, respektíve úloh popisuje všetky aktivity potrebné na dosiahnutie cieľov projektu. Pri plánovaní jednotlivých aktivít v rámci zložitejších projektov je vhodné ich číslovať, čo umožní lepšiu prehľadnosť plánu, implementácie, monitorovania a vyhodnocovania projektu. Medzi aktivitami musí byť vzájomná súvislosť, nesmú byť náhodné a musia smerovať k dosiahnutiu konkrétneho cieľa. Správne rozloženie a naplánovanie aktivít je dôležité na zostavenie časového harmonogramu, rozdelenie zodpovednosti a tvorbu rozpočtu. Plán aktivity môže mať schému ako na Obrázku 7.



**Obrázok 7 Plán service learningovej aktivity (Zdroj: vlastné spracovanie)**

Plánovanie konkrétnych krokov na dosiahnutie cieľov service learningového projektu zahŕňa nielen zostavovanie zoznamu úloh a aktivít, ale aj výber metód práce s cieľovou skupinou. Pri výbere konkrétnych metód je potrebné zvážiť:

- špecifiká cieľovej skupiny a vhodnosť konkrétnej metódy vo vzťahu k týmto špecifikám (napríklad vek, vzdelanie, ekonomická aktivita a pod.),
- špecifiká prostredia, v ktorom sa projekt realizuje,
- skúsenosti, zručnosti a odbornosť členov/členiek service learningového tímu vo vzťahu k použitiu konkrétneho postupu.

Výber vhodných metód je veľmi dôležitý, pretože ak sa pri hodnotení dosiahnutia kvalitatívnej zmeny zistí, že cieľová skupina síce aktivitami prešla, ale výsledok je iný, ako realizátor projektu plánoval, alebo zmena je málo významná, prípadne nie je dlhodobou udržateľná, ako prvé je potrebné preveriť metódy práce. Môže sa zistiť, že nie sú vhodné, že sú málo kreatívne alebo veľmi komplikované, že pre účastníkov/účastníčky nie sú zaujímavé a pod. Na plánovanie aktivít môžu študenti a študentky využiť Pracovný list 11.



## PRACOVNÝ LIST 11

### Plán aktivít service learningového projektu

1. Čo všetko potrebujete urobiť pred realizáciou samotnej akcie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Aký je plán aktivít a úloh počas realizácie akcie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Čo všetko potrebujete urobiť po skončení akcie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Aké metódy práce s cieľovou skupinou použijete (zohľadnite cieľovú skupinu miesto realizácie, vaše skúsenosti....)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Časový harmonogram aktivít

V ďalšej fáze plánovania service learningového projektu je dôležité stanoviť časový sled postupnosti realizácie jednotlivých úloh a aktivít. Pri zostavovaní časového harmonogramu je nevyhnutné plánovať nielen termíny realizácie samotných aktivít, ale aj ich prípravu a vyhodnocovanie. Časový harmonogram často vyzerá tak, že v určitom čase je naplánované realizovanie jednej aktivity, iná by sa v tom istom čase mala začať pripravovať, ďalšia by mala byť vo vrcholnej fáze prípravy a iná by mala v tom istom období prechádzať procesom vyhodnocovania. Vypracovanie časového harmonogramu:

- zabezpečuje postupnosť krokov,
- poskytuje prehľad o jednotlivých úlohách a aktivitách a ich logickej následnosti,
- pomáha plánovať rozdelenie rolí, zodpovednosti a zdrojov v rámci projektu,
- je predpokladom pre dobrú koordináciu prác na projekte.

Mnoho projektov zlyháva počas realizácie na tom, že nemajú vypracovaný časový harmonogram a existujú len zoznamy úloh s uvedením termínov, dokedy majú byť splnené. Tento prístup však môže viesť k tomu, že nie sú rešpektované väzby medzi jednotlivými úlohami a niektoré činnosti nie sú dokončené načas, pretože nie sú dokončené predchádzajúce alebo sa čaká na zdroje.

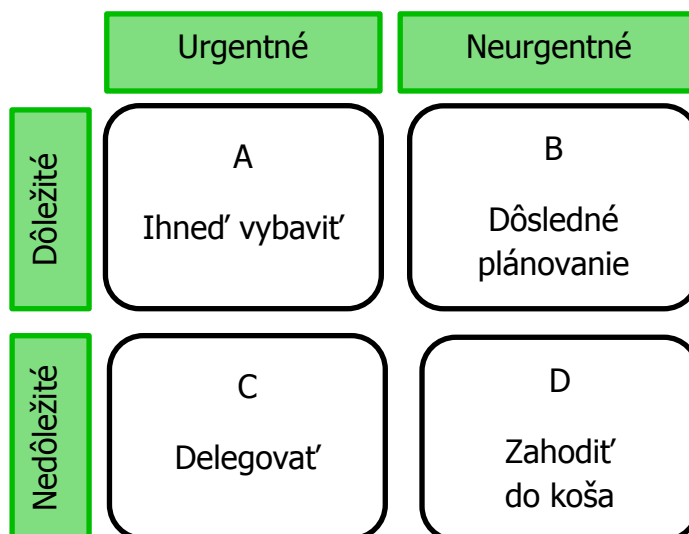
Optimálne stanovenie priorít si vyžaduje znalosť všetkých úloh spojených s pripravovanou aktivitou alebo projektom. Pomôckou môže byť metóda, ktorú skoncipoval Dwightom E. Eisenhower. Podstatu celej metódy vystihol vo výroku: *„To, čo je dôležité, je málokedy urgentné. To, čo je naliehavé, je málokedy dôležité.“* Zistil, že je rozdiel medzi naliehavým a dôležitým. Naliehavé úlohy si vyžadujú okamžitú pozornosť, ale väčšina z nich nemá žiadny priamy vplyv na dlhodobý úspech. Dôležité veci alebo úlohy prinášajú výsledky, pomáhajú sa dostať k ďalším cieľom alebo výsledkom. Eisenhowerova metóda rozdeľuje aktivity do štyroch kvadrantov tak, ako ich zobrazuje Obrázok 8.

**Kvadrant A „Ihned' vybaviť“** zahŕňa úlohy s vysokou urgentnosťou (prioritou), ktoré sú aj veľmi dôležité. Ide o úlohy, ktoré si vyžadujú osobnú prítomnosť a angažovanosť osoby, ktorá koordinuje určitý úsek alebo úlohy aktivity/projektu. Nemôžu sa delegovať ani zahodiť do koša.

**Kvadrant B „Dôsledné plánovanie“** predstavuje úlohy, ktoré sú dôležité pre ďalší sled aktivít/projektu a pri ktorých by mali byť prítomní všetci členovia a členky pracovného tímu. Zápisnice zo stretnutí slúžia na to, aby mal každý jasný prehľad o kompetenciách členov a členiek service learningového tímu a súčasne aj tých svojich.

Do **kvadrantu C „Delegovať“** patria dôležité úlohy, ktoré nie sú naliehavé a môžeme ich delegovať inej osobe pri pomyslení, že osobná prítomnosť pri plnení danej úlohy nie je nevyhnutná. V tomto prípade môže ísť o vybavenie telefonátov, emailov a podobných úloh spolu s delegovaním na iné osoby.

**Kvadrant D „Zahodiť do koša“** obsahuje podľa Eisenhowera všetko, čo odkladáme nabok s myšlienkou: „Raz, keď budem mať čas, spracujem to... alebo pozriem sa na to.“ Všetko, čo nie je dôležité a naliehavé, môžete vyhodit' do pomyselného koša.



**Obrázok 8 Rozdelenie aktivít podľa časovej naliehavosti (podľa Merg – Knödel, 2007, upravené)**

Rovnako dôležitým ako plánovať čas a plánovať v čase je uvedomenie si toho, čo ohrozuje plynulosť vykonávania jednotlivých krokov alebo úloh pri pripravovanej service learningovej aktivite. Spísaním analýzy ohrozenia plánovania času tzv. „požieračov času“ dosiahnete efektívnosť prípravy a realizácie service learningovej aktivity.

Študenti a študentky môžu na plánovanie časového harmonogramu aktivít využiť Pracovný list 12. Zmysluplným je plánovanie na konkrétne mesiace, týždne, prípadne dni (v závislosti od pripravovanej aktivity/projektu).



## PRACOVNÝ LIST 12

### Časový harmonogram service learningovej aktivity

1. Napíšte všetky činnosti, ktoré sú potrebné na realizáciu service learningovej aktivity.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Stanovte začiatok a koniec realizácie service learningovej aktivity/projektu.

.....

.....

3. Stanovte presne, koľko času budete potrebovať na každú činnosť, ktorú musíte vybaviť.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Stanovte si zoznam priorít: naliehavé a dôležité, delegovať a zahodiť do koša.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Spolupráca pri realizácii service learningovej aktivity

Väčšinu service learningových projektov nie je možné realizovať bez spolupráce s inými jednotlivcami alebo inštitúciami. Partneri prinášajú do projektu nový rozmer a spolupráca s nimi môže prebiehať viacerými formami (supervízia, konzultácie, realizácia spoločných aktivít, finančná alebo materiálna pomoc a pod.).



Obrázok 9 Spolupráca s partnermi v komunite (podľa McPherson, 2011, upravené)

### Rozdelenie úloh a zodpovednosti

Úspešné zrealizovanie service learningovej aktivity závisí od jasne stanovených rolí a zodpovednosti pri plnení jednotlivých úloh. Projekty, v ktorých nie sú jasne stanovené roly a zodpovednosť, môžu úplne zlyhať, oneskoriť sa v časových termínoch alebo prekročiť daný rozpočet.

Pri zadeľovaní zodpovednosti za splnenie jednotlivých úloh je dôležité určiť nielen osobu zodpovednú za jej uskutočnenie, ale aj osobu, ktorá je zodpovedná za zrealizovanie úlohy alebo čiastkového cieľa projektu, pod ktorý aktivita spadá (viacerých aktivít, ktoré navzájom súvisia). Táto osoba bude sledovať, aby sa jednotlivé aktivity (v rámci daného cieľa alebo úlohy) naplnili načas a pri použití zodpovedajúcich zdrojov. Ak niekto z určených ľudí nezrealizuje danú aktivitu, respektíve ju nesplní načas, osoba zodpovedná za čiastkový cieľ alebo úlohu podnikne príslušné kroky: poverí niekoho iného zrealizovaním danej aktivity alebo zariadi plnenie ďalších aktivít. Je dôležité, aby za jednu úlohu bol zodpovedný len jeden človek, a to aj v tom prípade, že na jej splnení pracuje viacej ľudí. Pri rozdeľovaní rolí a zodpovednosti v projekte je potrebné zvažovať viaceré kritériá, ako napríklad zručnosti, vedomosti, schopnosti ľudí, spravodlivé rozdelenie práce, časové kapacity atď.



### Spolupracujúca skupina je funkčná, ak:

- má na zreteli cieľ,
- v procesoch zjednotí spôsob riešenia a rozdelenia úloh,
- sa všetci členovia a členky podieľajú na hľadaní cieľa a ciest,
- všetci členovia a členky participujú na rozdelených úlohách,
- všetci dokážu vyhodnotiť výsledky a urobiť reflexiu,
- sa spoločne podieľajú na úspechu – oslava.

V rámci service learningových aktivít je potrebné uvažovať o viacerých rolách, ktoré budú pri realizácii potrebné. Sú to najmä:

- koordinátor/koordinátorka aktivity,
- osoba zodpovedná za rozpočet a financie,
- osoba zodpovedá za komunikáciu smerom k organizácii/komunite,
- osoba zodpovedná za komunikáciu smerom ku škole a tútorovi/tútorke,
- osoby zodpovedné za realizáciu konkrétnych aktivít a úloh atď.

Ku každej z týchto rolí sa vzťahujú rôzne kompetencie, ale vyžadujú si aj rozličné vedomosti a zručnosti. Pre rozdelenie úloh a zodpovednosti môžu študenti a študentky využiť Pracovný list 13.

Funkčnú skupinu charakterizuje aj schopnosť **efektívnej komunikácie**. Ak chce človek efektívne komunikovať:

- má mať **ujasnený cieľ komunikácie** ešte predtým, ako začne hovoriť,
- pred vyslovením informácie si **usporiada myšlienky**,
- **vyjadruje sa konkrétne, stručne, jasne**, používa krátke vety, oddeľuje ich pauzou, **eliminuje nadbytočné informácie**,
- snaží sa **získať spätnú väzbu** o tom, či komunikačný partner/partnerka vyslanej informácii porozumel/a,
- **vytvára priestor na obojstrannú komunikáciu**, t. j. počúva, čo hovorí komunikačný partner/partnerka,
- **snaží sa** u komunikačného partnera/partnerky **vzbudiť záujem o informáciu**, napr. tým, že hneď na začiatku uvedie, prečo je informácia, ktorú poskytuje, dôležitá alebo užitočná.

### Faktory, ktoré prispievajú k efektívnej komunikácii:

- oslovenie menom,
- očný kontakt,
- súhlas, pochvala, poďakovanie,
- aktívne počúvanie,
- prejavovanie záujmu o slová komunikačného partnera/partnerky,
- zdvorilosť,
- celkové rešpektovanie komunikačného partnera/partnerky, vzájomná úcta.



## PRACOVNÝ LIST 13

### Rozdelenie zodpovednosti a úloh pri realizácii service learningovej aktivity

1. Kto je hlavným koordinátorom/koordinátorkou service learningovej aktivity? V čom spočívajú jeho/jej kompetencie a zodpovednosti?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Aké je ďalšie rozdelenie zodpovednosti v projekte? V čom spočívajú úlohy a kompetencie jednotlivých osôb tímu?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Kto je zodpovedný za realizáciu konkrétnych aktivít a úloh a kto ich realizuje?

Aktivity	Zodpovednosť	Realizácia

## Propagácia service learningovej aktivity

Každý realizovaný projekt/aktivity si vyžaduje propagáciu pred začatím, počas realizácie i po ukončení. Propagácia (promotion, marketingová komunikácia) predstavuje aktivity zamerané na sprostredkovanie podstatných informácií o „niečom“ a presvedčanie cieľových skupín o výhodnosti zisku „niečoho“ (výrobok a jeho kúpa; podujatie a účasť na ňom; podporná aktivita a pomoc v nej atď.).

*Medzi základné nástroje propagácie patria:*

- **Reklama – advertising** je úmyselné rozširovanie reklamných oznamov s cieľom osloviť čo najširšie publikum. Mechanizmy, ktoré aktivizuje reklama, sú založené na sugescii – prenikaní predstáv do podvedomia so zámerom ovplyvniť adresáta (ide o jednosmerné pôsobenie reklamy). Využíva pritom kľúčové predstavy vlastné všetkým ľuďom, ktoré sú archetypálne. V súčasnosti sa na jej šírenie využívajú najmä masové médiá (televízia, rozhlas, www, bilbordy, tlač), čo si vyžaduje pomerne vysoké vstupné náklady (médiá, grafika, hudba...).
- **Práca s verejnosťou – public relations (PR)** je vytváranie dobrých vzťahov s verejnosťou prostredníctvom priaznivej publicity. Charakterizuje ju sústavná a cieľavedomá komunikácia zameraná na tvorbu dlhodobu pozitívnych vzťahov (ide o obojstranné pôsobenie). Má veľký vplyv na verejnú mienku pri menších nákladoch ako reklama (napríklad prezentácia firemnej symboliky prostredníctvom firemného znaku (loga), vizitiek, pier, uniforiem, áut...). PR využíva tlačové správy a konferencie, verejné akcie (firemné, kultúrne, pre zákazníkov a pod.), lobing, vystúpenia v médiách, sponzoring atď.
- **Podpora predaja – sales promotion** znamená komunikáciu medzi výrobcom a spotrebiteľom s cieľom podporiť predaj určitého výrobku formou predajných výstav, predvádzaní výrobkov, ochutnávok, cenových zliav, bezplatných vzoriek.
- **Osobný predaj – personal selling** je vzájomné pôsobenie medzi dvomi alebo viacerými ľuďmi.

Efektívnosť propagácie závisí od:

- vhodne stanoveného propagačného cieľa,
- cielenosti (korelácia s cieľovou skupinou),
- správneho načasovania,
- správnej frekvencie,
- komunikačnej efektívnosti = jasnosť, presnosť (cieľová skupina nemôže ostať zmätená), kreativnosť, výraznosť.

*Propagačný cieľ*

Prvým krokom každého propagačného procesu je stanovenie si propagačného cieľa, t. j. čo chceme propagáciou dosiahnuť. Tomu je potom prispôbený aj

výber nástrojov a prostriedkov propagácie. V závislosti od cieľa rozlišujeme tri základné typy propagácie.

1. Informačná propagácia, ktorou informujeme o konaní aktivity alebo dostupnosti nejakého produktu.
2. Presvedčovací propagácia, ktorou chceme presvedčiť, aby sa v konkurencii iných aktivít alebo produktov cieľová skupina rozhodla práve pre našu/náš.
3. Pripomínacia propagácia, ktorou sa cyklicky pripomína existencia nejakej aktivity alebo produktu tak, aby cieľová skupina nezabudla na jej/jeho existenciu.

V propagácii service learningových projektov sa využíva primárne propagácia informačná.

#### *Cieľové skupiny*

Úspešnosť propagácie závisí aj od jej korelácie s cieľovou skupinou. Už pri plánovaní aktivity, ku ktorej sa viaže propagácia, je nevyhnutné vymedziť si cieľovú skupinu, t. j. odpovedať si na sériu otázok: koho oslovíme, prečo oslovíme práve túto skupinu a ako ju oslovíme, čo jej chceme/môžeme/dokážeme ponúknuť.

#### *Správne načasovanie propagácie*

Správnym/vhodným načasovaním propagácie sa rozumie plánovanie jednotlivých marketingových aktivít k určitému dátumu alebo príležitosti. Odporúča sa urobiť si časový harmonogram propagácie, určiť dátum spustenia propagácie a osobu zodpovednú za propagáciu. V rámci propagácie je možné použiť rôzne nástroje a prostriedky. Neexistuje kľúč plánovania, ktorý by určoval presný dátum, kedy je potrebné s propagáciou začať – napríklad nie je možné povedať, že propagáciu aktivity v televízii je najúčinnnejšie začať dva týždne pred dňom jej konania alebo letáky je najvhodnejšie rozmiestňovať týždeň pred dňom konania. Načasovanie propagácie zohľadňuje viacero faktorov, ktoré sú jedinečné pre každú jednu aktivitu. Do hry vstupujú napríklad nástroje a prostriedky propagácie, cieľ propagácie, špecifiká cieľovej skupiny, ale aj predmet, ktorý sa propaguje (akcia, podujatie, koncert, tvorivé dielne, zbierka šatstva, predaj výrobkov atď.). Preto je pri voľbe načasovania potrebné odhadnúť dátum začatia propagácie, aby bola propagácia predmetu čo najefektívnejšia (ani skoro, aby sa na propagované nezabudlo, ani neskoro, aby stihla propagácia rezonovať).

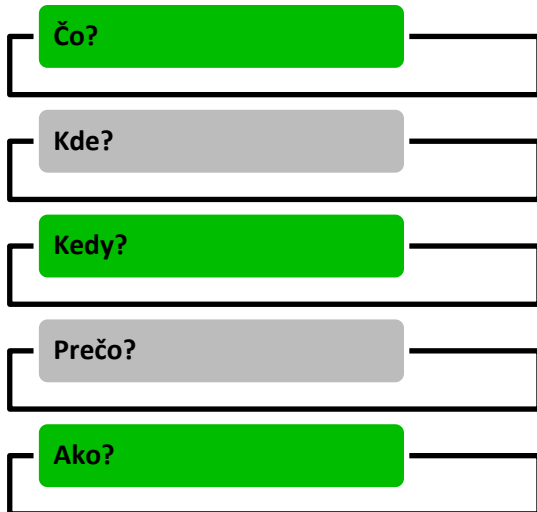
#### *Správna frekvencia propagácie*

Rovnaké faktory, ktoré majú vplyv na správne načasovanie propagácie, ovplyvňujú aj voľbu jej frekvencie. Dôležitým faktorom frekvencie propagácie je aj výška finančných prostriedkov, ktoré sú v rámci rozpočtu na propagáciu plánované. Propagácia s ohľadom na jej frekvenciu môže byť jednorazová, s nízkou alebo vysokou frekvenciou, s frekvenciou pravidelnou alebo nepravidelnou.

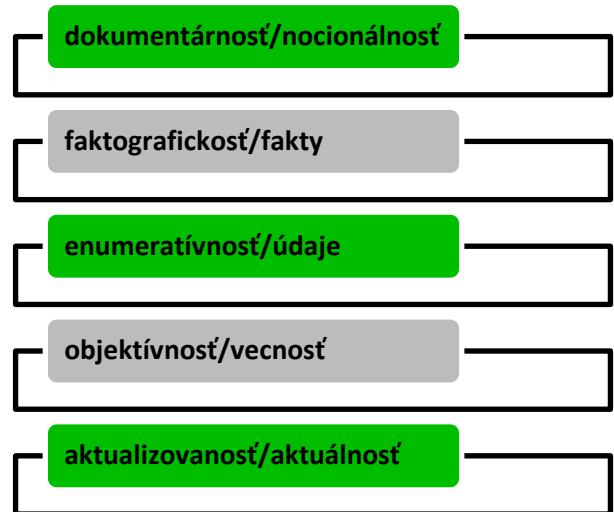
### Informačný slohový postup

S prihliadnutím na komunikačnú efektívnosť sa v jazykových prejavoch propagácie (ústnych a písomných), ktoré majú cieľ sprostredkovať *vecné údaje, fakty, základné informácie*, uplatňuje informačný slohový postup (ISP).

#### Základné údaje informácie sú:

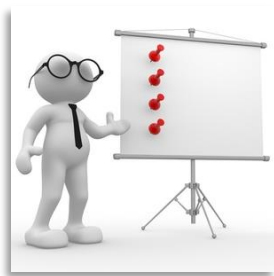


#### Základné znaky ISP sú:



Základnými útvarmi ISP sú správa a oznámenie. Správa je stručná, vecná informácia *o tom, čo sa stalo*. Informuje o základných aktuálnych spoločenských, politických, kultúrnych alebo hospodárskych udalostiach. Oznámenie informuje *o tom, čo sa stane*. Medzi ďalšie útvary ISP patrí bleskovka a plagát, pozvánka, inzerát a reklama, úradný list. Bleskovka a plagát majú stručný a vhodne upravený text napísaný rozličným typom písma a doplnený zaujímavou ilustráciou. Dôležité je upútať pozornosť okoloidúcich, obsahom bleskovky a plagátu býva oznámenie, pozvanie, propagácia. Pozvánka je istým spôsobom oznámenie toho, čo, kde, kedy, o koľkej sa uskutoční. V závere je výzva k účasti, môže mať formu listu, bleskovky alebo plagátu. Inzerát a reklama obsahuje tiež oznámenie v pútavej grafickej úprave a vo výstižnej štylizácii. Úradný list má ustálenú úpravu (formát A4), štylizácia je jasná a presná. Úradný list sa využíva v administratívnom štýle (napríklad žiadosť, životopis). Forma úradného listu sa využíva aj pri objednávkach, urgenciách a reklamáciách.

Osobitým komunikačným prostriedkom je tlačová správa, ktorá by mala prinášať hodnotné poznatky a byť podkladom pre novinárov na napísanie článku, ak ich jej téma zaujme. Medzi jej základné znaky patrí *jednoducho formulovaná informácia, zrozumiteľnosť, interpretačná jasnosť*. Štruktúru tlačovej správy charakterizuje tzv. *systém obrátenej pyramídy*: začína pútavým, ale výstižným názvom a uvádza informácie v poradí od najdôležitejších po menej dôležité. Na ich šírenie sa zvyčajne využívajú tlačové agentúry alebo portály tlačových správ, medzi najznámejšie na Slovensku patria TASR, SITA PR Servis, informuje.com, infoline.sk, tlacovespravy.sme.sk.



## Je dobrovoľníctvo cesta k zamestnaniu?

Tlačová správa, 10. 9. 2014

**Dobrovoľníctvo je nástroj zvyšovania zamestnatel'nosti – to potvrdzujú odborníci z viacerých krajín EÚ, ktorí sa 10. 9. 2014 zišli na medzinárodnej konferencii v Banskej Bystrici. Konferenciou vyvrcholil dvojročný projekt „Dobrovoľníctvo – cesta k zamestnaniu“ (VOLWEM – Volunteering – Way to Employment) realizovaný na Slovensku. Jeho výsledky dokazujú, že počas**

**dobrovoľníckej činnosti ľudia nadobudnú kompetencie, ktoré môžu uplatniť v budúcom zamestnaní. Projekt priniesol na Slovensko novinku – uznávanie a validáciu kompetencií získaných prostredníctvom dobrovoľníctva. To je dnes možné vďaka online nástroju s názvom D-zručnosti pre zamestnanie. Tento nástroj umožní dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam získať potvrdenie o rozvoji konkrétnych zručností a schopností vydané univerzitou. Potvrdenie môžu dobrovoľníci priložiť k životopisu a dokázať tak potenciálnemu zamestnávateľovi, akými kompetenciami disponujú.**

V projekte VOLWEM (v období od októbra 2012 do septembra 2014) štyri dobrovoľnícke centrá v Banskej Bystrici, Nitre, Prešove a Košiciach zapojili do dobrovoľníctva 96 nezamestnaných ľudí. Porovnávali, ako sa rozvinuli kompetencie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok po ukončení dobrovoľníckej činnosti. Spolupracovali s úradmi práce, ktoré nasmerovali nezamestnaných do dobrovoľníckych centier a tie ich umiestnili do dobrovoľníckych organizácií v sociálnej, kultúrnej či environmentálnej oblasti. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky vykonávali aktivity rôzneho druhu – administratívu, organizačnú prácu, priamu prácu s deťmi, seniormi, s ľuďmi s postihnutím. Často išlo o činnosti, ktoré doposiaľ nikdy nerobili. „Po materskej dovolenke som si nevedela nájsť prácu. Rozhodla som sa stať dobrovoľníčkou. Venovala som sa seniorom v domove pre seniorov, kde mi po čase ponúkli prácu,“ spomína dobrovoľníčka Andrea. V projekte VOLWEM sa podarilo zamestnať 33 dobrovoľníčkam a dobrovoľníkom. Pre tretinu dobrovoľníkov sa tak dobrovoľníctvo stalo cestou k zamestnaniu.


„Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti človek nielen odovzdáva zručnosti, skúsenosti a schopnosti, ale ich aj nadobúda a rozvinie tie, ktoré už má. Dobrovoľníctvo potenciálneho zamestnanca odlišuje od ostatných,“ tvrdí Dalibor Slávik, headhunter. Jedným z najväčších výstupov projektu a zároveň novinkou na Slovensku je systém uznávania zručností získaných prostredníctvom dobrovoľníctva pod názvom D-zručnosti pre zamestnanie. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky môžu vyplniť online formulár (<http://dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk>), kde spolu s koordinátorom/koordinátorkou dobrovoľníkov pomenujú a preukážu kompetencie, ktoré počas dobrovoľníctva získali. Formulár odošlú na Univerzitu Mateja Bela v Banskej Bystrici a tá rozhodne o udelení certifikátu potvrdzujúceho získanie konkrétnych zručností. Komisia zasadla po prvý raz v týchto dňoch a vydala prvých 56 certifikátov. „Dobrovoľníci a dobrovoľníčky môžu certifikát priložiť k životopisu a kompetencie uvádzať pri hľadaní zamestnania. Ide o pilotný projekt na Slovensku, keďže doposiaľ neformálne vzdelávanie neuznávala žiadna univerzita,“ hovorí Alžbeta Brozmanová Gregorová z Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. O D-zručnosti prejavujú záujem dobrovoľníci, dobrovoľníčky aj dobrovoľnícke organizácie. Reakcie zamestnávateľov na nástroj a certifikát budú projektoví partneri zisťovať v nasledujúcom roku. Ich ambíciou je, aby sa D-zručnosti stali súčasťou zákona o dobrovoľníctve.

Viac o projekte a jeho výsledkoch nájdete na <http://volwem.dobrovolnickecentra.sk>.

**Kontakt:** Alžbeta Mračková, Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií  
[mrackova@dobrovolnickecentra.sk](mailto:mrackova@dobrovolnickecentra.sk), tel.: 0904 368 693, [www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)

Po skončení aktivity, vo fáze jej vyhodnotenia, je veľmi dôležité venovať pozornosť aj *evalvácii efektívnosti propagácie*. Skúmame, čo sme od propagácie očakávali a čo sme ňou dosiahli. Ide o zhodnotenie pomeru medzi vstupnými „nákladmi“ (ktoré tvorí nielen výška financií investovaných do propagácie, ale aj čas a ľudská energia) a prínosmi propagácie (jej dosah), t. j. či propagácia naše očakávania splnila, presiahla alebo nesplnila vrátane identifikovania príčin tohto stavu a vyvodenia poučení smerom k ďalším propagačným aktivitám.

Celý plán propagácie je potrebné začleniť do plánu aktivít a časového harmonogramu celej service learningovej aktivity. Pre plánovanie propagácie service learningového projektu môžu študenti a študentky využiť Pracovný list 14.

	<b>PRACOVNÝ LIST 14</b>
<b>Plánovanie propagácie service learningovej aktivity</b>	
Pri plánovaní propagácie service learningovej aktivity hľadajte odpovede na tieto otázky:	
1. Čo je cieľom propagácie vašej service learningovej aktivity?	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
2. Kto je cieľová skupina propagácie (koho chcete osloviť)? Aké sú špecifiká tejto skupiny vo vzťahu k propagačným aktivitám (napr. aké sú jej mediálne návyky)?	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
3. Ako oslovíte cieľovú skupinu? Aký nástroj propagácie zvolíte? Napr. reklamu (médiá, grafika, hudba, letáky, tlačové správy), reklamné materiály (samolepky, pečiatky, odznaky, zápisníky, knihy, brožúrky, medailóny), spomienkové predmety (perá, zošity, balóny, tričká, šiltovky, šatky, šály, dáždnyky a iné), prácu s verejnosťou (pravidelná, cieľavedomá komunikácia s cieľom vytvorenia dobrých vzťahov, potenciálni sponzori, aktívne vystúpenia v médiách, rozhlas a televízia), podpora predaja a osobný predaj (len v prípade výroby a predaja v rámci aktivity vyrobených výrobkov), mix (kombinácia vyššie uvedených nástrojov).	
.....	
.....	





## Rozpočet service learningovej aktivity

**Rozpočet** je základným nástrojom finančnej politiky, môže byť štátny, verejný, investičný, podnikový, rodinný a pod. Pri jeho tvorbe ide o plánovanie príjmov a výdavkov a je súčasťou plánovania, organizovania a riadenia (akcie, projektu, existencie...). Systematická činnosť, ktorej výsledkom je získanie finančných a nefinančných prostriedkov na „všeobecne prospešnú činnosť“, sa nazýva **fundraising**.

Príprava rozpočtu je vynikajúcim testom toho, ako detailne a zrozumiteľne je service learningový projekt naplánovaný. Rozpočet sa preto pripravuje až po objasnení cieľov projektu a podrobnom naplánovaní konkrétnych aktivít na ich dosiahnutie. V opačnom prípade bude rozpočet iba hrubým odhadom nákladov na projekt, ktorý sa nebude odvíjať od reálnych požiadaviek. V rozpočte sa musia dať jasne identifikovať jednotlivé položky rozpočtu a ich súvis s aktivitami projektu.

Každý rozpočet projektu sa skladá z troch častí: **príjmy, výdavky a saldo** (rozdiel medzi príjmami a výdavkami).

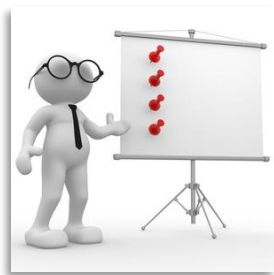
### **Pri tvorbe rozpočtu service learningových aktivít sa odporúča mať na pamäti tieto univerzálne pravidlá:**

1. Rozpočet je potrebné zostaviť tak, aby boli finančné aj nefinančné prostriedky použité na dosiahnutie cieľa (cieľov) a aby jednotlivé časti rozpočtu priamo nadväzovali na plánované aktivity.
2. Pri tvorbe rozpočtu je potrebné brať do úvahy predpokladanú veľkosť cieľovej skupiny (počet účastníkov/účastníčok v rámci projektu).
3. Pri tvorbe rozpočtu je vhodné spísať si, čo bude potrebné pri každej aktivite. Dôležité je zamyslieť sa, čo z týchto položiek je schopný zabezpečiť organizujúci service learningový tím (jeho člen/členka má v osobnom vlastníctve, je tu možnosť požičať od známych a pod.) a čo je nutné zakúpiť alebo prenajať. Po prejdení všetkých aktivít projektu sa odporúča roztriediť veci, ktoré je potrebné kúpiť (objednať) do rozpočtových položiek. Najčastejšími rozpočtovými položkami pri service learningových aktivitách sú:
  - *materiál na aktivitu*, napr. kancelárske potreby; pracovný materiál (farby, látky...); športové potreby; materiál, s ktorým sa bude ďalej kreatívne pracovať (napr. poháre, svietniky, tričká...);
  - *cestovné*, napr. cestovné vlastným autom (počet cestujúcich); cestovné vlakom, autobusom;
  - *služby*, napr. prenájom priestorov a techniky; prenájom tovarov s väčšou hodnotou (tenisové rakety, hudobné nástroje, stany...); grafické spracovanie a tlač tlačovín (reklama, letáky, plagáty, vstupenky...); potlač predmetov (pohárov, pier, tričiek...); preprava materiálu; preprava osôb s telesným a iným postihnutím;
  - *občerstvenie*;
  - *iné* (poštovné, kopírovanie a pod.).

