

Medzinárodná cena  
vojvodu z Edinburghu  
– základy mentoringového  
vedenia mladých ľudí v praxi  
vysokoškolská učebnica

Lívia Nemcová  
Jana Šolcová  
Alžbeta Brozmanová Gregorová  
Robert Sabo  
Jaroslav Kompán  
Katarína Kurčíková  
Lucia Galková  
Ján Kaliský

**2020**

Lívia Nemcová  
Jana Šolcová  
Alžbeta Brozmanová Gregorová  
Robert Sabo  
Jaroslav Kompán  
Katarína Kurčíková  
Lucia Galková  
Ján Kaliský

**Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu**  
**– základy mentoringového vedenia mladých ľudí v praxi**  
Vysokoškolská učebnica

1. vyd. – Banská Bystrica:  
Belianum  
Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela  
v Banskej Bystrici, 2020.

ISBN 978-80-557-1617-6

Editorky:  
Lívia Nemcová  
Jana Šolcová

Recenzovali:  
Lenka Rovňanová  
Marián Zachar

Jazyková korektúra:  
Martina Kubealaková

Grafická úprava obálky  
a typografická úprava textu:  
EQUILIBRIA, s. r. o.

**Publikácia je výstupom projektu**  
**Award Goes to Universities,**  
**ktorý podporila**  
**The Duke of Edinburgh's**  
**International Award Foundation.**

fotografie boli použité z databázy:  
The Duke of Edinburgh's  
International Award Slovensko, o. z.

# Obsah

Úvod.....	6
1. Prečo sa zapojiť do programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	9
2. História programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu.....	14
3. Základné princípy programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	18
4. Zásady poskytovania programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	20
5. Štruktúra a pozície v programe Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	24
6. Oblasti a úrovne programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	31
7. Cyklus programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu .....	34
8. Mentoringové vedenie účastníkov programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu.....	40
8.1. Mentoringová rola vedúceho programu DofE.....	42
8.2. Kľúčové prvky mentoringu.....	46
8.3. Fázy mentoringového vzťahu a vedenia účastníka DofE.....	50
9. Vedenie mladých ľudí v jednotlivých oblastiach programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu.....	63
9.1. Vedenie účastníkov v oblasti dobrovoľníctvo .....	63
9.2. Vedenie účastníkov v oblasti šport .....	70
9.3. Vedenie účastníkov v oblasti rozvoj talentu .....	76
9.4. Vedenie účastníkov v rámci dobrodružnej expedície .....	82
9.5. Rezidenčný projekt.....	88
10. Administrácia programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu v ORB .....	91
11. Ukončenie programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu.....	93
Záver.....	96
Zoznam bibliografických odkazov .....	98

# Úvod

Prácu s mládežou v školskom aj mimoškolskom prostredí v podmienkach Slovenskej republiky upravujú najmä dva legislatívne dokumenty (zákon č. 282/200, Z. z. o podpore práce s mládežou v znení neskorších predpisov a zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní v znení neskorších predpisov alebo tzv. školský zákon). V kontexte oboch spomenutých dokumentov ide v práci s mládežou o výchovno-vzdelávaciu, spoločenskú, informačnú a poradenskú činnosť pre mládež, mladých vedúcich, mládežníckych vedúcich, pedagogických a odborných pracovníkov<sup>1</sup> s mládežou. Práca s mládežou pokrýva široké spektrum aktivít sociálneho, kultúrneho, vzdelávacieho alebo politického charakteru a tým vytvára potenciál pre využívanie inovatívnych spôsobov výchovy a vzdelávania mládeže. V oblasti práce s mládežou existuje v súčasnej praxi niekoľko programov, pričom jednotlivé programy sa odlišujú svojou orientáciou, zámerom a metodikou. Môžeme konštatovať, že vzájomným prienikom ich implementácie je potreba prípravy pedagogických a odborných pracovníkov s mládežou a mládežníckych vedúcich.

Aktuálne trendy v práci s mládežou spočívajú v nových spôsoboch vedenia mladých ľudí, ktoré reflektujú ich novovynárajúce sa potreby. Príkladom je množstvo detských a mládežníckych organizácií, nízkoprahových a komunitných centier, ktoré sa zameriavajú na podporu mladých ľudí formou mentoringu, zapájanie mládeže do programov zameraných na osobnostný rozvoj a cieľavedomosť, inovatívne spôsoby výchovy a vzdelávania zavedené nielen v rámci neformálneho, ale čoraz častejšie i formálneho vzdelávania (Piovarčiová, Halašová a kol., 2014). Zo špecifických potrieb mladej generácie, tzv. generácie Y a Z vyplývajú požiadavky na špecifické úlohy, prístupy, roly odborníkov a odborníček pracujúcich s mládežou. Typické prejavy či potreby, alebo špecifiká generácie Y a Z súvisia s mierou využívania moderných technológií, so spochybňovaním autority tradičného učiteľa, s mierou záujmu o veci verejné a ochotou angažovať sa a možnosťami učenia sa v prirodzenom, reálnom prostredí. V rebríčku hodnôt posúvajú slobodu slova a vyjadrenia ako i možnosť šíriť a deliť sa o informácie veľmi vysoko.

Ako jedna z priorít vo vzťahu k špecifickým zručnostiam profesionálov v práci s ľuďmi sa javí tzv. **mentoring, mentorovanie**. Mentoring sa vo väčšine odborných publikácií opisuje ako vzťah, proces alebo odborná aktivita, v rámci ktorej skúsenejší človek (mentor) ponúka rôzne druhy podpory osobe (mentee) alebo skupine ľudí (Mauko & Zimšek, 2017). Pracovník s mládežou v role mentora sa riadi štruktúrovaným procesom zameraným na poskytovanie osobného vedenia a podpory pri dosahovaní cieľov a vízií mladých ľudí. Podporuje ich v osobnom rozvoji, v adaptácii v nových prostrediach, kolektívoch a situáciách. Pomáha im nastaviť spoločné hodnoty a princípy práce.

Vo vzťahu k osobe, ktorá mentoruje, sa najčastejšie používajú výrazy ako školiteľ, poradca, konzultant, inštruktor, sprievodca a pod. Známym je príbeh z Homérovej Odyssey, keď Odysseus odchádzal z Tróje, poprosil svojho priateľa, starého múdreho Mentora, aby sa postaral o jeho syna Telemacha. V zásade ide o jeden z najstarších modelov rozvoja ľudského potenciálu, v súčasnosti najmä súvisiaceho s profesionálnym rozvojom, t. j. mentorovaním, ktoré je odborné, kolegiálne, plánované, dlhodobé.

Existujú rôzne **mentorské programy**, tie najlepšie z nich spĺňajú identifikované kritériá, ako napr. že mentori sa vyberajú na základe špecifických schopností (najdôležitejšia je schopnosť načúvať a byť empatický), sú schopní vytvárať vzťahy založené na dôvere a rešpekte, v rámci takéhoto mentorského programu majú zabezpečené výcvik, následnú podporu a nejakú formu ocenenia. Mentoringové programy využívajú princípy a prínosy prirodzeného mentoringu. Ich úlohou je sprostredkovať a rozvíjať mentorský vzťah medzi mentorom a mentorovaným tak, aby sa dosiahli prínosy typické pre prirodzený mentoring, ktorým môže byť napríklad osobný, sociálny a kognitívny rozvoj, získanie nových

<sup>1</sup> Všetky roly v tejto učebnici, ktoré nie sú formulované v rodovo symetrickom jazyku, sa vzťahujú na obidve pohlavia.

skúseností, zručností a pod. **Dobrý mentor** by mal vedieť budovať a rozvíjať vzťah, efektívne komunikovať (najmä aktívne počúvanie, práca s otázkami a pod.), plánovať, reflektovať dianie a riešiť konflikty.

V pedagogickom ponímaní je mentorovanie spájané so špecifickou situáciou, ide o tzv. **uvádzanie nových, zväčša začínajúcich učiteľov, ale aj iných pomáhajúcich profesií či manažérov**. Hlavným cieľom je podpora a pomoc s adaptáciou a socializáciou v novom prostredí. Lazarová (2010) upozorňuje na viaceré výskumy, ktoré potvrdzujú význam a prínosy dobre vedeného mentoringu. Ukazuje sa, že nemá význam len pre samotných „mentorovaných“, ale môže pomáhať v situáciách, keď sme vystavení zmenám, taktiež má význam pre mentorov a celkovú klímu školy, prípadne inej organizácie. Vzhľadom na dynamické zmeny vo formálnom i neformálnom vzdelávaní má mentoring svoje opodstatnenie a špecifické zručnosti s ním spájané môžu procesy len obohatiť. Mentoring sa však v tomto kontexte nemôže spájať len s tzv. uvádzaním nových zamestnancov (začínajúcich). Mentoring je v súčasnosti vnímaný ako jedna z možných stratégií s reformným potenciálom. Pomáha meniť nazeranie učiteľov na rolu a postavenie odborníka pracujúceho s mladým človekom v procese jeho rozvoja. Rozvoj formálnych mentoringových programov medzi deťmi a mládežou je spájaný aj so zmenami v súčasnej spoločnosti. Prírodné mentorské vzťahy v postmodernej spoločnosti sa strácajú, keďže sa oslabujú medzigeneračné vzťahy a mladí ľudia nemajú toľko pevných väzieb so staršími dospelými.

Osobná skúsenosť s mentoringom už počas pregraduálnej prípravy vytvára priestor na rozvoj tých špecifických kompetencií budúcich učiteľov a pomáhajúcich profesionálov, ktoré môžu podporovať u mladých ľudí komunikačné zručnosti, aktívne občianstvo, samostatnosť, kritické a laterálne myslenie, rezilienciu, zvládanie stresu, stanovovanie vlastných cieľov, vnútornú motiváciu a mnohé iné.

Aj preto sa tím vysokoškolských učiteľov Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici rozhodol, že prinesie program Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu (DofE) na univerzitnú pôdu. Náš model vzdelávania je založený na aplikácii celosvetovo rozšíreného a uznávaného rozvojového programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu (anglicky The Duke of Edinburgh's International Award, skrátene po slovensky aj „program DofE“) do výučbového procesu na univerzite. Zámerom tohto modelu prípravy študentov a študentiek nie je len preškoliť či vyškoliť, ale aj umožniť a sprostredkovať zážitok s priamou prácou s mladým človekom, v tomto prípade s účastníkom/účastníčkou programu DofE. Prostredníctvom vedenia účastníka či účastníčky v danom rozvojovom programe v pozícii tzv. vedúceho programu či školiteľa a hodnotiteľa expedície na vlastnej skúsenosti zažívajú, čo to znamená pracovať s mladým človekom, ktorý má ambíciu v rámci programu splniť niekoľko výziev a prekonať sám seba. Podrobnejšie informácie o modeli vzdelávania študentov a študentiek s využitím programu DofE môžete nájsť v publikácii Program Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu vo vysokoškolskej príprave. Príručka pre učiteľov a učiteľky (Brozmanová Gregorová, Galková, Kompán, Kurčíková, Nemcová, Šolcová & Sabo, 2020).

Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu je celosvetovo rozšírený rozvojový program pre mladých ľudí vo veku od 14 do 24 rokov. Mladí ľudia si ako účastníci a účastníčky programu v rámci kľúčových oblastí dobrovolne stanovujú vlastné ciele, ku ktorým potom smerujú. Dlhodobu a pravidelne sa venujú aktivitám v štyroch kľúčových oblastiach: rozvoj talentu, dobrovoľníctvo, športová aktivita a dobrodružná expedícia. Na ceste k splneniu vlastných cieľov systematicky zaznamenávajú svoje pokroky a na konci cesty sú vždy ocenení. Účastníci programu si môžu vybrať, či sa zapoja do bronzovej, striebornej alebo najnáročnejšej, zlatej úrovne. Naplnením ich osobných cieľov ich v programe sprevádzajú osoby, ktoré majú vymedzené špecifické roly. Mladí ľudia sa do programu zapájajú dobrovolne, prostredníctvom licencovaných miestnych centier DofE na Slovensku. Tieto centrá je možné najčastejšie nájsť na stredných školách, v neziskových organizáciách, centrách voľného času a iných organizáciách. Po úspešnom absolvovaní každej úrovne programu dostane účastník/účastníčka na slávnostnom odovzdaní Medzinárodnú cenu vojvodu z Edinburghu v podobe certifikátu a odznaku. Pri dosahovaní svojich cieľov a plnení programu by mladí ľudia mali byť vedení k využívaniu svojej predstavivosti, k prekonávaniu prekážok a skôr k vyhľadávaniu cieľov ako limitov. Program je založený na princípoch komplexného rozvoja mladého človeka prostredníctvom zážitkového učenia sa, dlhodobého

a pravidelného venovania sa vybranej oblasti a aktivite. Na základe vlastného rozhodnutia má potom mladý človek možnosť sledovať svoje vlastné ciele a pritom sa môže oprieť o pomoc a podporu blízkeho človeka/blízkyh ľudí, ktorí sú priamo či nepriamo do programu zapojení.

Cieľom predloženej publikácie je budúcim učiteľom, sociálnym pracovníkom, vychovávateľom a pracovníkom s mládežou predstaviť program Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu a základy mentoringového vedenia mladých ľudí v rámci tohto programu. Vysokoškolská učebnica je určená študentom a študentkám vysokých škôl, ktorí budú pracovať s mladými ľuďmi zapojenými do programu DofE, a mala by byť nápomocná pri konkrétnych krokoch mentoringového vedenia mladých účastníkov v rámci celého cyklu programu DofE.

Pri tvorbe publikácie sme vychádzali z príručiek vytvorených pre vedúcich programu DofE, ktoré vydala The Duke of Edinburgh's International Award Foundation a The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z., z ďalších odborných publikácií a zo skúseností, ktoré sme získali v rámci aplikácie DofE v univerzitnom prostredí počas troch akademických rokov.

Za text, ktorý je súčasťou publikácie, je zodpovedný a je produktom autorského tímu publikácie. Obsah kapitol, ktoré predstavujú program DofE (najmä kapitoly 1 až 7) je prevzatý a reprodukován z publikácie The Duke of Edinburgh's International Handbook for Award Leaders (Seventh Edition, 2019) a slovenskej verzie príručky programu Príručky pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu z roku 2015, ktorá je prekladom The Duke of Edinburgh's International Handbook for Award Leaders (Sixth Edition, 2012). © 2020 The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o.z.; © 2020 The Duke of Edinburgh's International Award Foundation.

Publikácia poskytuje základné informácie o programe Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, o pozíciách a cykle v programe a ich špecifikách v univerzitnom prostredí. Vysokoškolská učebnica je členená do 11 kapitol a podkapitol. V prvých štyroch kapitolách poukazujeme na význam zapojenia sa do programu a predstavujeme jeho históriu, základnú filozofiu a princípy. V piatej, šiestej a siedmej kapitole charakterizujeme základný cyklus programu s jeho úrovňami a jednotlivými rolami. V ôsmej a deviatej kapitole poukazujeme na mentoringový prístup a jeho základné atribúty a aj na to, ako uplatňovať mentoringový prístup v jednotlivých oblastiach rozvoja programu. V poslednej uvádzame spôsob ukončenia programu. Po každej kapitole nasleduje súbor otázok, ktoré umožňujú študentom pochopiť a aj prakticky realizovať konkrétne postupy v programe a mentoringovom vedení mladých ľudí. Súčasťou učebnice sú aj pracovné listy určené na výučbu predmetu mentoring 1 a mentoring 2, ako aj na priamu prácu vedúceho programu s účastníkom programu DofE.

Veríme, že publikácia bude sprievodcom a inšpiráciou pri vedení mladých ľudí v procese ich rozvoja nielen v rámci programu DofE, ale aj v rámci iných rozvojových programov.

Ďakujeme Národnej kancelárii DofE na Slovensku, že nás oslovila pre spoluprácu v rámci projektu Award Goes to Universities, za podporu počas jeho realizácie a implementácie DofE v univerzitnom prostredí, a Nadácii Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu za finančnú podporu projektu, vďaka ktorej sme mohli vydať túto publikáciu a podieľať sa na implementácii DofE na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici.

autorky a autori

## Prečo sa zapojiť do programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Na práci s mládežou a výchovnom ovplyvňovaní jej voľného času sa významnou mierou podieľajú okrem rodiny a školy i rôzne školské výchovno-vzdelávacie zariadenia, ďalšie iné mimoškolské zariadenia a organizácie, neziskové mládežnícke organizácie a i. V období adolescencie všeobecne klesá vplyv rodiny, školy a školských zariadení a klesá aj záujem o organizovaný voľný čas. Omnoho viac sa mladý človek začína realizovať v neorganizovaných formách, so svojimi vrstovníkmi a nezriedka aj sám (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015). Voľný čas vytvára jedinečný priestor pre seba výchovu a sebarealizáciu mladého človeka v súlade s jeho individuálnymi potrebami a záujmami. Aktívne a zmysluplné trávenie voľného času spojené s neformálnou edukáciou môže ovplyvňovať životné smerovanie, postoje a rozvoj kompetencií mládeže výraznou mierou (Nemcová & Šolcová, 2018). Zmysluplné napĺňanie voľného času aj prostredníctvom programu DofE v sebe skrýva veľký potenciál pri formovaní osobnosti mládeže. Jednotlivé aktivity spojené s programom uľahčujú mladým ľuďom rozvíjanie potrebných sociálnych vzťahov, môžu prispieť k budovaniu vlastnej identity. V aktivitách, spojených s programom DofE, má mládež možnosť byť s inými ľuďmi, spolupracovať s nimi a cítiť sa rešpektovaná a milovaná (Leversen, Danielsen, Birkeland & Samdal, 2012).

Nájsť spôsob, akým motivovať a podporovať mladých ľudí v prospech ich spoločenského a individuálneho rozvoja, je niekedy veľmi zložitá. Štýl práce s mladými ľuďmi v programe DofE je výzvou a zároveň i nádejou práve v situácii, v ktorej sa systém výchovy a vzdelávania na Slovensku momentálne nachádza a ktorú dokumentuje aktuálna spoločenská situácia, zistenia národného i medzinárodného výskumu, problémy mladých ľudí, negatívne prejavy vo voľnom čase, ktoré majú presah aj do školského alebo rodinného života, stav formálneho vzdelávania, ale aj úbytok pohybovej činnosti (Nemčeková & Broďáni, 2014).

