



Nové možnosti rozvoje vzdělávání na Technické univerzitě v Liberci

Specifický cíl A2: Rozvoj v oblasti distanční výuky, online výuky a blended learning

NPO_TUL_MSMT-16598/2022



Úvod do metodiky zájmové činnosti

Mgr. Bc. Martin Vejvoda



Financováno
Evropskou unií
NextGenerationEU



Národní
plán
obnovy




MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Osobnost pedagoga volného času

Pracovníci v SVČ

- Když se řekne pedagog, obvykle si představíme člověka, který vychovává jiné a tato činnost je jeho povoláním.
- Slovo pedagog vzniklo ze dvou řeckých slov.
- Výraz „pais“ označuje chlapce nebo dítě, „agogé“ znamená vedení.

- 
- Pedagog je tedy průvodcem mladého člověka na jeho cestě poznání světa, druhých i sebe sama.
 - Na cestě, během níž se z dítěte postupně stává zralý, dospělý člověk, schopný doprovázet jiné.

- V širším slova smyslu je pedagogem volného času vlastně každý, kdo výchovně (edukačně) působí v oblasti volného času s cílem naplňovat a kultivovat volný čas svých klientů, nabízet jim smysluplné a obohacující aktivity a prostřednictvím těchto aktivit rozvíjet a formovat osobnost člověka.
- Působení takto chápaného pedagoga volného času zasahuje nejrozmanitější cílové skupiny, ať již je definujeme z hlediska věku (děti, mládež, dospělí, senioři) nebo třeba z hlediska zájmů a potřeb.

- **Pedagog volného času v širším slova smyslu se může uplatnit například v oblasti:**
 - ▣ vzdělávání, kultury a osvěty, v zájmových spolcích a sdruženích, v církvích, v pobytových či ambulantních zařízeních sociálních služeb, ve zdravotnictví a lázeňství, ve sportu, ale také například v oblasti rekreace a cestovního ruchu. (Vážanský, 2001, s. 90, 94-95)

- Možná, že v těchto prostředích bude označován jako animátor, aktivizační pracovník nebo kulturní referent, ale jestliže si při svém působení klade mimo jiné i výchovně vzdělávací cíle, můžeme ho zároveň považovat i za pedagoga volného čas

- **V užším slova smyslu** je pedagog volného času pedagogickým pracovníkem, na kterého se vztahují ustanovení Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o pedagogických pracovnících je závazný pro všechny pracovníky škol a školských zařízení, jež jsou zapsány v rejstříku škol a školských zařízení, a rovněž na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. (Zákon č. 563/2004 Sb., § 1, odst. 2)

Charakteristiky pedagoga volného času

- Pedagog volného času by (stejně jako kterýkoliv jiný pedagog) měl být pro kvalitní výkon své práce vybaven určitými znalostmi, dovednostmi a osobnostními vlastnostmi.
- V praxi je samozřejmě velký rozdíl například mezi kmenovým pracovníkem domu dětí a mládeže a dobrovolníkem, který jede pod hlavičkou tohoto zařízení jako instruktor na prázdninový tábor. Přesto však můžeme říci, že určitou „povinnou základní výbavu“ pro své působení mezi dětmi a mládeží by měl mít i on.

- Vedle pedagogických věd základů psychologie by každý pedagog volného času měl být výborně obeznán s teorií i praxí pedagogického ovlivňování volného času a metodikou her a zájmových činností.
- Očekává se od něj také všeobecné vzdělání a kulturní a společenský rozhled.

- Je rovněž důležité, aby ovládal jednu či více zájmových činností a aby své vědomosti a dovednosti v této oblasti dokázal předávat druhým.
- V určitých institucích musí být pedagog volného času zaměřen co nejuniverzálněji, aby uměl svým klientům nabídnout širokou škálu aktivit, jinde je vyžadována specializace pouze v jedné konkrétní oblasti zájmové činnosti.

