



# Základní koncepty práce s mládeží

## Co je neformální vzdělávání?

Vzdělávání je proces učení, který vede k získání dovedností, znalostí, přesvědčení a hodnot. Umožňuje člověku dosáhnout cíle, který si určil. Vzdělávání je celoživotní proces, a proto se děti začínají vzdělávat již doma a pokračují ve vzdělávání po zbytek svého života. Vzdělání lze považovat za nejlepší nástroj k pozitivní změně kvality života člověka. Má to významný dopad na pracovní příležitosti lidí, a to, zda může jednotlivec získat dobré zaměstnání a řádně se tímto začlenit do trhu práce. Dle Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948 je vzdělávání základním lidským právem bez ohledu na rasu, pohlaví, náboženství, národnost, etnickou příslušnost, sexuální orientaci, politický názor a zdravotní postižení, každý by měl alespoň mít možnost získat bezplatné základní vzdělání. Jak řekl Nelson Mandela: „Vzdělání je nejmocnější zbraní, kterou můžete použít ke změně světa.“ Vzdělávání je tak účinným a zásadním nástrojem ke snižování chudoby, odstraňování nerovnosti pohlaví, podpoření mezinárodního míru, prosperity, růstu a udržitelnosti hospodářství ve světě.

Obecně se vzdělávání dělí na tři typy, a to na formální, neformální a informální vzdělávání. Formální vzdělávání se týká různých vzdělávacích institucí, zejména škol, univerzit, vysokých škol, různých specializovaných programů, různých vzdělávacích center pro odbornou přípravu a učení a nabízí za něj diplomy, tituly a kvalifikaci za účelem ověření vašich znalostí a úspěchů v budoucnu. Formální vzdělávání je oficiální a strukturované, k němuž dochází ve vzdělávacím systému země, a je uznáváno příslušnými orgány na místní úrovni. Formální vzdělávání má předem stanovené cíle spolu s metodikami a řídí se oficiálními osnovami. Jelikož je trh práce a společnost vysoce konkurenceschopný, musí člověk ve většině oborů mít formální vzdělání a diplom.

Informální vzdělávání je druh vzdělávání, který je spojen se zkušenostmi, hodnotami, dovednostmi a znalostmi, které člověk získává náhodně nebo záměrně z každodenního života. Proces učení není předem naplánován. Mezi činnosti, které mohou poskytnout neformální učení, patří čtení literatury, vzdělávacích časopisů/novin, sledování vzdělávacích programů přes internet nebo v televizi, návštěva muzeí, vzdělávací veletrhy, různé aktivity každodenního života doma a interakce s přáteli atd. Proto je neformální vzdělávání založeno na samostatném učení spolu se získáváním zkušeností z různých zdrojů na různých místech. Proces neformálního učení může navíc pokračovat po celý život a jednotlivec tak může získat znalosti a konkrétní informace, které budou prospěšné pro jeho osobní a profesní rozvoj, aniž by bylo nutné získat oficiální uznání nebo obdržet osvědčení.

Neformální vzdělávání se označuje jako typ vzdělávání, ke kterému dochází mimo formální systém, se záměrem rozvíjet a zlepšovat různé dovednosti nezbytné pro práci a každodenní život a přispívat k osobnímu, profesionálnímu a sociokulturnímu rozvoji jednotlivce. Ve srovnání s formálním vzděláváním je neformální vzdělávání flexibilnější a zaměřuje se na samotné studenty. Tento typ vzdělávání umožňuje lidem prozkoumat a dozvědět se více o sobě, lidech z různých prostředí a ze světa, ve kterém žijí. Neformální vzdělávání je pro každého a mohou být zahrnuti lidé z různých skupin, jako jsou lidé s kulturními rozdíly a sociálními nebo ekonomickými překážkami atd. Neformální vzdělávání je určeno pro lidi všech věkových skupin, včetně mladých lidí a dospělých.

Jedním z nejvýznamnějších rysů neformálního vzdělávání je to, že jednotlivec je zapojen do aktivit organizovaných v oblasti neformálního vzdělávání díky vlastnímu přesvědčení, a ne z důvodu, že k tomu má povinnost. Přitažlivou stránkou neformálního vzdělávání je dále to, že se člověk může zapojit do konkrétního vzdělávacího programu podle svých zájmů a dychtivosti, a to do oblasti, v níž potřebuje, nebo chce nejvíce rozšířit své znalosti. Kromě toho je výhodou neformálního vzdělávání skutečnost, že chyby jsou přijatelné a člověk je schopen věnovat čas jejich analýze a práci na nich. Pro mladé lidi je to značně výhodné, protože zvýší povědomí o aktivním občanství a zvýší šance na zaměstnatelnost při hledání práce. Činnosti v oblasti neformálního vzdělávání mají velký význam, protože mají zásadní dopad na pokrok společnosti v rozvinutých i rozvojových zemích.

Aktivity v neformálním vzdělávání jsou plánovány tím způsobem, který lze snadno upravit podle potřeb jednotlivců i skupin. Aktivity v oblasti neformálního vzdělávání netrvají dlouho a je pravděpodobné, že budou mít nízkou intenzitu. Neformální vzdělávání se uplatňuje zejména v různých druzích činností, jako jsou semináře, školení, workshopy, výměny mládeže atd. Všechny tyto aktivity se navíc konají v neformálním a přátelském prostředí. Témata neformálního vzdělávání mohou být různá, včetně podnikání, posílení postavení mládeže, environmentálního povědomí, školení gramotnosti, lidská práva, integrace menšinových skupin, školení zaměřeného na zaměstnání, rozvoje komunity atd. Lidé mají příležitost rozvíjet povědomí spolu s širokou škálou dovedností a kompetencí, jako jsou: vedení, týmová práce, kulturní povědomí, kritické myšlení, řešení problémů, time-management, plánovací a organizační dovednosti atd. Jednotlivec má přístup k neformálnímu vzdělávání prostřednictvím oslovení různých typů organizací, sdružení, center pro mládež, komunitních skupin atd. Jedním z nejdůležitějších atributů neformálního vzdělávání je učení se praxí, které je založeno na učení se získáváním zkušeností. Podle tohoto přístupu není nutné, aby jednotlivci byli pod častým dohledem školitele/facilitátora. Zapojení do procesu učení jim umožňuje prohlubovat znalosti a získávat zkušenosti. Tento typ přístupu je velmi individuální a řešení problémů a zapojení do aktivit je velmi závislé na samotném žákovi.

## Co je práce s mládeží?

Práce s mládeží označuje různorodou škálu sociálních, vzdělávacích, kulturních, environmentálních, politických, sportovních a fyzických aktivit využívajících neformální a informální vzdělávání. Aktivity jsou organizovány mladými lidmi, kteří pracují individuálně, nebo skupinově a účastní se dobrovolně a mohou se lišit podle typu organizace a typu skupiny účastníků. V důsledku toho práce s mládeží umožňuje mladým lidem vytvářet možnosti pro lepší budoucnost a zvyšovat jejich aktivní účast, osobní, etický a sociální rozvoj, socializaci, sociální soudržnost, mezinárodní spolupráci, integraci a začlenění do společnosti. Práce s mládeží pomáhá mladým lidem převzít iniciativu a najít v sobě sílu provádět změny, které jsou prospěšné pro jejich komunitu. Proto mladí lidé touží po zapojení se do rozhodovacího procesu a zapojení do politiky pro mládež. Je přístupná pro všechny a je zaměřena na mladé lidi a na jejich touhy a problémy. Práce s mládeží má zásadní význam pro zajištění vyšší kvality aktivit ve vzdělávacím procesu a je otevřená novým a experimentálním přístupům. Práce s mládeží navíc podporuje solidaritu mezi jednotlivci a zvyšuje povědomí o mezikulturní komunikaci. Výsledkem je, že umožňuje mladým lidem najít možnosti neformálního vzdělávání, které jsou relevantní a v souladu s jejich zájmy a potřebami zlepšit jejich dovednosti a rozvíjet kompetence. Práce s mládeží pomáhá mladým lidem dosáhnout standardu, kterého jsou schopni. Kromě toho jsou neformální vzdělávací aktivity pro mladé lidi bezpečné a příjemné. Má obvykle vzdělávací účel, proto využívá neformální učení a všechny charakteristiky a metodiky neformálního vzdělávání. Kromě toho to může zahrnovat experimentální učení, mentorování atd.

Cílovou skupinou práce s mládeží jsou určitě mladí lidé, avšak věkové rozpětí se může v jednotlivých zemích lišit. Specifická cílová skupina se může lišit podle typu a účelu aktivit, které se zaměřují na konkrétní problém v problematice osobního rozvoje. Přesto jsou aktivity, které jsou univerzální a tím pádem relevantní pro všechny skupiny mladých lidí. I přes to mohou být cílovou skupinou práce s mládeží jak malé děti, tak i dospělí.

Co se týče lidí pracujících s mládeží, tak ji zaručují pracovníci s mládeží, kteří mohou být placeni nebo zapojeni jako dobrovolníci. Mohou to být profesionální pracovníci s mládeží nebo jednotlivci, kteří mají praktické zkušenosti s mladými lidmi využívajícími neformální a informální vzdělávání. Podrobnější informace o pracovnících s mládeží budou důkladně upřesněny poté, co bude v této příručce přezkoumáno několik dalších témat.

## Druhy práce s mládeží.

Typy organizací zapojených do práce s mládeží mohou být velmi různorodé od asociací, neziskových organizací, klubů, center, nebo komunitních společenství. Právě proto se formy práce s mládeží liší.

Populárními formami jsou: mládežnická centra, oddělená a terénní práce s mládeží, školní práce s mládeží, mládežnické projekty, neformální skupiny mládeže, tábory pro mládež, mládežnické organizace, mládežnická hnutí a komunitní centra pro mladé.

Jako **mládežnická centra** označujeme centra pro mladé lidi, která mají různý druh výbavy pro organizaci aktivit pro mládež. Prostředí center je příjemné pro mladé lidi a připravené pro sociální interakci během indoor i outdoor aktivitách. Činnosti organizované v centrech pro mládež nejsou obvykle strukturovány, jsou však pod dohledem a kontrolou, která vytváří bezpečné prostředí pro mladé lidi. Centra mládeže vytvářejí příležitosti ke zlepšování různých dovedností a schopností. Mohou zahrnovat zlepšení sociálních, emocionálních, fyzických a kognitivních schopností. Centra pro mládež podporují v rozvoji uměleckých dovedností organizováním programů zaměřených na hudbu, divadlo, umění, tanec atd. Kromě toho mohou existovat programy se specializací na vědu, sport a klubová setkání za účelem socializaci a hraní různých her. Díky různým aktivitám a setkáním v mládežnických centrech jsou mladí lidé podporováni při identifikaci a řešení problémů, které se jim mohou týkat v každodenním životě. Centra mládeže jim umožňují získat příležitosti pro neformální a informální učení a další možnosti, které budou užitečné a vhodné pro jejich pohodový a úspěšný život.

**Oddělená práce s mládeží** – jedná se o typ práce, kdy není jasně specifikovaná lokalita, kde se aktivity odehrávají a aktivity nebývají dopředu organizovány. Cílová skupina oddělené práce s mládeží zahrnuje mladé lidi, kteří jsou zranitelní nebo pocházejí ze sociálně marginalizovaných skupin. Oddělenou práci s mládeží zajišťují detašovaní pracovníci, kteří identifikují potřeby a problémy včetně bezdomovectví, emočního zdraví, zneužívání drog / alkoholu, reprodukčního zdraví mladých lidí a podporují je ve snaze zlepšit své životní podmínky. Pracovníci s mládeží obvykle chodí na místa, kde se s největší pravděpodobností shromažďují mladí lidé, kteří mohou být zapojeni do rizikových činností. Snaží se získat jejich důvěru a vzájemný respekt a pomáhají jim s problémy, které se v jejich životě objevily. Oddělení pracovníci s mládeží používají při své práci metodiky neformálního a sociálního učení.

**Terénní práce s mládeží** se odehrává v místě bydliště mladého člověka a pracovníci s mládeží se jim snaží motivovat k zapojení do aktivit organizovaných v centru pro mládež. Terénní pracovníci poskytují mladým lidem informace o různých příležitostech, které lze v jejich komunitě najít a motivují je k zapojení se a získání výhod z různých dostupných programů pro mládež. Navíc tito pracovníci organizují speciální aktivity pro mladé lidi na základě identifikování jejich potřeb. Cílovou skupinou terénní práce jsou mladí lidé, kteří jsou určitým způsobem vyloučeni ze společnosti a nejsou osloveni žádným typem pracovníků a nejsou zapojeni do žádných programů neformálního nebo

informálního učení. Cíle terénní práce jsou zaměřené na blaho mladých lidí a snaží se zlepšovat jejich sociální vztahy, aby měly pozitivní dopad na jejich život. Terénní pracovníci s mládeží mají za cíl posílit postavení mladých lidí a zvýšit jejich sebevědomí a sebepochopení, což jim později pomůže stát se samostatnějšími jednotlivci a sníží jejich tendenci k patologickému chování v krizových situacích. V důsledku toho se dá očekávat, že tito mladí lidé dosáhnou určité úrovně vzdělání a stanou se prospěšnými členy společnosti. Mimo to je velice pravděpodobné, že se mnohem lépe integrují a zapojí ve své komunitě.

**Školní práce s mládeží** je poskytována na školách s cílem pozitivně ovlivnit život mladých lidí a podporovat je při řešení problémů, s nimiž se mohou v životě setkat. Cílem školní práce s mládeží je podporovat aktivní účast a aktivní občanství, rozvíjet hodnoty mladých lidí a zvyšovat jejich motivaci. Díky školní práci s mládeží se zvyšuje sebevědomí mladých lidí, což zvyšuje jejich šance na dosažení jejich cílů. Pracovníci s mládeží a škola spolupracují na rozvoji mladých lidí organizováním různých klubových aktivit a kurzů pro mládež. Ve srovnání s běžnou prací s mládeží se činnosti ve školní práci s mládeží odehrávají v čase školní výuky a ne během volného času mládeže. Protože škola je založena na formálním vzdělávání a má více pravidel, která musí žáci dodržovat, vytváří prostředí, kde mladí lidé nemusí být svým učitelům příliš otevření. Z tohoto důvodu je role pracovníků s mládeží více neformální a má za cíl vést mladé bez jakýchkoliv předsudků a striktních pravidel. Pracovníci s mládeží používají různé metody a nástroje neformálního vzdělávání, které proces vzdělávání činí zábavnějším a přijatelnějším, než formální výuka ve škole. Přítomnost pracovníků s mládeží ve škole umožňuje učitelům soustředit se na výuku svých předmětů a řádné vykonávání práce, zatímco pracovníci mají za úkol podporovat například zranitelnější mladé lidi a snaží se o minimalizaci případů vyloučení mladých lidí z kolektivu vrstevníků. Pracovníci s mládeží také motivují mladé lidi, aby se zapojili aktivně do rozhodovacího procesu a stali se aktivními členy komunity.

**Mládežnické projekty** poskytují mladým lidem různorodé příležitosti. Nabízí mladým lidem různé možnosti získávání nových dovedností, kompetencí a zkušeností pomocí neformálního a informálního vzdělávání. Mládežnické projekty mají pozitivní důsledky jak pro organizace, které je pořádají, tak i pro samotné mladé lidi. Mládežnické projekty umožňují mladým lidem zlepšovat dovednosti, jako je kritické myšlení, rozhodování, vedení, skupinová práce, řešení problémů, komunikace, time management a různé organizační dovednosti. Aktivity prezentované v průběhu mládežnických projektů jsou koncipovány předem. Typy mládežnických projektů jsou různé, například: školicí kurzy, semináře, workshopy, studijní návštěvy, výměny mládeže atd. Projekty pro mládež jsou obvykle organizovány na základě určitých společných standardů. Jedním z nejdůležitějších principů je dobrovolná účast a využití metod neformálního a informálního učení. Mládežnické projekty se konají v nejrůznějších prostorech a to jak vnitřních, tak i venkovních. Projekty vedou školitelé, facilitátoři,

pracovníci s mládeží, odborníci a některé činnosti mohou vést i sami účastníci. Dobrovolníci z organizací i pracovníci s mládeží jsou obvykle zapojeni do všech fází projektu, včetně iniciace, plánování, implementace a hodnocení.

Účast na mládežnických projektech umožňuje mladým lidem prohlubovat své znalosti v konkrétních tématech a otázkách, posiluje hodnoty jako rovné příležitosti, tolerance, svoboda, solidarita, dodržování lidských práv atd. V případě, že je projekt pro mládež mezinárodní a účastníci pocházejí z různých zemí a kultur, učí se pracovat v mezikulturní atmosféře. Kromě toho zjistí více informací o různých kulturách a jejich zvycích a navzájem získávají znalosti o svých vrstevnících z jiných zemí. Činnosti mládežnických projektů jsou obvykle interaktivní, protože účastníci jsou aktivními posluchači, sdílejí své nápady a respektují názory ostatních. Účastníci jsou dále zapojeni do sebehodnotících aktivit, které jim umožňují definovat a sledovat jejich výsledky učení.

Jako **neformální skupiny mládeže** se označují skupiny složené z mladých lidí za účelem samostatného organizování aktivit a podpory účasti mládeže v rámci neformálního a informálního učení. Jedním z nejdůležitějších faktů je, že „neformální skupiny mládeže“ nejsou právně formální a nemají definovanou strukturu, proto na ně mládežnické organizace ani žádné oficiální agentury nedohlíží a neřídí je. Kromě toho, zatímco informace ve formálních skupinách a organizacích se šíří strategií shora dolů, což znamená, že klíčové osoby sdílejí informace s lidmi, kteří jsou pod nimi hierarchicky, v neformálních skupinách mládeže je sdílení rovnoměrné mezi všemi členy. Jelikož jsou aktivity a programy organizované neformálními skupinami mládeže zajímavé a inspirativní, pomáhají účastníkům zvyšovat jejich sebevědomí a podporovat jejich osobní a profesní růst. Účast jim navíc umožňuje rozvíjet jejich dovednosti a kompetence, které jsou žádané pro jejich úspěšný kariéerní rozvoj. Zapojení do neformálních skupin mládeže umožňuje jednotlivcům komunikovat a trávit čas se svými vrstevníky, učit se navzájem ze svých zkušeností a aktivně se účastnit rozvoje své komunity. Programy určené pro mládež by měly být snadno dostupné a bezpečné. Kromě toho jsou mladí lidé zapojeni do neformálních mládežnických skupin jako členové organizačního týmu a dobrovolně se účastní činností a programů. Jaké jsou důvody pro vytváření neformálních skupin mládeže? Být geograficky blízko u sebe umožňuje mladým lidem více se stýkat a komunikovat, což zvyšuje šance, že naleznou společná témata a zájmy, ke kterým se budou vyjadřovat a snažit se je ovlivnit a to především ty oblasti, u kterých by jinak hlas mladých lidí nebyl brán v úvahu. Kromě toho, když jsou si zkušenosti, postoje, názory a chování mladých lidí navzájem podobné, může je to nutit k integraci a vytvoření skupiny.