Ďalšie dôvody zapojenia sa do programu DofE súvisia s minimálnymi predpokladmi programu, ktoré sú veľmi jednoducho uplatniteľné pre ktorýkoľvek typ práce s mládežou (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015), program DofE:

1. Môže poskytovať akákoľvek skupina alebo organizácia pracujúca s mladými ľuďmi. Pre mládežnícke organizácie a inštitúcie je to príležitosť, ako získať medzinárodné uznanie za prácu s mladými ľuďmi.
2. Je založený na pevných princípoch a prepracovanej metodológii, ale zároveň je dostatočne tvárny, aby ho mohli využiť mladí ľudia po celom svete, nech sú ich potreby akékoľvek.
3. Nezameriava sa na vonkajšie a univerzálne štandardy, ale na učenie riadené samotným účastníkom, založené na individuálnych cieľoch. Program tak môže absolvovať každý mladý človek bez ohľadu na svoju počiatočnú situáciu.
4. Je nízkonákladový v tom zmysle, že pre zapojenie mladých ľudí využíva už existujúci organizačný systém výchovy mimo vyučovania, inštitúcie a infraštruktúru. Každý vedúci programu podporuje približne tucet účastníkov, ale tento počet je často vyšší.
5. Možno ho upraviť pre mieste podmienky, pretože je dostatočne flexibilný, aby mohol spĺňať požiadavky miestnych i národných prístupov k práci s mládežou.
6. Podporuje ho rozsiahla celosvetová sieť, ktorá zabezpečuje jeho kvalitu a poskytuje prístup k vedomostiam i praktickým skúsenostiam v oblasti práce s mládežou.

### Prínosy programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu pre svet okolo nás

V rámci zachytenia významu programu DofE sa realizuje meranie jeho vplyvu a benefitov tak na národných, ako aj medzinárodných úrovniach. Význam aktívnej a relatívne dlhodobej formy práce s mládežou a trávenia voľného času mládeže prináša benefity v podobe pozitívneho prínosu pre spoločnosť, a to v zmysle eliminácie antisociálneho a rizikového správania sa detí a mládeže (Caldwell & Darling, 1999). Ďalšími pozitívami programu DofE pre okolitý svet sú (Príručka pre vedúcich programu, 2015; Cole, Gray, Parada & Curry, 2016):

- zlepšenie zdravia a životného štýlu mladých ľudí – programom DofE sa zlepšili fyzické zdatnosti mladých ľudí a ich zmysel pre vlastnú citovú a duševnú pohodu;
- zvýšenie zapojenia mladých ľudí do dobrovoľníckych a komunitných aktivít – zapojení mladí ľudia uvádzali väčšiu participáciu a aktívne zapojenie do života komunity;
- zlepšenie začlenenia mladých ľudí do spoločnosti – zistilo sa, že program DofE umožňuje zlepšiť začlenenie do miestnej komunity, schopnosť prijímať rozdiely medzi ľuďmi a podporuje participatívny prístup mladých ľudí k príležitostiam na vlastný rozvoj;
- rozvoj citlivosti mladých na životné prostredie – zvýšením povedomia o životnom prostredí a ekologických témach a ich zapojením sa do iniciatív v oblasti životného prostredia a trvalo udržateľného rozvoja;
- prekonanie rozdielu medzi pohlaviami a zrovnoprávnenie žien (rodová rovnosť) – výsledky monitorovania vplyvu poukázali na to, že zapojení mladí ľudia prekonali rozdiely medzi pohlaviami a vnímali potrebu zrovnoprávnenia mladých žien, budovali sebaúctu a pomoc pri uplatňovaní ich potenciálu;
- zníženie a prevencia násillia, podpora nenásillného riešenia sporov a budovania mieru – výrazným bolo obmedzenie konfliktov a násillia medzi národnými skupinami, ako aj vnútri týchto skupín a nadväzovanie dialógu a spolupráce v komunitách;
- zníženie miery recidívy – zapojenie sa do programu DofE prinieslo znižovanie zločinnosti mladých ľudí a prispelo k znižovaniu miery ich recidívy.

### Prínosy programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu pre osobný rast

Na základe subjektívnych výpovedí účastníkov programu DofE môžeme poukázať na tieto pozitíva v oblasti osobného rastu (Príručka pre vedúcich programu, 2015; Cole, Gray, Parada & Curry, 2016):

- lepšie študijné výsledky – účasťou na programe DofE sa zlepšuje školská dochádzka mladých ľudí, ich prístup k vzdelávaniu a ich študijné výsledky;
- rozvoj schopnosti pracovať v tíme;
- zvýšenie sebadôvery a sebavedomia a zlepšenie schopnosti vyrovnávať sa so zmenami;
- pozitívne a realistické vnímanie vlastného potenciálu vrátane uvedomovania si svojich silných a slabších stránok;

- nezávislý postoj k svetu okolo seba vrátane schopnosti motivovať samého seba k aktivite;
- posilnenie zmyslu pre zodpovednosť k sebe aj ostatným;
- objavenie nových a rozvinutie existujúcich záujmov, zručností a schopností; niekedy aj ako celoživotné záujmy a koníčky;
- podpora túžby a odvahy skúšať nové veci;
- nové priateľstvá a vzťahy s rovesníkmi aj ľuďmi z iných generácií;
- schopnosť plánovať a svoje plány potom uskutočňovať;
- získanie ďalších zručností pre život – zdravý životný štýl, komunikácia, vyjednávanie, riešenie problémov a prezentačné zručnosti.

### Prínosy programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu pre kariérny rast

Význam DofE pre kariérny rast vychádza nielen zo správ mladých ľudí, účastníkov programu DofE, ale aj z názorov zamestnávateľov, vzdelávacích organizácií a mládežníckych vedúcich. Prínosmi pre kariérny rast sú (Príručka pre vedúcich programu, 2015; Cole, Gray, Parada & Curry, 2016):

- zlepšenie zamestnateľnosti;
- rozvoj sociálnych zručností;
- udržateľnosť živobytia.

Oddeliť od seba prínosy pre svet okolo nás, pre osobný rozvoj či kariérny rast sa vždy nedá, pretože jednotlivé prínosy sú vzájomne prepojené a nevyklúčujú sa. Kľúčovými prínosmi programu DofE sú:

- podpora rozvoja osobných záujmov a sociálnych zručností, vďaka ktorým si mladí ľudia môžu nájsť zamestnanie;
- rozvoj schopnosti učiť sa z vlastných skúseností;
- príležitosť získať niečo pozitívne a konštruktívne počas voľného času;
- šanca na splnenie snov;
- program umožňuje čeliť výzvam a prekonať seba;
- podpora nezávislosti a zodpovednosti za seba a ostatných;
- rozvoj schopnosti pracovať v tíme;
- rozvoj schopnosti efektívne plánovať a rozhodnúť sa, napr. byť zodpovedný a spoľahlivý;
- vytvorenie aktívneho postoja k svetu okolo;
- hľadanie nových záujmov, priateľov a príležitostí;
- sociálne zhodnotenie vynaloženej snahy vo forme svetovo akceptovaného osvedčenia a jeho slávnostného predávania.

Program preukázateľne podporuje mladých ľudí na ich ceste, pretože je:

- **komplexný** – program je smerovaný na hlavné oblasti rozvoja mladých ľudí: od športu cez talent, dobrodružné expedície až po dobrovoľnícku pomoc ľuďom v núdzi a komunite;
- **dlhodobý** – program trvá od 6 do 24 mesiacov podľa úrovne a intenzity;
- **motivačný** – mladí ľudia si sami stanovujú výzvy a úlohy, ktoré s našou pomocou plnia;
- **rozvojový** – prispieva k samostatnosti, k zvýšeniu kompetencií aj k rozvoju empatie a spoločenskej zodpovednosti. Mladí ľudia si rozvíjajú tímovú spoluprácu a získavajú nové skúsenosti;
- **personalizovaný** – každý účastník si definuje vlastné rozvojové ciele, ktoré bude počas programu plniť;
- **prestížny** – program sa teší medzinárodnému uznaniu britskou kráľovskou rodinou. Za dosiahnutie cieľa sú mladí ľudia oceňovaní aj zo strany významných osobností. Program je uznávaný medzinárodnými školami, zahraničnými univerzitami i zamestnávateľmi ako známka kvality uchádzačov. ([www.dofe.sk](http://www.dofe.sk))

## Prínosy programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu pre vedúcich programu

Význam programu DofE sa spája aj s určitými benefitmi na strane človeka, ktorý sa rozhodne zapojiť sa do programu v role vedúci programu DofE. Aby bol vedúci programu DofE naozaj kvalitným mentorom, potrebuje si rozvíjať špecifické zručnosti, ako napr.:

- nadviazať a udržiavať dôverný a rešpektujúci vzťah a komunikáciu s mladým človekom,
- viesť mladého človeka v programe a poskytovať mu potrebnú podporu,
- aktívne a so záujmom počúvať mladého človeka,
- formulovať tzv. motivačné a otvorené otázky počas komunikácie s mladým človekom,
- podporovať a udržiavať motiváciu mladého človeka pre plnenie cieľov v programe,
- pracovať v online priestore (zvlášť s aplikáciou Online Record Book, viac v kapitole 9),
- plánovať svoje aktivity a dokázať si v primeranej miere manažovať svoj kontakt s účastníkom,
- dávať a prijímať neposudzujúcu, efektívnu spätnú väzbu,
- reflektovať priebeh vedenia účastníka na individuálnych stretnutiach so svojim tútorom z radov vysokoškolských učiteľov,
- reflektovať priebeh vedenia účastníka na individuálnych i skupinových supervíznych stretnutiach a i.

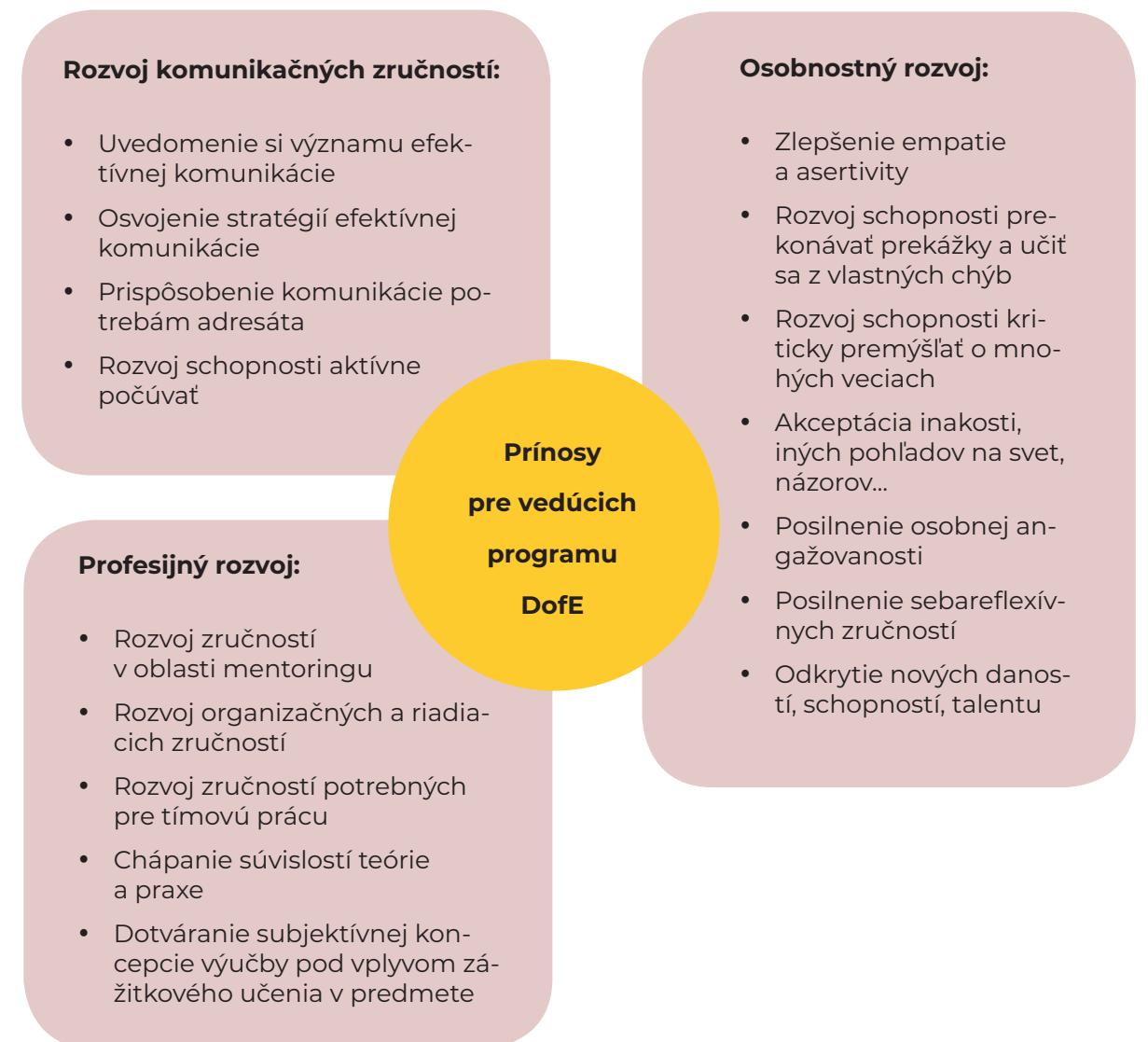
Na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici sme sa zamerali na identifikáciu prínosov pre študentov, ktorí absolvovali predmety pripravujúce na pozíciu vedúci programu DofE počas dvoch akademických rokov. Na základe analýzy vyplnených dotazníkov spätnej väzby k predmetom a záverečných sebareflexií sme identifikovali niekoľko oblastí prínosov absolvovania predmetov pripravujúcich na pozíciu vedúci programu DofE.

Študenti celkovo v absolvovaní predmetov videli veľký osobný prínos. Nadobudnuté vedomosti a zručnosti považovali za pomerne dobre rozvinuté a využiteľné v práci s účastníkom. Zároveň v sebareflexiách odhaľovali subjektívne vnímanie vlastného pokroku v oblasti profesijných zručností, ako i osobnostných kvalít. Analýza sebareflexií odhalila, že študenti predmetov pocítili intenzívne zmeny vo svojom prežívaní a správaní, ktoré potvrdzujú zmysel celého nášho úsilia.

Kompetencie rozvíjané počas pôsobenia v role vedúceho programu DofE majú univerzálny charakter a program DofE taktó umožňuje rozvíjať osobnostný i profesijný potenciál študentov. Práve kompetencie súvisiace s mentoringom majú svoje uplatnenie aj mimo programu DofE. Sú v súlade so stratégiami, ktoré podľa Zacharyho (2002) uľahčujú učenie sa žiakov/študentov (kladenie otázok, parafrázovanie, sumarizácia, práca s tichom, pozorné počúvanie, poskytovanie konzistentnej spätnej väzby, formulovanie a vyjadrovanie pozitívnych očakávaní).

Prínosy programu DofE pre študentov pôsobiacich v pozícii vedúci programu DofE na UMB sme identifikovali vo viacerých oblastiach. Sú zhrnuté v Obrázku 1.

Obrázok 1 Prínosy programu DofE pre študentov pôsobiacich v pozícii vedúci programu DofE na UMB



## Otázky a úlohy

Vyberte minimálne 5 dôvodov, pre ktoré by ste boli ochotný zapojiť sa do programu DofE.

Čo znamená skratka DofE?

Čo znamená, že program DofE je nízkonákladový?

Vyhľadajte ďalšie výskumy, ktoré dokladujú pozitívne benefity v prípade účasti v programe DofE.

Ako/akým spôsobom môže účastník účasťou v programe DofE pomôcť širšiemu spoločenstvu?

Ktoré univerzálne kompetencie pre pomáhajúce profesie je možné v rámci programu DofE podľa vás rozvíjať?

Ktorú oblasť rozvoja by ste si chceli účasťou v programe DofE ako vedúci programu rozvíjať?

## 2. História programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Historické medzníky Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu nám pomáhajú porozumieť, ako sa program vyvíjal v historických súvislostiach až do dnešnej podoby.

Pôvodná myšlienka programu pochádza od nemeckého pedagóga Kurta Hahna. Tento pôvodom nemecký pedagóg a politik, pre svoju židovskú národnosť odišiel po roku 1930 do Veľkej Británie, sa zaslúžil najmä o rozvoj zážitkovej pedagogiky. Stál pri zrode mnohých škôl a vzdelávacích inštitúcií, založených na jej princípoch, a to po celom svete. (Brestovanský, 2013) Kurt Hahn pomenoval šesť hlavných javov, ktoré podľa neho symbolizovali krízu vtedajšej spoločnosti. Veľký podiel na úpadku nemeckej spoločnosti mal podľa Hahna aj vtedajší vzdelávací systém. Medzi 6 úpadkov mládeže označil tieto:

1. Úpadok telesnej zdatnosti (kvôli moderným štýlom pohybu).
2. Úpadok iniciatívy a podnikavosti (kvôli pasivite a konzumácii).
3. Úpadok pamäti a predstavivosti (kvôli hektickosti a nestálosti moderného života).
4. Úpadok zručnosti a starostlivosti o talent (kvôli oslabeniu tradície remeselnej práce).
5. Úpadok sebadisciplíny (kvôli jednoduchej dostupnosti simulantov a upokojujúcich prostriedkov).
6. Úpadok súcitu (kvôli veľkému zhonu, ktorý ovláda moderný život).

Okrem programu DofE Kurt Hahn založil a rozvíjal najmä medzinárodnú sieť škôl United World Colleges a medzinárodný zážitkový program Outward Bound. Kurt Hahn sa podieľal na vzniku a rozvoji zážitkovej pedagogiky, proces zážitkového učenia chápal ako priestor získavania cenných poznatkov z priamej skúsenosti. Jeho výchovno-vzdelávacie programy sa orientovali na rozvoj charakteru, potom inteligencie až napokon na rozvoj vzdelania. Až po zážitku si človek hodnoty a významy zvnútorňuje a osvojuje. Cieľom jeho snaženia bolo, aby každé dieťa mohlo objaviť a rozvíjať svoje dosiaľ nepoznané schopnosti. Nachádzame to aj v 7 princípoch jeho internátnej školy v Saleme a v Gordonstoune, ako aj v United World Colleges:

- Dajte deťom príležitosť na sebaobjavovanie.
- Nechajte deti zažiť víťazstvo aj prehru.
- Dajte deťom príležitosť sebaovládania sa do spoločných vecí.
- Postarajte sa o čas pokoja.
- Precvičujte fantáziu.
- Súťaže hrajú dôležitú, ale nie prevládajúcu úlohu.
- Zbavte deti bohatých a mocných rodičov „zúfalého“ pocitu privilégia.