- Komplex dovedností pedagoga volného času se do jisté míry překrývá se schopnostmi a dovednostmi učitele, zároveň však má i svá nezaměnitelná specifika.
- Pedagog volného času by rozhodně měl mít schopnosti diagnostické, didaktické, organizační a řídicí.
- Velký důraz se obvykle klade na jeho komunikativní a sociální dovednosti-schopnost naslouchat a být empatický, chválit, povzbuzovat i kritizovat, konstruktivně řešit problémy a konflikty, v kontaktu s vychovávanými být taktní a citlivý. (Holoušová in Grecmanová aj., 2002, s. 171-172)

- Dobrý pedagog volného času by ve zvýšené míře měl být schopen otevřeného a partnerského přístupu k dětem a mládeži.
- Jeho autorita by měla být pokud možno přirozená a neformální, měla by pramenit z jeho znalostí, dovedností, osobnostních vlastností a především z jeho pozitivního vztahu k vychovávaným. (Spousta in Spousta aj., 1994, s. 135)

- Specifikem pedagoga volného času je schopnost nadchnout a motivovat, podněcovat k aktivitě, probouzet iniciativu.
- Měl by mu být vlastní určitý entusiasmus a smysl pro humor.
- Je také třeba, aby uměl u dětí rozpoznat jejich pozitivní potenciál, jejich zájmy, schopnosti i nadání, a dále je rozvíjet a využívat ve výchovném procesu.

- Co se týče žádoucích osobnostních kvalit pedagoga volného času, dle Spousty
- „mladší děti upřednostňují u pedagoga jeho schopnost vytvořit příjemnou atmosféru pro jejich zájmové aktivity, s postupujícím věkem se nároky na osobnost pedagoga zvyšují, kritičnost starších dětí a mladistvých roste a ti pak zdůrazňují a oceňují především [...] jeho pozitivní osobnostní vlastnosti temperamentové, jeho schopnosti a charakter, zvláště pak jeho čestnost, upřímnost, pravdomluvnost a smysl pro spravedlnost a fair play“. (Spousta in Spousta aj., 1994, s. 135)

- **Pracovat s dětmi a mládeží v jejich volném čase není snadné.**
- Stát se v této oblasti dobrým pedagogem vyžaduje nejen neustálé **sebevzdělávání**, ale také prohlubování **profesních zkušeností** a zejména poctivou práci na sobě samém-na svých schopnostech a osobnostních vlastnostech.
- Dosáhne-li však na tomto poli člověk potřebné kvality, jistě zakusí, že výchova ve volném čase je zdrojem poznání, radosti a cenných mezilidských vztahů.

Pro vykonávání profese vychovatel nebo pedagog volného času se vyžaduje příslušná odborná kvalifikace.

Tu je možné získat různými způsoby a v různých stupních:

- vysokoškolské magisterské studium vychovatelství, pedagogiky volného času nebo sociální pedagogiky,
- vysokoškolské magisterské studium učitelských oborů,
- vysokoškolské bakalářské studium vychovatelství, pedagogiky,
- studium na vyšší odborné škole zaměřené na výše uvedené obory, (střední pedagogické školy),

- celoživotní vzdělávání – studium v oblasti pedagogických věd, obory vychovatelství, pedagogika volného času (pro absolventy středních škol s maturitou nepedagogického zaměření) – realizují vysoké školy,
- celoživotní vzdělávání – studium pedagogiky, realizují zařízení pro další vzdělávání pedagogů, též pro uchazeče s úplným středoškolským vzděláním.

Uvedené způsoby získání kvalifikace mohou mít formu prezenčního, kombinovaného nebo distančního studia.

Každý z uvedených způsobů a forem má své klady i nedostatky.

Pracovníci v SVČ

Pracovníci v SVČ

- Ředitel, kmenový pracovník i externista je podle zákona č.198/12 Sb., o pedagogických pracovnících, který nabyl účinnost 1. 9. 2012, považován za pedagogického pracovníka.
- Rozdíl mezi skupinou externích pracovníků a kmenových pracovníků s ředitelem je v tom, že externí pracovníci vykonávají pedagogickou činnost dílčí, kdežto kmenoví pracovníci zpravidla pedagogickou činnost komplexní.
- Zákon č. 198/2012 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Pracovníci v SVČ

- Kompetence - obecně
- „kompetence“ soubor předpokladů a dovedností pro výkon zaměstnání či profese.

- Kompetence dělíme na:
 - měkké
 - tvrdé-odborné („hard skills“)

Pracovníci v SVČ

Odborné kompetence, jinak také „hard skills“,

- jsou takové kompetence, které se musíme studiem či praxí naučit.
- Výkon těchto dovedností můžeme snadno změřit, kvantifikovat různým testováním.
- Především získávání těchto kompetencí probíhá v rámci studia na škole a vrozené vlohy nehrají velikou roli v jejich ovládnutí.

