

A CO DÁL?

OD DOBROVOLNICTVÍ K AKTIVNÍMU OBČANSTVÍ

Tato publikace vznikla překladem anglického originálu manuálu *What Next* vytvořeného pod vedením organizace Comhlámh ve spolupráci s neziskovými organizacemi INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, z.s. (INEX-SDA), finep, Volunteering Matters v roce 2016.

© Comhlámh, finep, INEX-SDA, Volunteering Matters, 2016.

Český překlad vydal INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, z.s. za finanční podpory Evropské komise. Obsah publikace je zcela na odpovědnosti INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, z.s. a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské komise.

Překlad: Hana Podsedníková, Eva Macková

Úpravy textu: Veronika Uhlířová, Eva Macková, Lenka Polcerová

Korektury: Kateřina Modrá

Grafická úprava: Štěpán Kyncl

© INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, z.s., Praha 2017

Reprodukce materiálu z této publikace je povolena pouze pro nekomerční účely za předpokladu uvedení zdroje.



Spolufinancováno
z programu Evropské unie
Erasmus+

OBSAH

| | |
|--|-------------|
| Úvod / | / 4 |
| Jak používat tuto publikaci/ | / 11 |
| ETAPA 1: Reflexe dobrovolnické zkušenosti / | / 12 |
| Řeka zkušeností / | / 13 |
| Hledání pozitivní změny / | / 14 |
| ETAPA 2: Globální témata / | / 16 |
| Síť globálních témat / | / 17 |
| Debata v pohybu / | / 19 |
| Proč - Proč - Proč / | / 21 |
| Open Space / | / 22 |
| ETAPA 3: Akční projekty / | / 24 |
| Speed Networking / | / 25 |
| Brainstorming nápadů pro malé projekty / | / 26 |
| Strom problémů / | / 27 |
| Jak vytvořit pracovní skupiny / | / 28 |
| Jak nastavit cíle projektu / | / 29 |
| Brainwriting / | / 30 |
| Metoda síťového plánování / | / 32 |
| Plánování rozpočtu a pracovního vytížení / | / 34 |
| Ganttův diagram / | / 38 |
| Týmové role / | / 40 |
| ETAPA 4: Co si odnáším? / | / 41 |
| Dopis sobě / | / 42 |
| Praskni balónek / | / 43 |
| Bibliografie / | / 44 |
| PŘÍLOHA 1: Zkratka k akčním projektům / | / 46 |
| Jak vidím budoucnost / | / 47 |
| Seznam přání / | / 48 |

| | |
|---|-------------|
| PŘÍLOHA 2: Aktivity na stmelení skupiny / | / 49 |
| Očekávání a obavy / | / 50 |
| Vytvoření společných pravidel / | / 51 |
| Hry na jména / | / 52 |
| Seznamovací aktivity / | / 54 |
| Aktivity na oživení/uklidnění - hry na začátek nebo konec / | / 56 |
| PŘÍLOHA 3: Plánovací pomůcky / | / 58 |
| Model projektové logiky NAOMIE / | / 59 |
| SMART cíle / | / 60 |
| Eisenhowerův princip (matice priorit) / | / 61 |
| PŘÍLOHA 4: Týmové role podle Belbin..... | / 62 |
| Belbinův test / | / 63 |
| Belbinův test – vyhodnocení / | / 67 |
| Týmové role podle Mereditha Belbina / | / 68 |

ÚVOD

Tato publikace je určena vysílajícím organizacím (VO) a dalším organizacím a skupinám, které pracují s dobrovolníky po jejich návratu z projektů konajících se v zemích globálního Jihu. Publikaci ocení zejména ti, kdo chtějí potenciál dobrovolníků dále rozvíjet, protože věří, že dobrovolníci mohou své okolí obohatit o nový pohled na svět kolem sebe v globálním kontextu. Tato publikace si klade za cíl vzbudit dlouhodobý zájem dobrovolníků o globální témata a podpořit je v tom, aby se sami aktivně zapojili do dění v místě, kde žijí.

Mnozí dobrovolníci se vrací ze svých projektů plni dojmů a nových informací o současných globálních problémech, mezi které patří například nerovnoměrná distribuce zdrojů, globální nerovnosti, klimatické změny, rostoucí počet lidí, kteří přišli o domov v důsledku ozbrojených konfliktů a mnohé další. Dobrovolníci se tak často po návratu domů mohou cítit pod tíhou těchto témat ztracení, bezmocní nebo nejistí a hledají možnosti, jak přispět k řešení otázek spravedlnosti v celosvětovém kontextu. Tato publikace proto slouží jako praktický průvodce na cestě od dobrovolnické zkušenosti k informovanému aktivnímu globálnímu občanství a ve čtyřech etapách pomáhá dobrovolníkům najít vhodný způsob, jak využít jejich zahraniční zkušenost a aktivně se zapojit do dění ve svém okolí. Na vzniku publikace spolupracovaly čtyři partnerské organizace: INEX-SDA (ČR), Comhlámh (Irsko), finep (Německo) a Volunteering Matters (Velká Británie), které mají bohaté zkušenosti s prací s dobrovolníky a podporou aktivního občanství. Vycházely navíc z výzkumu provedeného u více než 70 organizací, které pracují s dobrovolníky po jejich návratu ze zahraničí.

VOLUNTEERING FOR THE FUTURE / DOBROVOLNICTVÍ PRO BUDOUCNOST

Projekt Volunteering for the Future je financován v rámci programu Erasmus+ a zaměřuje se na rozvoj kvalitních příležitostí pro další vzdělávání dobrovolníků, jež se vrací z projektů v zemích globálního Jihu. Díky dalšímu vzdělávání mohou dobrovolníci po návratu ze zahraničí rozvíjet svůj potenciál a aktivně se podílet na řešení lokálních i globálních problémů. Cílem projektu je podpořit transformační potenciál zahraniční zkušenosti, díky které mají dobrovolníci možnost lépe si uvědomit své globální občanství. Výzkumy (Benthall 2010) ukazují, že mladí dobrovolníci cítí po návratu domů závazek usilovat o spravedlivější svět a zároveň jsou mezi svými vrstevníky považováni za důvěryhodný zdroj informací. A právě proto tito mladí lidé mohou významně přispět k řešení celospolečenských výzev, dostane-li se jim vhodná podpora.

Jedním z klíčových výstupů projektu Volunteering for the Future je právě tato publikace, která organizacím umožňuje provázet dobrovolníky na cestě od dobrovolnické zkušenosti k aktivnímu občanství. Pomáhá identifikovat dovednosti, které dobrovolníci získali během svého projektu, a snaží se dále rozvíjet především jejich kritické myšlení, schopnost nahlížet na skutečnosti z různých perspektiv, aktivní zapojení do dění ve svém okolí a také reflexi otázek globální spravedlnosti. Ve výsledku tak dobrovolníci získají kompetence, které jim nejen umožní realizovat vlastní akční projekty, ale budou jim přínosné po celý život a umožní jim stát se aktivními globálními občany.

Tato publikace slouží jako inspirace pro všechny, kdo pracují s dobrovolníky po jejich návratu ze zahraničí. Jejím cílem není práci s dobrovolníky standardizovat, ale spíše představit různé možnosti ponávratových aktivit. Každý dobrovolník je jedinečný, má vlastní potřeby a zájmy, a to stejné platí i o organizacích, které s dobrovolníky pracují.

Publikace, jejíž původní název zní *What Next*, byla základem pro vytvoření stejnojmenného 5denního mezinárodního ponávratového kurzu, který se uskutečnil na podzim roku 2016 v České republice. Tomu také odpovídá délka a charakter jednotlivých aktivit.

Budeme rádi, když využijete své vlastní nápady a když si aktivity obsažené v této publikaci přizpůsobíte vlastním cílům, kontextu a časovým možnostem.

GLOBÁLNÍ ROZVOJOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Tato publikace je založena na principech globálního rozvojového vzdělávání. To znamená, že využíváme participativní metody, které vedou k diskuzím nad globálními tématy (globální zodpovědnost, solidarita, sociální spravedlnost apod.) a pomáhají dobrovolníkům najít novou roli, které se po návratu domů ujmou. I když se názvosloví může v jednotlivých zemích a jazycích lišit, v této publikaci používáme pojem globální rozvojové vzdělávání (GRV) tak, jak je využíváno v českém kontextu a popsáno v aktualizované Národní strategii globálního rozvojového vzdělávání pro roky 2016–2017. GRV pro nás tedy představuje „celoživotní vzdělávací proces, který vede k porozumění ekonomických, sociálních, politických, environmentálních a kulturních procesů, které čím dál více ovlivňují životy lidí v globalizovaném světě. Rozvíjí dovednosti a podporuje vytváření hodnot a postojů tak, aby lidé byli schopni a ochotni aktivně se podílet na řešení lokálních a globálních problémů. Globální rozvojové vzdělávání směřuje k přijetí zodpovědnosti za vytváření světa, kde mají všichni lidé možnost žít důstojný život.“ V některých zemích se také používá pojem rozvojové vzdělávání (development education) nebo globální učení (global learning). Pro ilustraci přinášíme ještě další dvě definice ze zahraničí:

„Rozvojové vzdělávání je vzdělávací proces zaměřený na zvýšení povědomí a porozumění rychle se měnícího, vzájemně provázaného a nerovného světa, ve kterém žijeme (...). Snaží se přimět lidi k analytickému přístupu, reflexi a zapojení ve svém okolí (...). Podporuje lidi k porozumění a proměňování sociálních, kulturních, politických a ekonomických struktur, které mají dopad na jejich životy i životy ostatních na osobní, komunitní, národní i mezinárodní úrovni“ (Irish Aid, 2006).

„Rozvojové vzdělávání je aktivní proces učení, založený na hodnotách jako jsou solidarita, rovnost, inkluze a spolupráce. Umožňuje lidem posunout se díky porozumění příčin a následků globálních problémů od základního povědomí o prioritách mezinárodního rozvoje a udržitelného lidského rozvoje k osobnímu nasazení a promyšlenému jednání“ (Concord, 2004).

GLOBALNÍ ROZVOJOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ A MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICTVÍ

GRV je proces, v rámci kterého si uvědomujeme kořeny příčin a následků lokálních i globálních problémů. Díky tomuto porozumění získají jednotlivci vědomosti, které jsou nezbytné k zaujetí vědomého postoje k vybraným celosvětovým výzvám. Pokud dobrovolníkům pomůžeme po návratu rozvinout jejich kritické myšlení, umožníme jim zapojit se do řešení problémů dnešního propojeného světa.

Dobrovolníci mají po návratu z projektu jedinečnou pozici, protože měli příležitost žít a pracovat v zemi globálního Jihu i globálního Severu. Mají možnost z první ruky vnímat propojenost světa a různých témat, se kterými se setkali. To může vést k lepšímu porozumění příčin nespravedlnosti ve světě a k potřebě být aktivní ve svém vlastním okolí a začít zde vytvářet povědomí o globálních tématech. Díky osobním setkáním a zkušenostem mají dobrovolníci skvělou příležitost vědomě se zapojit do kritického globálního vzdělávání a stát se aktéry změn s cílem vytvořit spravedlivější a udržitelnější svět. Snahou organizací pracujících s takovými dobrovolníky by tedy, dle našeho názoru, mělo být nabídnout dobrovolníkům podporu a vedení během přípravy na projekt i po návratu z něj, aby reflektované dobrovolnické zkušenosti přispívaly k bourání stereotypů o zemích globálního Jihu, ne k jejich upevňování a další reprodukci.

GLOBALNÍ JIH

Používáním termínu globální Jih bychom se rádi distancovali od často užívaných označení "země třetího světa" či "rozvojové země". Tyto termíny chápeme jako označení hodnotící, která často odkazují pouze k ekonomickým charakteristikám a replikují tak hierarchické chápání světa (rozvinutý sever vs. zaostalý jih) a univerzalitu lineárního chápání rozvoje. Termín globální Jih používáme proto jako termín nehodnotící, kterým se definovali sami obyvatelé zemí s koloniální minulostí, aby tak upozornili na globální nerovnosti vycházející z historického kontextu kolonizace, zotročování a na vlastní identitu, která je touto historickou zkušeností ovlivněna. Rozdělení na sever a jih nemusí respektovat geografické rozdělení na severní a jižní polokouli. "Globální Sever" a "Jihy" můžeme najít i v rámci jednoho státu či města, a to v závislosti na omezeném přístupu ke zdrojům pro některé skupiny obyvatel.