**Mládežnické tábory** jsou definovány jako programy, které jsou pod dohledem určené pro děti a mládež. Tábory umožňují mladým lidem zapojit se do vzdělávacích aktivit, které jsou většinou

koncipovány tak, aby byly pro mládež zábavné. Aktivity organizované v mládežnických táborech se odehrávají ve vnitřních i venkovních prostorech a poskytují bezpečné prostředí. Mládežnické tábory jsou koncipovány na základě konkrétního tématu, jako jsou akademické nebo neakademické předměty. Tábory mají většinou učený cíle programu a způsoby jakými jich chtějí dosáhnout. Kromě výše zmíněných mohou být témata různorodá, například sport, hudba, řemesla, informační technologie, malba, tanec, drama atd. Vedoucími táborů mohou být navíc pracovníci s mládeží, školitelé, facilitátoři, dobrovolníci organizací atd., kteří mají odpovědnost za dohled nad táborem, usnadňovat činnosti a zajišťovat kvalitu programů. Účast na táborech pro mládež má mnoho výhod, které mohou prospět mladým lidem při jejich školním vzdělávání i v jejich životě. Mládežnické tábory poskytují účastníkům příležitost zlepšit své sociální dovednosti, naučit se pracovat a komunikovat se svými vrstevníky a vedoucími tábora. Když jsou mladí lidé mimo svou komfortní zónu, stávají se samostatnějšími a významně se zvyšuje pocit soběstačnosti, sebeidentity a sebeúcty. Některé z těchto činností mohou být náročné a mohou obsahovat určité překážky, se kterými se mladí lidé mohou setkat, řešení problémů však dodává mladým lidem pocit úspěchu. Mládežnické tábory jsou obvykle nastaveny tak, že se mladí lidé věnují různým pohybovým aktivitám a tím se u nich buduje přízeň ke zdravému životnímu stylu. Zapojení se do outdoorových aktivit pomáhá mladým lidem vybudovat si pozitivní vztah i k přírodě. Navíc výběrem zdravého jídla v táborech si s největší pravděpodobností vytvoří zdravé stravovací návyky. Mládežnické tábory dávají mladým lidem možnost setkat se, se svými vrstevníky a navázat nová přátelství s lidmi, kteří jim jsou lidsky a názorově blízcí. Důležitou roli sehrává u mladých lidí v táborovém kolektivu i schopnosti práce ve skupině za účelem dosažení stanovených cílů jako tým. V důsledku toho poskytují mládežnické tábory příležitost mladým lidem rozvíjet dovednosti osobního rozvoje, které jim následně mohou pomoci v osobním životě.

**Mládežnické organizace** jsou organizace, které jsou zřízeny za účelem poskytování příležitostí a aktivit pro mládež. Typy mládežnických organizací se mohou lišit, ale základní rozdělení je na nevládní, neziskové a dobrovolné. Oblasti, na které se tyto organizace soustředí, mohou být různorodé například kulturní, sociální, politická, environmentální, náboženská, etnická, sportovní a další. Úroveň činnosti mládežnických organizací může být jak místní a regionální, tak národní a mezinárodní. Projekty organizované mládežnickými organizacemi mohou být různorodé, například vzdělávací kurzy, semináře, workshopy, flash mobs, soutěže, charitativní a komunitní. Zakladateli a klíčovými osobami organizace mohou být mladí lidé i dospělí se společnými zájmy a společnou vizí. Každá mládežnická organizace má své stanovy, kde jsou definovány cíle a oblasti působnosti. Mládežnické organizace mohou být složeny buď z několika málo členů, nebo také z mnoha členů pracujících v různých odděleních a pobočkách. Účelem mládežnických organizací je povzbudit mladé



lidi, aby se stali společensky a politicky aktivními, a zajistit jim příležitost osobně a profesně se rozvíjet. Mládežnické organizace podporují neformální a informální vzdělávání a umožňují mladým lidem zapojit se do různých dobrovolnických aktivit, kde si mohou vyzkoušet řadu rolí, včetně organizátorů, účastníků, facilitátorů atd. Témata aktivit se mohou lišit od zaměření organizací na konkrétní oblasti, jako jsou například lidská práva, aktivní občanství, mezikulturní dialog nebo problémy mladých lidí jako je šikana, segregace, intolerance, problémy spojené s migranty a etnickými menšinami a další.

Mládežnické organizace mají mnoho výhod jak pro jednotlivce, tak pro celou místní komunitu. Členství v mládežnické organizaci pomáhá člověku rozvíjet různé základní dovednosti a kompetence. Umožňuje jednotlivcům zlepšit osobní a mezilidské dovednosti, jako je kritické myšlení, řešení problémů, týmová práce, vedení, rozhodování atd. Členové mají příležitost zlepšit různé organizační dovednosti, zejména řízení projektů, strategické plánování, identifikaci problémů, stanovení cílů a administrativní dovednosti. Mládežnické organizace vytvářejí prostředí, kde mají členové možnost komunikovat, pracovat a spolupracovat s širokým spektrem lidí pocházejících z jejich vlastní země nebo ze zahraničí. Pokud je mládežnická organizace zapojena do mezinárodní činnosti, umožňuje členům budovat mezinárodní spolupráci a pracovat také v mezikulturním prostředí. Pokud jde o výhody na úrovni komunity, aktivní zapojení mladých lidí v organizaci vede k tvorbě projektů, ze kterých právě místní komunita benefituje. Aktivní mladí lidé na místní úrovni mají také větší zájem na řešení problémů, které kolem sebe identifikují. Díky dlouhodobé práci některých organizací si většinová společnost čím dál více uvědomuje význam zapojení mladých lidí do rozhodovacích procesů a chápou mladé lidi jako klíčové aktéry pro dlouhodobou prosperitu.

**Informace pro mládež** představují formu práce s mládeží, která pomáhá mladým lidem tím, že poskytuje spolehlivé a aktuální informace a vede je při rozhodování. Rozhodnutí učiněná v období, kdy mladí lidé přecházejí z dětství do dospělosti, mají zásadní dopad na jejich budoucí život. Důležitou součástí jsou také vhodné informace, na základě kterých se mladí lidé rozhodují v různých oblastech svého života, jako je výběr správného oboru vzdělávání, kariérních příležitosti a životního stylu. Pracovníci s mládeží podporují mladé lidi, aby byli informováni o možnosti stipendií, výměnných programů a různých aktivitách pro mládež. Na základě získaných informací od pracovníků s mládeží se mohou mladí lidé rozhodnout z nabídky programů a některé z nich aktivně využít. Tyto programy pak mládeži pomáhají s jejich dalším rozvojem.

Cílem informací pro mládež je kromě poskytování přímých informací mladým lidem také poskytnout přístup k různým zdrojům a podporovat je při definování kvality a spolehlivosti informací. Pracovníci s mládeží si navíc musí být jisti, že mladí lidé jsou informováni o právech, která mají a o službách, které

jsou jim přístupné. Pracovníci s mládeží tedy musí být vybaveni vysokou mírou informační a mediální gramotnosti. Přestože možnosti digitální éry usnadňují život, pokud jde o snižování obtížnosti přístupu k informacím, na druhou stranu umožňuje jedincům zveřejňovat i informace, které nemusejí být přesné. Proto je v dnešní době důležité chápat a ovládat různé techniky a metody pro hodnocení pravdivosti informací.

Fungování informačních center pro mládež na místní úrovni je zásadní pro rozvoj lokální komunity. Informační centra pro mládež poskytují podporu každému mladému člověku bez omezení. Každé centrum pracuje na uspokojování potřeb mladých lidí ve své komunitě. Kromě toho mají pracovníci s mládeží náležitě dovednosti a kompetence pro práci s mládeží a mají přehled o nabízených službách a programech zaměřených na mládež. Závěrem lze říci, že informovanost mládeže je důležitým prvkem v celkovém portfoliu práce s mládeží, kdy vysokou měrou vede k možnosti osobního a profesního rozvoje.

**Komunitní práce s mládeží** se týká práce související s rozvojem komunity posilováním postavení mladých lidí. Mladým lidem je zajištěna aktivní účast na řešení problémů, které se jich přímo týkají. Komunitní práce s mládeží probíhá ve vládních agenturách, neziskových organizacích, církvích, školách, univerzitách, komunitních centrech a na neformálních místech. Lidé, kteří se tomuto typu práce věnují, se nazývají komunitní pracovníci s mládeží. Mohou to být mladí lidé nebo dospělí a bývají zapojeni do různých aktivit v oblasti neformálního vzdělávání na podporu aktivismu a komunitních hodnot. Komunitní pracovníci s mládeží organizují a realizují různé projekty podle potřeb lidí všech věkových skupin. Například vyvíjejí iniciativy v otázkách životního prostředí a organizují činnosti spojené s výsadbou stromů se záměrem podílet se na ekologickém rozvoji své komunity. Komunitní pracovníci s mládeží organizují recyklační aktivity a podporují význam recyklace v jejich společnosti. Dalšími příklady aktivity jsou projekty na pomoc seniorům, toulavým zvířatům, bezdomovcům a dalším lidem z různých zranitelných skupin. Díky práci v komunitní skupině mohou mladí lidé i dospělí pozitivně přispět ke změně ve svém okolí. Lidé, kteří se účastní různých aktivit, mají možnost získat zkušenosti, zlepšit sociální a profesionální dovednosti a zapojit se do dobrovolné práce. Účast na komunitní práci s mládeží zvyšuje celkovou životní spokojenost, protože pomoc ostatním lidem spolu s dobrovolností vyvolávají pozitivní pocity. V důsledku toho se lidé naučí, jak řešit a reagovat na různé sociální problémy a stát se odpovědnějšími a sociálně uvědomělejšími členy komunity.

## **Kdo je pracovník s mládeží?**

**Pracovníkem s mládeží** je někdo, kdo pracuje s mládeží s cílem pomoci jim v osobním, sociálním, profesním, kulturním a vzdělávacím rozvoji pomocí neformálního a informálního vzdělávání.

Pracovníci s mládeží pracují s mladými lidmi dvěma způsoby. Jedním z přístupů je přímá práce s mládeží, identifikace jejich potřeb a odpovídající podpora. Kromě toho pomáhají mladým lidem definovat problémy a podpořit je v procesu analýzy a řešení těchto problémů. Pracovníci s mládeží jsou připraveni otevřeně naslouchat mladým lidem a podporovat je při definování a uskutečnění jejich životních cílů. Dalším přístupem je plánování a implementace různých typů projektů s využitím neformálního a informálního vzdělávání. Témata projektů mohou být různá, pokud jde-li o potřeby a zájmy určitých skupin mladých lidí. Společným rysem projektů jsou výhody, které mladí lidé získají jejich účastí, jako je například získávání informací a zvyšování znalostí v konkrétních oborech, rozvoj základních dovedností a schopností pro jejich osobní a profesní život, dále vyjadřování, získávání zkušeností a učení se od sebe navzájem.

Pracovníci s mládeží pracují v nevládních organizacích, mládežnických centrech, školách, komunitních centrech, církvích, mládežnických klubech a v dalších zdravotnických či vzdělávacích institucích. Protože pracovníci s mládeží nabízejí mladým lidem možnosti, zmocňují je a nabízejí různé příležitosti, o kterých by bez nich nebyli schopni se o nich dovědět. Pracovníci s mládeží pomáhají mladým lidem zvyšovat jejich sebevědomí a sebeúctu. Vyzývají je, aby se zabývali osobními a sociálními problémy a rozvíjeli dovednosti ve vyhodnocování možných rizik v různých sociálních situacích a v tom, jak je zvládnout. Pracovníci s mládeží zajišťují, aby bylo pracovní prostředí pozitivní a přátelské a aby mladí lidé neměli žádné překážky v tom, aby byli otevření a mohli se vyjádřit. Podílejí se na rozšiřování myslí mladých lidí a rozvoji myšlení zaměřeného na úspěch.

Kromě podpory mladých lidí mají pracovníci s mládeží na starosti také administrativní práci. Obvykle plánují, realizují a monitorují různé mládežnické projekty a jiné malé aktivity spolu s tvorbou a správou rozpočtů projektů. Po identifikaci potřeb mladých lidí hledají různé zdroje financování, píšou projektové žádosti a žádají o financování. Po realizaci projektů a aktivit pracovníci s mládeží šíří výsledky v místní komunitě pomocí různých zdrojů médií, jako jsou platformy sociálních médií, webové stránky, noviny, časopisy, televizní programy atd. Kromě toho také vytvářejí důvěrné záznamy, které obsahují informace o mladých lidech, se kterými pracují.

Kromě toho jsou pracovníci s mládeží zapojeni do procesu náboru, školení a vedení dobrovolníků na jejich pracovištích. Spolupracují s dalšími mládežnickými organizacemi, středisky mládeže, školami a dalšími mládežnickými skupinami s cílem nabídnout rozmanitější příležitosti pro mládež, oslovit širší publikum, zapojit do činností více lidí a zvýšit počet příjemců. Kromě toho jsou pracovníci s mládeží ve spojení s výše uvedenými institucemi na místní, regionální, národní a mezinárodní úrovni.

## **Jaký druh dovedností pracovníci s mládeží potřebují?**

Vzhledem k tomu, že pracovníci s mládeží pracují v různých prostředích a s různým spektrem mladých lidí, potřebují získat specifické dovednosti a schopnosti, aby mohli dokonale plnit úkoly. Mít následující atributy pomůže jednotlivci stát se dobrým pracovníkem s mládeží. Některé z těchto dovedností a schopností jsou následující:

- Vynikající komunikační dovednosti;
- Aktivní poslechové dovednosti;
- Schopnost být klidný ve stresových situacích;
- Dobré organizační schopnosti;
- Schopnost být empatický;
- Schopnost zvládnout nepředvídané problémy;
- Silné mezilidské dovednosti;
- Schopnost odkazovat na mládež se širokým spektrem zázemí;
- Schopnost budovat důvěryhodný vztah s mládeží;
- Schopnost používat ohleduplné přístupy;
- Schopnost převzít iniciativu;
- Schopnost zajistit rovné příležitosti pro všechny mladé lidi;
- Vůdčí schopnosti;
- Dovednosti v týmové práci;
- Schopnost porozumět a podporovat mladé lidi;
- Dovednosti spolupráce;
- Adaptabilita a flexibilita;
- Schopnost se zaměřit na detail.

Kvalitní pracovníci s mládeží vyžadují specifické osobní rysy, které musí používat při své každodenní práci. Mezi základní vlastnosti pracovníků s mládeží patří:

- Být energický a nadšený;
- Být motivovaný;
- Neodsuzovat a být férový;
- Být přístupný;
- Mít pocit vysoké odpovědnosti;
- Být inspirativní;
- Být empatický;

Kromě výše uvedených dovedností, schopností a osobních vlastností by pracovníci s mládeží měli získat určité znalosti, které jsou pro jejich práci nezbytné. Měli by mít znalosti o postupech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví s cílem zajistit bezpečné prostředí pro mladé lidi. Všichni pracovníci s mládeží mají odpovědnost starat se o mladé lidi, posuzovat a rozlišovat veškerá možná rizika. Kromě pracovníků s mládeží by si celá organizace, její zaměstnanci a dobrovolníci měli být vědomi těchto povinností a přispívat k zajištění bezpečného pracovního prostředí pro mladé lidi. V zájmu zajištění bezpečnosti dodržuje každá organizace zásady ochrany zdraví a bezpečnosti nařízené v jejich zemích. Jedním z nejpozoruhodnějších bodů je dohled a příležitostné odhalování jakýchkoli incidentů a kontroly bezpečnosti zařízení osobami odpovědnými za jejich monitorování. Kromě toho je při plánování různých aktivit pro mládež předem navržena struktura hodnocení rizik. Aby byla zajištěna další bezpečnostní opatření, měli by si pracovníci s mládeží být vědomi různých strategií, jak si vytvořit důvěryhodnost a důvěrnost, jak chránit děti, jak bojovat proti šikaně atd.

Aby mohli pracovníci s mládeží řádně organizovat různé činnosti, musí mít znalosti různých metodik a stylů výuky, správně je vybírat podle činností, přizpůsobovat a prakticky je používat. Měli by znát zásady neformálního a informálního učení.

Kromě toho by pracovníci s mládeží měli mít znalosti o projektovém řízení, protože jsou zapojeni do všech jeho procesů, včetně zahájení, plánování, implementace a ukončení, spolu s monitorováním a kontrolou. Měli by řídit kvalitu v různých aspektech projektu a zajistit, aby projekt splňoval cíle, záměry a požadované výsledky. Kromě toho se účastní fáze šíření a povzbuzují mladé lidi k šíření výsledků projektu ve svých komunitách. Pracovníci s mládeží dále rozumí metodám finančního řízení a získávání finančních prostředků. Tyto znalosti využívají následně k získávání finančních prostředků pro určité projekty, když je to potřeba.

Pracovníci s mládeží mají znalosti o budování týmu a jsou schopni zlepšit zapojení mladých lidí, jde-li o individuální a skupinové přístupy v různých činnostech. Znají různé koučingové metody a také ví, jak a kdy je správně používat. Pracovníci s mládeží by měli rozumět zvládání konfliktů, jak je identifikovat a jak konfliktům včas předcházet. Kromě toho by si měli být vědomi různých pracovních metod a přístupů s mladými lidmi z různých skupin a prostředí. Pracovníci s mládeží by také měli mít znalosti o technikách poskytování a přijímání účinné zpětné vazby.

Nakonec je důležité, aby si pracovníci s mládeží byli vědomi politiky v oblasti mládeže spolu s aktualitami a předpisy týkajícími se mládeže v jejich zemích. Při práci s mladými lidmi by měli mít znalosti o lidských právech, převážně práv mládeže. Pracovníci s mládeží by měli mít informace o tom, jak využívat informační a komunikační technologie, média a digitální nástroje.