Pracovníci v SVČ

Měkké kompetence vycházejí především z osobnostních a charakterových vlastností každého z nás.

- ❑ Do určité míry jsou nám tak tyto schopnosti naděleny do vínku.
- ❑ Na jejich osvojení a prohloubení člověk může pracovat, dají se tedy rozvíjet.
- ❑ Obecně sem patří schopnost komunikace, analytické a komplexní myšlení, schopnost řešit problémy a konflikty či schopnost sebereflexe a organizace. (Mühleisen, 2008)
- ❑ Kompetenční model popisuje konkrétní kombinaci „vrozených a získaných osobních charakteristik, postojů, znalostí a dovedností zabezpečujících vysoký pracovní výkon“. (Balcar, Homolová, Karásek et al., 2011, s. 20)

Pracovníci v SVČ

Kompetence pedagoga volného času

- Podle Semráda, Juráčkové a Šímy jsou důležité kompetence-způsobilosti pro pedagogického pracovníka následující:
- **Odborná způsobilost** - sem řadíme kompetence znalostní a dovednostní.
- **Výkonová způsobilost** - jedná se o kompetence spojené s fyzickou i psychickou odolností vůči zátěži, schopnost relaxovat a tím předcházet stresu.
- **Osobnostní způsobilost** – jde především o charakter osobnosti, inteligenci a emocionální inteligenci.