CO JE TO AKTIVNÍ OBČANSTVÍ?

Celoevropský výzkum týkající se aktivního občanství u lidí s dobrovolnickou zkušeností ze zahraničí, který se nazývá *Zapojování dobrovolníků do aktivního občanství – výzkum, učení se a příklady dobré praxe ze čtyř zemí* a byl realizovaný v rámci tohoto projektu (Volunteering Matters et al., 2016), ukázal, že termín aktivní občanství má napříč Evropou různý význam. Pro účely tohoto projektu výraz aktivní občanství představuje práva občanů ve společnosti a odpovědnost vůči ní. Nejedná se tedy o právní výklad pojmu občanství, který obsahuje právo mít pas nebo volit. Místo toho chceme poukázat na aktivní a zodpovědnou roli občana ve společnosti.

Pracujeme také s konceptem aktivního globálního občanství. To stojí na následujících postojích a hodnotách: „uvědomění si vlastní identity a důvěry ve vlastní schopnosti, zasazování se za spravedlnost a rovnost, oceňování rozmanitosti, odpovědnost k životnímu prostředí a udržitelnému rozvoji, aktivní zapojování všech (participace a inkluze), přesvědčení, že lidé mohou něco změnit“ (Člověk v tísní, 2017). *Publikace Citizens Rising: A Report from the People's Conversation* (2015) odráží toto pojetí občanství a uvádí, že „v našem chápání občanství musíme vidět naši roli jako globálního občana v centru naší vlastní identity, nikoli na jejím okraji“ (tamtéž str. 19).

Pokud vycházíme ze zjištění z každé z partnerských zemí tohoto projektu, chápeme aktivní občanství jako komplexní zapojení jednotlivce - občana na třech rovinách:

- **politická rovina:** vědomé zapojení do fungování demokratických struktur a institucí (např. interpelace v místě bydliště, aktivní zájem o lokální participativní rozpočty apod.),
- **společenská rovina:** aktivity, do nichž se lidé mohou zapojit v každodenním životě a stát se tak součástí komunity (např. sousedská setkání, organizace společenských aktivit v místě bydliště apod.),
- **osobní rovina:** každodenní rozhodnutí každého z nás, která mají dopad na společnost (např. omezení konzumace masných výrobků, omezení spotřeby plastů, nákup fair trade výrobků).

DVANÁCT DOPORUČENÍ, JAK PODPOŘIT DOBROVOLNÍKY NA CESTĚ ZA AKTIVNÍM OBČANSTVÍM

Následujících 12 doporučení vychází z výzkumu Zapojování dobrovolníků do aktivního občanství – výzkum, učení se a příklady dobré praxe ze čtyř zemí. Jejich základem je předpoklad, že určitá aktivita dobrovolníků a vůle zapojit se je jedním z hlavních principů mezinárodního dobrovolnictví. Proto by práce s dobrovolníky po jejich návratu z projektu měla být samozřejmostí v každé vysílající nebo koordinující organizaci. Mezinárodní dobrovolnictví není přínosné pouze v zemích, ve kterých se dobrovolnické projekty konají, ale také v zemích, kam se dobrovolníci vrací. Je to především díky jejich velkému potenciálu zapojit se aktivně do dění ve svém okolí, pokud získají tu správnou podporu.

1.....

Vysílající organizace se musí pevně držet svých zásad a hodnot, povzbuzovat diskuzi, být věcné, mít přehled a reagovat na rychle se měnící společenské problémy (Comhlámh et al, 2015). Zároveň je potřeba vytvářet prostor, kde dobrovolníci, komunity, společnost i státní instituce mohou vést dialog (Harvey, 2014).

2.....

Vysílající organizace by měly být otevřené nápadům a návrhům dobrovolníků. Ti tak mohou po návratu získat pocit uznání a posílit svou sounáležitost s organizací.

3.....

Organizace by se neměly soustředit jen na “měkkou” podobu aktivního občanství, ale také na jeho kritičtější formu, kdy aktivismus dobrovolníků může vést ke změnám v přístupu politiků (Comhlámh et al, 2015).

4.....

Organizace by měly vytvářet a udržovat sítě a prostor pro setkávání dobrovolníků se zahraniční zkušeností. Dobrovolníci se tak mohou navzájem podporovat, mohou sdílet své nadšení a posilovat vzájemnou solidaritu.

5.....

Dobrovolníkům by se mělo dostat uznání a neměli bychom zapomínat na jejich přínos pro organizace a společnost (MacRory 2009).

6.....

Vysílající organizace by měly na lokální nebo národní úrovni spolupracovat s organizacemi, jež podporují aktivní občanství, tak aby se dobrovolníci do jejich činnosti mohli zapojit. Spolupráce by se ale neměla omezovat pouze na to, že dobrovolníky na dané organizace odkážeme.

7.....
Předodjezdová příprava dobrovolníků by se neměla zaměřovat pouze na jejich projekt v zahraničí, ale měla by zahrnovat i téma udržitelného aktivního občanství. Organizace by už v tomto bodě měly dobrovolníky vést k zamyšlení nad tím, jak a v které oblasti by se mohli zapojit po návratu ze zahraničí.

8.....
Ponávratové setkání s dobrovolníky je naprosto zásadní.¹

9.....
Školení a podpora dobrovolníků by se měla realizovat s dlouhodobou perspektivou spolupráce, nejen přímo po návratu z dobrovolnického projektu. Vhodným odrazovým můstkem k aktivnímu občanství dobrovolníků poté, co se opětovně začlení ve svém okolí, jsou právě školení, vzdělávací workshopy a další nástroje, které může organizace dobrovolníkům nabídnout. Dlouhodobého zapojení dobrovolníků můžeme docílit pouze kombinováním teorie a praxe, kterou si osvojí v dlouhodobém horizontu.

10.....
Dostupnost financí je klíčová pro poskytnutí kvalitní podpory aktivitám dobrovolníků. Dobrovolníci organizace VSO Nigeria (2014) se obrátili na svou vysílající organizaci s tím, že je pro ně obtížné získat malé granty na realizaci vlastních aktivit. Proto je zásadní, aby byla uznána důležitost ponávratových aktivit dobrovolníků a dobrovolníci měli buďto přístup k nízkorozpočtovým grantům nebo aby si na tyto aktivity vyhradila určitou část zdrojů sama vysílající organizace.

11.....
Dlouhodobý vliv dobrovolníků se zahraniční zkušeností na jejich vlastní okolí a vrstevníky je potřeba sledovat a zkoumat (Machin 2008). Získaná data mohou zlepšit politickou a finanční podporu ponávratových aktivit dobrovolníků.

12.....
Pamatujte na to, že je v naprostém pořádku, když se dobrovolníci zapojovat nechtějí. Nejvhodnější chvílí pro to, chtít se začít aktivně podílet na dění ve svém okolí, je moment, kdy se dobrovolník cítí připraven.

.....
¹ Podle průzkumu Debbie Lovell-Hawker (2009) 60 % rozvojových pracovníků zaznamenává po návratu zpět do Velké Británie převážně negativní pocity. Jedná se většinou o desorientaci, vyčerpání nebo pocit bezradnosti. Setkání s dobrovolníky po návratu ze zahraničí je tedy zásadní pro jejich zdravý a duševní pohodu a také pro zmírnění tzv. zpětného kulturního šoku.

JAK POUŽÍVAT TUTO PUBLIKACI

Publikace je složená ze čtyř částí, které se zaměřují na různé etapy, kterými dobrovolník prochází na cestě k aktivnímu občanství.

Etapa 1 se zaměřuje na reflexi zkušeností dobrovolníků. Je velmi důležité, aby se dobrovolníci dokázali zamyslet nad svými dosavadními zkušenostmi. Díky tomu si mohou uvědomit klíčové okamžiky, které je ovlivnily a určily jejich další směřování.

Etapa 2 se věnuje globálním tématům. Cílem je představit dobrovolníkům širší kontext celosvětových výzev, jaké jsou jejich kořeny a jak jsou vzájemně propojené. Účastníkům je dán prostor k diskusi na různá témata. Mají také možnost zjistit, jak globální problémy ovlivňují jednotlivce a místa v závislosti na jejich osobní historii. Podívají se na tato témata z kritické perspektivy a popřemýšlí do hloubky nad tím, proč dané problémy existují a co je jejich příčinou.

Etapa 3 se věnuje tvorbě vlastního akčního projektu. Nabízí celou škálu různých aktivit, od počátečního brainstormingu po návod, jak krok za krokem vytvořit a realizovat úspěšný projekt. Účastníci se naučí určit si cíle a jednotlivé úkoly, časový rámec a podívají se také na řízení finanční stránky projektu a rozdělení rolí v týmu. Na konci třetí etapy by účastníci měli mít jasno, jak bude jejich akční projekt vypadat.

Etapa 4 spojuje poznatky ze všech předchozích částí. Účastníci zhodnotí vše, co se doposud naučili, a získají motivaci k tomu, aby se globálními tématy zabývali i po skončení kurzu a dokončili své akční projekty.

ETAPA 1: REFLEXE DOBROVOLNICKÉ ZKUŠENOSTI

Cílem této etapy je přivést účastníky k reflexi vlastních životních a dobrovolnických zkušeností a k zamyšlení nad klíčovými momenty, které je ovlivnily.

ŘEKA ZKUŠENOSTÍ

Cíl aktivity:

Připomenout účastníkům jejich dobrovolnickou zkušenost po všech stránkách, od příprav, přes samotný projekt, až po návrat domů a současnost.

Délka aktivity:

120 minut

Materiál:

Přírodní materiály, které snadno najdeme v okolí místa konání kurzu. V případě špatného počasí je možné využít kancelářských potřeb (voskovky, pastelky apod.).

Jak na to:

1. Aktivitu uvedeme krátkou řízenou meditací, abychom účastníkům připomněli jednotlivé fáze jejich dobrovolnické zkušenosti (od první myšlenky, přes výběr projektu, podání přihlášky, předodjezdové setkání, přípravu na cestu, příjezd na projekt a účast na něm, až po návrat domů a příjezd na ponávratový kurz) a dali jim prostor celou zkušenost reflektovat.
2. Následně mají účastníci 45 minut na to, aby si venku našli místo, které se jim líbí a vyzařuje příjemnou energii. Na tomto místě vytvoří „řeku“ znázorňující jejich dobrovolnickou zkušenost. Řeka slouží jako metafora pro jejich zkušenost. Pokud není možné aktivitu realizovat venku, není výběr místa tak důležitý. Místo toho doporučíme účastníkům, aby si našli místo, kde budou mít dostatek prostoru.
3. Každá řeka někde pramení (může to být první moment, kdy se poprvé dozvěděli o možnosti dobrovolnictví v zahraničí, nebo kdy se rozhodli na projekt odjet).
4. Pramen se postupně mění v řeku – někdy jsou v ní kameny, někdy je koryto velmi úzké, jindy kolem řeky vidíme nádhernou krajinu. Požádáme účastníky, aby si řeku představili jako svou dobrovolnickou zkušenost a znázornili všechny důležité momenty jako jednotlivé části řeky.
5. Po 45 minutách rozdělíme účastníky do skupin po pěti. Díky tomu budou mít lepší možnost mezi sebou diskutovat a celá aktivita zároveň nebude příliš dlouhá.
6. Zahájíme „výstavu“ řek. Skupiny procházejí řeku za řekou a každý z členů skupiny v pěti minutách představí příběh svojí řeky. Poté následuje 5 minut pro otázky ostatních nebo facilitátora.

HLEDÁNÍ POZITIVNÍ ZMĚNY

Cíl aktivity:

Přimět účastníky k zamyšlení nad tím, co je během dobrovolnického projektu pozitivně ovlivnilo.

Délka trvání:

90 minut

Materiál:

Papír s připraveným seznamem otázek pro každého, papíry, propisky, pastelky

Jak na to:

Facilitátor představí proces tzv. appreciative inquiry („oceňujícího ptaní“, v češtině se ale běžně nepřekládá), který se zaměřuje na hledání pozitivního jádra daného tématu – jednotlivců, organizací či situací. Proces využívá cyklus 4D z anglického discover, dream, design, deliver.

Díky této aktivitě můžeme sledovat, jak se dobrovolník během svého projektu v zahraničí transformoval / změnil / rozvinul.

1. Objev pozitivní změnu (discover)

Vyzveme účastníky, aby každý sám popřemýšlel nad tím, jak je dobrovolnická zkušenost pozitivně změnila (např. získali nové schopnosti a dovednosti). V čem se cítí po návratu jiní? Jak se do vytvoření této pozitivní změny účastníci sami zapojili? Pomohl jim s tím někdo další? Své postřehy si každý může zapsat na papír s otázkami, který jsme předtím rozdali.