Ako zakladateľ v roku 1933 a riaditeľ školy Gordonstoun v Škótsku vytvoril program vedúci k získaniu odznaku okresu Moray, prostredníctvom ktorého sa zoznámil s princom Philipom, manželom britskej kráľovnej Alžbety II. V túžbe rozšíriť taký program do ďalších krajín presvedčil princa Philipa na spoluprácu a v roku 1956 zostavil podobný program – Cena vojvodu z Edinburghu. (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015). Treťou významnou osobnosťou v histórii programu DofE bol John Hunt. John Hunt bol dôstojníkom britskej armády, skúsený horolezec a inštruktor špeciálnych jednotiek. Najviac sa preslávil ako vodca úspešnej expedície, ktorej členovia Edmund Hillary a Tenzing Norgay ako prví ľudia zdolali v roku 1953 vrchol Mont Everestu. Po návraťe do Veľkej Británie bol za tento počin povýšený do šľachtického stavu. (Neuman, 2000) V roku 1956 sa stal prvým riaditeľom Ceny vojvodu z Edinburghu a túto funkciu zastával desať rokov. V roku 1966 bol za svoje zásluhy pri práci s mladými ľuďmi ocenený barónskym titulom, ktorý mu udelila britská kráľovná Alžbeta II.

Program DofE bol v roku 1956 pôvodne určený len chlapcom vo veku 15 až 18 rokov vo Veľkej Británii. Pôvodne zamýšľali vyplniť medzeru medzi školou a povinnou vojenskou službou. Od roku 1958 sa do programu mohli zapojiť aj dievčatá, i keď pre dievčatá vyzeral program formálne inak. V roku 1969 bol program chlapcov a dievčat zlúčený (začali robiť to isté). Horná veková hranica je od roku 1980 zvýšená a program nadobudol takú podobu, akú má i dnes: 3 úrovne, 4 oblasti, vekové limity 14 až 24 rokov. Od tej doby sa program nezmenil, jeho aktivity a spôsoby realizácie sa neustále vyvíjajú a prispôbujú tak, aby vyhovovali meniacim sa požiadavkám dnešného sveta a rozmanitým potrebám mladých ľudí. Medzinárodná nadácia programu bola založená v roku 1988, aby podporovala rast programu mimo Spojeného kráľovstva. Prvý milión účastníkov dosiahol tento program v roku 1975, neskôr v roku 1989 bola prekročená hranica dvoch miliónov účastníkov. V roku 2012 sa názov organizácie zmenil na Nadáciu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu (anglicky The Duke of Edinburgh's International Award Foundation). Dodnes sa programu zúčastnilo takmer **osem miliónov mladých ľudí vo viac ako 140 krajinách celého sveta**. (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015)

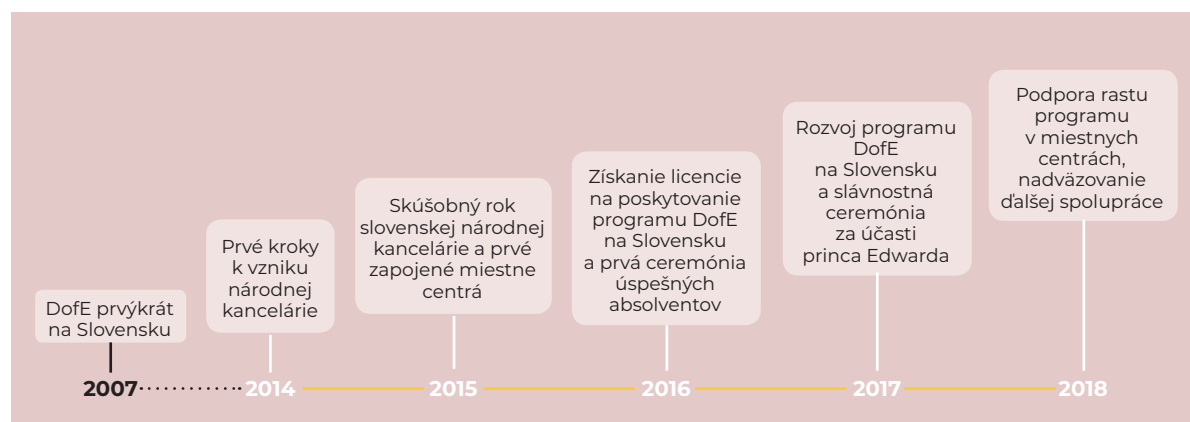
### Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu na Slovensku

Na Slovensku sa začiatky rozvoja programu DofE spájajú s The British International School v Bratislave, ktorá získala licenciu na poskytovanie programu priamo z Nadácie Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu v roku 2007, čo umožnilo, aby Slováci získavali toto ocenenie priamo na Slovensku. Od vzniku programu v roku 1956 vo Veľkej Británii získalo ocenenie niekoľko slovenských študentov študujúcich na zahraničných univerzitách. Od decembra 2014 tím nadšencov zo sektoru vzdelávania s podporou lídrov z biznisu pripravoval pôdu na vznik Národnej kancelárie na Slovensku. Po získaní skúšobnej licencie Národná kancelária programu DofE na Slovensku s pomocou The Duke of Edinburgh's International Foundation v Londýne program pilotne testovala od júna 2015 do júna 2016 v 12 miestnych centrách – školách a organizáciách v Bratislave a okolí. Vyškolených bolo prvých 29 dobrovoľníkov – vedúcich, školiteľov a hodnotiteľov dobrodružných expedícií. Do programu bolo zapojených 179 účastníkov. Od 31. 3. 2016 je Národná kancelária programu DofE na Slovensku licencovaná. V júni 2016 si 86 účastníkov programu v Primaciálnom paláci v Bratislave prevzalo bronzové a strieborné ocenenie z rúk britského veľvyslancu Andrewa Gartha, slávnostnú ceremóniu svojou návštevou poctil aj vtedajší prezident SR Andrej Kiska. Na pozvanie národnej kancelárie prišiel v roku 2017 princ Edward, ktorý sa zúčastnil slávnostnej ceremónie v historickej budove Národnej rady Slovenskej republiky, kde si cenu preberalo vyše päťdesiat mladých ľudí. Išlo o jeho prvú návštevu Slovenska vôbec. Ocenenie získala aj Národná kancelária DofE na Slovensku, ktorá bola umiestnená medzi top 3 najrýchlejšie rastúce kancelárie na svete. V ďalších rokoch sa slovenská



národná kancelária zamerala na rozvoj miestnych centier na celom Slovensku a budovanie partnerstiev s firemným sektorom a verejnou správou. V roku 2017 dosiahla národná kancelária DofE veľký rozvoj, pretože mala 2203 zapojených mladých ľudí, 497 vyškolených vedúcich programu a 331 bronzových a strieborných absolventov a hodnotiteľov dobrodružných expedícií. Ocenenie si prevzalo 518 bronzových a strieborných absolventov. Program DofE sa realizoval v 152 miestnych centrách. Od roku 2018 sa Národná kancelária programu DofE na Slovensku zamerala na plynulý chod a rast programu v miestnych centrách. Predlžuje licencie miestnym centrách, školí, vytvára podporné materiály a konzultácie (Workbook DofE, 2018). V roku 2019 národná kancelária podpísala štyri memorandá o spolupráci s VUC. Po Bratislavskom a Trenčianskom samosprávnom kraji, s ktorými spolupracovali už aj v predchádzajúcom roku, tak otvorili oficiálne partnerstvá s Prešovským, Trnavským, Žilinským a Banskobystrickým krajom. V roku 2019 bolo na Slovensku zapojených do programu DofE viac ako 160 miestnych centier a približne 3 000 účastníkov.

#### Medzníky rozvoja programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu na Slovensku



#### Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici

Univerzita Mateja Bela je jednou z prvých univerzít na svete, ktorá poskytuje program DofE ako predmet pre budúcich profesionálov pre prácu s mládežou, a tým sa stala súčasťou tohto programu. V nasledujúcej časti ponúkame prehľad rozvoja programu DofE na UMB.

#### Rok 2015: Školenie školiteľov programu DofE

V tomto roku sa uskutočnilo v Bratislave prvé školenie školiteľov programu DofE. Za Univerzitu Mateja Bela v Banskej Bystrici sa školenia zúčastnil Robert Sabo.

#### Rok 2016: Podanie projektu The Awards Goes to University

V roku 2016 bol do Nadácie Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu v Londýne podaný projekt The Awards goes to University. Autormi projektu za Univerzitu Mateja Bela v Banskej Bystrici boli Alžbeta Brozmanová Gregorová a Robert Sabo.

#### Rok 2017: Získanie licenčnej zmluvy a vyškolenie podporného tímu UMB

V roku 2017 sa UMB stalo miestnym otvoreným centrom. Koordinátorom miestneho centra sa stal Robert Sabo. Následne vznikol tím vysokoškolských učiteľov participujúcich na projekte. Tím pozostával z 10 vysokoškolských učiteľov z viacerých fakúlt UMB. V tom istom roku prebehlo školenie týchto vysokoškolských učiteľov za vedúcich programu DofE a za školiteľov a hodnotiteľov programu DofE. Školenie sa realizovalo na jar v roku 2017.

#### Rok 2018: Otvorenie predmetov súvisiacich s DofE

V zimnom semestri roku 2018 sa prvýkrát realizovala výučba predmetu mentoring 1/vedúci programu DofE 1 (pôvodne s názvom vedúci programu DofE). Predmet bol a je ponúkaný všetkým študentom univerzity bez obmedzenia. Celkovo sa v prvom roku zapojilo 16 študentov z Pedagogickej fakulty a Filozofickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

#### Rok 2018: Prvá absolventka programu DofE pod miestnym centrom na UMB v Banskej Bystrici a účasť na slávnostnej ceremónii

Dňa 9. 10. 2018 sa v Bratislave v prítomnosti veľvyslanca Spojeného kráľovstva na Slovensku Andrew Gartha a za účasti sponzorov a donorov programu DofE vyhodnocovala a oceňovala bronzová úroveň, na ktorej sa zúčastnila prvá absolventka/účastníčka nášho miestneho centra, študentka UMB. Kristína Vozárová je študentkou sociálnej práce (PF UMB), ktorá mala prvú skúsenosť s programom najprv ako vedúca programu DofE a až neskôr sa rozhodla stať aj účastníčkou programu. Napriek jej bariéram vyplývajúcim zo zdravotného stavu sa odhodlala nastúpiť na neľahkú cestu a pod dohľadom svojho vedúceho programu i mentora prešla úspešne všetkými oblasťami. V športovej oblasti sa venovala stolnému tenisu, kde si za cieľ dala účasť na turnaji pre hendikepovaných, v oblasti talentu maľovala obrazy, ktoré neskôr postupne vydraží a výťažok venuje dvom vybraným organizáciám (Svietielko nádeje, Modrý anjel). V oblasti dobrovoľníctva pravidelne navštevovala zariadenie núdzového bývania, kde pomáhala deťom s prípravou do školy a trávením voľného času. Program zakončila dvojdňovou, pre dystrofičku náročnou expedíciou, ktorú spoločne s ňou dobrovoľne absolvovali brat a spolužiačky zo štúdia.

#### Rok 2019: Univerzita Mateja Bela ponúka možnosť výberového predmetu aj pre študentov mimo UMB

Od roku 2019 Univerzita Mateja Bela ponúka vyškolenie za vedúceho programu DofE v rámci výberového predmetu mentoring 1/vedúci programu DofE 1. Celkovo sa ho zúčastnilo 8 študentov a študentiek z Univerzity Mateja Bela, 2 študenti z českých univerzít a jedna študentka z Univerzity Komenského v Bratislave.

## Otázky a úlohy

Akú úlohu zohral Kurt Hahn v tvorbe programu DofE?

V ktorom roku vznikol program DofE?

Ktoré zo šiestich úpadkov mládeže, ako ich definoval svojho času K. Hahn, sú aj dnes považované za celospoločenský problém? Doplnili by ste aj iné problémy súčasnej mládeže? Čo z toho pre nás vyplýva, ak chceme s mladými ľuďmi pracovať?

Prečo je pre vedúceho programu potrebné poznať históriu programu DofE?

V ktorom roku mala UMB prvú účastníčku programu DofE so skončenou bronzovou úrovňou?

# 3. Základné princípy programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu

„Zmyslom vzdelávania je priviesť ľudí k zážitkom, ktoré formujú ich hodnoty... a zaistiť pokračovanie najmä týchto vlastností: podnikavosť, zvedavosť, nezdolnosť, húževnatosť... a predovšetkým súcit... Nepriviesť mladých ľudí k zážitkom je trestuhodným zanedbaním.“ Kurt Hahn

Filozofiu programu DofE môžeme vyjadriť mottom K. Hahna: „Dokážeš viac, ako si myslíš!“ V tomto výroku je obsiahnutá aj podstata programu DofE, a tou je osobná výzva. Osobné výzvy si účastník stavia za pomoci svojho vedúceho či mentorov a vychádzajú z jeho záujmov, schopností a ambícií. Následne rozvíja svoje odhodlanie a vytrvalosť. Účastník začína na úrovni, ktorá mu najviac vyhovuje. Predstavuje to tzv. **individuálny prístup**, ako prvý zo základných princíпов programu DofE.

S prvým princípom úzko súvisí aj druhý princíp programu – **dôraz na rozvoj**. Program DofE sa zameriava na osobnostný a sociálny rozvoj mladých ľudí. Účastníci posilňujú svoje sebavedomie a lepšie spoznávajú svoje okolie. Prostredníctvom zážitkového učenia účastníci rozvíjajú svoje hodnoty a tak sa z nich stávajú zodpovední dospelí ľudia. Program podporuje:

- sebaknímanie, sebavedomie, sebadôveru, odolnosť a vedomie silných a slabých stránok,
- samostatnosť, prijatie zodpovednosti a podnikavosť,
- nové alebo rozvinuté talenty a zručnosti, ako aj nové priateľstvá a vzťahy,
- zmysluplné plánovanie a využívanie času, ako aj schopnosť učiť sa od druhých a druhým niečo venovať,
- kompetencie ako orientácia na cieľ, riešenie problémov, prezentovanie, komunikácia, tímovosť a vedenie. (z <https://dofe-germany.de/das-programm/allgemeines>, 2019)

Princíp **vyváženosti a komplexnosti** je tretí základný princíp programu. Sebarozvoj je charakteristický kalokagatiou, lebo má rovnomerne rozvíjať telo aj myseľ. V „štyroch pilieroch zážitkovej terapie“<sup>2</sup> K. Hahn vysvetľuje, že nestačí rozvíjať len seba, ale aj spolupatričnosť voči iným bytostiam a voči svojmu okoliu a to vďaka zapojeniu do aktivít v piatich odlišných oblastiach programu. Z nich najdôležitejšia oblasť je služba blížnemu.

Štvrtým princípom je **nesúťaživosť**, teda ak nepočítame sebaaprekonávanie a nechápeme svoju vôľu ako súpera. Výzvy sú stanovené, avšak nie od iného človeka, ale vychádzajú od seba samého. Výkony nieto voči komu porovnávať, lebo program je šitý na každého účastníka jedinečne. O to viac je dôležitejšia spolupráca, ktorá sa realizuje najmä pri dosahovaní spoločných cieľov počas dobrodružnej expedície.

Piaty princíp – **rastúce nároky** – spočíva v cyklickom osnovení jednotlivých úrovní programu tak, aby každá ďalšia úroveň od účastníka vyžadovala viac času, zapojenia a zodpovednosti. Podnety slabšej intenzity alebo výzvy sú neúčinné a podnety extrémnych nárokov sú frustrujúce. Práve vyváženosť v nárokoch v jednotlivých stupňoch programu je jedným z kľúčových pedagogických princíпов.

Šiesty princíp je **inšpirácia k cieľavedomosti**, lebo človek bez cieľov je ako loďka na mori bez kompasu, sextantu či hviezdnej oblohy. Účastníci programu sú vedení k tomu, aby sa snažili splniť svoje stanovené ciele a tak sa zdokonalili. Vedomie cieľa je polovicou úspechu, druhou polovicou je aktívna práca. Bez stanovených cieľov by bola blúdením.

Siedmy princíp je **dobrovoľnosť**. Vnútoraná motivácia je dôležitá pre akúkoľvek činnosť a reprezentuje sa dobrovoľnosťou konania. Hoci je program často ponúkaný školou, účasť v ňom musí byť vždy slobodnou voľbou, od účastníka požaduje časť jeho voľného času.

Ôsmy princíp je **dostupnosť pre všetkých**. Program môže absolvovať každý, kto sa preňho nadchne a je vo veku od 14 do 24 rokov bez ohľadu na počiatkové schopnosti, pôvod, pohlavie, národnosť či svetonázor.

Deviaty princíp tematizuje **dlhodobosť**, keďže ciele sebaaprekonávania a nadobúdania nových zručností vyžadujú dlhší čas. Realizácia programu sebarozvoja nie je záležitosť krátkodobého nadšenia, je potrebné odhodlanie a vytrvalosť, ktoré umožnia dosiahnutie stanovených cieľov sebaaprekonávania.

Desiaty princíp programu DofE je **zábavnosť**, lebo bez radosti z činnosti a uspokojenia z naplnenia by k sebaaprekonávaniu dochádzalo veľmi ťažko. Radosť je motorom vnútornej motivácie a zábavnosť je jej katalyzátorom. (Podporná Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2016)

## Otázky a úlohy

Napíšte krátku úvahu venujúcu pozornosť základným princípom programu DofE, vyberte si z nasledujúcich tém:

- a) Ktoré 3 princípy z desiatich princíпов sú v rámci vami vybraných aktivít najdôležitejšie?
- b) Ako urobiť program DofE tak, aby prinášal radosť a uspokojenie (princíp zábavnosti) bez toho, aby sa účastníci medzi sebou porovnávali (princíp nesúťaživosti)?
- c) Ktoré z desiatich princíпов sú pre vás najzaujímavejšie a prečo?
- d) Z ktorého z desiatich princíпов máte najväčšiu obavu, respektíve myslíte si, že bude pre vás ťažké ho uplatňovať pri práci s účastníkom?

<sup>2</sup> Viac na <https://www.jugendprogramm.de/programm/einleitung/programm/1152>.

# 4. Zásady poskytovania programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Táto kapitola je prevzatá len s miernymi úpravami z poslednej verzie príručky pre poskytovateľov DofE z roku 2019 (The Duke of Edinburgh's International Award Handbook for Leaders, 2019) a slovenskej verzie Príručky pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu z roku 2015. Zásady vymedzujú základný rámec riadenia a poskytovania programu DofE v organizácii, ktorá je oficiálnym miestnym centrom s platnou licenciou. Ich zmyslom je v prvom rade zabezpečiť rovnaký základný rámec poskytovania programu naprieč krajinami. Okrem desiatich hlavných princípov, ktoré sme predstavili v predchádzajúcej kapitole, existujú aj tri úrovne zásad, ktoré musia dodržiavať všetci držiteľia licencií. Zásady vymedzujú základný rámec riadenia a poskytovania programu DofE. Hlavnými prvkami tohto rámca je medzinárodná konštitúcia, základné zásady programu, organizačné zásady, kódex poskytovania programu a pravidlo vzájomnosti.

## Medzinárodná konštitúcia

Podstatou programu je osobná výzva. Program je nesúťažný a mladí ľudia sa ho zúčastňujú dobrovoľne.