4. Rozpočet sa definuje čo najvšeobecnejšie (napr. materiál na aktivity: kancelárske potreby 30,-€, cestovné pre účastníkov a organizátora 135,-€...).
5. Vytvorenie viacerých položiek umožňuje lepší prehľad pri čerpaní financií a tiež pri evidencii dokladov a ich kontrole.
6. Existuje pravidlo, že po schválení rozpočtu už nie je možné dodatočne navyšovať celkovú výšku rozpočtu, preto je potrebné porozmýšľať, či zostavený rozpočet zodpovedá všetkým plánovaným aktivitám.

Pri plánovaní service learningových aktivít je potrebné počítať s tým, že na ich realizáciu bude potrebné pravdepodobne okrem vlastných zdrojov a vkladu zabezpečiť aj financie od darcov alebo sponzorov. Aj získavanie týchto financií alebo nefinančných vkladov môže byť pre študentov a študentky zaujímavou skúsenosťou a je neoddeliteľnou súčasťou service learningových aktivít. V rámci darcovstva alebo sponzoringu je potrebné vždy dohodnúť presné podmienky poskytnutia daru (napr. identifikácia subjektov v propagačných materiáloch a pod.). Pri príprave na prácu s darcami alebo sponzormi odporúčame hľadať odpovede na otázky v Pracovnom liste 16.


Dôležité je nielen zostavenie rozpočtu, ale aj jeho rešpektovanie. Nástrojom kontroly je priebežná a záverečná správa o hospodárení, ktorá dáva informáciu o spôsobe čerpania financií (kontrola správnosti). Správa ukazuje, či bol rozpočet zostavený primerane alebo neprimerane. V rámci tímu je vhodné mať funkciu „pokladníka“, ktorý koordinuje čerpanie financií a dohliada na to, aby sa financovali položky uvedené v rozpočte a v správnom čase (neprečerpanie limitu v položke projektu, naopak, aby neostalo veľa financií a pod.). Pri plánovaní rozpočtu môžete použiť Pracovný list 15.



Výsledkom dobrého naplánovania aktivity je aj zoznam položiek, ktoré je potrebné zabezpečiť, aby daná aktivita mohla byť zrealizovaná. Ponúkame príklad pracovnej rozpočtovej tabuľky, ktorá môže byť rozšírená o ďalšie informácie. V stĺpcoch tabuľky sa môže evidovať napríklad meno osoby z tímu, ktorá je zodpovedná za získanie prostriedkov na príslušnú položku, či mená sponzorov alebo dodávateľov danej položky. Takto prehľadne pripravený rozpočet je pomôckou aj pri jeho kontrole.

položka	výpočet/ kalkulácia	celková suma	vlastné zdroje/ máme k dispozícii	iné zdroje	komentár
Letáky (A5)	0,10 € x 500 ks	50,00 €	0,00 €	50,00 €	propagácia projektu, realizácia informačnej kampane
Plagáty (A3)	0,50 € x 50 ks	25,00 €	0,00 €	25,00 €	
Perá s logom	0,50 € x 100 ks	50,00 €	0,00 €	50,00 €	
Trička pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky	7,00 € x 30 ks	210,00 €	210,00 €	0,00 €	
Kancelársky papier	20,00 €	20,00 €	20,00 €	0,00 €	zabezpečenie administrácie,

a potreby, flipchartový papier					prípravy, realizácie, vyhodnotenia projektu
Cestovné pre hostí	10,00 €/cesta x 10 ľudí	100,00 €	0,00 €	100,00 €	cestovné pre hostí na podujatie
Prenájom miestnosti na podujatie	10,00 €/hodin a x 8 hodín	80,00 €	80,00 €	0,00 €	prenájom miestnosti
Komunikačné náklady	20,00 € x 2 mesiace	40,00 €	40,00 €	0,00 €	telefonovanie, internet
Občerstvenie na podujatie		50,00 €	0,00 €	50,00 €	minerálka, káva, čaj, suché pečivo



### PRACOVNÝ LIST 15

#### Rozpočet service learningovej aktivity

Pri plánovaní rozpočtu service learningovej aktivity postupujte takto:

1. Spíšte si pri každej aktivite, čo budete potrebovať na zabezpečenie jej realizácie.

Aktivita	Čo potrebujeme na realizáciu aktivity?

2. Položky, ktoré potrebujete zabezpečiť, spíšte podľa kategórií (napr. kancelárske potreby, občerstvenie, cestovné...) a vyčísľte ich finančnú hodnotu, respektíve sumu, ktorú budete potrebovať na ich zabezpečenie.
3. Určite, ktoré z položiek ste schopní zabezpečiť sami a na ktoré potrebujete financie z iných zdrojov.

Položka	Suma	Vlastné zdroje (máme)	Iné zdroje (potrebujeme získať)

4. Pri plánovaní získavania zdrojov využite Pracovný list 16.



## PRACOVNÝ LIST 16

### Darcovstvo a sponzoring pri plánovaní service learningovej aktivity

Pri získavaní darcov a sponzorov pre vašu service learningovú aktivitu hľadajte odpovede na tieto otázky:

1. Kto a kde sú vaši potenciálni darcovia a sponzori v blízkej komunite, v regióne? Aké firmy, podnikateľské subjekty, jednotlivcov by ste mohli osloviť? Môžete získať zdroje od mesta/obce?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Akú formu darcovstva/sponzoringu uprednostňujete? Potrebujete *financie*, *materiál* (napr. papier, tonery, lepidlá, toaletný papier, servítky), *techniku* (prenájom auta, prenájom technických zariadení na tlmočenie, ozvučenie, a pod.), *priestory*, *občerstvenie*, *ľudské zdroje* (odborná práca vykonaná v prospech aktivity/projektu zadarmo, napr. moderátor podujatia, spracovanie ekonomickej agendy, opatrovatel'ka, šofér s autom...)?

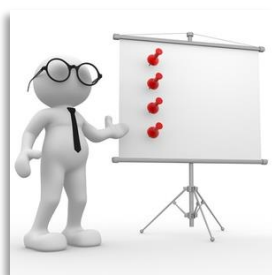
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Ako oslovíte darcu alebo sponzora? Osobne alebo písomne? Aký postup zvolíte pri osobnom stretnutí? Ako budete prezentovať zámer vašej aktivity (napr. videofilmom, powerpointovou prezentáciou, správou o doterajšej činnosti...)? Čo ponúknete darcovi/sponzorovi (napr. uverejnenie loga pri vstupe, vyhlásenie jeho mena/označenia v médiách, poďakovanie formou...)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Plán vyhodnotenia service learningovej aktivity

Pri plánovaní service learningovej aktivity je dôležité stanoviť nielen to, čo chce tím dosiahnuť, ale aj ako bude vedieť, že to skutočne dosiahol. Výstupy projektu (outputs) sledujú kvantitatívne ukazovatele, výsledky (outcomes) predstavujú kvalitatívne zmeny, ktoré projekt prinesie cez výstupy. Len pri vyhodnotení oboch skupín ukazovateľov úspešnosti aktivity je možné zhodnotiť, čo sa v service learningovom projekte zrealizovalo a s akým efektom. Pre plánovanie vyhodnotenia aktivity môžu študenti a študentky použiť Pracovný list 17.



Výsledkom projektu bude zvýšenie záujmu detí o aktivity realizované mimo vyučovania. Indikátorom zmeny bude účasť detí na podujatiach organizovaných mimo vyučovania a pozitívna spätná väzba. Na sledovanie využijeme prezenčné listiny a dotazníky spätnej väzby.

Výstupy projektu:

1. zorganizovanie 10 aktivít pre deti počas realizácie projektu (záznamy z aktivít), 2. na aktivitách sa zúčastní minimálne 50 detí z cieľovej skupiny (prezenčné listiny), 3. článok v miestnych médiách o projekte (fotokópia článku).



## PRACOVNÝ LIST 17

### Plánovanie vyhodnotenia service learningovej aktivity

Pri plánovaní vyhodnotenia service learningovej aktivity hľadajte odpovede na tieto otázky:

1. Koľko ľudí chcete zapojiť do projektu/aktivity?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Koľko a aké aktivity chcete v rámci projektu zrealizovať (prednášky, besedy, výlet, konzultácie...)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Aké iné kvantifikovateľné výstupy bude mať vaša service learningová aktivita (napr. koľko letákov vydáte, koľko hodín odpracujete, koľko produktov vyrobíte, koľko financií získate...)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Aká kvalitatívna zmena by mala nastať po realizácii vašej aktivity? Čo sa zmení v cieľovej skupine? Ako sa rozvinú jej vedomosti, zručnosti, postoje, kompetencie?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Ako budete vedieť, že táto zmena nastala? Ako ju budete sledovať?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Ďalšie rady a tipy pri plánovaní service learningových aktivít

Pri príprave využívajte moderné technológie:

- vyhľadajte príležitosti v miestnej komunite prostredníctvom internetu;
- spíšte si zoznam potenciálnej cieľovej skupiny, organizácií alebo zariadení, kde by ste mali záujem realizovať aktivitu/projekt/podujatie;
- rozpošlite ponuku pre rôzne organizácie (mapovanie ich potrieb, napr. prostredníctvom elektronického dotazníka);
- kontaktujte sa prostredníctvom sociálnych sietí, blogov, chatovania s inými študentmi a študentkami;
- zriadte si svoj web, video, blog, prezentáciu na propagáciu a informácie súvisiace s pripravovanou a realizovanou aktivitou.

Skôr ako uskutočnite service learningovú aktivitu, nezabudnite na vybavenie všetkých povolení k realizácii. Môžete potrebovať napríklad:

- povolenie na vstup do priestorov organizácie alebo vstupu na pozemok;
- písomný súhlas so spracovaním osobných údajov na základe zákona č. 84/2014 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých údajov v znení neskorších predpisov;
- písomný súhlas dotknutej osoby na zverejňovanie fotografických a iných záznamov za účelom propagácie aktivity.
- povolenie konania verejnej zbierky na základe zákona č. 162/2014 o verejných zbierkach a zmene a doplnení niektorých zákonov.

Je dôležité definovať aj:

- povinnosti a práva študentov a študentiek pri plnení úloh a pri realizácii service learningovej aktivity;
- povinnosti a práva organizácie, kde sa bude realizovať service learningová aktivita;
- povinnosti a práva školy vysielajúcej študentov a študentky do organizácií, kde budú realizovať service learningovú aktivitu.

Je nutné nezabudnúť napríklad aj na:

- ohlasovacie povinnosti: napr. písomné oznámenie o konaní kultúrneho podujatia v interiéri alebo exteriéri, oznámenie o organizovaní verejného, telovýchovného, športového alebo turistického podujatia podľa zákona č. 96/1991 Zb. o verejných kultúrnych podujatiach – 7 dní vopred; oznámenie o zhromaždení podľa zákona č. 84/1990 o zhromažďovanom práve – 5 dní vopred oznámiť obci.

## 2.3. Zhrnutie



**Príprava** service learningovej aktivity sa člení na dve časti.

V prvej časti ide o **implementáciu service learningu do kurikula** školy. Je dôležité uvedomiť si niekoľko zásadných skutočností, ktoré môžu zábery školy ovplyvniť a ktoré by si mali premyslieť. Vychádzajú z odpovedí na niekoľko dôležitých otázok, ktoré nasmerujú učiteľa/učiteľku k **vytvoreniu vhodného priestoru na realizáciu service learningovej aktivity** v akomkoľvek

predmete. Nejde o jednoduchý proces, pretože v sebe zahŕňa analýzu potrieb školy, študentov a študentiek a komunity, stanovenie cieľov, modelu a predmetu/predmetov s aplikáciou service learningu. Pre tieto potreby uvádzame pracovné listy a príklady. Dôležitým aspektom implementácie service learningu je **rola učiteľov a učiteľiek** v celom procese nielen prípravy, ale aj ďalších jeho krokov.

V druhej časti ide o **prípravu realizácie service learningovej aktivity** v rámci konkrétneho/konkrétnych predmetu/predmetov determinovaných cieľmi, modelom a zameraním predmetu/predmetov. V tomto procese identifikujeme **štyri súčasti**: 1. príprava študentov a študentiek na realizáciu service learningových aktivít; 2. tvorba tímu na realizáciu konkrétneho service learningového projektu/aktivity; 3. identifikácia potrieb komunity a výber potreby/problému; 4. podrobné plánovanie service learningovej aktivity. Mimoriadnu pozornosť odporúčame venovať **podrobnému plánovaniu service learningovej aktivity** cez jednotlivé odporúčané a podrobne charakterizované kroky. Pre jednotlivé súčasti ponúkame príklady a pracovné listy.



### 3. DRUHÝ KROK: AKCIA – SLUŽBA V KOMUNITE

#### Klíčové slová<sup>18</sup>



akcia – služba v komunite, podmienky service learningových aktivít, typy service learningových aktivít, príklady zrealizovaných projektov, zásady realizácie

Stratégia service learning umožňuje študentom a študentkám učiť sa netradičným spôsobom a učiteľom a učiteľkám aj netradične vyučovať.

**Príprava/plánovanie** je rozhodujúcim krokom, ktorý determinuje kvalitu, efektívnosť a zmyslupnosť service learningovej aktivity, a preto je dôležité venovať mu náležitú pozornosť (pozri viac podkapitola 1.5. a kapitola 2).

Priamu aktivitu (službu) a vzdelávanie prostredníctvom sociálneho učenia sa zahŕňa **akcia**. Prostredníctvom (aj v nej nadobudnutej) skúsenosti sa u študentov a študentiek konštruujú vedomosti, ktoré podporujú pochopenie svojej roly v danej aktivite. Aj z tohto dôvodu je potrebné dbať na to, aká atmosféra sa vytvára počas **realizácie** service learningovej aktivity. Všetci zúčastnení by sa mali cítiť bezpečne, pretože v takomto prostredí sa dokážu efektívnejšie učiť, ale tiež nemajú strach robiť chyby (tento strach je často nechcenou brzdou akejkoľvek aktivity), môžu zažiť pocit úspechu a zadosťučinenia a takto posilňovať svoje sebadôveru a sebadôveru (pozri podkapitola 1.5.).

Služba v komunite je len jedným zo štyroch krokov service learningu, je to obyčajne krok, ktorý je najviditeľnejší, má najväčší vplyv a aj najviac pozornosti. Paradoxne sa o ňom dozvedáme z odbornej literatúry najmenej, pretože je o konkrétnom projekte alebo aktivite študentov a študentiek, ktoré môžu byť veľmi rôzne.

Samotná služba v komunite môže prebiehať rôznymi spôsobmi. Môže ísť o aktivitu, pri ktorej študenti a študentky budú musieť použiť svoje rozumové schopnosti, poskytnúť sociálnu a emocionálnu podporu či fyzicky pracovať (Duncan – Kopperund, 2008). Tiež sa môžu líšiť dĺžkou svojho trvania, pretože služba môže byť realizovaná ako aktivita počas celého semestra alebo ako jednorazová aktivita s rôznym časovým vymedzením.

Aby aktivita bola service learningovou aktivitou, musí spĺňať niekoľko podmienok:

- aktivita musí mať jasný cieľ, ktorý reflektuje potreby študentov a študentiek, komunity/organizácie a školy;

<sup>18</sup> Pojmová mapa ku kapitole 3. *Druhý krok: akcia – služba v komunite* je súčasťou Prílohy 10, voľne dostupná je aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

- poskytuje študentom a študentkám vlastné skúsenosti prostredníctvom možnosti vyskúšať si teóriu v praxi;
- je zabezpečené vedenie zo strany vyučujúceho a vyučujúcej (prípadne iného odborníka/odborníčky v danej téme).

### **V rámci služby v komunite rozoznávame niekoľko typov service learningových aktivít:**

- *Osobné (priame) aktivity:* ide o osobnú službu, v rámci ktorej sa študenti a študentky priamo zapájajú do service learningovej aktivity. Príkladom je doučovanie, čistenie vybranej plochy, zorganizovanie voľnočasovej aktivity a iné.
- *Distribúované (nepriame) aktivity:* ide o neosobnú, teda nepriamu službu študentov a študentiek pre vybranú organizáciu/komunitu. Takouto aktivitou môže byť napríklad distribúcia potravín alebo oblečenia, zorganizovanie zbierky, zapojenie iných subjektov (ľudí, odborníkov a odborníčok, organizácií).
- *Občianske aktivity:* ide o aktivity zamerané na presadzovanie zmien v komunite. Príkladom je lobing, advokácia, kampane a iné.

Ako konštatujú autori a autorky publikácie *An Asset Builder's Guide to Service Learning* (1999), ak sa v service learningu dopracujeme ku kroku akcie, nie je dostatočné len ho nechať prebehnúť. Je niekoľko dôležitých úloh, ktoré si vyžadujú pozornosť:

#### **1. Posilňovať celkový prínos zo service learningovej skúsenosti**

Prostredníctvom realizácie service learningových projektov prebieha proces rozvoja študentov a študentiek. Študenti a študentky však môžu realizovať aj také projekty, ktoré neposkytujú veľmi veľa príležitostí na interakcie a skúsenosti. Tipy, ktoré môžu posilniť príležitosti na osobný rozvoj študentov a študentiek, môžete nájsť v Pracovnom liste 18).

#### **2. Určiť jasné záväzky, očakávania a úlohy**

Najčastejšie problémy pri realizácii service learningových aktivít vznikajú v súvislosti s nejasne definovanými záväzkami, úlohami a očakávaniami od správania sa študentov a študentiek. Preto je dôležité aj vo fáze služby v komunite tieto aspekty neustále vyjasňovať.

#### **3. Udržiavať zameranie sa na učebné ciele a ciele rozvoja**

Skúsenosti s realizáciou service learningových projektov hovoria o tom, že počas služby v komunite študenti a študentky často realizujú rôzne aktivity, ale nespájajú si ich s ich učebnými cieľmi. Preto je potrebné väzbu medzi službou a učením vytvárať priamo aj počas fázy služby v komunite, napríklad priebežnou reflexiou.

#### **4. Podporovať študentov a študentky počas ich služby**

Nové prostredie a úlohy vzťahujúce sa k realizácii service learningových aktivít môžu byť pre študentov a študentky výzvou, ale môžu byť pre nich aj odstrašujúce. Pravidelné inštrukcie, povzbudzovanie a vedenie môžu

pomôcť študentom a študentkám prekonať pocity neistoty, úzkosti a nervozity.

#### **5. Podporovať interpersonálne a kultúrne skúsenosti**

Služba v komunite môže u študentov a študentiek prispievať k rozvoju ich interpersonálnych a kultúrnych kompetencií tým, že prichádzajú do kontaktu s ľuďmi odlišných etník, sociálnych a ekonomických statusov či veku. Majú tiež možnosť učiť iných o svojej vlastnej situácii a o svojom postavení.

#### **6. Pomôcť zvládnuť zmeny v priebehu realizácie service learningového projektu**

Napriek dôkladnej príprave sa môže stať, že veci nebudú prebiehať tak, ako si ich service learningový tím naplánoval. Ak dôjde k zmenám, je dôležité pomôcť študentom a študentkám efektívne a tvorivo dané zmeny zvládnuť.

#### **7. Poskytovať dohľad a zaistiť bezpečnosť**

Pri službe v komunite je dôležité prostredníctvom pravidelného monitorovania zaisťovať bezpečnosť študentov a študentiek. V prípade akéhokoľvek ohrozenia alebo problémov by mal byť učiteľ/učiteľka kontaktnou osobou, schopnou zaistiť bezpečnosť študentov a študentiek. To neznamená, že by nemali študenti a študentky komunikovať o problémoch priamo s pracovníkmi a pracovníčkami organizácií, ale učiteľ/učiteľka môže v prípade potreby plniť úlohu mediátora/mediátorky.

#### **8. Udržiavať energiu a nadšenie**

Pri dlhšie trvajúcej službe v komunite môžu študenti a študentky strácať energiu a entuziazmus, preto je dôležité aj prostredníctvom neformálnej podpory povzbudzovať ich k plneniu úloh a dosahovaniu cieľov.

#### **9. Dokumentovať skúsenosti a pripraviť reflexiu**

Aby študenti a študentky získali čo najviac z ich service learningovej skúsenosti, je dôležité, aby rôznymi spôsobmi a cestami dokumentovali svoje skúsenosti, učenie sa a otázky aj v priebehu samotnej realizácie service learningových aktivít. Existuje viacero spôsobov, ktorými je možné realizovať reflexiu počas služby v komunite, napríklad:

- pýtať sa študentov a študentiek, čo robia, prečo to robia, čo sa učia, z čoho sú zmätení alebo rozrušení,
- povzbudzovať ich k tomu, aby si zapisovali kľúčové slová ich skúsenosti, pocity alebo proces učenia sa,
- v tímových projektoch zaistiť, aby bola určená osoba, ktorá bude zodpovedná za zhotovovanie fotografií alebo videozáznamu,
- povzbudzovať ich k písaniu denníkov a využívaniu iných techník reflexie.

Študenti a študentky môžu využiť Pracovný list 18. Ďalšie tipy na reflexiu sú súčasťou kapitoly 4.



## PRACOVNÝ LIST 18

### Zaznamenajte priebeh akcie<sup>19</sup>

Počas realizácie aktivity robte záznam o tom, ako prebieha. Okrem svojich poznámok môžete využiť aj kresby, fotografie, prípadne novinové výstrižky. Možno vám nebude stačiť jeden list papiera. Ak chcete, ved'te si po celý čas denník, ktorý bude môcť dopĺňať hociktorý člen/členka tímu.

1. Čo sa dnes udialo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Nápady na zlepšenie vašej skúsenosti so service learningom:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

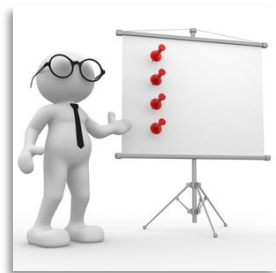
.....

.....

3. Zachyťte silu okamihu. Pridajte fotografiu alebo kresbu toho, čo ste zažili, videli.

<sup>19</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineapolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 33. ISBN 978-15-7542-345-6

### 3.1. Príklady service learningových projektov zrealizovaných na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici



Na inšpiráciu ponúkame príklady service learningových aktivít, ktoré zrealizovali študenti a študentky na Univerzite Matej Bela v Banskej Bystrici v akademickom roku 2013/2014.<sup>20</sup>

#### Podarujme nádej

Projektom **Podarujme nádej** skupina študentov a študentiek sociálnej práce reagovala na potrebu pomoci ľuďom, ktorí sa ocitli v nepriaznivej situácii. Išlo o klientov a klientky krízového strediska pre deti a osamelých rodičov. Na začiatku si študentky a študenti vybrali objekt realizácie service learningového projektu – krízové stredisko. V prvej fáze zisťovali potreby komunity (oblasti pomoci) v zariadení. Po rozhovore s vedením zariadenia a klientmi a klientkami bola potreba orientovaná na oblasť financií. Naplnenie tejto potreby pre ľudí (detskí aj dospelí klienti/klientky), študentky a študenti rozdelili do dvoch oblastí:

- tvorba výrobkov v tvorivých dielňach;
- organizácia finančnej zbierky na vianočných trhoch.

#### Tvorba výrobkov v tvorivých dielňach

Tejto aktivite predchádzalo oslovovanie sponzorov (materiálno-technické zabezpečenie), medzi nich sa zaradili aj rodinní príbuzní študentiek a študentov. Po dohode s vedením zariadenia sa určili dva termíny (29. a 30. 11. 2013), počas ktorých za aktívnej spoluúčasti klientov a klientok zariadenia tvorili rôzne výrobky (vianočné ozdoby, perníky, ostatné vianočné výrobky vhodné ako dar). Študentky a študenti tak mali možnosť rozvíjať si svoje pracovné zručnosti a zároveň mohli výchovne pôsobiť na deti v zariadení. Celá aktivita mala nielen praktický význam, ale aj socioafektívny. Vytvorila netradičné podmienky optimalizácie vzájomných vzťahov klientov a klientok centra.

#### Organizácia finančnej zbierky na vianočných trhoch v rámci Banskobystrických Vianoc 2013

Pred realizáciou zbierky bolo nutné komunikovať s Mestským úradom v Banskej Bystrici o možnosti odpustenia poplatku za stánok na vianočných trhoch, o dohodnutí termínu. Prostredníctvom oznamu v miestnych novinách bol propagovaný predaj a stánok.

<sup>20</sup> Informácie o zrealizovaných service learningových projektoch vrátane fotogalérie pravidelne dopĺňame aj na stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk). Krátka fotogaléria z učebných blokov realizovaných v akademickom roku 2013/2014 sa nachádza v Prílohe 11.

Organizujúci tím hodnotil veľmi pozitívne aktivitu z pozície tvorcov projektu (dôraz na rozvoj schopnosti efektívne komunikovať, tvorivosti, individualizovanie úloh, prevzatie zodpovednosti, empatickosti a dôvery) aj realizátorov projektu (dôraz na rozvoj praktických zručností a pod.). Táto aktivita tiež viedla aj k získaniu prehľadu o chode krízového centra (pri práci sa zoznámili s deťmi, matkami, zamestnancami), kde sa ako sociálni pracovníci a pracovníčky môžu v budúcnosti uplatniť. Do aktivity sa zapojil aj Detský domov v Novej Bani.

## Živá knižnica

Skupina študentiek sociálnej práce si vybrala projekt pod názvom **Živá knižnica**, čo zároveň znamená metodický nástroj výchovy mládeže k ľudským právam. Projekt bol realizovaný v úzkej spolupráci s organizáciou Amnesty International, ktorej aktívnou členkou bola jedna zo študentiek.

Celému podujatiu predchádzalo školenie študentiek za tzv. knihovníčky. Knihovník/knihovníčka predstavuje prvý kontakt čitateľa/čitateľky so Živou knižnicou a Živou knihou, a preto veľmi záleží na jeho/jej prístupe, ako čitateľa/čitateľku motivuje zúčastniť sa Živej knižnice. Medzi jeho/jej úlohy patrí:

- oboznamuje čitateľa/čitateľku s pravidlami knižnice a zároveň sleduje ich dodržiavanie,
- dáva do pozornosti príbehy Kníh,
- využíva voľné chvíle na zistenie spätnej väzby od Kníh, ale aj od čitateľov a čitateľiek,
- má právo vstúpiť do rozhovoru, keď sa uberá neželaným smerom,
- upozorňuje čitateľa/čitateľku na možnosť vyplnenia záverečného hodnotiaceho dotazníka a na možnosť zanechania odkazu pre konkrétnu Živú knihu.

Pre podujatie museli študentky zabezpečiť „Knihu“, čiže človeka so zaujímavým príbehom. Cieľom Knihy bolo upozorniť na svoj problém. Knihy musia byť ľudia otvorení čitateľom/čitateľkám a ochotní a schopní odpovedať na otázky týkajúce sa témy. Ak majú pocit, že niektoré otázky nie sú súčasťou stanovenej témy alebo sú im nepríjemné, Knihy majú právo povedať „dost“.

Jednou z podmienok na pozíciu Živej knihy je aj účasť na školení Živých kníh, na ktorom si Knihy samé určujú presné pravidlá a podmienky účasti na aktivite.

Projekt Živá knižnica sa realizoval 20. decembra 2013 a bol určený žiakom a žiačkam 9. ročníka základných škôl a pre stredné školy. Jeho hlavným cieľom bolo poukázať na problematiku zdravotného hendikepu, segregácie Rómov a Rómok, neheterosexuálnej orientácie a pod. prostredníctvom skutočných príbehov, ktoré „čítajú“ ľudia (Knihy) priamo žiakom a žiačkam. Snahou tohto projektu bolo odbúravanie stereotypov, prejavov rasizmu a xenofóbie. Po ukončení čítania Kníh mohli poslucháči a poslucháčky písať anonymné odkazy Knihám. Prevládali v nich pozitívne reakcie plné porozumenia, solidarity a povzbudenie.

## **Tvorivé dielničky pre deti i mamičky**

Projekt ***Tvorivé dielničky pre deti i mamičky*** realizovala v rámci service learningu študentka z Katedry pedagogiky PF UMB v spolupráci s o. z. Klub Pathfinder – Prieskumník. Spolu s ďalšími dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami z tohto občianskeho združenia pripravila a dňa 18. februára 2014 zrealizovala pre deti z nízkoprahového centra *Kotvička* v Banskej Bystrici detské tvorivé dielne zamerané na rozvoj predstavivosti, netradičného využitia úžitkových predmetov a jemnej motoriky.

Študentka reagovala na požiadavku občianskeho združenia, ktoré potrebovalo pomoc s prípravou a organizáciou tvorivých dielní pre deti. Zároveň tak reflektovala svoju potrebu spojiť odborné vedomosti v oblasti práce s rizikovou mládežou získané práve pri štúdiu a nadobudnúť priamu skúsenosť pri práci s touto cieľovou skupinou sociálnej pedagogiky. Študentka si vzhľadom na vybrané charakteristiky (vek, intelektuálny komponent, rizikové typy správania) detí z nízkoprahového zariadenia vybrala a pripravila konkrétnu techniku, na ktorú si zabezpečila materiál formou oslovenia sponzorov. Počas štyroch hodín sa spolu s ďalšou dobrovoľníčkou venovala komunikácii, vysvetľovaniu a pomoci v priamej práci s deťmi v nízkoprahovom centre.

V reflexii ako najvýznamnejší prínos sama študentka označila kontakt s deťmi a mladými v nízkoprahovom centre, vďaka ktorému si uvedomila realnosť teoreticky naučených charakteristík správania sa detí z nízkopodnetného prostredia. Uvedomila si, že je potrebné prispôbiť štýl komunikácie, ako aj zjednodušiť jazyk pri vysvetľovaní, a že je potrebné vytvoriť a dodržať určité pravidlá pri práci s deťmi.

Jej aktivita pomohla úspešne naštartovať sériu tvorivých dielničiek v tomto zariadení, ktoré aj naďalej pokračujú.

## **Carneval Kokobongo**

Projekt s netradičným názvom ***Carneval Kokobongo*** realizovali 14. marca 2014 študentky sociálnej práce. Projekt reagoval na priamu potrebu krízového strediska pre deti a osamelých rodičov – zviditeľniť organizáciu a jej aktivity na verejnosti. Túto potrebu prepojili študentky so svojou potrebou získať skúsenosti v práci s deťmi a naučiť sa zorganizovať pre nich aktivitu. Sekundárnym cieľom projektu bolo spestrenie voľného času deťom z krízového strediska, naučiť ich rozoznávať základné druhy zvierat a formou zábavy rozvíjať ich kreativitu. Na dosiahnutie týchto cieľov sa rozhodli zorganizovať karneval.

Študentky okrem realizácie zaujímavého programu počas štyroch hodín zabezpečili prostredníctvom oslovenia sponzorov pre deti hračky do tomboly, vybrali hry a aktivity, pripravili materiál na výrobu masiek a premysleli spôsoby propagácie tejto aktivity a zároveň strediska, pričom využili formu tlačových správ a článkov.

Počas tejto aktivity si sedem študentiek vyskúšalo spoluprácu a rozdeľovanie zodpovednosti, úspešne pripravilo aktivitu pre deti s cieľom niečo ich naučiť, prekonal strach z komunikácie s novými deťmi, ale aj strach z komunikácie s autoritami vybraných tlačových periodík.

### **Psíkom v núdzi naporúdzi**

Projekt ***Psíkom v núdzi naporúdzi*** realizovali študentky z Katedry sociálnej práce PF UMB v Banskej Bystrici. V skupine bola jedna zo študentiek aktívnou dobrovoľníčkou organizácie Pes v núdzi. Po vzájomnej dohode sa preto študentky sústredili na analýzu potrieb tejto organizácie. Ako najaktuálnejšie potreby sa ukázali potreba zvýšenia informovanosti ľudí o tejto organizácii a potreba zabezpečiť pre psov v útulku, ktorý organizácia prevádzkuje, jedlo a rôzne pomôcky. Študentky spoločne naplánovali ako reakciu na tieto potreby zbierku spojenú s propagáciou organizácie. Zbierka prebiehala v dňoch 17. 3. 2014 – 1. 4. 2014 v priestoroch Pedagogickej fakulty UMB na Ružovej ulici. Keďže boli študentky z rôznych obcí, dohodli sa na propagácii zbierky aj v rámci nich. Tímu sa podarilo vyzbierať jedlo pre psov, obojky, misky, deky a dezinfekčné prostriedky, ktoré odovzdali občianskemu združeniu Pes v núdzi. Zbierku hodnotili ako úspešnú. Pri realizácii ďalšieho podobného projektu by študentky zintenzívnili najmä propagáciu zbierky a zlepšili komunikáciu v rámci tímu, pretože nie každá sa zapájala do aktivít rovnako intenzívne.