Potom požádáme účastníky, aby vytvořili dvojice a šli se projít. Během procházky pak prodiskutují své úvahy nad změnami, kterými si prošli. Jeden ze dvojice aktivně naslouchá, tzn. svou plnou pozornost věnuje druhému, který mluví, a klade navazující otázky. Pak si role vymění. Zajistíme, aby oba měli dostatek času podělit se o své zkušenosti (celkem přibližně 30–40 minut). Následně budou mít účastníci za úkol ve stejné dvojici pojmenovat, co jejich proměnu nejvíce ovlivnilo, a najít společné prvky.



Otázky k zamyšlení

Popiš, jak ses pozitivně změnil/a v průběhu pobytu v zahraničí.

Co se stalo a jak se to stalo?

Pomohl ti ke změně ještě někdo další? Kdo?

Čím je pro tebe důležitý příklad, který sis vybral/a?

Jaké podmínky ovlivnily tvou proměnu?

Jakými slovy bys změnu způsobenou dobrovolnickou zkušeností popsal/a?

2. Neboj se snít (dream)

Tato etapa propojuje to, co je reálné, s ideální představou budoucnosti. Nabourává každodennost a pomáhá najít orientační body, ke kterým účastníci mohou směřovat své akční projekty. Sdílením představ s ostatními vytvoří energii, která ve skupině výrazným způsobem urychlí transformační proces směrem k vlastní aktivitě.

Požádáme účastníky, aby si představili budoucnost, ve které pozitivní změny a světlé momenty zkušeností, které popisovali v předchozí aktivitě, představují každodenní skutečnost. Jak by svět vypadal, kdyby všichni lidé učinili takové změny? Co podporuje pozitivní změnu? Svou představu výtvarně vyjádří na papír. Představy se následně sdílí formou „tiché výstavy“. Účastníci položí výtvořky na zem, kde si je všichni mohou prohlédnout a případně se doptávat.

3. Popřemýšlej, jak na to (design)

V této fázi snové představy o budoucnosti nabývají reálných rozměrů. Vyzveme účastníky, aby si zapsali jednotlivé kroky, které mohou udělat pro to, aby s ostatními mohli sdílet to, co se naučili, a podpořili vlastní aktivní zapojení v svém okolí.

Povzbudíme účastníky, aby se zamysleli nad konkrétními kroky, které by mohli učinit. Mohou zůstat otevřené a postupně se měnit. Motivujeme je k tomu, aby na sobě pozitivní změny pozorovali i nadále a přemýšleli nad nimi i po návratu domů.

4. Pošli to dál (deliver)

V poslední etapě je na účastnících, aby si udrželi pozitivní energii a vnitřní motivaci ke změně i po návratu domů. Tato etapa je v podstatě celoživotní a konkrétní výsledky procesu mohou účastníci realizovat jako aktivní globální občané. Reflexi a učení můžeme nastartovat u účastníků před odjezdem na dobrovolnický projekt. Proces by měl ale pokračovat ještě dlouho po tom, co se z projektu vrátí.

ETAPA 2: GLOBÁLNÍ TÉMATA

Tato kapitola účastníkům umožní prozkoumat některá z globálních témat a problémů, se kterými se setkáváme a kterým čelíme. Cílem je podívat se na příčiny problémů a jejich propojenost.

Facilitátorský tým by se při přípravě tohoto bloku měl ujistit, že alespoň někteří z jeho členů již s tématy GRV pracovali a mají osvojeny jeho hodnoty a principy. Při aktivitách je důležitá stálá pozornost facilitátora a schopnost reagovat na předsudečné a stereotypizující výroky tak, aby jim dodal kontext, byl schopen je relativizovat a tak s citlivostí předcházet jejich upevňování a reprodukci.

Pro získání teoretického základu pro práci s globálními tématy v mezinárodním dobrovolnictví je možné nahlédnout do metodiky *Picturing the Global South* (SCI Austria 2016), vytvořené konsorciem organizací pod hlavičkou mezinárodní sítě Service Civil International (SCI), které se těmito tématy dlouhodobě zabývají.

SÍŤ GLOBÁLNÍCH TÉMAT

Cíl aktivity:

Pojmenovat konkrétní efekty globální propojenosti, se kterými se účastníci setkali během projektu v zahraničí.

Zasadit zkušenost dobrovolníků do širšího, globálního kontextu.

Vizualizovat složitost a propojenost globálních témat.

Délka trvání:

80 minut

Materiál:

Barevné papíry, klubko provazu, fixy, post-ity

Jak na to:

1. Před začátkem aktivity si připravíme papíry, na které napíšeme příklady globálních výzev. Jsou to např. klimatické změny, mezinárodní obchod, válka, genderová nerovnost, nerovnoměrná distribuce zdrojů, chamtivost apod. Témata rozmístíme do prostoru na židle.

2. Požádáme účastníky, aby postupně jmenovali nějaké problémy z jejich vlastního okolí. Každý z problémů zapíšeme na post-it a dáme ho člověku, který tento příklad uvedl. Každý by měl sám za sebe přijít s nějakým jiným problémem. Příklady mohou být velmi konkrétní.

Poznámka pro facilitátory:

Dáváme si pozor na stereotypy a předsudky, které během aktivity mohou zaznít a vhodně na ně reagujeme.

3. Účastníci si post-it na sebe nalepí.

4. Jakmile má každý účastník na sobě nalepený jeden „problém“, vyzveme je, aby se postavili vedle sebe do kruhu. Součástí kruhu jsou i židle, na kterých jsou nalepené papíry s globálními výzvami.



5. Účastníkům dáme k dispozici klubko provázku. Účastníci potom pomocí klubka sebe a své problémy propojují s jednotlivými globálními tématy podle toho, jak spolu souvisí.

Problémy a témata spolu mohou být propojeny více než jednou. Aktivita pokračuje, dokud všichni v kruhu nejsou propojeni provázkem.

Při posílání provázku je důležité, aby účastníci popisovali, jakým způsobem spolu problémy souvisí.

Souvislosti mohou být např. „Já představuji kácení lesů... a jsem propojený s „mezinárodním obchodem“, protože velké společnosti poškozují životní prostředí kvůli zisku.“

6. Až budou propojeni všichni, požádáme účastníky, aby se podívali na obrazec, který aktivitou vznikl. Bude připomínat pavoučí síť.

Reflexe:

Aktivitu s účastníky uzavřeme reflexí s následujícími otázkami:

1. Čeho si všimnete na obrazci, který jsme právě vytvořili?
2. Co nám říká o (skrytých) příčinách globálních problémů?
3. Jak můžeme tyto problémy řešit?
4. Co se stane, když zatáhneme za jeden z provázků, tzn. začneme se daným problémem zabývat?
5. Jakou pozici mají místní komunity z globálního Jihu v této síti?
6. Jakou roli hrajeme v této „celosvětové síti“ my, lidé z globálního Severu?
7. Máte nějaké nápady na to, jak ovlivnit tyto propojené problémy?

Poznámka pro facilitátory:

V této aktivitě můžeme posbírat témata pro aktivitu Debata v pohybu.

DEBATA V POHYBU

Cíl aktivity:

Podnítit ve skupině debatu o problémech souvisejících s rozvojem a sociální spravedlností.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

2 papíry A4, provokativní tvrzení pro debatu

Jak na to:

1. Papíry s nápisem „Souhlasím“ a „Nesouhlasím“ umístíme na zeď, každý na protilehlé straně místnosti.
2. Aktivitu začneme ve středu místnosti. Účastníci se přemístí na jeden nebo druhý konec místnosti podle toho, jestli souhlasí s tvrzeními, které přečteme, nebo ne.
3. Účastníci mohou využít celou vzdálenost mezi nápisy podle toho, do jaké míry s tvrzeními souhlasí či nesouhlasí.
4. Tvrzení je dobré připravit na základě témat, která ve skupině rezonují, např.:
„Mezinárodní obchod je příčinou chudoby v zemích globálního Jihu.“
Souhlasím/Nesouhlasím
„Věřím, že můžu změnit svět tím, že budu aktivní ve svém okolí.“
Souhlasím/Nesouhlasím
5. U každého tvrzení se můžeme jednotlivců doptávat na to, proč souhlasí/nesouhlasí.
6. Pozice účastníků nemusí být fixní – pokud je některý z argumentů dalších účastníků přesvědčí a jejich názor na tvrzení se změní, mohou změnit svou pozici. Facilitátor se pak může dále doptávat, co se změnilo.



Poznámka pro facilitátory

Pokud budeme stát během aktivity na straně s menším počtem účastníků, vytvoříme tím bezpečný prostor a menšina se bude cítit méně zranitelná.

Je na facilitátorech, aby rozhodli, jestli si účastníci mohou stoupnout doprostřed, pokud nejsou ani pro ani proti. V tom případě se ale ujistíme, že jsou schopni zdůvodnit své stanovisko.

Je vhodné účastníkům připomenout vzájemný respekt k odlišným názorům a důležitost naslouchat.

Tvrzení můžeme libovolně obměňovat. Je ale důležité, aby výroky byly jasně formulované v kladné větě (u záporné věty může vzniknout nejistota, jestli s ní souhlasit nebo nesouhlasit).

Zvolit můžeme také „tichou“ variantu aktivity bez komentářů. Jen pozorujeme, jaký názor účastníci u jednotlivých tvrzení zvolí. V takovém případě je ale velmi důležitá důkladná reflexe aktivity.

Aktivita může sloužit pro sbírání témat, na které je možné se dále zaměřovat během kurzu.

PROČ - PROČ - PROČ

Cíl aktivity:

Prozkoumat příčiny problémů.

Doba trvání:

40 minut

Materiál:

Flipchart, fixy

Jak na to:

1. Rozdělíme účastníky do dvojic.
2. Každá dvojice si vylosuje či vybere 2 různá (globální) témata, např. klimatické změny, chudoba, nerovnost.
3. Účastníkům v místnosti vysvětlíme, jak bude aktivita probíhat. První z dvojice začne otázkou „Proč existuje/existují ... klimatické změny?“ Druhý mu odpoví, nato se první zeptá „Proč?“, což se opakuje pořád dokola, než uplyne 10minutový limit a dvojice si prohodí role a téma.

Aktivitu můžeme pro dobré pochopení sami předvést:

A: Proč existují klimatické změny?

B: Protože se do vzduchu dostává příliš mnoho CO₂.

A: Proč?

B: Kvůli velké spotřebě v západních zemích.

A: Proč?

B: Protože...

4. Po 20 minutách práce ve dvojicích probereme některé hlavní příčiny problémů v celé skupině a poznamenejme je na flipchart.

5. Účastníci se společně snaží najít možná řešení problémů a identifikovat aktéry, kteří se mohou podílet na změně situace. Debatu zaznamenáváme na flipchart.

6. Debata a návrhy kreativních řešení mohou sloužit jako dobrý základ pro akční projekty účastníků.

OPEN SPACE

Cíl aktivity:

Nabídnout účastníkům prostor prozkoumat a prodebatovat vlastní témata.

Délka trvání:

120 minut

Materiál:

Flipcharty, fixy, post-ity

Jak na to:

Každá skupina v sobě skrývá spoustu zkušeností a znalostí, o které se mohou účastníci vzájemně podělit. Metoda Open Space je způsob, který umožňuje různým lidem a v jakékoli skupině vytvořit prostor pro inspirativní setkávání a diskuze.

Účastníci si vytvoří a zorganizují svůj vlastní program složený z paralelních workshopů a diskuzí nad tématy, která je zajímají, např. genderová nerovnost, chudoba, alternativní způsob života. Ve stejnou dobu může probíhat několik různých workshopů.

Na zeď pověsíme flipchart s tabulkou se třemi různými místy a časy. Počet paralelních skupin a harmonogram můžeme přizpůsobit velikosti skupiny a času, který máme k dispozici.

K flipchartu připravíme post-ity a fixy. Kdokoli, kdo chce uspořádat workshop nebo diskuzi, napíše na post-it téma a nalepí ho k danému času a místu. Např. diskuze na téma genderové nerovnosti či workshop výroby peněženek z tetrapackových obalů, v místnosti 1 od 9.30 do 10.00.

Člověk, který navrhl daný workshop, píše z diskuze/ workshopu poznámky, které po skončení aktivity může představit v plénu ostatním.