## Základné zásady

Kritériom pre získanie ceny v programe je rozvoj osobnosti prostredníctvom vytrvalého úsilia o dosiahnutie lepších osobných výsledkov. Vychádza sa iba z počiatočných schopností účastníka a medzi sebou sa jednotliví účastníci neporovnávajú. Účasť je dobrovoľná a každý jednotlivец si môže úplne slobodne vybrať, ktorej z dostupných činností a aktivít sa v rámci jednotlivých oblastí bude venovať. Zúčastniť sa môžu mladí ľudia bez ohľadu na rasu, rod, náboženstvo a politickú príslušnosť.

## Organizačné zásady

Účastníci musia byť vo veku medzi 14. a 25. narodeninami. Základná štruktúra programu DofE pozostáva zo štyroch povinných oblastí: rozvoj talentu, športová aktivita, dobrovoľníctvo a dobrodružná expedícia. Program má tri úrovne: bronzovú (pre účastníkov vo veku 14 rokov a starších), striebornú (pre účastníkov vo veku 15 rokov a starších) a zlatú (pre účastníkov vo veku 16 rokov a starších).<sup>3</sup> Minimálne obdobie na plnenie programu pri priamom vstupe je 6 mesiacov (maximálne 9) na bronzovej úrovni, 12 mesiacov (maximálne 18) na striebornej úrovni a 18 mesiacov (maximálne 24) na zlatej úrovni. V rámci zlatej úrovne účastníci programu absolvujú navyše rezidenčný projekt mimo domova, t. j. krajiny, v ktorej žijú.

## Kódex poskytovania programu

- Udržiavať porovnateľné štandardy a kvalitu poskytovaného programu podľa pokynov Nadácie a národnej kancelárie.
- Program DofE riadiť vo všetkých ohľadoch spravodlivo a nestranne.
- Zabezpečiť, aby bol program voľne dostupný všetkým mladým ľuďom príslušného veku.

## Pravidlo vzájomnosti

Všetci poskytovatelia DofE (národné kancelárie aj miestne centrá) súhlasia s tým, že (pokiaľ je to podľa miestneho práva možné) umožnia mladým ľuďom z akejkoľvek inej krajiny zapojiť sa do programu, a zavazujú sa uznávať platnosť výsledkov zaznamenaných ostatnými národnými kancelármi.

Hodnotové rámce prezentované vo filozofii, princípoch a etickom kódexe DofE sú v plnej miere kompatibilné s konceptom inkluzívneho vzdelávania, resp. v širšom ponímaní s konceptom sociálnej inklúzie. Vančíková, Porubský a Kosová (2017) hovoria o hodnotových pilieroch inkluzívnej kultúry, ktoré definujú ako ľudská dôstojnosť, spravodlivosť a tolerancia. Všetky smerujú k tzv. pro-aktívnemu prístupu v podpore a pomáhaní. Princíp pro-aktivity je pritom ústredným princípom prezentovaným aj Európskou agentúrou pre špeciálne a inkluzívne vzdelávanie (Bližšie pozri na <https://www.european-agency.org/>). Booth a Ainscow (2007, 2016) vyzdvihujú hodnoty ako rovnosť príležitostí, právo na účasť a zapojenie, úcta k rozmanitosti, poctivosť, odvaha, súcit, dôvera a iné.<sup>4</sup> Spomenuté rámce by mali byť pravidelne obsahom spoločných diskusií a rozhovorov. Aj preto je dôležité pripomenúť, že Národná kancelária programu DofE na Slovensku odporúča okrem dialógu o týchto hodnotách a princípoch aj podpisovať existujúci **etický kódex programu DofE**, v ktorom sa podpisujúci zaväzuje, že bude „rešpektovať, dodržiavať a šíriť hodnoty programu“ a to na všetkých úrovniach (k jednotlivcovi, partnerom, miestnemu centru a nakoniec spoločnosti vo všeobecnosti). V tomto dokumente sa zdôrazňuje, že počas plnenia svojich povinností by mal byť človek pozitívnym vzorom a správať sa s úctou a slušne k účastníkom programu, resp. všetkým zúčastneným aktérom. Dôležité je, aby sa snažil vytvárať bezpečné prostredie, v ktorom sa všetci budú cítiť prijatí a prijímaní. Kompletný etický kódex dobrovoľníka v programe DofE je súčasťou prílohy č. 1.

Etické princípy definované programom DofE na medzinárodnej úrovni nachádzame v tzv. **Code of Conduct**. Nadácia kladie dôraz nielen na riadnu kontrolu dodržiavania vnútroštátnych noriem a súladu s vnútroštátnymi ustanoveniami na ochranu detí, mladých osôb a zraniteľných dospelých osôb, ale zverejnila aj Kódex správania, ktorý určuje konkrétne požiadavky týkajúce sa jednotlivcov a organizácií, ktorých sú členmi, ako aj minimálne normy správania. Od všetkých dobrovoľníkov sa bez ohľadu na pozíciu alebo úlohu vyžaduje, aby tento kódex dodržiavali. Do úvahy treba brať aj možnú potrebu dodržiavania ďalších noriem špecifikovaných vnútroštátnymi právnymi predpismi a politikou, ktoré ustanovujú miestni oceňovatelia alebo príslušné organizácie.

<sup>3</sup> Niektoré národné kancelárie umožňujú vstup aj mladým ľuďom vo veku 13 rokov a starších. Takto je zabezpečené, že účastníkmi môžu byť spolužiaci v jednom ročníku (tzv. zle vychádzajúce roky). V tomto prípade je určite potrebné kontaktovať národnú kanceláriu a získať súhlas.

<sup>4</sup> Porovnaj napr. aj <http://www.indexforinclusion.org/avaluesframework.php>.

Všetky dospelé osoby, ktoré sa podieľajú na oceňovaní, sú povinné podľa Kódexu správania minimálne:

- za všetkých okolností dodržiavať Kódex správania,
- správať sa ku každému s úctou a rešpektom,
- ísť ostatným príkladom,
- vyhnúť sa protekcionárstvu,
- plánovať aktivity v rámci programu tak, aby pri nich bola prítomná minimálne jedna ďalšia osoba, prípadne by sa mali odohrávať tak, aby boli videné a počuté inými osobami. Platí to pre všetky zložky programu,
- brať do úvahy všetky kontrolné ukazovatele ustanovené príslušnými inštitúciami (ako aj inštitúciami zodpovednými za program),
- rešpektovať právo človeka na súkromie,
- vyhnúť sa nežiaducim dôverným osobným vzťahom, ako je napríklad sexuálny pomer medzi zodpovednou osobou alebo hodnotiteľom a niektorým účastníkom programu. Takýto pomer je neakceptovateľný aj v prípade, že účastník programu už dosiahol hranicu dospelosti,
- zabezpečiť oddelené ubytovanie s vlastným lôžkom pre mladých ľudí a dospelé osoby a dodržiavať všetky ostatné pravidlá ustanovené ich vlastnými inštitúciami alebo inštitúciami, ktoré zodpovedajú za realizáciu programu,
- dať mladým ľuďom možnosť otvorene hovoriť o svojich obavách,
- povzbudzovať ostatných, aby sa nebáli postaviť názorom alebo správaniu, ktoré sa im nepáči,
- nenechať sa vyviesť z rovnováhy nevhodným správaním vyvolaným potrebou pútať na seba pozornosť, ako sú napríklad záchvaty hnevu a agresivity,
- oboznámiť všetkých (mladých ľudí, rodičov a opatrovateľov, vedúcich programu, školiteľov a hodnotiteľov dobrodružných expedícií) s ochrannými opatreniami ich inštitúcie,
- postupovať v súlade s Kódexom správania v citlivých situáciách, ako je napríklad pomoc obeti týrania alebo zneužívania alebo pri práci s osobou, ktorá utrpela stratu blízkeho človeka,
- vždy informovať ostatné dospelé osoby, kde sa daný účastník nachádza a čo robí,
- mať na pamäti, že hoci konáte s najlepšimi úmyslami, vaše zábery môžu ostať nepochopené,
- brať vážne každé podozrenie alebo obavu zo zneužívania a okamžite konať v súlade s postupmi nahlasovania takýchto skutočností stanovenými príslušnou inštitúciou alebo inštitúciou, ktorá zodpovedá za program,
- nikdy nezlahčovať zneužívanie,
- nikdy neudržiavať vzťah s mladou osobou alebo zraniteľnou dospelou osobou, v ktorom by mohlo byť zneužitie ich zraniteľné postavenie alebo by mohlo dôjsť k jej ovplyvňovaniu,
- netolerovať žiadnu formu utláčania, ako sú napríklad prijímacie rituály alebo šikanovanie,
- nezúčastňovať sa nevhodného správania alebo kontaktu, či už fyzického, verbálneho, alebo sexuálneho,
- nezúčastňovať sa hier, ktoré zahŕňajú fyzický kontakt s deťmi, mladými osobami alebo zraniteľnými dospelými osobami,
- vyhnúť sa nevhodným poznámkam na adresu detí, mladých osôb a zraniteľných dospelých osôb alebo sa im čo i len zo žartu vyhrážať,
- v písomnom styku, pri telefonovaní, písaní e-mailov alebo pri používaní internetu nikdy nepoužívať nevhodný jazyk,
- obvinenia, podozrenia alebo obavy zo zneužívania za každých okolností hlásiť,
- pri používaní internetu alebo digitálnych metód komunikácie konať v súlade s Kódexom správania,
- nikdy sa nespoliehať na to, že účastníka chráni dobré meno, dobré meno jeho inštitúcie alebo dobré meno programu.

Z uvedeného vyplýva, že všetci aktéri, na ktorejkoľvek pozícii, ako predstavíme nižšie, by mali spĺňať vysoké nároky nielen odborné, ale aj morálne a etické. Len tak je možné udržať kvalitu programu a byť v súlade s kľúčovými zásadami, ktoré sme predstavili v kapitole 2. Jednou z nich je, aby bol program dostupný všetkým v rovnakej, porovnateľnej kvalite kdekoľvek na svete. Ďalšou je, aby bol riadený spravodlivo. K tomuto zámeru má napomáhať i jasná štruktúra programu DofE a relatívne presne definované roly zúčastnených v programe.

## Otázky a úlohy

Prečo je dôležité rešpektovať všetky vymedzené zásady programu DofE?

Za akých podmienok sa účastníkom DofE môže stať mladý človek už vo veku 13 rokov?

Program DofE upravuje aj ďalšie zásady a špecifické situácie, ktoré pri práci s účastníkom programu môžu nastať. Na [www.dofe.sk](http://www.dofe.sk) vyhľadajte ďalšie kódexy a zásady, vyberte si jeden z nich a preštudujte si ho. Následne odpovedajte na otázky:

- Pre koho je etický kódex vytvorený?
- Čo je cieľom a významom kódexu?
- Čo z kódexu vnímate ako kľúčové a najdôležitejšie pre úspešné vedenie účastníka v programe DofE?
- Čo nové ste sa dozvedeli vďaka štúdiu kódexu a zásad o programe DofE?

# 5. Štruktúra a pozície v programe Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



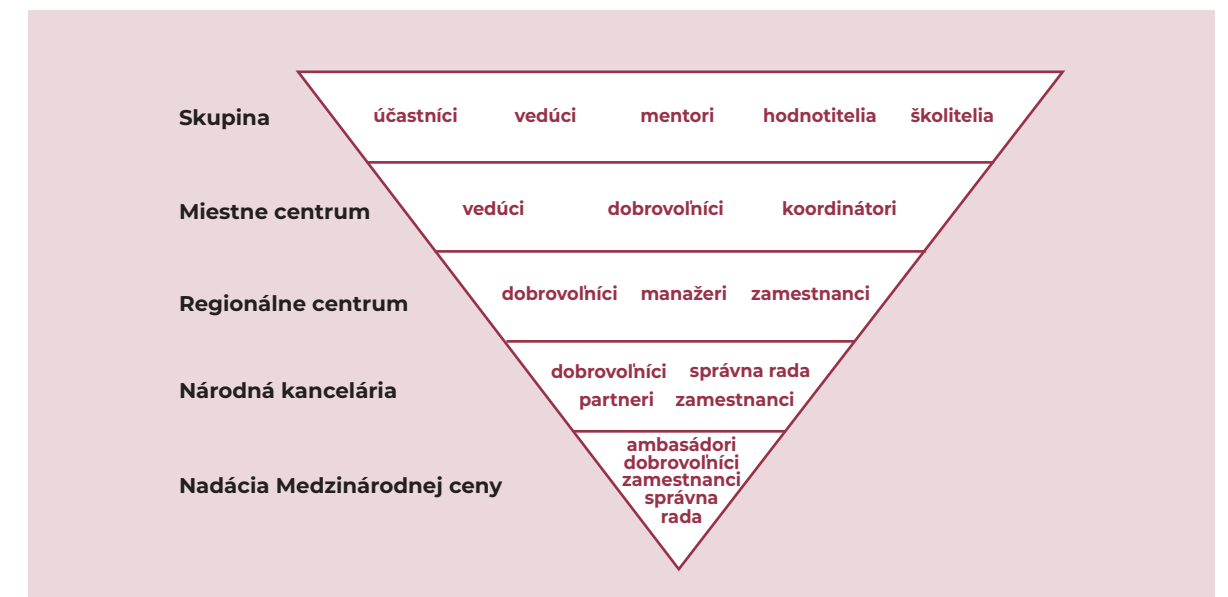
Program DofE je štruktúrovaný tak, aby sieť poskytovateľov, ďalších partnerov a podporovateľov mladým ľuďom pomáhala pri ich ceste programom. Mladí ľudia sú pre všetkých členov tejto siete prioritou. Pri definovaní pojmov sme vychádzali zo Slovníka pojmov pre školiteľov z roku 2016.

**Skupina** sú všetci aktéri zapojení do programu DofE v rámci konkrétneho miestneho centra.

**Miestne centrum** (z anglického originálu *Award Unit* alebo *Open Award Unit*). Zvyčajne jedna organizácia sub-licencovaná národnou kanceláriou, ktorá implementuje program a je vedená jedným koordinátorom. Miestne centrum ponúka program DofE výlučne pre svojich žiakov/študentov alebo členov, kým otvorené miestne centrum môže program ponúkať aj nečlenom. Obe môžu poskytovať program pre viacero rôznych skupín účastníkov. Program DofE sa k mladým ľuďom dostáva práve prostredníctvom miestnych centier programu, ktorými sa môžu stať všetky organizácie s právnou subjektivitou pracujúce s mládežou. **Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici je otvoreným miestnym centrom.**

**Regionálne centrum** – na Slovensku zatiaľ nie je aktívne. Zaujímavosťou je, že na medzinárodnej úrovni patrí Slovenská republika medzi krajiny v regióne **Európa, stredozemné a arabské krajiny** (EMAS – *Europe, Mediterranean and Arabic States*).

Obrázok 2 Štruktúra Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu



Zdroj: Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015.

**Národná kancelária** (z anglického originálu *National Award Authority NAA* alebo *National Office*). Národná kancelária má väčšie právomoci pri sub-licencovaní poskytovateľov programu, najčastejšie miestnych centier. Ako člen asociácie má táto kancelária aj hlasovacie práva vo fóre. Národná kancelária sa stará o fungovanie a rozširovanie programu v danej krajine, ponúka metodickú podporu a školenia pre miestne centrá, informuje o zaujímavých ponukách a možnostiach, organizuje slávnostné odovzdávanie ceny na striebornej a zlatej úrovni.

**Nadácia Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu alebo Nadácia** (z anglického originálu *The Duke of Edinburgh's International Award Foundation*). Oficiálne registrovaná nadácia a takisto aj vlastníka licenčných a autorských práv na Medzinárodnú cenu vojvodu z Edinburghu pre mladých ľudí. Táto Nadácia je riadená členmi správnej rady.

Mladí ľudia sa do programu zapájajú ako účastníci programu DofE a sú pre štruktúru a aj všetky pozície či role a ďalších členov tejto siete prioritou.

**Účastník** (z anglického originálu *Participant*). Mladý človek vo veku medzi 14. a 25. narodeninami so chválenou registráciou účasti v programe DofE. Účast' v programe je podmienená vyplnením prihlášky a motivačného listu, potvrdením zákonných zástupcov (pokiaľ je účastník vo veku do 18 rokov), zaplatením účastníckeho poplatku (pokiaľ nie je odpustený na základe stanovených pravidiel). Účastník môže byť nový alebo priamo vstupujúci, ak začína program priamo na striebornej úrovni bez predošlej účasti na bronzovej alebo zlatej úrovni bez predošlej účasti na striebornej. V prípade, že účastník splní všetky povinnosti na danej úrovni a má ich aj schválené miestnym centrom a národnou kanceláriou, stáva sa absolventom DofE (z anglického originálu *Award Holder*).

**Nový účastník** (z anglického originálu *New Participant*). Mladý človek, ktorý sa novo registruje a začne plniť ľubovoľnú úroveň programu.

**Priamo vstupujúci účastník** je mladý človek, ktorý začne plniť striebornú alebo zlatú úroveň programu bez toho, aby najprv absolvoval predchádzajúcu úroveň.

**Skupina účastníkov** (z anglického originálu *Award Group*). Ide o skupinu mladých ľudí zapojených do programu v danom miestnom centre. Ich kontaktnou osobou je vedúci programu. Neformálne označenie skupiny účastníkov je „Dofáci“.

**Absolvent DofE** (z anglického originálu *Award Holder*) je človek, ktorý získal cenu na akejkoľvek úrovni.

**Združenie absolventov DofE** (z anglického originálu *Award Holders' Association* (AHA) – združenie držiteľov ceny na národnej úrovni.

V rámci programu DofE rozoznávame niekoľko pozícií a rolí, ktoré sú zamerané na prácu s účastníkom programu DofE.

**Vedúci programu** (z anglického originálu *Award Leader*) je dospelá osoba, ktorá organizuje a vedie skupiny účastníkov. Vedúci programu je zodpovedný za zapojenie mladých ľudí do programu, inšpiruje ich, vedie a podporuje ich od začiatku do konca ich cesty programom. Môže byť zodpovedný aj za zapájanie ďalších dospelých do podpory fungovania programu v inštitúcii. Vedúci môže tiež vykonávať úlohy mentora/hodnotiteľa aktivity alebo školiteľa/hodnotiteľa dobrodružnej expedície.

Vedenie účastníkov spočíva v pomoci, ktorú vedúci programu DofE poskytuje svojmu účastníkovi prostredníctvom mentoringového vedenia a rád. Vedúci programu ako staršia skúsenejšia osoba pomáha mladšiemu mentorovanému pri dosahovaní cieľov. Vedúci slúži účastníkovi ako vzorový model, podľa ktorého sa vedený účastník programu správa a vďaka ktorému sa môže rozvíjať. Tento vzťah je skôr neformálneho charakteru a je založený na dôvere a partnerskom vzťahu.