### **Tvorivé dielne pre seniorov**

Projektom ***Tvorivé dielne pre seniorov*** v Domove sociálnych služieb Hrochoť vytvorili študentky sociálnej práce priestor na precvičenie jemnej motoriky, kreativity a estetiky klientov a klientok sociálnych služieb. Hlavnou aktivitou bola realizácia tvorivých dielní pri príležitosti Veľkej noci na základe požiadavky klientov a klientok zariadenia sociálnych služieb. Pridanou hodnotou bol zážitok z medzigeneračnej solidarity a výmena skúseností z oblasti tvorivosti. Cieľová skupina bola zvolená študentkami z praktických dôvodov. Obec Hrochoť je ich komunita, kde žijú a kde sa stretávajú s klientmi domova sociálnych služieb. Aktivita sa uskutočnila 31. 3. 2014. Zaujímavosťou je, že študentky oslovili s prosbou o sponzorstvo formou rozmanitého materiálu, vyfúknutých vajec a podobne, obyvateľov miestnej komunity, na čo obyvatelia obce Hrochoť reagovali veľmi pozitívne. Študentky svojou prítomnosťou a aktivitou spríjemnili dopoludnie seniorom a seniorkám, získali nové kontakty, vymenili si skúsenosti. Obec Hrochoť ako miestna komunita zaregistrovala túto iniciatívu študentiek (najmä formou informácie o sponzoringu). Študentky prostredníctvom realizácie tejto aktivity šírili dobré meno školy a tým aj dobré meno svojej budúcej profesie.



## Charitatívna zbierka

V projekte **charitatívnej zbierky** pre detský domov „Mauricius“ v Kremnici išlo o zorganizovanie predvianočnej zbierky oblečenia a školských potrieb, čím chceli študentky sociálnej práce PF UMB po identifikácii potrieb komunity zlepšiť situáciu detských klientov a klientok. Študentky si na základe svojich predchádzajúcich skúseností vybrali práve tento detský domov. Samotná aktivita – zbierka sa uskutočnila 3. novembra 2013 v obci Bzovská Lehôtka. Občania obce tým vyjadrili podporu uvedenému projektu. Študentky preukázali samostatnosť a projektové myslenie, čo sa prejavilo úspešnosťou – množstvom vyzbieraných vecí a spokojnosťou obdarovaných detí.

## Lezečkoviča

3. januára 2014 sa podarilo v spolupráci s Horoklubom ŠK UMB v Banskej Bystrici na lezeckej stene Pavúk v Banskej Bystrici zrealizovať projekt pod názvom **Lezečkoviča**. Hlavným cieľom projektu bolo vyzbierať finančné prostriedky na misijnú cestu do Afriky pre študentku strednej školy. Ako prostriedok si študenti vybrali organizáciu a realizáciu netradičného športového podujatia pre deti a širokú verejnosť prostredníctvom aktivít na horolezeckej stene. Toto atypické horolezecké podujatie malo v komunite pozitívnu odozvu. Aj na základe tohto projektu sa podarilo finančné prostriedky vyzbierať.

## Hľadanie opičieho kráľa a Po stopách Šmolkov

Projekty s využitím pohybových a animačných aktivít – **Hľadanie opičieho kráľa** a **Po stopách Šmolkov** pre deti prvého ročníka ZŠ Bakossova zrealizovali 26. marca a 4. mája 2014 študenti a študentky z Katedry telesnej výchovy a športu FF UMB v Banskej Bystrici. Cieľom týchto programov bolo umožniť deťom aktívne tráviť voľný čas inovatívnymi činnosťami. Okrem pohybových aktivít a hier deti formou zábavy rozvíjali svoju tvorivosť a kreativitu. Študenti a študentky mali možnosť aplikovať v praxi získané projektové kompetencie z pohľadu organizácie, komunikácie a tvorby samotného programu. Na projekty sa im podarilo získať finančné krytie vo forme grantov. Svoje skúsenosti študenti a študentky následne využili pri koncepcii ďalších animátorských programov v rámci škôl v prírode.

## Univerzitná noc literatúry

**Univerzitnou nocou literatúry** dňa 30. apríla 2014 vyvrcholili polročné prípravy aktivity tímu tvoreného 13 študentkami a študentmi za spolupráce s Akadémiou umení v Banskej Bystrici. V organizačnom tíme sa stretli študentky a študenti dvoch fakúlt (Filozofickej a Pedagogickej fakulty UMB), viacerých študijných programov a stupňov (učiteľstvo slovenského jazyka a literatúry v kombinácii, európske kultúrne štúdiá, sociálna práca, učiteľstvo psychológie a pedagogiky a iné), čo malo predovšetkým svoje výhody. Pri uvažovaní o type service learningového podujatia chcel tím na jednej strane spojiť odborné

vedomosti získané práve pri štúdiu rôznych programov (a tak sa učiť navzájom), ale súčasne aj rozvinúť ďalšie kompetencie a nadobudnúť nové skúsenosti. Študenti a študentky pocítovali nedostatok kultúrnych podujatí organizovaných pre širšiu verejnosť priamo nimi, čiže cítili potrebu viac sa angažovať na kultúrnom živote univerzity a mesta. Predovšetkým si však chceli vyskúšať organizáciu podujatia pre väčší počet ľudí (okolo 200). Nakoniec sa rozhodli pre sériu verejných čítaní súčasnej slovenskej literatúry, ktoré sa uskutočnili na pôde univerzity. Tým reagovali na potrebu školy viac sa propagovať. Vo vzťahu ku komunitě sa zamerali na cieľovú skupinu detí – netradičným čítaním na netradičných miestach vzbudiť u nich záujem o knihy, ďalej na komunitu Nepočujúcich, ktorá avizovala nedostatok kultúrnych podujatí zohľadňujúcich ich zdravotné znevýhodnenie, preto boli všetky čítania tlmočené do slovenského posunkového jazyka, a nakoniec aj na širšiu verejnosť, ktorej ponúkli možnosť príjemne stráviť voľný čas a dozvedieť sa viac o súčasnej slovenskej literatúre.

Podľa účasti a reakcií prítomných išlo o cennú kultúrnu akciu, ktorá umožnila spoznať menej známe, ale kvalitné súčasné knihy, ukázala pôžitok z čítania v novom, zaujímavejšom svetle, ale tiež pripomenula, že literatúra nepozná hranice, a spojením viacerých cieľových skupín naznačila potrebu búrania predsudkov. Potvrdilo sa, že organizačný tím je schopný naplánovať a zrealizovať väčšie podujatie, v praxi si overil zákonitosti fungovania skupinovej práce, našiel praktické prepojenie teórie a praxe, rozvinul si viacero kompetencií (najmä komunikačné, informačné, sociálne a personálne, občianske a kultúrne, pracovné a podnikateľské). Študentská participácia sa tiež stala ukážkou posilňovania občianskej zodpovednosti, motivácie k iniciatíve a aktivite a odmietania pasívneho príjmu vzdelania, kultúry a služby.

## **Z rozprávky do rozprávky**

Deň detí v znamení ***Z rozprávky do rozprávky*** realizovali študentky bakalárskych študijných programov sociálna práca a pedagogika PF UMB 2. júna 2014 v MŠ Rudlová v Banskej Bystrici. Výberom tejto aktivity reagovali na potrebu detí aj učiteliek menšej materskej školy – pomôcť pri zorganizovaní spoločnej aktivity, na čo využili práve Deň detí. Cieľovú skupinu si študentky vybrali zámerne, deti vo veku 3 – 6 rokov, aj vzhľadom na záujem a študijný odbor študentiek. Potreby komunity identifikovali veľmi rýchlo a jasne už pri prvej komunikácii s riaditeľkou tejto MŠ. MŠ Rudlová je malá materská škola, ktorá má 30 detí, a pre finančnú nerentabilitu sa pre túto MŠ uskutočňuje málo externe pripravovaných aktivít. Aj preto záujem o spoluprácu riaditeľka zariadenia veľmi srdečne prijala.

Študentky si pripravili niekoľko aktivít zameraných najmä na zábavu, ale aj rozvoj jemnej a hrubej motoriky detí, všetko pod hlavičkou názvu „Z rozprávky do rozprávky“, takže sa deti počas rôznych aktivít stretávali s im známymi postavkami z rôznych rozprávok. Pre každé dieťa mali študentky pripravené aj sladké odmeny a diplomy. Prínosom tejto akcie pre komunitu bola zábava a precvičovanie zručností u detí, pričom sa v rámci niektorých aktivít deti naučili aj navzájom spolupracovať, aby mohli splniť celú úlohu. Z pohľadu študentiek

bolo prínosom zistenie, že komunikácia s deťmi tejto vekovej kategórie je špecifická na porozumenie zo strany detí a takisto aj, že zvládnutie skupiny 20 – 25 detí nie je vždy jednoduché. Za prínos považovali aj dobré naplánovanie aktivity, keďže si študentky museli pripraviť rôzne typy aktivít pre deti v závislosti od počasia, t. j. aktivity do exteriéru aj interiéru MŠ. Výsledkom bola radosť i pocit spokojnosti na oboch stranách – u detí aj učiteliek, ako aj u študentiek.

### 3.2. Zhrnutie



Na prípravu a plánovanie service learningovej aktivity nadväzuje druhý krok – **akcia**. Je to jeden z najviditeľnejších krokov.

Akcia zahŕňa **aktivity rôznych typov** ako **službu** s rozdielnou dĺžkou trvania a **vzdelávanie** prostredníctvom sociálneho učenia sa zameraného na **zisk skúseností**, podporujúcich konštruovanie vedomostí a pochopenie osobnej roly v aktivite.

Aby mohla byť aktivita považovaná za service learningovú, musí spĺňať **tri taxatívne vymedzené podmienky**: 1. jasný cieľ reflektujúci potreby študentov a študentiek, komunity/organizácie a školy; 2. možnosti vyskúšať si teóriu v praxi pomocou vlastnej skúsenosti; 3. vedenie zo strany vyučujúceho a vyučujúcej. Úspešnosť realizácie naplánovanej aktivity je ovplyvnená akceptáciou **odporúčaných úloh** (9). Záver kapitoly obsahuje pracovný list na **priebežnú reflexiu** akcie a niekoľko **príkladov** realizovaných service learningových aktivít v praxi v akademickom roku 2013/2014.

## 4. TRETÍ KROK: REFLEXIA

### Kľúčové slová<sup>21</sup>



reflexia – definícia, sebareflexia, reflexívny začiatočník, reflexívny expert, typy reflexívnych aktivít, úrovne, zásady a prínosy reflexie

Neoddeliteľnou súčasťou service learningu ako vyučovacej a učebnej stratégie je **reflexia**. Týka sa celej práce študentov a študentiek v rámci ich service learningovej aktivity – spolupráce, prípravy aj realizácie ich projektu. Opodstatnenosť a potreba reflexie v service learningu je v tom, že konkrétna aktivita študentov a študentiek v rámci ich service learningového projektu môže byť naviazaná na ich vzdelávacie kurikulum len vďaka reflexii ich práce a spolupráce. Len tak je možné prepojiť službu so vzdelávaním.

**Reflexia** znamená premýšľanie, rozjímanie alebo uvažovanie. Z filozofického uhla pohľadu ide o úvahu zameranú na pochopenie vlastných teoretických i praktických výkonov. Tento pojem pôvodne využívali najmä filozofi, neskôr sa stal východiskom introspektívnej psychológie Wilhelma Wundta, ktorá kládla dôraz na pozorovanie vlastných psychických procesov prostredníctvom introspekcie – teda zámerného seba pozorovania sa a uvedomovania si svojich psychických procesov.

**Reflexia je proces**, v ktorom jedinci sumarizujú nadobudnuté skúsenosti z rôznych uhlov pohľadu a kriticky rozmýšľajú nad tým, čo a ako sa udialo. Slúži na obzretie sa späť, na hľadanie súvislostí medzi výsledkom aktivity a činnosťou jednotlivca (alebo celej sociálnej skupiny). Reflexia zároveň umožňuje aj pohľad dopredu, pretože ukazuje, ako je možné nadobudnuté skúsenosti využiť pri ďalšej činnosti. Je to teda proces, ktorý slúži ako spätný pohľad na zisky a straty z predošlej skúsenosti a na to, čo bolo dosiahnuté, a zároveň ide o proces zameraný na prepojenie týchto skúseností do budúcej činnosti a širších sociálnych kontextov.

Spolu s pojmom reflexia sa často používa aj pojem **sebareflexia**. Sebareflexia je súčasťou reflexie, v rámci ktorej jedinec uvažuje o vlastných skúsenostiach, vlastnom poznaní a poznávaní, vlastnom správaní sa (metakognícia). Johan von Wright vo svojej práci *Reflections on Reflection* (1992) poukazuje na nutnosť odlíšenia týchto dvoch pojmov. Na jednej strane poníma reflexiu ako uvažovanie a na druhej strane ako sebareflexiu, teda ako uvažovanie o vlastnom uvažovaní a o tom, ako jedinec potrebuje zdôvodňovať svoje správanie.

<sup>21</sup> Pojmová mapa ku kapitole 4. *Tretí krok: reflexia* je súčasťou Prílohy 10, voľne je dostupná aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

Podľa J. von Wrighta (1992) je reflexia schopnosť, ktorú môžeme postupne rozvíjať od detského veku, reálny odraz skutočnosti však jediniec získava až počas dospievania. Schopnosť objektívne reflektovať seba aj okolitý svet jediniec nezískava automaticky. Je to schopnosť, ktorú si musí na jednej strane rozvíjať, no na druhej strane je naviazaná aj na zrenie jedinca, pretože súvisí s vývinom kognitívnych procesov, najmä s kritickým myslením. Táto osobitosť myslenia sa u väčšiny jedincov objavuje až v období puberty. J. von Wright (1992) rozlišuje vo vývine jedinca dve úrovne reflexie – tzv. **reflexívny začiatok**, ktorá spadá do obdobia predškolského veku jedinca, a počas ďalšieho vývinu sa jediniec dostáva na úroveň **reflexívneho experta**, v ktorom už uplatňuje uvedomelú a zámernú reflexiu, teda reflexiu v pravom zmysle slova.

Tým, že reflexia pomáha jedincovi získať presnejší sebaobraz o svojom fungovaní vo svete, pomáha mu naštartovať cestu k vlastnej pozitívnej zmene – morálnej, personálnej, psychickej a emocionálnej a v nie poslednom rade súvisí aj s rozvojom kognitívnych schopností jedinca. Reflexia je tak nástrojom podnecujúcim nielen osobný rozvoj, ale aj rozvoj profesionálnych kompetencií a mnohé iné významné zmeny (Branch – Paranjape, 2002).

Sebareflexia (reflexia smerom k sebe samému, vlastnému konaniu) pomáha jednotlivcovi v osobnom aj profesionálnom živote:

- uvedomiť si vlastné možnosti a svoj potenciál,
- lepšie pochopiť svoje silné a slabé stránky,
- identifikovať svoje nedostatky, ale aj možnosti svojho zlepšenia,
- identifikovať a definovať svoje základné hodnoty a presvedčenia,
- uvedomiť si vlastné obavy,
- odhaliť prípadné predsudky alebo tendencie k diskriminácii.

Nutnosť vymedziť priestor na **reflexiu v rámci vzdelávania** naznačil vo svojej filozofii už J. Dewey a následne ju zdôraznili aj „zakladatelia“ service learningu R. Sigmon a W. Ramsey. Jej miesto nájdeme aj v spomínanom Kolbovom cykle. Podľa R. Sigmona a W. Ramseyho reflexia vo vyučovanom a učebnom procese napomáha lepšiemu pochopeniu získaných skúseností a následne aj faktov, informácií a teórií. Reflexia uplatňovaná počas učenia sa napovedá aj o jeho hĺbke, pretože pokiaľ v učebných a vzdelávacích aktivitách reflexia chýba, môžeme hovoriť len o povrchnom učení sa (Biggs, 1999). Napriek tomu je reflexia ako súčasť vzdelávania často prehliadaná a nevyužívaná. Reflexia vo vzdelávaní poskytuje jedincovi transfer do bežného života, ale aj prepojenie skúsenosti s teoretickými poznatkami a obsahom vzdelávania. Reflexia je tak procesom, pomocou ktorého si jediniec aktívne vytvára vlastné poznatky a tieto následne transformuje do praxe svojho každodenného života. Reflexívne myslenie by malo byť organickou súčasťou učebného cyklu, pretože je bázou, z ktorej vyvierajú nové vedomosti a domnienky jedinca. Reflexia je proces, ktorý pomáha pri interpretácii zážitku a zároveň podporuje kognitívne učenie. V rámci teórie zážitkového učenia má reflexívne myslenie kľúčové postavenie a z pohľadu service learningu je jeho funkčným pilierom (Eyler – Giles – Schmiede, 1996).

## 4.1. Reflexia v service learningu

Hlavným poslaním stratégie service learning je integrovať zmysluplnú službu v komunite so vzdelávaním. Vzdelávanie sa prostredníctvom služby pre iných však neprebíha automaticky. Preto je v teórii aj praxi service learningu dôležité si uvedomiť, že práve reflexia zážitkov či skúseností sa stáva **klúčom k pochopeniu** významu celej service learningovej aktivity, ako aj **prostriedkom transferu** novonadobudnutých skúseností do obsahu vzdelávania a aj do osobného života. Opodstatnenie a využitie reflexie v service learningu vyplýva zo samotného zážitku, ktorý prináša service learningová aktivita.

Reflexia je kľúčovou „ingredienciou“, ktorá transformuje skúsenosť zo service learningovej aktivity do vzdelávania. Pomáha študentom a študentkám prepájať informácie z prednášok či naštudovaných textov so skúsenosťou zo služby smerom k vlastnému rozvoju a lepšiemu porozumeniu obsahu vzdelávania.

Podstatným a spoločným znakom všetkých service learningových programov je reflexia, ktorá je priestorom na uplatňovanie kritického myslenia študentov a študentiek. Janet Eyler, Dwight Giles, Christine Stenson a Charlenn Gray (2001) potvrdzujú, že k učniu, ktoré prebieha prostredníctvom cyklu akcie a reflexie, dochádza tak, že študenti a študentky sú schopní rozprávať o tom, čo sa naučili prostredníctvom skúsenosti v súvislosti s obsahom prednášky.

Reflexia ponúka študentom a študentkám možnosť premýšľať kriticky o ich skúsenosti a preskúmať svoje vlastné hodnoty, názory a vieru. Zároveň ponúka priestor na kladenie otázok, na vzájomnú výmenu myšlienok, skúseností a zručností pri riešení problémov a na hľadanie riešení problémov komunity, pre ktorú plánujú alebo zrealizovali svoje service learningové aktivity.

Reflexia v service learningu ponúka priestor na interpersonálnu komunikáciu, sebahodnotenie, budovanie zmyslu pre občiansku zodpovednosť a zmyslu pre spolupatričnosť. Keďže pri service learningu nejde len o individuálnu prácu jedinca, ale často o tímovú spoluprácu v rámci service learningových aktivít, reflexia by sa mala uskutočňovať na niekoľkých úrovniach:

- **Intrapersonálna rovina** – sa uplatňuje v súvislosti so sebauvedomením, ide o sebareflexiu pocitov jednotlivcov, ich vedomostí, skúseností a zručností.
- **Interpersonálna rovina** – je to reflexia diania v skupine a delenie sa o skúsenosti a zážitky zo skupinovej práce, počas nich prebieha sociálne učenie, t. j. hľadá sa to, čo sa študenti a študentky navzájom od seba naučili.
- **Rovina uplatnenia** – predstavuje transfer toho, čo si zo skúsenosti a z následnej reflexie jedinec vezme a uplatní, ide o hľadanie prepojenia skúseností s teoretickými poznatkami.

## **Príklady otázok na reflexiu jednotlivých rovin:**

### *1. Zadania a otázky na intrapersonálnu rovinu*

- Čo bolo pre vás najľahšie/najťažšie? Vysvetlite prečo.
- Napíšte 5 vecí, ktoré vám z akcie ostali v pamäti. Vysvetlite prečo.
- Čo ste mali robiť? Čo ste robili? Prečo?
- Ako ste sa cítili pred a po akcii? Vysvetlite prečo.
- Čo by ste urobili inak? Vysvetlite prečo.
- Povedzte 3 veci, ktoré ste sa o sebe dozvedeli.
- Dvomi slovami vystihnite atmosféru na akcii. Vysvetlite prečo.
- Čo ste sa naučili o sebe?
- Splnili ste svoju úlohu/rolu? Ako? Vysvetlite prečo.
- Čo ste urobili pri akcii, na čo ste hrdí?
- Čo nové ste sa naučili?

### *2. Zadania a otázky na skupinovú dynamiku*

- Čo ste sa naučili o iných v skupine?
- Čo ste sa o sebe dozvedeli pri práci v skupine?
- Aké pravidlá ste sformulovali pre prácu v skupine?
- Opíšte 2 slovami atmosféru v skupine.
- Ohodnoťte efektivitu práce skupiny od 0 – 10. Vysvetlite prečo.
- Dajte názov vašej skupine.
- Popíšte členov a členky skupiny (udel'te pozitívne prívlastky).
- Aké sú spoločné vlastnosti členov a členiek skupiny?
- Čo by ste chceli povedať členom a členkám skupiny?
- Aké sú silné stránky vašej skupiny?
- Bol niekto z vás lídrom?

### *3. Otázky na transfer*

- Ako môžete vo svojom štúdiu alebo živote využívať to, čo ste sa naučili?
- V akej inej situácii to využijete?
- Využijete skúsenosti v inej tímovej role?
- Čo by ste odporúčali iným?
- Viete to použiť, ak zmeníte podmienky?
- V akej sfére/oblasti to viete využiť?
- Viete preniesť skúsenosti (pozitívne, negatívne)?

Po ukončení service learningovej aktivity sa študenti a študentky môžu cítiť spokojne a šťastne a ukončenie samotnej service learningovej aktivity môžu chápať aj ako ukončenie celého service learningu. Aby sa mohol vzdelávací cyklus v rámci service learningu ukončiť, je potrebné dať priestor reflexii. Ako



pripomína Dawn Duncan a Joan Kopperud (2008), ideálne je, ak sa reflexia realizuje pred, počas a po service learningovej aktivite. Záverečná reflexia by sa mala realizovať čo najskôr po ukončení service learningovej aktivity, pretože poskytnutý a štruktúrovaný čas na premýšľanie môže pomôcť identifikovať to, čo bolo dobré a fungovalo a týmto spôsobom môže posilniť dobrú skúsenosť.

Reflexia sa môže objaviť aj spontánne, ale v prvom rade presne vymedzený štruktúrovaný čas na reflexiu by mal byť neoddeliteľnou súčasťou každého service learningového programu, pričom môže byť vykonávaná individuálne, ale aj ako spoločná činnosť v tíme/skupine.

Reflexia napomáha študentom a študentkám dosiahnuť kvalitnejší osobný rozvoj tým, že ich dovedie k lepšiemu pochopeniu vlastných hodnôt, názorov a svojich možností. Pre niektorých študentov a študentky môže byť reflexia aj časom na to, aby prehodnotili svoje ciele alebo dokonca životné smerovanie. Okrem toho, reflexia je základným nástrojom integrácie skúsenosti zo service learningovej aktivity smerom k akademickému vzdelávaniu, pomáha tak študentom a študentkám vidieť súvislosti medzi teóriou a praxou.

Oficiálne webové sídlo service learningu ponúka **zásady efektívnej reflexie v service learningu:**

1. Reflexia môže prebehnúť pred service learningovou aktivitou, počas nej alebo po service learningovej aktivite.
2. Aktivity na reflexiu by mali jasne prepájať zážitok zo service learningu s akademickými štandardmi a kurikulumom daného predmetu.
3. Počas service learningovej služby sa študentom a študentkám naskytne množstvo priestoru na diskusiu, pričom tieto príležitosti môžu využiť na komunikáciu so svojimi kolegami a kolegyňami, tútormi a tútorkami či priamo s tými, ktorým službu poskytujú.
4. Aktivity na reflexiu by mali dať šancu študentom a študentkám testovať si svoje domnienky a hodnoty, skúmať ich, vyjasňovať si ich a prípadne ich aj meniť.
5. Študenti a študentky by mali byť zapojení do plánovania samotnej reflexie, pretože tým nadobudnú pocit, že ide o ich vlastný proces učenia sa a rastu.
6. Aktivity na reflexiu by mali obsiahnuť všetky učebné štýly (vizuálny, auditívny, kinestetický) a mali by zahrnúť aj zážitkové metódy, ktoré povzbudia študentov a študentky k využívaniu rôznych spôsobov uvažovania.
7. Tútori a tútorky by mali spätnú väzbu so študentmi a študentkami uskutočňovať kontinuálne, pretože tým podporia ich schopnosť kritického myslenia a analytických zručností, ktoré využijú počas samotnej reflexie ([www.servicelearning.com](http://www.servicelearning.com)).

Pri príprave reflexívnych aktivít môžete využiť Pracovný list 19.




## 4.2. Reflexívne aktivity využívané v service learningu

Teoretici, teoretičky, ale aj praktici a praktičky service learningových aktivít v USA sa zhodujú v tom, že neexistujú nijaké univerzálne aktivity na uskutočňovanie service learningovej reflexie. Môžu sa využívať rôzne spôsoby reflexie – od individuálnych písomných reflexií cez vzájomné delenie sa o skúsenosti a ich reflektovanie v skupinách študentov a študentiek až po workshopy s účasťou klientov a klientok a pracovníkov a pracovníčok organizácií/komunit.

Pri utváraní priestoru na reflexiu pri service learningových aktivitách je dôležité mať na pamäti, aby:

- aktivity na reflexiu boli citlivo a vhodne naplánované a využívané rozumne,
- reflexia bola kontinuálna, teda aktivity na reflexiu boli využívané vždy, keď je na to vhodná doba.

	<b>PRACOVNÝ LIST 19</b>
<b>Námety na reflexiu<sup>22</sup></b>	
<p>Použite tento dokument ako kontrolný zoznam a zároveň ako podklad na zaznamenanie vašich vlastných úvah. Nezabudnite prepojiť svoju reflexiu s pôvodne stanoveným cieľom vašej aktivity.</p> <p>V prípravnej fáze Na začiatku service learningového procesu zistíte, čo študenti a študentky vedia. Aké sú ich počiatočné predstavy a názory? Ako a kde si ich vytvorili? Aké majú očakávania? Akú predstavu majú o tom, čo sa naučia a aké pocity pri tom zažijú? Ak to situácia dovolí, môžete študentom a študentkám pripraviť otázku, ktorú budú mať pri service learningovej aktivite zodpovedať, alebo problém, ktorý budú mať za úlohu vyriešiť. To im môže pomôcť byť pozornejšími a upriamiť ich záujem na špecifické potreby.</p> <p>Zhodnotenie priebehu tejto fázy:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

<sup>22</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineappolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 35. ISBN 978-15-7542-345-6

### Počas aktivity

Pozorujte. Čomu študenti a študentky venujú pozornosť? Čo si medzi sebou hovoria? Ako sa správajú? Môžete si robiť poznámky, ktoré vám pomôžu pri záverečnej reflexii. Pri reflexii na mieste, t. j. počas tejto fázy, študenti a študentky niekedy vyslovia podnetné myšlienky alebo odporúčania, ktoré zlepšia dopad ich aktivít a prehĺbia skúsenosti, ktoré získavajú.

Zhodnotenie priebehu tejto fázy:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Po aktivite

Využívajte rôzne postupy podnecujúce reflexiu. Skôr než začnete diskutovať o zrealizovanej aktivite, požiadajte študentov a študentky, aby najprv napísali odpovede na rozličné diskusné podnety. Zachováte tak jedinečnosť každej individuálnej skúsenosti a dosiahnete, že každý bude mať čím prispieť do diskusie. Skúsenejších študentov a študentky požiadajte, aby sami navrhli postup pri reflexii pre seba a svojich spolužiakov a spolužiačky. Požadujte, aby sa študenti a študentky opierali o tento postup pri prezentácii svojej aktivity.

Zhodnotenie priebehu tejto fázy:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Spätná väzba

Poskytujte študentom a študentkám spätnú väzbu bez hodnotiacich úsudkov. Ak vám študenti a študentky odovzdávajú svoje denníky, opýtajte sa, či môžete svoj komentár vpisovať priamo do nich alebo na osobitný list papiera. Dobré počúvajte. Klad'te otázky. Oceňte, čo sa dozviете.

Zhodnotenie priebehu tejto fázy:


.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Lissa Gallagher, Eric Pianowski a Kyra Tarbell z Coloradskej univerzity v Denveri využívajú 3 okruhy otázok zameraných na reflexiu service learningových aktivít. Ide o tieto okruhy:

1. Sebareflexia – tento okruh otázok nazvali **ZRKADLO**. Je zameraný na sebareflexiu vlastnej existencie a pôsobenia so zameraním sa na service learningovú skúsenosť.
2. Reflexia service learningovej aktivity – nazvali ju **MIKROSKOP**. Okruh otázok smeruje k reflexii samotnej service learningovej aktivity, práce študenta/študentky v nej, porovnania bežného učenia v škole s učením sa prostredníctvom service learningu a pod.
3. Reflexia problému komunity – nazvali ju **ĎALEKOHĽAD**. Ide o popis a identifikáciu problému, ktorý sa snažili študenti a študentky riešiť svojou service learningovou aktivitou. Tieto otázky sú zamerané na identifikáciu problému alebo celkovej situácie komunity, ich pochopenie a poukázanie na možnosti riešenia aj do budúcnosti.

Na prípravu tejto reflexívnej techniky pre študentov a študentky môžete využiť Pracovný list 20.

Využívanie formálnych aj neformálnych aktivít pri reflexii service learningovej skúsenosti umožní študentom a študentkám prežiť hlboký vzdelávací zážitok a ovplyvniť aj ich osobný život. Študentom a študentkám **reflexia** obohacuje service learning a vyučujúcim podáva hodnotnú spätnú väzbu. Na druhej strane reflexia pomôže aj vyučujúcim – tútorom a tútorkám – reflektovať service learningový vzdelávací proces, čím následne získajú podnety na zlepšenie ich vlastnej praxe.

	<b>PRACOVNÝ LIST 20</b>
<b>Otázky zamerané na reflexiu<sup>23</sup></b>	
1. Zrkadlo (presný obraz môjho Ja)	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kto som?</li><li>▪ Aké sú moje hodnoty? Aké uznávam hodnoty?</li><li>▪ Čo som sa o sebe naučil/naučila počas tejto skúsenosti?</li><li>▪ Mal/mala som viac či menej porozumenia alebo empatie k iným ako pred service learningovou aktivitou?</li><li>▪ Akým spôsobom bol poznačený alebo zmenený (ak vôbec bol) môj vzťah</li></ul>	

<sup>23</sup> GALLAGHER, L. – PIANOWSKI, E. – TARBELL, K.: Reflection. In: *Faculty Guide to Service-Learning*. Denver : University of Colorado Denver, s. 25 – 31. Dostupné na: [www.ucdenver.edu/life/services/ExperientialLearning/foremployers/Documents/UC%20Denver%20Faculty%20S-L%20Guide.pdf](http://www.ucdenver.edu/life/services/ExperientialLearning/foremployers/Documents/UC%20Denver%20Faculty%20S-L%20Guide.pdf)

k sebe samému/sebe samej, moje hodnoty, moja senzitivita voči komunite, moja vôľa slúžiť iným a moja sebadôvera počas service learningovej skúsenosti?

- Zmenila sa moja motivácia pomáhať iným (zapojiť sa do dobrovoľníctva či ďalších service learningových projektov)?
- Ako táto skúsenosť preverila moje stereotypné predstavy alebo predsudky, ktoré som mal/mala?
- Mám nejaké postrehy alebo menej či viac dôležité ponaučenia z realizácie aktivity?
- Zmení táto skúsenosť spôsob, akým budem uvažovať alebo konať v budúcnosti?
- Prejavil/prejavila som dostatočnú otvorenosť, starostlivosť, záujem?
- Ako som si overil/overila seba samého/seba samú, moje ideály, moju filozofiu, môj životný štýl, moju predstavu o živote?

## 2. Mikroskop (urobí aj z drobnej skúsenosti veľkú)

- Čo sa udialo? Popíš svoje zážitky.
- Čo by si na tejto skúsenosti zmenil/zmenila, pokiaľ by si mohol/mohla?
- Čo si sa naučil o tejto komunite, o týchto ľuďoch, tejto inštitúcii?
- Zažil/zažila si momenty zlyhania alebo úspechu, nerozhodnosti, pochybností, humorné situácie, pocit frustrácie, šťastia alebo smútku? Popíš tieto momenty.
- Máš pocit, že tvoja práca mala význam? Čo viac by bolo potrebné urobiť?
- Bola táto skúsenosť v súlade alebo v protiklade s tým, čo sa učíte v škole? V čom?/Ako?
- V čom bolo učenie sa prostredníctvom tejto skúsenosti iné a v čom rovnaké v porovnaní s učením sa v škole? Prečo a čo z toho vyplýva?

## 3. Ďalekohľad (spôsobuje priblíženie problému – čo sa zdá vzdialené, bude bližšie)

- Si schopný/schopná po získaní skúseností z tvojej service learningovej aktivity identifikovať niektoré skryté či viditeľné problémy, ktoré ovplyvňujú problém komunity?
- Čo by sa malo urobiť, aby sa táto situácia zmenila?
- Ako zmení táto skúsenosť tvoje správanie, postoje a kariéru smerom do budúcnosti?
- Ako môže niektoré problémy alebo priamo komunitu, pre ktorú si uskutočnil/uskutočnila svoju service learningovú aktivitu, ovplyvniť dianie na politickej scéne alebo v sociálnej sfére?
- Čo prinesie budúcnosť? Čo by sa malo urobiť/vykonať?