Hlavní principy metody Open Space:

1. Kdokoli přijde na workshop, je ten správný.
2. Cokoliv se stane, je to, co se stát má.
3. Kdykoliv se začne, je to ten správný čas začít.
4. Když se skončí, je to přesně ten okamžik, kdy se skončit má.

Open Space má jediné pravidlo – **pravidlo dvou nohou**. Každý je zodpovědný za to, co se naučí. Pokud ti daný workshop či diskuze nic nepřináší, použij své dvě nohy a jdi tam, kde se můžeš něco naučit nebo něčím sám přispět.

Po skončení všech bloků se sejdeme v plénu a jednotlivé skupiny mohou ostatním krátce představit hlavní výstup či myšlenky z jednotlivých workshopů a diskuzí.

ETAPA 3: AKČNÍ PROJEKTY

Hlavním cílem této etapy je pomoci účastníkům vytvořit efektivní a realistický akční projekt, který přispěje k vytvoření spravedlivějšího a udržitelnějšího světa. Každá z aktivit napomáhá k tomu, aby účastníci byli schopni vytvořit a realizovat projekt od začátku do konce.

Tato publikace cílí na realizaci akčního projektu v horizontu šesti měsíců. Motivace účastníků projekt plánovat a realizovat často klesá, pokud nevidí žádné hmatatelné výsledky. Je možné vytvořit dlouhodobý projekt, ale i v takovém případě doporučujeme vytvořit akční plán, v rámci kterého budou během šesti měsíců uskutečněny konkrétní výstupy.

Účastníci jsou často plni nadšení a velkých nápadů. Výzvou pro ně pak může být velké nápady zredukovat na menší, realistické projektové nápady. Facilitátor by měl skupinu v tomto procesu citlivě podpořit.

SPEED NETWORKING

Cíl aktivity:

Nabídnout účastníkům prostor pro společné vytvoření nápadů na akční projekty.

Materiál:

Flipchart, fixy

Jak na to:

1. Vytvoříme příjemnou a otevřenou atmosféru.
2. Po místnosti rozmístíme židle vždy po třech vedle sebe. Požádáme účastníky, aby si vybrali židli a posadili se na ni.
3. Když se všichni usadí, mají 6 minut na to, aby si vzájemně vyměnili názory na následující otázky (napíšeme je pro připomenutí na flipchart):
 - Co by mohl být zajímavý nápad na akční projekt?
 - V čem jsem dobrý?
 - Jaké mám znalosti a speciální dovednosti? V jaké oblasti?
 - Mohli bychom na nějakém projektu pracovat společně?
4. Diskuze končí přesně po 6 minutách. Pak každý vstane a vymění si místo tak, aby mluvil s dalšími 2 lidmi. Společně prodiskutují stejné otázky jako v předchozím kole.
5. Po dalších šesti minutách si všichni opět vymění místa a vše se opakuje tak dlouho, dokud každý nemluvil s každým.

Cílem není shodnout se na podobě akčního projektu, nebo se rozdělit do pracovních skupin, ale pobavit se o tom, co koho zajímá, a vzájemně se inspirovat v otevřené a neformální atmosféře. Nic z diskuzí není potřeba zapisovat.

BRAINSTORMING NÁPADŮ PRO MALÉ PROJEKTY

Cíl aktivity:

Nasbírat nápady pro vlastní akční projekty a prodiskutovat je.

Délka trvání:

90 minut

Materiál:

Zelené a bílé moderační kartičky nebo post-ity dvou barev, psací potřeby pro každého, velká nástěnka s připínáčky/ zeď, na kterou je možné nápady připevnit papírovou páskou nebo jinak

Jak na to:

1. Každý účastník dostane zelené a bílé kartičky. Účastníky vyzveme, aby se zamysleli nad nápady na akční projekty a na papíry zapsali:

- nápady na vlastní projekty (zelené kartičky)
- nápady na jakékoli další projekty, které ale sami realizovat nechtějí (bílé kartičky)

Je důležité, aby nápady byly rozepsány co nejkonkrétněji, např. místo „propagace fair trade“, napsat „propagace fair trade svačin ve školách“. Každý na svých úkolech pracuje sám a v tichosti. Dále je důležité upozornit na to, že na každé kartičce by měl být pouze jeden projektový nápad.

2. Necháme účastníkům dostatek času na rozmyšlenou a poté vybereme kartičky a připevníme je na nástěnku nebo zeď.

3. Každý představí své nápady ostatním. Ti můžou nápady komentovat a přidávat další. Podobné nápady dáváme na nástěnce k sobě, upozorňujeme na společné body a nápady propojujeme.

4. Diskuzi shrneme a dáme účastníkům dalších 10 minut na to, aby napsali další nápady, které je napadly během diskuze. Poté opět vybereme kartičky a účastníci vysvětlí své doplňující nápady. Když jsou všechny nápady na nástěnce vysvětlené, mohou si účastníci znovu všechny návrhy přečíst a popřemýšlet nad tím, do kterého projektu by se chtěli zapojit.

5. Vyzveme účastníky k tomu, aby si z nástěnky vybrali kartičku s projektem, na kterém chtějí pracovat. Aby měli všichni po celou dobu výběr ze všech nápadů, požádáme účastníky, aby si vybraný nápad opsali na papír. Pokud si víc lidí vybere stejnou kartičku, mohou se dohodnout na vytvoření skupiny.

STROM PROBLÉMŮ

Cíl aktivity:

Povzbudit účastníky, aby zjistili, jestli jejich nápady pro akční projekty jdou ke kořenům problému, nebo jestli se ho dotýkají jen na povrchu.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

Flipchart, fixy

Jak na to:

1. Vyzveme účastníky, aby na flipchart nakreslili strom. Musí mít kořeny, kmen a listy.
2. Na kmen stromu účastníci napíší téma, na kterém pracují.
3. Na listy stromu napíší symptomy nebo dopady spojené s tímto tématem.
4. Prodiskutují příčiny problému a napíší je na kořeny stromu.
5. Vyzveme účastníky, aby se ve skupinách zamysleli nad tím, zda jejich akční projekt řeší kořeny problému nebo jeho symptomy.

Pokud odstříhneme pouze listy, narostou nové. Pokud chceme řešit problém, musíme se zaměřit na jeho kořeny.

Poznámka pro facilitátory:

Je možné pracovat ve skupinách, které vznikly při brainstormingu.

JAK VYTVOŘIT PRACOVNÍ SKUPINY

Cíl aktivity:

Vytvořit skupiny, které spolu budou pracovat na akčních projektech.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

Barevné papíry, fixy

Jak na to:

1. Pokud už účastníci mají nápad na akční projekt, na kterém chtějí pracovat, napíše název projektu na papír a mají ho u sebe.
2. Místnost rozdělíme na tři části, každý ze tří rohů místnosti představuje jednu situaci:
 - a) „Mám nápad a potřebuju lidi.“
 - b) „Mám nápad a nepotřebuju lidi.“
 - c) „Nemám nápad a chci se k někomu přidat do skupiny.“
3. Vyzveme účastníky, aby se rozdělili do jednotlivých rohů.
4. Účastníci z rohu 1 a 3 se přesunou do středu místnosti. Ti, kteří už mají nápad na svůj akční projekt, drží papír s názvem projektu tak, aby ho ostatní viděli a mohli si vybrat projekt, který je zaujme, a mohli se autorů nápadů zeptat na detaily a podle toho se rozhodnout.
5. Aktivita končí ve chvíli, kdy si každý najde svoji skupinu a dohodnou se, že na daném projektu budou spolupracovat.

JAK NASTAVIT CÍLE PROJEKTU

Cíl aktivity:

Pomoci skupině jasně stanovit cíle akčního projektu.

Délka trvání:

90 minut

Materiál:

Projektor, počítač, flipchart, fixy, model NAOMIE (viz příloha 3)

Jak na to:

Tak jako u kteréhokoli jiného projektu je i u akčních projektů nezbytné si na začátku pečlivě zvolit zaměření projektu – definovat si potřebu, záměr a cíle. I když už někdo může mít v cílech svého projektu jasno, je vždy dobré cíle posoudit kritickým okem. Zvláště v případě, kdy na přípravě a realizaci projektu spolupracuje několik lidí. Protože každý přichází s vlastními nápady a pohledy na věc, je nutné nejdříve dojít ke shodě a až poté projekt realizovat.

1. Představíme projektovou logiku dle modelu NAOMIE (promítneme či nakreslíme názorně na flipchart podle přílohy 3).
2. Zadáme skupinkám, aby si rozpracovaly svůj projektový nápad podle této logiky (stačí po písmeno M). Skupinky mají 45 minut až hodinu, pracují individuálně, facilitátoři se mezi skupinkami pohybují a pomáhají jim individuálně zformulovat logiku jejich projektu, aby odpovídala modelu a dávala smysl.
3. Skupinky popíší svůj rozpracovaný projektový nápad na flipchart. Každá pracovní skupinka následně dostane 3 minuty na představení své projektové logiky celé skupině. Poté dáme prostor pro zpětnou vazbu od skupiny a od facilitátorů (zda logika dává smysl, zda jsou specifické cíle opravdu SMART atd.)
4. Po ukončení prezentací dostanou skupinky ještě čas na případnou úpravu své projektové logiky. Nakonec je možné navázat s přípravami konkrétního plánu činností projektu – viz následující aktivity.

BRAINWRITING

Cíl aktivit:

Posbírat nápady na konkrétní aktivity akčního projektu.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

Tabulka pro brainwriting (viz níže)

Jak na to:

Metoda brainwritingu umožní během krátkého času vyprodukovat velké množství nápadů.

1. Rozdělíme účastníky do menších skupin po pěti. Dáme pozor na to, aby se účastníci z jednotlivých pracovních skupin promíchali. Díky tomu získáme nové nápady a také pohled lidí zvenčí.
2. Každý dostane pracovní list, na kterém jsou tři sloupce a šest řádků.
3. Na první řádek každý zapíše 3 nápady (do každého sloupce jeden) na aktivitu v rámci svého akčního projektu. Je důležité aktivitu dobře popsat, aby byla srozumitelná i pro ostatní.
4. Po 10 minutách každý podá svůj pracovní list sousedovi nalevo. Ten na nový řádek napíše další tři nápady. Účastníci mohou na novém řádku komentovat předchozí nápad a tím ho vylepšit. Pokud žádné komentáře nemají, napíše nový nápad.
5. Každých 5 minut účastníci předají svůj pracovní list doleva. Získáme tím velké množství různorodých nápadů. Během brainwritingu se nemluví a je důležité udržovat pětiminutový limit, abychom vytvořili pozitivní časový pres.
6. Brainwriting je u konce, když účastníci dostanou zpět své původní papíry po 5-6 kolech pětiminutových cyklů.

Účastníci/projektové skupinky si pracovní listy ponechají a využijí je při dalším plánování svých projektů.



Příklad brainwritingu:

| | | | |
|-------------------|--|--|---|
| Účastník 1 | Místo: radnice | Vernisáž s kulturním programem, např. kapela. Přednáška? | Příběhy/medailonky lidí z fotografií |
| Účastník 2 | alternativně komunitní centrum; fotky na stěnách s krátkým popiskem; od 11 do 17 h, jeden víkend, sobota až neděle | vernisáž v pátek, proslovy dobrovolníků; ochutnávka jídla ze zahraničí | fotky krajiny; fotky tradic; vysvětlit stereotypy |
| Účastník 3 | program na jeden večer (do 22 h); projekce místo fotek (nákladné!) | procházky s dobrovolníky jako průvodci, hudba z různých zemí | není moc složité vysvětlovat stereotypy pomocí obrázků? |

METODA SÍŤOVÉHO PLÁNOVÁNÍ

Cíl aktivity:

Dát účastníkům nástroj k naplánování akčního projektu od začátku do konce.

Délka trvání:

60 minut

Materiál:

Propisky, fixy, papíry

Jak na to:

Účastníkům vysvětlíme hlavní principy metody síťového plánování a jak se vztahuje k jejich akčním projektům.