Pracovníci v SVČ

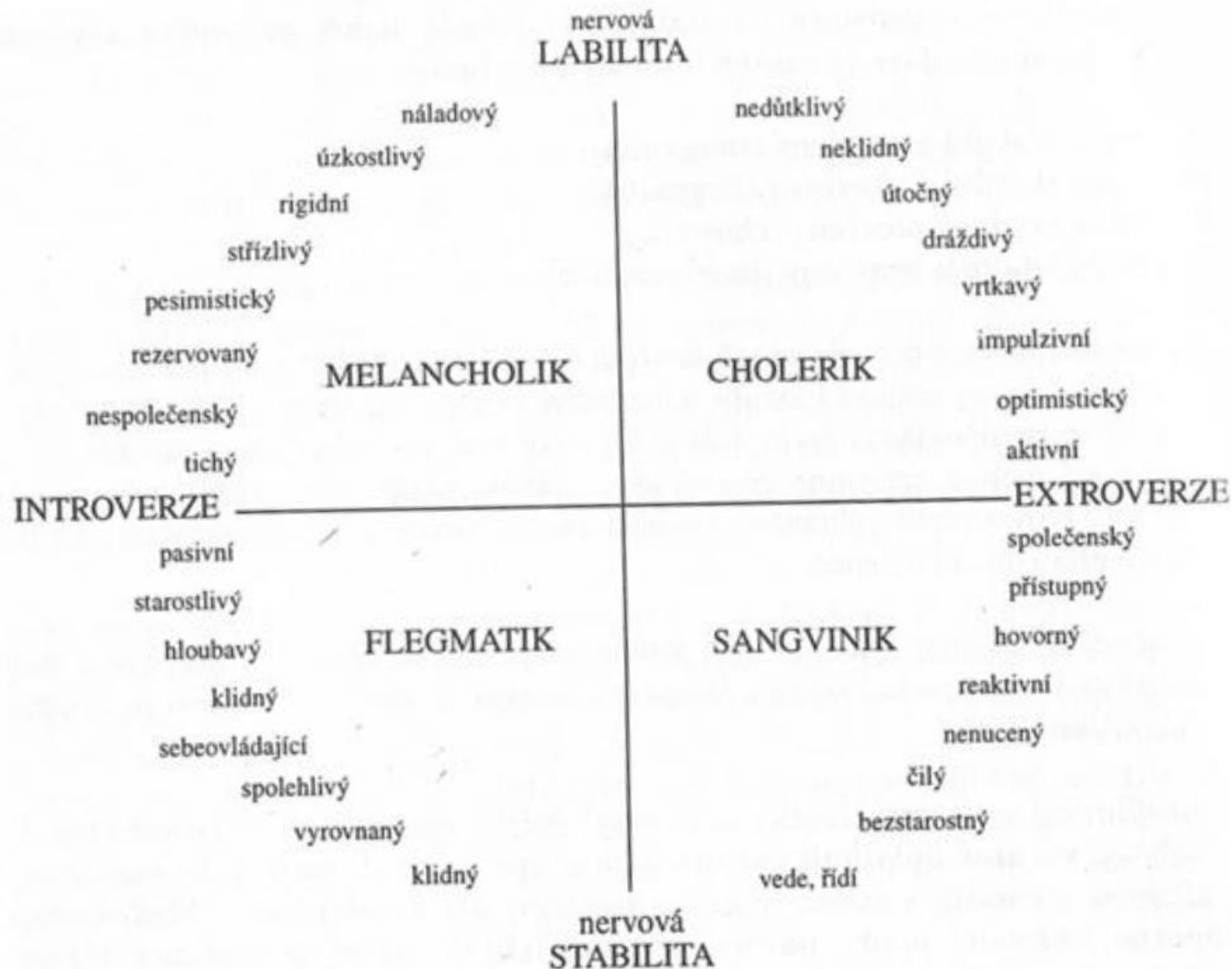
Kompetence pedagoga volného času

- ❑ **Společenská způsobilost** – je souborem kompetencí komunikačních a rozvinuté osobnosti. Zmiňují výhodu extroverze a předchozího plnohodnotného rodinného i společenského života.
- ❑ **Motivační způsobilost** – umět motivovat žáky, klienty. (Semrád, Juráčková, Šíma, 2007)
- ❑ - uvedené kompetence jsou sice směřovány převážně pro osobnost učitele, tedy do prostředí školní výchovy, lze je však brát obecné způsobilosti-kompetence pracovníků ve střediscích volného času.