Autorská trojica L. Gallagher, E. Pianowski a K. Tarbell uvádza aj ďalšie príklady **reflexívnych aktivít**:

## 1. Denníky

Písanie denníkov pre vlastnú potrebu reflexie svojej aktivity, potrebu komunity alebo školy, ktoré sa venujú service learningovým aktivitám, projektom, zážitkom, reflexiám. Možné typy denníkov sú:

- **osobný denník** – študenti a študentky si môžu písať periodicky denník o vlastných postrehoch a postupoch v service learningovej aktivite,
- **dialogický denník** – študenti a študentky píšú svoj denník vo forme voľných strán, kde kladú reflexívne a iné otázky svojmu tútorovi, na ktoré im on odpovedá alebo dáva spätnú väzbu,
- **denník so zvýrazňovaním** – študentom a študentkám predloží tútor/tútorka ich vlastné denníky s označenými časťami, ktoré sa týkajú reflexií, ktoré v rámci ich service learningovej aktivity priamo súviseli s transferom skúsenosti do kurikula predmetu,
- **denníky s kľúčovými slovami** – študentov a študentky učiteľ/učiteľka vyzve, aby vo svojich denníkoch využili kľúčové slová zo syláb predmetu, v rámci ktorého uskutočňujú svoju service learningovú aktivitu. Sylaby by mali byť študentom/študentkám poskytnuté už na začiatku semestra, aby sa vedeli orientovať v kľúčových pojmoch predmetu,
- **dvojstranový denník** – študenti a študentky každý týždeň napíšu svoje postrehy, reflexie či skúsenosti zo service learningovej aktivity na jednu (ľavú) stranu vo svojom denníku, druhá (pravá) – zatiaľ prázdna – strana je určená ich postrehom a poznatkom z prednášok alebo seminárov, ktoré dokážu preniesť do svojich service learningových aktivít,<sup>24</sup>
- **denník rozdelený na tri časti** – strany denníka budú študenti a študentky rozdeľovať na tri časti. V prvej časti popisujú svoje skúsenosti zo service learningovej aktivity, v prostrednej analyzujú, ako ich service learningové skúsenosti súvisia s obsahom predmetu, prednáškami alebo seminármi, a v tretej časti sa pokúsia analyzovať, aký dopad bude mať ich service learningová skúsenosť a poznatky z predmetu na ich osobný život.

## 2. Brainstorming

Metóda voľných asociácií, tento spôsob reflexie by sa nemal použiť skôr, ako na konci prvej tretiny service learningového projektu. Brainstorming service learningovej aktivity sa môže robiť napríklad pomocou samolepiacich lístkov. Každý študent/študentka dostane 10 – 20 lístkov, na ktoré napíšu pocity, ktoré mali, keď sa dozvedeli o požiadavkách, ktoré vyplývajú z ich service learningovej aktivity.

---

<sup>24</sup> Autorský kolektív učebnice dopĺňa, že forma denníka núti študentov a študentky k reflexii service learningovej aktivity, ale súčasne k neustálemu hľadaniu možností prepájania teórie získanej v rôznych predmetoch ich kurikula s nielen service learningovou praxou.

### 3. Citáty

Na iniciovanie reflexie je užitočné vyhľadávať krátke a inšpiratívne citáty, používať ich a vytvárať si ich databázu.

### 4. Citáty z piesní

Študenti a študentky si nájdu citáty z piesní, v texte ktorých identifikujú to, čo pocítovali pri svojej service learningovej aktivite/projekte.

### 5. Reflexívne eseje

Sú formálnejšou formou denníkov, zameriavajú sa na mapovanie osobného rozvoja študenta a študentky a to prostredníctvom prepojenia skúseností zo service learningovej aktivity/projektu s akademickým obsahom kurzu, v rámci ktorého sa service learning uskutočňuje. Popri mapovaní tohto rozvoja sa zameriavajú aj na tvorbu nápadov a odporúčaní pre budúce nielen service learningové aktivity/projekty.

### 6. Povinné písanie

Študenti a študentky majú po absolvovaní service learningovej aktivity odovzdať esej, v ktorej zhodnotia svoje skúsenosti zo service learningu v rámci svojho štúdia/predmetu. Tútor/tútorka identifikuje základné otázky, ktoré následne položí študentom a študentkám v rámci reflexie.

### 7. Analytické popísanie vlastnej skúsenosti

Ide o formálny dokument, v ktorom majú študenti a študentky analyzovať svoje skúsenosti zo service learningovej aktivity v rámci širšieho kontextu a označiť problém, ktorý by mal pomôcť riešiť svojou aktivitou v komunite. Neskôr počas semestra študenti a študentky ďalej skúmajú sledovaný problém, v knižnici vyhľadajú odborné články, ktoré sa týkajú riešenia tejto tematiky. Na základe tohto štúdia potom navrhnu zmeny.

### 8. Etické prípadové štúdie

Študenti a študentky popíšu udalosť alebo diskusiu, s ktorou sa stretli v komunite v rámci ich service learningovej aktivity/projektu a ktorú vnímali/prežívali ako etickú dilemu. V rámci popisu tejto prípadovej štúdie budú mať študentky a študenti za úlohu analyzovať danú etickú dilemu a následne hľadať jej možné riešenia. Takáto úvaha môže pomôcť študentom a študentkám lepšie objasniť ich hodnotový rebríček.

### 9. Povinné čítanie

Ide o spôsob, pomocou ktorého študenti a študentky môžu uvažovať a zhodnotiť svoje skúsenosti zo service learningovej služby v širšom kontexte spoločenskej zodpovednosti a občianskej gramotnosti. Samotné štúdium kníh často nestačí na to, aby si študenti a študentky sami uvedomili, ako môžu vedomosti získané v procese vzdelávania aplikovať na aktuálne spoločenské problémy, preto je potrebné, aby reflexívne otázky poskytol tútor/tútorka. Otázky identifikované v prečítaných knihách sa môžu stať základom diskusie v škole.

## 10. Štruktúrovaná diskusia v triede

Hodina venovaná štruktúrovanej reflexii prebieha jednoduchšie, pokiaľ sú všetci študenti a študentky zapojení do service learningu.

## 11. Portfólio študenta/študentky

Ide o formálny typ dokumentu, ktorý by sa mal stať nosným pre uchovávanie záznamov a identifikáciu sociálnych a organizačných zručností študentov a študentiek.

## 12. Moja taška

Študenti a študentky majú priniesť z domu akúkoľvek tašku. Potom ju majú naplniť jednou alebo dvoma vecami (v závislosti na čase), ktoré im pripomínajú ich projekt v rámci service learningu.

## 13. Prezentácia pred seminárnou skupinou

Je to spôsob, ako sa študenti a študentky podelia so svojimi skúsenosťami zo service learningovej aktivity so svojimi spolužiakmi a spolužiačkami. Ide o prezentácie prostredníctvom videa, powerpointovej prezentácie, nástenky, panelovej diskusie alebo prejav pred ostatnými spolužiakmi/spolužiačkami.

## 14. Vyjadri sa vlastným spôsobom

Študenti a študentky majú možnosť vytvoriť vlastnú formu prezentácie svojho pocitu zo service learningovej aktivity, napr. poézia, výtvarné umenie (obrazy, kresby, sochy), hudbu (vlastná či cudzia tvorba), individuálne vytvorené hry alebo puzzle. Môže ísť o akúkoľvek formu tvorivého sebavyjadrenia, pomocou ktorého študenti a študentky priblížia ostatným študentom a študentkám, čo prežívali.

## 15. Pravidelná týždenná skupina

Pri fungovaní takejto formy reflexie je potrebné, aby išlo len o malý počet študentov a študentiek, ktorí sa jej budú zúčastňovať. Skupina by sa podľa možnosti nemala skladať z viac ako 10 až 12 osôb. Takáto komorná skupina je veľmi dobrou bázou na vyjadrenie pocitov, zážitkov a otázok týkajúcich sa ich skúseností zo service learningových aktivít.

## 16. Diskusné skupiny na sociálnych sieťach

Ide o reflexívne skupiny, ktoré je vhodné naplánovať pre menší počet študentov a študentiek (odporúča sa 10 až 12 osôb). Fungovanie takejto e-mailovej skupiny je rovnaké ako pri pravidelných týždenných malých skupinách (pozri skôr uvedené).

V rámci implementácie stratégie service learning na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici využívame viacero z uvedených techník. Formulár na písomnú reflexiu študentov a študentiek k predmetu service learning je súčasťou Prílohy 6. Analýzu písomných sebareflexií študentov a študentiek a závery z nich je možné využiť aj v ďalšej fáze service learningu, ktorá sa týka evalvácie.

### 4.3. Zhrnutie



Na akciu nadväzuje tretí krok service learningovej aktivity – **reflexia**. Považujeme ju za proces zámerného seba pozorovania sa a uvedomovania si svojich psychických procesov, v ktorom študenti a študentky sumarizujú nadobudnuté skúsenosti z rôznych uhlov pohľadu a kriticky rozmýšľajú nad tým, čo a ako sa udialo. Jej súčasťou je aj **sebareflexia**, v rámci ktorej študenti a študentky uvažujú o vlastných skúsenostiach, vlastnom poznaní a poznávaní, vlastnom správaní sa (metakognícia).

Reflexia zážitkov či skúseností je **klúčom k pochopeniu významu** celej service learningovej aktivity, ako aj prostriedkom transferu novonadobudnutých skúseností do obsahu vzdelávania a aj do osobného života. Uskutočňuje sa prostredníctvom odporúčaných reflexívnych otázok na **intrapersonálnej, interpersonálnej a transferovej rovine**, pričom v interpersonálnej rovine zohráva dôležitú úlohu **skupinová dynamika**. Realizácia reflexie by mala prebiehať podľa **odporúčaných siedmich zásad** prostredníctvom **rôznych typov reflexívnych aktivít**, ktorých charakteristiky uvádzame okrem textu aj v pracovných listoch a v prílohách.



## 5. ŠTVRTÝ KROK: VYHODNOTENIE, OCENENIE A OSLAVA

### Kľúčové slová<sup>25</sup>



vyhodnotenie, prezentácia výsledkov/service learningových aktivít/projektov (všeobecné pravidlá, štruktúra, najčastejšie chyby, odporúčania), ocenenie, oslava

Posledným krokom v stratégii service learning je vyhodnotenie, ocenenie a oslava. Tento krok býva v odbornej literatúre aj metodických materiáloch o service learningu nazývaný rôzne, napríklad len „evalvácia“, „uznanie“, „ocenenie“, „oslava“. Názov následne determinuje aj obsah zamerania tohto kroku. Podľa nášho názoru sú obe súčasti, t. j. zameranie na vyhodnotenie aj na ocenenie a oslavu dôležité, preto ich vnímame ako integrálne súčasti tejto fázy service learningu.

### 5.1. Vyhodnotenie

Vyhodnotenie v stratégii service learning vracia našu pozornosť k cieľom, ktoré boli stanovené v prípravnej fáze implementácie. Preto sa v rámci vyhodnotenia môžeme zamerať na viacero aspektov. Môžeme analyzovať:

- vplyv service learningu na študentov a študentky,
- vplyv service learningu na školu,
- vplyv service learningu na komunitu, organizáciu alebo cieľovú skupinu,
- celkovú realizáciu a úspešnosť service learningového projektu/aktivity,
- celkovú realizáciu a úspešnosť implementácie stratégie service learning.

Metódy používané pri vyhodnotení môžu byť rôznorodé. Závisia od cieľov, modelu i zámeru, pre ktoré chceme výsledky hodnotenia využiť. Do vyhodnotenia môžeme zapojiť všetky zúčastnené strany:

- študentov a študentky,
- tútorov a tútorok aktivít,
- vedenie školy a jej ostatných učiteľov a učiteľky,
- pracovníkov a pracovníčky organizácií,
- cieľovú skupinu service learningovej aktivity.

<sup>25</sup> Pojmová mapa ku kapitole 5. *Štvrtý krok: vyhodnotenie, ocenenie, oslava* je súčasťou Prílohy 10, voľne je dostupná aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

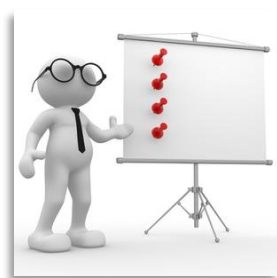
Spoločne s B. Jacoby (1996) zdôrazňujeme, že vyhodnotenie dáva študentom a študentkám, ako aj tútorom a tútorkám aktivity nový smer na zlepšenie, rast a zmenu.

## Vplyv service learningu na študentov a študentky

Pri sledovaní vplyvu service learningu na študentov a študentky je dôležité uvedomiť si, že service learning nie je tradičnou vyučovacou stratégiou, preto nie je možné realizovať hodnotenie tradičnou cestou, napríklad len formou testov. Pri aplikácii service learningu do akéhokoľvek predmetu sa proces učenia odohráva prostredníctvom vzájomnej integrácie vedomostí a skúseností. Ako konštatuje L. Gallagher, E. Planowski a K. Tarbell, otázky týkajúce sa hodnotenia by mali posilňovať ideu service learningu, že študenti a študentky sú hodnotení na základe ich učenia sa, nie na základe ich aktivity v komunite. Tá podporuje a umocňuje proces učenia sa, ale neslúži ako jeho náhrada.

Pri evalvácií vplyvu service learningu na študentov a študentky vychádzame z cieľov stanovených v rámci predmetu, v ktorom študentov a študentky hodnotíme, t. j. vo vzťahu k výsledkom procesu vzdelávania a učenia sa. Ak sa zameriavame na rozvoj konkrétnych kompetencií, môžeme napríklad merať ich úroveň pred absolvovaním predmetu a po jeho absolvovaní. Ďalším zdrojom údajov pre vyhodnotenie v tejto oblasti môžu byť výroky zachytené v reflexiách a sebareflexiách študentov a študentiek v predchádzajúcom kroku. Študenti a študentky môžu využiť aj Pracovný list 21.

V nasledujúcom príklade uvádzame vyhodnotenie, ktoré realizujeme v rámci predmetu service learning na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Použitý vstupný a výstupný dotazník je súčasťou Prílohy 7 a 8.



Od začiatku aplikácie service learningu na UMB je naším zámerom empiricky dokumentovať jednotlivé fázy realizácie, ale aj výstupy aplikácie. Jedným z predpokladaných prínosov predmetu service learning je rozvoj kľúčových kompetencií študentov a študentiek, preto sme sa rozhodli empiricky overiť tento aspekt zavádzania stratégie do vyučovania.

Vyhodnotenie sme realizovali so študentmi a študentkami, ktorí sa prihlásili na predmet service learning 1 a 2 a aktívne ho absolvovali v akademickom roku 2013/2014. Celkovo išlo

o 53 študentov a študentiek PF a FF UMB rôznych študijných programov a všetkých stupňov štúdia. Naším cieľom bolo identifikovať subjektívne vnímanú úroveň kompetencií študentov a študentiek. Na subjektívne posúdenie úrovne rozvoja kompetencií sme použili dotazník, ktorý je zameraný na tieto oblasti kompetencií:

- komunikačné kompetencie,
- informačné kompetencie,
- kompetencie v oblasti riešenia problémov,
- učebné kompetencie,
- sociálne a personálne kompetencie,
- pracovné a podnikateľské kompetencie,
- občianske a kultúrne kompetencie.

Študentky a študenti vyplňali dotazník kompetencií (tužka – papier) spolu dvakrát; a to na začiatku realizácie výučby (október 2013), keď identifikovali svoju úroveň rozvoja ponúknutých kompetencií na škále 1 až 5, kde 1 znamenalo „veľmi málo rozvinuté“ a 5 „veľmi rozvinuté“ zručnosti. Zároveň mali vybrať 10 zručností, ktoré by si chceli počas vlastnej service learningovej aktivity rozvinúť. Druhé testovanie sme uskutočnili u študentov a študentiek po absolvovaní predmetu service learning 2 (apríl 2014), keď dotazník kompetencií opäť vyplnili rovnakým spôsobom, t. j. ohodnotili svoje zručnosti a vybrali najviac 10 zručností, ktoré považovali za najviac rozvinuté vďaka service learningu. Prvého testovania sa zúčastnilo 53 študentov a študentiek a druhého testovania 34 študentov a študentiek Pedagogickej fakulty a Filozofickej fakulty UMB. Dotazník kompetencií podľa nášho testovania dosiahol Cronbachovu alfu 0,903, čo vypovedá o dostatočnej reliabilite tohto nástroja.

Pre potreby analýzy rozvoja subjektívne vnímanej úrovne kompetencií u študentov a študentiek sme využili štatistické ukazovatele ako modus, priemer a šikmosť (skewness) dát našej výskumnej vzorky. Pomocou týchto ukazovateľov sme sledovali, či došlo k zmenám v subjektívne vnímanej úrovni kompetencií a pri ktorých kompetenciách (či konkrétnych zručnostiach) došlo ku zmenám, a to najmä pomocou analýzy šikmosti dát výskumnej vzorky. Pre porovnanie rozvoja subjektívne vnímanej úrovne kompetencií študentov a študentiek uvádzame len spoločné priemery a modusy za jednotlivé oblasti kompetencií pred absolvovaním service learningu a po jeho absolvovaní.

#### **T1 Subjektívne vnímaná úroveň kompetencií pred absolvovaním service learningu a po jeho absolvovaní**

<b>Kompetencie</b>	<b>Pred service learningovou aktivitou</b>		<b>Po service learningovej aktivite</b>	
	<b>Priemer</b>	<b>Modus</b>	<b>Priemer</b>	<b>Modus</b>
<b>Komunikačné kompetencie</b>	3,21	3	3,66	4
<b>Informačné kompetencie</b>	3,69	4	3,87	4
<b>Kompetencie v oblasti riešenia problémov</b>	3,21	3	3,83	4
<b>Učebné kompetencie</b>	3,48	4	3,96	4
<b>Sociálne a personálne kompetencie</b>	3,44	3	3,87	4
<b>Pracovné a podnikateľské kompetencie</b>	3,14	3	3,73	4
<b>Občianske a kultúrne kompetencie</b>	3,43	3	3,98	4

Zo sledovaných kompetencií, v ktorých mali študenti a študentky posudzovať svoju úroveň, sme netestovali štatistickú významnosť rozdielov kvôli pomerne malej návratnosti druhého testovania. Preto uvádzame v tabuľke T1 len priemery a modusy za jednotlivé kompetencie pred absolvovaním service learningu a po jeho absolvovaní.

Z hodnôt, ktoré sú prezentované v tabuľke, vyplýva, že pri každej posudzovanej kompetencii v našej výskumnej vzorke došlo k pozitívnym zmenám, a teda nárastu priemerných hodnôt. Môžeme konštatovať, že u študentov a študentiek, ktorí absolvovali service learning v akademickom roku 2013/2014, došlo k nárastu subjektívne vnímanej úrovne vybraných kompetencií.

V tabuľke T2 prezentujeme len tie konkrétne zručnosti v rámci sledovaných kompetencií, u ktorých bola zaznamenaná zmena šikmosti dát.

**T2 Zmena šikmosti dát v rámci subjektívne vnímanej úrovne zručností študentov a študentiek pred absolvovaním service learningu a po jeho absolvovaní**

Vybrané zručnosti		Priemer		Šikmost'	
		Pred	Po	Pred	Po
<b>Komunikačné kompetencie</b>	Vedieť vyjadriť svoj názor	3,42	3,82	-0,098	+0,039
	Schopnosť efektívne využívať audiovizuálne prostriedky	3,43	3,65	+1,021	-0,182
<b>Informačné kompetencie</b>	Zručnosti v používaní PC pri príprave propagačných materiálov	3,33	3,62	+0,607	-0,620
<b>Kompetencie v oblasti riešenia problémov</b>	Schopnosť pracovať aj v náročných a záťažových situáciách	3,05	3,74	+0,088	-0,500
<b>Učebné kompetencie</b>	Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky	3,43	3,88	-0,115	+0,103
<b>Sociálne a personálne kompetencie</b>	Schopnosť preberať zodpovednosť za zverené úlohy	3,53	4,24	+0,063	-0,901
	Sebaúcta a sebadôvera	3,51	3,76	-1,350	+0,148
	Adaptabilita a flexibilita	3,34	3,85	+0,118	-0,225
	Schopnosť riadiť seba samého	3,60	3,88	+0,134	-0,451
	Schopnosť rozhodovať sa	3,17	3,73	+0,019	-0,107
	Schopnosť viesť iných ľudí	2,98	3,68	+0,521	-0,901
	Schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele	3,64	3,82	+0,112	-1,509
<b>Pracovné a podnikateľské kompetencie</b>	Organizačné schopnosti	3,34	3,68	+0,564	-0,441
	Zručnosti v oblasti projektovania (napláňovať aktivitu/akciu, zrealizovať ju, vyhodnotiť, napláňovať rozpočet)	3,28	3,68	+0,607	-0,959
	Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou	3,00	3,58	+1,253	-0,483
	Kreativita	3,34	3,58	+0,272	-0,268
	Schopnosť organizovať si čas	3,02	3,79	+1,060	-0,128
	Schopnosť pracovať podľa plánu	3,49	3,94	+0,750	-0,715
	Schopnosť spolupracovať s odborníkmi	3,10	3,91	+1,207	-0,605
<b>Občianske a kultúrne kompetencie</b>	Ekologické myslenie	3,25	3,73	+0,348	-0,265

Výsledky v tabuľke T2 prezentujú, že z celkovo 46 zručností (7 kompetencií) došlo k posunu u 20-tich z nich, pričom u 3 zručností bola zaznamenaná zmena šikmosti k plusovým hodnotám (ľavostranná šikmost'). Išlo teda o celkovo nižšie hodnotenie svojich zručností študentmi a študentkami (v priemere posudzovali svoje zručnosti ako menej rozvinuté) po absolvovaní service learningu, a to konkrétne: vedieť vyjadriť svoj

názor, schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky a sebaúcta a sebadôvera. Pri ostatných 17-tich zručnostiach došlo k zmene šikmosti dát k mínusovým hodnotám, teda zmene k pravostrannej šikmosti. Môžeme tak konštatovať, že študenti a študentky po absolvovaní service learningu mali tendenciu hodnotiť úroveň svojich zručností ako viac rozvinutú, než pred jeho absolvovaním. K posunu smerom k pozitívnejšiemu hodnoteniu úrovne svojich kompetencií študentmi a študentkami došlo prevažne v sociálnych a personálnych kompetenciách a pracovných a podnikateľských kompetenciách.

V rámci analýzy sa potvrdilo, že service learning ako učebná stratégia, ktorá prepája teoretické vzdelávanie s praktickými skúsenosťami, rozvíja u študentov a študentiek tie zručnosti, ktoré často priamo súvisia s ich service learningovou aktivitou, ako napr. schopnosť pracovať aj v náročných a záťažových situáciách, schopnosť preberať zodpovednosť za zverenú úlohu, schopnosť riadiť seba samého, schopnosť rozhodovať sa, schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele, schopnosť spolupracovať s odborníkmi, schopnosť organizovať si čas, schopnosť pracovať podľa plánu či zručnosti v oblasti projektovania (napláňovať aktivitu/akciu, zrealizovať ju, vyhodnotiť, napláňovať rozpočet). Zaujímavým sa javí aj zistenie, že niektoré zo zručností študenti a študentky hodnotili po absolvovaní service learningu na nižšej úrovni. Tento fakt môže súvisieť práve s konfrontovaním vlastných doterajších skúseností a poznatkov získaných v rámci ich tradičného vzdelávania, ktoré mohlo ovplyvniť ich subjektívne hodnotenie v rámci vlastnej sebadôvery či schopnosti využívať nové poznatky v praxi alebo konfrontácie pri vyjadrovaní vlastného názoru pri riešení skutočných a často náročných situácií, ktoré priniesla ich service learningová aktivita. Aj v tomto však vidíme pozitívny prínos service learningu vo vysokoškolskom vzdelávaní.

## **Vplyv service learningu na školu**

Pri analýze vplyvu service learningu na školu si kladieme otázky, ako napríklad:

- Ako sa naplnili potreby školy definované v prípravnej fáze implementácie?
- Ako hodnotíme naplnenie cieľov, ktoré sme od implementácie service learningu vo vzťahu k škole očakávali?
- Aký vplyv mala implementácia stratégie service learningu na školu?
- Aký vplyv to malo na učiteľov a učiteľky?
- Aký bol finančný prínos?
- Aké boli náklady školy na realizáciu aktivít?
- Ako realizácia prispela k propagácii školy?

Odpovede na tieto otázky môžu poskytnúť tútori a tútorky aktivít, ale aj vedenie školy, ostatní učitelia a učiteľky či zástupcovia a zástupkyne organizácií a komunity. Podkladom môžu byť správy o zrealizovaných aktivitách, články, tlačové správy a všetky ostatné produkty súvisiace s implementáciou service learningu.



## PRACOVNÝ LIST 21

### Sebahodnotenie študentov a študentiek

Meno a priezvisko: .....

Dátum: .....

Service learningová aktivita: .....

.....

#### Učenie

1. Čo ste sa naučili pri príprave service learningovej aktivity?
2. Aké zručnosti ste si prehľadali počas realizovania aktivity?
3. Ako vám táto skúsenosť pomohla lepšie pochopiť učivo v predmetoch, ktoré študujete?
4. Čo ste sa prostredníctvom service learningovej aktivity naučili:
  - o sebe,
  - o práci s ľuďmi vrátane členov vášho tímu,
  - o vašej komunite?
5. Ako využijete to, čo ste sa pri tejto aktivite naučili, v iných situáciách?

#### Služba

1. Na akú potrebu reagovala vaša aktivita?
2. Ako ste prispeli k naplneniu tejto potreby?
3. Aký bol celkový prínos činnosti vášho tímu?
4. Ako vaša služba zmenila komunitu?

#### Proces

1. Ako ste vy osobne a ostatní študenti a študentky prispeli k plánovaniu aktivity?
2. Ako ste prijímali rozhodnutia a riešili problémy?
3. Bolo veľa rozdielov medzi počiatočnými plánmi a skutočnou realizáciou?
4. Čo by ste navrhli zlepšiť v jednotlivých fázach aktivity?

### Vplyv service learningu na komunitu

Ako uvádzajú L. Gallagher, E. Planowski a K. Tarbell, jedným z primárne identifikovaných efektov service learningu je pomoc komunite. Preto je prirodzené, že v rámci vyhodnotenia nás zaujíma aj to, aký vplyv mala realizácia service learningových aktivít na komunitu, respektíve organizácie, v ktorých service learningové aktivity prebiehali. Autorská trojica ponúka tiež niekoľko nápadov, ako je možné dokumentovať výsledky vo vzťahu ku komunite:

- zaznamenajte a vyhodnoťte všetky hodiny strávené službou v komunite, t. j. pri realizácii service learningových aktivít,

- zaznamenajte všetky poskytnuté služby, vytvorené produkty a zrealizované úlohy,
- zbierajte všetky produkty študentov a študentiek (správy, príbehy, fotografie...),
- zrealizujte rozhovory s pracovníkmi a pracovníčkami organizácií,
- zbierajte články v novinách, nahrávky v rádiu či TV vysielaní,
- použite podklady od študentov a študentiek (z dotazníkov, reflexií, projektov a pod.).

Pre získanie spätnej väzby z komunity je možné využiť aj Pracovný list 22.

### **Vyhodnotenie celkovej realizácie a úspešnosti service learningového projektu/aktivity**

Podobne ako pri realizácii akéhokoľvek projektu je v závere potrebné pre darcu vyhodnotiť jeho úspešnosť, tak je to aj pri realizácii service learningových aktivít. Aj pri nich je potrebné vyhodnotiť to, čo bolo v prípravnej fáze naplánované. V rámci predmetu service learning používame formulár uvedený v Prílohe 9, ktorý spoločne vyplňa tím študentov a študentiek a odosiela ho tútorovi/tútorke. Zároveň je podkladom na prípravu prezentácie výsledkov service learningových projektov.

### **Vyhodnotenie celkovej realizácie a úspešnosti implementácie stratégie service learning**

Pre učiteľov a učiteľky, ktorí sa rozhodli implementovať stratégiu service learning, rovnako ako pre vedenie školy je dôležité spojiť uvedené aspekty hodnotenia a zamerať sa na vyhodnotenie celkovej realizácie a úspešnosti implementácie stratégie. Toto vyhodnotenie umožňuje zlepšovať celý proces implementácie a kultivovať kultúru zavádzania service learningu. Na vyhodnotenie tohto aspektu sú zamerané otázky v Pracovnom liste 23. Aby hodnotenie nebolo samoúčelné, je nevyhnuté v ďalšej etape jeho závery zakomponovať do prípravnej fázy implementácie stratégie service learning.



## PRACOVNÝ LIST 22

### Spätná väzba od komunity<sup>26</sup>

Názov organizácie: .....

Adresa: .....

Telefón: ..... E-mail: .....

Kontaktná osoba: .....

Názov a popis zrealizovanej service learningovej aktivity:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Odpovedzte, prosím, na nasledujúce otázky. Pomôžete nám tak zužitkovať skúsenosti so službou a zároveň sa v budúcnosti lepšie prispôbiť Vaším potrebám.*

1. V čom vidíte prínos service learningových aktivít zrealizovaných vo Vašej organizácii?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Čo navrhujete zmeniť pri ďalšej spolupráci?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

<sup>26</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineapolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 37. ISBN 978-15-7542-345-6



3. S čím Vám naša škola môže v budúcnosti pomôcť?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Čo nové ste sa o našich študentoch a študentkách a našej škole dozvedeli?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Privítame Vaše ďalšie poznámky a komentáre.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ďakujeme! Tento formulár nám, prosím, doručte na túto adresu:

.....



## PRACOVNÝ LIST 23

### Vyhodnotenie implementácie service learningu<sup>27</sup>

#### Učenie

1. Bol naplnený obsah dosiahnuté stanovené ciele z pohľadu nadobudnutých vedomostí, zručností, kompetencií?
2. Dosiahli sa nejaké nepredpokladané výsledky?
3. Prejavili študenti a študentky iniciatívu?
4. Boli študenti a študentky schopní/schopné vyhodnotiť svoju skúsenosť a vnímať ju v širšom kontexte vo vzťahu ku komunite alebo spoločnosti?
5. Uvedomili si študenti a študentky prínos získanej skúsenosti z pohľadu kognitívneho aj afektívneho?

#### Dopady service learningu

1. Boli študenti a študentky schopní/schopné explicitne uviesť účel a zmysel svojej service learningovej aktivity?
2. Aký dopad mala ich aktivita?
3. Ako service learning prospel alebo neprospel snahe o zlepšenie života komunity?
4. Je partnerská inštitúcia spokojná s priebehom interakcie?
5. Vytvorili sa nové vzťahy?
6. Zrealizovali sa plánované služby, aktivity alebo produkty?

#### Proces

1. Aký dopad mala táto skúsenosť na spôsob vyučovania a učenia sa?
2. Aký úspešný bol proces plánovania?
3. Aké máte námety na celkové zlepšenie?
4. Ako sa pri ďalších aktivitách môžu študenti a študentky ešte viac zapojiť?
5. Ako možno zlepšiť či posilniť vytvorené väzby v rámci komunity?

## 5.2. Ocenenie a oslava

Súčasťou poslednej fázy service learningu je ocenenie a oslava. v poslednej fáze implementácie service learningu je dôležitá orientácia na pozitíva, preto sa odporúča oceniť napríklad aj snahu zapojiť sa. Aj v prípade, ak sa cieľ aktivity nepodarilo naplniť, je vhodné vyzdvihnúť práve to, čo sa podarilo. Preto je dôležitou súčasťou prezentácia výsledkov service learningových aktivít samotnými študentmi a študentkami.

<sup>27</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineapolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 39 – 40. ISBN 978-15-7542-345-6

Vhodná propagácia môže zároveň slúžiť ako účinná motivácia na zapojenie sa ďalších študentov a študentiek do budúcich service learningových aktivít. Na prezentáciu service learningových aktivít je možné použiť opäť viaceré metódy:

- článok a fotografie v miestnych novinách,
- článok a fotografie v školskom časopise,
- článok a fotografie na školskej webovej stránke, facebooku,
- samostatná sekcia o service learningu na stránke školy,
- nástenky o service learningových aktivitách študentov a študentiek,
- prezentácia výsledkov pred vedením školy a iné.

### **5.2.1. Príprava prezentácie o výsledkoch service learningových projektov**

V rámci predmetu service learning na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici prezentujú študenti a študentky navzájom výsledky svojich aktivít na samostatnom workshope, na ktorý sú pozvaní ostatní študenti a študentky a učitelia a učiteľky. Samotná prezentácia rozvíja ďalšie zručnosti študentov a študentiek, preto ponúkame niekoľko tipov na jej prípravu. Pri príprave prezentácie môžu študenti a študentky využiť Pracovný list 24.



## PRACOVNÝ LIST 24

### Ukážte, čo viete!<sup>28</sup>

Zrealizovali ste naplánovanú aktivitu a dosiahli výsledky. Teraz je čas ukázať ostatným, čo ste sa naučili, ako ste sa to naučili a ako ste pomohli komunite. Prezentácia vašich skúseností získaných prostredníctvom service learningu môže mať rôzne formy: list, článok, video, obežník, umelecké dielo, názorné predvedenie alebo powerpointová prezentácia.

Ak chcete pripraviť úspešnú ukážku, najprv odpovedzte na tieto otázky:

1. Aké máte publikum?

.....  
.....  
.....

2. Čo chcete povedať o tom, čo ste sa naučili?

.....  
.....  
.....