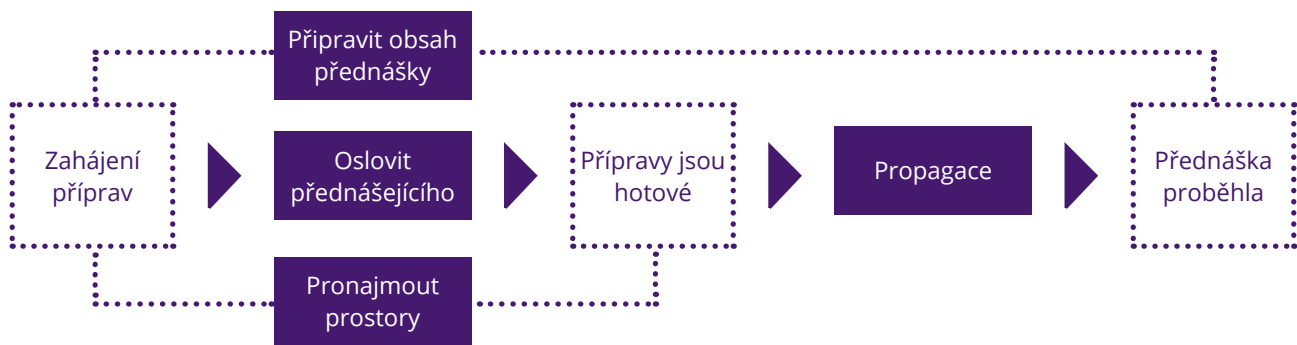
Metoda síťového plánování vizualizuje logické vazby mezi jednotlivými dílčími aktivitami projektu. Umožňuje sledovat, zda je projekt konzistentní a pomáhá odhalit jeho možné slabiny.

Metoda také poukazuje na kritické body projektu. Tzv. kritická cesta (znázorněna červenou šipkou ve schématu níže) je sled aktivit, které jsou nezbytné k tomu, aby celý projekt včas došel k úspěšnému konci. To znamená, že pokud se objeví problém během realizace aktivit na kritické cestě, celý projekt je v ohrožení. Ať už se jedná o celkový neúspěch, nebo např. nedodržení naplánovaných termínů realizace.

Realizace aktivit na kritické cestě obvykle trvá nejdéle, a proto určuje délku celého projektu.

Skupina chce např. uspořádat workshop ve škole. Kritickou cestu může představovat hledání vhodného přednášejícího. Skupina může začít připravovat program a propagovat akci až v momentě, kdy našla a potvrdila přednášejícího.





Začátek

Konec

1. Účastníci se rozdělí do skupin, které spolupracují na akčních projektech.
2. Ve skupině si vyberou finální nápady na aktivity, které by v rámci svého projektu chtěli realizovat.
3. Naplánují aktivity v čase podle toho, kdy je chtějí uskutečnit.
4. Následně skupina tyto aktivity seřadí v logickém pořadí podle toho, které aktivity na sebe navazují, a které mohou probíhat paralelně. Pomoci jim můžeme těmito otázkami:
 - Které aktivity mohou začít paralelně?
 - Které aktivity následují jedna po druhé?
 - Které aktivity jsou propojené – tematicky nebo organizačně?
 - Která aktivita může začít pouze v případě, že jiná je již dokončena?
 - Které činnosti zaberou nejvíce času?
5. Do síťového plánování projektu mohou účastníci zahrnout také následující prvky:
 - a) Úkoly / Úkoly jsou prvky síťového plánování, které popisují určitou aktivitu. Jedná se o balíček činností, které se realizují v určitém čase a mají začátek a konec. Jsou to konkrétní úkoly, které potřebujeme v rámci projektu provést, např. udělat rešerši možných přednášejících pro náš workshop.
 - b) Události / Události jsou prvky síťového plánování, které popisují dosažení určité podmínky, která umožní další kroky. Událost může také označovat začátek nebo konec úkolu. Např. našli jsme vhodného přednášejícího.
 - c) Milníky / Milníky označují dosažení důležitého dílčího výsledku, např. sestavení programu workshopu.
 - d) Rozhodnutí / Do síťového plánování můžeme zahrnout také strategické momenty v rozhodování. Např. Budou učitelé ve škole souhlasit s programem workshopu? (Ano/ne).

PLÁNOVÁNÍ ROZPOČTU A PRACOVNÍHO VYTÍŽENÍ

Cíl aktivity:

Sestavit odhad rozpočtu akčního projektu a pracovního vytížení při přípravě a realizaci.

Délka trvání:

60 minut

Materiál:

Pracovní listy, papíry, propisky

Jak na to:

Náklady na projekt můžeme rozdělit do následujících kategorií: materiál, cestovné, pracovní vytížení.

1. Plánování rozpočtu na materiál a cestovné

Nejdříve se členové projektové skupiny musí rozhodnout, kolik jsou ochotni do projektu vložit vlastních zdrojů. Tato částka bude jejich rozpočet. Facilitátoři se snaží vést toto rozhodování takovým způsobem, aby se vyhnuli tlaku na jednotlivé účastníky ve skupině utratit více z osobního rozpočtu, než by ve skutečnosti chtěli.

Pokud má skupina možnost získat nějaký grant či dotaci, bude rozpočet sestavovat podle této částky. Je důležité předem si stanovit maximální výdaje na materiál a cestovné. Pokud se skupina chystá žádat o grant nebo sponzorské dary, potřebuje mít detailně rozpracovaný rozpočet.

Náklady na materiál mohou být spojené například s nákupem kancelářských potřeb (papíry, psací potřeby), fair trade čokolád pro účastníky workshopu nebo publikací pro přípravu přednášky.

Cestovní náklady je potřeba počítat pro každou společnou schůzku přípravného týmu nebo pro cestu na místo, kde se bude konat skupinou organizovaná akce (workshop, přednáška apod.).



2. Plánování času vynaloženého na realizaci projektu

Největší vklad, který se očekává od členů skupiny, je čas, který chtějí věnovat přípravě a realizaci projektu. Každý na projektu pracuje ve svém volném čase – po práci, po škole nebo jiných povinnostech.

Pro realistický odhad, kolik volného času každý může a chce projektu věnovat, lze využít pracovní list s příkladem jednoduchého výpočtu pracovního zapojení.

3. Odhadované náklady a pracovní vytížení

Proto, abychom dobře odhadli rozsah práce na projektu a potřebné náklady, vedeme ve skupině diskuzi (může moderovat jeden z členů skupiny).

Na základě výstupů ze síťového plánování projdeme každou z projektových aktivit a prodiskutujeme, kolik času zabere příprava a realizace.

Důležitým předpokladem pro realistický odhad nákladů a rozsahu práce je to, že všichni sdílí stejné pochopení aktivit. Čím konkrétnější jsou tedy dlouhodobé cíle, tím snazší je projektové plánování. Usnadňuje skupině odhadnout časovou náročnost jednotlivých aktivit.

Pokud se odhady jednotlivých účastníků liší, můžeme rozsah práce určit tak, že tyto hodnoty zprůměrujeme. V takovém případě může moderátor také každého požádat o vysvětlení, jak ke svému odhadu došel.

Náklady na materiál mohou být spojené například s nákupem kancelářských potřeb, fair trade čokolád pro účastníky workshopu nebo publikací pro přípravu přednášky. Cestovní náklady je potřeba počítat pro každou společnou schůzku přípravného týmu nebo pro cestu na místo, kde se bude konat skupinou organizovaná akce (workshop, přednáška apod.). Počítat je třeba také s případnými dalšími náklady – např. honorář pro přenášejícího, pronájem sálu apod.

Odhad rozsahu práce a nákladů na projekt zaneseme do tabulky po jednotlivých položkách.

Celkové množství odhadovaného času a výdajů můžeme srovnat s dostupnými zdroji z první části aktivity. Pokud vidíme výrazný rozdíl mezi zdroji a odhadovanými náklady, je třeba upravit rozpočet pro jednotlivé projektové aktivity, nebo zmenšit počet aktivit a výstupů tak, aby náklady odpovídaly omezeným zdrojům přípravného týmu.

Jednoduchý přehled nákladů a času vynaloženého na projekt může vypadat takto:

| Název aktivity | Hodin práce | Položky rozpočtu (Kč) | | | | Celkem |
|------------------|-------------|-----------------------|----------------|----------|---------------|----------------|
| | | Cestovné | Materiál | Poplatky | Další výdaje | |
| Návštěva radnice | 2,5 | 200 Kč | x | x | x | 200 Kč |
| Propagace akce | 5 | 300 Kč | 1200 Kč | x | 150 Kč | 1650 Kč |
| ... | | | | | | |
| Celkem | 7,5 | 500 Kč | 1200 Kč | x | 150 Kč | 1850 Kč |

Pracovní list

Otázka č. 1: práce za týden (předpokládáme běžný pracovní týden)

Kolik hodin týdně můžeš a chceš (realisticky) věnovat projektu?

__ hodin za týden

Otázka č. 2: práce za den

Vyděl počet hodin za týden (viz výše) sedmi.

__ hodin denně

Otázka č. 3: dny, kdy „nemám čas“

Ve který dnech, od teď až do konce projektu, víš, že nebudeš mít na projekt vůbec čas (kvůli práci, studiu, prázdninám, volnému víkendu, rodinným oslavám apod.)? Spočítej tyto dny.

__ dnů, kdy nemám čas

Otázka 4: celkový rozsah práce

Do konce projektu zbývá __ dní.

Od celkového počtu dní prosím odečti dny, kdy nemáš čas se věnovat projektu.

__ dní mínus __ plné dny rovná se __ volných dní, kdy mohu pracovat na projektu.

Vynásob počet hodin, které může věnovat projektu denně (otázka č. 2) počtem volných dní, kdy můžeš pracovat na projektu.

__ hodin/za den krát __ dní, kdy se můžu věnovat projektu, je celkem __ hodin.

Výsledek: práci na projektu mohu věnovat celkem __ hodin.

Výsledky celé skupiny je pak možno porovnat s předpokladem počtu hodin, které bude realizace projektu vyžadovat. Pokud je rozdíl velký, je třeba se zamyslet nad tím, jak zajistit, že na úspěšnou realizaci bude dostatek času (např. hledání dalších členů týmu či redukce aktivit).

Poznámka pro facilitátory:

Pro stanovení priorit při realizaci jednotlivých úkolů mohou účastníci využít matici priorit podle Eisenhowerova principu (viz příloha 3).

GANTTŮV DIAGRAM

Cíl aktivity:

Připravit časový harmonogram akčního projektu.

Délka trvání:

45 minut

Materiál:

Flipchart, fixy

Jak na to:

Ganttův diagram je velmi užitečný nástroj pro znázornění harmonogramu jednotlivých projektových aktivit a sledování průběhu realizace projektu. Vzniklý přehled je také velmi vhodný pro představení projektu potenciálním partnerům.

Diagram se skládá z osy X a osy Y. Osa Y je vertikální a jsou na ní chronologicky řazeny aktivity projektu. Horizontální osa X zobrazuje časové období průběhu projektu.

Podle délky projektu může být schéma rozděleno na měsíce, týdny nebo dny. Začátek a konec schématu znamená začátek a konec projektu. Trvání každé aktivity je barevně vyznačeno v příslušných buňkách tabulky.

Do každé skupiny, která pracuje na společném projektu, dáme jeden flipchart a vyzveme účastníky, aby podle příkladu načrtli Ganttův diagram a začali ho vyplňovat s ohledem na plánované aktivity svého projektu.



Velmi jednoduchý vzor Ganttova diagramu může vypadat takto:

| Název projektu | Týden | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| (jednotlivé) aktivity | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Konkrétní příklad jeho využití takto:

| Workshop ve škole na téma Fair Trade | Týden | | | | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|-------|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Rešerše tématu | | | | | | | | | | |
| Hledání vhodného přednášejícího (internet) | | | | | | | | | | |
| Kontaktovat přednášejícího | | | | | | | | | | |
| Potvrzení přednášejícího | | | | | 2. 8. | | | | | |
| Kontaktovat školu | | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | | |

TÝMOVÉ ROLE

Cíl aktivity:

Představit teorii, která pomůže jednotlivcům rozpoznat jejich vlastní roli v týmu.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

Belbinův test (viz příloha 4), propisky

Jak na to:

1. Účastníkům představíme týmové role podle Mereditha Belbina (viz příloha 4). Ten definoval 9 různých rolí v týmu, které je nutné v týmu obsáhnout, aby fungoval efektivně. Většina lidí preferuje dvě role v týmu. Všechny role jsou pro tým stejně hodnotné.
2. Každý dostane vytištěný Belbinův test (viz příloha 4). Díky testu mohou účastníci orientačně zjistit, pro které role mají předpoklady. Účastníkům dáme dostatečný prostor pro vyplnění a vyhodnocení testu. Každý pracuje individuálně.
3. Poté vyzveme jednotlivé pracovní skupiny, aby zjistily, jaké role mají zastoupené v týmu, a které jim případně chybí. Jaké jsou silné a slabé stránky těchto rolí?
4. V ideálním případě bude mít každá skupina různorodé složení. Pokud ne, určitě je to bod k zamyšlení. Nejúspěšnější týmy bývají právě ty, které jsou složené z různých typů lidí a povah.