## **Hodnoty a pravidla práce s mládeží, které musí pracovníci s mládeží vzít v úvahu**

Pracovníci s mládeží se významně podílejí na osobním a pracovním životě mladých lidí. Osobní a společenský rozvoj se týká zvyšování znalostí, sebeuvědomění a sebe pochopení, a tak mladí lidé mohou budovat vztahy s ostatními lidmi. Pracovníci s mládeží poskytují mladým lidem řadu příležitostí, povzbuzují je, aby se stali aktivními členy společnosti, a dodávají jim do života pozitivitu a radost. Proto je role pracovníků s mládeží v celém tomto procesu zásadní. Aby mohli pracovníci s mládeží úspěšně vykonávat svou práci a dosáhnout těchto cílů, musí si být vědomi zásad a hodnot práce s mládeží.

Nejprve by práce s mládeží měla být různorodá, protože by k ní měli mít přístup mladí lidé z rozličných skupin. Práce s mládeží umožňuje mladým lidem budovat pozitivní přístup a povědomí k lidem pocházejícím z různého prostředí, včetně sociálního, kulturního, rasového, náboženského, sexuálního atd. Kromě různorodého prostředí je začlenění důležitou součástí práce s mládeží a je nezbytné ji podporovat a vytvořit atmosféru, kde se budou moci všichni lidé z různých prostředí aktivně účastnit, budou vítáni a jejich názory budou oceněny a přijaty.

Práce s mládeží vychází z potřeb a zájmů mládeže, uznává jejich potenciál a podle toho nabízí všelijaké příležitosti. Pracovníci s mládeží přijímají a respektují, že mladí lidé jsou aktivní jednotlivci a mají samostatnost, osobní život, jedinečný charakter a své vlastní úhly pohledu a povzbuzují je, aby se otevřeně a autenticky vyjadřovali. Jednou z hlavních hodnot práce s mládeží je rovnost a vzájemná závislost. Rovnost označuje spravedlnost a je definována jako kvalita nestrannosti, kdy se s každou osobou zachází spravedlivě na základě jejích potřeb. Vzájemná závislost se týká propojení a společné práce na společném cíli, během čehož se jednotlivci spoléhají na své spolupracovníky.

Jedním z hlavních principů práce s mládeží je to, že je založená na dobrovolné účasti, kdy jsou mladí lidé aktivně zapojeni do všech procesů neformálních a informálních činností, včetně zahajování, plánování, implementace a hodnocení. Jelikož účast není povinná, nadšení mladých lidí výrazně vzrůstá. Kromě toho získávají větší motivaci k aktivní účasti a produktivitě v oblastech, které je zajímají. Nadále se zvyšuje pocit odpovědnosti ve vztahu ke skupině, se kterou pracují, a zlepšují jejich sebevědomí a výkonnost.

Práce s mládeží uznává, že všichni mladí lidé mají svá vlastní práva, což znamená, že by měli u mladých upevňovat toto povědomí o vlastních a základních lidských právech. Pracovníci s mládeží by dále měli být ochotni podílet se na prosazování těchto práv mladých lidí. Práce s mládeží zmocňuje mladé lidi a podporuje je, aby se ve své komunitě stali společensky aktivními. Povzbuzuje je, aby

přijali iniciativu, chránili životy svých i ostatních lidí a podnikli kroky při řešení osobních i sociálních problémů, které mohou ovlivnit kvalitu jejich života v jejich komunitě. Práce s mládeží je navíc založena na zásadě bezpečnosti, ochrany a dobrých životních podmínkách mladých lidí, včetně duševního, fyzického a emocionálního zdraví.

Práce s mládeží je postavena na mezilidských vztazích založených na důvěře. Vztahy mezi pracovníky s mládeží a mladými lidmi však musí mít konkrétní hranice, které by si mladí lidé měli předem uvědomit. Pracovníci s mládeží stanovují a povzbuzují mladé lidi, aby se řídili konkrétními pravidly, která jim umožní pochopit možné důsledky a zvýšit pocit odpovědnosti. Pracovníci s mládeží by dále měli vytvářet prostředí, které bude radostné, neodsuzující a založené na přátelské interakci.

### **Etické standardy pro práci s mládeží**

Není nutné poukazovat na to, že pracovníci s mládeží musí jednat v souladu s etickým rámcem a řídit se profesionálním etickým kodexem. Přestože pracovníci s mládeží mohou vykonávat práci eticky i bez použití etického kodexu, je důležité se dle něj řídit, protože jim pomáhá dobře si uvědomovat práci, kterou dělají, a identifikovat jejich role jakožto profesionálů. Je pozoruhodné, že etický kodex lze považovat za obecný přístup k práci s mládeží. Dodržování etických standardů může vést pracovníka s mládeží na správnou cestu, v případě, že postupně analyzuje svoji odpovědnost, kterou má, a způsob svého osobního a profesního rozvoje.

Oblast práce s mládeží je velmi různorodá a vyžaduje soubor pravidel podle etického kodexu. Mezi klíčová pravidla patří respektování mladých lidí, důstojné zacházení s nimi a vyloučení chování, které by je mohlo uvést do rozpaků. Pracovníci s mládeží nesmí diskriminovat mladé lidi na základě jejich náboženského vyznání, etnického původu, národnosti, sexuální identity, duševních a fyzických schopností, politických ideologií atd. Musí respektovat a zachovávat mlčenlivost mladých lidí, dokud nemají souhlas mládeže nebo pokud je možnost jakéhokoli nebezpečí pro ně, pracovníky s mládeží nebo pro jiné jednotlivce v jejich komunitě a v tom případě je nutné tyto informace zveřejnit. Pracovníci s mládeží by navíc měli prosazovat práva mladých lidí a podporovat je při rozhodování a také je informovat o všech problémech, které s nimi mohou souviset.

Pracovníci s mládeží jsou odpovědní za bezpečnost a dobré životní podmínky mladých lidí při jakémkoli druhu činnosti organizované v oblasti práce s mládeží. Kromě toho by se měli starat o bezpečnost aktivit a provádět vyhodnocovat možná rizika. V případě, že nastanou situace, které pracovníci s mládeží považují za nebezpečné, je třeba je varovat a kontaktovat příslušné orgány. Pracovníci s mládeží by navíc měli vyvážit rovnováhu mezi prevencí rizikových činností a motivací mladých lidí k účasti na náročných vzdělávacích činnostech. Než se stanete pracovníkem s mládeží a

začnete pracovat s mladými lidmi, musíte se ujistit, že jsou kompetentní a dobře připraveni převzít odpovědnost.

Pracovníci s mládeží přispívají k prosazování rovnosti, spravedlivých postojů a sociální spravedlnosti pro mládež. Jakmile identifikují u mladých lidí nebo u jejich spolupracovníků určitou míru diskriminace, nesmí ji tolerovat a měli by přijmout opatření k jejímu odstranění. Pracovníci s mládeží se zaměřují na pravidla, která by mohla být nespravedlivá nebo diskriminující, a v případě potřeby se snaží je dle potřeby upravit. Dále by měli být neustále plní ochoty zlepšovat podmínky mladých lidí, se kterými pracují.

Jedním z nejpozoruhodnějších aspektů etiky pracovníků s mládeží je stanovení hranic mezi jejich soukromým a pracovním životem. Ačkoli pracovníci s mládeží musí být vždy připraveni podporovat a starat se o mladé lidi, musí si udržovat náležitý odstup a rozvíjet s nimi jen profesionální vztahy. Pracovníci s mládeží nesmí budovat romantické nebo důvěrné vztahy s mladými lidmi, se kterými pracují, protože jejich jednání může být považováno za vykořisťující nebo v rozporu se zákonem, zejména v případě, že jsou nezletilí. Při plnění úkolů souvisejících s prací je neetické orientovat se na získání osobního prospěchu a soustředění se na vlastní zájmy. Pracovníci s mládeží nesmí propagovat své vlastní přesvědčení, postoje a názory a musí udržovat osobní a profesionální integritu v práci. Pracovníci s mládeží si navíc musí pamatovat, že způsob, jakým se chovají mimo pracovní prostředí, by mladým lidem neměl nijak ublížit.

Je důležité si stanovit, že pracovníci s mládeží by měli být odpovědní široké škále lidí, včetně mladých lidí, jejich rodičů nebo zákonných zástupců, nadřízených a zbytku lidí z komunity, kteří mohou být přímo spojeni s jejich prací. Musí si uvědomit, že oddanost nebo odpovědnost určitým skupinám lidí by mohla vést ke střetu zájmů. V takových případech by pracovníci s mládeží měli převzít odpovědnost přijetí náležitých opatření k vyřešení konfliktních situací. Kromě toho by pracovníci s mládeží měli mladým lidem poskytovat přístup k informacím, zejména informacím o činnostech organizovaných v oblasti neformálního vzdělávání. Navíc by měli vždy zajistit, aby každý úkol, který ve svém profesním životě dělají, nebyl v rozporu se zákonem. Jakmile mají pracovníci s mládeží na starosti sdílení zdrojů, musí deklarovat, že nebudou jednat zaujatě, a proto by měly být sociální i finanční zdroje vynaloženy na zájmy cílové skupiny. Pracovníci s mládeží by se také měli neustále starat o to, aby při své práci vynaložili maximální úsilí. Naopak v situacích, kdy nejsou schopni jednat, by měli mladé lidi nechat oslovit příslušnými odborníky nebo specializovanými agenturami. Kromě toho je třeba, aby pracovníci s mládeží byli odpovědní za své vlastní činy a rozhodnutí, jakož i za jejich následky.



Je nezbytné, aby pracovníci s mládeží získali odpovídající dovednosti, a proto by měli neustále toužit po profesionálním růstu a získávání nových kompetencí. Neměli by však dělat práci a převzít odpovědnost za úkoly, které nejsou řádně schopni splnit. Ve skutečnosti by se měli hlásit do vzdělávacích programů, které jim umožní prohloubit znalosti v určitých tématech a zlepšit dovednosti související s jejich prací. Aby mohli pracovníci s mládeží sami posoudit a sledovat kvalitu jejich práce, měli by být získat zpětnou vazbu od mladých lidí, kolegů a nadřízených, s nimiž pracují.

Jedním z pozoruhodných aspektů etiky pracovníků s mládeží je podpora a motivace dalších spolupracovníků s mládeží. Pracovníci s mládeží by se k sobě měli chovat s respektem a budovat dobré profesionální vztahy. Měli by být plní ochoty podporovat a radit začínajícím pracovníkům s mládeží, těm, kteří právě podnikají první kroky v této oblasti. Kromě toho se musí vyhnout tomu, aby ve společnosti otevřeně oznamovali své názory nebo používali platformy sociálních médií, které by mohly diskreditovat jejich povolání a poškodit pověst jejich kolegů. Celkově by pracovníci s mládeží měli na pracovišti udržovat profesionální integritu.

Není pochyb o tom, že pracovníci s mládeží jsou jednotlivci se svými osobními postoji, názory a původem, a to v zásadě ovlivňuje každého pracovníka s mládeží. Hodnoty pracovníků s mládeží a mladých lidí se proto mohou lišit. Z tohoto důvodu musí pracovníci s mládeží pochopit a přijmout tento rozdíl a rozmanitost hodnot. Pracovníci s mládeží by se v takových případech měli snažit stimulovat své sebeuvědomění a rozvíjet postoje bez úsudku. Aby toho dosáhli, měli neustále provádět sebereflexi, hodnotit se a být zapojeni do aktivit, kde se budou moci profesionálně a osobně rozvíjet.

### **Jak se stát pracovníkem s mládeží?**

Jakmile žadatel zhodnotí své dovednosti a kompetence a rozhodne se, že je schopný a má zájem stát se profesionálním pracovníkem s mládeží, přichází otázka, jak se stát pracovníkem s mládeží. Otázku může být snadné položit, avšak cesta k tomu, jak se stát pracovníkem s mládeží je poměrně komplikovaná. Důvodem je nedostatek příležitostí k získání vysokoškolského vzdělání a oficiální certifikace, které by byly uznávané vládou. Dalším velkým problémem je absence společné struktury této profese. Ne každá země má pro práci s mládeží řádnou politiku a v některých zemích není práce s mládeží ani regulována předpisy a zákony. Kromě toho lze poznamenat, že některé země mohou přiřadit strategii pro práci s mládeží jako součást vzdělávacího nebo zdravotního systému.

V práci s mládeží existují možnosti, jak zvýšit své znalosti a kompetence a získat zkušenosti týkající se práce s mládeží. Alternativy jsou následující:

- vysokoškolské vzdělání;

- učňovská příprava;
- dobrovolnictví v různých organizacích;
- přímé zapojení se do práce s mládeží;

### **Univerzitní vzdělání**

Jak již bylo zmíněno dříve, ne každá země má vysokoškolské programy pro práci s mládeží. Studium práce s mládeží je však k dispozici v následujících evropských zemích: Velká Británie, Irsko, Švédsko, Finsko atd. Když se osoba rozhodne vstoupit na univerzitu, aby studovala obor práce s mládeží, kromě studia úplného programu práce s mládeží může také studovat komunitní práci. Studenti mají také možnost studovat akademické obory, jako je psychologie, poradenství, inkluzivní vzdělávání, kulturní studia, projektový management, strategická komunikace atd. Znalost těchto studijních oblastí pomůže studentům získat správné dovednosti a kompetence pro práci s mládeží. Vedle akademických studií umožňuje univerzita studentům uplatnit své znalosti v praxi. Univerzity obvykle poskytují různé možnosti stáží v organizacích, centrech nebo agenturách. Tyto stáže často vedou k získání pracovního poměru v instituci a tedy pracovního uplatnění v oboru, který student vystudoval.

### **Učňovská příprava**

Učňovská příprava je druhým typem oficiálně uznávaného vzdělávání, které vede k začátku kariéry pracovníka s mládeží. Učňovská praxe může trvat rok až 6 let. Kromě toho je důležité si uvědomit, že učňovské vzdělávání umožňuje lidem rozvíjet základní dovednosti, kompetence a znalosti související s prací s mládeží a dále pak poskytuje pracovní zkušenosti, které vedou ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce.

### **Dobrovolnictví**

Další alternativou pro osobu, která se chce stát pracovníkem s mládeží, je dobrovolnictví v různých organizacích, centrech nebo agenturách, které pracují v oblasti mládeže. Dobrovolnictví je prospěšné, protože poskytuje příležitosti k rozvoji dovedností a kompetencí pro požadované zaměstnání. Díky své dobrovolnické práci v organizacích mohou jednotlivci získávat informace o práci s mládeží při praktických aktivitách a při různých činnostech v oblasti neformálního a informálního vzdělávání. Zapojení do projektů může zahrnovat účast na organizačních a implementačních procesech. S cílem rozvíjet základní dovednosti pro pracovníky s mládeží se dobrovolníci účastní různých vzdělávacích kurzů na místní i mezinárodní úrovni. Dobrovolníci mohou mít mentory, kteří je budou podporovat, poskytovat jim vedení a sledovat jejich vývoj. Pozorováním dalších zkušených pracovníků s mládeží se dobrovolníci mohou naučit motivovat a posilovat postavení mladých lidí, povzbuzovat je k řešení

problémů, vytvářet pro ně bezpečné a přátelské prostředí, aktivně přispívat ke zlepšení místní komunity a další činnosti související s mládeží. Získáním dobrovolnických zkušeností navíc rozvíjejí své pracovní dovednosti a zvyšují své kariérní šance na trhu práce. Jelikož jedním z nejdůležitějších aspektů dobrovolnictví je vášeň k práci, kterou děláte, rozvíjí se u dobrovolníků pozitivní přístupy k práci s mládeží, které poté přenášejí na celý tým.

### **Přímé zapojení se do práce s mládeží**

Přímé zapojení se, lze považovat za další možnost, jak se stát pracovníkem s mládeží. Pokud má člověk znalosti, zkušenosti a kompetence v určitých oblastech, jako je výuka, mentorování, rozvoj komunity, sociální práce nebo v oblasti fyziologie, může se přímo ucházet o zaměstnání pracovníka s mládeží. Je však důležité si uvědomit, že by tito lidé měli mít zkušenosti a znalosti zejména v práci s mladými lidmi. Požadované dovednosti a kompetence ve výše uvedených oblastech jsou relevantní pro práci s mládeží. Odborníci z těchto oborů proto mohou být schopni zvládnout plnění úkolů práce s mládeží a po získání praktických zkušeností se také mohou stát profesionálními pracovníky s mládeží.

# Ochrana a blahobyt mládeže

Hlavním závazkem společnosti je zajistit blahobyt mládeže, příznivé podmínky do budoucna, rozvoj a investice do mládeže na území celé Evropské unie.

Stav mladých lidí a jejich postavení ve společnosti musí být jednou z důležitých společenských priorit. Cílem by mělo být se na tuto problematiku politicky zaměřit. Aby politika v oblasti mládeže byla úspěšná, je nutná jasná koordinace mezi všemi institucemi zabývajícími se otázkami mládeže. Státní politika v oblasti mládeže je založena na prioritách stanovených v národních programových a strategických dokumentech a na zásadách a pokynech přijatých orgány a institucemi Evropské unie.

Tento návod je ambiciózní, s dlouhodobým horizontem činností, stanovuje základní rámec těchto činností, nastiňuje vizi, cíle a priority u rozvoje mladých lidí. Podtrhuje se důležitost akcí zaměřených na rozvoj politiky v oblasti mládeže, vzdělávání a plný rozvoj jednotlivců, stejné příležitosti pro všechny mladé lidi v oblasti vzdělávání a trhu práce a na podporu jejich aktivního občanství. Jeho implementace zajistí synchronizaci akcí zúčastněných institucí a výrazně zvýší jejich efektivnost.

Je třeba věnovat pozornost rozvoji kompetentních a podnikavých mladých lidí a také tomu jak je nasměrovat do aktivního veřejného života. V současné době se hlavní výzvy, kterým společnost čelí, týkají možnosti si najít práci s uspokojivou výší příjmu a s kvalitními pracovními podmínkami. To je také oblast, ve které na mladé lidi nejvíce dopadají důsledky hospodářských krizí. Jedním z hlavních důvodů vývoje této příručky je nedostatek mechanismů pro zapojení mladých lidí do rozhodovacích procesů. Je odpovědností všech institucí v celé EU vytvořit příležitost k začlenění do pracovního, nebo rozhodovacího procesu, která podpoří plný rozvoj mladých lidí a budování jejich aktivního občanství v rámci Evropské unie. Tímto způsobem budou mít příležitost vyjádřit své potřeby a problémy a získají v důsledku toho možnost se do rozhodovacích procesů zapojit.

Mladí lidé musí mít příležitost využít svůj potenciál. To platí pro všechny, převážně by to mělo platit pro jedince, kteří mají méně příležitostí. Tato vize je založena na dualistickém přístupu:

- Investice do mladých lidí: poskytnutí více zdrojů na rozvoj, který ovlivňuje každodenní život mladých lidí a zlepšuje jejich život;
- Poskytování příležitostí: poskytování příležitostí mladým lidem k realizaci jejich potenciálu a tím pro blaho a rozvoj společnosti.