Vedúci programu by mal byť v ideálnom prípade v kontakte s účastníkom po celú dobu, keď účastník plní program. Ak sa účastník posúva na ďalšiu úroveň, vedúci programu by sa mal pokúsiť zabezpečiť, aby účastníka podporoval iný vedúci programu. Veľa vedúcich programu sa so svojou skupinou účastníkov stretáva raz týždenne, obvykle maximálne na jednu hodinu. Môže to však byť aj menej často, ak kontakt prebieha prostredníctvom internetu. Jednoducho povedané: proces, ktorým vedúci programu, mentor konkrétnej aktivity a účastník prejdú pri absolvovaní každej oblasti, sa začína plánovaním a končí hodnotením.

Vedúci programu DofE by mal disponovať týmito kompetenciami (upravené podľa Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015):

#### A) Vedomosti

- Pozná metodiku pre vedúceho programu DofE.
- Pozná históriu, filozofiu, štruktúru a princípy DofE.
- Pozná úlohy/roly jednotlivých dobrovoľníkov zapojených do programu DofE.
- Má informácie o tom, ako program koordinovať na škole a aký má vplyv na mladých ľudí.
- Pozná minimálne štandardy cieľov na jednotlivých úrovniach a techniky využiteľné pri ich formulácii.
- Pozná jednotlivé zložky a aspekty mentoringového prístupu, najmä aktívne počúvanie, kladenie otvorených otázok, spätná väzba.
- Pozná motivačné faktory mladých ľudí.

#### B) Zručnosti

- Postupuje v súlade s metodikou pre vedúceho programu DofE.
- V rámci mentoringového prístupu pri sprevádzaní účastníka programu DofE používa základné odporúčané techniky (najmä aktívne počúvanie, práca s otázkami, poskytovanie primeranej spätnej väzby...).
- Pracuje s minimálnymi štandardmi pri formulácii cieľov s účastníkom a dokáže použiť aj techniky SMART, prípadne GROW, zvlášť na striebornej, ale najmä zlatej úrovni programu.
- Orientuje sa a vie používať Online Record Book, ako aj data.dofe.sk.
- Orientuje sa na stránkach dofe.sk/dofe.umb.sk a aktívne používa podporné a školiace materiály.

#### C) Postoje

- Svojím konaním prezentuje princípy a filozofiu programu DofE a správa sa v súlade s „Etickým kódexom a čestným vyhlásením dobrovoľníka“.
- Verí, že každý mladý človek má šancu uspieť.
- Uvedomuje si význam a dôležitosť vzťahov, ktoré majú vplyv na vzdelávanie.
- Uvedomuje si vlastnú zodpovednosť a osobný príklad pri vedení účastníka v DofE a dbá najmä o bezpečnosť účastníkov programu.
- Vie vytvoriť také podmienky, aby mohol mladý človek bezpečne získať vzdelávacie príležitosti a možnosti a učiť sa z vlastných skúseností.
- Je zodpovedný voči národnej kancelárii DofE (komunikácia).

Pred začatím programu by si účastníci mali v spolupráci so svojím vedúcim programu vybrať aktivity vo všetkých štyroch oblastiach (na zlatej úrovni aj rezidenčný projekt) a zostaviť uskutočniteľný a realistický plán. Vedúci programu by mal mladým ľuďom poskytovať rady, viesť ich a pomáhať im na ceste programom a zároveň by mal umožniť prístup do ORB a k ďalšej príslušnej literatúre, udržiavať fungovanie programu v rámci skupiny a/alebo organizácie, viesť záznamy o účastníkoch a pomocníkoch, spolupracovať a koordinovať aktivity s inými poskytovateľmi programu v regióne, zabezpečovať schválenie účastníkmi splnených úrovní, aby mohlo dôjsť k odovzdaniu certifikátov, propagovať program, zabezpečovať bezpečie a pohodu účastníkov, zabezpečovať, aby poskytovanie programu v organizácii spĺňalo požiadavky medzinárodnej konštitúcie a zásad a aby vždy boli dodržiavané štandardy programu (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015).

**Školiteľ dobrodružnej expedície** (z anglického originálu *Adventurous Journey Supervisor*). Vhodne kvalifikovaný, vytrénovaný a skúsený dospelý dobrovoľník zodpovedný za bezpečnosť jeho skupiny počas jej cvičenia a potom za kvalifikačné dobrodružné expedície. Tento dospelý má taktiež na starosti dohliadať na cvičné expedície, hodnotiť schopnosti účastníkov a skupiny na absolvovanie kvalifikačnej expedície a taktiež na podpisovanie účastníckej účastníckej knižky alebo jej online ekvivalentu, aby sa potvrdilo, že je účastník na expedíciu schopný a pripravený. Rola školiteľa dobrodružnej expedície môže byť nahradená vedúcim programu, ale len za prítomnosti hodnotiteľa dobrodružnej expedície.

**Hodnotiteľ dobrodružnej expedície** (z anglického originálu *Adventurous Journey Assessor*). Vhodne kvalifikovaný, vytrénovaný a skúsený dospelý, ktorý monitoruje a hodnotí účastníkov pokrok a dohaduje patričnú dobrodružnú expedíciu. Hodnotiteľ expedície svojím podpisom v účastníckej knižke potvrdzuje, že jej držiteľ absolvoval dobrodružnú expedíciu v súlade s medzinárodnými štandardmi. Hodnotiteľ expedície má za úlohu zhodnotenie výpravy a udelenie potvrdení, či expedícia bola v súlade s 20 základnými podmienkami. Pri bronzovej a striebornej expedícii môže byť hodnotiteľom osoba z daného miestneho centra. Pri zlatej expedícii to za účelom zachovania medzinárodných štandardov musí byť externá osoba. Inštitúcie si externého hodnotiteľa môžu nájsť samy, prípadne im s tým môže pomôcť národná kancelária. V oboch prípadoch je však za náklady na externého hodnotiteľa zodpovedná inštitúcia, ktorá expedíciu organizuje.

Školiteľ a hodnotiteľ dobrodružnej expedície (DE) by mal disponovať týmito kompetenciami (upravené podľa Príručky pre vedúcich programu DofE, 2015):

#### A) Vedomosti

- Pozná metodiku pre školiteľa a hodnotiteľa DE.
- Pozná históriu, filozofiu, štruktúru a princípy DofE.
- Pozná úlohy/roly jednotlivých dobrovoľníkov zapojených do programu DofE.
- Pozná a orientuje sa vo všetkých 11 témach prípravy na DE.
- Rozlišuje rôzne typy DE a rozumie zmyslu a potrebe účelu/cieľa DE.
- Pozná jednotlivé zložky a aspekty mentoringového prístupu, najmä aktívne počúvanie, kladenie otvorených otázok, spätná väzba.

## B) Zručnosti

- Postupuje v súlade s metodikou pre školiteľov a hodnotiteľov DE.
- V rámci mentoringového prístupu pri sprevádzaní účastníka programu DofE používa základné odporúčané techniky (najmä aktívne počúvanie, práca s otázkami, poskytovanie primeranej spätnej väzby...).
- Vie stanoviť ciele jednotlivých stretnutí podľa tém prípravy na DE.
- Vie aplikovať metódy neformálneho vzdelávania v praxi, (skupinová práca, brainstorming, energizer, icebreaker, behačka...).
- Má prezentačné zručnosti – vie zaujímavo prezentovať mladým ľuďom rôzne témy spojené s DE.
- Orientuje sa a vie používať Online Record Book, ako aj data.dofe.sk.
- Orientuje sa na stránkach dofe.sk/dofe.umb.sk a aktívne používa podporné a školiace materiály.

## C) Postoje

- Svojím konaním prezentuje princípy a filozofiu programu DofE a správa sa v súlade s „Etickým kódexom a čestným vyhlásením dobrovoľníka“.
- Verí, že každý mladý človek má šancu uspieť.
- Uvedomuje si význam a dôležitosť vzťahov, ktoré majú vplyv na vzdelávanie.
- Uvedomuje si vlastnú zodpovednosť a osobný príklad pri vedení účastníka v DofE a dbá najmä o bezpečnosť účastníkov programu.
- Vie vytvoriť také podmienky, aby mohol mladý človek bezpečne získať vzdelávacie príležitosti a možnosti a učiť sa z vlastných skúseností.
- Je zodpovedný voči národnej kancelárii DofE (komunikácia).

**Mentor** (z anglického originálu *Activity Coach*). Dospelý dobrovoľník, ktorý vedie účastníkov v akejkoľvek oblasti programu DofE (šport, dobrovoľníctvo, rozvoj talentu). Rolu Mentora aktivity môže vykonávať aj hodnotiteľ tejto aktivity alebo vedúci skupiny.

Mentor vedie účastníka pri dosahovaní cieľa v jednej z troch oblastí, v ktorej je odborníkom, môže byť aj hodnotiteľom aktivity v ORB. Expert – mentor je veľmi silno odporúčaný pre všetky oblasti. Nejde len o pomoc pri náročnejších cieľoch, ktoré si má účastník zadať. Ide aj o proces učenia sa, ako má mladý človek v živote hľadať niekoho, kto mu môže pomôcť a poradiť. Program DofE je príležitosť vytvoriť si dlhodobý vzťah s takýmto človekom. Z toho dôvodu nemá byť mentorom člen rodiny alebo veľmi dobrý kamarát. Účastníci s pomocou svojho vedúceho programu vyhľadajú dospelú osobu, ktorá má ohľadom tejto aktivity vedomosti a skúsenosti a môže im pomôcť stanoviť náročné, ale zároveň realistické ciele. Hodnotiteľ, mentor alebo inštruktor aktivity nemusia byť detailne oboznámení so všetkými podrobnosťami, ktoré súvisia s programom DofE. Musia však poznať jeho podstatu a filozofiu. Vedúci programu zabezpečí, aby si bol mentor vedomý hlavného princípu: mladý človek si má stanoviť náročné osobné ciele, pravidelne sa venovať určitej aktivite a zlepšiť sa v nej. Nejde o to, aby dosiahol špičkové výsledky alebo sa stal odborníkom, aj keď mnohým účastníkom sa to môže podariť.

**Hodnotiteľ aktivity v ORB** (z anglického originálu *Award Assessor*). Dospelá osoba určená či schválená vedúcim programu, ktorá hodnotí účastníkovu vybranú aktivitu v určitej oblasti programu a potvrdí, že účastník splnil požiadavky tejto oblasti. Môže zároveň ísť o mentora tejto aktivity.

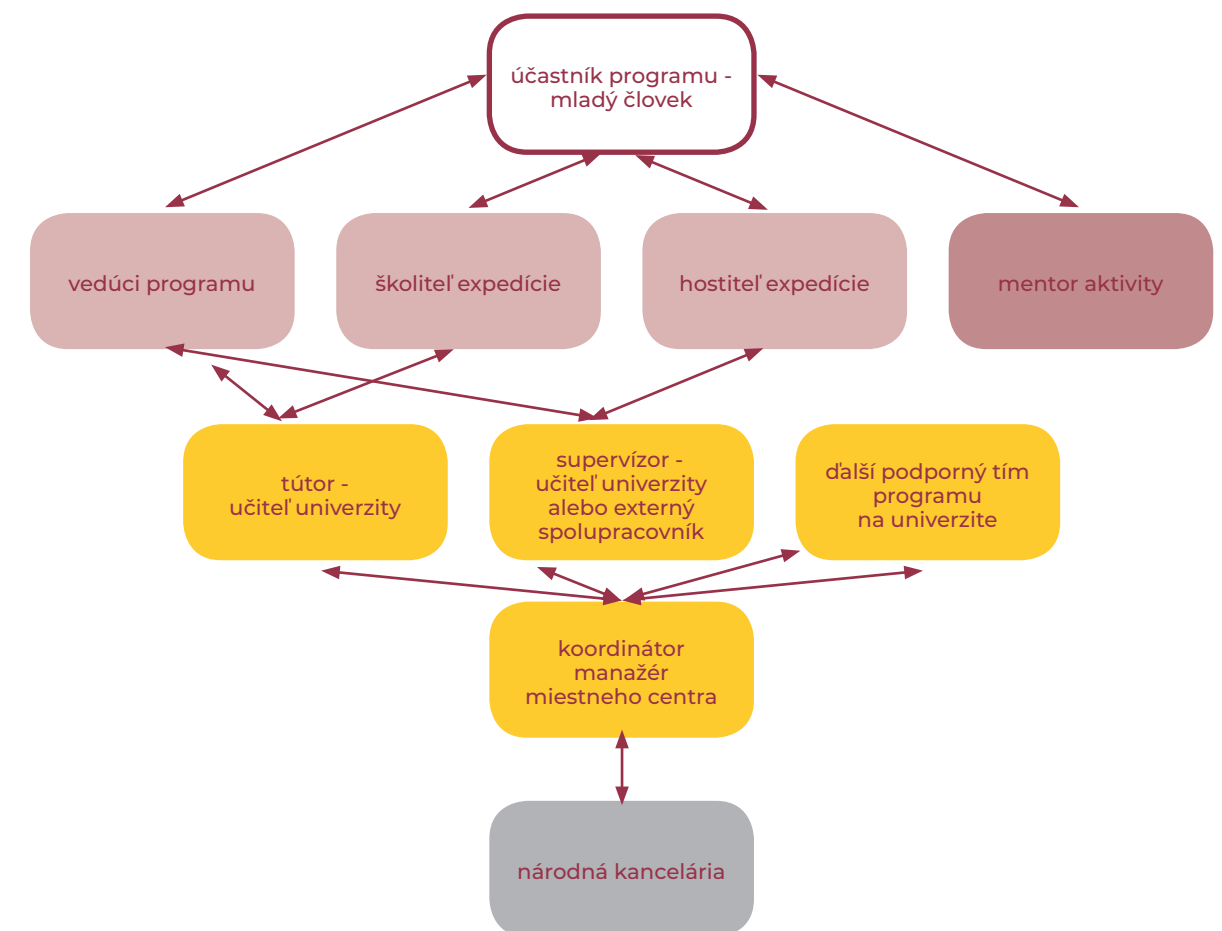
**Koordinátor** (z anglického originálu *Coordinator*). Dospelý dobrovoľník alebo platený zamestnanec vystupujúci ako hlavná kontaktná osoba v miestnom centre. Je zodpovedný za budovanie a vedenie programu DofE v jeho centre, podporovanie vedúcich programu, dohliadanie na skupiny účastníkov a za odosielanie účastníckych knížiek relevantným národným kanceláriám na odsúhlasenie.

**Manažér** (z anglického originálu *Manager*). Dospelý dobrovoľník alebo platený zamestnanec, ktorý je kontaktnou osobou v organizácii, ktorá je autorizovaným prevádzkovateľom, partnerom programu alebo realizátorom projektu. Manažér je v tejto organizácii zodpovedný za prevádzkovanie programu, podporu osôb pracujúcich s účastníkmi programu, vzdialený dohľad nad skupinami účastníkov, vedenie záznamov a nutnej dokumentácie a za komunikáciu s národnou kanceláriou.

**Dobrovoľník** (z anglického originálu *Volunteer*). Akákoľvek osoba, ktorá dobrovoľne investuje svoj čas a schopnosti v programe DofE v národnej kancelárii alebo miestnom centre.

Okrem uvedených osôb na Univerzite Mateja Bela existujú v programe DofE ešte dve špecifické pozície. Tie súvisia s tým, že program DofE je na UMB začlenený do výučby. Tieto dve pozície sú tútor a supervízor.

Obrázok 3 Pozície/roly v programe DofE na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici



Zdroj: vlastné spracovanie

**Tútor** (špecifická rola v rámci programu DofE na UMB). Táto rola je spätá najmä s druhou fázou prípravy študentov na vedenie, školenie a hodnotenie mladých účastníkov v programe DofE. Rolu tútora môže zastávať tak dospelý dobrovoľník alebo platený zamestnanec – učiteľ, ako aj starší alebo skúsenejší študent z programu DofE vystupujúci ako vedúci programu v miestnom centre na Univerzite Mateja Bela.

Jeho rola je špecifická v tom, že vykonáva dohľad nad študentmi, ktorí boli vyškolení ako vedúci programu či školitelia a hodnotitelia dobrodružnej expedície a vedú účastníkov programu. Tútor je osoba, ktorá sa stará o študenta alebo skupinu študentov, konzultuje s nimi priebeh, výzvy a udalosti počas celého procesu, v ktorom vedú účastníkov programu. Dôležité je uvedomiť si, že tútor nevzdeláva a neučí, ale pomáha učiť sa, využíva kladenie otázok, pomáha nachádzať riešenia, nenesie zodpovednosť za cieľ a realizáciu (Kurčíková & Šolcová, 2018).

**Supervízor** (špecifická rola v rámci programu DofE na UMB). Dospelý dobrovoľník alebo platený zamestnanec – s potrebnou kvalifikáciou a odborným vzdelaním supervízora. Jeho rola je špecifická v tom, že vykonáva supervíziu so študentmi, ktorí boli vyškolení ako vedúci programu či školiteľmi a hodnotiteľmi dobrodružnej expedície a vedú účastníkov programu. Supervízor je človek s vysokým odborným aj ľudským potenciálom. Je expertom na komplexný proces celého účastníckeho programu DofE, organizuje príležitosť na reflexiu práce supervidovaných študentov a napomáha pri nachádzaní nových možností, perspektív, nadhľadu, vízií a výziev.

**Jedna dospelá osoba môže mať niekoľko rolí** (obrázok 4). Pre úspešné spustenie fungovania programu je dôležité mať v miestnom centre minimálne dve osoby, ktoré absolvovali školenie vedúcich programu a školiteľov a hodnotiteľov programu.

Obrázok 4 Roly, ktoré môže mať jedna osoba v miestnom centre

**koordinátor + vedúci programu + mentor niektorých aktivít  
+ školiteľ dobrodružnej expedície + hodnotiteľ**

**Pozor!** Jedna osoba nemôže robiť školiteľa a zároveň hodnotiteľa expedície pre jednu skupinu – o každý expedičný tím sa „starajú“ dve rôzne dospelé osoby. V rámci UMB do tímu patrí aj tútor, ktorý môže mať rolu aj vedúceho programu, alebo aj školiteľa a hodnotiteľa.

## Otázky a úlohy

Aký je rozdiel medzi školiteľom a hodnotiteľom dobrodružnej expedície?

Čo sú hlavné zodpovednosti koordinátora miestneho centra?

Aký je rozdiel medzi otvoreným miestnym centrom a miestnym centrom?