ETAPA 4: CO SI ODNÁŠÍM?

Poslední část publikace shrnuje poznatky z předchozích částí. Účastníci zhodnotí vše, co se doposud naučili, a získají motivaci k tomu, aby se globálními tématy zabývali i po skončení kurzu a dokončili své akční projekty.

DOPIS SOBĚ

Cíl aktivity:

Připomenout účastníkům několik měsíců po skončení kurzu, co všechno se během něj naučili.

Délka trvání:

30 minut

Materiál:

Papíry, obálky, propisky

Jak na to:

Každý dostane čistý papír a obálku.

Účastníkům zopakujeme, čím vším si během kurzu prošli a co měli možnost se naučit.

Vyzveme je, aby zavřeli oči a vybavili si jednu věc z kurzu, která jim utkvěla v paměti, a jednu, kterou by po skončení kurzu chtěli udělat.

Potom jim dáme dostatek času na to, aby mohli napsat dopis sami sobě a zamysleli se přitom nad těmito body:

- co si odsud odnáším, co mě inspirovalo
- co bych si v budoucnu chtěl/a připomenout / na co bych nechtěl/a zapomenout
- co udělám na základě toho, co jsem se tu naučil

Hotové dopisy účastníci vloží každý do své obálky, tu zalepí a napíše na ni svou adresu. Dopisy od účastníků vybereme a pošleme jim je za 3 měsíce.

PRASKNI BALÓNEK

Cíl aktivity:

Motivovat účastníky k aktivitě, ke konkrétním činům.

Délka trvání:

5 minut

Materiál:

Nafukovací balónek

Jak na to:

1. Požádáme účastníky, aby se postavili do kruhu.
2. Doprostřed kruhu umístíme nafouknutý balónek.
3. Účastníkům vysvětlíme, že k prasknutí balónku využijeme energii a sílu skupiny, kterou jsme nashromáždili v průběhu celého kurzu, v diskuzích a společných nápadech. Vyzveme účastníky, aby zavřeli oči.
4. Vysvětlíme, aby použili vnitřní sílu myšlenky a soustředili se na prasknutí balónku. Povzbudíme je k tomu, aby si představili, jak balón praská.
5. Zhruba po minutě je ujistíme, že už jsou velmi blízko k tomu, aby balónek prasknul, a ještě jednou je povzbudíme, aby balónek ve svých představách praskli.
6. Po další minutě, pokud ještě nikdo balónek fyzicky neprasknul, přejdeme doprostřed místnosti a praskneme jej. Účastníkům vysvětlíme, že myšlenky a diskuze jsou skvělé, ale bez konkrétní aktivity se nic nestane. Balón nemůžeme prasknout jen myšlenkou.

O nespravedlnosti, chudobě nebo klimatických změnách můžeme přemýšlet a diskutovat celý den, ale bez konkrétní (vědomé) činnosti se nic nezmění.

BIBLIOGRAFIE

Benthall, C. Blum, N. Bourn, D. (2010). *Returned Volunteers and Engagement with Development: VSO Longitudinal Study*. London: Institute of Education.

Brander, P., De Witte, L., Ghanea, N., Gomes, R., Keen, Nikitina, A., Pinkeviciute, J. (2012). *Resource on Human Rights Education*. K dispozici na: https://www.coe.int/t/dg4/eycb/Source/Compass_2012_FINAL.pdf: Ověřeno k 18/10/2016.

Campbell, J. (1949). *The hero with a thousand faces*. USA: Bollingen Foundation.

Comhlámh. (2011). *Coming Home Training A handbook for volunteer sending agency*. K dispozici na: https://issuu.com/comhlamh/docs/training_handbook_final: Ověřeno k 18/10/2016.

Comhlámh. (2010). *Engaging Returned Development Workers in Development Education*. K dispozici na: https://issuu.com/comhlamh/docs/engaging_rdws_report_single: Ověřeno k 18/10/2016.

Comhlámh. (2015). *From Volunteers to Active Citizens*. K dispozici na: <http://www.comhlamh.org/2015/06/have-a-read-of-our-new-resource-on-active-citizenship/>. Ověřeno k 18/10/2016.

Člověk v tísni. (2017). *Co znamená pojem globální občanství*. K dispozici na: <http://www.wp.varianty.cz/co-znamená-pojem-globalni-obcanstvi>. Ověřeno k 27/07/2017.

Harvey, B. (2014). *Are We Paying for That? Government Funding and Social Justice Advocacy*. Dublin: the Advocacy Initiative, Dublin.

Irish Aid (2006). *Irish Aid and Development Education describing... understanding... challenging... the story of human development in today's world*. Dublin: Irish Aid.

Lovell-Hawker, D. (2009). *Coming home*. K dispozici na: https://www.sim.co.uk/sites/default/files/docs/Coming_Home.pdf. Ověřeno k 18/10/2016

Machin, J. (2008). *The Impact of Returned International Volunteers on the UK: A Scoping Review*. K dispozici na: <http://www.ivr.org.uk/>. Ověřeno k 22/07/2016.

MacRory, L. (2009). *Towards understanding how to engage returned volunteers: management recommendations for VSO Ireland*. Dublin: Dublin City University.

FF MU. (2009). *Dotazník týmových rolí dle Belbina*. K dispozici na: http://www.phil.muni.cz/waia/home/Documents/TymoveRole_Belbin.pdf. Ověřeno k 27/07/2017.

NaZemi (2014). *Definice globálního rozvojového vzdělávání (GRV)*. K dispozici na: <http://www.globalnirozvojovevzdelavani.cz/co-je-grv/definice-a-principy.html>. Ověřeno k 30/06/2017.

Národní strategie globálního rozvojového vzdělávání 2011 – 2015 aktualizovaná pro období 2016 – 2017. K dispozici na: http://www.fors.cz/wp-content/uploads/2012/08/Narodni_strategie_GRV_2016_2017.pdf. Ověřeno k 27/07/2017.

SCI Austria. (2016). *Picturing the Global South: The Power Behind Good Intentions. A toolkit for awareness-raising and critical preparation*. K dispozici na: http://www.sci.or.at/wp-content/uploads/2016/05/picturingtheglobalsouth_toolkit_v1.pdf. Ověřeno k 27/07/2016.

The Wheel. (2015). *Citizens Rising: A Report from the People's Conversation*. K dispozici na: <http://peoplesconversation.ie/wp-content/uploads/2015/10/Citizens-Rising-for-web-1.pdf>. Ověřeno k 18/10/2016.

Trapeze Collective. (2007). *Do It Yourself: A Handbook for Changing Our World*. London: Pluto Press.

Volunteering Matters, Comhlámh, finep, INEX-SDA. (2016). *Engaging Returned Volunteers in Active Citizenship. Research, learning and best practice from four countries*. K dispozici na: http://www.comhlamh.org/wp-content/uploads/2016/06/Active-Citizen-Survey_Final.pdf. Ověřeno k 27/10/2016.

VSO Nigeria. (2014). *Active citizenship in youth programmes*. K dispozici na: <https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO%20Evidence-based%20Case%20Studies%20-%20Nigeria.pdf>. Ověřeno k 18/10/2016.

PŘÍLOHA 1: ZKRATKA K AKČNÍM PROJEKTŮM

Pokud nemáme prostor věnovat se aktivitám v rozsahu navrženém v předchozích kapitolách, je možné využít následující aktivity. Účastníkům umožníme zaměřit se na konkrétní cíle a projekty.

JAK VIDÍM BUDOUCNOST

Cíl aktivity:

Přimět účastníky k zamyšlení nad tím, jak vypadá svět kolem nás, jak by chtěli, aby vypadal a nad tím, jaké kroky k tomu mohou podniknout.

Délka trvání:

60 minut

Materiál:

Papíry, pastelky nebo fixy, staré časopisy/noviny s obrázky, lepidlo, nůžky

Jak na to:

1. Požádáme účastníky, aby pomocí pastelek a časopisů vytvořili obrázek, který podle nich znázorňuje „současnost“. Ten může zahrnovat také některé z problémů, kterým momentálně čelíme, nebo které vyvstaly během ponávratového setkání s dobrovolníky.
2. Následně účastníky vyzveme, aby si vzali nový papír a vytvořili obraz, který bude představovat podle nich „ideální budoucnost“.
3. Účastníky potom rozdělíme do menších skupin, ve kterých mají možnost o svých obrázcích diskutovat. Mohou mluvit o tom, která témata nebo problémy mají společné, o ideální budoucnosti a také o tom, jak můžeme svou vlastní aktivitou přispět ke změnám.
4. Obrázky potom sdílíme ve velké skupině. Můžeme využít například metodu výstavy – budto na podlaze nebo zavěšení na stěny.
5. Klademe účastníkům otázky a motivujeme ostatní, aby se také ptali.

Reflexe:

Když srovnáme obě skupiny obrázků, co se musí stát, abychom se od „současnosti“ dostali k „ideální budoucnosti“?

Co pro to můžeme udělat?

Ve skupině se pokusíme pojmenovat některé z konkrétních kroků, které můžeme udělat, abychom vyřešili některé ze současných problémů. To se může stát „vizí“ pro dobrovolníky, kteří se chtějí aktivně začít zapojovat ve svém okolí.

SEZNAM PŘÁNÍ

Cíl aktivity:

Podívat se na kroky, které můžeme učinit v našem každodenním životě, abychom žili v souladu s našimi hodnotami.

Délka trvání:

20 minut

Materiál:

Flipchart, fixy různých barev

Jak na to:

1. Rozdělíme účastníky do skupin po 4 lidech.
2. Každá skupina dostane různobarevné fixy a jeden flipchartový papír.
3. Skupina má 15 minut na brainstorming alespoň 50 věcí, kterými mohou osobně přispět k udržitelnosti ve světě, vytvoření své „ideální budoucnosti“. Nápady zapisují na flipchart. Nezáleží na tom, jak jsou nápady realistické nebo jestli už některé z těchto věcí účastníci dělají (např. jsou vegani, neprodukují odpad, žijí bez peněz, kupují jen bio potraviny, necestují letadlem každý rok apod.). Padesát se může zdát hodně, ale čtyři kreativní lidé nebudou mít s tímto počtem problém, pokud jsou v dostatečném časovém presu.
4. V dalším kroku si každý ve skupině vezme fixu jiné barvy. To umožní všem ve skupině pracovat se stejným papírem najednou. Od této chvíle ale každý pracuje samostatně, sám za sebe, bez diskutování s ostatními.
5. Každý podtrhne všechny věci ze seznamu, které už dělá (např. je vegetarián).
6. Dále každý podtrhne všechny věci, které dělat nemůže (např. protože jsou pro něj příliš drahé).
7. Každý podtrhne také ty věci, které není ochoten dělat (např. žít bez masa).
8. Nakonec každému zbývá na seznamu několik věcí, které nejsou podtržené. Z nich si vybere tři, které by chtěl nějakým způsobem realizovat a zakroužkuje je. Tyto tři věci se stanou individuálními cíli a účastníci se jich budou snažit po skončení kurzu dosáhnout.

Pokud mají účastníci zájem, mohou své osobní cíle sdílet s ostatními ve skupině a přečíst si seznamy přání ostatních skupin.

PŘÍLOHA 2: AKTIVITY NA STMELENÍ SKUPINY

OČEKÁVÁNÍ A OBAVY

Cíl aktivity:

Zjistit očekávání a obavy účastníků.

Délka trvání:

20 minut

Materiál:

Flipchart, post-ity, propisky

Jak na to:

1. Všem účastníkům rozdáme post-ity ve dvou různých barvách (jeden je pro očekávání, druhý pro obavy).
2. Požádáme účastníky, aby na lístečky napsali, co od kurzu očekávají a jaké mají obavy. Své lístečky pak nalepí na připravený flipchart.
3. Post-ity na flipchartu pak rozdělíme podle opakujících se témat (např. „hledám inspiraci, co dělat po návratu z projektu“, „bojím se, že to bude ztráta času“ apod.) a komentujeme. Vyzveme účastníky, aby případně přidali také své komentáře. Vyvrátíme nerealistická očekávání nebo obavy.
4. Poznamenáme si očekávání a obavy účastníků a pokud je to možné, zohledníme je v programu kurzu.
5. Na tuto aktivitu můžeme navázat vytvořením společných pravidel pro zbytek kurzu.