Pracovníci v SVČ

Osobnostní předpoklady – měkké dovednosti

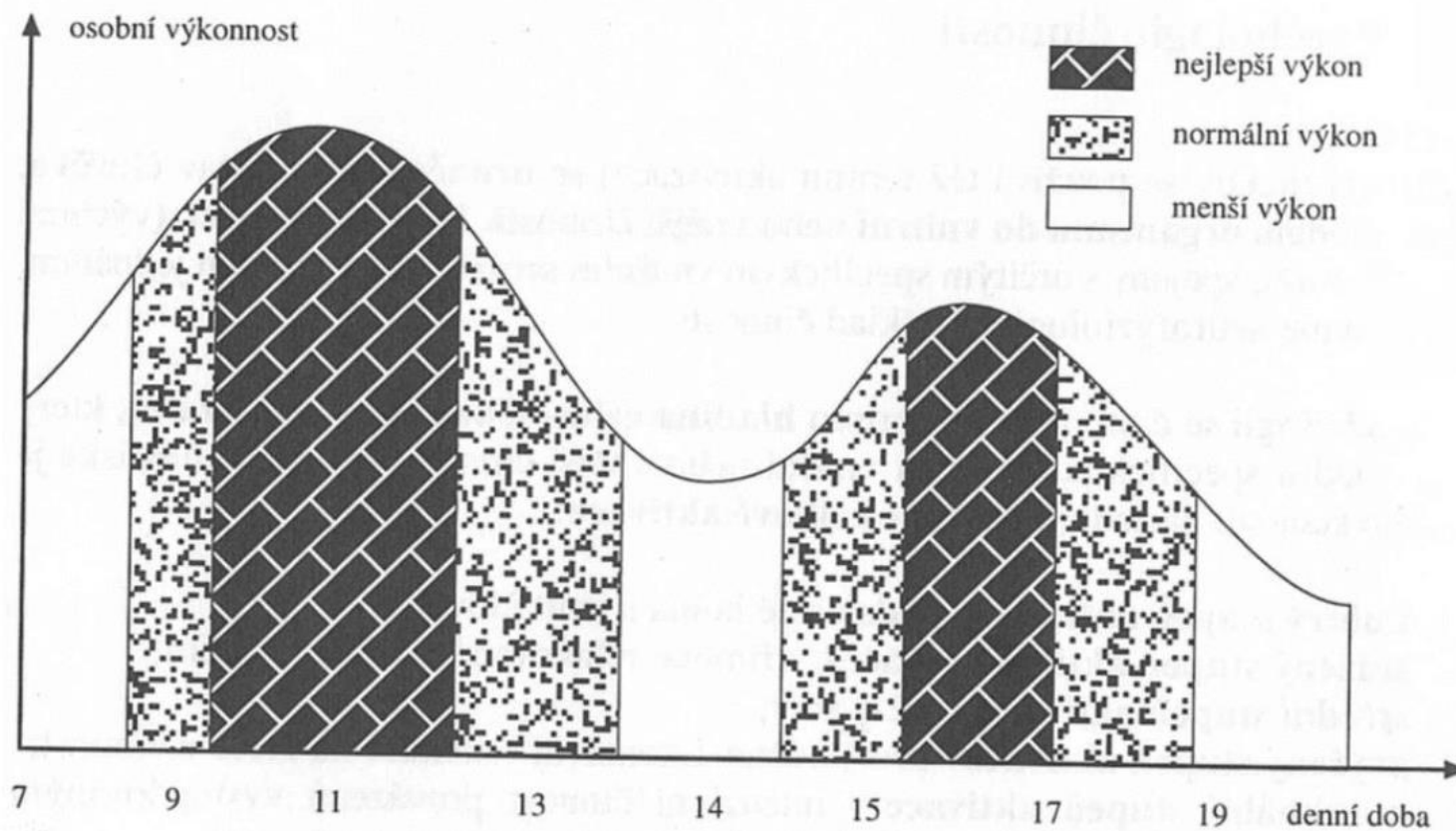
temperamentová typologie



Pracovníci v SVČ

- ❑ Z výše uvedeného schématu temperamentové typologie lze vyvodit, že **pro práci s lidmi a především pak s dětmi a mládeží v jejich volném čase nejlépe vyhovuje osobnost člověka, která je emočně stabilní a u které zásadně nepřevažuje introverze.**
- ❑ Můžeme říci, že jedinec s takovým temperamentem je vhodným kandidátem na určitou profesi.
- ❑ Ovšem tyto predispozice mu samozřejmě bez jejich kultivace úspěch nezaručují.
- ❑ **Do značné míry jsou ale na temperamentu člověka závislé také klíčové kompetence, jako kooperace, flexibilita či zvládání zátěže.**
- ❑ Výkonnost každého člověka má různý charakter.
- ❑ Někdo je výkonnější fyzicky, jiný psychicky. Každý má své optimum výkonu v jinou denní dobu a jinak dlouhou. Přesto určité zákonitosti existují.

Pracovníci v SVČ



Obrázek - Výkonnostní křivka pro duševní práci (Provazník a kol., 1997, s. 56)

- Aktivaci člověka může též ovlivnit nějaká aktuální událost, situace či vliv prostředí.
- Především situace obzvláště závažné mohou pozitivně i negativně ovlivnit aktivaci, tedy i výslednou výkonnost.
- Práce ve střediscích volného času je mnohdy velice flexibilní.
- Je vhodné, aby si pracovníci dokázali najít optimální dobu, která jim bude vyhovovat, ve které budou podávat nejlepší výkony, kdy budou nejaktivnější.

Pracovníci v SVČ

- Další z **měkkých kompetencí** - je **kreativita neboli tvořivost**.
- O tvořivosti mluví už Komenský .
- Považoval ji z části za vrozenou vlastnost a z části za schopnost, kterou lze rozvíjet a cvičit.
- Podle Nakonečného je kreativita částečně svázána s inteligencí.

Pracovníci v SVČ

Kreativita – tvořivost

- Platí pravidlo, že tvořiví jedinci jsou inteligentní.
- Na druhou stranu ovšem neplatí, že by inteligentní jedinci byli vždy tvořiví.
- Kreativita velice přínosná kompetence pro jakoukoliv pozici ve středisku volného času.
- Tvořivý člověk také snadno najde nový způsob řešení problému či překážky, přizpůsobí se a je tedy flexibilní.

Pracovníci v SVČ

***Specifické kompetence pro vedoucího pracovníka malého
týmu externistů –
tvrdé dovednosti***

Pracovníci v SVČ

- Kmenoví pracovníci jsou podřízeni řediteli střediska a vykonávají přímou pedagogickou činnost, věnují se administrativě, plánování spontánních aktivit, vedení zájmových útvarů a vedení svěřených externích pracovníků.
- Nad nimi dohlíží a pomáhají jim s jejich zájmovými útvary.