3. Čo chcete povedať o tom, ako ste postupovali?

.....  
.....  
.....

4. Akých partnerov z komunity by ste chceli zaangažovať do vašej prezentácie?

.....  
.....  
.....

5. Akú formu prezentácie si zvolíte?

.....  
.....  
.....

6. Na osobitný list papiera napíšte plán prezentácie.

<sup>28</sup> Podľa BERGER KAYE, C.: *The Complete Guide to Service Learning*. Mineapolis : Free Spirit Publishing, 2010, s. 38. ISBN 978-15-7542-345-6

Materiál na prezentáciu v akejkol'vek podobe nosného média by mal byť:

- koncízny (stručný, úsporný),
- vysvetľujúci,
- a zaujímavý.

Okrem základných súčastí prezentácie (obsah a vizuálne pomôcky) auditórium vníma aj ďalšie prvky: hlas (to, ako autor prednáša), reč tela (odráža skutočný postoj, záujem a vzťah k prezentovanej téme) a napokon aj vzhľad. Každá prezentácia by mala byť z komunikačného hľadiska pripravená čo najdokonalejšie a najstarostlivejšie. Všeobecne sa dá povedať, že dobrým rečníkom je ten, kto nemyslí na seba, ale na svojich poslucháčov a poslucháčky. Krátke vety sú účinnejšie ako dlhé, zložité súvetia.

Každá prezentácia sa začína pozdravom, oslovením prítomných. Neoddeliteľnou, jasne vnímanou súčasťou prezentácie je pozitívny postoj prednášajúceho k téme, jeho zaujatie a zanieťenie. Nie je vhodné počas prezentácie vyslovovať kritické pripomienky alebo sa ospravedlňovať. Vhodné nie je ani skloniť hlavu nad pripravený text či prezentáciu a nezdvihnúť ju až do konca vystúpenia. Je neslušné otočiť sa k publiku chrbtom a doslovne čítať text vlastnej pripravenej prezentácie. Prezentujúci by preto mal vedieť istú časť prezentácie naspamäť, byť si istý tým, čo chce povedať. Je vhodné mať počas prezentácie napísané (dostatočne veľkým písmom) hlavné body, začiatok a koniec práce, definície, dôležité čísla a fakty, kľúčové slová. Neodporúča sa opakovať vety alebo sa vracieť k chybným vyjadreniam a opravovať ich. Optimálna rýchlosť prednesu je asi 100 slov za minútu. Ak by sme definovali hlasnosť reči nejakou škálou (1 = šepot..., 10 = krik), prezentácia by mala mať hlasitosť zhruba 7 – 8, lebo aj poslucháči a poslucháčky v zadných radoch chcú pri neoptimálnom ozvučení zachytiť prejav.

Vždy je dôležité dodržiavať čas vymedzený na prezentáciu. Zvyčajne je efektnejšia a efektívnejšia kratšia prezentácia ako prekročenie časového limitu. Prekročenie časového limitu je nepríjemnou chybou a prejavom slabších prezentačných schopností.

### **Všeobecné pravidlá pri prezentácii:**

- 70 % ľudí pociťuje trému pri prezentovaní. Strach z prezentácie môžete eliminovať iba tak, že sa dobre pripravíte.
- Majte jasnú predstavu o tom, čo povedať.
- Utriedte si základné myšlienky. Kľúčový je začiatok a koniec prezentácie.
- Najskôr sa zamyslite, akú informáciu chcete ľuďom odovzdať, až potom ju začleňte do prezentácie.
- Nikdy sa neučte celú prezentáciu naspamäť. Ak vás publikum zaskočí otázkou, nebudete schopní/schopné plynule nadviazať.
- Správajte sa prirodzene.
- Dôverujte si, buďte znalí/znalé problematiky, ktorú prezentujete.

- Neudrżujte kontakt len s jednou osobou, môžete nadobudnúť chybný dojem interakcie s publikom, ostatní/ostatné nemusia vedieť, o čom hovoríte.
- Nehanbite sa povedať neviem.

### **Najčastejšie chyby pri prezentácii:**

- chladné a monotónne čítanie textu,
- tichý alebo naopak hlučný prednes,
- časté používanie tzv. výplnkových zvukov (ehm, teda, pravda, takže, čiže, vlastne, ééé),
- neprimeraná gestikulácia,
- kolísanie sa, prešľapovanie, prechádzanie sa po pódiu,
- neprimeraný očný kontakt,
- pozeranie sa do stropu alebo do steny.

### **Zásady úspešnej powerpointovej prezentácie (PPT)**

1. PPT MÁ BYŤ PODPORUJÚCIM PRVKOM TOHO, ČO Hovoríte  
(PPT nemá byť kľúčovou oblasťou, na ktorú sa zameriava pozornosť poslucháčov a poslucháčov, v centre pozornosti ste vy.)
2. MENEJ JE NIEKEDY VIAC  
(Keď PPT prehustíte informáciami, poslucháč/poslucháčka nevie, čo je dôležité, čo je vaším cieľom.)
3. ROZMÝŠĽAJTE „ANALÓGOVO“, NIE DIGITÁLNE  
(Ešte skôr, ako začnete vpisovať vaše poznámky do ppt. priestoru, pokúste sa uvedomiť si, čo je pre vás dôležité, čo chcete prezentáciou komunikovať. Od toho sa odvíja OBSAHOVÁ a FORMÁLNA stránka. Načrtnite si jednotlivé slajdy na papier bez toho, aby vás zväzovali predpísané šablóny. Až potom prejdite k realizácii.)
4. PPT SI SKÚSTE POVEDAŤ  
(Skôr ako predstúpite pred publikum, prezentáciu si vyskúšajte. Nielen po technickej stránke (je vždy dobré mať zálohu dokumentu), ale vyskúšať si aj dĺžku prejavu...)

### **Zlaté pravidlá pri príprave prezentácie:**

- v jednom slajde nepoužiť viac ako 5 – 7 riadkov textu,
- jednoduchosť, stručnosť, jasnosť, účelnosť a dobrá čitateľnosť,
- pri 10 min. prezentácii najviac 12 slajdov,
- uviesť zdroj obrázkov a textov,
- nerobiť prezentáciu len z tabuliek a grafov,
- zálohovať si prezentáciu na viacerých médiách,
- skontrolovať si priestory a technické možnosti premietania,
- skontrolovať si farebnosť pri reálnom premietaní,
- pri vážnych prezentáciách si prizvať asistenta/asistentku,

- nepoužívať ozdobné písmo,
- nevyrušovať publikum neadekvátnymi zvukmi, ktoré program poskytuje.

Na úvodnom slajde musí byť uvedený názov práce, úplné meno autora/autorky/autorov (zvyčajne bez titulov), názov pracoviska či inštitúcie. Názov práce má byť jednoduchý, stručný, ale výstižný a pravdivý (maximálne 6 – 8 slov). Je vhodné uviesť ho veľkými písmenami. Na úvodnom slajde možno fakultatívne uviesť dátum a miesto podujatia, logo, fotografiu inštitúcie atď. Neodporúča sa však použiť všetko naraz.

## Používanie písma

Pri slajdoch sa osvedčili najmä tzv. bezpätkové písma: Arial, Calibri, Tahoma, Verdana. V prezentácii je vhodné používať len jeden druh písma, ktorý je možno podľa potreby ešte upravovať na tučné (bold) či polotučné, opatrne sa má používať zošikmené písmo (italic). Pre dobrú čitateľnosť v stredne veľkej miestnosti má byť veľkosť písma základného textu 22 – 24 bodov, veľkosť nadpisu práce 32 bodov a podnadpisov 26 – 28 bodov. Vhodná veľkosť písma zaručuje niekedy až 90 % úspechu pri vnímaní diapozitívov. Neodporúča sa používať iba veľké písmená.



**Obrázok 10** Delenie fontov a ich primerané použitie  
(Zdroj: <http://tvorim.net/typografia/70-pisma-delenie-fontov-a-ich-pri-merane-pouzitie>)

## Používanie farieb

Pozadie prezentácie by malo byť farebne zladené, odporúča sa použiť rovnakú farbu na celú prezentáciu, aby poslucháčov a poslucháčky zbytočne nerozptyľovala zmena farebnosti a lepšie sa koncentrovali na obsah. Treba vybrať také farby pozadia a písma, ktoré sú dobre viditeľné a jasné i v zatemnenej miestnosti. Veľmi citlivo sa má používať pozadie s nejakým námetom. Pri farebnej kompozícii by mal/mala autor/autorka myslieť aj na prípadné poruchy vnímania farieb u niektorých osôb (farbosleposť na zelenú a červenú farbu u asi 10 percent populácie).

Čo sa týka farby písma, na svetlom pozadí by malo byť tmavé; najvhodnejšia je čierna farba, ale môžu to byť aj odtiene modrej, zelenej či hnedej farby. Písmo má byť dostatočne kontrastné voči pozadiu, nie je vhodné používať pastelové pozadie a pastelovú farbu písma a pod. Vhodnými farebnými kombináciami sú biele/bledé pozadie a čierne/tmavomodré písmo, pozadie v odtieni tmavšej modrej a písmo matnejšie žlté, pozadie v odtieni tmavšej fialovej a písmo biele atď. Pri úplne zatemnenej miestnosti sa odporúča skôr bledé pozadie s tmavým písmom, v osvetlenej miestnosti opačná kombinácia. Čo sa týka počtu a spektra použitých farieb, odporúča sa konzervatívnejší prístup. Na slajde by mali byť maximálne 4 farby (okrem obrázkov).

## **Ilustrácie**

Úspešnosť prezentácie závisí priamo aj od kvality ilustrácií, obrázkov, fotografií, grafov, tabuliek alebo videa. Kvalitné vizuálne prvky povedia viac ako niekoľko strán opisu či vysvetľujúceho textu. Fotografie či obrázky majú mať primeranú veľkosť k celkovej kompozícii slajdu. Pri sťahovaní obrázkov z internetu sú menej kvalitné formáty .gif, .jpeg, .jpg; kvalitnejšie (s vyšším stupňom rozlíšenia) .tiff, .bmp. Pri 10-minútovej prezentácii sa odporúča použiť najviac 3 – 6 obrázkov. Ak sú v prezentácii použité grafy, majú mať jednotnú úpravu a veľkosť. Jednoduché grafy majú väčšiu výpovednú hodnotu. Prehustené tabuľky a grafy zvyčajne neprinášajú očakávaný efekt; optimálna veľkosť tabuľky by nemala presahovať 4 stĺpce x 6 riadkov. Opatrnosť sa odporúča aj pri používaní „vtipných“ obrázkov na spestrenie prezentácie.

## **Praktické rady**

- Počas prípravy prezentácie by si mal/mala autor/autorka text opakovane čítať a odstrániť všetky jazykové nedostatky (štylistika, gramatika, preklepy).
- Pri všetkých prevzatých schémach, údajoch, tabuľkách, obrázkoch a pod. treba uviesť zdroj.
- Textu na jednom slajde nemôže byť veľa.
- Samotný text je len doplnkom slovného prejavu.
- 10-minútová cvičná prezentácia trvá reálne okolo 12 minút.
- Na jeden slajd je potrebných 20 – 60 sekúnd.

### **5.2.2. Tipy na ocenenie a oslavu**

Service learningová aktivita neprináša finančný zisk, existujú však rôzne cesty, ako oceniť zapojených študentov a študentky. Pri oceňovaní prácu študentov a študentiek oceňujú predovšetkým tí, pre ktorých svoju service learningovú aktivitu vykonali, ale aj ich rovesníci a rovesníčky, školy a komunita. Aj ocenenie je možné zrealizovať viacerými spôsobmi:

- malé darčeky pre zapojených študentov a študentky (tričká, náramky, odznaky a pod.),
- spoločná oslava, párty,



- výstava fotografií,
- vystavenie certifikátu,
- navrhnutie na ocenenie dobrovoľníkov realizované dobrovoľníckymi centrami (Srdce na dlani) a iné.

Poslednú z možností využili aj vyučujúce predmetu service learning a skupina študentov a študentiek, ktoré v rámci tohto predmetu pripravili a zrealizovali Univerzitnú noc literatúry, dostala ocenenie Srdce na dlani 2014 v kategórii Dobrovoľnícky projekt roka.

### 5.3. Zhrnutie



Na reflexiu nadväzuje posledný krok stratégie service learning – **vyhodnotenie, ocenenie a oslava**.

Vyhodnotenie prebieha prostredníctvom rôznych aj **netradičných metód** a reflektuje ciele sformulované v prípravnej fáze. Service learningovú aktivitu môžeme hodnotiť vo **viacerých aspektoch** (vplyv na študentov a študentky, na školu, na komunitu, celkovú úspešnosť aktivity, celkovú úspešnosť implementácie stratégie service learningu). Celý proces hodnotenia by mal posilňovať myšlienku service learningu, že študenti a študentky sú hodnotení na základe ich učenia sa, nie na základe ich aktivity v komunite. Jeho zmyslom je poskytnúť všetkým zúčastneným **nové podnety** na ďalšie zlepšovanie, rast a zmenu.

Dôležitou súčasťou posledného kroku je **prezentácia výsledkov** service learningových aktivít študentmi a študentkami pripravená v súlade s **odporúčanou štruktúrou a všeobecnými pravidlami**. Môže mať rôzne podoby. V prípade tvorby powerpointovej prezentácie odporúčame riadiť sa **zlatými pravidlami a zásadami**.

Ocenenie a oslava sú orientované na **pozitíva**. Odporúča sa napr. oceniť aj snahu zapojiť sa, v prípade nenaplneného cieľa aktivity vyzdvihnúť to, čo sa podarilo. Service learningové aktivity **neprinášajú zisk**, ale pri oceňovaní práce študentov a študentiek využívame **rôzne spôsoby „odmeny“**.

## NA KONIEC PRÍDE ZAČIATOK

*„Tu by som chcela vyjadriť hlavne svoju vďaku za to, že som mohla byť súčasťou tohto predmetu, ktorý mi dal do života veľmi veľa skúseností, zručností a, samozrejme, aj kamarátov. Počas dvoch blokov, ktoré som absolvovala ešte v zimnom semestri, som nabrala veľa teoretických vedomostí, ktoré som v letnom semestri mohla uplatňovať v praxi. Príjemná a kamarátska atmosféra ma hnala vpred. V budúcnosti by som ešte chcela byť súčasťou takého projektu, akým bol service learning.“*

*(absolventka predmetu service learning)*

Service learning ako vzdelávacia stratégia prepája viacero rovnocenných neodmysliteľných zložiek, ktoré sú podrobne opísané v jadrových častiach učebnice. Jedným z jeho bazálnych princípov je prebudenie záujmu u študentov a študentiek o aktívne učenie sa. Je dôležité uvedomiť si, že my študentov/študentky neučíme – učia/alebo aj neučia sa oni sami. Z didaktického hľadiska „len“ vytvárame podmienky pre ich procesy učenia sa. Preto sme kládli dôraz na viacsmerový transfer vedomostí a súčasne sme sa usilovali upevniť v študentoch a študentkách pocit spoluzodpovednosti za kvalitu vlastného poznania. Študenti a študentky, žiaci a žiačky tak prostredníctvom service learningu môžu pochopiť význam vzdelania a naň nadväzujúcu potrebu osobnostného a odborného rastu.

Autorský kolektív učebnice si predsavzal pripraviť a spracovať ucelený súbor informácií o vzdelávacej stratégii s popisom metodiky a príkladmi realizácie výučby predmetu service learning. Rozdelením učebnice do troch navzájom previazaných častí sme sprehľadnili problematiku zavádzania stratégie service learning do (vysokoškolského) vzdelávania. Zaoberali sme sa základnými východiskami tejto stratégie, vymedzili sme pojem service learning, opísali históriu edukácie s využitím princípov service learningu. V ďalšej časti sme sústredili pozornosť na analýzu a vysvetlenie základných fáz, princípov a modelov service learningových aktivít. Práca na učebnici aj nám ukázala ďalšie možnosti implementácie tejto vzdelávacej stratégie.

Učebnici sme sa usilovali dať multifunkčný charakter, aby ju mohli využiť viaceré cieľové skupiny v procese formálnej i neformálnej edukácie. Na jednej strane študentky a študenti vysokých škôl (ale aj žiačky a žiaci stredných a základných škôl), na strane druhej pedagogičky a pedagógovia rôznych typov škôl, pracovníčky a pracovníci z oblasti práce s rozmanitými cieľovými skupinami (deti, mládež, dospelí). V publikácii preto uvádzame aj pracovné listy a praktické príklady, ktoré doplníme bohatým prílohovým materiálom uľahčujúcim implementáciu service learningu. Všetky tieto materiály sú voľne dostupné aj na webovej stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).

A čo bude nasledovať?

Teraz by sme Vám odporúčali nechať si istý čas na vlastnú reflexiu toho, čo ste sa v učebnici o service learningu naučili. Navrhujeme, aby ste našli Vám podobne

zmýšľajúcich ľudí vo Vašej škole a porozprávali sa s nimi o tom, či sú Vaše predstavy o service learningu reálne. Zamyslite sa nad myšlienkou implementácie service learningu a do plánovania zapojte aj svoje okolie, pretože úspešnosť service learningu rastie s úrovňou reflektovania potrieb študentov a študentiek, školy a komunity.

Prajeme Vám veľa úspechov a chuť hľadať cesty ku kvalitnému učeniu (sa).

## LITERATÚRA

- 10 Most Important Principles of Budgeting in Management*. Dostupné na: <http://www.preservearticles.com/2012051932640/10-most-important-principles-of-budgeting-in-management.html>
- Academic Service Learning: A handbook for faculty*. Dostupné na: <https://www.delta.edu/files/co-op>
- ALBERT, Alexander. 2006. *Metódy a techniky sebahodnotenia*. Bratislava : MPC, 2006. 96 s. ISBN 80-8052-254-5
- Alliance for Service-Learning in Education Reform. "Standards of Quality for School-based Service Learning"*, 1995. Dostupné na: <http://tncampuscompact.org/files/qsbcb.pdf>
- BARIAKOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina. 2013. Tvorivá aplikácia vedomostí a zručností zo slovenského jazyka a literatúry v stratégii service learning. In: *Tvorivosť v škole – škola tvorivosti*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2013, s. 8 – 17. ISBN 978-80-555-0967-9
- BARIAKOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina. 2014. Umelecká literatúra medzi ľuďmi prostredníctvom service learningu. In: *Výchova a vzdelávanie*. Košice, 2014. [V tlači.]
- BEDRNOVÁ, Eva – NOVÝ, Ivan. 1998. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha : VŠE, 1998. 592 s. ISBN 80-85943-57-3
- BELBIN, Meredith. 2004. *Management Teams : Why They Succeed or Fail*. Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2004. 224 s. ISBN 0-7506-5910-6
- BELBIN, Meredith. 2011. *Method, Reliability & Validity, Statistics & Research: A Comprehensive Review of Belbin Team Roles*. Dostupné na: <https://www.belbin.com>
- BERGER KAYE, Cathryn. 2010. *The Complete Guide to Service Learning*. Minneapolis : Free Spirit Publishing, Inc. 2010. 275 s. ISBN 978-15-7542-345-6
- BERMAN, Sally. 2006. *Service Learning*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press. 2006. 202 s. ISBN 978-14-1293-672-9
- BIGGS, John. 1999. *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does*. Buckingham : The Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1999. 255 s. ISBN 0-335-20171-7
- BRANCH, T. William – PARANJAPE, Anuradha. 2002. Feedback and Reflection: Teaching Methods for Clinical Settings. In: *Academic Medicine*, roč. 77, 2002, č. 12, s. 1185 – 1188. ISSN 1185-1188
- BRESTOVANSKÝ, Martin. 2010. *Úvod do mediálnej výchovy*. Trnava : Pedagogická fakulta TU, 2010. 88 s. ISBN 978-80-8082-396-2
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta (ed.). 2012. *Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie*. Bratislava : Iuventa, 2012. 208 s. ISBN 978-80-8072-119-0

- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta. 2013. Možnosti využitia service-learning v pregraduálnej príprave sociálnych pracovníkov a pracovníčok. In: *Pregraduálna príprava sociálnych pracovníkov, pracovníčok a sociológov, sociologičiek a možnosti ich uplatnenia v praxi*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2013, s. 77 – 88. ISBN 978-80-555-0970-9
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta – BARIAKOVÁ, Zuzana – CHOVANCOVÁ, Katarína – KUBEALAKOVÁ, Martina – ŠOLCOVÁ, Jana. 2014. Experiences With Implementation of Service-learning at Matej Bel University in Banská Bystrica. In: *European researcher*, roč. 77, 2014, č. 6 – 2, s. 1182 – 1188, ISSN 2219-8229. E-ISSN 2224-0136
- BROZMANOVÁ Gregorová, Alžbeta – BARIAKOVÁ, Zuzana – HEINZOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina – NEMCOVÁ, Lívia – ROVŇANOVÁ, Lenka – ŠOLCOVÁ, Jana. 2014. Service learning – priestor pre spojenie formálneho a neformálneho vzdelávania. In: *Mládež a spoločnosť*, roč. XX, 2014, č. 2, s. 19 – 30. ISSN 1335-1109
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta – BARIAKOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina. 2014. Service learning – community in school, school in community. In: *International Forum for Education*, roč. 5, 2013, č. 1, s. 197 – 208. ISSN 2084-4204
- BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžbeta – BARIAKOVÁ, Zuzana – HEINZOVÁ, Zuzana – KOMPÁN, Jaroslav – KUBEALAKOVÁ, Martina – NEMCOVÁ, Lívia – ROVŇANOVÁ, Lenka. 2014. Service learning – inovatívna stratégia vo vysokoškolskom vzdelávaní. In: *Výchova a vzdelávanie*. Košice, 2014. [V tlači.]
- BUTIN, W. Dan. 2010. *Service-Learning in Theory and Practice: The Future of Community Engagement in Higher Education*. New York : Palgrave Macmillan, 2010. 174 s. ISBN 978-0-230-62251-7
- Campus Compact*, 2000. Dostupné na: <http://www.compact.org/initiatives/service-learning/>
- CHAPDELAINÉ, Andrea et al. 2005. *Service-learning Code of Ethics*. Bolton : Anker Publishing Co., 2005. 217 s. ISBN 978-188-2982-83-7
- CLAUS, Jeff – OGDEN, Curtis (eds.). 2004. *Service Learning for Youth Empowerment and Social Change*. New York : Peter Lang Publishing, 2004. 198 s. ISBN 978-0-8204-3858-0
- COLBURN, Kenneth – NEWMARK, Rona. 2007. *Service-learning Paradigms*. Indianapolis : University of Indianapolis Press, 2007. 218 s. ISBN 978-08-8093-867-9
- COOPER, Mark. 2005. *The Big Dummy's Guide to Service-learning: 27 Simple Answers to Good Questions on: Faculty, Programmatic, Student, Administrative, Non Profit Issues*, 2005. Dostupné na: <http://www.fiu.edu/time4chg/Library/bigdummy.html>
- CRESS, Christine M. – COLLIER, Peter J. – REITENAUER, Vicki L. 2005. *Learning through Serving : A Student Guidebook for Service-Learning Across the Disciplines*. Sterling : Stylus, 2005. 153 s. ISBN 978-15-7922-119-5

- DERRIDA, Jacques. 1999. *Gramatológia*. Bratislava : Archa, 1999. 314 s. ISBN 80-7115-138-6
- DEWEY, John. 1910. *How We Think*. Lexington : D. C. Heath & Company, 1910. 224 s.
- DEWEY, John. 1938. *Experience and Education*. New York : Macmillan, 1938. 116 s.
- DEWEY, John. 2001. *Rekonštrukcia liberalizmu : Z politickej filozofie klasického pragmatizmu*. Bratislava : Kalligram, 2001. 678 s. ISBN 80-7149-281-7
- DEWEY, John. 1947. *O pramenech vychovateľskej vedy*. Praha : Samcovo kníhkupectví, 1947. 40 s.
- DUNCAN, Dawn – KOPPERUD, Joan. 2008. *Service-learning Companion*. Boston : Houghton Mifflin Company, 2008. 137 s. ISBN 978-06-1875-898-2
- DUNN, William Arthur. 1909. *The Community and the Citizen*. Boston : D. C. Heath & Company, publishers, 1909. 266 s. Dostupné na: <https://archive.org/stream/communitycitizen00dunnuoft#page/n7/mode/2up>
- Essential Elements of Service-learning*. National Service-learning Cooperative, 1999. Dostupné na: <http://www.nationalserviceresources.gov/online-library/items/m0791#.U8TWdk0U-Uk>
- EYLER, Janet – GILES, Dwight – SCHMIEDE, Angela. 1996. *A Practitioner's Guide to Reflection in Service-Learning: Student Voices and Reflections*. Nashville: Vanderbilt University Press, 1996. 48 s. ISBN 978-0470907467
- EYLER, Janet – GILES, Dwight – STENSON, Christine – GRAY, Charlene. 2001. *At A Glance: What We Know about The Effects of Service-Learning on College Students. Faculty, Institutions and Communities: 1993 – 2000*. Dostupné na: <http://www.compact.org/wp-content/uploads/resources/downloads/aag.pdf>
- Faculty Toolkit for Service-Learning in Higher Education*. Dostupné na: <http://www.servicelearning.org/sites/default/files/appropriation-lapse.html>
- FARBER, Katy. 2011. *Change the World with Service Learning*. Lanham, MD : Rowman & Littlefield Education, 2011. 107 s. ISBN 978-160-7096-96-2
- FISKE, Edward. 2002. *Learning in Deed. The Power of Service-Learning for American Schools. A Report from National Commission on Service Learning*. Battle Creek : W. K. Kellogg Foundation, 2002. 63 s. Dostupné na: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465829.pdf>
- FORET, Miroslav. 2011. *Marketingová komunikace*. Brno : Computer Press, 2011. 443 s. ISBN 978-80-251-3432-0
- GALLAGHER, Lissa – PIANOWSKI, Eric – TARBELL, Kyra. *Faculty Guide to Service-Learning : Information and Resources for Creating and Implementing Service-Learning Courses*. University of Colorado Denver. Dostupné na: <http://www.ucdenver.edu/life/services/ExperientialLearning/foremployers/Documents/UC%20Denver%20Faculty%20S-L%20Guide.pdf>

- GIRMANOVÁ, Lenka et al. 2009. *Nástroje a metody manažerstva kvality*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, 2009. 145 s. ISBN 978-80-553-0144-0
- Guiding Principles for Effective Service Learning*. Fairfield Univesity. Dostupné na: <http://www.fairfield.edu/academics/schoolscollegescenters/academiccenters/officeofservicelearning/mission/>
- HAYESOVÁ, Nicky. 2005. *Psychologie týmové práce*. Praha : Portál, 2005. 192 s. ISBN 80-7178-983-6
- HEINZOVÁ, Zuzana – BARIAKOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina. 2014. Analýza rozvoja subjektívne vnímanej úrovne kompetencií študentov a študentiek prostredníctvom predmetu service learning na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. In: *Univerzitné vzdelávanie v dilemách súčasnej doby*. Banská Bystrica, 2014. [V tlači.]
- HELUS, Zdeněk. 2007. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Praha : Grada Publishing, 2007. 280 s. ISBN 978-80-247-1168-3
- HERMOCHOVÁ, Soňa. 2006. *Teambuilding*. Praha : Grada Publishing, 2006. 113 s. ISBN 80-247-1155-9
- HERMOCHOVÁ, Soňa. 2008. *Skupinová dynamika – interaktívni hry*. Dostupné na: <http://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/2439/SKUPINOVA-DYNAMIKA---INTERAKTIVNI-HRY-SONI-HERMOCHOVE.html>
- HOWARD, Jeffery. 2001. Principles of Good Practice for service-learning pedagogy. In: GALLAGHER, L. et al.: *Faculty Guide to Service-Learning : Information and Resources for Creating and Implementing Service-Learning Courses*. University of Colorado Denver. Dostupné na: <http://www.ucdenver.edu/life/services/ExperientialLearning/foremployers/Documents/UC%20Denver%20Faculty%20S-L%20Guide.pdf>
- JACOBY, Barbara et al. 1996. *Service-Learning in Higher Education. Concepts and Practices*. San Francisco : Jossey Bass, 1996. 381 s. ISBN 978-07-8790-291-9
- JACOBY, Barbara: *Models of Service-Learning in the Curriculum*. Dostupné na: <https://www.american.edu/ocl/volunteer/upload/S-L-Models-for-inclusion-into-classrooms.pdf>
- Jak prezentovat jako Steve Jobs (Návod)*. Online: <http://superapple.cz/2010/05/jak-prezentovat-jako-steve-jobs-navod/>
- JEDLIČKA, Milan. 2003. *Marketingový strategický manažment*. Trnava : Magna, 2003. 365 s. ISBN 80-85722-10-0
- KEITH, Lehrer. 1999. *Teória zdôvodnenia*. Bratislava : Infopress, 1999. 171 s. ISBN 80-8540-234-3
- KLINCKOVÁ, Jana. 2011. *Neverbálna komunikácia alebo komunikujeme nielen slovami*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2011. 94 s. ISBN 978-80-557-0168-4
- KOLB, A. David. 1984. *Experimental Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1984. 288 s. ISBN-13: 978-0132952613

- KOLIBA, J. Christopher – CAMPBELL, K. Erica – SHAPIRO, Carolyn. 2006. The Practice of Service Learning in Local School-Community Context. In: *Educational Policy*, roč. 20, 2006, č. 5, s. 685 – 686. ISSN 0895-9048
- KOLLÁRIK, Teodor. 2002. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava : UK, 2002. 191 s. ISBN 80-223-1731-4
- KUBÁNI, Viliam. 2011. *Psychológia práce*. Prešov : FHPV PU, 2011. 174 s. ISBN 978-80-555-0318-9
- LABÁTH, Vladimír. 1999. Tréningové metódy vo vyučovaní. In: Rapoš, I. (ed.): *Občan a demokracia. Metodická príručka*. Bratislava : Nadácia Občan a demokracia, 1999, s. 11 – 20. ISBN 80-967169-9-9
- Learn and Serve America: School-based and Community-based Programs*. Dostupné na: [http://clinton1.nara.gov/White\\_House/EOP/cns/html/lis-1.html](http://clinton1.nara.gov/White_House/EOP/cns/html/lis-1.html)
- LIPČÁKOVÁ, Michaela – MATULAYOVÁ, Tatiana. 2012. Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci. In: *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2012, s. 183 – 191. ISBN 978-80-555-0540-4
- Marketing made simple*. Dostupné na: <http://www.marketing-made-simple.com/>
- MATULAYOVÁ, Tatiana. 2013. The Context of Changes in Slovak Tertiary Schools Providing Education in Social Work. In: MATULAYOVÁ, T. – MUSIL, L. (eds.): *Social Work, Education and Postmodernity. Theory and Studies in Selected Czech, Slovak and Polish Issues*. Liberec : Technical University of Liberec, 2013, s. 111 – 122. ISBN 978-80-7494-032-3
- McPHERSON, Kate. 2011. *Learn, Serve, Succeed*. Minneapolis : Search Institute Press, 2011. 118 s. ISBN 978-1-57482-275-5
- MERG, Klaus – KNÖDEL, Torsten. 2007. *Jak přežít v práci*. Brno : C-Press Brno, 2007. 145 s. ISBN 978-80-251-1723-1
- MOORE, Mary – LIN LAN, Phylis (eds.). 2009. *Service-learning in Higher Education*. Indianapolis : University of Indianapolis Press, 2009. 412 s. ISBN 1-880938-71-3
- MURPHY, Timothy – TAN, E. C. Jon (eds.). 2014. *Service-learning and Educating in Challenging Contexts*. London : Bloomsbury Academic, 2014. 192 s. ISBN-13: 978-1472569189
- National Community and Service Act of 1990*. Dostupné na: [http://www.nationalservice.gov/pdf/cnsc\\_statute.pdf](http://www.nationalservice.gov/pdf/cnsc_statute.pdf)
- ORAVCOVÁ, Jitka. 2000. *Vývinová psychológia*. Banská Bystrica : PF UMB, 2000. 138 s. ISBN 80-8055-421-8
- ORAVCOVÁ, Jitka. 2004. *Sociálna psychológia*. Banská Bystrica : PF UMB, 2004. 313 s. ISBN 80-8055-980-5
- PETLAND, S. Alex. 2012. *The New Science of Building Great Teams*. Dostupné na: <http://obrienresources.com/wp-content/uploads/2013/02/HBR-4-10-12-Webinar-Building-Great-Teams-v041612.pdf>



- Písma – delenie fontov – a ich primerané použitie*. Dostupné na: <http://tvorim.net/typografia/70-pisma-delenie-fontov-a-ich-primerane-pouzitie>
- ŘEZÁČ, Jaroslav. 1998. *Sociální psychologie*. Brno : Paido, 1998. 268 s. ISBN 80-85931-48-6
- ROEHLKEPARTAIN, Eugene – BYERS, Mary – BRIGHT, Thomas – MARGOLIS-RUPP, Beth – GRIFFIN-WIESNER, Jennifer. 1999. *An Asset Builder's Guide to Service-learning*. Minneapolis : Search Institute Press, 1999. 184 s. ISBN 978-1-57482-114-7
- ROOT, Susan et al. 2005. *Improving Service-learning Practise Research on Models to Enhance Impacts*. Greenwich, Conn. : Information Age Pub. Inc., 2005. 234 s. ISBN 9781593114572
- ROVNĀNOVÁ, Lenka. 2014. Sociálny konštruktivizmus vo vysokoškolskej výučbe budúcich učiteľov. In: BIENKOWSKA, I. et al.: *Współczesne problemy profilaktyki szkolnej i rodzinnej. Tom II*. 1. Wyd. Kraków-Gliwice : Wydawnictwo Sciptum, 2014, s. 189 – 200. ISBN 978-83-64028-09-0
- Rozpočtové zásady*. Dostupné na: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/o-statnom-rozpocte/rozpoctove-zasady/>
- SIGMON, Robert. 1979. Service-Learning. Three principles. In: *Synergist*, 1979, č. 8, s. 9 – 11.
- SKYBA, Michaela – ŠOLTÉSOVÁ, Denisa. 2012. *Service-learning v Prešove. Manuál pre organizácie*. Prešov : PDC, o. z., 2012. 24 s.
- SPECK, W. Bruce – HOPPE, L. Sherry (eds.). 2004. *Service-learning. History, Theory, Issues*. Westport : Praeger Publishers, 2004. 209 s. ISBN 0-89789-852-4
- ŠTAMMOVÁ, Michaela. 2013. *Efektívna komunikácia*. Dostupné na: <http://www.mil.sk/data/files/2786.pdf>
- TABA, Hilda. 1962. *Curriculum Development: Theory and Practice*. California : Harcourt, Brace & World, 1962. 529 s. Dostupné na: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1490598?sid=21105975803123&uid=3739024&uid=4&uid=2>
- TABA, Hilda. 1999. [1932]. *Dynamics of Education: A Methodology of Progressive Educational Thought*. New York : Psychology Press, 1999. 278 s. ISBN 978-0-415-21010-2
- TUCKMAN, W. Bruce. 1965. Developmental Sequence in Small Groups. In: *Psychological Bulletin*, roč. 63(6), 1965, s. 384 – 399.
- TUCKMAN, W. Bruce. 1984. *Developmental Sequence in Small Groups*. Dostupné na: <http://www.garfield.library.upenn.edu/classics1984/a1984td25600001.pdf>
- VAŠAŠOVÁ, Zlata. 2012. *Tvorivosť v kontexte so zvládaním záťažových situácií u vysokoškolákov*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2012. 157 s. ISBN 978-80-557-0399-2

WRIGHT, Johan von. 1992. Reflections on Reflection. In: *Learning and Instruction*, roč. 2, 1992, č. 1, s. 59 – 68. ISSN 0959-4752/92

XING, Jun – HOK KA MA, Carol (eds.). 2010. *Service-learning in Asia. Curricular Models and Practices*. Hong Kong : Hong Kong University Press, 2010. 175 s. ISBN 978-988-8028-46-7

Zákon č. 84/1990 o zhromažďovacom práve

Zákon č. 96/1991 Zb. o verejných kultúrnych podujatiach

Zákon č. 84/2014, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa mení zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov

Zákon č. 162/2014 o verejných zbierkach a zmene a doplnení niektorých zákonov

<http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>

<http://www.servicelearning.umb.sk/>

## SUMMARY

Service learning is an innovative teaching and learning strategy responding to the identified needs of three participating parties – students, school and community. Faculty of Education and Faculty of Arts of Matej Bel University in Banská Bystrica, preparing graduates in various fields of study, introduce this strategy as a pilot module. Application of service learning in the curricula of various fields of study is proven by the unique team of authors from the Matej Bel University led by Alžbeta Brozmanová Gregorová. It puts together experts with various scientific profiles from different university departments. Similarly, the first graduates from service learning modules represent all study cycles and differences fields of study, i. e. 25 distinct study programmes.