Poznámka pro facilitátory:

Aktivitu můžeme upravit do interaktivnější podoby. Účastníky necháme náhodně vybrat jeden lísteček s očekáváním a jeden s obavou. Sami pak navrhnou, jak by se s nimi mohlo během kurzu pracovat.

VYTVOŘENÍ SPOLEČNÝCH PRAVIDEL

Cíl aktivity:

Dohodnout se na společných pravidlech fungování, které umožní vytvořit bezpečný prostor respektu a porozumění, ve kterém mohou účastníci pracovat.

Délka trvání:

10 minut

Materiál:

Flipchart, fixy

Jak na to:

1. Zeptáme se skupiny na to, jaké podmínky jsou potřeba, aby se nám společně pracovalo dobře a efektivně.
2. Vyzveme účastníky, aby navrhli, za jakých podmínek může skupina pracovat efektivně a co to v praxi znamená. Např. respekt – co to znamená a jak můžeme ve skupině vzájemný respekt povzbudit.
3. Tyto podmínky nebo pravidla zapisujeme na flipchart. Jedná se o dohodu společných pravidel, podle kterých bude celá skupina v průběhu kurzu fungovat.
4. Flipchart vyvěsíme na dobře viditelném místě, abychom se k němu mohli v případě potřeby během kurzu odkázat.

Poznámka pro facilitátory:

Tuto aktivitu můžeme realizovat také v menších skupinách, které umožní větší diskuzi mezi účastníky.

HRY NA JMÉNA

CO MI UDĚLALO RADOST

Cíl aktivity:

Naučit se jména účastníků, dodat skupině energii.

Délka trvání:

5 minut

Materiál:

Žádný

Jak na to:

Sedíme v kolečku a požádáme účastníky, aby se jeden po druhém představili a ke jménu dodali ještě nějakou informaci o sobě. Např. řeknou, co jim v poslední době udělalo radost/ zaspívají kousek své oblíbené písničky/ předvedou svůj oblíbený tanec nebo jiný pohyb.

MÍČKOVANÁ

Cíl aktivity:

Naučit se jména, stmelit skupinu. Podpořit soustředěnost účastníků.

Délka trvání:

5 minut

Materiál:

Míčky (hakisaky, žonglovací míčky), jmenovky

Jak na to:

1. Stojíme v kruhu. Každý má na sobě dobře viditelnou jmenovku.
2. Ten, kdo má míček, řekne nahlas jméno toho, komu ho hází. Ten pak pošle míček stejným způsobem někomu dalšímu.
3. Účastníci si musí zapamatovat, komu míček hodili.
4. Postupně do kruhu přidáváme další míčky, které si účastníci hází ve stejném pořadí jako míčky předchozí.
5. Aktivitu ukončíme ve chvíli, kdy vypukne všeobecný zmatek, nebo hra dospěje k přirozenému konci.

SEZNAMOVACÍ AKTIVITY

KDO JSEM?

Cíl aktivity:

Dát účastníkům prostor, kde mohou být kreativní a vymyslet, jak by se charakterizovali a předvedli to ostatním.

Délka trvání:

volná (každý se může zapojit kdykoli během odpoledne/večer po příjezdu na místo, než začne program)

Materiál:

Balící papír (velký kus papíru), lepidlo, fixy, pastelky, nůžky, staré časopisy/noviny

Jak na to:

Aktivita je vhodná pro vyplnění času před oficiálním zahájením programu, zejména v případě, kdy účastníci přijíždí individuálně v různé časy.

1. Ve společenské místnosti nebo na chodbě přichystáme výtvarné potřeby (velký, dlouhý papír, lepidlo, pastelky, staré časopisy, nůžky apod.). Pro vytvoření příjemné atmosféry může v pozadí hrát hudba.
2. Na dobře viditelné místo vedle materiálu umístíme instrukce a otázky (viz níže).
3. Účastníci vytváří koláž každý sám za sebe, ale na stejném papíře, který v místnosti zůstane během celého kurzu.
4. Koláž by měla reprezentovat, kdo jsou. Ke koláži přidají své jméno.
5. Organizátoři své koláže na stejný papír připraví ještě před příjezdem účastníků.

Příklad instrukcí pro účastníky

Vytvořte koláž, obrázek nebo jinou vizuální podobu sami sebe.

Zkuste vyjádřit odpovědi na následující otázky:

1. Kdo jsem? Co mám rád/a? Jaké jsou moje silné stránky?
2. Jaké vlastnosti mě charakterizují?

POHYBLIVÉ MAPY

Cíl aktivity:

Dát účastníkům příležitost navázat mezi sebou vztahy na základě vztahu k určitému místu.

Délka trvání:

20 minut

Materiál:

žádný

Jak na to:

Stoupneme si doprostřed místnosti a vyzveme účastníky, aby si stoupli okolo. Vysvětlíme, že místo, na kterém stojíme, je středem vesmíru. Ukážeme, kde se v místnosti nachází sever, jih, východ a západ.

Účastníci se na vyznačené „mapě“ umístí v prostoru tak, aby na vyzvání facilitátora postupně označili:

- místo, odkud pochází,
- místo, kde momentálně bydlí,
- místo, kde se zúčastnili dobrovolnického projektu,
- místo, které jim je blízké,
- místo, které by rádi navštívili.

V jednotlivých bodech účastníky požádáme, aby svému sousedovi vysvětlili, proč stojí právě tam. Ve větší skupině se můžeme ptát vybraných jednotlivců a požádat je o sdílení s ostatními.

AKTIVITY NA OŽIVENÍ ČI UKLIDNĚNÍ - HRY NA ZAČÁTEK NEBO KONEC

DEŠTNÝ PRALES

Cíl aktivity:

Oživit nebo zklidnit atmosféru ve skupině. Obnovit soustředěnost.

Délka aktivity:

5–10 minut

Materiál:

žádný

Jak na to:

Účastníci stojí nebo sedí v kruhu. Vysvětlíme, že se na moment přeneseme do jednoho z posledních deštných pralesů a společně se ponoříme do jeho zvuků. Každý napodobuje zvuk, který vydává osoba po jeho pravici.

Ve směru hodinových ručiček postupně vyšleme následující zvuky:

tření dlaní o sebe - louskání prsty - plácání do stehen - plácání do stehen a dupání nohou - pouze dupání - plácání do stehen - louskání prsty - tření dlaní a povzdechnutí.

OVOCNÝ SALÁT

Cíl aktivity:

Rozproudit energii ve skupině. Rozdělit účastníky do skupin.

Délka trvání:

5–10 minut

Materiál:

židle

Jak na to:

Všichni účastníci si sednou do kruhu na židle. Každému v kruhu přidělíte jeden druh ovoce (např. jablko, hruška, pomeranč, citrón). Počet druhů odpovídá počtu skupinek, na které chcete účastníky aktivitou rozdělit.

Požádáme jednoho z účastníků, aby si stoupl do kruhu, a jeho židli odstraníme z kruhu.

Aby si účastník, který je uprostřed, mohl sednout, řekne: „Místa si vymění všechny...“, např. hrušky. Všechny si hrušky si tak musí rychle sednout na jiné místo a účastník uprostřed se snaží sednout si na jedno z volných míst. Ten, kdo zůstane stát, si stoupne doprostřed a pokračuje ve vyvolávání. Pokud chceme, aby si vyměnili místa všichni, řekneme „ovocný salát“.

Hru ukončíme ve chvíli, kdy jsou všichni dostatečně rozhýbaní. Pro následující aktivitu se mohou účastníci rozdělit do skupiny podle toho, jaké jsou ovoce.

Aktivitu je možné tematicky upravit. Místa si vymění všichni ti, kteří... kupují fair trade výrobky, jsou vegetariáni, recyklují odpad, raději jezdí na kole než autem apod.

PŘÍLOHA 3: PLÁNOVACÍ POMŮCKY

MODEL PROJEKTOVÉ LOGIKY NAOMIE

| | |
|---|---|
| Needs (potřeby) | <p>Proč je váš projekt potřebný? Proč je relevantní? Proč by se o něj měli všichni zajímat? Potřebou vlastně definujeme problém, který chceme projektem řešit. Bez potřeby je projekt zbytečný.</p> <p>Potřeba vychází vždy ze tří rovin – cílové skupiny, pro kterou je projekt určen, osobní motivace organizátorů projektu a případně organizace, v rámci které je projekt pořádán. Při definici potřeby je tedy vhodné přemýšlet také o potřebách a motivaci všech těchto aktérů.</p> |
| Aims (záměry) | <p>Záměr je vize, ke které chcete projektem přispět. Vychází přímo z potřeby, kterou jste si definovali výše. Záměr určuje obecné směřování vašeho projektu, měl by být jeden a nemusí být během projektu dosažitelný. Příklad: Zvýšit povědomí studentů o tom, jak mohou zlepšit své okolí vlastním spotřebitelským chováním.</p> |
| Objectives (specifické cíle) | <p>Specifických cílů byste si měli identifikovat hned několik, doporučuje se mít 2-5 cílů. Tyto by měly být projektem dosažitelné. Dobrou pomůckou pro specifikaci cílů je zkratka SMART (viz příloha 3). Pokud každý váš cíl podrobíte "SMART" drobnohledu, pomůže vám to kriticky zhodnotit, zda jsou vaše cíle opravdu správně specificky nastavené. Také si dejte pozor, aby cíle vycházely ze záměru a přispívaly k řešení potřeby.</p> |
| Methods (metody = konkrétní aktivity projektu) | <p>Které metody či aktivity vám pomohou naplnit vámi naplánované cíle? Zde přichází čas na zamyšlení se, jaké konkrétní aktivity v rámci projektu uspořádáte.</p> |
| Implementation (implementace) | <p>Realizace aktivit, kterou připravíte v rámci akčního plánu a rozdělíte si konkrétní úkoly. Vhodné je přemýšlet také o systému komunikace v týmu, o kontrole plnění úkolů či organizaci schůzek.</p> |
| Evaluation (hodnocení) | <p>Zásadní část projektu. V rámci příprav se nezapomeňte zaměřit na definici toho, s kým, jak a co chcete zhodnotit. Bez toho nezjistíte, zda jste vaše cíle opravdu splnili.</p> |

SMART CÍLE

Tato pomůcka pomáhá kriticky zhodnotit nastavení specifických cílů projektu. U každého cíle projděte tuto pomůcku a ujistěte se, že nastavené cíle odpovídají všem popisům, které se pod zkratkou SMART skrývají. Pokud máte o některém z popisů u daného cíle pochyby, pravděpodobně bude potřeba vyjasnění či přeformulování cíle.

| | |
|--|---|
| Specific (specifický) | Cíl je zaměřen na specifickou změnu v konkrétní oblasti definovaného záměru. |
| Measurable (měřitelný) | <p>Cíl se dá nějak změřit – počet účastníků, procento apod., např. min. 80 % účastníků festivalu bude vědět, jak správně třídit papír. Toto je docela dobrý cíl, protože je konkrétní a zároveň se to dá i ověřit např. tím, že pak organizátoři účastníkům pošlou krátký hodnotící dotazník nebo ho vyplní při odchodu z akce.</p> <p>Na druhou stranu ale cíl „Akce se zúčastní minimálně 100 lidí.“ není vhodný – nevyjadřuje vůbec, jakou změnu ta akce přinese. Po zvážení a přeformulování by tento cíl mohl znít například: „Ke stánku INEX-SDA na dané akci se přijde na naše aktivity zeptat minimálně 100 lidí.“ – to nám jasně vyjadřuje, že minimálně 100 lidí se dozví víc o INEX-SDA.</p> |
| Ambitious (ambiciózní) | Je důležité, aby cíle nebylo extrémně jednoduché splnit, např. „Uspořádat festival pro 100 lidí.“ To není ambiciózní. Ambiciózní by bylo, kdybychom v cíli popsali, jaký ten festival bude mít dopad – třeba to, že min. 10 % účastníků vyjede na dobrovolnický projekt do zahraničí. |
| Realistic (realistický) | Každý cíl musí být realisticky splnitelný během daného projektu a aktivit. Stejně tak musíme zvážit, zda např. na splnění tohoto cíle máme dostatečné zdroje. |
| Timely (správně načasovaný) | Cíle mohou být krátkodobé, střednědobé či dlouhodobé. U každého cíle bychom měli jasně vědět, v jakém časovém horizontu je splnitelný a zda je správně načasovaný. |

EISENHOWERŮV PRINCIP (MATICE PRIORITY)

Eisenhowerův princip je technika pro určování priorit.