Pracovníci v SVČ

- Mnohdy jsou prostředníky mezi externími pracovníky a ředitelem.
- Snaží se hledat kompromisy a ideální cesty z problémů tak, aby neztratili důvěru svého ředitele a zároveň aby poskytli plnou podporu jim svěřeným externím pracovníkům.
- Jak uvádí Malik, každá organizace potřebuje na klíčových pozicích pracovníky, kteří si umí položit nejen otázku: „**Co mám udělat?**“, ale také otázku: „**Co by bylo správné?**“. Neptají se tak po nejsnazší cestě k vyřešení problému, ale hledají, co je správné. (Malik, 2011)

Pracovníci v SVČ

Komunikace

- Dovednost komunikovat je další ze základních klíčových kompetencí, kterou by měl být vybaven pracovník střediska volného času v pozici řídící i jakožto externí pracovník.
- Komunikaci můžeme zařadit na pomezí měkkých a tvrdých dovedností
- Podle Semráda, Juráčkové, Šímy (2007) řadíme komunikaci mezi kompetence společenské způsobilosti. Berka definuje komunikaci jako: „**Společenský styk založený na výměně zpráv mezi lidmi. Výměna informací, jejichž nositelem jsou akustické, případně optické signály.**“ (Berka in Svatoš, 2006))

Pracovníci v SVČ

Motivace

- Specifickým druhem komunikace můžeme dosáhnout motivace u klientů.
- Motivační způsobilost je také podle Semráda, Juráčkové, Šímy jednou ze základních kompetencí každého pedagogického pracovníka. Provazník definuje motivaci takto: „*Motivací přitom rozumíme soubor činitelů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměrňují jeho poznávání, prožívání a jednání.*“ (Provazník, 1997, s. 88)

Pracovníci v SVČ

Motivace

- Ono usměrňování probíhá pomocí stimulů člověka.
- Stimuly mohou mít pozitivní charakter v podobě odměny, nebo negativní charakter v podobě hrozby či trestu. Motivace musí být též přiměřená.
- Pokud motivace chybí, člověk nepovažuje cíl za dostatečně atraktivní a uspokojujivý.
- Nadměrná motivace naopak vede ke kladení vysokých cílů a jejich následné nesplnění může vézt k opuštění činnosti, která má nesplnitelně vysoké cíle. (Provazník, 1997)

Pracovníci v SVČ

Motivace

- Mezi faktory, které mohou motivovat člověka k činnosti nebo jeho činnost ovlivnit, patří podle Krauze, Poláčkové a kol. také vlivy prostředí.
- Konkrétně pak třemi způsoby:
 - ▣ *„Jednání člověka věcně podpořit, nebo být překážkou (např. velký prostor, hlučný prostor apod.).*
 - ▣ *Jednání přímo formovat (úzce účelový prostor).*
 - ▣ *Mít signální funkci (anticipačně vyvolávat určité jednání).“*
(Kraus, Polášková a kol., 2001, s. 104)

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- Vedoucí malého týmu externistů, krom přímé pedagogické činnosti řídí a vede skupinu svěřených externistů.
- Jednou z jeho kompetencí je tedy řízení lidských zdrojů a personalistika.
- Být správným vedoucím skupině lidí jistě není jednoduchá záležitost.

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- Podle Hayesové (1998) **existují tři styly vedení lidí.**
Odkazuje se na výzkum Lewina, Lippitta a Whita z roku 1939, kteří srovnali tři různé styly vedení chlapeckých družin:
- *„Jedna chlapecká družina měla vedoucího, jehož styl vedení badatelé označili jako **autokratický**.*
- *Tento vedoucí byl silně zaměřený na úkoly, k hochům se choval přísně a stále je kontroloval.*

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- Podle Hayesové (1998) existují tři styly vedení lidí. Odkazuje se na výzkum Lewina, Lippitta a Whita z roku 1939, kteří srovnali tři různé styly vedení chlapeckých družin:
- *Druhá skupina měla **demokratického** vedoucího, který se o chlapce zajímal a často s nimi diskutoval o tom, co dělají.*
- *Třetí skupina měla vedoucího, jehož styl vedení by se dal označit jako „**ponechat volný průběh.**“ (Hayesová, 1998, s. 66)*

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- Chlapci z družiny s autoritářským vůdcem pracovali jen za přítomnosti vedoucího, bez kontroly nepracovali a navzájem si nepomáhali.
- Chlapci s vůdcem demokratickým pracovali s radostí a vzájemnou pomocí i bez přítomnosti vedoucího.
- Skupina, již se nechal volný průběh, nepracovala vůbec a značně se nudila. (Hayesová, 1998)

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- **Je tedy vidět, že bez vedení nelze fungovat, v pozici ředitele by měl tedy působit člověk, který má znalosti a dovednosti jak pracovat s lidmi, který ví, jak je řídit.**
- Měl by znát profil svých podřízených pracovníků.