The textbook is dedicated to university students taking part in service learning oriented modules. At the same time, it is dedicated to university teachers, as well as teachers in other types of schools and at various levels of education. The book is also useful to practitioners working with volunteers.

Service learning is an established educational strategy involving several basic components. One of its many pillars is the will to awaken students' interests in active learning and creating the sense of responsibility of such a process. Service learning breaks the fallacious image of a one-way transmissive transfer of knowledge from teachers towards learners. It gives educational process a more profound sense and allows to form complex personalities.

Nowadays, schools try to adapt to the social trend according to which their quality depends directly on employability of their graduates in the labour market. This tendency deforms the sense of education and limits it strictly, as far as its scope is concerned, to development of competences needed in everyday life. However, the duty of educational institutions is to search for possibilities how to make education focus on contextual (deeper) knowledge. Service learning is an adequate strategy to reach both aims.

The introductory chapter sums up bases of service learning highlighting some of historical milestones related to ideas of A. W. Dunn, J. Dewey, H. Taba & H. Thelen, and, above all, those of R. Sigmon & W. Ramsey who first used the term service learning in its actual sense. As a new educational strategy, it evolved in the period of an increasing interest in experience-based learning. In 1990 and 1993, service learning was confirmed as an experience-based learning model and an innovative strategy in accordance with U. S. standards and principles and it was progressively established in America, Europe, Asia and Australia.

Among basic characteristic features of service learning, there is a clear partner, an existing service, educational scopes, a long-term character and a high degree of students' participation. It can be understood from various points of view, which means that there is no universal definition of the term today.

We understand the concept of service learning as an active learning and teaching strategy based on the service for others focusing on satisfying identified needs of all parts: students (providers), schools (transfer into educational content) and community (beneficiary). Service learning can be understood neither as volunteering nor as a professional practice, but as a mixture of both. It is based on reciprocity, civic engagement of students and critical reflexion.

D. A. Kolb's experience-based teaching model is the basis for application of service learning in the academic context. Its principal phases reflect those of service learning – preparation, action, reflexion, evaluation and celebration. During service-learning it is necessary to respect 4-R rules and principles (17). At Matej Bel University, we applied service learning strategy in four models which are described in the book.

The preparation of a service learning activity is divided into two steps. The first step is implementation of service learning into the curriculum, taking into account some of important answers to questions allowing to make space for the realization of a service learning activity in any subject. It is a complex process containing an analysis of the school', students' and community's needs, setting up of objectives and choice of a model and a subject (subjects) where service learning is to be applied.

The second step focuses on preparation for the actual realization of a service learning activity, in which we identify four components: 1. preparation of students for the realization of service learning activities; 2. putting together a team to put in practice a concrete service learning project or activity; 3. identification of community' needs and definition of the problem; 4. detailed planning of the service learning activity. We recommend to pay an extra attention to a thorough planning of the service learning activity through a detailed characteristics of individual steps.

Preparation and planning of a service learning activity are followed by the second phase – action. It involves activities of all kinds conceived as services of various length; it also means education through social learning oriented towards gathering experience supporting construction of knowledge and understanding one's personal role in the activity. To consider an activity as service learning, three conditions must be fulfilled and its success is based on the acceptance of recommended tasks (9).

Action is followed by the third phase of a service learning activity – reflexion. It contains self-reflexion, when students rethink their own experience, knowledge and learning and also their own behaviour (metacognition). Reflexion of one's own experience is the key to understanding of the service learning activity as a whole, as well as a means of transfer of newly acquired experience into educational context and into personal life. It is realized through recommended reflexive questions on intrapersonal, interpersonal and transfer level. The reflexion should be realized according to seven recommended principles through different types of reflexive activities.

Reflexion proceeds the final phase of service learning strategy – evaluation, reward and celebration. Various methods can be used, including less traditional ones, reflecting objectives formulated in the preparatory phase. Several aspects of service learning activity can be assessed. The whole evaluation process should confirm the idea proper to service learning that students should be evaluated on the basis of their learning, not on the basis of their experience in itself. It aims at offering to all participants new stimuli for improvement, growth and change. Presentation of results of service learning activities by students, prepared in accordance with recommended structure and general rules, is an important part of the evaluation process. Reward and celebration have a positive orientation.

Teachers and tutors play a crucial role in the whole process of preparation and realization of service learning. The book contains worksheets and practical examples completed by a rich documentation in order to facilitate the implementation of service learning. All material can also be accessed free of charge at [www.servicelarning.umb.sk](http://www.servicelarning.umb.sk).

The textbook has a universal character and can be used while working with various target groups in both formal and informal education. The more it reflects the needs of students, school and community, the more the success of service learning may increase. By means of service learning, students and pupils can discover the real value and need of personal and professional growth.

## PRÍLOHY

### Zoznam príloh

- Príloha 1 Dotazník na mapovanie potrieb študentov a študentiek
- Príloha 2 Mapovanie potrieb komunity – list organizáciám
- Príloha 3 Informačné listy predmetov s aplikáciou service learningu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici
- Príloha 4 Test tímových rolí podľa Belbina
- Príloha 5 Formulár na plán service learningovej aktivity
- Príloha 6 Formulár na individuálnu sebareflexiu
- Príloha 7 Vstupný kompetenčný dotazník
- Príloha 8 Výstupný kompetenčný dotazník
- Príloha 9 Správa o zrealizovanej aktivite v rámci predmetu service learning
- Príloha 10 Pojmové mapy ku kapitolám učebnice *Service learning. Inovatívna stratégia učenia (sa)*
- Príloha 11 Z fotogalérie service learningových vyučovacích blokov v akademickom roku 2013/2014

## Dotazník na mapovanie potrieb študentov a študentiek

Vážení študenti, vážené študentky,

dovoľujeme si Vás osloviť s cieľom zistiť Vaše názory na zavedenie inovatívnej koncepcie vo vysokoškolskom vzdelávaní na UMB v Banskej Bystrici s názvom service learning.

**Service learning** je vyučovacia a učebná stratégia, ktorá spája zmysluplnú dobrovoľnícku službu v komunite so vzdelávaním a reflexiou. Jej zámerom je priniesť zmenu oboj stranám – prijímateľovi (rôzne školy, školské zariadenia, subjekty tretieho sektora...) aj poskytovateľovi služby – študent/študentka. Nadobudnuté skúsenosti z dobrovoľníckej činnosti sú spojené s teoretickou výučbou a následne reflektované tak, aby došlo k prepojeniu teórie a praxe a rozvoju študenta/študentky.

Prosíme Vás, aby ste dotazník vyplnili pravdivo, úprimne, zodpovedne, otvorene a kriticky a vyjadrili len svoj vlastný názor. Dotazník je anonymný a jeho vyplnenie je dobrovoľné. Ubezpečujeme Vás, že odpovede nebudú zneužitá vo Vaš neprospech.

Riešiteľský kolektív Vám ďakuje za Vaš čas.

### 1. Fakulta štúdia:

- Pedagogická
- Filozofická
- Prírodných vied
- Právnická
- Ekonomická
- Medzinárodných vied a politických vzťahov

### 2. Stupeň štúdia:

- bakalársky
- magisterský
- doktorandský

### 3. Ročník štúdia:

- prvý
- druhý
- tretí

### 4. Keby boli dobrovoľnícke aktivity začlenené do Vášho vzdelávania, čo by ste od zapojenia sa do týchto aktivít očakávali? (Môžete označiť aj viac možností.)

- rozvoj komunikačných zručností (schopnosť vcítiť sa, aktívne počúvať, vedieť vyjadriť svoj názor, viesť konštruktívny dialóg...)
- rozvoj zručností pracovať v tíme
- rozvoj zručností v riešení interpersonálnych konfliktov
- rozvoj funkčnej gramotnosti (napr. schopnosť čítať s porozumením)
- rozvoj organizačných schopností

- rozvoj zručností v oblasti projektovania (napláňovať aktivitu/akciu, zrealizovať ju, vyhodnotiť, napláňovať rozpočet)
- rozvoj schopnosti viesť a koordinovať iných ľudí
- rozvoj zručností v oblasti práce s dokumentáciou
- rozvoj schopnosti zorientovať sa v novom pracovnom prostredí (v pravidlách organizácie, jej vízii, poslaní, hodnotách a pod.)
- rozvoj zodpovednosti
- odbúranie stereotypov
- sebaopoznanie
- rozvoj sebaúcty
- rozvoj sebareflexie
- rozvoj ekologického myslenia
- zlepšenie fyzickej kondície
- rozvoj zručností pre partnerský a rodičovský život
- rozvoj zručností v oblasti prezentácie a propagácie aktivít
- spoznanie nových ľudí, rozvoj medziľudských vzťahov
- spoznanie inej kultúry/iných kultúr
- zvýšenie motivácie
- zábavu
- odreagovanie sa, odbúranie stresu
- pocit potrebnosti
- pocit osobného úspechu
- využitie teórie zo školy v praxi
- reálnu skúsenosť s rôznymi cieľovými skupinami (mládežou, deťmi, seniormi, ľuďmi so ZP...)
- kredity alebo body
- uvoľnenie z vyučovania
- učenie sa v inom prostredí
- príležitosť robiť veci, v ktorých som dobrý/dobrá
- participáciu na zlepšovaní služieb na miestnej úrovni
- možnosť cítiť sa ako súčasť tímu
- iné, uveďte .....

**5. Myslite si, že je možné prepojiť niektorý z Vašich vyučovacích predmetov s dobrovoľníctvom v rámci VŠ štúdia?**

- Áno, viem, si to predstaviť vo viacerých predmetoch.
- Áno, viem si to predstaviť, ale len v jednom.
- Nie, neviem si to predstaviť.

**6. Ktoré činnosti v rámci dobrovoľníctva ako súčasť VŠ štúdia by ste preferovali? (Môžete označiť aj viac možností.)**

- organizovanie alebo pomoc pri realizácii aktivity alebo podujatia
- administratívne činnosti, práca v kancelárii
- získavanie finančných zdrojov, oslovovanie darcov, aktívna účasť na realizácii verejnej zbierky
- lektorská činnosť, realizácia vzdelávania, školení
- poskytovanie poradenstva (sociálneho, psychologického, právneho), poskytovanie informácií



- organizácia a koordinácia voľnočasových aktivít detí, mládeže, seniorov, klientov v zariadeniach sociálnych služieb
- sprevádzanie a navštevovanie ľudí – sociálno-psychologická podpora ľudí v domácnostiach, nemocniciach, hospicioch, zariadeniach sociálnych služieb, bezplatná osobná asistencia pre občanov so zdravotným postihnutím
- zapájanie sa do aktivít zameraných na zachovávanie, ochranu a obnovu životného prostredia, starostlivosť o zvieratá a ochranu voľne žijúcich zvierat
- práce súvisiace s údržbou, opravami alebo výstavbou zariadení, nehnuteľností či kultúrnych pamiatok
- advokácia, obhajoba práv určitej skupiny ľudí, podpora, pomoc ľuďom, ktorých niekto utlačoval, ohrozoval, ktorí sami nevedeli získať to, na čo mali nárok
- tlmočenie a prekladanie
- medializácia a vzťahy s verejnosťou, napr. príprava tlačovej konferencie, príprava správ pre médiá, komunikácia s médiami, kontaktovanie médií, vystupovanie v médiách
- grafické práce, napr. tvorba propagačných materiálov, pozvánok, výročných správ
- príprava a spravovanie webovej stránky, facebookovej stránky, vyhľadávanie informácií cez internet
- iné, uveďte .....

**7. Preferovali by ste vykonávanie dobrovoľníckych aktivít v rámci Vášho štúdia:**

- individuálne
- v skupine
- individuálne aj v skupine

**8. Dobrovoľnícke aktivity v rámci Vášho štúdia by mali byť realizované ako:**

- aktivity organizované študentmi a študentkami a koordinované vyučujúcimi
- aktivity v spolupráci s organizáciami v praxi koordinované pracovníkmi a pracovníčkami organizácií
- obidve možnosti

**9. S ktorými cieľovými skupinami by ste chceli v rámci dobrovoľníctva počas VŠ štúdia spolupracovať? (Môžete označiť aj viac možností.)**

- deti predškolského veku (0 – 6 rokov)
- školopovinné deti (6 – 15 rokov)
- mladí ľudia (15 – 30 rokov)
- dospelí
- seniori/seniorky (nad 60 rokov)
- ľudia so zdravotným postihnutím
- ľudia s mentálnym postihnutím
- ľudia bez domova
- užívatelia drog
- onkologicky chorí pacienti
- deti a mládež zo sociálne znevýhodneného prostredia
- deti a mládež z rómskych komunít

iné skupiny, uveďte ktoré .....

**10. V ktorej oblasti by ste chceli dobrovoľnícke aktivity počas VŠ štúdia vykonávať? (Môžete označiť aj viac možností.)**

- umenie a kultúra** (organizácie špecializujúce sa na umenie a kultúru vo všeobecnosti, ako aj organizácie v oblasti médií a komunikácie, vizuálneho umenia, architektúry, keramického umenia, divadlá, historické, literárne a humanistické spoločnosti, múzeá, galérie, zoo, akváriá, spevácke, tanečné, hudobné súbory, organizácie zamerané na ochranu a/alebo obnovu kultúrnych pamiatok)
- šport** (športové kluby a združenia, organizácie v oblasti športu, kluby, zväzy, voľnočasové kluby v oblasti športu)
- rekreácia a realizácia záujmov** (tradičné záujmové organizácie – poľovníci, rybári, záhradkári, pestovatelia, včelári, chovatelia a pod., iné rekreačné a záujmové organizácie, spolky a kluby, ženské zväzy, filatelisti, zberatelia, turistické kluby atď.)
- vzdelávanie a výskum** (organizácie realizujúce a podporujúce vzdelávanie a výskum, ako napríklad základné školy, stredné školy, vysoké školy, univerzity, akadémie, univerzity tretieho veku, jazykové školy, výskumné centrá, akadémie vied, ale aj združenia rodičov a priateľov školy, školské rady a pod.)
- zdravie** (organizácie pôsobiace v oblasti priamej zdravotnej starostlivosti, ale aj organizácie podporujúce zdravie, ako napríklad nemocnice, rehabilitačné centrá, liečebne, psychiatrické centrá, služby urgentnej zdravotníckej starostlivosti, hospice a pod.)
- sociálne služby pre deti, mládež a rodinu, ľudí so zdravotným postihnutím, seniorov a pre ďalšie skupiny** (detské domovy, krízové centrá, resocializačné centrá, organizácie v oblasti náhradnej starostlivosti, poradne pre deti, mládež a rodiny, materské centrá, centrá pre rodiny, domovy sociálnych služieb, domovy dôchodcov, zariadenia pre seniorov, denné centrá, kluby dôchodcov, zväzy ľudí so zdravotným postihnutím, služby pre bezdomovcov, užívateľov drog, drogovu závislých, nezamestnaných, svojpomocné skupiny pre tieto cieľové skupiny, potravinové banky)
- detské a mládežnícke organizácie** (skauti, eRko, Domka, Rada mládeže Slovenska, YMCA, iné...)
- prevencia a pomoc v prípade humanitárnych a prírodných katastrof** (napríklad aj dobrovoľné hasičské zbory)
- životné prostredie** (ochrana a rozvoj životného prostredia, ochrana a starostlivosť o zvieratá)
- rozvoj komunity a bývania** (organizácie realizujúce programy a poskytujúce služby s cieľom komunitného rozvoja a ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti)
- obhajoba záujmov** (organizácie zamerané na obhajobu práv a záujmov občanov, žien, spotrebiteľov, ľudských práv, práv menších, organizácie poskytujúce právne služby)

- podpora dobročinnosti, darcovstva a dobrovoľníctva** (nadácie, dobrovoľnícke centrá, organizácie podporujúce darcovstvo, charitu, neinvestičné fondy, komunitné nadácie)
- medzinárodné organizácie** (organizácie zamerané na šírenie kultúrneho porozumenia medzi krajinami, humanitárne rozvojové organizácie pracujúce v zahraničí, medzinárodné organizácie pôsobiace v prípade humanitárnych a prírodných katastrof)

**11. Ktorú z možností aplikácie dobrovoľníckych aktivít do Vášho VŠ štúdia by ste preferovali?**

- dobrovoľnícke aktivity ako súčasť ponúkaných predmetov – možnosť výberu medzi dobrovoľníckou aktivitou a bežnou seminárnou úlohou/aktivitou (napr. seminárnou prácou)
- dobrovoľnícke aktivity ako súčasť ponúkaných predmetov – možnosť získať extra hodnotenie v ponúkanom predmete za dobrovoľnícke aktivity popri bežnej seminárnej úlohe/aktivite
- samostatný predmet, ktorého obsahom je príprava, realizácia a vyhodnotenie dobrovoľníckej aktivity (napr. akcie pre deti)
- iné, uveďte .....

**12. Koľko času týždenne by ste boli ochotní/ochotné venovať dobrovoľníckym aktivitám v rámci Vášho štúdia? Uveďte v hodinách:**

---

**13. Mali by ste záujem o zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít, ktoré by boli súčasťou Vášho vysokoškolského štúdia?**

- áno
- nie
- neviem

## Mapovanie potrieb komunity – list organizáciám

Miesto dátum

### Ponuka na spoluprácu

Dobrý deň,

dovoľujeme si Vás osloviť s ponukou na spoluprácu v súvislosti s inováciami výučby na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Jedným z inovatívnych prístupov je stratégia service learning – stratégia učenia a učenia sa založená na službe v prospech iných s cieľom formovania občianskej zodpovednosti a rozvoja osobnosti študentov a študentiek. V nasledujúcom akademickom roku bude na UMB zameraná na rozvíjanie profesijných a sociálnych kompetencií a zručností študentov a študentiek v oblasti organizácie a realizácie aktivít a akcií pre konkrétne cieľové skupiny a v oblasti realizácie výskumov.

Boli by sme radi, keby študenti a študentky Univerzity Mateja Bela mohli v rámci viacerých predmetov rozvíjať uvedené kompetencie aj vo Vašej organizácii vo forme dobrovoľníckych aktivít pre Vašich klientov a klientky a realizácie výskumov a prieskumov pre Vašu organizáciu.

V záujme zmyslupnosti a efektivity realizácie konkrétnych aktivít našimi študentmi a študentkami Vás žiadame o podnety a pomenovanie potrieb Vašej organizácie (ktoré konkrétne aktivity, prípadne výskumy/prieskumy a s akým zameraním by ste potrebovali).

Vaše vyjadrenie by sme privítali v termíne najneskôr do ..... na e-mailovej adrese ..... V prípade akýchkoľvek otázok nás neváhajte kontaktovať aj skôr na totožnom e-maile alebo telefonicky.

Ďakujeme a tešíme sa na našu spoluprácu.

S úctou

podpis

## Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta

## Informačný list predmetu

<b>Kód:</b>	<b>Názov:</b> Tretí sektor a mimovládne organizácie 1	
<b>Študijný odbor:</b>	3.1.14 sociálna práca sociálna práca	
<b>Študijný program:</b>	1.1.9 andragogika andragogika	
<b>Garantuje:</b> doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.	<b>Zabezpečuje:</b> doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD.	
<b>Obdobie štúdia predmetu:</b> Stupeň štúdia: 1. Odporúčaný semester: 3./6.	<b>Forma výučby:</b> prednáška, seminár <b>Odporúčaný rozsah výučby:</b> <b>Týždenný:</b> 1/1 <b>Za obdobie štúdia:</b> 26	<b>Počet kreditov:</b> 3
<b>Podmieňujúce predmety:</b> nie sú		
<b>Spôsob hodnotenia a skončenia štúdia predmetu:</b> hodnotenie		
<p><b>Vypracovanie portfólia úloh zadávaných v priebehu semestra 40 bodov</b> V priebehu semestra na seminároch a medzi jednotlivými seminármi študenti a študentky spracovávajú úlohy, ktoré sa viažu na problematiku analyzovanú na seminároch. Každá úloha je hodnotená určeným počtom bodov. Úlohy sú spracovávané individuálne a v skupinách.</p> <p><b>Vypracovanie písomnej práce na zadanú tému alebo účasť na service learningovej aktivite 30 bodov</b> Pre získanie bodov si študenti a študentky môžu vybrať medzi spracovaním písomnej práce na zadanú tému súvisiacu s historickými alebo súčasnými aspektmi fungovania mimovládnych organizácií a medzi účasťou na service learningovej aktivite. Service learningová aktivita je dopredu naplánovaná s vyučujúcou predmetu podľa aktuálnych potrieb komunity a súvisí s problematikou tretieho sektora. Účasť na aktivite je následne reflektovaná a vyhodnotená.</p> <p><b>Záverečné opakovanie 30 bodov</b> Záverečné opakovanie prebieha ako skupinová aktivita na poslednej vyučovacej hodine počas semestra. Opakovane je v rozsahu obsahovej osnovy predmetu a je súčasťou priebežného hodnotenia.</p>		
<b>Cieľ predmetu:</b> Študent/študentka po úspešnom absolvovaní predmetu:		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pozná a vie vysvetliť základné princípy, znaky a funkcie tretieho sektora v kontexte súčasnej spoločnosti.</li> <li>2. Orientuje sa v jednotlivých typoch mimovládnych organizácií, vie zaradiť mimovládnu organizáciu do typológie organizácií.</li> <li>3. Rozumie historickým súvislostiam formovania organizácií tretieho sektora a má základný prehľad o súčasnom stave tretieho sektora na Slovensku.</li> </ol>		

<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Ovláda základné aspekty fungovania jednotlivých právnych foriem mimovládnych organizácií a vie tieto vedomosti aplikovať pri založení mimovládnej organizácie.</li> <li>5. Rozumie špecifikám organizačného manažmentu a financovania mimovládnych organizácií, vie uviesť príklady financovania a zatriediť ich do skupín zdrojov.</li> <li>6. Vníma dobrovoľníctvo ako dôležitú súčasť občianskej spoločnosti a tretieho sektora.</li> <li>7. Vie analyzovať vzťahy medzi tretím sektorom, štátom a podnikateľským sektorom.</li> </ol>	
<p><b>Stručná osnova predmetu:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Občianska spoločnosť a tretí sektor – základné východiská a pojmy</li> <li>2. Tretí sektor a mimovládne organizácie – vymedzenie, znaky, typológia mimovládnych organizácií podľa rôznych kritérií</li> <li>3. Historické príklady mimovládnych organizácií pred rokom 1989</li> <li>4. Globálna revolúcia v združovaní a jej vplyv na rozvoj tretieho sektora vo svete</li> <li>5. Tretí sektor na Slovensku po roku 1989</li> <li>6. Tretí sektor na Slovensku a v zahraničí v súčasnosti</li> <li>7. Právna úprava mimovládnych organizácií na Slovensku. Mimovládne organizácie ako právnické osoby, občianske združenia, nadácie, neinvestičné fondy, neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby – podmienky založenia, vzniku, fungovania a zániku</li> <li>8. Organizačný manažment mimovládnych organizácií</li> <li>9. Financovanie mimovládnych organizácií – špecifická a princípy, finančný rozpočet a zdroje financovania</li> <li>10. Dobrovoľníctvo ako súčasť tretieho sektora</li> <li>11. Tretí sektor a spolupráca so štátom, samosprávou a podnikateľským sektorom</li> </ol>	
<p><b>Literatúra:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ARBE, S. (ed.) et al.: <i>10 kapitol o vývoji občianskej spoločnosti na Slovensku</i>. Bratislava: 2012.</li> <li>2. BARÁT, J. a kol.: <i>Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie</i>. Bratislava: 2000.</li> <li>3. BEDNAŘÍK, A. a iní: <i>Čítanka pre neziskové organizácie</i>. Bratislava: 2003.</li> <li>3. BEŇÁKOVÁ, N. – KALINÁČOVÁ, Z.: <i>Ako založiť mimovládnu organizáciu</i>. Bratislava: 2000.</li> <li>4. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al.: <i>Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie</i>. Bratislava: 2012.</li> <li>5. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al.: <i>Tretí sektor mimovládne organizácie</i>. Banská Bystrica: 2009.</li> <li>6. DUDEKOVÁ, G.: <i>Dobrovoľné združovanie na Slovensku v minulosti</i>. Bratislava: 1998.</li> <li>7. KUVÍKOVÁ, H.: <i>Neziskové organizácie v Európskej únii</i>. Banská Bystrica: 2004.</li> <li>8. MAJDUCHOVÁ, H. et al.: <i>Neziskové organizácie</i>. Bratislava: 2004.</li> <li>9. MAJCHRÁK, J. – STREČANSKÝ, B. – BŮTORA, M.: <i>Keď ľahostajnosť nie je odpoveď. Príbeh občianskeho združovania na Slovensku po páde komunizmu</i>. Bratislava: 2004.</li> <li>10. zákon č. 38/1990 Zb. o združovaní občanov</li> <li>11. zákon č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch</li> <li>12. zákon č. 34/2002 Z. z. o nadáciách</li> <li>13. zákon č. 35/2002 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby</li> </ol>	
<p><b>Jazyk, v ktorom sa predmet vyučuje:</b> slovenský</p>	<p><b>Podpis garanta a dátum poslednej úpravy listu:</b> 1. 9. 2014</p>

## Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta

## INFORMAČNÝ LIST PREDMETU

<b>Kód:</b>	<b>Názov: Metodológia vied o človeku 1 (P)</b>	
<b>Študijný odbor:</b> 3.1.14 sociálna práca <b>Študijný program:</b> sociálna práca 2. stupeň VŠ – Mgr.		
<b>Garantuje:</b> prof. PhDr. Bronislava Kasáčová, CSc.	<b>Zabezpečuje:</b> prof. PaedDr. Anna Hudecová, PhD. doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD.	
<b>Obdobie štúdia predmetu:</b> 1. r. ZS	<b>Forma výučby:</b> prednáška, seminár <b>Odporúčaný rozsah výučby:</b> <b>Týždenný:</b> 2-2-0 <b>Za obdobie štúdia:</b> 26-26-0	<b>Počet kreditov:</b> 5
<b>Podmieňujúce predmety:</b> nie sú		
<b>Spôsob hodnotenia a skončenia štúdia predmetu:</b> známka A – Fx		
<b>Priebežné hodnotenie:</b> Príprava a realizácia výskumu vyplývajúceho z potrieb praxe a spracovanie správy z výskumu – aplikácia service learningovej stratégie výučby – 50 bodov (minimálne 25 bodov, postup na skúšku). V priebehu semestra študenti a študentky v skupinách na základe identifikovaných potrieb praxe pripravujú projekt výskumu, zrealizujú zber empirických dát podľa navrhnutej metodiky a odovzdávajú správu zo zrealizovaného výskumu podľa zadanej štruktúry.		
<b>Záverečné hodnotenie:</b> Písomná alebo ústna skúška (podľa voľby študenta/študentky) v rozsahu obsahovej osnovy predmetu 50 bodov.		
<b>Cieľ predmetu:</b> Študent/študentka po úspešnom absolvovaní predmetu: 1. Vie vysvetliť a použiť v samostatnom projektovaní výskumu v sociálnej práci teoretické poznatky z metodológie sociálnych vied. 2. Rozumie rozdielom medzi kvantitatívnou a kvalitatívnou metodológiou, vie zvoliť vhodný prístup ku skúmaniu empirických problémov. 3. Pri výskumnej práci aplikuje etické aspekty výskumu. 4. Je schopný/schopná navrhnúť projekt výskumu v oblasti sociálnej práce so všetkými jeho súčasťami s ohľadom na objektivitu, reliabilitu a validitu výskumu. 5. Je schopný/schopná zvoliť vhodné metódy zberu empirických údajov pri skúmaní kvantitatívnej stránky javov v oblasti sociálnej práce. 6. Dokáže zrealizovať zber empirických údajov, spracovať ich, analyzovať, prezentovať, logicky, vecne a korektne interpretovať. 7. Vytvorí projekt výskumu vyplývajúci z potrieb praxe, zrealizuje zber údajov a spracuje záverečnú správu o výskume.		
<b>Stručná osnova predmetu:</b> 1. Sociálna práca v systéme vied. Prístupy k riešeniu vedeckosti sociálnej práce. Zaradenie sociálnej práce v systéme vied. Základné atribúty sociálnej práce ako vedy 2. Metodológia – základné východiská a vymedzenie pojmov. Veda, jej podstata a metodológia vedy. Výskum a metodológia výskumu. Druhy výskumu využívané v sociálnej práci. Charakteristika a špecifiká výskumu v sociálnej práci 3. Etické aspekty výskumu 4. Validita, reliabilita a objektivita výskumu		

<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Kvantitatívny, kvalitatívny a integrovaný výskum</li> <li>6. Základné fázy výskumného procesu v kvantitatívnom výskume (oblasť výskumu, téma výskumu, predmet výskumu, výskumné otázky, výskumné hypotézy, výber vzorky, zber dát, analýza a interpretácia dát)</li> <li>7. Základné výskumné metódy v kvantitatívnom výskume – interview, anketa, dotazník, obsahová analýza dokumentov, projektívne metódy, sémantický výber, sémantický diferenciál, experiment, sociometrické metódy</li> <li>8. Spracovanie výsledkov výskumu, ich analýza, interpretácia a prezentácia. Popisná (deskriptívna) štatistika. Testovanie hypotéz – zisťovanie vzťahov medzi premennými</li> </ol>	
<p><b>Literatúra:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. BENČO, J.: <i>Metodológia vedeckého výskumu</i>. Bratislava: 2001.</li> <li>2. BRNULA, P.: <i>Sociálna práca. Dejiny, teórie a metódy</i>. Bratislava: 2012.</li> <li>3. DISMAN, M.: <i>Ľak se vyrábí sociologická znalost</i>. Praha: 2002.</li> <li>4. GAVORA, P.: <i>Úvod do pedagogického výskumu</i>. Bratislava: 1999.</li> <li>5. GAVORA, P. a kol.: <i>Elektronická učebnica pedagogického výskumu</i>. [online]. Bratislava: 2010. Dostupné na: <a href="http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/">http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/</a></li> <li>6. JUSZCZYK, S.: <i>Metodologie empirických výskumov v spoločenských vedách</i>. Bratislava: 2001.</li> <li>7. LEVICKÁ, J.: <i>Teoretické aspekty sociálnej práce</i>. Bratislava: 2002</li> <li>8. ONDREJKOVIČ, P.: <i>Úvod do metodologie sociálnych vied</i>. Bratislava: 2005.</li> <li>9. PUNCH, K. F.: <i>Základy kvantitativního šetření</i>. Praha: 2008.</li> <li>10. PUNCH, K. F.: <i>Úspěšný návrh výskumu</i>. Praha: 2008.</li> <li>11. ŠVEC, Š. a kol.: <i>Metodologie vied o výchove</i>. Bratislava: 1998.</li> <li>12. Výzkum pro praxi v sociální práci. In: <i>Sociální práca/sociální práce</i>, roč. 11, 2001, č. 1.</li> </ol>	
<p><b>Jazyk, v ktorom sa predmet vyučuje:</b> slovenský</p>	<p><b>Podpis garanta a dátum poslednej úpravy listu:</b> 1. 9. 2014</p>



## Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta

## INFORMAČNÝ LIST PREDMETU

<b>Kód:</b>	<b>Názov: Service learning 1 (V)</b>	
<b>Študijný odbor:</b> všetky študijné odbory na UMB <b>Študijný program:</b> všetky študijné programy na UMB		
<b>Garantuje:</b> doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD.	<b>Zabezpečuje:</b> doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD., doc. PhDr. Katarína Chovancová, PhD., PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD., Mgr. Zuzana Heinzová, PhD., PaedDr. Jaroslav Kompán, PhD., Mgr. Martina Kubealaková, PhD., Mgr. Lívia Nemcová, PhD., PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD., Mgr. Jana Šolcová, PhD., PhDr. Miroslava Tokovská, PhD.	
<b>Obdobie štúdia predmetu:</b> akýkoľvek ročník ZS	<b>Forma výučby:</b> seminár <b>Odporúčaný rozsah výučby:</b> <b>Týždenný:</b> 0-2-0 <b>Za obdobie štúdia:</b> 0-26-0	<b>Počet kreditov:</b> 3
<b>Podmieňujúce predmety:</b> nie sú		
<b>Spôsob hodnotenia a skončenia štúdia predmetu:</b> známka A – Fx <b>Priebežné hodnotenie:</b> Povinná účasť na blokovom vyučovaní k predmetu (2 celodenné bloky). Účasť na konzultáciách k service learningovému projektu s vyučujúcim/vyučujúcou. Spracovanie návrhu projektu service learningovej aktivity. <b>Záverečné hodnotenie:</b> Na základe priebežného hodnotenia.		
<b>Cieľ predmetu:</b> Študent/študentka po úspešnom absolvovaní predmetu: 1. Vie vysvetliť, v čom spočíva podstata service learningu. 2. Je schopný/schopná pracovať ako člen/členka tímu a primerane komunikovať. 3. Vie analyzovať vlastné potreby a potreby komunity a na základe tejto analýzy dokáže pripraviť service learningový projekt reagujúci na zistené potreby.		
<b>Stručná osnova predmetu:</b> 1. Čo je to service learning? 2. Rozdiel medzi dobrovoľníctvom, praxou a service learningovým projektom 3. Základné kroky service learningu – príprava na aktivitu, realizácia aktivity, reflexia, vyhodnotenie, oslava 4. Rozvoj komunikačných kompetencií 5. Rozvoj kompetencií na prácu v tíme 6. Rozvoj kompetencií v oblasti plánovania aktivity, význam plánovania, základné kroky plánovania, analýza potrieb komunity 7. Rozvoj kompetencií na plánovanie v čase, význam a zásady time manažmentu 8. Rozvoj kompetencií v oblasti propagácie aktivít pred akciou a po nej		

<p>9. Rozvoj kompetencií v oblasti hodnotenia aktivít  10. Návrh projektu service learningovej aktivity</p>	
<p><b>Literatúra:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alliance for Service-Learning in Education Reform. „<i>Standards of Quality for School-based Service Learning</i>“, 1995. Dostupné na: <a href="http://tncampuscompact.org/files/qsbc.pdf">http://tncampuscompact.org/files/qsbc.pdf</a></li> <li>2. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – BARIAKOVÁ, Z. – KUBEALAKOVÁ, M.: Service learning – community in school, school in community. In: <i>International Forum for Education</i>, 2013.</li> <li>3. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – BARIAKOVÁ, Z. – CHOVANCOVÁ, K. – KUBEALAKOVÁ, M. – ŠOLCOVÁ, J.: Experiences with Implementation of Service-learning at Matej Bel University in Banská Bystrica. In: <i>European Researcher</i>, 2014.</li> <li>4. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A.: Možnosti využitia service-learning v pregraduálnej príprave sociálnych pracovníkov a pracovníčok. In: <i>Pregraduálna príprava sociálnych pracovníkov, pracovníčok a sociológov, sociologičiek a možnosti ich uplatnenia v praxi</i>. Prešov: 2013.</li> <li>5. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – BARIAKOVÁ, Z. – HEINZOVÁ, Z. – KUBEALAKOVÁ, M. – NEMCOVÁ, L. – ROVŇANOVÁ, L. – ŠOLCOVÁ, J.: Service learning – priestor pre spojenie formálneho a neformálneho vzdelávania. In: <i>Mládež a spoločnosť</i>, 2014.</li> <li>6. BUTIN DAN, W.: <i>Service-learning in Higher Education</i>. New York: 2010.</li> <li>7. CHAPDELAINÉ, A.: <i>Service-learning Code of Ethics</i>. Bolton: 2005.</li> <li>8. JACOBY, B. et al.: <i>Service-Learning in Higher Education. Concepts and Practices</i>. San Francisco: 1996.</li> <li>9. <a href="http://www.servicelearning.org/">http://www.servicelearning.org/</a></li> <li>10. <a href="http://www.servicelearning.umb.sk">www.servicelearning.umb.sk</a></li> </ol>	
<p><b>Jazyk, v ktorom sa predmet vyučuje:</b> slovenský</p>	<p><b>Podpis garanta a dátum poslednej úpravy listu:</b> 1. 9. 2014</p>

**Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta**

**INFORMAČNÝ LIST PREDMETU**

**Forma štúdia predmetu:** denná/externá

<b>Kód:</b>	<b>Názov: Service learning 2 (V)</b>	
<b>Študijný odbor:</b> všetky študijné odbory na UMB		
<b>Študijný program:</b> všetky študijné programy na UMB		
<b>Garantuje:</b> doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD.	<b>Zabezpečuje:</b> doc. PhDr. A. Brozmanová Gregorová, PhD., doc. PhDr. Katarína Chovancová, PhD., PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD., Mgr. Zuzana Heinzová, PhD., PaedDr. Jaroslav Kompán, PhD., Mgr. Martina Kubealaková, PhD., Mgr. Lívia Nemcová, PhD., PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD., Mgr. Jana Šolcová, PhD., PhDr. Miroslava Tokovská, PhD.	
<b>Obdobie štúdia predmetu:</b> akýkoľvek ročník LS	<b>Forma výučby:</b> seminár <b>Odporúčaný rozsah výučby:</b> <b>Týždenný:</b> 0-2-0 <b>Za obdobie štúdia:</b> 0-26-0	<b>Počet kreditov:</b> 3
<b>Podmieňujúce predmety:</b> nie sú		
<b>Spôsob hodnotenia a skončenia štúdia predmetu:</b> známka A – Fx		
<b>Priebežné hodnotenie:</b> Povinná účasť na záverečnom hodnotiacom bloku. Účasť na konzultáciách k service learningovému projektu s vyučujúcim/vyučujúcou. Realizácia service learningovej aktivity a jej vyhodnotenie. Prezentácia priebehu a výsledkov service learningovej aktivity na záverečnom bloku.		
<b>Záverečné hodnotenie:</b> Na základe priebežného hodnotenia.		
<b>Cieľ predmetu:</b> Študent/študentka po úspešnom absolvovaní predmetu: 1. Je schopný/schopná pracovať ako člen/členka tímu a primerane komunikovať. 2. Dokáže zrealizovať service learningový projekt reagujúci na problémy/potreby komunity. 3. Dokáže vyhodnotiť realizáciu service learningového projektu. 4. Dokáže prezentovať výsledky aktivít.		
<b>Stručná osnova predmetu:</b> 1. Rozvoj komunikačných kompetencií 2. Rozvoj kompetencií na prácu v tíme 3. Rozvoj kompetencií v oblasti plánovania aktivity, význam plánovania, základné kroky plánovania, analýza potrieb komunity 4. Rozvoj kompetencií na plánovanie v čase, význam a zásady time manažmentu 5. Rozvoj kompetencií v oblasti propagácie aktivít pred akciou a po nej 6. Rozvoj kompetencií v oblasti hodnotenia aktivít 7. Realizácia projektu service learningovej aktivity 8. Vyhodnotenie a prezentácia projektu service learningovej aktivity		

<b>Literatúra:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BARIAKOVÁ, Z. – KUBEALAKOVÁ, M.: Tvorivá aplikácia vedomostí a zručností zo slovenského jazyka a literatúry v stratégii service learning. In: <i>Tvorivosť v škole – škola v tvorivosti</i>. Prešov: 2013.</li> <li>2. BARIAKOVÁ, Zuzana – KUBEALAKOVÁ, Martina. 2014. Umelecká literatúra medzi ľuďmi prostredníctvom service learningu. In: <i>Výchova a vzdelávanie</i>. Košice: 2014.</li> <li>3. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. – BARIAKOVÁ, Z. – HEINZOVÁ, Z. – KOMPÁN, J. – KUBEALAKOVÁ, M. – NEMCOVÁ, L. – ROVNANOVÁ, L. 2014. Service learning – inovatívna stratégia vo vysokoškolskom vzdelávaní. In: <i>Výchova a vzdelávanie</i>. Košice: 2014.</li> <li>4. FARBERY, K.: <i>Change the World with Service Learning</i>. Lanham: 2011.</li> <li>5. LIPČÁKOVÁ, M. – MATULAYOVÁ, T.: Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci. In: <i>Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci</i>. Prešov: 2012.</li> <li>6. McPHERSON, K.: <i>Learn, Serve, Succeed</i>. Minneapolis: 2011.</li> <li>7. ONDRUŠEK, D. – LABÁTH, V.: <i>Tréning? Tréning. Učenie zážitkom</i>. Bratislava: 2007.</li> <li>8. ROOT, S. et al.: <i>Improving Service-learning Practise Research on Models to Enhance Impacts</i>. Greenwich: 2005.</li> <li>9. STRAIT, J. et al.: <i>The Future of Service-learning</i>. Sterling: 2009.</li> <li>10. <a href="http://www.servicelearning.org/">http://www.servicelearning.org/</a></li> <li>11. <a href="http://www.servicelearning.umb.sk">www.servicelearning.umb.sk</a></li> </ol>	
<b>Jazyk, v ktorom sa predmet vyučuje:</b> slovenský	<b>Podpis garanta a dátum poslednej úpravy listu:</b> 1. 9. 2014

## Test tímových rolí podľa Belbina<sup>29</sup>

Uvedený dotazník spracoval popredný expert na problematiku budovania tímu R. Meredith Belbin. Tímovú rolu definuje ako *tendenciu správať sa špecifickým spôsobom, zúčastňovať sa na tímových aktivitách a byť vo vzájomnom vzťahu s inými členmi a členkami tímu.*

Na základe rozsiahleho psychologického testovania batériou osobnostných metód skúmal správanie manažérov a manažérok na celom svete a na základe analýzy výsledkov identifikoval pôvodne 8, neskôr 9 tímových rolí.

Uvedený dotazník vám pomôže zistiť, ktorá rola v tíme by bola pre vás najvhodnejšia. Obsahuje sedem sekcií označených rímskymi číslicami (I – VII). V každej z nich si vyberte z desiatich ponúkaných tie výroky, ktoré vás najlepšie vystihujú. Môžete si vybrať jeden, dva alebo aj viac výrokov. Tieto následne ohodnotte tak, že rozdelíte medzi ne vždy desať bodov. Na zaznamenávanie odpovedí použite vyhodnocovací hárok.

### Príklady hodnotenia:

0	0	0	0	10	0	0	0	0	0
2	3	0	0	0	0	0	0	5	0
4	0	4	2	0	0	0	0	0	0

### I. Čím by som mohol/mohla prispieť, podľa môjho názoru, k práci tímu:

- Myslím, že si dokážem rýchlo všimnúť nové príležitosti a včas ich využiť.
- Moje názory na všeobecné, ale aj špecifické otázky sú dobre prijímané.
- Dokážem dobre spolupracovať s veľmi širokým okruhom ľudí.
- Veľmi ľahko a prirodzene prichádzam na nové myšlienky a nápady.
- Dokážem motivovať ľudí k činnosti, keď zistím, že môžu niečím cenným prispieť ku skupinovým cieľom.
- Úlohy, ktoré som prijal/prijala, dotahujem so spoľahlivosťou do konca.
- Technické vedomosti a skúsenosti sú mojou hlavnou silnou stránkou.
- Vezmem na seba aj dočasnú nepopularitu, ak ide o správnu vec.
- Obyčajne som schopný/schopná odhadnúť, či sú myšlienky alebo plány reálne.
- Viem bez predsudkov a zaujatosti nájsť rozumné alternatívne riešenia a podložiť ich argumentmi.

### II. Ak aj mám nejaké chyby počas tímovej práce, potom sú to:

- Iba vtedy sa cítim dobre, pokiaľ má pracovná schôdzka jasnú štruktúru a je dobre riadená.
- Mám tendenciu hodnotiť aj ľudí, ktorí zastávajú opodstatnené stanovisko, ktorému nebola venovaná dostatočná pozornosť.

<sup>29</sup> Podľa ALBERT, A.: *Metódy a techniky sebahodnotenia*. Bratislava : MPC, 2006. 96 s. ISBN 80-8052-254-5; BELBIN, R. M.: *Management Teams : Why They Succeed or Fail*. Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2004. 224 s. ISBN 0-7506-5910-6

- c) Odmietam sa vysloviť, pokiaľ prerokovávaná záležitosť nie je z oblasti, ktorú dobre poznám.
- d) Mám tendenciu hovoriť príliš veľa, keď sa skupina dostane k novým myšlienkam.
- e) Mám sklon podceňovať svoj vlastný prínos.
- f) Môj objektívny pohľad na veci sťažuje to, aby som sa hneď a s nadšením pripojil ku kolegom a kolegyniam.
- g) Niekedy pôsobím ako príliš energický/energická a autoritársky/autoritárska, hlavne keď ide o dôležitý problém.
- h) Nerád/nerada sa postavím na čelo tímu, a to asi preto, lebo citlivo reagujem na nálady v tíme.
- i) Stáva sa mi, že sa tak nechám uniesť svojimi nápadmi, že nedokážem sledovať udalosti prebiehajúce v tíme.
- j) Odmietam sa vyjadrovať k nekomplexným a málo podrobným názorom a návrhom.

### **III. Keď spolupracujem na nejakom projekte s inými ľuďmi v tíme:**

- a) Mám schopnosť ľudí ovplyvňovať bez toho, aby som ich k niečomu nútil/nútila, tlačil/tlačila na nich.
- b) Moja bdelosť mi umožňuje predchádzať omylom a chybám z nepozornosti, ktoré by mohli viesť k neúspechu.
- c) Som pripravený/pripravená tlačiť ostatných do činnosti, aby sa na stretnutí neštrácal čas a zreteľ na hlavný cieľ.
- d) U mňa môžu rátať s tým, že k práci tímu prispejem originálnymi myšlienkami.
- e) Som vždy pripravený/pripravená podporiť dobrý nápad, ak to posluží spoločným záujmom.
- f) Každý si môže byť istý, že zostanem sám/sama sebou.
- g) Nadšene hľadám najnovšie nápady a výsledky.
- h) Verím, že ostatní oceňujú moju schopnosť úsudku a zmysel pre profesionalitu.
- i) Verím, že moja schopnosť rozhodovať môže prispieť k správnym rozhodnutiam.
- j) Môže sa so mnou počítať v tom, že viem posúdiť vhodnú organizovanosť podstatných úloh.

### **IV. Môj vzťah k práci tímu:**

- a) Snažím sa lepšie spoznať svojich kolegov a kolegyně ich pozorovaním.
- b) Prispievam tam, kde viem, o čom hovorím.
- c) Nemám problém hádať sa s ostatnými pre názorové rozdiely, aj keď som v menšine.
- d) Obyčajne nájdem dost argumentov na vyvrátenie nezmyselných návrhov.
- e) Dokážem uviesť veci do chodu, keď je potrebné začať realizovať plán.
- f) Mám tendenciu vyhábať sa zaužívaným postupom a prichádzať s niečím nečakaným.
- g) Snažím sa vniesť náznak dokonalosti do každej tímovej práce, na ktorej sa podieľam.
- h) Dokážem zaistiť a využiť kontakty z vonkajšieho prostredia.
- i) Zaujímajú ma sociálne stránky pracovných vzťahov.
- j) Pri rozhodovaní mám záujem vypočuť si názory všetkých.

**V. Pri plnení tímovej úlohy budem pokojný/pokojná, lebo:**

- a) Rád/rada analyzujem situácie a zvažujem možné alternatívy.
- b) Zaujímam sa nachádzanie praktických riešení problémov.
- c) Mám rád/rada pocit, že prispievam k vytváraniu dobrých pracovných vzťahov.
- d) Viem výrazne ovplyvniť rozhodnutia.
- e) Mám príležitosť stretávať sa s ľuďmi, ktorí vedia nachádzať nové riešenia.
- f) Dokážem presvedčiť ľudí, aby sa dohodli na potrebných úlohách.
- g) Cítim sa vo svojom živle, keď sa môžem plne venovať nejakej úlohe.
- h) Mám rád/rada príležitosti, ktoré rozširujú môj rozhľad.
- i) Mám pocit, že veľmi vhodne využívam svoju kvalifikáciu a prax.
- j) Práca je pre mňa príležitosťou na sebarealizáciu.

**VI. Ak by som stál/stála pred ťažkou úlohou, ktorú je potrebné vyriešiť za určitý čas a so skoro neznámym kolektívom ľudí, potom:**

- a) Zvyčajne som úspešný/úspešná bez ohľadu na okolnosti.
- b) Najprv by som sa snažil/snažila prečítať a zistiť o probléme toľko, koľko je vhodné.
- c) Snažil/snažila by som sa nájsť vlastné riešenie a potom ho sprostredkovať skupine.
- d) Bol/bola by som ochotný/ochotná pracovať s človekom, ktorý prejavuje najpozitívnejší prístup.
- e) Znížil/znížila by som náročnosť úlohy tým, že každému by som dal/dala menšiu úlohu, ktorá sa k nemu najviac hodí.
- f) Mám vrodenu schopnosť docieľať, aby sme úlohy splnili v požadovaných termínoch.
- g) Verím, že by som zostal/zostala pokojný/pokojná a udržal/udržala si schopnosť logicky a jasne myslieť.
- h) Napriek súreniu a tlaku by som mal/mala na zreteli cieľ.
- i) Bol/bola by som pripravený/pripravená prevziať vedenie, ak by som mal/mala pocit, že tím nenapreduje.
- j) Inicioval/iniciovala by som diskusiu na stimuláciu, vyvolanie nových nápadov a oživenie práce tímu.

**VII. Počas tímovej práce by so mnou mohli byť tieto problémy:**

- a) Mám sklón prejavovať netrpezlivosť s tými, ktorí obmedzujú napredovanie tímu.
- b) Niektorí ma môžu kritizovať za to, že som príliš analytický/analytická a nie veľmi citlivý/citlivá.
- c) Moja potreba uistiť sa, že práca je urobená dobre, môže byť prekážkou napredovania.
- d) Ľahko sa začnem nudiť a počítam s tým, že jeden alebo dvaja členovia tímu pozdvihnú moju náladu.
- e) Nepustím sa do práce, ak konkrétne ciele nie sú jasne definované.
- f) Niekedy sa mi nedarí vysvetľovať a objasňovať zložité myšlienky, ktoré mi prídu na um.
- g) Som si vedomý/vedomá toho, že požadujem od ostatných veci, ktoré sám/sama nedokážem urobiť.
- h) Myslím, že ostatní mi nechávajú priestor, aby som sa vyjadril/vyjadrila.

- i) Inklinujem k pocitom, že strácame čas a sám/sama by som to urobil/urobila lepšie.  
j) Nerád/nerada interpretujem svoj názor, ak narazím na reálny odpor.

### Vyhodnocovací hárok

#### Bodovacia tabuľka

Časť	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)
	b)	b)	b)	b)	b)	b)	b)
	c)	c)	c)	c)	c)	c)	c)
	d)	d)	d)	d)	d)	d)	d)
	e)	e)	e)	e)	e)	e)	e)
	f)	f)	f)	f)	f)	f)	f)
	g)	g)	g)	g)	g)	g)	g)
	h)	h)	h)	h)	h)	h)	h)
	i)	i)	i)	i)	i)	i)	i)
	j)	j)	j)	j)	j)	j)	j)

#### Interpretácia výsledkov

Časť	body príslušnej odpovede											
<b>I.</b>	1d)	1a)	1e)	1h)	1j)	1c)	1i)	1f)	1g)	1b)		
<b>II.</b>	2i)	2d)	2b)	2g)	2f)	2h)	2a)	2j)	2c)	2e)		
<b>III.</b>	3d)	3g)	3a)	3c)	3i)	3e)	3j)	3b)	3h)	3f)		
<b>IV.</b>	4f)	4h)	4j)	4c)	4d)	4a)	4e)	4g)	4b)	4i)		
<b>V.</b>	5h)	5e)	5f)	5d)	5a)	5c)	5b)	5g)	5i)	5j)		
<b>VI.</b>	6c)	6j)	6e)	6i)	6g)	6d)	6h)	6f)	6b)	6a)		
<b>VII.</b>	7f)	7d)	7g)	7a)	7b)	7j)	7e)	7c)	7i)	7h)		
<b>Suma</b>												
<b>Rola</b>	<b>IN</b>	<b>VZ</b>	<b>KO</b>	<b>FO</b>	<b>VY</b>	<b>TP</b>	<b>RE</b>	<b>DO</b>	<b>SP</b>	<b>NB</b>		

**FO + RE + DO = na konanie orientované roly**

**KO + TP + VZ = na ľudí orientované roly**

**IN + VY + SP = intelektuálne roly**



**Formulár na plán service learningovej aktivity****Tútor/tútorka skupiny (vyučujúci/vyučujúca)**

	Priezvisko a meno	Katedra a fakulta

**Zoznam študentov a študentiek v skupine**

	Priezvisko a meno	Študijný program

**Názov aktivity**

--

**Východisková situácia**

*Opíšte východiskovú situáciu. Na ktoré potreby vaša aktivita reaguje?*

--

**Ciele aktivity**

*Opíšte, čo je cieľom vašej aktivity, čo chcete dosiahnuť, zmeniť, zlepšiť, vyriešiť.*

--

**Plán realizácie (aké aktivity budete konkrétne robiť na dosiahnutie cieľov)**

Aktivita	Zodpovedná osoba

**Časový harmonogram** (aké bude časové rozvrhnutie konkrétnych aktivít)

Od – do	Aktivita

**Spolupráca**

*Opíšte, s kým budete na realizácii aktivity spolupracovať.*

**Medializácia/propagácia aktivity**

*Opíšte, ako budete propagovať vašu aktivitu.*

**Stručný rozpočet aktivity – výdavky**

Položka	Suma

**Financovanie aktivity**

*Opíšte, ako a z akých zdrojov zabezpečíte financovanie aktivity.*

**Vyhodnotenie aktivity**

*Opíšte, ako aktivitu vyhodnotíte, ako budete vedieť, že ste boli úspešné/úspešní.*

## Formulár na individuálnu sebareflexiu

### **Meno alebo kód študenta/študentky:**<sup>30</sup>

*Kódom môžu byť napríklad iniciálky matky študenta/študentky a posledné tri čísla jeho/jej telefónneho čísla.*

V rámci aktivít, ktoré sa realizovali ako súčasť predmetu *service learning*, je dôležité, aby ste sa zamysleli nad tým, čo pre vás tieto aktivity znamenali a čo ste sa v rámci celého predmetu naučili. Pokúste sa zamyslieť nad otázkami uvedenými nižšie a čo najkonkrétnejšie na ne odpovedať:

1. Napíš názov aktivity, ktorú ste realizovali:
2. Čo bolo tvojou úlohou pri realizácii aktivity? Čo si robil/robila?
3. Čo bolo pre teba najťažšie? Vysvetli prečo.
4. Čo by si urobil/urobila inak? Vysvetli prečo.
5. Napíš 3 veci, ktoré si sa o sebe dozvedel/dozvedela, naučil/naučila?
6. Čo si urobil/urobila pri akcii, na čo si hrdý/hrdá?
7. Čo nové si sa naučil/naučila?
8. Čo si sa naučil o iných v skupine?
9. Aké sú silné stránky vašej skupiny?
10. Aké sú slabé stránky vašej skupiny?
11. Ako môžeš vo svojom štúdiu využívať to, čo si sa naučil/naučila?
12. Ako môžeš vo svojom živote využívať to, čo si sa naučil/naučila?
13. Čo by si odporúčal/odporúčala iným, keď budú realizovať aktivity v rámci *service learningu*.

Tu máš priestor na vyjadrenie akýchkoľvek tvojich postrehov vzťahujúcich sa k predmetu *service learning*.

---

<sup>30</sup> Opytovanie realizované autorským tímom učebnice bolo realizované ako anonymné, t. j. na označenie opýtaných sa použil kód.

## Vstupný kompetenčný dotazník

### Meno alebo kód študenta/študentky:

*Kódom môžu byť napríklad iniciálky matky študenta/študentky a posledné tri čísla jeho/jej telefónneho čísla.*

Označte krížikom na stupnici od 1 do 5 Vašu súčasnú úroveň jednotlivých kompetencií (0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá vedomosť, schopnosť, zručnosť, postoj).

<b>Vaše kompetencie (vedomosti, zručnosti, schopnosti, postoje)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Neviem posúdiť</b>	<b>Poznámka</b>
Komunikačné kompetencie							
Schopnosť vcítiť sa do pocitov iných ľudí							
Schopnosť aktívne počúvať iných ľudí							
Vedieť vyjadriť svoj názor							
Schopnosť zúčastňovať sa diskusie, aktívne vystupovať							
Prezentačné zručnosti							
Písomný prejav							
Schopnosť komunikovať v cudzom jazyku							
Schopnosť efektívne využívať audiovizuálne prostriedky							
Informačné kompetencie							
Zručnosti v oblasti práce s počítačom							
Zručnosti v oblasti práce na internete							
Zručnosti v používaní PC pri príprave propagačných materiálov							
Kompetencie v oblasti riešenia problémov							

Schopnosť riešiť problémy a konflikty							
Schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov							
Schopnosť pracovať aj v náročných a záťažových situáciách							
Učebné kompetencie							
Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky							
Schopnosť získavať nové zručnosti							
Sociálne a personálne kompetencie							
Schopnosť pracovať s inými ľuďmi v tíme							
Schopnosť preberať zodpovednosť za zverené úlohy							
Sebaúcta a sebadôvera							
Rešpektovanie názorov iných							
Schopnosť zvládať stres							
Schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele							
Schopnosť riadiť seba samého							
Uvedomovanie si vlastných kvalít a nedostatkov (poznávanie seba samého)							
Schopnosť rozhodovať sa							
Schopnosť viesť iných ľudí							
Schopnosť zvládať vlastné emócie							
Adaptabilita a flexibilita							
Pracovné a podnikateľské kompetencie							
Organizačné schopnosti							

Zručnosti v oblasti projektovania (napláňovať aktivitu/akciu, zrealizovať ju, vyhodnotiť, napláňovať rozpočet)							
Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou							
Schopnosť zorientovať sa v novom pracovnom prostredí							
Kreativita							
Iniciatívnosť							
Zručnosti v oblasti prezentácie a propagácie aktivít							
Schopnosť pracovať podľa plánu							
Schopnosť pracovať samostatne							
Schopnosť viesť stretnutie							
Schopnosť spolupracovať s odborníkmi							
Schopnosť organizovať si čas							
Občianske a kultúrne kompetencie							
Porozumieť otázkam diskriminácie a predsudkov							
Porozumieť rôznym hodnotám a presvedčeniam							
Rešpektovať rôznorodosť iných kultúr							
Poskytovať pomoc ľuďom v kritických situáciách							
Ekologické myslenie							
Ochrana kultúrnych tradícií							

Zo zoznamu vedomostí, zručností, postojov, ktoré sú v predchádzajúcej tabuľke, vyberte 5 až 10, ktoré by ste si chceli v rámci predmetu service learning rozvinúť a vpíšte ich do nasledujúcej tabuľky:

<b>V rámci dobrovoľníctva by som si chcel/chcela rozvinúť tieto vedomosti, zručnosti, postoje:</b>	
<b>1.</b>	
<b>2.</b>	
<b>3.</b>	
<b>4.</b>	
<b>5.</b>	
<b>6.</b>	
<b>7.</b>	
<b>8.</b>	
<b>9.</b>	
<b>10.</b>	

## Výstupný kompetenčný dotazník

### Meno alebo kód študenta/študentky:

*Kódom môžu byť napríklad iniciálky matky študenta/študentky a posledné tri čísla jeho/jej telefónneho čísla.*

Označte krížikom na stupnici od 1 do 5 Vašu súčasnú úroveň jednotlivých kompetencií (0 je vôbec nerozvinutá, 1 je veľmi málo rozvinutá, 2 málo rozvinutá, 3 priemerne rozvinutá, 4 rozvinutá a 5 veľmi rozvinutá vedomosť, schopnosť, zručnosť, postoj)

<b>Vaše kompetencie (vedomosti, zručnosti, schopnosti, postoje)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Neviem posúdiť</b>	<b>Poznámka</b>
Komunikačné kompetencie							
Schopnosť vcítiť sa do pocitov iných ľudí							
Schopnosť aktívne počúvať iných ľudí							
Vedieť vyjadriť svoj názor							
Schopnosť zúčastňovať sa diskusie, aktívne vystupovať							
Prezentačné zručnosti							
Písomný prejav							
Schopnosť komunikovať v cudzom jazyku							
Schopnosť efektívne využívať audiovizuálne prostriedky							
Informačné kompetencie							
Zručnosti v oblasti práce s počítačom							
Zručnosti v oblasti práce na internete							
Zručnosti v používaní PC pri príprave propagačných materiálov							
Kompetencie v oblasti riešenia problémov							
Schopnosť riešiť problémy a konflikty							



Schopnosť spolupracovať s inými pri riešení problémov							
Schopnosť pracovať aj v náročných a zátťažových situáciách							
Učebné kompetencie							
Schopnosť učiť sa a využívať nové poznatky							
Schopnosť získavať nové zručnosti							
Sociálne a personálne kompetencie							
Schopnosť pracovať s inými ľuďmi v tíme							
Schopnosť preberať zodpovednosť za zverené úlohy							
Sebaúcta a sebadôvera							
Rešpektovanie názorov iných							
Schopnosť zvládať stres							
Schopnosť stanovovať si svoje osobné ciele							
Schopnosť riadiť seba samého							
Uvedomovanie si vlastných kvalít a nedostatkov (poznánie seba samého)							
Schopnosť rozhodovať sa							
Schopnosť viesť iných ľudí							
Schopnosť zvládať vlastné emócie							
Adaptabilita a flexibilita							
Pracovné a podnikateľské kompetencie							
Organizačné schopnosti							
Zručnosti v oblasti projektovania (naplávať aktivitu/akciu, zrealizovať)							

ju, vyhodnotiť, naplánovať rozpočet)							
Zručnosti v oblasti práce s dokumentáciou							
Schopnosť zorientovať sa v novom pracovnom prostredí							
Kreativita							
Iniciatívnosť							
Zručnosti v oblasti prezentácie a propagácie aktivít							
Schopnosť pracovať podľa plánu							
Schopnosť pracovať samostatne							
Schopnosť viesť stretnutie							
Schopnosť spolupracovať s odborníkmi							
Schopnosť organizovať si čas							
Občianske a kultúrne kompetencie							
Porozumieť otázkam diskriminácie a predsudkov							
Porozumieť rôznym hodnotám a presvedčeniam							
Rešpektovať rôznorodosť iných kultúr							
Poskytovať pomoc ľuďom v kritických situáciách							
Ekologické myslenie							
Ochrana kultúrnych tradícií							

Pozrite sa na zoznam vedomostí, zručností, postojov, ktoré ste si vo vstupnom dotazníku vybrali ako tie, ktoré ste si chceli v rámci predmetu service learning rozvinúť. Do tabuľky vpíšte tie, ktoré ste si aj naozaj rozvinuli.