Základní zásadou moderní politiky pro mládež je rozvíjet lepší interakci mezi ní a ostatními politikou jiného charakteru, jako je vzdělávání, zaměstnanost, integrace a zdraví. Toho bude dosaženo za pomoci práce a úsilí mladých lidí.

Výše uvedené je možné pouze při dosažení předem definovaných cílů, z nichž některé jsou:

Cíl 1. Zvyšování role mladých lidí ve společnosti, což nevyhnutelně zahrnuje

- Poskytování příležitostí ke komunikaci mezi institucemi a mladými lidmi
- Institucionální podpora mladých lidí při obraně jejich práv
- Účast mladých lidí na místní správě při řešení problémů s mládeží
- Školení vedoucích mládeže.
- Realizace společných projektů a iniciativ mezi mladými lidmi a místní samosprávou

Cíl 2. Rozvoj regionální politiky pro mládež

- Zlepšování mládežnických nevládních organizací, škol, sportovních klubů, divadel, kulturních klubů, komunitních center a místních partnerů pro rozvoj, financování a řízení společných projektů
- Zapojení občanských struktur mládeže jako partnerů/konzultantů do plánování rozvoje mládeže na místní úrovni
- Podpora výměny zkušeností mezi mladými lidmi z různých zemí
- Rozvoj a podpora dobrovolnictví mládeže

Cíl 3: Zvýšit fyzickou aktivitu a podporovat zdravý životní styl

- Zlepšení stávající a výstavba nové sportovní infrastruktury
- Provádění různých informačních kampaní na prevenci drog, závislosti na alkoholu a pohlavně přenosných chorob
- Investice do rozvoje a zlepšování zdravotnických služeb
- Implementace vzdělávacích systémů pro prevenci a zdravý životní styl

Cíl 4: Zlepšení kvality vzdělávání a informovanosti mladých lidí

- Pokračování v renovaci, opravách a modernizaci technických zařízení ve vzdělávacích institucích
- Vytváření vzdělávacích příležitostí jako soubor opatření k prevenci předčasného ukončení školní docházky
- Realizace programů celoživotního a odborného vzdělávání
- Flexibilní systémy odborného vzdělávání a přípravy podle poptávky na regionálním trhu

- Zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků

#### Cíl 5. Předcházení chudobě a sociálnímu vyloučení znevýhodněných osob

- Využití plného potenciálu center mládeže a jejich implementace jako nástroje pro začleňování
- Zvyšování mezikulturního povědomí mezi mladými lidmi
- Podpora účasti mládeže na tvorbě programů zaměřených na prevenci sociálního vyloučení
- Poskytování podpory mladým rodinám

#### Cíl 6. Zvyšování zaměstnanosti mladých lidí a jejich integrace na trhu práce

- Podpora začínajících podnikatelů a osob samostatně výdělečně činných prostřednictvím odborného školení
- Organizace veletrhů práce pro mladé lidi se zástupci místního podnikání
- Vytvoření obchodních center pro mládež, obchodních parků, výstavních hal

Hlavní principy realizace stanovených cílů jsou založeny na:

- Konsenzu mezi zúčastněnými institucemi: - Konsenzus je zapotřebí při formování a realizaci programu pro rozvoj mladých lidí, protože stav mladých lidí je prioritní otázkou, jejíž řešení vyžaduje společné úsilí všech odpovědných aktérů.
- Udržitelnost – dosažené výsledky musí být založeny na principu kombinace veřejné činnosti a komunální a státní politiky;
- Evropský charakter – užití evropských principů, norem a standardů při práci s mladými lidmi.
- Legislativní ustanovení – je vyvíjeno a implementováno v souladu s předpisy.
- Poskytování informací – dokument má veřejný charakter a jeho cílem je oslovit co nejširší publikum

Ze všeho výše uvedeného lze nastínit následující očekávaný výsledek – Vytvoření příležitosti k plnému rozvoji mladých lidí a budování jejich aktivního občanství a realizace. Také příležitost vyjádřit své potřeby a problémy a sdílet jejich zápal – zapojit se do rozhodování. Procesy rozhodování a podíl mladých lidí na nich by se měly stát prioritou všech zainteresovaných institucí ve společnosti.

### **Jak chránit mladé lidi před nesprávným vývojem**

Pokud můžeme říci, že pozitivní vývoj mládeže je kombinací pozitivních zkušeností, vztahů a prostředí, můžeme dojít k závěru, že nesprávný vývoj by byl zapříčiněn jejich nedostatkem.

Nesprávný rozvoj může být výsledkem toho, že nedáte příležitost mladým lidem se dostat do kontaktu s úspěšnými lidmi v jejich komunitách, nedáte jim příležitost vytvářet a konstruktivně rozvíjet kontakty v rámci svých škol, organizací, skupin vrstevníků a rodin.

Výsledkem může být nesprávný vývoj, když dospělí (rodiče, učitelé, pracovníci s mládeží atd.) nedokáží rozpoznat silné stránky mladých lidí a nedostatečná podpora vytváření nových příležitostí pro mládež k rozvoji jejich znalostí a dovedností.

Správný vývoj naší budoucnosti je v našich rukou. Nedostatek znalostí v různých základních psychologických oborech, zabývající se různými druhy inteligence a osobnosti, je obrovskou mezerou v metodách kvalitního vyučování.

Vědět, jaký druh inteligence má každý z našich studentů, může být tím rozdílem, který vede ke špatné, nebo kvalitní výchově mládeže.

Vědět, jaký druh inteligence má každý z našich studentů, může změnit rozdíl mezi špatným a dobrým vývojem jedince. Znalost typu inteligence vašich studentů vám dá klíč k povzbuzení jeho kvalit, výuce a tomu, jak být skutečným rádcem oporou a mentorem konkrétního dítěte. Pracovník s mládeží je osoba, která by měla srozumitelně formulovat svoje vědomosti a poskytnout informace správným způsobem. Nezapomeňte – lidé mají každý ze základních typů inteligence, ale na různých úrovních vývoje.

Abychom lépe porozuměli psychologii, musíme se podívat na různé profily inteligence a na to, jak jsou vyvíjeny.

### **Jak klasifikovat inteligenci**

#### **Co je to „inteligence“?**

"Velmi obecná mentální schopnost, která mimo jiné zahrnuje schopnost uvažovat, plánovat, řešit problémy, uvažovat abstraktně, chápat složité myšlenky, rychle se učit a učit se ze zkušenosti." Není to jen učení se knihami, úzké akademické dovednosti nebo výsledky při zkouškách. Spíše odráží širší a hlubší schopnost porozumět našemu okolí - „porozumět“, „dát smysl“ věcem nebo „přijít na něco“, co dělat. “

Nebo také

"Schopnost získávat a aplikovat znalosti a dovednosti."

Některé otázky, které si musíme ohledně školy položit, jsou:

1. Která byla vaše oblíbená hodina?

## 2. Která byla tvoje nejobtížnější hodina?

Všimli jste si, že ve škole staví učitelé jeden typ inteligence na piedestal a neocení ostatní?

Pokud jste dokonalí v matematice a chemii, okamžitě to znamená, že máte vysokou úroveň inteligence, lidé od vás mají velká očekávání. Je na vás vyvíjen obrovský tlak, protože se od vás očekává, že budete ve všem dokonalí a výjimeční. Nejmenší chyba bude důvodem pro vážnou kritiku.

Lidé, kteří jsou opravdu dobří v přírodních vědách v matematice, jsou obvykle špatní na hodinách umění nebo literatury.

Lidé mají obecně jedno vnímání toho, co je inteligence. Velké procento lidí si myslí, že být inteligentní znamená mít spoustu užitečných (a neužitečných) znalostí a dovedností a umět je aplikovat.

Zábavný fakt: Lidé si myslí, že znalost a znalost obecných a náhodných informací je známkou inteligence. To není! To jsou všeobecné znalosti.

### **Typy inteligence**

V roce 1983 popsal americký psycholog Howard Gardner 9 typů inteligence:

- Logicko-matematická inteligence
- Jazykově-verbální inteligence
- Vizuálně-prostorová inteligence
- Přírodní inteligence
- Zvukově-hudební inteligence
- Existenciální inteligence
- Tělesně-pohybová inteligence
- Společenská neboli interpersonální inteligence
- Vnitřní neboli intrapersonální inteligence

U toho, co ostatní vědci považovali jen za měkké dovednosti „soft skills“ (například mezilidské dovednosti), si Gardner uvědomil, že se jedná o druhy inteligence. Věřil tomu, že existuje mnoho druhů inteligence, jen z jiné perspektivy.

Když neumíte matematiku, tak nejspíš nespočítáte rychlost rozšiřování vesmíru, ale můžete mít dovednosti, které by vám pomohly k nálezu osoby, která by byla schopná to spočítat.

### 1. Logicko-matematická inteligence

Logicko-matematická inteligence je schopnost vypočítat, kvantifikovat, ověřit výroky a hypotézy a provádět matematické operace. Umožňuje nám to budovat vztahy a používat abstraktní myšlení.



Logická inteligence je obvykle dobře vyvinutá u matematiků, vědců a detektivů. Mladí dospělí s vysokou logickou inteligencí se zajímají o vzorce, kategorie vzorců a vztahy mezi nimi. Zajímají je aritmetické problémy, strategické hry a experimenty. Styl učení pro lidi s logicko-matematickou inteligencí zahrnuje nejprve získání teoretických znalostí konceptů, než se mohou pustit do řešení a vlastního vypočítávání matematických úkonů.

## 2. Jazykově-verbální inteligence

Jazykově-verbální inteligence je schopnost myslet slovy a používat jazyk k vyjádření složitých lingvistických významů. Jazykově-verbální inteligence nám umožňuje porozumět pořadí a významu slov a aplikovat jazykové dovednosti k zamyšlení se nad používáním a významu jazyka. Jinými slovy, jazykově-verbální inteligence se projevuje ve vaší schopnosti najít správná slova k vyjádření toho, co máte na mysli.

Jazyková inteligence je nejrozšířenější lidskou inteligencí a je patrná u básníků, romanopisců, novinářů a veřejných řečníků. Mladí dospělí s tímto druhem inteligence rádi píšou, čtou, vyprávějí příběhy nebo dělají křížovky.

## 3. Vizuálně-prostorová inteligence

Prostorová inteligence je schopnost uvažovat ve třech dimenzích.

Mezi hlavní schopnosti patří mentální vizualizace, prostorové uvažování, manipulace s obrazem, grafické a umělecké dovednosti a představivost.

Námořníci, piloti, sochaři, malíři a architekti vykazují silnou prostorovou inteligenci.

## 4. Přírodní inteligence

Schopnost „číst“ a porozumět přírodě a všemu živému v ní je také druh inteligence. Mít citlivost na všechny živé i neživé prvky v přírodě z vás dělá „přírodně inteligentní“.

Lidé s přírodní inteligencí fungují nejlépe jako botanici, zemědělci, strážci lesů a parků.

## 5. Zvukově-hudební inteligence

Tato inteligence nám umožňuje rozpoznávat, tvořit, reprodukovat a reflektovat hudbu, což dokazují skladatelé, dirigenti, hudebníci, zpěváci a citliví posluchači. Je zajímavé, že mezi hudbou a emocemi často existuje přímé spojení.

Mladí dospělí s tímto druhem inteligence pro sebe obvykle zpívají nebo bubnují. Obvykle jsou si docela dobře vědomi zvuků, které mohou ostatním uniknout.

## 6. Existenciální inteligence

Citlivost a schopnost řešit hluboké otázky o lidské existenci, jako je smysl života, proč umíráme a jak jsme se sem dostali.

Lidé s existenciální inteligencí jsou nejvhodnější pro zaměstnání v psychologii a teologii.

## 7. Tělesně-pohybová inteligence

Tělesně-pohybová inteligence je schopnost manipulovat s objekty a využívat různé fyzické dovednosti.

Tato inteligence také zahrnuje smysl pro načasování a dokonalost dovedností prostřednictvím spojení mysli a těla.

Sportovci, tanečníci, chirurgové a řemeslníci vykazují rozvinutou tělesně-pohybovou inteligenci.

## 8. Společenská neboli interpersonální inteligence

Interpersonální inteligence se týká vaší schopnosti vnímat pocity ostatních lidí a číst jejich motivy.

Říkají, že máte nadprůměrné mezilidské dovednosti, pokud máte dobré až velmi dobré komunikační dovednosti – verbální i neverbální.

Lidé s vysokou mezilidskou inteligencí skvěle působí jako učitelé, sociální pracovníci a politici. Jevištní a filmoví herci také používají svou interpersonální inteligenci k vykreslení jakékoli postavy.

## 9. Intrapersonální inteligence

Sebeuvědomění je také formou inteligence. Pokud rozumíte sami sobě, pokud víte, co cítíte a proč to cítíte, a pokud přesně víte, co chcete a potřebujete, můžete s jistotou říct, že máte intrapersonální inteligenci.

Lidé s vysokou intrapersonální inteligencí jsou ti, kteří by byli nejlepší jako duchovní vůdci, psychologové, nebo filozofové.

*Je možné vlastnit všech devět inteligencí?*

Ano, je to vysoká pravděpodobnost, že člověk může vlastnit všech devět typů inteligence.

Někteří dokonce tvrdí, že každý z nás má do jisté míry všech devět typů inteligence.

Jde pouze o to, že některé typy inteligence jsou silnější a více se projevují než jiné.

## **Správný rozvoj mladých lidí**

Zásady správného rozvoje mládeže lze rozdělit do několika složek:

### 1. Demografické procesy u mladých lidí

Dynamika vývoje demografických procesů a změny ve struktuře populace v posledních desetiletích mají silný dopad na základní systémy společnosti: ekonomický, vzdělávací, zdravotní pojištění a systém sociální ochrany. V posledních letech došlo u mladých lidí k novému nárůstu touhy emigrovat a to zejména ve věku od 20 do 29 let. Zatímco dříve se k emigraci uchýlovali primárně vysoce vzdělaní mladí lidé, dnes sledujeme v této skupině pokles. Hlavní nárůst se odehrává v nižší vzdělanostní vrstvě. Více než čtvrtina mladých lidí v EU má zájem o dočasnou pracovní migraci do velkých měst ve své zemi i v zahraničí - jedná se především o sekundární odborníky a lidi bez pracovní kvalifikace. Tento trend má negativní dopad na demografickou rovnováhu - pokles relativního podílu populace v produktivním věku a přírůstek populace v post produktivním věku, tj. Zvýšení podílu starší populace.

### 2. Vzdělávací struktura pro mladé lidi

Vzhledem k negativním demografickým trendům je vzdělanostní úroveň populace klíčovým předpokladem kvality lidských zdrojů. Stav vzdělávací struktury mladých lidí je zásadní pro rozvoj jakéhokoli územního celku. Mobilita mladých lidí do značné míry závisí na jejich mobilitě na trhu práce, zajištění lepšího platu, zvýšení životní úrovně a kvality života. Praxe mezi pracující mládeží ukazuje, že dosažené vzdělání často nesouvisí s nalezeným zaměstnáním. U 52% nemá nejvyšší dosažené vzdělání nic společného s prací, kterou vykonávají. Jedná se o nepřímý ukazatel znázorňující, že mladí lidé buď nemají jasnou orientaci v tom, co by chtěli dělat při výběru formálního vzdělání, nebo si dosud nenašli zaměstnání ve své specializaci. Pouze čtvrtina zaměstnanců je aktivní v oboru souvisejícím s jejich vzděláním. Trh práce dosud nevedl k vytvoření soudržných systémů vzdělávání a odborné přípravy, které by vyhovovaly novým ekonomickým požadavkům. V podmínkách vysoké nezaměstnanosti zažívají podniky rostoucí nedostatek kvalifikovaných pracovníků, což je spolu se stárnutím populace, pomalým ekonomickým růstem a reformami vzdělávání považováno za významnou překážku hospodářského růstu a vytváření nových pracovních pozic.

### 3. Zaměstnanost mladých lidí

Úroveň nezaměstnanosti je vysoká, zejména mezi mladými lidmi, kteří jsou zaměstnáváni zejména na málo placených pozicích, přičemž dalším důvodem může být také nedostatek pracovní disciplíny. Nedostatečné odborné dovednosti a nemožnost odborného výběru studentů od raného věku nutí část absolventů škol, aby začali kariéru v oblasti služeb, obchodu a služeb. Nezaměstnanost se jako problém stále více koncentruje nejen mezi mladými lidmi se základním nebo žádným vzděláním, ale

také mezi lidmi s vysokou úrovní vzdělání. Nezaměstnanost a nerovný přístup k zaměstnání jsou hlavním problémem při zajišťování standardní životní úrovně. Přístup k zaměstnání je pak nejvíce omezen pro několik specifických skupin nezaměstnaných: osoby se základním a nižším vzděláním; nezaměstnaná mládež; lidé v důchodovém věku a lidé se zdravotním postižením v produktivním věku. Cílem společnosti by mělo být zvýšení jejich konkurenceschopnosti poskytnutím příležitosti pro práci nebo stáž v odpovídajícím oboru/profesi. To usnadňuje přechod ze vzdělávání do zaměstnání a současně to povede k získávání cenných odborných zkušeností potřebných pro zprostředkování zaměstnání. V konečném důsledku bude dosaženo snížení úrovně nezaměstnanosti mladých lidí.

Navzdory osvědčeným postupům a modelům vytvořeným v rámci projektů je podnikatelská kultura mezi mladými lidmi stále nedostatečně rozvinutá. Tato věková skupina potřebuje podporu při zahájení i rozvoji samostatného podnikání. Existuje zde pozitivní postoj k podnikání, ale mladí lidé se potýkají s chybějícími informacemi a omezenými možnostmi. Nízké zapojení v oblasti podnikání mezi mladými lidmi je způsobeno především nedostatkem odpovídajících dovedností, zkušeností a zdrojů pro zahájení vlastního podnikání. Mnoho mladých lidí, kteří chtějí zahájit vlastní podnikání, dává přednost získávání znalostí, odborných zkušeností ve zvoleném oboru a hledání počátečního kapitálu. Mladí lidé, kteří chtějí založit svou vlastní živnost/podnik, považují podnikání za realizaci svých osobních nápadů a příležitost k nezávislosti. Podle průzkumu mezi mladými lidmi v minulém roce jsou na prvním místě důvodů pro ukončení podnikání: nedostatek finančních prostředků (50%), špatné podnikatelské prostředí (38%) a obecný pocit, že samostatní podnikání je příliš obtížné (30%). Mladí lidé navrhují zjednodušit byrokratické postupy pro vydávání povolení k jednotlivým činnostem, posílit finanční podporu mladých podnikatelů za zvýhodněných podmínek, zavést zajímavé a atraktivní programy pro mladé lidi v oblasti vzdělávání, posílit informace o podnikatelských projektech a programech.