- I když příklad výše ukazuje nejvyšší pracovní výkonnost u demokratického řízení, jiné teorie (například MCGregorova teorie X a Y pracovníka) říkají, že každý z těchto typů potřebuje motivovat k výkonu jiným způsobem a nelze aplikovat stejné způsoby řízení na každého. (Provazník, 1997)

Pracovníci v SVČ

Vedení lidí

- Drucker (1994) dokonce uvádí, že efektivní vedení je jen návyk, který je souhrnem praktických metod. Takové metody může každý vedoucí ovládnout, tím se naučí využívat své silné stránky. Jednotlivé návyky, které charakterizují efektivního ředitele, jsou:
 - *„Poznat svůj čas.*
 - *Zaměřit se na přínos směrem ven.*
 - *Využívat osobních předností.*
 - *Soustředit se na několik málo důležitých oblastí.*
 - *Činit efektivní rozhodnutí.“* (Šakalová, Šimková, 2009, s. 142)

Pracovníci v SVČ

Další odborné kompetence

- Především u menších středisek volného času, kdy mnohdy nejsou k dispozici finance na zaplacení odborníků jsou vhodné kompetence z oblasti fundraisingu.
- Dále kompetence ke vzdělávání dětí, mládeže a dospělých, protože jejich pracovní náplní je do značné míry právě přímá pedagogická činnost.

Pracovníci v SVČ

Další odborné kompetence

- Velkou váhu také musíme přiložit souboru odborných kompetencí jako jsou:
- počítačová způsobilost, způsobilost k řízení osobního automobilu, numerickou a ekonomickou způsobilost, kompetence právního povědomí, ...

Pracovníci v SVČ

□ **Měkké kompetence**

- Vedení lidí
- Kooperace, flexibilita a tvořivost
- Řešení problémů a samostatnost
- Plánování a organizování práce
- Uspokojování potřeb klientů
- Komunikativní dovednosti
- Motivační způsobilost
- Zvládání zátěže a výkonnost
- Osobnostní způsobilost
- Společenská způsobilost
- Orientace v informacích
- Celoživotní učení
-

□ **Odborné kompetence**

- Kompetence v oblasti komunikace (odborné)
- Vzdělávání dětí, mládeže i dospělých
- Jazyková způsobilost v českém jazyce
- Kompetence v oblasti získávání peněz (fundraising)
- Počítačová způsobilost
- Řízení automobilu
- Numerická a ekonomická způsobilost
- Vedení lidí (personalistika)
- Kompetence v oblasti motivace

Pracovníci v SVČ - externista

Pedagog volného času - externista

- Pracovat s dětmi a mládeží v jejich volném čase může v podstatě každý dospělý jedinec.
- U školských zařízeních to úplně neplatí – (potvrzení od lékaře pro práci s dětmi a mládeží, trestní bezúhonnost, pedagogické vzdělání)
- za pedagoga volného času považuje nejen osobu vykonávající komplexní přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, ale i osobu, která vykonává dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání.

Pracovníci v SVČ

Externista – náplň práce

- Hlavní náplní práce externích pracovníků ve SVČ je realizace pravidelné výchovné činnosti - jsou v přímém kontaktu s klientem.
- externí pracovník je tím, kdo se nejvýznamněji podílí na prostředí výchovy, tedy na zážitcích klientů - účastníků.

Pracovníci v SVČ

Externista -

- **Měkké kompetence** společné všem pracovníkům SVČ.
- Jejich výčet patří jak kmenovým pracovníkům, tak externím pracovníkům SVČ.

Pracovníci v SVČ

Odborné kompetence – externista

- Pro přímou a kvalitní práci s klienty je důležité získat od klientů informace, jakým směrem se naše práce ubírá, tedy získat **zpětnou vazbu**.
- Specifickou kompetenci můžeme nazvat „**kompetence v oblasti technik zpětné vazby**“.