# 6 Oblasti a úrovne programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Program DofE má štyri oblasti, ktoré tvoria vyvážený rámec pre osobnostný rozvoj mladých ľudí. Sú to:

- **Dobrovoľníctvo** – cieľom tejto oblasti je priviesť mladého človeka k zisteniu, akú hodnotu má pomoc ostatným a spoločnosti.
- **Rozvoj talentu** – táto oblasť podporuje rozvoj osobných záujmov, kreativity a/alebo praktických zručností.
- **Športová aktivita** – táto oblasť vedie mladého človeka k športovým a ďalším aktivitám s cieľom zlepšenia zdravia a fyzickej kondície.
- **Dobrodružná expedícia** – v tejto oblasti mladí ľudia rozvíjajú zmysel pre dobrodružstvo a objavovanie počas cesty v skupine.

Týmto oblastiam sa účastníci musia venovať pravidelne. Aj keď nie je stanovené presné množstvo času, v priemere by im mali venovať aspoň hodinu týždenne.

V rámci zlatej úrovne programu sa mladí ľudia zúčastňujú ešte piatej aktivity pomenovanej **rezidenčný projekt**. Tá dopĺňa ich skúsenosti o stretnutie s novými ľuďmi na päťdňovom pobyte v neznámom prostredí (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena Vojvodu z Edinburghu, 2015).

### Úrovne a minimálna dĺžka trvania programu

Program DofE má tri úrovne: bronzovú, striebornú a zlatú. Na každej úrovni si účastníci stanovujú osobné ciele vo všetkých už popísaných oblastiach. Tieto ciele by mali byť dosiahnuteľné, ale zároveň by mali byť pre mladého človeka výzvou, aby sa pri splnení každého z nich dostavil pocit úspechu a uspokojenie.



Program DofE ani žiadnu z jeho oblastí nemožno absolvovať v kratšom čase intenzívnejšou prácou, pretože jeho cieľom je rozvíjať schopnosť pravidelne a vytrvalo sa venovať vybraným aktivitám. Účastníci musia program plniť aspoň počas tohto minimálneho obdobia. Minimálny čas plnenia pre jednotlivé oblasti je súčasťou tabuľky 1.

Tabuľka 1 **Minimálny čas plnenia programu DofE pre každú úroveň a oblasť**

Úroveň	Dobrovoľníctvo	Športová aktivita	Rozvoj talentu	Navyše	Dobrodružná expedícia
<b>Bronzová</b> (pri priamom vstupe minimálne 6 mesiacov)	3 mesiace	3 mesiace	3 mesiace	Všetci účastníci absolvujú ďalšie 3 mesiace v jednej z vybraných oblastí dobrovoľníctvo, športová aktivita alebo rozvoj talentu	2 dni a 1 noc
<b>Strieborná</b> (pri priamom vstupe minimálne 12 mesiacov, pri predchádzajúcej úrovni 6 mesiacov)	6 mesiacov	6 mesiacov	6 mesiacov	Účastníci, ktorí nie sú absolventmi bronzovej úrovne, absolvujú ďalších 6 mesiacov v jednej z vybraných oblastí dobrovoľníctvo, športová aktivita alebo rozvoj talentu	3 dni a 2 noci
<b>Zlatá</b> (pri priamom vstupe minimálne 18 mesiacov, pri predchádzajúcej úrovni 12 mesiacov)	12 mesiacov	12 mesiacov	12 mesiacov	Účastníci, ktorí nie sú absolventmi bronzovej úrovne, absolvujú ďalších 6 mesiacov v jednej z vybraných oblastí dobrovoľníctvo, športová aktivita alebo rozvoj talentu	5 dní a 4 noci rezidenčný projekt

Zdroj: Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena Vojvodu z Edinburghu, 2015.

Účastník programu DofE môže nastúpiť do ktorejkoľvek úrovne. Ak predtým nerobil žiadne aktivity aspoň z jednej z oblastí, odporúča sa začať najmenej náročnou bronzovou úrovňou.

## Bronzová úroveň

Bronzová úroveň je určená mladým ľuďom od 14 rokov. Účastníci programu sa v nej zapoja do celkovo 4 oblastí. Dobrovoľníctvu, rozvoju talentu a športu sa venujú minimálne počas 3 mesiacov. Účastník si z nich vyberie najviac jednu, v ktorej si stanoví náročnejší cieľ, ktorému sa bude venovať o 3 mesiace dlhšie. Dobrodružná expedícia musí trvať aspoň 2 dni a 1 noc. Na získanie bronzovej ceny vojvodu z Edinburghu je potrebných minimálne 6 mesiacov (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015).

## Strieborná úroveň

Strieborná úroveň je určená mladým ľuďom od 15 rokov. Účastníci programu sa v nej zapoja do celkovo 4 oblastí. Dobrovoľníctvu, rozvoju talentu a športu sa venujú minimálne počas 6 mesiacov; pokiaľ nie sú vlastníci bronzovej ceny vojvodu z Edinburghu, vyberú si z nich najviac jednu, v ktorej si stanovia náročnejší cieľ, ktorému sa budú venovať o 6 mesiacov dlhšie. Dobrodružná expedícia musí trvať aspoň 3 dni a 2 noci. Na získanie striebornej ceny vojvodu z Edinburghu je teda potrebných minimálne 12 mesiacov, v prípade držiteľov bronzovej ceny minimálne 6 mesiacov (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015).

## Zlatá úroveň

Zlatá úroveň je určená mladým ľuďom od 16 rokov. Účastníci programu sa v nej zapoja do celkom 5 oblastí. Dobrovoľníctvu, rozvoju talentu a športu sa venujú minimálne po dobu 12 mesiacov; pokiaľ nie sú vlastníci striebornej ceny vojvodu z Edinburghu, vyberú si z nich najviac jednu, v ktorej si stanovia náročnejší cieľ, ktorému sa budú venovať o 6 mesiacov dlhšie. Dobrodružná expedícia musí trvať aspoň 4 dni a 3 noci, rezidenčný projekt minimálne 5 dní a 4 noci. Na získanie zlatej ceny vojvodu z Edinburghu je teda potrebných minimálne 12 mesiacov v prípade držiteľov striebornej ceny a minimálne 18 mesiacov v prípade, že účastník nie je držiteľom striebornej úrovne (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015).

## Otázky a úlohy:

V akom veku môže účastník vstúpiť do bronzovej úrovne?

V akom veku môže účastník vstúpiť do striebornej úrovne?

Môže účastník vstúpiť rovno do zlatej úrovne?

Na ktorej úrovni sa realizuje dobrodružná expedícia a na ktorej rezidenčný projekt?

Ktorým oblastiam programu DofE sa venuje každý účastník?

# 7 Cyklus programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Pred samotným zapojením sa do programu je nutné diskutovať o možných prínosoch programu DofE s vedením organizácie (napr. s vedením školy, školského zariadenia, o. z. a pod.). Potom nasleduje výber vhodného kandidáta na koordinátora miestneho centra, vedúcich programu, školiteľov a hodnotiteľov dobrodružných expedícií.

Po vyplnení prihlášky, ktorá je dostupná na stránke programu DofE ([www.dofe.sk](http://www.dofe.sk)), sa podpisuje licencia a nasleduje školenie všetkých dospelých rolí – koordinátora, vedúcich, školiteľov i hodnotiteľov programu DofE.

Následne sa program DofE realizuje v pravidelnom cykle.

Obrázok 5 Cyklus programu DofE



Zdroj: Spracované podľa Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018.

## FÁZA 1 – PRÍPRAVA ROČNÉHO CYKLU

Príprava ročného plánu by sa mala zrealizovať v období marec – jún. Odporúča sa zrealizovať stretnutie tímu v miestnom centre – koordinátor, vedúci programu, školitelia expedícií, kde si všetci oslovení rozdelia úlohy. Všetci vedúci programu by sa mali registrovať do Online účastníckej knižky (skrátene ORB) ešte pred prvým stretnutím.

## FÁZA 2 – NÁBOR A REGISTRÁCIA NOVÝCH ÚČASTNÍKOV PROGRAMU DofE

Nábor nových účastníkov, ako aj ich registrácia by mali byť ukončené do 30. septembra príslušného roku.

### Propagácia a nábor

Úlohou miestneho centra je nastaviť plán šírenia a propagácie programu DofE medzi cieľovou skupinou – potencionálnymi účastníkmi, rodičmi, učiteľských zborom a pod. Odporúčame propagovať cez nástenky, web stránky školy, plagátmi, v časopisoch, cez letáky, individuálnymi osloveniami jednotlivcov. V rámci propagácie sa odporúča zrealizovať besedy s ambasádormi alebo absolventmi programu. Dôležité je šíriť informácie o programe DofE nielen pomedzi mladých ľudí, ale aj medzi učiteľov a rodičov (v prípade nepľnoletosti). (V prílohe č. 2 je oslovovací list pre rodičov.)

**TIP: So samotnou propagáciou môžete začať ešte pred začiatkom školského/akademického roka. V septembri sa môžete vrátiť už ku konkrétnemu náboru mladých účastníkov.**

### Úvodné stretnutie so záujemcami programu

V tomto kroku je dôležité záujemcov zoznámiť so základným rámcom programu DofE – princípy, oblasti, časová náročnosť. Súčasťou je príprava dokumentácie pre účastníkov a rodičov (v prípade nepľnoletosti). Pre rozhodnutých platí, že sa musia prihlásiť do programu formou vypísania prihlášky účastníka programu.

**TIP: Je možné stanoviť si limit zapojených účastníkov v miestnom centre a vybrať ich spomedzi prihlásených na základe motivačného listu a osobných pohovorov.**

### Prvé stretnutie s účastníkmi a úvodný globálny prieskum vplyvu programu na rozvoj účastníkov

Pri prvom stretnutí je dôležité pozbierať prihlášky účastníka programu. Začínajú sa stanovovať prvé ciele. Je dôležité, aby boli v úvode účastníci zoznámení s ORB a popisom prihlásenia sa na webstránke<sup>5</sup>. V tomto kroku sa platí aj účastnícky poplatok za zvolenú úroveň, a pokiaľ nemá účastník 18 rokov, potvrdzuje sa aj súhlas rodiča prostredníctvom ORB.

Účastníci absolvujú úvodný online globálny prieskum vplyvu programu na vlastný rozvoj (online dotazník). Globálny prieskum si kladie za cieľ získať lepší a hlbší pohľad oblastiach rozvoja programu DofE a jeho vplyvu na životy mladých ľudí. Tieto oblasti zahŕňajú seba dôveru, zvládanie pocitov, výdrž a odhodlanie, vzťahy a líderstvo, kreativitu a adaptabilitu, plánovanie a riešenie problémov, občianske schopnosti, interkultúrne schopnosti, osobné a sociálne blaho a komunikáciu.

<sup>5</sup> <http://intawardorb.com> – Register a new account as: Participant – následne účastníka potvrdí vedúci programu vo svojom konte v ORB – v tom momente môže účastník začať plniť aktivity, ak už má stanovené ciele.

Globálneho prieskumu by sa mala zúčastniť celá skupina mladých ľudí zapojených do programu DofE v miestnom centre a zároveň počtom rovnaká skupina mladých ľudí v podobnom veku, ktorí do programu zapojení nie sú. Zámerom výskumu je zistiť, ako sa menia postoje a charakterové vlastnosti mladých ľudí zapojených do programu DofE v porovnaní s podobnou skupinou mladých ľudí bez skúsenosti s programom DofE.<sup>6</sup>

Koordinátor miestneho centra, ktorým môže byť aj vedúci programu DofE, by mal mať z tejto fázy vyplnené tieto dokumenty:

- prihlášku a motivačný list účastníka (príloha č. 2);
- súhlas rodiča so zapojením dieťaťa do programu DofE (v prípade nepľnoletosti) (príloha č. 4);
- súhlas so spracovaním osobných údajov (príloha č. 5).

### FÁZA 3 – NASTAVOVANIE CIEĽOV ÚČASTNÍKOV PROGRAMU DofE

Táto fáza by sa mala realizovať v období mesiacov október až november.

#### Druhé stretnutie s účastníkmi

Ako súčasť druhého stretnutia sa odporúčajú tímové hry a aktivity na lámanie ľadov a lepšie spoznanie sa účastníkov v skupine. Ak nepracujete so skupinou, je vhodné taktiež pred samotným začatím prelomiť ľady. Cieľom druhého stretnutia vedúcich programu s účastníkmi je definitívne stanovenie si cieľa a aktivity v hlavnej oblasti (teda oblasti, ktorú bude účastník plniť dlhší čas). Zo stretnutia by mal byť jasný výber a potvrdenie mentora, prípadne dohodnutie sa, dokedy si mentora účastník nájde. Vedúci a účastník by sa tiež mali dohodnúť na termíne, dokedy je potrebné zapísať si cieľ a mentora do ORB. Vedúci programu potvrdí súhlas rodičov prostredníctvom ORB, prípadne nahrá vytlačený a podpísaný súhlas do ORB.

#### Nastavenie cieľov pre ďalšie oblasti a dohodnutie si pravidelných osobných stretnutí s účastníkmi

Cieľom ďalších stretnutí je nastavenie ďalších cieľov a aktivít pre ostatné dve oblasti. Naďalej sa pracuje s Online účastníckou knižkou (registrácia a pomoc s nahlasovaním sa pre tých, ktorí nestihli kurz práce s ORB – zapisovanie aktivít, nahrávanie svedectiev, expedičný tréning).

Zároveň sa v tomto období odporúča dohodnúť si predbežné termíny prípravy a tréningov k dobrodružnej expedícii a termíny cvičnej a kvalifikačnej expedície. Zároveň sa stanovuje plán pravidelných stretnutí (odporúčame minimálne 2 stretnutia mesačne).

### FÁZA 4 – PRIEBEŽNÉ STRETNUTIA A EXPEDIČNÁ PRÍPRAVA

Realizácia tejto fázy by mala prebiehať v období mesiacov december až marec.

Počas plnenia programu sa realizujú priebežné individuálne a skupinové schôdzky, kde prebieha podpora, motivácia, mentoring a zapisovanie aktivít do ORB (min. dvakrát do mesiaca). Počas týchto stretnutí je možné realizovať aj prípadné zmeny aktivít a cieľov, potvrdiť aktivity v jednotlivých oblastiach mentorom a plánovať dobrodružnú expedíciu.

Národná kancelária programu DofE vytvorila niekoľko odporúčení, ako efektívne využiť čas pri vedení mladých ľudí (dostupné aj na <https://www.dofe.sk/sk/na-stiahnutie/>):

#### Odporúčenie 1: Vytvorte si systém kontroly ORB

Je dobré zaviesť systém zapisovania zápiskov s mladým účastníkom hneď na začiatku, ušetríte si tak čas pripomínaním zapisovania. Systém by mal byť jasný, zrozumiteľný a pravidelný.

Napríklad: spolu s mladým účastníkom si stanovte interval, v ktorom budete zápisky kontrolovať (napríklad každú druhú nedeľu), vopred informujte mladého účastníka o postupe v prípade technických problémov s ORB a mladého účastníka vedte k vytvoreniu pozitívneho návyku (vytvoria si na začiatku skôr nútený systém zapisovania, napríklad pripomienkou na mobile, no po určitom čase sa im tento systém stane automatickým).

#### Odporúčenie 2: Vytvorte si stabilnú komunikáciu

Niekedy ušetríte čas tým, že sa na vzájomnej forme komunikácie vopred dohodnete.

Napríklad: hneď na začiatku si vymeňte a uložte dôležité kontakty (mobilné číslo, mail, facebook kontakt a i.), dohodnite sa s účastníkom na 2 formách komunikácie (osobné stretnutie, pomedzi stretnutia prostredníctvom médií a sociálnych sietí/sms/mail...).

#### Odporúčenie 3: Plánujte vopred

Niektoré termíny je lepšie dohodnúť omnoho skôr ako pár týždňov pred stretnutím či expedíciou. Je potrebné rozplánovať osobné stretnutia – dať im pravidelnosť (rovnaký deň a čas, interval). Už počas úvodných stretnutí si plánujte termíny súvisiace s dobrodružnou expedíciou. V rámci plnenia programu DofE sa plánuje aj dobrodružná expedícia v tejto postupnosti:

- expedičný výcvik – príprava a tréning;
- plánovanie trasy cvičnej a kvalifikačnej expedície;
- cvičná expedícia – realizácia;
- poučenie sa z priebehu cvičnej expedície;
- posledná kontrolná schôdzka pred kvalifikačnou expedíciou.

#### Odporúčenie 4: Nastavte sa na dôveru v zodpovednosť mladých účastníkov

Celý program DofE je postavený na dôvere v silu, potenciál a úspech mladých ľudí. Preto je dôležité, aby ste ako vedúci programu DofE boli tiež mentálne nastavený na dôveru v mladých ľudí. Vďaka takémuto nastaveniu prenecháte zodpovednosť za plnenie programu na mladých účastníkoch, nebudete za nich preberať úlohy a naučíte ich vlastnej zodpovednosti.

### FÁZA 5 – REALIZÁCIA EXPEDÍCIÍ A SCHVAĽOVANIE ABSOLVENTOV

Predpokladaný plán realizácie tejto fázy je v rámci mesiacov apríl až august.

Okrem plnenia oblastí musia mladí účastníci zvládnuť aj kvalifikačnú expedíciu. V rámci plnenia programu DofE sa realizuje dobrodružná expedícia v tejto postupnosti:

- kvalifikačná expedícia – realizácia;
- prezentácia záverečnej správy z expedície;
- zhodnotenie expedície hodnotiteľom;
- potvrdenie splnenia či nesplnenia expedície v ORB vedúcim programu.

Návody na zvládnutie týchto administratívnych krokov v ORB sú veľmi dobre spracované vo forme video inštruktáží (dostupné na <https://www.dofe.sk/sk/orb-instruktazne-vidео/>, časť „Inštruktážne videá“).

<sup>6</sup> Link na prieskum pre účastníkov zapojených do programu: <http://tinyurl.com/DofE-Slovak-Award>. Link na prieskum pre tých, ktorí do programu zapojení nebudú: <http://tinyurl.com/DofE-Slovak-Control>.

Na záverečnom stretnutí je nevyhnutné zhodnotenie všetkých aktivít – ide o schvaľovací proces absolventov. Potvrďuje sa aj splnenie oblastí (dobrovoľníctvo, talent, šport) vedúcim programom v ORB. Následne sa čaká na schválenie Národnou kanceláriou programu DofE na Slovensku (najneskôr v mesiacoch jún až júl).

Záverečného globálneho prieskumu by sa mala zúčastniť celá skupina mladých ľudí zapojených do programu DofE v poslednom roku a zároveň rovnaká skupina mladých ľudí v podobnom veku, ktorí s účastníkmi DofE absolvovali úvodný globálny prieskum.

Ak je to možné vzhľadom na vek a dokončenú úroveň programu, účastník sa môže prihlásiť do ďalšej úrovne programu (ak dokončil bronzovú úroveň, môže sa prihlásiť napr. do striebornej úrovne).

Národná kancelária programu DofE na Slovensku informuje miestne centrá o slávnostnom odovzdávaní Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu. Aktuálne je nastavený presný termín slávnostných ceremónií pre jednotlivé oblasti Slovenska.