<b>V rámci predmetu service learning som si rozvinul/rozvinula tieto vedomosti, zručnosti, postoje:</b>	
<b>1.</b>	
<b>2.</b>	
<b>3.</b>	
<b>4.</b>	
<b>5.</b>	
<b>6.</b>	
<b>7.</b>	
<b>8.</b>	
<b>9.</b>	
<b>10.</b>	

## Správa o zrealizovanej aktivite v rámci predmetu service learning

### Tútor/tútorka skupiny (vyučujúci/vyučujúca)

	Priezvisko a meno	Katedra a fakulta

### Zoznam študentov a študentiek v skupine

	Priezvisko a meno	Študijný program

### Názov aktivity

### Východisková situácia

*Opište východiskovú situáciu. Na ktoré potreby vaša aktivita reagovala?*

### Ciele aktivity

*Opište, čo bolo cieľom vašej aktivity, čo ste chceli dosiahnuť, zmeniť, zlepšiť, vyriešiť.*

### Postup naplnenia cieľa a časový harmonogram

*Stručne opište, aké aktivity ste zvolili na dosiahnutie cieľov a ich časový harmonogram.*

### **Postup naplnenia cieľa – problémy**

*Opíšte problémy, ktoré nastali pri realizovaní plánu aktivít (v čase).*

### **Partneri**

*Stručne opíšte, s kým a ako ste spolupracovali pri realizovaní aktivity.*

### **Propagácia**

*Stručne opíšte, ako ste propagovali vašu aktivitu.*

### **Propagácia – problémy**

*Opíšte problémy, ktoré nastali pri propagácii.*

### **Financovanie**

*Stručne opíšte, ako ste financovali vašu aktivitu.*

### **Financovanie – problémy**

*Opíšte problémy, ktoré nastali pri financovaní vašej aktivity.*

**Kvantitatívne výstupy projektu**

*Stručne opíšte, aké boli kvantitatívne výstupy projektu (napr. koľko ľudí sa zapojilo do realizácie projektu, koľko ľudí ste projektom oslovili, koľko materiálov ste vydali, koľko peňazí ste vyzbierali a pod.).*

**Kvalitatívne výsledky projektu, prínos projektu**

*Stručne opíšte, aké boli kvalitatívne výstupy projektu, respektíve jeho prínos (napr. čo sa vašou aktivitou zmenilo, zlepšilo).*

**Záverečné zhodnotenie**

***Vyhodnoťte zrealizovanú aktivitu z hľadiska úspešnosti/neúspešnosti – smerom k cieľovej skupine (komunite):***

*S čím ste spokojní?*

*Čo by ste urobili inak?*

***Vyhodnoťte zrealizovanú aktivitu z hľadiska úspešnosti/neúspešnosti – smerom k organizácii (škole):***

*S čím ste spokojní?*

*Čo by ste urobili inak?*

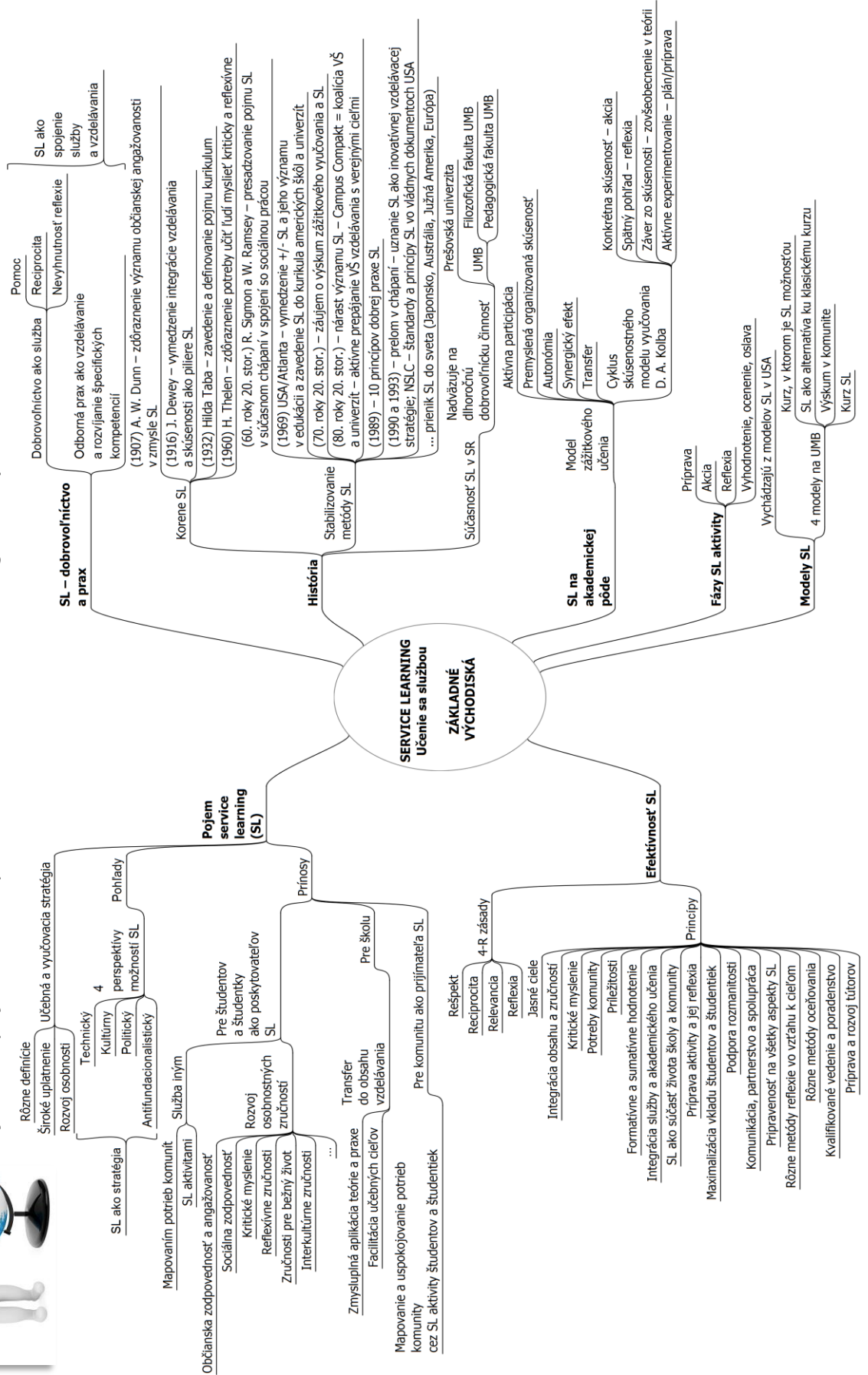
***Vyhodnoťte zrealizovanú aktivitu z hľadiska úspešnosti/neúspešnosti – smerom k organizačnému tímu:***

*S čím ste spokojní?*

*Čo by ste urobili inak?*

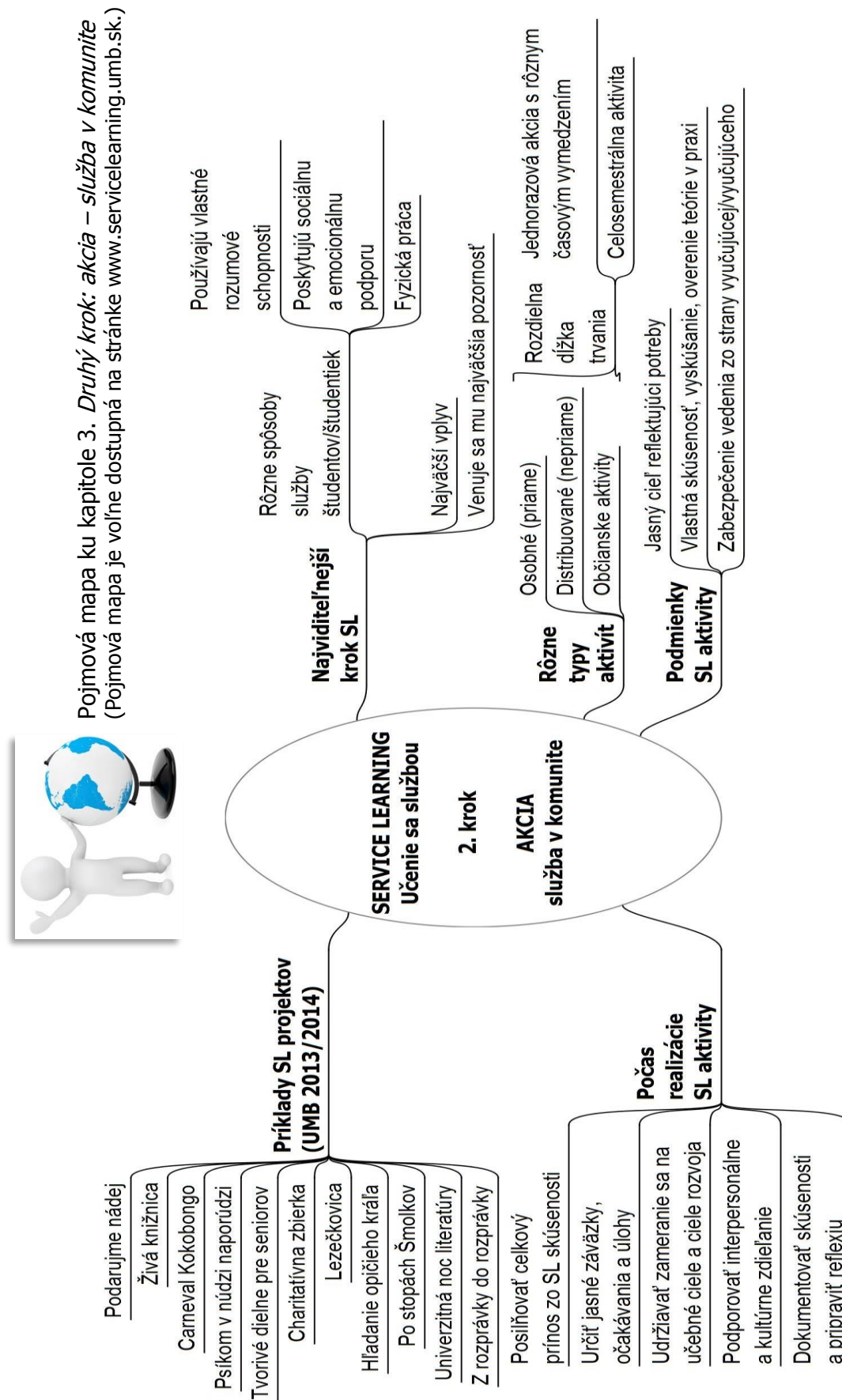


**Pojmová mapa ku kapitole 1. Základné východiská stratégie service learning**  
 Pojmová mapa je voľne dostupná na stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).





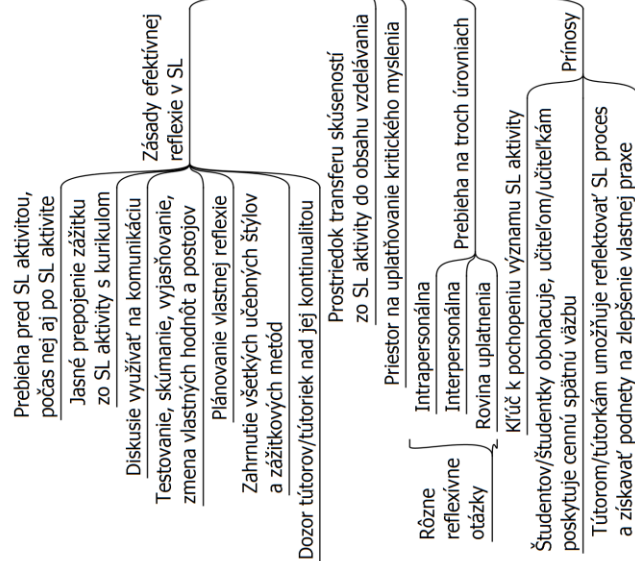
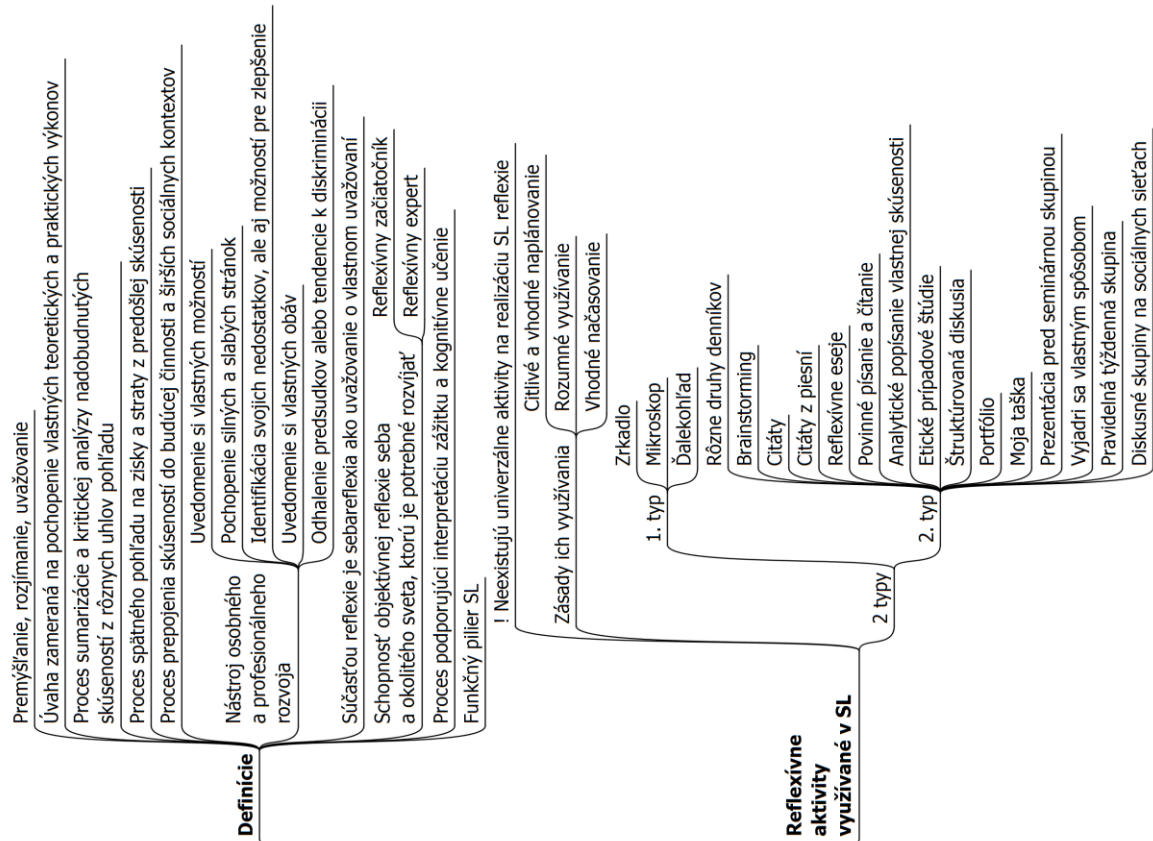




Pojmová mapa ku kapitole 3. Druhý krok: akcia – služba v komunite (Pojmová mapa je voľne dostupná na stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).)

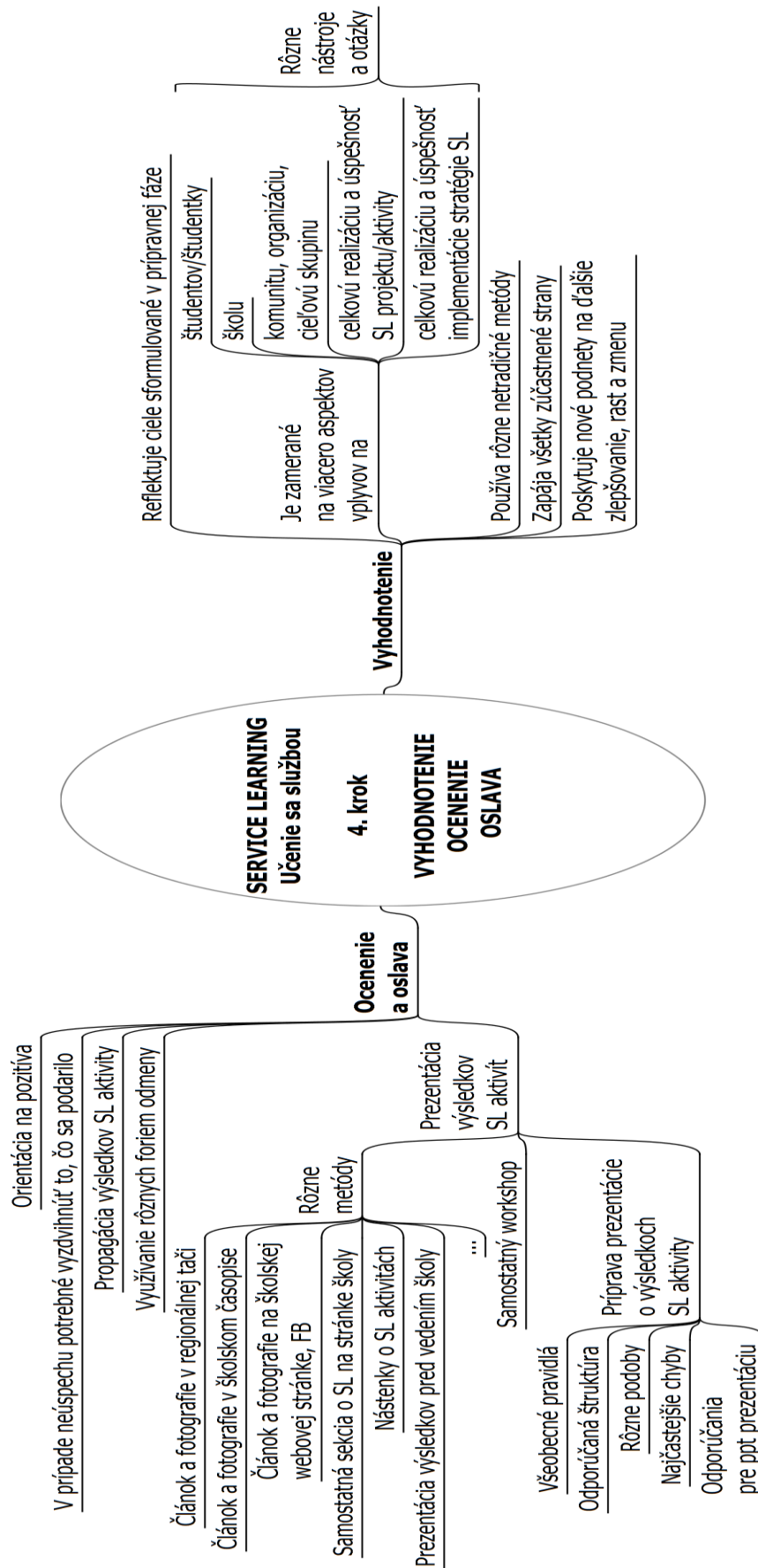


Pojmová mapa ku kapitole 4. *Tretí krok: reflexia*  
 (Pojmová mapa je voľne dostupná na stránke  
[www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).)





Pojmová mapa ku kapitole 5. Štvrtý krok: vyhodnotenie, ocenenie, oslava  
(Pojmová mapa je voľne dostupná na stránke [www.servicelearning.umb.sk](http://www.servicelearning.umb.sk).)





**FOTOGALÉRIA**

„Predmet service learning je výnimočný tým, že som nadobudnuté znalosti mohla skoro okamžite využiť v praxi, čo sa mnohokrát inak nepodarí.“



„Vedela som, že som tu správne už na dvoch blokových stretnutiach. Boli výborné, poučné, zároveň zábavné a uvoľnené.“





„Koordínátorky berú študentov takých, akí sú, spolupracujú s nimi, aj keď každý je iný, preto je pre ne ešte ťažšie si nájsť toľko rôznych ciest, za čo ich obdivujem, ale hlavne to, že nám ukazujú aj trošku inú tvár svojej osobnosti.“



„Určite sa zapojiť, nebáť sa, komunikovať medzi sebou, povedať aj tie najšialenejšie nápady, vyjadrovať názory, pýtať sa druhých, o čo majú záujem.“





„Nebáť sa pracovať v tíme. Oprieť sa oň. Zapojiť sa do maximálne možnej miery. Neváhať ani chvíľu. Pracovať naplno.“



„Je to fantastická príležitosť na zoznámenie sa s ľuďmi rôznych záujmov prostredníctvom jednej spoločnej aktivity.“



„Najťažšie pre mňa bolo naučiť sa dôverovať neznámym ľuďom v tíme, pretože som zvyknutá pracovať sama.“



„Veriť ľuďom, s ktorými pracuješ, zaslúžiť si ich dôveru, deliť si prácu rovnomerne, vystupovať profesionálne, byť neustále informovaný o tom, čo sa deje v skupine.“





„Páčilo sa mi a obdivovala som, ako mladí ľudia, v mojom veku, dokážu profesionálne konať a bez zaváhania komunikovať.“



„Predmet service learning bol chýbajúcim článkom v predmetovej skladbe UMB. Forma, akou je realizovaný, je veľmi efektívnym nástrojom osvojenia si a prehĺbenia rôznych kompetencií, ktoré sú potrebné, ak sa chceme plnohodnotne zaradiť aj do pracovného prostredia.“





Service learning. Inovatívna stratégia učenia (sa)

Prví absolventi a absolventky predmetu service learning v akademickom roku 2013/2014

## **O UNIVERZITE MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI**

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici ako súčasť európskeho vzdelávacieho a výskumného priestoru prispieva poskytovaním kvalitného vysokoškolského vzdelávania, ďalšieho vzdelávania podľa potrieb praxe a realizovaním vedeckého aj umeleckého bádania k rozvoju múdrych, mravných, autentických a spoločensky zodpovedných osobností a k učiacej sa spoločnosti. Univerzita Mateja Bela je verejnou vysokou školou so statusom univerzity a je členom Európskej asociácie univerzít, ako aj ďalších medzinárodne významných platforiem.

Univerzita Mateja Bela má šesť fakúlt a viac ako dvadsať pedagogických, vedeckých a iných pracovísk a účelových zariadení. Ponúka klasické univerzitné spektrum možností vzdelávania vo všetkých troch stupňoch a formách štúdia v oblasti pedagogických, sociálnych, ekonomických, právnych, politických, humanitných, prírodných vied, vied o športe, medzinárodných vzťahov, informačných a komunikačných technológií a v matematike. Univerzita realizuje aj anglofónne a čiastočne frankofónne štúdium. Na fakultách univerzity študuje na všetkých stupňoch a vo všetkých formách štúdia ročne viac ako 10 000 študentov a študentiek, medzi nimi vyše 300 zahraničných študentov a študentiek z 30 krajín sveta. Rozvíja tiež spoločné študijné programy a kontakty s významnými zahraničnými univerzitami, kde študenti a študentky majú možnosť absolvovať časť svojho štúdia.

Univerzita realizuje celoživotné vzdelávanie v rôznych formách od Detskej univerzity UMB až po Univerzitu tretieho veku UMB. Touto formou študuje spolu ročne 12 000 študentov a študentiek, ako aj účastníkov a účastníčok ďalšieho vzdelávania z približne 10 krajín sveta.

Univerzita je tiež významnou vedeckou inštitúciou. Riešia sa na nej stovky domácich i medzinárodných vedeckovýskumných projektov a projektov zameraných na inovatívne metódy vzdelávania. Vedecký potenciál univerzity je koncentrovaný do unikátnych pracovísk – vedeckých ústavov a špecializovaných laboratórií, ktoré sú zárukou kvalitných výstupov vedeckovýskumných aktivít vedeckých a vedecko-pedagogických zamestnancov a doktorandov univerzity, ako aj predpokladom odborného rastu mladej generácie výskumníkov a výskumníčok. Prostredníctvom centier excelentnosti sa univerzita aktívne podieľa na špičkovom vedeckom výskume.

Prostredníctvom športových klubov, umeleckých súborov, študentských organizácií, centier a občianskych združení vytvára študentom a študentkám priestor na rôzne spoločenské a verejnoprospešné aktivity. Podporuje a oceňuje nielen školské úspechy študentov a študentiek, ale aj ich rôzne mimoškolské a spoločenské úspechy. Významná je aj spolupráca univerzity s o. z. Centrum dobrovoľníctva v Banskej Bystrici, ktorá sa okrem participácie na rôznorodých projektoch vyznačuje aj aktívnym zapájaním sa študentov a študentiek univerzity do dobrovoľníckych programov, aktivít, workshopov a školení.

## **TÍM SERVICE LEARNINGU NA UNIVERZITE MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI**

**doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.**, pôsobí na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2002, je členkou Katedry sociálnej práce PF UMB od jej vzniku v roku 2004. Od roku 2012 je vedúcou katedry. Vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje problematike dobrovoľníctva, tretieho sektora a mimovládnych organizácií, tvorbe a manažmentu projektov, etike sociálnej práce a sociálnej práci s rodinou. Je štatutárnou zástupkyňou a koordinátorkou občianskeho združenia Centrum dobrovoľníctva. V praxi pôsobí aj ako posudzovateľka projektov, lektorka, facilitátorka a akreditovaná supervízorka v sociálnej oblasti.

Katedra sociálnej práce PF UMB  
Ružová 13  
974 11 Banská Bystrica  
alzbeta.gregorova@umb.sk

**PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.**, pôsobí na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2003. Je členkou Katedry slovenskej literatúry a literárnej vedy Filozofickej fakulty a vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje slovenskej literatúre pre deti a mládež, slovenskej literatúre 20. storočia a 21. storočia s dôrazom na vybraných autorov a autorky a didaktike literatúry. Je spoluorganizátorka a koordinátorka viacerých popularizačných podujatí zameraných na šírenie povedomia o súčasnej slovenskej literatúre a na podporu čitateľskej gramotnosti.

Katedra slovenskej literatúry a literárnej vedy FF UMB  
Tajovského 40  
974 01 Banská Bystrica  
zuzana.bariakova@umb.sk

**Mgr. Zuzana Heinzová, PhD.**, je členkou Katedry psychológie Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2000. Do roku 2003 pôsobila na Katedre psychológie ako interná doktorandka. Od roku 2003 pôsobí na tej istej katedre ako odborná asistentka. Vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje problematike sociálnej psychológie, kultúry organizácie, zvládania interpersonálnych konfliktov, mediácie a tanečnej terapie. V praxi dlhodobo pôsobí ako lektorka pre ďalšie vzdelávanie lesných pracovníkov v odbore lesná pedagogika.

Katedra psychológie PF UMB  
Ružová 13  
974 11 Banská Bystrica  
zuzana.heinzova@umb.sk



**doc. PhDr. Katarína Chovancová, PhD.**, je členkou Katedry romanistiky Filozofickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, kde od roku 2001 vyučuje fonetiku, syntax a sociolingvistiku francúzskeho jazyka. Zároveň pôsobí v medzinárodnom výskumnom tíme LIDILE so sídlom na Univerzite v Rennes vo Francúzsku. Vo svojej vedeckej práci sa zameriava na komunikačne orientovaný výskum jazyka a reči s dôrazom na pragmatiku komunikácie sprostredkovanvej technickými nástrojmi aj živými mediátormi. Je členkou Centra dobrovoľníctva a dobrovoľníčkou v oblasti práce s deťmi.

Katedra romanistiky FF UMB  
Tajovského 51  
974 01 Banská Bystrica  
katarina.chovancova@umb.sk

**PaedDr. Jaroslav Kompán, PhD.**, je členom Katedry telesnej výchovy a športu Filozofickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2000. Do roku 2003 pôsobil na Katedre telesnej výchovy a športu ako interný doktorand. Od roku 2003 pôsobí na tej istej katedre ako odborný asistent. Vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje problematike outdoorových aktivít a športov a kondičnému tréningu. V praxi dlhodobo pôsobí ako lektor pre Slovenskú asociáciu kondičných trénerov a neziskové organizácie zamerané na prácu s mládežou. Pôsobí v občianskych združeniach Outdoor Institute Stageman a Horoklub ŠK UMB. Je inštruktorom Prázdninovej školy Lipnica.

Katedra telesnej výchovy a športu FF UMB  
Tajovského 40  
974 01 Banská Bystrica  
jaroslav.kompan@umb.sk

**Mgr. Martina Kubealaková, PhD.**, pôsobí na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2005. Je členkou Katedry slovenskej literatúry a literárnej vedy Filozofickej fakulty a vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje národnej a svetovej literatúre v období od stredoveku po preromantizmus, populárnej literatúre 19. storočia, jej interpretačným a prekladovým špecifikám. Je spoluorganizátorka a koordinátorka viacerých popularizačných podujatí zameraných na podporu čitateľskej gramotnosti a rozširovanie literárneho/kultúrneho povedomia.

Katedra slovenskej literatúry a literárnej vedy FF UMB  
Tajovského 40  
974 01 Banská Bystrica  
martina.kubealakova@umb.sk

**Mgr. Lívia Nemcová, PhD.**, pôsobí na Katedre pedagogiky Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2002. Vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje problematike teórie rodinnej výchovy, výchovy k manželstvu a rodičovstvu, sexuálnej výchovy,

pedagogiky voľného času a zážitkovej pedagogiky. V praxi spolupracuje so Slovenskou spoločnosťou pre plánované rodičovstvo a rôznymi školami, školskými a inými zariadeniami pri edukačnej činnosti ako lektorka.

Katedra pedagogiky PF UMB  
Ružová 13  
974 11 Banská Bystrica  
livia.nemcova@umb.sk

**PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD.**, pôsobí ako odborná asistentka na Katedre pedagogiky Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2009. Predtým pôsobila 19 rokov v regionálnom školstve na rôznych pracovných pozíciách. Vo vedecko-výskumnej činnosti sa venuje problematike profesiografického skúmania učiteľskej profesie; v pedagogickej činnosti problematike začínajúcich učiteľov, všeobecnej didaktike a pedagogike, alternatívnym pedagogickým koncepciami, multikultúrnej a sexuálnej výchove, organizácii, legislatíve a manažmentu školstva. Dlhoročne spolupracuje s Metodicko-pedagogickým centrom v Bratislave a jeho regionálnym pracoviskom v Banskej Bystrici ako učiteľka kontinuálneho vzdelávania, odborná konzultantka v projektových aktivitách organizácie, recenzentka vzdelávacích programov a atestačných prác. V praxi aktívne spolupracuje so školami a školskými výchovno-vzdelávacími zariadeniami. Pôsobí aj ako lektorka pre neformálne vzdelávanie organizované subjektmi tretieho sektora. Je štatutárnou zástupkyňou občianskeho združenia Spoločnosť pre plánované rodičovstvo, ktorého cieľom je prostredníctvom vzdelávacích a osvetových aktivít podporovať zodpovedné a kultivované sexuálne správanie a obhajovať ľudské práva v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia. Je členkou Centra dobrovoľníctva.

Katedra pedagogiky PF UMB  
Ružová 13  
974 11 Banská Bystrica  
lenka.rovnanova@umb.sk

**Mgr. Jana Šolcová, PhD.**, pôsobí na Katedre sociálnej práce Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2012 ako odborná asistentka. Vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti sa venuje problematike dobrovoľníctva, neformálnemu vzdelávaniu, mladým ľuďom v náhradných rodinách a metódam sociálnej práce s deťmi a mládežou. Je koordinátorkou dvoch dobrovoľníckych programov v občianskom združení Centrum dobrovoľníctva a je členkou predsedníctva mládežníckej organizácie Klub Pathfinder. V praxi pôsobí aj ako garantka a lektorka akreditovaných vzdelávacích programov neformálneho vzdelávania, trénerka metódy ART, dobrovoľníčka v oblasti práce s deťmi a mládežou.

Katedra sociálnej práce PF UMB  
Ružová 13  
974 11 Banská Bystrica  
jana.solcova@umb.sk

**PhDr. Miroslava Tokovská, PhD.**, pôsobí na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 2012, na Katedre sociálnej práce PF UMB pracuje ako odborná asistentka. Jej doménou vo vedecko-výskumnej, pedagogickej a publikačnej činnosti je problematika sociálnej práce so seniormi a sociálna prevencia s orientáciou na dospelú populáciu, sociálne služby a transformácia poskytovania sociálnych služieb v súvislosti so sociálnym plánovaním, sociálne poradenstvo, sociálna práca vo verejnej správe a aktivizácia prijímateľov sociálnych služieb. Je štatutárnou zástupkyňou občianskeho združenia SPOĽACH, ktorého cieľom je zlepšovať kvalitu života ľudí s Alzheimerovou chorobou, ich príbuzných a opatrovateľov. V praxi pôsobí ako lektorka pre ďalšie vzdelávanie pomáhajúcich profesionálov a profesionálok pracujúcich v sociálnych službách.

Katedra sociálnej práce PF UMB

Ružová 13

974 11 Banská Bystrica

miroslava.tokovska@umb.sk



Názov: Service learning  
Podnázov: Inovatívna stratégia učenia (sa)  
(vysokoškolská učebnica)

Autorky a autor: doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.  
PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.  
Mgr. Zuzana Heinzová, PhD.  
doc. PhDr. Katarína Chovancová, PhD.  
PaedDr. Jaroslav Kompán, PhD.  
Mgr. Martina Kubealaková, PhD.  
Mgr. Lívia Nemcová, PhD.  
PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD.  
Mgr. Jana Šolcová, PhD.  
PhDr. Miroslava Tokovská, PhD.

Recenzentky: doc. Mgr. Monika Bosá, PhD.  
doc. PhDr. Zlata Vašašová, PhD.

Návrh obálky: PaedDr. Zuzana Bariaková, PhD.

Editor: PhDr. Marek Stachoň, PhD.

Náklad: 300 ks  
Rozsah: 200 strán  
Vydanie: prvé  
Miesto vydania: Banská Bystrica  
Rok vydania: 2014  
Vydalo: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici –  
Belianum

Publikácia vychádza v rámci projektu ITMS 26110230077 Rozvoj inovatívnych foriem vzdelávania na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ.

**ISBN 978-80-557-0829-4**