#### 4. Občanská aktivita

Zapojení mladých lidí do společensko-politického života je vyjádřeno členstvím v nevládních organizacích, politických a jiných občanských sdruženích. V nich se mladí lidé spojují na základě svých specifických zájmů, podle přijatých pravidel a prostřednictvím různých iniciativ se účastní řešení problémů mladých lidí, etnických skupin a znevýhodněných osob. Prostřednictvím svých zástupců v obecních radách, obecních samosprávách a dalších institucích mají mladí lidé příležitost být přímo zapojeni do společensko-politického života. Nevládní organizace jsou vhodným modelem pro pochopení každodenního života mladých lidí a potenciálním příjemcem pro získávání finančních prostředků pro tvorbu a organizaci programů pro mládež. Mladí lidé dávají přednost vyjádření se v neformálních kruzích a jsou aktivní v řadě témat, kdy mnoho z nich pozitivně ovlivňuje jejich smysl

pro spravedlnost. Podle průzkumu Flash Eurobarometr Mládež v pohybu v roce 2019, kterého se účastnilo téměř 59 000 mladých Evropanů, včetně mladých Bulharů, je téměř polovina (48%) mladých Evropanů zapojena do činnosti sportovního nebo mládežnického klubu, popřípadě mládežnické nebo kulturní organizace.

### **Participace**

Účast mladých lidí v rozhodovacím procesu na místní a regionální úrovni se uskutečňuje zejména prostřednictvím spolupráce s místními a vnitrostátními orgány. Ve více než 30% obcí na území EU byly zřízeny městské rady mládeže a dětské parlamenty, které jsou nejvýznamnější specifickou formou práce s mladými lidmi. Tímto způsobem se zohledňují názory mladých lidí, podporuje se obecné klima dialogu ve společnosti, kritického myšlení a aktivního přispívání s využitím nástrojů, prostředků a příležitostí, které poskytuje zastupitelská demokracie. Na druhé straně se mladí lidé přímo podílejí na práci samosprávy, protože průměrné procento mladých lidí (do 35 let), kteří zastávají volené funkce, je přibližně 6–7%, avšak na některých místech přesahuje 20%. Bohužel existují i oblasti, kde ve volené funkci nejsou prakticky žádní mladí lidé. Bleskový průzkum Eurobarometr z roku 2019 potvrzuje preferenci mladých lidí v EU, být aktivnější v nevládních organizacích a místních sdruženích než v politických stranách. Dvojnásobně více respondentů uvádí, že se zapojují do práce nevládní organizace zaměřené na zlepšování místní komunity nebo prostředí, než do činnosti politických stran. Obzvláště významná je účast mladých lidí v nevládních organizacích, protože se zde mladí lidé učí důležitým praktickým dovednostem pro svou budoucnost, získávají znalosti a zkušenosti, které nelze získat pouze ve formálním modelu vzdělávacího systému. Aktivní zapojení do různých iniciativ umožňuje mladým lidem převzít odpovědnost za místní komunitu, starat se jeden o druhého a jednat v případě odlišného názoru. V posledních několika letech počet mládežnických nevládních organizací mírně vzrostl. Došlo také ke zlepšení kapacit klíčových členů organizací a jejich většímu odhodlání při provádění společenských projektů a při aktivní participaci v komunitním rozhodování. Důležitým předpokladem účasti mladých lidí na řízení mládežnických politik a v rozhodovacím procesu je vytvoření orgánu zastupujícího mládež. Práce s mládeží je široký a univerzální koncept, který zahrnuje pestrou a stále se rozšiřující škálu činností sociální, kulturní, vzdělávací, zdravotní, právní nebo politické povahy, které mladí lidé konají. Práce s mládeží patří do „mimoškolní“ formy vzdělávání i některých volnočasových aktivit a je založena na neformálních a informálních procesech učení a dobrovolné účasti. Tyto činnosti a procesy jsou prováděny v podmínkách samosprávy nebo pod pedagogickým vedením profesionálních nebo dobrovolných pracovníků s mládeží a mohou se vyvíjet a měnit v důsledku různých okolností.

Práce s mládeží poskytuje pohodlné, bezpečné a příjemné prostředí, ve kterém se mohou všechny děti a mladí lidé, samostatně nebo ve skupině, vyjadřovat, učit se jeden od druhého, setkávat se, zkoumat realitu kolem sebe a experimentovat. Práce s mládeží má přidanou hodnotu ze sociálního hlediska, protože přispívá k rozvoji kreativity, kulturního a sociálního povědomí, podnikání a sociálních inovací mezi mladými lidmi, podporuje sociální účast, dobrovolnictví a aktivní občanství, posiluje budování komunity a občanskou společnost na všech úrovních, poskytuje příležitosti pro sociální začlenění všech dětí a mladých lidí, může oslovit mladé lidi s omezenými příležitostmi prostřednictvím různých flexibilních a snadno přizpůsobitelných metod. Práce s mládeží je prováděna zejména nevládními organizacemi a sdruženími mládeže. Většina z těchto nevládních organizací nabízí kombinace meziodvětvových služeb přizpůsobených potřebám mladých lidí. I když je obecným trendem meziodvětvový rozvoj práce s mládeží, v posledních několika letech hospodářské krize se zvýšil důraz na aktivity, které jsou zaměřené na projekty podporující sociální začleňování, podnikání mladých lidí a boj proti nezaměstnanosti mladých, kreativitu a mezikulturní dialog.

Ze všech dosud vyvozených závěrů je zřejmé, že pro správný rozvoj mladých lidí lze vyvodit následující závěry, které odpovídají cílům stanoveným v této příručce:

- zlepšení podnikatelského prostředí a rozvoj hospodářských odvětví s potenciálem vytvářet pracovní místa a podporovat zaměstnanost mladých lidí;
- provedení nezbytných legislativních změn ke zvýšení kvality vzdělávání s cílem zlepšit přizpůsobivost mladých lidí moderním požadavkům nových technologií a trhu práce;
- vyvážený rozvoj regionů a poskytování přístupu k integrovaným službám pro mladé lidi za účelem skutečné podpory jejich osobního rozvoje, podpory jejich tvůrčího potenciálu a jejich profesionální a sociální realizace;
- zavedení veřejné podpory služeb pro mladé lidi na místní úrovni delegováním finančních prostředků ze státního rozpočtu obdobně jako v případě delegovaných prostředků v oblasti sociální pomoci a péče o dítě;
- zajištění dostatečného financování národních programů zaměřených na mladé lidi v zemi;
- vytvoření a zavedení účinného mechanismu pro informovanost, koordinaci a partnerství při plánování, monitorování a hodnocení politiky mládeže
- zvyšování povědomí a účasti mladých lidí na politikách prováděných státní, regionální a obecní samosprávou v oblasti mládeže;
- rozvoj a provádění opatření ke zvýšení povědomí mladých lidí a společnosti o národních a mezinárodních politikách pro mládež.

## **Rozvoj mladých lidí ve společnosti**

Rozvoj mladých lidí ve společnosti je opět činností, kterou by se měla zabývat celá společnost. Důvodem, proč se rozvojem mládeže musí zabývat společnost, jako celek je ten, že právě v mladém věku je třeba položit základy správné integrace a jednoty.

Aby se výše zmíněné stalo správným způsobem a vedlo k aktivním a viditelným výsledkům, je třeba vzít v úvahu následující posloupnost kroků a akcí:

### **1. Podpora ekonomické činnosti a kariérního rozvoje mladých lidí**

Musí být vytvořeno příznivé, povzbuzující a podpůrné prostředí pro kvalitní profesní realizaci mladých lidí. Přechod ze vzdělávání do zaměstnání by proto měl být usnadněn následujícími způsoby:

Zlepšování kvality středního a vysokoškolského vzdělávání a neformálního učení a podpora celoživotního učení v souladu s potřebami trhu práce níže uvedenými způsoby:

- Zajišťování učňovské přípravy a stáží;
- Podpora zaměstnavatelů v poskytování příležitostí ke zvyšování kvalifikace mladých pracovníků a zaměstnanců;
- Posílení účinnosti vazeb mezi vzdělávacími institucemi a podniky s cílem usnadnit přechod ze vzdělávání do zaměstnání;
- Podpora výzkumného zájmu žáků a studentů účastí na různých projektech;
- Zajištění přístupu k odbornému vzdělávání a přípravě znevýhodněným mladým lidem – mladým lidem se speciálními vzdělávacími potřebami, sociálně ohroženým mladým lidem nebo předčasně ukončujícím školní docházku;
- Podpora spolupráce a příležitostí pro setkání zaměstnavatelů, odborných škol, školicích středisek a akademické obce;
- Podpora spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a mládežnickými organizacemi;
- Podpora neformálního vzdělávání jako flexibilního a moderního způsobu, jak navázat na formální vzdělávání
- Vytváření příznivého prostředí pro profesionální realizaci a kariérní rozvoj mladých odborníků ve státní a městské správě prostřednictvím:
- Vytváření příležitostí pro stáže ve státní a městské správě studentů vysokých škol.
- Organizace centralizovaných soutěží pro juniorské odborníky ve státní a městské správě jako moderní postup pro transparentní a efektivní přitahování mladých lidí k práci ve státních institucích.
- Vytvoření „rychlého postupu“ pro růst mladých úředníků, kteří při plnění svých úředních povinností prokázali výjimečné kvality.

- Rozšíření přístupu ke službám kariérového poradenství s cílem poskytnout mladým lidem podporu při řešení problémů souvisejících s výběrem povolání nebo profesionálního rozvoje s ohledem na individuální osobnostní rysy a vztah mezi těmito vlastnostmi a pracovními příležitostmi.
- Podněcovat zapojení zaměstnavatelů, kteří podporují profesní začlenění mladých lidí a zvýšit produktivitu a přizpůsobivost zaměstnaných mladých lidí těmito způsoby:
- Nabídkou podpory a vytvořením příznivého prostředí pro podniky zapojené do poskytování pracovních míst pro mladé lidi;
- Nabídkou školení na pracovišti a integrovaného školení;
- Rozvojem strategií řízení lidských zdrojů se zvláštními opatřeními pro mladé pracovníky a zaměstnance;
- Zavedením nových a inovativních modelů organizace práce ve firmách;
- Podporou územní mobility mladých lidí – najímání lidí z různých regionů, pobídky pro zaměstnavatele související s poskytováním dopravy na pracoviště atd;
- Podporou profesní mobility mladých lidí – individuální kariérní plány, rotace zaměstnání, možnosti rekvalifikace atd.
- Rozvojem společných programů a projektů mládežnických organizací.

Dalším krokem, který je třeba zdůraznit, je podpora ekonomické aktivity mladých lidí. Podle průzkumu trhu práce jsou možnosti podpory následující:

- Rozšířit přístup mladých lidí ke službám zprostředkování zaměstnání, informování a poradenství o možnostech motivačního a kvalifikačního školení, vypracování individuálních akčních plánů a zaměřením na vhodná volná pracovní místa.
- Poskytování pracovních příležitostí nezaměstnaným mladým lidem, kteří ukončili základní, střední nebo vyšší vzdělání, s cílem usnadnit přechod mezi vzděláváním a zaměstnáním
- Poradenství podnikavým mladým lidem za účelem rozvoje jejich vlastního podnikání.
- Podpora mladých lidí s vynikajícími výsledky v oblasti inovací a podpora dosažených výsledků.
- Podpora mladých lidí s odpovídajícím vzděláním a inovativními podnikatelskými nápady při zahájení jejich vlastního high-tech podnikání za účelem vytváření technologických společností.
- Rozvoj sítě obchodních center a podnikatelských inkubátorů cílenou podporu mladých podnikatelů
- Podpora specializovaných podniků a chráněných dílen pro ohrožené mladé lidi – zaměřených na práci mladých lidí se zdravotním postižením a dalších mladých lidí se sociálním rizikem (zástupci zranitelných etnických menšin, osoby opouštějící specializované instituce



poskytující sociální služby, osoby trpící závislostmi, bývalí vězni a další) dále pak podpora pro zástupce různých komunit zaměstnaných v sociálních podnicích, družstvech a specializovaných dílnách.

- Podpora zakládání sociálních podniků spojená s poskytováním pracovních míst pro ohrožené mladé lidi.
- Podpora sociálního podnikání mezi mladými lidmi.
- Vytváření nových pracovních míst v odvětví sociální ekonomiky a podpora dobrovolných a komunitních iniciativ vytvářejících zaměstnání pro mladé lidi ze zranitelných skupin
- Nákup a instalace adekvátního vybavení a poté přizpůsobení pracovišť pro mladé lidi se zdravotním postižením.
- Podpora partnerství veřejného a soukromého sektoru a sociálního podnikání při poskytování služeb pro rozvoj mladých lidí.

Dalším nesmírně důležitým krokem je úspěšné sladění profesního a osobního života mladých lidí, což je důležité pro úspěšnou integraci v tomto věkovém rozmezí. Možnosti implementace tohoto kroku jsou následující:

- Rozvoj flexibilních forem zaměstnání pro mladé lidi – sdílení jednoho zaměstnání, práce na částečný úvazek, rotace zaměstnání, plovoucí práce, podpora teleworkingu atd.
- Vytváření podmínek pro rovnováhu mezi profesním a osobním životem.
- Pokračování systémových politik pro rovnost žen a mužů na trhu práce, v ekonomickém, sociálním a rodinném životě

## **2. Rozvoj dobrovolnictví mládeže**

Připravenost mladých lidí účastnit se dobrovolnických akcí roste, na druhou stranu jsou mechanismy veřejné podpory dobrovolnictví mládeže jako důležitého projevu solidarity a občanské činnosti a formy neformálního učení stále nedostatečně rozvinuty. Příležitosti pro dobrovolnou činnost jsou stále omezené, kdy na příklad právní předpisy nezajišťují nezletilým osobám dostatečná práva k aktivnímu dobrovolnictví v organizacích. Dobrovolnictví se pomalu stává populárnějším, avšak mladí lidé bohužel dostatečně nerozumí hodnotě dobrovolnictví. Mnoho mladých lidí se zapojuje do dobrovolnických aktivit na mezinárodní úrovni a to především v oblasti pomoci sociálně znevýhodněným rodinám a jednotlivcům. Pozitivní je, že dochází k postupnému zvyšování počtu dobrovolníků po celém světě: existuje tendence vnímat dobrovolnictví jako vyjádření společenské odpovědnosti. Strategickým důvodem pro rozvoj dobrovolnictví mezi mladými lidmi je jeho role v oblasti osobního rozvoje, mobility, učení, konkurenceschopnosti, sociální soudržnosti, mezigenerační

solidarity a formování občanského sebeuvědomění. Dosažení výše zmíněných cílů lze dosáhnout následujícími kroky:

- Vytvoření dalších dobrovolnických příležitostí pro mladé lidi, zejména v oblasti přeshraniční mobility
- Uznání a dodržování Evropské úmluvy o podpoře nadnárodní dlouhodobé dobrovolné služby pro mládež Rady Evropy.
- Zaručit práva mladých dobrovolníků.
- Právní úprava postavení mladých dobrovolníků. Ochrana před přiřazením činností, které mají nebo mohou mít škodlivý nebo nebezpečný dopad na jejich psychiku a zdraví.
- Poskytování vhodných školení a kvalifikace pro mladé dobrovolníky.
- Podpora dobrovolnictví prostřednictvím certifikace a uznávání školení, zkušeností a dovedností získaných mladými lidmi během dobrovolnictví.
- Zavedení a udržování osvědčených postupů pro řízení mladých dobrovolníků v oblasti náboru, školení, propagace, monitorování a hodnocení, jakož i pro uznávání jejich úspěchů.

### **3. Rozvoj občanských aktivit**

Tento krok je nesmírně zásadní pro rozvoj mladých lidí ve společnosti a ve veřejném životě. V oblasti občanského zapojení je třeba dosáhnout stavu, kdy mají mladí lidé příležitost k plné účasti na společensko-politickém a ekonomickém životě, tak aby byli začleněni do základních demokratických procesů. Rovněž by měla být podporována sebeorganizace mladých lidí. Zásadní je také podpora rozvoje mládežnických organizací a sdružení. Prosazování a uplatňování osvědčených postupů pro občanské aktivity mládeže, vytváření podmínek pro podporu a implementace mládežnických kampaní a iniciativ a popularizace aktivního občanství mládeže také patří k podstatným úkolům, které musí naše společnost řešit. Další kroky jsou: školení mladých lídrů, zajištění adekvátního zastoupení zájmů mladých lidí při tvorbě politik, provádění a hodnocení odvětvových politik na regionální, státní a mezinárodní úrovni, zajištění zastoupení mladých lidí při rozhodování, provádění a hodnocení politik dotýkajících se mladých lidí, motivace k účasti mladých lidí a jejich organizací na ochraně a řízení přírodních zdrojů, organizace kampaní a iniciativ na aktuální témata týkající se mladých lidí na národní i celoevropské úrovni.

### **4. Zdravý životní styl**

Hlavním předpokladem zdravého životního stylu mladých lidí je dostupnost podmínek pro tělesnou výchovu a sport. Výstavba stále populárnějších venkovních fitness areálů pro mladé lidi by významně přispěla k rozvoji volnočasového sportu. Mladí lidé ve školách mají možnosti rozvíjet své schopnosti ve školních i mimoškolních formách sportu, pořádají se školní turnaje, sportovní soutěže a sportovní pobyty, ale sportovní zařízení v některých školách ve méně rozvinutých oblastech jsou značně zastaralá a nenaplnují požadavky pro moderní sport a fitness. Je zde tedy velký prostor pro

modernizaci. Roste trend, že po ukončení školní docházky přestává velký počet mladých lidí sportovat, jejich každodenní život se vyznačuje nízkou fyzickou aktivitou a nedostatečnou péčí o udržení dobrého fyzického stavu. Hlavním cílem a strategickou prioritou zdravotní reformy musí být zlepšení zdraví obyvatel, vytvoření podmínek pro snížení dětské úmrtnosti, snížení nemocnosti, snížení zdravotních rizik a snížení rizikových faktorů pro znevýhodněné osoby. Stávající systém výchovy ke zdraví nevede dostatečně k formování dovedností a znalostí týkajících se životního stylu. Procento mladých lidí, kteří denně pijí alkohol a kouří, roste zejména ve věku od 15 do 24 let. Užívání drog a psychotropních látek u mladých lidí ve věku od 19 do 24 let se pak také zvyšuje. Rodiče musí hrát zásadní roli v oblasti zdraví mladých lidí, a proto je třeba přijmout další opatření na jejich podporu. Přestože je celkový zdravotní stav mladých lidí v EU uspokojivý, některé aspekty životního stylu mladých lidí vzbuzují obavy a to zejména výživa, fyzická aktivita, zneužívání alkoholu, sexuální a duševní zdraví. Řada faktorů souvisejících s životními podmínkami, jmenovitě chudoba, nezaměstnanost, nejistota zaměstnání, problémy s bydlením, předčasné ukončení školní docházky a diskriminace přímo ohrožují psychický a fyzický stav mladých lidí.