Tabuľka 2 **Orientačný časový harmonogram cyklu programu DofE**

Príprava ročného cyklu	Nábor a registrácia nových účastníkov	Nastavovanie cieľov účastníkov	Priebežné stretnutia a expedičná príprava	Realizácia expedícií a schvaľovanie absolventov
	<b>30. 9.</b> ukončená registrácia účastníkov v ORB a online platby za účastníka	<b>31. 10.</b> nastavený hlavný cieľ pre hlavnú oblasť (aj v ORB) <b>30.11.</b> nastavené ciele pre ostatné oblasti účastníkov (aj v ORB)		<b>30. 6.</b> účastníci majú ukončené 3 oblasti šport, dobrovoľníctvo, rozvoj talentu (aj v ORB) <b>31. 7.</b> schválení účastníci národnou kanceláriou

Každoročné konanie ceremónií sa realizuje v mesiaci september, resp. termín spresňuje národná kancelária.

Zdroj: Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018.

## Otázky a úlohy

Vysvetlite jednotlivé kroky zahájenia programu DofE?

Vymyslite, ako by ste propagovali program DofE pre konkrétnu cieľovú skupinu (napr. vysokoškoláci, končiaci žiaci ZŠ, stredoškoláci v internáte a pod.).

V ktorých častiach cyklu sa pracuje s ORB?

Aký význam má globálny prieskum?

V čom je zásadný rozdiel medzi prvým a druhým stretnutím s účastníkmi?

V ktorej fáze je potrebné mať stanovené všetky ciele v jednotlivých oblastiach?

V ktorom termíne je vhodné plánovať dobrodružnú expedíciu?

V ktorom termíne je vhodné zrealizovať dobrodružnú expedíciu?

## PRACOVNÝ LIST NÁBOR NOVÝCH ÚČASTNÍKOV

Prípadová štúdia: „Tím DofE z univerzitného miestneho centra začal s náborom nových účastníkov v septembri. Vedúci programu spolu s aktuálnymi účastníkmi v programe spravili POKECSTÁNKY (infostánky), kde predstavovali program okoloidúcim študentom. Študenti počas náboru zistili, na koho sa majú v prípade záujmu obrátiť. Viacerí z nich túto informáciu formou záložky prijali a sľúbili, že sa zapoja, no napokon sa nezapojili. Dôvodom bol vraj neskorý nábor, keďže do konca septembra museli mať naformulovaný prvý cieľ a do školy začali chodiť až od 12. septembra. Báli sa, že by to časovo nestíhali.“

Na základe prečítania prípadovej štúdie odpovedzte na otázky:

1. Čo a ako by ste v rámci časového plánovania náboru zmenili?

2. Ktoré prvky z kapitoly o náboře by sa podľa vás oplatilo uplatniť aj počas náboru na univerzite? Prečo?

3. Vymenujte výhody realizácie propagácie o DofE v júni a náboru v septembri oproti realizácii oboch aktivít len v septembri.

Zdroj: Podporná príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu Slovensko, 2016.

# 8

## Mentoringové vedenie účastníkov programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Význam slova „mentor“ má pôvod v gréčtine a mentoring vychádza z gréckej mytológie. Pôvodné užívanie slova mentor bolo založené na vzťahu gréckeho učenca Mentora a Odysseovho syna Telemacha. Podľa legiend, než Odysseus odišiel do Trójskej vojny, zveril Mentorovi starostlivosť o svoju rodinu. Vykonával funkciu učiteľa a vychovávateľa jeho syna Telemacha. Zároveň v rámci výchovy Telemacha bolo Mentorovou úlohou viesť ho k zodpovednosti za svoj život, odovzdať mu múdrosť a skúsenosti, povzbudzovať chlapca, aby myslel sám za seba a prijímal zodpovednosť za svoje rozhodnutia a činy, a pripraviť ho na vodcovstvo. V tomto význame „mentor“ označuje osobu väčšinou skúsenejšiu alebo staršiu, ktorá odovzdáva svoje skúsenosti, vedomosti inému/iným. Odysseus bol po vojne odsúdený na 10-ročné putovanie svetom, až potom sa mohol vrátiť domov. Už dospelý Telemachos sa vydal svojho otca hľadať. Pri pátraní mu pomohla bohyňa Athéna, ktorá ho prezlečená za Mentora sprevádzala na strastiplnej a nebezpečnej ceste (Petiška, 2006). V starovekom Grécku bývalo zvykom predávanie skúseností zo starších mentorov na mladších mužov. V tejto dobe bolo slovo „mentor“ totožné so slovom dôveryhodný radca, priateľ, učiteľ a dôveryhodná osoba. Mentoring môžeme chápať ako spôsob vedenia ľudí. Predstavuje vzťah medzi mentorom a mentorovaným. Umožňuje predávať skúsenosti a vhodným spôsobom poradiť mentorovanému. Jednoznačná definícia mentoringu neexistuje. Mentoring sa vo väčšine odborných publikácií opisuje ako vzťah, proces alebo odborná aktivita, v rámci ktorej skúsenejší človek ponúka rôzne druhy podpory osobe (mentee) alebo skupine ľudí (Mauko & Zimšek, 2017).

Mentoring je proces, v ktorom mentor a mentee pracujú spolu, aby objavili a rozvinuli latentné schopnosti mentee a aby ho podporili pri získaní znalostí a schopností ako možnosti a potreby rastu. Mentor teda slúži ako efektívny tútor, poradca, priateľ, ktorý umožňuje mentee vybrúsiť svoje schopnosti a premýšľanie. (Shea, 2002)

Mentora možno chápať ako poradcu, usmerňovateľa, ktorý neposudzuje vedecké/odborné poznatky jednotlivca (to robí učiteľ), nedáva priamu inštrukciu jednotlivcovi (v anglickej

terminológii je partnerom mentora tzv. mentee, mentorovaná osoba/mentorovaný/zverenec), ale umožňuje mu nájsť vlastnú cestu k poznatku, teda hlavnou úlohou mentora je poradenstvo (prostredníctvom vedenia a rád či vlastného príkladu), čím rozvíja profesionálne schopnosti formou odporúčenia, od mentora sa preto očakávajú (na rozdiel od trénera) bohaté skúsenosti v oblasti, ktorú používa na to, aby viedol jednotlivca. (Bariaková & Kubealaková, 2018)

V odbornej literatúre existuje viacero definícií mentoringu, ktoré sa zväčša líšia podľa potrieb konkrétnych mentoringových intervencií. Ako uvádzajú Brumovská a Seidlová Málková (2010), zhoda panuje v určení typických znakov mentoringu. Mentoring je:

- *Jedinečný vzťah medzi dvoma osobami* – žiadne mentorské vzťahy nie sú rovnaké, pretože sú ovplyvnené interpersonálnym procesmi, ktoré formujú ich charakter.
- *Partnerstvo, v ktorom prebieha proces učenia* – jedným z cieľov takmer všetkých verzií mentoringových cieľov je získanie nových vedomostí, zručností alebo osobný rozvoj.
- *Proces definovaný typom podpory mentora* – mentor sa poskytovaním sociálnej opory snaží naplniť potreby mentorovaného a funkciu mentorského vzťahu.
- *Recipročný vzťah* – nie je však rovnocenný a symetrický. Mentor môže mať prínosy z angažovanosti v mentorskom vzťahu, ale primárnym cieľom je podpora rastu mentorovaného. Mentoring prináša mentorovi príležitosť na vytvorenie dlhodobého kvalitného vzťahu.
- *Dynamický* – mení sa v čase a jeho prínos pre mentorovaného rastie s jeho trvaním. Čím dlhšie mentorský vzťah trvá, tým lepšie a trvalejšie by mali byť prínosy pre mladého človeka.

V rámci implementácie **DofE na UMB** v Banskej Bystrici rozlišujeme **rolu mentora a mentoringový prístup vedúceho programu DofE**.

**Mentor** – v anglickej verzii sa pre túto pozíciu používa výraz kouč, ktorá podľa nášho názoru lepšie vystihuje obsahovú náplň tejto pozície – vedie účastníka v dosahovaní cieľa v jednej z troch oblastí, v ktorej je odborníkom. Zvyčajne je s mladým účastníkom späť len v rámci plnenia jednej oblasti. Mentorom nemôže byť člen rodiny alebo veľmi dobrý kamarát. Účastníci s pomocou svojho vedúceho programu vyhľadajú dospelú osobu, ktorá má ohľadom tejto aktivity vedomosti a skúsenosti a môže im pomôcť stanoviť náročné, ale zároveň realistické ciele (Workbook pre vedúcich programu, DofE, 2018).

Na druhej strane **mentoring (mentoringový prístup) vedúceho programu DofE** realizujú vyškolení vedúci programu. Ich úlohou je viesť účastníka programu, preto je tu mentoring chápaný ako občasný rozhovor či stretnutie. Keďže ide o štruktúrovaný proces, je nevyhnutnou súčasťou, aby sa dohodli na tom, na čom bude medzi dohodnutými stretnutiami mladý človek pracovať. Pod štruktúrovaným procesom v mentoringu je možné chápať nastavenie rôznych súčastí práce s mladým človekom, ako napríklad časové ohraničenie, ciele, vízie, stanovenie spôsobu a frekvencie stretnutí sa účastníka a vedúceho programu DofE. Mentoring podporuje učenie sa zážitkom a skúsenosťou.

Mentoring a koučovanie sú dosť podobné metódy v procese vedenia jednotlivca, ale majú svoje špecifickú. Podobnosť je napríklad v tom, že oba prístupy sa sústreďujú na podporu učenia sa a rozvoj jednotlivca. Kouč aj mentor sú vzorom. Kouč aj mentor (v prípade DofE vedúci aj mentor) by mali byť schopní aktívne načúvať, dávať spätnú väzbu, viesť motivovať a snažiť sa udržať mentorovaného/koučovaného na ceste k cieľu. Ľudia si často zamieňajú proces mentoringu s koučingom, pretože jednou z funkcií dohliadajúceho mentora je koučovať menteeho. Ale mentoring zachádza oveľa ďalej ako koučing. Je to vzťah, v ktorom mentor robí oveľa viac než trénuje zamestnancov, aby svoju prácu vykonávali dobre. Hart (2011, s. 7 – 8) takisto opisuje rozdiel medzi týmito dvoma spôsobmi metodologickej podpory: „Mentoring je tiež často zamieňaný s koučingom, čo je však chyba. Mentoring má iný zámer a rozsah funkcií. Zatiaľ čo koučing sa väčšinou sústreďuje na zvyšovanie aktuálneho pracovného výkonu, mentoring sa sústreďuje na kariérnu dráhu.“ V prípade programu DofE je mentoring zameraný vedenie účastníka pri napĺňaní stanovených cieľov.

Lazarová (2010) uvádza, že mentoring je chápaný výhradne ako dlhšie trvajúci, kontinuálny proces pomoci bez kontrolných aspektov. Základnou podmienkou úspechu je vzťah založený na dobrovolnosti oboch strán, vzájomnej dôvere a rešpekte. Obe strany vzťahu sa delia nielen o situácie úspechu, ale i momenty frustrácie.

## 8.1. Mentoringová rola vedúceho programu DofE

Vo svojej podstate mentorom môže byť ktokoľvek, kto má skúsenosti v oblasti, v ktorej chce byť mentorom. Je dosť ťažké mentorovať niečo, čo úplne nepoznáte. Ďalším dôležitým predpokladom by malo byť, že mentor o túto pozíciu prejavil záujem, teda mala by to byť dobrovoľná činnosť. Mentor, ktorý je mentorom na základe príkazu, totiž môže urobiť viac škody ako účinku. Človek, ktorý má záujem byť mentorom, musí mať chuť a dostatok energie. Motivácia samotného mentora je veľmi dôležitá. Mentor musí svoju rolu brať vážne a tiež brať na vedomie povinnosti, ktoré sú od tejto roly vyžadované. (Veteška et al., 2013)

Stone (2011) uvádza niekoľko funkcií riadiacich mentorov, ktoré aplikujeme na mentoringový prístup vedúceho programu DofE. Mentor by mal byť:

1. *Vzorový model.* Mentor by mal prezentovať a konať podľa hodnôt programu DofE. Pokiaľ mentor prezentuje hodnoty, ktoré organizácia i on sám uznáva, je pravdepodobné, že mentee bude praktikovať to isté.
2. *Kouč.* V tejto oblasti je mentorovou úlohou pomôcť menteemu s objasnením zmyslu, štruktúry a pravidiel programu DofE, aby bol účastník programu schopný správne smerovať svoje snaženie.
3. *Pomocník.* Mentor vo väčšine prípadov disponuje kontaktmi, ktoré by sa menteemu mohli „hodiť“ v snahe uskutočniť svoje plány a splniť svoje ciele, alebo dokáže tieto kontakty sprostredkovať.
4. *Obhajca.* Mentor sa stáva akýmsi povzbudzovačom účastníka a robí všetko pre to, aby dostal šancu ukázať druhým, čo dokáže.

Píšová a Duschinská (2011) uvádzajú delenie rolí mentora zo štúdie, ktorá sa realizovala v Hongkongu (Lopez-Real & Kwan, 2005 in Píšová & Duschinská, 2011). V štúdiu sú zhrnuté najvýznamnejšie roly mentora a ich poradie je uvádzané podľa frekvencie výskytu:

1. *Poskytovateľ spätnej väzby.*
2. *Poradca* – mentor by mal vedieť mentorovanému poradiť v prípade problémov.
3. *Pozorovateľ* – sleduje mentorovaného.
4. *Model* – on sám je dobrým príkladom preto, ako sa má niečo robiť.
5. *Rovnoprávny partner* – v tejto role sa učia jeden od druhého.
6. *Kritický priateľ* – je poskytovateľom konštruktívnej kritiky.
7. *Poradca v špecifických oblastiach.*
8. *Kontrolór kvality* – zisťuje, či mentorovaný dosahuje požadovanú úroveň rozvoja.
9. *Hodnotiteľ.*
10. *Manažér.* Zaistí, že sa mentorovaný zoznámí s pravidlami.

V procese mentorovania sa tieto roly rôzne striedajú a prelínajú. Každá situácia je individuálna aj každý mentorovaný je individuálny jedinec. Z tohto dôvodu mentor máva viac rolí a dobrý mentor by mal byť schopný zvládať väčšinu z nich. Avšak ani najlepší mentor nemusí vyvolať u mentorovaného túžbu a chuť učiť sa a rozvíjať. Tú musí mať mentorovaný sám.

Najvýznamnejšie úlohy vedúceho programu DofE v procese mentoringu sú zhrnuté v tabuľke 3.

Tabuľka 3 Úlohy a povinnosti vedúceho programu v rámci vedenia účastníkov

VEDÚCI PROGRAMU JE	VEDÚCI PROGRAMU NIE JE
Dobry poslucháč	Psychoterapeut
Kritický priateľ	Rýpač
Poradca	Spasiteľ
V role modelu	Babysitter
Tvorca sietí – „networker“	Bankomat
Kouč	Rodič
Motivátor	Príjemný kolega
URČITE ROBTE	URČITE NEROBTE
Oceňte akékoľvek signály pokroku	Myslite si, že všetko sa zmení za jednu noc
Pozorne počúvajte	Idete rovno na riešenia
Pýtajte sa dobré otázky	Posudzujete/súдите
Delte sa o svoje myšlienky a pocity	Zabúdate, že komunikovanie znamená aj počúvanie
Vždy prídte načas	Snažite sa byť rodičom
Robte všetko pre to, aby ste boli dobrým príkladom	Rozprávate sa o veciach, ktoré nie sú relevantné, pretože sa radi počúvate
Rešpektujte hodnoty a životný štýl mentorovaného	Vtláčate vaše presvedčenia a hodnoty mentorovanému
Budujte vzájomný rešpekt	Odmietate, že aj účastník môže mať pravdu
Buďte úprimný	Ste opatrný a uzavretý

Zdroj: Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018.

Rola mentora je veľmi špecifická. Vynikajúci zamestnanec alebo študent ešte nemusí byť vynikajúcim mentorom. Mentoring má dve roviny. Prvou je rovina vzťahová a druhou roviny vplyvu. Mentor by si mal byť schopný vytvoriť s mentorovaným vzťah vzájomnej dôvery, pretože bez tej sa spolupracuje veľmi ťažko. Vplyv sa potom odvíja od daných možností a podmienok. (Píšová, 2009). Mentor by mal vedieť (Kay & Hinds, 2012 in Veteška et al., 2013) načúvať, motivovať, poznať svoje silné a slabé stránky, byť empatický, presvedčať, poskytnúť spätnú väzbu, efektívne riadiť čas, stanovovať ciele, zvládať námietky, snažiť sa rozvíjať osobnosť mentorovaného jedinca a odolať urobiť z nej svoj vlastný klon. V literatúre je uvádzaných ešte niekoľko dôležitých kritérií, ktoré je dobré zmieniť a to, že mentor musí vedieť reagovať na individuálnu situáciu, mal by si vedieť získať u mentorovaného rešpekt a vedieť vytvoriť súvislé edukačné prostredie. Mentorovaný prirodzene robí chyby, mentor by mal vedieť pomôcť mu tieto chyby napraviť. Šetrne, ale konkrétne a dôsledne vysvetliť, kde sa tieto chyby stali. Mentor by tiež nemal byť extra súťaživý typ. (Mentor's role, 2012)

Dobry mentor podľa autorky Abbajay (2019) potrebuje byť viac ako úspešný jednotlivec. Dobry mentor musí mať dispozície a túžbu rozvíjať iných ľudí. To vyžaduje ochotu reflektovať a deliť sa o vlastnú skúsenosť vrátane zlyhaní. Ako kvality, ktoré by sme mali hľadať u dobrého mentora, uvádza:

- Túžba rozvíjať iných a pomáhať im. Dobry mentor má záujem pomáhať iným bez oficiálneho ocenenia. Dobry mentor poskytuje mentoring preto, že chce jednoducho vidieť niekoho uspieť.
- Schopnosť a potenciál venovať reálny čas a energiu mentoringovému vzťahu. Dobry zámer nestačí – mentoring vyžaduje čas.
- Relevantné vedomosti, skúsenosti, zručnosti.
- Ochota deliť sa o osobné skúsenosti aj zlyhania. Aj dobré aj zlé skúsenosti poskytujú cenné príležitosti pre učenie sa.
- Mentálne nastavenie na rast a učenie sa. Najlepší učelia sú tí, ktorí celý život zostávajú študentmi.
- Zručnosti v oblasti rozvoja iných ľudí ako napríklad aktívne počúvanie, kladenie otázok, poskytovanie spätnej väzy, uvádzanie príkladov.