Úkoly se dělí do dvou dimenzí podle důležitosti úkolu (jak je daný úkol v rámci organizace /osoby důležitý) a naléhavosti úkolu (jak je daný úkol časově naléhavý)

| | | | |
|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------|
| | Udělej nejdřív | | Naplánuj |
| Důležité a namáhavé | | Důležité a nenaléhavé | |
| | Deleguj | | Neřeš to |
| Nedůležité, ale naléhavé | | Nedůležité a nenaléhavé | |

Důležité a naléhavé

- tyto úkoly řešíme ihned, je potřeba je řešit včas, jejich odložení může způsobit problémy.

Důležité a nenaléhavé

- tyto úkoly můžeme v klidu vhodně naplánovat, ale pokud je zanedbáme, stanou se z nich úkoly „důležité a naléhavé“ a to může znamenat hodně stresu a někdy i chyby.

Nedůležité, ale naléhavé

- tyto úkoly můžeme na někoho delegovat.

Nedůležité a nenaléhavé

- tyto úkoly jsou „žrouti času“, nemají žádný výrazný dopad a neposouvají projekt vpřed, můžeme je předem hodit do koše.

**PŘÍLOHA 4:
TÝMOVÉ ROLE
PODLE BELBINA**

BELBINŮV TEST

Tento test má celkem sedm sekcí. V každé z nich zakroužkujte ta tvrzení, která vás nejlépe vystihují. Můžete zakroužkovat jedno, dvě nebo více tvrzení. Zakroužkovaná tvrzení poté bodově ohodnoťte tak, že mezi ně rozdělíte vždy deset bodů v každé sekci. Například v jedné sekci označíte tři tvrzení, o kterých si myslíte, že vás vystihují. Jedno vás vystihuje dobře, zatímco druhá dvě se k vám hodí jen občas. V tomto případě můžete prvnímu tvrzení přiřadit 6 nebo 7 bodů a zbývající body rozdělit mezi zbylá dvě. V jiné sekci se můžete rozhodnout, že označíte dvě tvrzení, která vás vystihují stejně dobře. Je-li tomu tak, přiřadíte každému tvrzení 5 bodů. V další sekci zakroužkujete sedm tvrzení, jedno vás vystihuje poněkud více, přidělíte mu 3 body, druhé tvrzení je přeci jen charakterističtější než zbylá, proto mu dáte 2 body. Pěti zbylým zakroužkovaným tvrzením přidělíte po 1 bodu. **Musíte vždy rozdělit všech deset bodů v každé sekci.**

I. Čím mohu být prospěšný:

- a) Myslím, že si dokážu rychle všimnout nových příležitostí a včas jich využít.
- b) Mé názory na všeobecné i speciální otázky jsou dobře přijímány.
- c) Mohu dobře spolupracovat s velmi širokým okruhem lidí.
- d) Velmi snadno a přirozeně přicházím na nové myšlenky a nápady.
- e) Dokážu vyhecovat lidi k činnosti, kdykoli zjistím, že mohou něčím cenným přispět ke skupinovým cílům.
- f) Spolehlivě dokončím úkoly, které jsem přijal.
- g) Odborné, technické znalosti a zkušenosti jsou mým hlavním kladem.
- h) Dokážu čelit dočasné neoblíbenosti, jestliže to nakonec vede k dobrým výsledkům.
- i) Rychle vycítím, zda je plán reálný a co se má dělat v situaci, kterou znám.
- j) Dovedu bez předsudků a zaujatosti navrhnout rozumné alternativní řešení.



II. Kdybych měl nedostatky v týmové práci, byly by to nejspíše:

- a) Necítím se dobře, pokud jednání nemá jasnou strukturu a není dobře vedeno.
- b) Mám tendenci být příliš velkorysý k lidem, kteří zastávají opodstatněné stanovisko, jemuž nebyla věnována náležitá pozornost.
- c) Odmítám se vyslovit, pokud projednávaná záležitost není z oblasti, kterou dobře znám.
- d) Mám tendenci mluvit příliš mnoho, když se skupina dostane k novým myšlenkám.
- e) Mám sklon podceňovat svůj vlastní přínos.
- f) Můj objektivní náhled mi neumožňuje sdílet nadšení ostatních.
- g) Někdy se jevím jako příliš energický a autoritářský, když je potřeba něco dodělat.
- h) Je pro mě těžké vystupovat ve vedoucí roli, protože jsem citlivý na atmosféru ve skupině.
- i) Stává se mi, že se tak ponořím do svých myšlenek, že ztratím ponětí o tom, co se děje.
- j) Odmítám se vyjádřit k názorům a návrhům, které jsou nekompletní a málo podrobné.

III. Když spolupracuji na nějakém projektu s jinými lidmi:

- a) Mám schopnost lidi ovlivnit, aniž bych je k něčemu nutil.
- b) Moje bdělost umožňuje předcházet omylům a chybám z nepozornosti.
- c) Jsem připraven tlačit ostatní do činnosti, aby se na jednání neztrácel čas a zřetel na hlavní cíl (neodbočovalo se od tématu).
- d) Dá se počítat s tím, že přispěji něčím originálním.
- e) Jsem vždycky připraven hájit dobrý návrh ve společném zájmu.
- f) Každý si může být jist, že zůstanu sám sebou.
- g) Jsem blázen do nových myšlenek a posledních vývojových novinek, rychle rozeznám novou příležitost.
- h) Snažím se zachovat smysl pro profesionalitu.
- i) Věřím, že ostatní oceňují mou schopnost chladného úsudku a správných rozhodnutí.
- j) Je na mě spolehnoutí, že dohlédnu na to, aby se udělalo, co je potřeba, vnáším organizovaný přístup do řešení problému.



IV. Můj charakteristický přístup ke skupinové práci je, že:

- a) Mám zájem poznat lépe své kolegy.
- b) Přispěji tam, kde vím, o čem hovořím.
- c) Nezdráhám se odmítnout názory druhých a zastávat sám menšinové stanovisko.
- d) Obvykle najdu řadu argumentů vyvracejících nesmyslné návrhy.
- e) Dokážu uvést věci do chodu, když je třeba plán začít uskutečňovat.
- f) Mám tendenci vyhybat se obvyklým věcem a přicházet s něčím nečekaným.
- g) Snažím se vnést náznak dokonalosti do každé týmové práce, na níž se podílím.
- h) Rád zajišťuji kontakty mimo skupinu a mimo firmu.
- i) Zajímají mě sociální stránky pracovních vztahů.
- j) Při rozhodování mám zájem slyšet všechny názory a bez obtíží se přizpůsobím, když už se musí rozhodnout.

V. Práce mě těší, protože:

- a) Baví mě analyzovat situace a zvažovat všechny varianty.
- b) Rád nalézám praktická řešení problémů.
- c) Rád podporuji dobré pracovní vztahy.
- d) Mohu uplatnit svůj silný vliv na rozhodování.
- e) Mám příležitost setkávat se s novými lidmi, kteří mi mohou poskytnout novou zkušenost.
- f) Dokážu sjednotit názory lidí, jejich priority a vést je ke společným cílům.
- g) Jsem ve svém živlu, když se mohu s plným nasazením věnovat nějakému úkolu.
- h) Rád mám věci, které napínají moji představivost.
- i) Velmi výhodně využívám svou speciální kvalifikaci a praxi.
- j) Práce mi dává příležitost pro seberealizaci.



VI. Když dostanu obtížný úkol, který je nutno splnit v omezeném čase a s neznámými lidmi:

- a) Obyčejně jsem úspěšný bez ohledu na okolnosti.
- b) Rád si o problému přečtu tolik, kolik je vhodné.
- c) Sedl bych si někde do kouta, přemýšlel, abych našel vlastní řešení a pak se pokusil se ho prodat skupině.
- d) Byl bych ochoten pracovat s člověkem, který projevuje nejpozitivnější přístup bez ohledu na to, jak těžko snesitelný může být.
- e) Hledal bych způsob zmenšení složitosti úkolu stanovením toho, čím mohou různí jednotlivci nejlépe přispět.
- f) Můj přirozený cit pro povinnost by přispěl k tomu, že dodržíme harmonogram.
- g) Věřím, že bych zůstal klidný a udržel si schopnost racionálního myšlení.
- h) Držel bych se stále účelu a prosazoval vše, co musí být uděláno, navzdory tlakům.
- i) Byl bych připraven se ujmout vedení, kdybych cítil, že se skupina nehýbá kupředu.
- j) Zahájil bych rozhovory a jednání se záměrem stimulovat nové myšlenky a uvést věci do pohybu.

VII. Ve vztahu k problémům, v nichž jsem zaangažován, při práci ve skupině:

- a) Mám sklon projevovat netrpělivost s těmi, kdo zdržují postup a rázně reagovat.
- b) Ostatní mě mohou kritizovat za to, že jsem příliš analytický a nepříliš citlivý.
- c) Moje potřeba ujistit se, kontrolovat, že práce je udělaná dobře, není vždy vítaná.
- d) Snadno se začnu nudit, pokud nemohu účinně stimulovat k akci ostatní.
- e) Je pro mě obtížné začít, dokud není cíl jasný.
- f) Někdy se mi nedaří vysvětlit a objasňovat složité myšlenky, které mě napadají.
- g) Jsem si vědom toho, že požaduji od ostatních věci, které sám nedovedu nebo nemohu udělat.
- h) Myslím si, že mi ostatní dávají prostor pro to, abych se vyjádřil.
- i) Často mám pocit, že ztrácím čas a že bych to sám udělal lépe.
- j) Váhám se postavit za svůj názor, vyjádřit jej před lidmi, kteří mají moc nebo s kterými se obtížně vychází.

BELBINŮV TEST – VYHODNOCENÍ

| Role / Sekce | I. | II. | III. | IV. | V. | VI. | VII. | Celkem |
|--------------|----|-----|------|-----|----|-----|------|--------|
| inovátor | D= | I= | D= | F= | H= | C= | F= | |
| všudybyl | A= | D= | G= | H= | E= | J= | D= | |
| koordinátor | E= | B= | A= | J= | F= | E= | G= | |
| formovač | H= | G= | C= | C= | D= | I= | A= | |
| analytik | J= | F= | I= | D= | A= | G= | B= | |
| stmelovač | C= | H= | E= | A= | C= | D= | J= | |
| realizátor | I= | A= | J= | E= | B= | H= | J= | |
| dotahovač | F= | J= | B= | G= | G= | F= | C= | |
| specialista | G= | C= | H= | B= | I= | B= | I= | |

TÝMOVÉ ROLE PODLE MEREDITHA BELBINA

| Týmová role | Silné stránky | Slabé stránky |
|--------------------|---|---|
| Inovátor | Dominantní, kreativní, má originální nápady. Chrlí nápady a řeší složité problémy. | Nevnímá druhořadé problémy. Může těžko snášet kritiku vlastních nápadů. |
| Všudybyl | Společenský, nadšený, komunikativní. Objevuje příležitosti, rozvíjí kontakty. | Příliš velký optimista. Náchylný k rychlé ztrátě zájmu. |
| Koordinátor | Vůdčí, sebevědomý, vstřícný. Rozpozná talent. Upřesňuje cíle, stanoví program. Efektivně deleguje úkoly. | Může být vnímán jako manipulativní. Přenáší svůj podíl práce na druhé. Má málo originálních nápadů. |
| Formovač | Dominantní, dynamický, vyžívá se v práci pod tlakem. Má energii a odvahu překonávat překážky. Formuje úsilí týmu. | Rád provokuje. Nedostatečně naslouchá ostatním. |
| Analytik | Vnímá všechny možnosti a umí je vyhodnotit. Nedovolí týmu pustit se do nevhodného projektu. | Postrádá tah na branku a schopnost inspirovat druhé. Může být příliš kritický. |
| Stmelovač | Spolupracující, vnímavý a diplomatický. Naslouchá a zklidňuje napětí v týmu. | Nerozhodný v kritických okamžicích. Vyhýbá se konfliktům. |
| Realizátor | Praktický, odpovědný, tvrdě pracuje. Mění nápady v realitu | Chybí mu flexibilita. Pomalu reaguje na nové příležitosti. |
| Dotahovač | Důkladný, pečlivý, má smysl pro detail. Vyhledává chyby. Dotahuje věci, směřuje tým k cíli. | Zabředává do detailů, netolerantní k ledabylosti. Neklidný, pokud nekontroluje všechny detaily. |
| Specialista | Cílevědomý, profesionální, oddaný. Poskytuje své znalosti. | Přispívá pouze v omezené míře. Dbá na formality. |