## **5. Řízení politiky mládeže**

Stále existuje vysoký stupeň centralizace řízení politiky mládeže. Je třeba aktivněji a efektivněji zapojit menší správní jednotky do plánování a provádění politik pro mládež. Dále je nutné zahájit užší spolupráci mezi různými státními orgány při plánování, provádění a hodnocení politik pro mládež. Integrace mezi politikou dětí a politikou mládeže je nedostatečná. Účast mladých lidí na místní, regionální a národní správě je nestrukturovaná a náhodná. Je třeba zefektivnit účast mladých lidí na řízení politiky mládeže, tak aby došlo ke zlepšení možností a kvality poskytovaných volnočasových služeb s ohledem na jejich rostoucí potřeby. Podle doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2006) 1 členským státům o úloze národních rad mládeže při rozvoji politiky mládeže a normách stanovených v Evropské chartě účasti mladých lidí v obcích a přijaté Kongresem místních a regionálních orgánů Rady Evropy lze zastoupení zájmů mladých lidí při formulování, provádění a hodnocení veřejných politik strukturovat prostřednictvím rad mládeže. Rady mládeže koordinují zájmy mladých lidí - vzdělávání, kulturu, sport, ekologii, zdraví, práci a sociální politiku, neformální vzdělávání, volný čas a rozvoj místních komunit prostřednictvím:

- Účasti na tvorbě, provádění a hodnocení politiky pro mládež
- Podpůrných kampaní;
- Mezinárodní komunikace s mládeží;
- Spolupráce s obecními a státními orgány a správou.

Je nutné zajistit zastoupení, publicitu a odpovědnost v činnostech rad mládeže.

# Mentoring

## Co je to mentoring?

Nejběžnějším chápáním mentoringu je „podpůrný vztah mezi mladým člověkem nebo mladým dospělým a starším nebo zkušenějším člověkem, který nabízí podporu, vedení a konkrétní pomoc, když mladší a nezkušení lidé procházejí různými obdobími a vstupují do nové a neznámé oblasti a přijímají důležité a nové úkoly nebo napravují problémy z minulosti. "

Existuje rozdíl mezi plánovaným a „přirozeným“ mentoringem. Přirozeným mentoringem je, když adolescenti a mladí lidé využijí příležitosti získat radu od zkušenějších lidí, kteří nejsou jejich rodiči, aby jim pomohli vyrovnat se s problémem a projít určitou vývojovou fází nebo získáváním nových znalostí. Plánovaný mentoring je, když se použije předem navržený program, jehož cílem je dosáhnout stejného cíle.

Mentoring má pozitivní dopad na životy mladých lidí. Mladí lidé s mentory mají vyšší míru dokončení formálního vzdělání a je méně pravděpodobné, že ze školy odejdou. Získají i více sebevědomí, sebeúcty a dokážou si stanovit velké cíle pro sebe a svůj rozvoj. Studie navíc ukazují, že chování a postoje mladých lidí se zlepšují, když má daný člověk svého mentora. Role mentora tedy spočívá v tom, že pomáhá dětem růst a zaplňovat sociální a/nebo ekonomické rozdíly.

Podle MENTOR: The National Mentoring Partnership (US), ohrožené děti, které provází mentor, mají:

- O 55% větší pravděpodobnost zápisu na vysokou školu
- O 52% menší pravděpodobnost předčasného ukončení školní docházky
- O 37% menší pravděpodobnost záškoláctví
- O 78% je větší pravděpodobnost pravidelného dobrovolnictví
- 90% z nich má zájem stát se mentory sami
- O 130% větší pravděpodobnost, že dosáhnou vedoucích pozic

Mladí lidé, kteří mají mentora, také vykazují lepší osobní rozvoj ve škole.

Výsledkem pravidelných setkání mezi mentorem a studentem je, že mladí lidé mají:

- O 46% menší pravděpodobnost užívání drog
- O 27% menší pravděpodobnost pití alkoholu
- O 81% větší pravděpodobnost, že se zapojí do mimoškolních aktivit

Zajímavým závěrem je, že mladí lidé, kteří se pravidelně setkávají s mentorem, zažívají výrazně méně depresivních stavů ve svém životě. I když se setkání se studentem nebo dítětem jednou nebo dvakrát za měsíc nemusí zdát dostatečné, i tak mentoři vytvářejí pozitivní změnu v životě svých studentů. Z mentora se stává člověk, kterého mladí lidé obdivují a důvěřují mu. Pro mládež může hrát i roli určitého vzoru, který sami chtějí následovat. Být mentorem je záslužné především proto, že tato aktivita dává dospělým lidem být podporou pro ohroženou skupinu adolescentů.

#### **4 kroky mentoringu**

Úspěšný mentorský vztah prochází čtyřmi fázemi: přípravou, vyjednáváním, podporou růstu a zakončením. Tyto po sobě jdoucí fáze na sebe navazují a liší se délkou. V každé fázi existují konkrétní kroky a strategie, které vedou k úspěchu v mentoringu.

#### **Příprava**

Strategie přípravy vztahů

- Navažte kontakt se svým vlastním mentorem
- Před prvním setkáním s mladým člověkem si vyměňte obecné informace
- Věnujte dostatek času seznámení
- Sdílejte předchozí zkušenosti s mentorováním.
- Mluvte o tréninkových a rozvojových cílech.
- Stanovte osobní očekávání mentoringu.
- Zjistěte, co potřebuje mladý člověk od svého mentora?
- Definujte společně „cíle“ a požadované výsledky.
- Upřímně sdílejte své osobní předpoklady a omezení.
- Diskutujte o osobních a učebních stylech.

Instrukce pro mentora:

- Usilujte o vzájemný prospěch. Vztahy by měly být od začátku definovány jako vzájemně výhodné. Oba účastníci se pro tento vztah dobrovolně rozhodli. Každý by měl otevřeně sdílet své cíle, kterých chce na základě tohoto spojení dosáhnout a spolupracovat tak, aby je bylo možné naplnit.
- Dohoda o zachování mlčenlivosti. Udržování prostředí důvěrnosti je klíčovou součástí budování důvěry mezi účastníky. Bez vzájemného nastavení prostředí, kde je obě strany mohou zcela svobodně vyjádřit svůj názor, není možné dosáhnout plného využití potenciálu mentoringu.

- „Slibte si vzájemně čestnost. “ Účastníci by měli být připraveni otevřeně se podělit o to, co očekávají od vztahu vedeného mentorem a o své vizi tohoto vztahu. Měli by být připraveni nabídnout upřímnou zpětnou vazbu, i kdyby měla být tato zpětná vazba kritická.
- Poslouchejte a uče se. Vzájemného prospěchu a důvěry lze dosáhnout pouze tehdy, kdy mají oba jednotlivci pocit, že jejich názory jsou přijímány a respektovány. Zejména mentor si musí uvědomovat, že vztah je primárně zaměřen na rozvoj mladého člověka.
- Budujte funkční partnerství. Zvažte strukturování pracovního partnerství, které zahrnuje projektové poradenství nebo aktivní spolupráci na základě sdílení profesních cílů. Tato spolupráce může vést k objevení preferencí mladého účastníka týkajících se pracovního stylu, každodenních povinností a profesionálních aspirací.
- Uveďte příklad. Reálné akce a příklady vytvářejí nejtrvalejší dojem.
- Buďte flexibilní. Toto pomůže celému vztahu mezi mentorem a studentem ať už v oblasti setkávání, tak i změn cílů.

### **Ukázkové otázky pro mentory**

1. Jaká jsou očekávání mentora v tomto mentorském vztahu?
2. Jaké jsou podle vás vaše silné stránky?
3. Co chcete zlepšit? V jaké oblasti chcete být lepší?
4. V jaké oblasti chcete během tohoto mentoringu pracovat?
5. Můžete upřednostnit práci na prioritních záležitostech tak, aby byly oblasti, které jsou pro vás nejdůležitější, řešeny na začátku mentoringu?
6. Znáte svůj styl učení? Jaké jsou nejlepší způsoby, jak se dozvědět nové informace? Jste ztotožněn s tím, že budete muset v některých případech opustit svou komfortní zónu, abyste vybudovali vzájemnou důvěru? Co si o tom myslíte?
7. Povězte mi o své současné práci a povinnostech.
8. Jaké jsou nejnáročnější věci ve vaší práci?
9. Jaké jsou nejvíce vzrušující věci ve vaší práci?
10. Kde se vidíte za 5 let? 10 let?
11. Co vás motivuje? Co vás stresuje? Jak relaxujete?
12. Co mi ještě chcete sdělit?

V procesu „vyjednávání“ můžete diskutovat o následujících otázkách:

1. Kolik času bude věnováno mentoringu. Navrhněte realistický čas
2. Zapište si konečné cíle a analyzujte je podle SMART kritérií
3. Ujasněte si způsoby, jakými bude probíhat diskuze o pokroku

4. Zapisujte si poznámky, abyste mohli sledovat pokrok
5. Mějte pravidla, která je třeba dodržovat za každou cenu – mlčenlivost o určitých tématech
6. Buďte flexibilní. Očekávání a plány se budou s vývojem vztahu měnit
7. Monitorujte pokrok
8. Pochopte, jak jsou mentoři trénováni a jejich typy inteligence. Navrhněte, jak využít jeho/její silné stránky.

### **Stanovení SMART kariérních kritérií**

Přesnost - stanovte si cíle s přesnými termíny. Buďte realista

Měřitelnost - jak bude měřen pokrok

Dosažitelnost - cíle musí být dosažitelné a přiměřené/vhodné

Realističnost/relevance - cíle musí být realistické, při stanovení cílů jdeme často příliš daleko. Je lepší stanovovat si menší mezi cíle, než být zklamaný v případě, že očekávání jsou přehnaná.

Čas - Jaký je časový rámec pro dosažení cíle? Jaké jsou kontrolní body? Stanovte čas, dokonce i odhad, pro každý cíl, abyste měli přehled o pokroku.

### **Strategie pro mentorování**

- Pravidelně kontrolujte své studenty
- Aktivně poslouchajte / radte
- Požádejte o zpětnou vazbu a poskytněte zpětnou vazbu, tak aby byl zážitek z učení uspokojivý a tempo pohodlné.
- Poskytněte včasnou podporu, vytvářejte vhodné výzvy k usnadnění učení.
- Vyžádejte si zpětnou vazbu z jiných zdrojů.
- Využívejte společně čas, abyste byli produktivní.
- Hodnoťte cíle a termíny během procesu mentoringu.
- Vyřkněte konstruktivní kritiku, přijměte ji a především o ní přemýšlejte.
- Udělujte rady v oblasti, kterou znáte a nebojte se přiznat, že nerozumíte všemu. V případě, že nejste schopni poradit, najděte dostupné zdroje k řešení.
- Nevyhýbejte se obtížným rozhovorům a obtížným tématům.
- Oslavte každý malý úspěch!

### **Dotazy k prozkoumání vašeho vztahu**

- Proces učení, objektivní údaje
- Řekněte mi, čeho jsme zatím dosáhli.

- Co se stalo?

### **Kontrolní otázky**

- Co jste se naučil?
- Pokud byste to mohl udělat znovu, udělal byste to?
- Co byste poradil někomu, kdo právě zahájil stejný projekt?
- Co vás ovlivňuje?
- Jaké jsou vaše myšlenky ohledně mentoringu?
- Co by se stalo, kdybys udělal \_\_\_\_\_?
- Co vás na tom děsí?
- Řekněte mi tři věci, na které byste při rozhodování myslel.
- S čím se cítíte nejpohodlněji?
- Jaké závěry můžete vyvodit ze své zkušenosti?
- Jaké jsou vaše myšlenky?
- Co mentor udělal, aby pomohl?
- Dejte mi dva alternativní způsoby, jak o tom přemýšlet.
- Pokud někdo řekne tuto větu \_\_\_\_\_, co byste mohl odpovědět?
- Co jiného byste mohl dělat?
- Co je pro vás nejdůležitější?

### **Problémy se zmocněním**

- Jaký výsledek očekáváte?
- Co uděláte jako první?
- Co musíte udělat, aby se to stalo?
- Jak začnete?
- Jak zjistíte, kdy jste toho dosáhl?
- Kdo další by to měl vědět?
- Jaké zdroje potřebujete?
- Jaká jsou rizika této akce?
- Jak jste se tam mohl dostat svým vlastním způsobem?

### **Rady**

- Identifikujte skutečný problém
- Určete, jak přispívají k problému
- Motivujte se přemýšlet novým způsobem.



# Praktické dovednosti a aktivity

## Pracovník s mládeží a kompetence

Jako pracovník s mládeží jste motorem změny ve své komunitě. Můžete budovat vztahy s ostatními mladými lidmi a motivovat je k aktivitě v jejich okolí a zlepšovat životní podmínky a příležitosti pro ně a jejich prostředí.

### Kompetence

Kompetence je „schopnost dělat něco úspěšně nebo efektivně“. Kompetence je často mylně považována za synonymum výrazu „dovednost“. Díky dvěma prvkům je kompetence více než dovednost. Když je jedna osoba kompetentní, může aplikovat to, co ví, na konkrétní úkol nebo na vyřešení problému a dokáže tuto schopnost přenést mezi různé situace. Kompetence lze rozdělit na tři: znalosti, dovednosti a hodnoty a postoje.

**Znalosti** – jedná se o kognitivní dimenzi kompetencí, kterou používáme, abychom věděli o své práci

**Dovednosti** jsou to, co jste nebo byste měli být schopni udělat, abyste mohli dělat práci s mládeží

**Postoje a hodnoty** jsou potřebné, aby mohla práce úspěšně proběhnout

### 7 různých funkcí kompetencí

#### **Vztahy s mladými lidmi**

Kvalifikovaný pracovník s mládeží by měl být schopen budovat pozitivní vztahy s mládeží, aby se tak stalo, měl by být aktivním posluchačem a rozumět hodnotám demokratického vedení, proto by měl být empatický, zvědavý a měl by se zajímat o názory skupiny, se kterou pracuje. Pracovník s mládeží by měl také věnovat pozornost sociálnímu kontextu, to znamená, že by měl mít informace o sociálním postavení skupiny mladých lidí, se kterými pracuje a tyto informace pak dále analyzovat a využívat. Chcete-li zapojit mladé lidi do plánování, realizace a hodnocení práce s mládeží, měl by pracovník znát jejich zájmy, obavy a potřeby, aby tyto informace získal, je třeba, aby konkrétní pracovník s mládeží byl aktivním posluchačem. Dále by měl být schopen identifikovat cíle a potřeby skupiny, aby mohl úspěšně vést jednotlivé aktivity. V rámci vztahů s mladými lidmi se od facilitátora (pracovníka s mládeží) očekává, že bude s členy mládeže zacházet jako se sobě rovnými a bude otevřený diskusi o osobních a emocionálních otázkách mladých lidí v kontextu práce s mládeží. Aby byl pracovník s mládeží spravedlivý a důvěryhodný, musí být schopen řídit své vlastní emoce a být upřímný, transparentní, trpělivý a empatický.

## **Poskytování a rozvoj vzdělávacích příležitostí pro mladé lidi**

Za tímto účelem je pracovník s mládeží schopen identifikovat vzdělávací potřeby, přání a styly skupiny mládeže. Odpovědný pracovník by měl znát nezbytné teorie učení, know-how, práci ve skupině a měl by si také být vědom různého backgroundu nebo zdravotního postižení členů. Facilitátor by měl rovněž využívat inkluzivní vzdělávací metody a podporovat mladé leadery ve skupině, aby dále zvýrazňoval účinnost poskytovaných metod učení. Aspektem nanejvýš důležitým pro rozvoj vzdělávacích příležitostí je vytvoření bezpečného, motivujícího a inkluzivního vzdělávacího prostředí. Prostor, kde se aktivita koná, je velmi důležité a přímo koreluje s konkrétní aktivitou, kterou pracovník s mládeží naplánoval pro svou cílovou skupinu, což znamená, že pracovník s mládeží může být kreativní s výběrem vhodného místa, které vytvoří požadovanou atmosféru pro konkrétní metody učení. Vzdělávací metody používané během setkání mají být kreativní a ve stylu „učení se praxí“, aby se zlepšil výsledek bez monotónních opakujících se aktivit. Po skončení programu se od pracovníka s mládeží očekává, že poskytne mladým lidem zpětnou vazbu a požádá je o návrhy na vylepšení z jejich strany, které poté může využít ve své budoucí práci. Vzdělávání na dané téma nemusí být ukončeno na konci sezení, proto se pracovníkovi s mládeží doporučuje ukázat mladým lidem další možnosti ke vzdělávání a povzbudit je pro jejich využití.

## **Umožněte mladým lidem zapojit se do společnosti, ve které žijí**

Mladí lidé jsou pro společnost důležití. Pokud se rozhodnou podílet na fungování své komunity, mohou výrazně pomoci především v prezentování nových pohledů na věc a svou energií. K identifikaci své role a převzetí odpovědnosti ve své komunitě potřebují znát základy politiky a mocenských vztahů. Pracovník s mládeží by jim měl v případě potřeby vysvětlit tyto příslušné politiky. K dosažení očekávaných cílů se očekává, že pracovník s mládeží radí mládeži, jak rozvíjet strategie a jednat. Je také orientován na podporu hodnot participativního rozhodování, demokratického vedení a kritického myšlení. Kritické myšlení je v dnešním světě sdělovacích prostředků velmi důležité; proto je nutné, aby tuto problematiku mladí lidé chápali a používali kritické myšlení při politických rozhodnutích nebo každodenních situacích. Aby mladí lidé mohli začít se svou iniciativou, je rovněž nezbytné, aby facilitátor podporoval rozvoj kompetencí a důvěry.