Pracovníci v SVČ

Odborné kompetence – externista

- *„Cílená zpětná vazba je něco, co neprobíhá zcela přirozeně, mimoděk.*
- *Jedná se o zpětnou vazbu chtěnou, která je zaměřena na nějakou charakteristiku (odtud slovo „cílená“).*
- *Je pro ni typické, že je vyvolávána záměrně, většinou někým zvenčí, kdo ji iniciuje.*
- *Zpětnovazební informace se pak týkají konkrétních situací nebo osob, jsou otevřené a jasně srozumitelné.“*
(Rietmayerová, 2007, s. 11)

Pracovníci v SVČ

Odborné kompetence – externista

- Z této definice tedy jasně vidíme, že cílená zpětná vazba je odbornou kompetencí, jež musí být podložena studiem a následnou praxí.
- Se zvládnutím této kompetence může každý externista získat potřebné informace, vedoucí k aktuálnímu zkvalitnění své činnosti, přímo od svých klientů.
- Tím i zvýšit atraktivitu nabízených aktivit.

Pracovníci v SVČ

Odborné kompetence – externista

- Další možností, jak si rozšířit možnosti cíleného ovlivňování klientů, je **zážitková pedagogika**.
- Zážitkové kurzy dávají vedoucímu zájmového útvaru možnost vybudování pevnějších vazeb, vztahů se svými klienty, nebo možnost jejich rychlého navázání.
- Kvalitní vztahy s sebou nesou i důvěru klientů mezi sebou i v externího pracovníka.

Pracovníci v SVČ

„Kompetence vedení dramatické výchovy“

- *„Dramatická výchova je učení zkušeností, tj. jednáním, osobním, nezprostředkovaným poznáváním sociálních vztahů a dějů, přesahujících aktuální reálnou praxi zúčastněného jedince. Je založena na prozkoumávání, poznávání a chápání mezilidských vztahů, situací a vnitřního života lidí současnosti i minulosti, reálných i fantazií vytvořených.*
- *Toto prozkoumávání a poznávání se děje ve fiktivní situaci prostřednictvím hry v roli.“ (Machková, 1998, s. 32)*

Pracovníci v SVČ

„Kompetence propojení zábavy a vzdělávání“.

- Jiří Němec uvádí pojem „Edutainment“ jako specifický druh zábavy a zároveň vzdělání, které v takovém případě probíhá tak, že si dotyčný neuvědomuje, že je vzděláván. Myslí si, že si hraje.
- V této metodě je využíváno nových trendů mediální pedagogiky, virtuální reality či informačních technologií.
- Pojem vznikl propojením anglických slov education (vzdělání) a entertainment (zábava), volný překlad do českého jazyka by tak mohl být „škola hrou“. (Němec in Sýkora, 2008)

Pracovníci v SVČ

- Krom těchto specifických odborných kompetencí by měl být bezpochyby externí pracovník odborně kompetentní i v oblasti aktivit, které nabízí.

Pracovníci v SVČ

Měkké kompetence

- Vedení lidí
- Kooperace, flexibilita a tvořivost
- Řešení problémů a samostatnost
- Plánování a organizování práce
- Uspokojování potřeb klientů
- Komunikativní dovednosti
- Motivační způsobilost
- Zvládání zátěže a výkonnost
- Osobnostní způsobilost
- Společenská způsobilost
- Orientace v informacích
- Celoživotní učení

Odborné kompetence

- Kompetence v oblasti zájmového útvaru externích pracovníků
- Vzdělávání dětí, mládeže i dospělých
- Vzdělávání zábavnou formou
- Kompetence v oblasti technik zpětné vazby
- Kompetence v oblasti zážitkové pedagogiky
- Kompetence v oblasti dramatické výchovy
- Jazyková způsobilost v českém jazyce
-

Pracovníci v SVČ

Pokud chcete být dobrým vedoucím, pak by jste si měli najít čas na:

- ▣ na zábavu, protože ve hře se navzájem všichni dobře poznáme a přináší nám radost,
- ▣ na přemýšlení, protože myšlenky jsou zdrojem síly,
- ▣ na četbu, protože četbou získáme nové poznatky, inspiruje nás, obohacuje,
- ▣ na lásku, protože máme bytostnou potřebu milovat a být milováni,
- ▣ na veselost a úsměv, protože smích je hudbou duše a nejkratší cestou od člověka k člověku,
- ▣ na štědrost a velkorysost, protože malichernost zabíjí nápady a tvořivost,
- ▣ na vyjádření uznání a ocenění, protože pochvala je sladkým koláčem života.