## **Podpora mladých lidí v konstruktivním řešení mezinárodních vztahů**

Pracovník s mládeží by měl být schopen porozumět interkulturní teorii, být zprostředkovatelem podpory lidských práv a umět vysvětlit potíže v multikulturním prostředí; to znamená zvyšovat kulturní povědomí skupiny mladých lidí. Rovněž má podporovat a propagovat mezikulturní interakci mezi mladými lidmi za účelem poznávání lidí z různých prostředí, kteří pocházejí z jiných zemí a mají různé politické nebo náboženské přesvědčení. To přináší mnoho problémů, proto by měl být

pracovník neutrální, ovládat své emoce, být empatický, tolerantní a mít kontrolu nad situací, v tomto ohledu je dobré být otevřený výzvám a orientovat všechny ke společnému dobru a ke společným cílům. Zdůraznění společných základů společnosti je stejně důležité jako poukazování na rozdíly.

### **Hodnocení za účelem zlepšení kvality práce s mládeží**

Pro pracovníky s mládeží je velmi důležitá zpětná vazba a hodnocení. Obojí zlepšuje budoucí výkon pracovníků a učí mladé lidi, jak konstruktivně kritizovat nebo jak zdůraznit silné stránky výkonu pracovníka s mládeží. V případě očekávané kritiky je důležitá otevřenost kritice. Facilitátor by měl být schopen připravit a používat různé metody participativního hodnocení. Po vyhodnocení musí pracovník s mládeží vzít v úvahu zpětnou vazbu a zlepšit své budoucí kompetence. Od pracovníka s mládeží se očekává, že vyhodnotí výkon svého týmu a kolegů. Pro další budování partnerství je důležité vyhodnotit úroveň spolupráce a komunikace. Dobré vztahy v týmu facilitátorů a partnerů dále posilují hodnoty, jako je důvěra, otevřenost vůči názorům ostatních, orientace na společné dobro a přizpůsobení se nepředvídaným situacím. Relevantní informace by neměly být utajovány, ale sdíleny s kolegy tak, aby sloužily obecnému dobru a předcházely budoucím chybám a obecně zlepšovaly výkon.

### **Rozvoj organizace a tvorba politik / programů ke zlepšení práce pro mladé lidi**

Pro zlepšení cílů a programů organizace je dobré zapojit mladé lidi do utváření její budoucnosti. Členové organizace by měli aktivně naslouchat návrhům, které by mohly zlepšit výše uvedené politiky a programy, a poté demokraticky rozhodnout o dalších krocích k dosažení cíle. Je zásadní zůstat otevřený, tolerantní a být otevřený změnám. Zlepšení nemusí pocházet z interního prostředí organizace, proto je komunikace velmi nápomocná, stejně tak jako spolupráce partnery. Tato kombinace vede ke zlepšení politik a nejdůležitějších programů pro mladé lidi.

### **Rozvoj, implementace a hodnocení projektů**

Projekty prováděné organizací by měly být plánovány co nejlépe. Volba správného facilitátora a leadera je zásadní. Zdroje mají být spravovány spravedlivým způsobem, transparentně a čestně, přičemž všichni členové týmu jsou si rovni. Každý projekt by měl být zviditelněn v očích široké veřejnosti, aby byl chápán a podporován místní komunitou, proto je nutné jej propagovat prostřednictvím sociálních sítí, novin a dalších druhů hromadných sdělovacích prostředků. Podle událostí se doporučuje být obezřetný a přizpůsobovat se novým nebo nepředvídaným situacím a využívat potřebné dovednosti k řešení problémů. Informační a komunikační technologie jsou v dnešní době dominantním prostředkem pro přípravu, průběh a hodnocení projektů, proto se jejich použití v maximální možné míře doporučuje.

## Analýza skupiny

Jednou z nejdůležitějších částí práce pracovníka s mládeží je porozumět skupině mladých lidí, s nimiž pracuje. K zajištění efektivního programu je důležité porozumět vaší cílové skupině tak, abyste mohli identifikovat její potřeby, protože je třeba mít na paměti, že mladí lidé nejsou homogenní skupinou. Mezi mládeží patřící do různých sociálních tříd, pohlavími, rasami, sexualitami, kulturním původem nebo mladistvými se specifickým postižením existují významné rozdíly.

Proto je základním úkolem pracovníka s mládeží identifikovat rozdíly a podobnosti ve skupině před zahájením vzdělávacího programu. Jakmile je tato část hotová a pracovník s mládeží si je vědom profilů každého účastníka, je důležité, aby tito účastníci sdělili svá očekávání a potřeby, které je na program přivedly. Existuje několik neformálních metod, které vedou k tomuto cíli a budou uvedeny níže. Hlavním důvodem, proč je nutné identifikovat očekávání a potřeby, je úplné pochopení profilu mladého člověka. Teprve po této identifikaci může pracovník s mládeží doručit své školení nejvhodnějším způsobem pro většinu členů skupiny a být si vědom nuancí v chování každého účastníka. V případě, že pracovník s mládeží není ochoten provést tuto přípravnou práci, existuje obrovské riziko, že bude proces práce zdlouhavý a frustrující. Výsledek vzdělávacího programu pak bude některými účastníky považován za chaotický a nebude dostatečně přínosný pro jejich rozvoj.

Další důležitou součástí práce s mládeží je schopnost vytvořit pozitivní a kreativní prostředí pro mládež. Absolutně zásadním úkolem je přesvědčit mladé lidi, že dané pracovní prostředí je pro ně bezpečný prostor pro sdílení jejich nápadů, myšlenek a komentářů. Tento úkol je do značné míry pouze prací pracovníka s mládeží a je jeho odpovědností vytvořit tento druh bezpečného prostoru pro mládež, se kterou pracuje. Jakmile všichni účastníci přijmou atmosféru důvěry, lze zahájit samotná výuková setkání s potenciálem realizovat školení, která účastníci očekávají a během nichž jsou ochotni spolupracovat a svobodně vyjadřovat své vlastní názory a komentáře. Tím je zajištěna pozornost mladistvých během každého sezení, což je to předpoklad pro jejich aktivní zapojení.

Jakmile jsou výše uvedené okolnosti zajištěny, je čas na další krok, kterým je vytvoření fungujícího týmu ze skupiny náhodných lidí. Nezáleží na tom, zda pracovník s mládeží pracuje s malou skupinou mladých lidí nebo s velkou skupinou, která bude rozdělena na více. Pro správné plnění cílů aktivity je zásadní vytvořit z těchto skupin tým. Funkční týmy lze vytvořit pouze v případě, že mezi členy skupiny existuje důvěra a ochota spolupracovat. Jakmile jsou vytvořeny skupiny, je úkolem pracovníka s mládeží zajistit správné budování týmu a pomoci každému členovi najít správnou roli v týmové práci. Vzájemné porozumění v týmu a porozumění jednotlivých rolí je základem pro vytvoření prostředí potřebného k podpoře osobního vyjádření a maximalizaci přínosu každého člena týmu.

Výše uvedené úkoly pracovníka s mládeží musí být vždy dodržovány a plněny, aby bylo možné nabídnout jakoukoli potřebnou formu pomoci jednotlivci nebo celé skupině během procesu vytváření týmů a přípravy na vzdělávací část sezení. Pro úplné pochopení „atmosféry“ v týmu je nutné, aby pracovník s mládeží zaměřil část každé debriefingové aktivity na týmovou práci a motivoval mladé lidi, aby vyjádřili své pocity a komentáře k tomuto tématu.

V případě problémů v týmové spolupráci existují vždy dvě možnosti, jak může pracovník s mládeží tyto problémy vyřešit. První je komunikovat s týmem a nechat je vysvětlit si jejich osobní problémy s ostatními členy a pokusit se zmírnit napětí v týmu. Tato možnost je pro pracovníka s mládeží i pro tým náročnější, ale může vést k mnohem silnějším vazbám v týmu a pozitivním výsledkům. Pro pracovníka s mládeží je vždy důležité získat co nejvíce informací o konfliktu a poté se rozhodnout, zda tým může i nadále spolupracovat, nebo napětí neumožňuje budoucí spolupráci a může být rušivým prvkem pro celý proces učení. Druhou možností, kterou pracovník s mládeží má, je vytvoření nových týmů tak, aby se uvolnila napjatá atmosféra v problematickém týmu. Tento krok může vést k významným důsledkům v týmech, kde spolupráce funguje a role jsou efektivně rozděleny, tudíž musí pracovník s mládeží použít co empatii a využít své předchozí zkušenosti k vyřešení nastalé situace, aby zmírnil konflikt a vždy musí postupovat případ od případu, s cílem udržet ostatní účastníky spokojené a ochotné se učit.

## **Komunikace**

Komunikace a její účinnost jsou důvodem, proč se lidé od zvířat tak liší. Prostřednictvím komunikace můžete vyjádřit své přání, pocity, názory atd. Pro pracovníky s mládeží je komunikace důležitým aspektem jejich práce. Komunikace je vzájemné odesílání kódovaných zpráv, kde kód může být verbální nebo neverbální. Když přijímající osoba obdrží zakódovanou zprávu, projde procesem dekódování a interpretace této zprávy a pokusí se pochopit její význam. Příjímač (člověk, který přijímá zprávu) někdy zprávu dekóduje špatně nebo odesílatel zprávu neposílá jasně a dojde k nedorozumění. Vy, jako řečník, můžete mít různé obtíže, aby lidé pochopili informace tak, jak byste chtěli. Potíž může být nízká hlasitost mluveného projevu, kterou posluchači neslyší. Pokud je vaše zpráva příliš složitá, může to být také rozdílem mezi pochopením a nepochopením zprávy. Pracovník s mládeží by měl také věnovat pozornost zapamatování si zprávy, kterou chtěl říct. Obzvláště častým problémem jsou neustálé myšlenky na to, jak posluchači zprávu přijímají nebo jak mohou reagovat. Strach z toho, že nebudete rozuměn/a, může také zhoršit váš hlasový výkon.

Pracovník s mládeží by si měl být vědom také obtíží, které mají ostatní při poslechu. Mnozí jsou jen zaneprázdněni a neposlouchají, jiní začnou formulovat slova mluvčího v souladu s jejich osobními

přesvědčeními, mohou začít posuzovat mluvčího nebo poselství nebo nepožádají o vysvětlení, pokud poselství nerozumí.

### **Verbální a neverbální komunikace**

Verbální i neverbální komunikace jsou pro dobré veřejné vystoupení nezbytné, obě jsou důležitou součástí komunikace. Jedná se o mnoho typů řeči těla, očního kontaktu atd., které souvisejí s vaším jazykem, tónem a slovní zásobou. Jak se tedy můžete zlepšit, pokud se necítíte dostatečně dobře ve svých komunikačních dovednostech a svých řečnických dovednostech?

### **Verbální komunikace**

Verbální komunikace se také označuje jako lingvistika, věda přirozeného jazyka. Lze jej rozdělit na obecnou lingvistiku, aplikovanou lingvistiku, gramatiku a lingvistiku jednotlivých jazyků nebo jejich skupin. Patří sem například anglická filologie nebo anglistika, stejně jako například bohemistika, germanistika atd. Označení filologie však znamená široce pojaté studium jazyka, literatury i kulturních, historických a zeměpisných specifíků dané oblasti (tzv. reality). Lingvistiku lze chápat také jako soubor jednotlivých lingvistických disciplín (zejména fonologie, morfologie, lexikologie, syntax a textová lingvistika). Mnoho dalších vědních oborů se také zabývá jazykem, jako je psychologie, informatika, filozofie, biologie, anatomie člověka, sociologie, antropologie a další. Od druhé poloviny 20. století se objevily také hraniční lingvistické disciplíny, jako je psycholingvistika, sociolingvistika, neurolingvistika atd. Fragmenty lingvistiky však nejsou jednotné, ale spíše paralelní disciplíny.

Chcete-li zlepšit své verbální komunikační dovednosti, měli byste dodržovat některá pravidla, která jsou nezbytná k tomu, abyste byli dobrým řečníkem. Když si promyslíte, než promluvíte, a zorganizujete, co chcete říci, vaše slovní prezentace bude plynulejší. Je dobré si ji připravit ještě před projevem. Při projevu je lepší mít krátké pauzy, abyste si vzpomněli, co chcete říct, než je zaplnit notoricky známým „ehh“. Je také důležité mít jasnou zprávu a nevkládat do ní příliš mnoho informací, udržujte ji co nejjasnější a nejjednodušší. Váš tón je také důležitý, pro každou část vašeho projevu by se měl váš tón lišit (otázky, prohlášení atd.), můžete jej také vyplnit okamžiky ticha, před tím, než má být řečena důležitá část vaší zprávy, často je více „slyšet“ ticho než slova. Nakonec byste se měli také pokusit přemýšlet o perspektivě svého publika, jak byste si přáli, aby byla zpráva podána, aby vás udržovala v pozornosti a zájmu.

### **Neverbální komunikace**

Neverbální komunikace je soubor neverbálních zpráv, které jsou vědomě nebo nevědomě předávány jednou osobou jiné osobě nebo skupině lidí. Probíhá během komunikační výměny; může také probíhat během různých sociálních interakcí. Jednoduše řečeno, je to komunikace beze slov.

Produkové neverbální signály mají více smyslů a mohou se lišit kulturně i individuálně. Během neverbální komunikace přenášíme zprávy prostřednictvím neverbální platformy, jako je oční kontakt, mimika, držení těla, gesta a další. Zahrnuje také různé druhy řeči těla, vzdálenost, dotek, fyzický vzhled i změnu hlasu. Výzkum ukázal, že není snadné určit, jaké procento vnímáme jako neverbální komunikaci oproti verbální komunikaci; zatímco v některých výzkumech je poměr asi 75% ve prospěch verbální, jiné zdroje uvádějí, že je to 50% na obou stranách, zatímco jiné připisují až 90% neverbální komunikaci. Samozřejmě to také záleží na situaci, ve které se právě nacházíme. Neverbální komunikace na vás udělá první dojem, podle výzkumu trvá jen jedna desetina sekundy, než na vás někdo udělá první dojem. Je velmi důležité mít na mysli neverbální komunikaci, pokud se chcete stát lepším komunikátorem. Vyvarujte se sedění se zkříženými rukami, hrbení se nebo vrtění a snažte se udržovat přiměřené množství očního kontaktu, když mluvíte s jinými lidmi. Když si osvojíte tyto tipy pro neverbální komunikaci, budete vypadat otevřenější a vaše konverzace budou příjemnější pro všechny.

## **Naslouchání**

Existují tři různé režimy poslechu. Soutěžní, pasivní a aktivní poslech. Soutěžní naslouchání nastává, když se více věnujete prosazování svého vlastního úhlu pohledu než snaze porozumět názoru vašeho komunikačního partnera. Čekáte jen na příležitost zaútočit a najít slabá místa v argumentech druhé osoby. Opravdu neposloucháte; přemýšlíte o tom, co říct, abyste zničili argumenty svého soupeře a zvítězili. Během pasivního naslouchání nás zajímá, co má komunikační partner říci, ale neověřujeme, zda jsme informacím správně porozuměli. Režim aktivního naslouchání je nejdůležitější, opravdu se zajímáme o pocity druhého člověka a o účel a význam zprávy. Abyste správně porozuměli, měli byste dát zpětnou vazbu mluvčímu a ověřit, zda jste pochopili informace tak, jak mají být srozuměny.

Aktivní naslouchání má různé výhody; pomáhá identifikovat místa shod a neshod a díky tomu je snazší snížit riziko konfliktu. Pokud dokážeme porozumět pohledu dané osoby, je snazší mu pomoci, když vidíme potenciální nedostatky, které pro osobu může být obtížné překonat. Pokud posloucháme ostatní, jsou naše úhly pohledu zpochybněny a vidíme naše vlastní nedostatky v něm mnohem snadněji, a proto měníme naše úhly pohledu k lepšímu. Důležitým aspektem aktivního naslouchání ostatním je také to, že komunikační partneři mají pocit, že jsou slyšeni, a je snazší získat jejich důvěru.

## **Fáze aktivit**

### **Přípravná fáze**

Je zásadním úkolem pracovníka s mládeží provádět aktivity vhodné k dosažení všech učebních cílů. Během procesu navrhování programu je třeba pochopit, kdo jsou účastníci, kdo se projektu zúčastní

a jaké jsou hlavní cíle projektu, který musí být pokryt neformálními aktivitami. Další důležité informace, které musí pracovník s mládeží znát, jsou dostupné zdroje, které jsou k dispozici během trvání projektu. V tomto smyslu pojem zdroje neznámá pouze materiální zajištění, ale také prostředí, kde se projekt odehrává, nebo období, kdy se bude implementace uskutečňovat.

Všechny výše uvedené podmínky jsou pouze podkladem pro pracovníka s mládeží, který musí znát před sepsáním prvního návrhu aktivit.

Návrh aktivit je nezbytným procesem plánování obsahu programu. Pracovníci s mládeží by během procesu měli mít na paměti, že existuje několik tipů, které pomáhají zvolit patřičné neformální metody školení. Pracovník s mládeží by se měl cítit sebevědomě, aby předal metody aktivit, a měl by také plně rozumět všem podrobnostem. V nejlepším případě má pracovník s mládeží přímé zkušenosti s neformální aktivitou jako účastník. To dává pracovníkovi s mládeží významnou výhodu, protože chápe roli účastníka. Je lepší připravit více než jeden návrh a poté znovu zkontrolovat jeho vhodnost pro daný projekt. Psaní několika návrhů aktivit je užitečné nejen jako příprava na aktuální projekt, ale i když některé z navrhovaných aktivit nakonec nejsou pro aktuální projekt vhodné, lze je v budoucnu použít pro jinou výuku. Existuje několik otázek, které si musí pracovník s mládeží položit během procesu přípravy.

- Hodí se tato aktivita do komplexního plánu projektu?
- Jak dlouho tato aktivita trvá?
- Bude popis pro účastníky jasný?
- Existuje při této činnosti nějaké bezpečnostní riziko?
- Je aktivita vhodná pro účastníky se speciálními potřebami?
- Jsou ve vzdělávací místnosti k dispozici všechny potřebné zdroje?

Tyto otázky jsou minimum, na které je třeba odpovědět během přípravné fáze aktivity. Přestože celá přípravná část proběhla dobře, existuje pouze jeden způsob, jak zjistit, zda byla aktivita úspěšná, a to ji otestovat během skutečné relace.

## **Implementace**

Je zásadní vysvětlit účastníkům aktivitu co nejpodrobněji způsobem, který je snadno srozumitelný, tak, aby vysvětlovací část nezabírala více času, než je nutné. Indikátorem informování pracovníka s mládeží, zda bylo jeho vysvětlení účinné, je počet otázek položených účastníky. Existuje jednoduchý vztah: čím více otázek je kladeno, tím méně účastníků rozumí pokynům.

Během realizace aktivity je vždy důležité, aby byl pracovník s mládeží přítomen v blízkosti všech skupin a v případě potřeby jim pomáhal nebo je motivoval. Rovněž je žádoucí pozorovat zapojení



každého člena týmu, aby bylo lépe porozuměno rolím v týmech pro budoucí aktivity. Také je třeba motivovat potenciálně neaktivní členy týmu, aby byli více zainteresovaní. Jakmile všechny týmy představí své výsledky, je důležité uspořádat relaci věnovanou zpětné vazbě a hodnocení. Je zásadní porozumět pocitům a myšlenkám všech účastníků k prezentované aktivitě. Zpětná vazba by měla probíhat v pozitivní atmosféře a této části aktivity je třeba věnovat dostatek času. Pracovník s mládeží pak může vyhodnotit, zda byla aktivita úspěšná, nebo došlo k problémům, které se během plánovací části neočekávaly. Během delších projektů, kdy bude pracovník s mládeží například v roli trenéra nebo facilitátora, může být každá zpětná vazba užitečná, protože dává šanci na modifikaci následujících aktivit tak, aby byly pro účastníky vhodnější.

## **Evaluace**

Samotná aktivita po implementaci nekončí. Pracovníci s mládeží musí vždy vyhodnotit zpětnou vazbu pro své vlastní použití v budoucnu a doporučuje se zapsat si osobní pocity z aktivity a položit si tyto otázky:

- Jak účastníci reagovali na aktivitu?
- Jaký byl time management?
- Byla aktivita vhodná pro tuto konkrétní skupinu?
- Jaké bylo hodnocení účastníků?

Jakmile pracovník s mládeží na výše uvedené otázky napíše své vlastní pocity a odpovědi, může je použít jako součást portfolia svých vlastních aktivit a vrátit se k tomuto textu při plánování následujících programů.

## **Aktivity**

V předchozí části této příručky byly představeny způsoby, jak aktivitu připravit, implementovat a po implementaci vyhodnotit její úspěšnost. V této části se podíváme blíže na typy aktivit a uvedeme několik konkrétních příkladů.

### **Aktivity – Seznamte se**

U dlouhodobých i krátkodobých projektů je vždy nejprve potřeba znát navzájem jméno a kulturní pozadí každého účastníka. Aktivity, které vedou k tomuto cíli, se nazývají „Poznávejte se navzájem“. Hlavním cílem těchto aktivit je představit celou skupinu, aby si každý člen skupiny pamatoval co nejvíce jmen dalších členů, ale nejen jméno, v mezinárodních skupinách se doporučuje také představit, ze které země každý účastník pochází, aby byla struktura skupiny jasnější. Na konci aktivity „Seznamte se navzájem“ by účastníci měli znát jméno alespoň poloviny skupiny a mít alespoň

stručné informace o jejich koníčcích a zájmech. Bez této relace by byl proces budování týmu a seznamování výrazně těžší.

Existuje mnoho účinných příkladů a většina z nich je dobře známá ve většině evropských zemí.

Velmi běžná hra na zapamatování jmen se nazývá Jméno, pohyb a opakování.

Všichni účastníci stojí v kruhu s obličejem směřujícím doprostřed. Každý účastník musí vyslovit své jméno a provést náhodný konkrétní pohyb, osoba vedle musí opakovat jméno a pohyb a přidat své vlastní jméno a pohyb a pokračuje až do posledního účastníka, který má nejtěžší roli opakovat všechna jména a pohyby. Délka aktivity závisí na počtu účastníků, ale obvykle se očekává, že bude trvat 15 až 30 minut.

Výhodou této hry je, že se členové skupiny učí jména v kombinaci s vizuálními podněty a druhou výhodou je, že je třeba věnovat pozornost všem účastníkům, protože musí jména hlasitě opakovat bez jakékoli pomoci.

Druhý příklad aktivity „Seznamte se navzájem“ se nazývá „Tři správně dvě špatně“, jedná se o verzi hry dvě pravdy a lež.

Tato aktivita vyžaduje, aby všichni účastníci měli papír a pero. Každý z účastníků musí napsat pět vět o svém životě, zájmech nebo koníčcích. Z těchto pěti vět musí být tři pravdivé a dvě nepravdivé.

Uvedeme konkrétní příklad:

- Mám psa, který se jmenuje Rex – pravda
- Mým oblíbeným středoškolským předmětem byla matematika – nepravda
- Můj nejlepší přítel se přestěhoval do USA – nepravda
- Hraji v místním basketbalovém týmu – pravda
- Navštívil jsem Turecko – pravda

Jakmile jsou všichni účastníci připraveni, musí vstát, vzájemně se potkávat a začít se snažit odhadnout, které věty jsou pravdivé a které věty nepravdivé. Aktivita končí, jakmile se všichni účastníci zeptají a uhodnou si navzájem věty. Délka včetně přípravy je přibližně 15-20 minut v závislosti na počtu účastníků.

Tato aktivita není vhodná volba jako první hra Seznamte se navzájem, protože je mnohem efektivnější hrát hru, jakmile účastníci znají alespoň některá jména členů skupiny. Účastníci mají dva hlavní benefity z této aktivity. První je, že si budou pamatovat jméno účastníka plus zajímavá fakta o něm / ní, což opět pomáhá zapamatovat si více jmen. Druhým je, že někteří účastníci mohou najít společné koníčky s ostatními členy, což může vést ke snazšímu lámání ledu.

Třetí aktivita „Seznamte se navzájem“ se nazývá „Offline Facebook“. Tato relace vyžaduje tištěné formuláře. Každá forma se skládá z velkého obdélníku pro portrét a 5 řádků. Každý řádek bude mít svůj název, první pro jméno, druhý pro zemi, třetí pro hobby, čtvrtý pro oblíbený film a knihu a poslední pro vztahový status. Každý účastník obdrží jeden papír a zapíše si pouze své jméno. Poté všichni účastníci nechají podepsané papíry uprostřed místnosti, takže jsou všichni smíšení. Ve druhém kroku si všichni účastníci vezmou jeden papír z hromádky a zkontrolují jméno, jakmile si přečtou jméno, které nesmí být jejich vlastní, musí tuto osobu najít a zeptat se jí na zemi, ze které pochází zapište to do příslušného řádku. Jakmile je tento řádek vyplněn, účastníci opět nechají všechny papíry uprostřed a opakují postup ještě třikrát, dokud nebude plně vyplněn profil na Facebooku. Vyplněné profily je pak třeba přilepit nebo připnout na zeď nebo tabuli.

Členové skupiny budou během aktivity hovořit náhodně s ostatními účastníky a získají více informací o jejich osobním životě, což povede k lepšímu lámání ledu. Vzhledem k tomu, že profily jsou viditelné po celou dobu trvání projektu, může si je každý prohlédnout a najít informace o lidech, s nimiž neměli šanci mluvit, nebo mohou jen obnovit zapomenuté informace. Tyto profily lze poté použít také v aktivitách na rozloučenou.

### **Energizéry**

Další typ činnosti se nazývá „Energizer“. Cílem energizéru je zvýšit energii ve skupině a zlepšit úroveň koncentrace mezi účastníky. Dobrý „Energizer“ musí být krátký, s jasnými a srozumitelnými pokyny. Energizéry jsou obvykle spojeny s nějakou fyzickou aktivitou.

První Energizér se jmenuje „*Follow the leader*“

Během tohoto energizéru stojí všichni účastníci v kruhu a jedna osoba je vybrána, aby opustila místnost, jakmile už v místnosti není, skupina si vybere vedoucího. Tento vedoucí musí začít dělat nějaký specifický pohyb (tleskání, skákání, taneční pohyb) a zbytek skupiny musí pohyb napodobovat. Jakmile je skupina připravena, osoba čekající venku se může vrátit do místnosti. Jeho cílem je identifikovat vedoucího, který průběžně mění pohyby. Může proběhnout několik kol s novými vedoucími a novým člověkem, který musí hádat.

Druhý energizér se jmenuje „*Zbavte se svých nálepek*“. Každý účastník obdrží pět samolepek (náhodná velikost), které musí nalepit na oblečení, aby byly viditelné. Cílem této hry je zbavit se vlastních nálepek tím, že je nalepíte na oblečení jiné osoby, zatímco druhá osoba se také snaží zbavit svých vlastních nálepek. Vedoucí / trenér odpočítává čas do konce kola. Jakmile řekne STOP. Každý musí zmrazit a spočítat počet samolepek na svém oblečení. Vítězem se stává osoba s nejmenším

počtem samolepek. Tento energizér může být velmi chaotický, a proto je dobré jej dělat ve velké místnosti bez jakýchkoli překážek nebo venku.

Třetí energizér se nazývá „*Ball for five*“. K hraní této hry je nutný míč. Všichni účastníci stojí v kruhu a náhodně si navzájem vrhají míč a hlasitě počítají každý hod. Jakmile se hodí míč popáté, pátá osoba musí ukázat na náhodnou osobu, která bude číslo šest. Cílem páté osoby je hodit míč příliš silným nebo rotujícím hodem, tak, aby šestý nebyl schopen míč chytit. Cílem šesté osoby je chytit míč, pokud není úspěšný, znamená to pro něj/ni konec hry, na druhou stranu, pokud se mu podaří míč chytit, pátý musí hru opustit. Konec hry je, když je v kruhu posledních pět účastníků. Tato hra je vhodnější pro venkovní prostředí, ale lze ji hrát také ve velkých místnostech nebo tělocvičnách.

### **Brainstorming**

Následující typ činnosti se často používá v každodenním pracovním životě, ale je jistě použitelný i pro práci s mládeží. Aktivita se jmenuje Brainstorming a je to perfektní způsob, jak přijít s nápady pro další aktivitu nebo vytvoření skupinového víru nápadů pro následující diskusi. Cílem brainstormingu je přijít s co největším počtem různých nápadů, názorů nebo komentářů k vybranému tématu. Zásadním pravidlem pro brainstorming je neposuzovat žádný komentář a všechny si je zapisovat. To znamená, že kvantita je na prvním místě, důležitější než kvalita. Ve druhé fázi mohou všichni členové týmu diskutovat o napsaných nápadech a vybrat si ten nejvhodnější. Doporučuje se dělat brainstorming v menších skupinách účastníků, aby se zapojili všichni členové skupiny a získali nápady všech. Je také možné realizovat tuto aktivitu ve velké skupině, což může být užitečné pro pracovníka s mládeží, získá tím krátkou představu o úrovni znalostí o daném tématu mezi členy skupiny. Existuje několik způsobů, jak dělat brainstorming. Nejběžnější je rozdělit skupinu do menších týmů. Každý tým má svůj vlastní flipchartový papír a pera nebo zvýrazňovače. Inovativnějším způsobem, který je užitečný i pro online schůzky, jsou brainstormingové aplikace. Tyto bezplatné aplikace fungují na stejném principu jako papírová verze. Každý může přidat svůj vlastní komentář, který bude poté přidán na obrazovku. Pro členy je i jednodušší napsat svůj nápad, je-li v aplikaci anonymní.

### **Simulace**

Aktivita s názvem „*Simulace*“ má mnoho podobností s roleplay, ale role každého účastníka je nastavena. Během každé simulace je rozhodující přípravná fáze. Každý účastník musí přesně porozumět své roli. Simulace jsou velmi užitečné ve fázi programu, kdy jsou účastníci již s daným tématem obeznámeni a rozumí jeho výzvam. Pracovník s mládeží musí pro účastníky připravit přesný scénář a vysvětlit každou roli, její chování, postoj atd. Je důležité, aby pracovník s mládeží porozuměl každé roli a řešení složitých situací, aby mohl představit řešení a být schopen vést diskusi.

Časový limit není nutný, čas by měl kontrolovat pracovník s mládeží, aby mohl simulaci zastavit, jakmile účastníci dokončí úkol, nebo v ten moment je-li simulace příliš dlouhá bez očekávaného výsledku. Je velmi přínosné, když je připraveno několik výsledků týkajících se jednoho konkrétního tématu.

Uvedeme příklad simulace z projektu zaměřeného na nezaměstnanost:

V prvním scénáři je personální manažer a jeden kandidát na práci. Chování HR manažera je velmi milé a klade rozumné otázky. Kandidát je osoba, která o společnosti nic neví, je hrubá a vyžaduje nerealistické pracovní podmínky.

Ve druhém scénáři jsou stejné role, ale HR manažer je neutrální a málo aktivní, kandidát je naproti tomu dobře připraven a dělá vše pro to, aby získal práci.

Ve třetím scénáři je chování HR manažera nevhodné a flirtuje s kandidátem atd. Kandidát musí zůstat neutrální a odpovídat na všechny otázky.

Jakmile je simulace provedena, pracovník s mládeží má roli moderátora. Zeptá se všech účastníků simulace na jejich pocity a zahájí diskusi se skupinou o každém ze scénářů. Vysvětluje, jaké reakce by byly vhodné pro každý scénář a jak se chovat v situaci, kdy se necítí dobře.

### **Přednáška a diskuse**

Poslední aktivity, které zde budou vysvětleny, jsou Přednáška a Diskuse. Tyto dvě aktivity lze v zásadě popsat jako antonyma, protože přednášku plně řídí pracovník/školitel s mládeží, který přednese připravenou prezentaci nebo projev a ze strany účastníka nedochází ke skutečné interakci. Tato metoda není z hlediska množství zapamatovaných informací a jejich aplikace v praxi příliš efektivní. Rovněž existuje vysoké riziko, že účastníci ztratí pozornost. Tato metoda je užitečná pro poskytování konkrétních informací velkému počtu lidí a měla by následovat diskuse. Diskuse na druhé straně vyžaduje aktivitu všech účastníků, protože jejich názory jsou vyslyšeny a existuje prostor pro reakce na něčí další výroky. Během diskuse je úlohou pracovníka s mládeží moderovat diskusi a může být i pasivní v případě, že diskuse probíhá dobře a účastníci sdílí své názory a komentáře.

## **Debriefing**

### **Co je debriefing?**

Studijní zkušenost zlepšujeme tím, že pomáháme mladým lidem přemýšlet o svých zkušenostech, sdílet to, co se naučili, a aplikovat tyto poznatky na jejich životy po projektu nebo aktuální aktivitě. Řádný proces učení by měl být strukturován alespoň ve 3 krocích. U každého kroku existují otázky,

díky nimž si budete schopni vybavit své emoce, co jste se naučili a jak uplatníte to, co jste se naučili v budoucnu.

### **3 kroky debriefingu**

#### **Reakce a emoce**

První část debriefingu by měla být zaměřena na emoce účastníků, měli by mít možnost vyjádřit, co cítí, a tak dostat silné pocity z mysli. Doporučuje se zahájit tuto aktivitu obecnou otázkou, aby si účastníci mohli vzpomenout, jak se cítili po aktivitě a během ní. Při sdílení by ostatní měli aktivně naslouchat a diskutovat neodsuzujícím způsobem. Další otázka by se měla týkat toho, co se stalo během aktivity, co účastníka zvláště zasáhlo. To pomůže i při budoucím vytváření chronologického seznamu. Mladým účastníkům můžete také pomoci tím, že se zeptáte na konkrétní události, ke kterým došlo během aktivity.

#### **Učení se**

Dalším krokem je zjistit, co jste se z dané aktivity nebo projektu naučili. Diskutováním o tom, jak lze danou aktivitu uplatnit v reálném světě. Nechte je diskutovat o tom, jak by se aktivita vztahovala na tu skutečnou situaci na jejich pracovišti nebo jinde. Je dobré nechat je diskutovat ve dvojicích nebo dokonce ve skupinách. Měli by si napsat o výhodách a nevýhodách situace, jak by mohla být situace zobrazena v reálném světě. Pomocí flipchartu a krátké prezentace by účastníci měli být schopni ukázat, co si myslí.

#### **Budoucí aplikace vědění**

Další fáze by měla být aplikace poznatků účastníka o nových situacích a diskuse o tom, jak by se výsledek lišil. Můžete se také zeptat, co by udělali jinak, kdyby se s tímto cvičením nebo situací setkali v budoucnu. V poslední části by měli účastníci plánovat. Měli byste je požádat, aby uplatnili zkušenosti získané při posledním sezení v reálném životě. Můžete se zeptat na různé otázky jako například: Jak lze tyto poznatky uplatnit v konkrétních případech? Pak je dobré se jich zeptat, jak budou měnit své skutky v reálném životě podle toho, co se při cvičení/aktivitě naučili.

Při plánování aktivit nebo projektu byste měli mít na paměti tyto věci:

- Probíhá po aktivitě strukturovaný debriefing?
- Mají účastníci možnost se po aktivitě podělit se o své zkušenosti a úvahy?
- Jsou účastníci povzbuzováni, aby přemýšleli a porozuměli tomu, co se změnilo v důsledku jejich účasti na projektu?

- Je proces debriefingu podporován týmem partnerů školitele/pracovníka s mládeží s ohledem na potřeby jednotlivých účastníků?

Stejně jako účastníci mohou pracovníci s mládeží využít těchto otázek. Také pracovníci s mládeží mohou nabyté zkušenosti transformovat do učení. Otázky vám mohou poskytnout cenné informace, které vám pomohou zlepšit design a implementaci dalších projektů. Také vaši kolegové z práce s mládeží možná budou po projektu potřebovat rozbor, aby získali důležité informace pro budoucí aktivity a projekty.

## **Závěr**

Pokud se pracovník s mládeží řídí doporučeními, která byla uvedena výše, měl by mít dostatečné znalosti o tom, jak pracovat se skupinou mladých lidí. Jak je uvedeno výše, pracovník s mládeží by měl mít různé schopnosti – což znamená znalosti, dovednosti a nezbytné postoje a hodnoty. Pro úspěch při práci se skupinou je také důležité přizpůsobit se konkrétní skupině, se kterou pracovník s mládeží pracuje. To zahrnuje analýzu a kompetence. Pracovník s mládeží také po dobu projektu hovoří a znalosti o verbální a neverbální komunikaci jsou pro každou činnost klíčové. I když je pracovník dobrý řečník, schopnost poslouchat vaši skupinu nebo jednotlivce je stejně tak důležité. Každý pracovník s mládeží musí uznat, že realizace aktivity není jen implementace, ale je to složitý proces, který zahrnuje pečlivou přípravu a evaluaci po aktivitě. Můžeme jasně vidět, že existuje mnoho aktivit pro splnění různých cílů ve skupinové práci k dosažení konečných cílů celého projektu. Po jakékoli aktivitě v rámci celého projektu je diseminace nezbytná k vyjádření pocitů, pochopení smyslu aktivity, získání znalostí a získání přehledu o situacích v reálném životě. Debriefingové aktivity jsou proto pilířem každého projektu.