Do vzťahu medzi mentorom a mentorovaným sa premietajú aj postoje mentora. Mentor totiž neposkytuje podporu len priamo, ale aj nepriamo cez spôsoby konania, v ktorých sú vyjadrené jeho osobné postoje. Postoje, ktoré máme, sú totiž často skryté a nevedomované. Niektoré z postojov sú však pre prácu mentora základnom toho, aby bol mentorovanému skutočným sprievodcom a podporovateľom. Petrášová, Prausová a Štěpánek (2014) uvádzajú tieto základné postoje, ktoré považujú pre prácu mentora za kľúčové:

- *Všetci sme OK.* Tento postoj je popísaný v transakčnej analýze. Ide o postoj Ja som OK – ty si OK.
- *Dôverujem sebe aj druhým.* Ide o budovanie sebadôvery vo svoje schopnosti, zručnosti, v seba samého ako človeka. Ide o to prijať, kto som a aký som, uvedomiť si, v čom som dobrý, prijať, čo neviem, a s týmito postojmi zároveň nazerať aj na ostatných.
- *Každý sme iný a je to v poriadku.* Každý sme iný, iné je naše myslenie, naše skúsenosti, procesy riešenia našich problémov, naše dispozície. To, čo funguje pre jedného, nemusí fungovať pre druhého. Cesta a spôsob riešenia mentora nemusí byť cestou pre mentovaného. Iba prijatím tejto rozdielnosti vieme efektívne pracovať s inými ľuďmi.
- *Aj ja mám vplyv, ovplyvňujem to, čo mám pod kontrolou.* Mentor môže pracovať s mentorovaným len na tom, na čo má vplyv.
- *Pracujeme v pozitívnom rámci.* Nepracujeme so zápormi, pracujeme s pozitívne formulovanými rozhodnutiami, ktoré vyžadujú akciu.
- *Zameriava sa na riešenie.* Pokiaľ sa zaoberáme tým, ako sa veci robiť nedajú, nemáme energiu na to, aby sme našli cestu. Orientujeme sa preto skôr na to, ako by mohla vyzeráť budúcnosť a ako sa k nej môžeme dopracovať.
- *Zmena je život.* Jedinou istotou v živote je, že príde zmena. Zmena však zároveň vyvoláva ohrozenie. Preto pracujeme so zmenou ako s nevyhnutnosťou a zameriavame sa na bariéry, ktoré bránia zmenu prijať.

Maziniová Motlová (2017) vytvorila princípy, ako lepšie identifikovať mentoringový prístup, ktorý sme prepojili s ich ďalšími špecifikami vedenia účastníkov v programe DofE na UMB.

Vedúci programu DofE na UMB:

- Pomáha učiť sa účastníkovi prostredníctvom reflexie.
- Vzťah vedúci a účastník by mal byť založený na dôvere, vzájomnom rešpekte a citlivosti.
- Vzťah vedúci a účastník by mal mať nastavené jasné pravidlá a hranice.
- Je odborník vo vedení mladých ľudí k sebarozvoju – nie je garantom pre jednu z oblastí výzvy.
- V komunikácii využíva otázky, nenúti účastníka k niečomu.
- Pomáha účastníkovi nachádzať riešenia, nerieši problémy za účastníka.
- Nenesie zodpovednosť za naplnenie cieľov oblastí, pomáha identifikovať účastníkovi výzvy a ciele pre jeho osobnostný rast.
- Vedúci v prípade potreby diskutuje a odovzdáva potrebné informácie tútorovi z UMB.

Pre rolu mentora je tiež dôležitá **práca s mocou**. Veľmi často sa stáva, že ľudia, ktorí chcú pomáhať ostatným, potrebujú získať potvrdenie, že ich existencia je užitočná. Táto skutočnosť môže prameniť z rôznych faktorov. Môže to byť napríklad nedostatočné sebavedomie, túžba získať osobnú silu, prevahu, túžba byť úspešným a pod. Ako uvádza Van Der Berg (in Látolová & Levická, 2010), pomáhanie môžeme chápať ako príležitosť rozširovať možnosti správania ľudí alebo skupín v súlade s ich záujmami. Moc zase možno vysvetliť ako príležitosť jednotlivca alebo skupiny limitovať správanie iných. Pomáhanie aj moc sú asymetrické, pričom pomáhajúci vzťah sa môže ľahko zmeniť na vzťah moci. Podľa Petrášovej, Prausovej a Štepánka (2014) mentor je vo vzťahu s mentorovaným zodpovedným za to, aby udržal vzájomný vzťah v pozícií dospelý – dospelý. To znamená, že mentor je podporovateľ, inšpirátor, musí plne udržiavať zodpovednosť mentorovaného. Dôležitým je rešpekt k druhému človeku. Mentor môže byť užitočný iba tam, kde to mentorovaný uzná za vhodné.

Špecifikom princípov mentoringového vedenia je princíp „vedúci v prípade potreby diskutuje a odovzdáva potrebné informácie tútorovi z UMB“. Tento princíp reflektuje skúsenosti z implementácie programu DofE na UMB. V mentoringovom vedení je všeobecným princípom schopnosť v prípade potreby požiadať o radu či konzultáciu. V rámci špecifík implementácie programu DofE na UMB najčastejšie prebieha konzultácia s tútorom DofE (vysokoškolský učiteľ, skúsený vedúci programu DofE z UMB). Úspech v mentoringu je prepojený na zodpovednosť, osobnosť a zručnosti vedúceho programu DofE. Poskytovanie mentoringu je pre obe strany hodnotné, pretože môže ponúknuť veľa príležitostí, ktoré umožňujú získať jedinečné a cenné skúsenosti, zručnosti, postoje, ale i dôležité poznanie. V neposlednom rade umožňujú zábavu a radosť pre obe zúčastnené strany. Postup alebo fázy mentoringu sú na seba navzájom naviazané.

## PRACOVNÝ LIST

### MENTOR – KTO TO JE?

Pokúsite sa vžiť do roly mentora cez skutočný príklad, ktorý ste zažili na vlastnej koži. Zamyslite sa, zasnívajte si a skúste si spomenúť na niekoho, kto je pre vás inšpiráciou. Človek, akým by ste sa raz chceli stať – osoba, ktorá má niečo, čo sa vám naozaj páči. Môže to byť reálna osoba alebo filmová či knižná postava.

Zapište si, aká je táto osoba/postava, a odpovedzte na tieto otázky:

- Čo sa mi na nej páči?
- Čím ma najviac inšpiruje?
- Aké atribúty a vlastnosti má táto osoba/postava?
- Aké hodnoty reprezentuje a žije?

Pokúste sa teraz túto osobu zahrať, vžiť sa do nej. Presnosť nie je podstatná, hrajte sa s tým, pokúste sa sedieť, stáť či chodiť ako daná osoba. Pokúste si predstaviť jej gestá, hovorte ako on/ona. Zatvorte si oči a pokúste sa byť touto postavou, pozrite sa na seba z jej pohľadu, jej očami najprv na seba samého.

Je niečo, čo by ste z jej pohľadu o sebe povedali k vášmu bežnému životu?

## 8.2. Klúčové prvky mentoringu

Štenberger (2012) uvádza 3 klúčové prvky mentoringu: aktívne počúvanie, kladenie otázok a spätná väzba.

### Aktívne počúvanie

Kanitz (2005) uvádza, že počúvanie znamená koncentrovane sa zaoberať hovoriacou osobou a aj tým, čo by rada táto osoba vyjadrila. Keď poslucháč aktívne počúva, dáva svojmu partnerovi v rozhovore najavo, že si ho cení a aj to, čo počuje, je pre neho dôležité. Aktívne počúvanie sa tak v programe DofE a v mentoringovom vedení stáva veľmi dobrým začiatkom na vytvorenie vzťahu dôvery, záujmu a podpory.

Peltová (1999) popisuje sedem princípov, ktoré pomôžu k tomu, aby počúvanie mladého účastníka bolo aktívne:

- Prvým princípom je počúvanie celým telom. Ide o postoj, na ktorom sa aktívne zúčastňujú viditeľné časti tela (natočenie hlavy, postoj v sedení či státi a i.).
- Druhým základným princípom je počúvanie očami. Počúvanie očami znamená pozeráť sa do tváre hovoriaceho, pôsobiť pritom prirodzene a vyhýbať sa tomu, aby sme blúdili pohľadom.
- Tretí princíp, počúvať hlavou znamená pohyb hlavou, ktorý môže mladému účastníkovi naznačiť, že súhlasíte alebo rozumiете tomu, čo hovorí.
- Štvrtým princípom je počúvanie rukami, ktorými tiež môžeme vyjadrovať buď súhlasné, alebo nesúhlasné gestá, ako napríklad namierenie ukazováka sa môže interpretovať ako obviňujúce alebo stiskom rúk sa vyjadruje úcta a dôvera. Prekážajúce je pri počúvaní roztržito škrabkať alebo kresliť, tiež hrať sa s ceruzkou, kľúčmi, pretože to vyjadruje, že to, čo človek počuje, nemá pre neho taký význam, ako to, čo momentálne robí.
- Piaty princíp, počúvať perami predstavuje úsmev, smiech, povzdych, pohmkanie. Niekedy je prejavom aktívneho počúvania aj zopakovanie časti vety, ktorú mladý účastník povedal.
- Šiesty princíp, počúvanie telom aj myslou vyjadruje, že je dôležité byť pozorný, aby vedúci programu DofE dokázal zachytiť skryté myšlienky a zámery. Je nevyhnutné spracovanie ponúkaných informácií, analyzovanie a následné vyvodenie záverov. Dôležité je zachytenie základnej myšlienky rozhovoru a interpretácia údajov.
- Siedmym princípom umenia počúvať je formulácia podnetných otázok, ktorým sa venujeme v ďalšej podkapitole.

Veľmi dôležitá je tiež **práca s tichom**. Ak sa pýtame otázky, ktoré vyžadujú premýšľanie, musíme si uvedomiť, že mladý človek nemá vopred sformulovanú odpoveď, potrebuje priestor rozmyšľať. Je dôležité byť trpezlivý a čakať. Zvyčajne vieme rozlíšiť, kedy ide o trápne ticho a kedy o ticho vyplývajúce zo zamyslenia (Kurčíková & Šolcová, 2018).

### Kladenie otázok

Zručnosť v kladení otázok pomáha nastaviť sa na hľadanie odpovedí. Zručnosť v kladení otázok pomáha vedúcemu programu, ale i mladému účastníkovi otvárať dvere, ktoré sú zavreté alebo zabudnuté. Otázka má v sebe tú moc, že nás automaticky nastaví na hľadanie odpovede. Aj keď si táto zručnosť vyžaduje určitý tréning, je potrebné nezabudnúť, že je bežné klásť otázky, pretože nimi získavame všetky informácie (Kurčíková & Šolcová, 2018). Otázky upriamujú pozornosť na to, na čo sa pýtajú. Je dôležité uvedomiť si, že prínosnejšie je položiť jednu stručnú otázku a ostať po nej chvíľu ticho (Brumovská & Seidlová Málková, 2010), ako položiť dve či tri. Pri mentorovaní chceme skôr upriamiť pozornosť na niečo, čo je mimo pozornosti mladého človeka, s ktorým pracujeme. Musíme si uvedomiť, že predtým, ako sme sa ho spýtali, nemal sformulovanú odpoveď.

Základné rozdelenie otázok, ktoré môžeme pri práci s mladými účastníkmi využívať, je jednoduché: zatvorené a otvorené otázky. Zatvorené začínajú slovesom, otvorené rozširujú možnosti, pomáhajú rozvíjať rozhovor. Výhody a nevýhody oboch typov otázok zhrňame spolu s príkladmi v tabuľke.

Tabuľka 4 Otvorené a zatvorené otázky

	Zatvorené	Otvorené
<b>Výhody</b>	Umožňujú udržať kontrolu nad rozhovorom. Otázka a odpoveď sú rýchle. Reakcie sa dajú ľahko analyzovať. Umožňujú porovnať reakcie rôznych ľudí. Sú vhodné vtedy, ak sú vyžadované špecifické reakcie. Sú vhodné vtedy, ak sa účastník ťažko vyjadruje.	Umožňujú získať viac informácií o veciach, o ktorých už bolo hovorené a získané odpovede boli príliš jednoduché a strohé. Poskytujú účastníkovi dobrú príležitosť predstaviť sa. Vytvárajú pocit väčšieho zapojenia do dialógu. Vedúci programu sa môže sústrediť viac na počúvanie než na kladenie otázok.
<b>Nevýhody</b>	Nezabezpečujú možnosť získania podrobných informácií. Poskytujú málo možností výberu. Môžu vnútiť nepresnú odpoveď. Môžu byť zdrojom frustrácie účastníka. Príliš veľa zatvorených otázok počas rozhovoru môže vyvolať pocit vypočúvania alebo manipulácie.	Môže dôjsť k odklonu (od hľadania aktivity či cieľa) odpovedí na dôležitú otázku, k irelevantným informáciám a nežiaducim detailom. Sú časovo náročnejšie. Vedúci programu môže byť ovplyvnený viac formuláciou účastníka ako obsahom odpovedí.
<b>Príklady</b>	<i>Myslíš si, že je to vhodný postup? Pomôže ti k dosiahnutiu cieľa, ak sa to naučíš?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akým aktivitám sa (už) venuješ?</li> <li>- Čo by ťa zaujímalo?</li> <li>- Je nejaká aktivita, na ktorú si si doteraz netrúfol?</li> <li>- Čo by si chcel dokázať a za ako dlho?</li> <li>- Je niečo, čo chceš skúsiť?</li> <li>- V čom by si sa chcel zlepšiť?</li> <li>- Čo očakávaš od programu a čo chceš získať?</li> <li>- Čo by si chcel v sebe prekonať?</li> <li>- Čo ťa baví?</li> <li>- Kde, ako a komu by si chcel pomáhať?</li> <li>- Ktorá oblasť by sa ti páčila?</li> </ul>

Zdroj: Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018.

Otázky možno ďalej deliť podľa rozličných kritérií, napríklad podľa ich zámeru zisťovania (Šneberger, 2012; Kurčíková & Šolcová, 2018):

- Zisťovacie otázky** – ich cieľom je zistiť čo najviac faktov, oboznámiť sa so situáciou – hovoriaci na ne väčšinou pozná odpoveď (*Aký je stav v realizácii tvojich aktivít?, Aký je tvoj obľúbený šport?, Koľko máme času?, Kto sa chce zapojiť?, Kedy to máš naplánované?*).
- Inštruktívne otázky** – sú to skôr inštrukcie prezlečené za otázky (*Nemal by si si najprv nastaviť ciele? Myslíš, že je toto správne riešenie? Nemal by si sa porozprávať s...?*).
- Navádzajúce otázky** – opäť obmena zatvorených otázok, kde mentor naoko otvorenú otázku doplní „správnu“ odpoveďou (*Ako by ste opísali pocit pri plnení úlohy? Rozhorčený?*).
- Veľkým problémom v kladení otázok je používanie **sugestívnych a manipulatívnych otázok**. Ide o typ otázky, v ktorej je už zo strany vedúceho programu zakomponovaná odpoveď a zväzda účastníka na žiadanú odpoveď.
- Konstruktívne otázky** – otvorené otázky, ktoré najviac rozvíjajú, mladý účastník na ne väčšinou nevie hneď odpovedať. Patria sem aj otázky hypotetické, ktoré pomôžu v situácii s nejakým problémom alebo blokom, cez ktorý sa nevieme dostať (typický príklad s rôznymi variáciami je otázka *Keby bolo všetko možné, čo by si robil? Keby mal deň 30 hodín, ako by si si zadelil úlohy? Keby sme mali neobmedzený čas, čo by ste chceli robiť?*). Takéto otázky rozširujú a otvárajú nové možnosti, ktoré potom zrealizujeme užšími otázkami (*Aké sú naše zdroje? Kde ešte vieme zohnať financie? Koho oslovíme na spoluprácu, aby sa projekt podaril?*).

Jednou z vecí, ktoré hrozia vedúcemu programu počas kladenia otázok, je, že sa jeho vlastné poznanie a presvedčenie odrazia v kladení otázok. Kládte otázky, ktoré nenadväzujú na odpovede hovoriaceho a sú v jeho réžii. Cieľom otázok nie je, aby vedúci programu blaho-sklonne priviedol iných k riešeniu, ktoré on (ako vševedúci) dobre pozná, ale aby porozumel a pomohol porozumieť samotnému mladému účastníkovi, čo sa s ním udialo a deje (Kurčíková & Šolcová, 2018).



Predstavujeme pár tipov na situácie, keď mentorovi chýba inšpirácia a nenapadajú mu žiadne otázky (Brumovská & Seidlová Málková, 2010; Šneberger, 2012; Kurčíková & Šolcová, 2018):

- ak hovoriaci rozpráva len o faktoch, opýtajte sa na pocity,
- ak hovoriaci rozpráva len o pocitoch, opýtajte sa na fakty,
- ak zovšeobecňuje, opýtajte sa ho na konkrétne príklady,
- ak používa len príklady, požiadajte ho, aby sa pokúsil nájsť univerzálne platnú zásadu,
- veľmi užitočná fráza: *Povedz mi, prosím, o tom viac.*

Spôsob práce mentora by mal byť zameraný na to, že najprv sa pýta a až v prípade núdze ponúka návrhy, rady a dáva spätnú väzbu.

**TIP: Otázka „Prečo?“ má v sebe tendenciu ľudí umlčať, pretože sa odvolávajú na ich motívy. Keď položíte otázku ako napr. prečo si to urobil?, žiadate vedeného – účastníka, aby sa bránil a zdôvodňoval svoje činy. Skúste ju nahradiť napríklad otázkou Aké boli dôvody? Čo ťa motivovalo?**

## Spätná väzba

Spätná väzba je jeden z najpodstatnejších faktorov pre komunikáciu, pretože umožňuje účastníkom komunikácie zistiť, či ich myšlienky a predstavy boli prijaté a zrealizované správnym spôsobom. Zaradujeme ju pod kompetencie zamerané na vedenie mladých ľudí, pretože sa pri práci s mladými často využíva práve v kontexte reflexie a vedenia mladých ľudí založenom na ich potrebách (Páleníková, 2018).

Spätnú väzbu dostávame a dávame neustále, veľaokrát aj nevedomky. Ide o akúkoľvek komunikáciu, verbálna, neverbálna, činom, ktorá danému človeku poskytuje informácie o tom, ako jeho správanie pôsobí na okolie (Hupková, 2011). Cieľom spätnej väzby je férové hodnotenie, identifikácia silných aj slabých stránok, príležitostí na rozvoj mladého človeka. Spätná väzba nie je priateľská rada či kritika. Ak je spätná väzba správne poskytnutá, je vynikajúcim nástrojom pre osobný rozvoj. Správne poskytnutá spätná väzba je nastavená na hľadanie riešení a dávaní si nových výziev (Brumovská & Seidlová Málková, 2010). V procese mentorovania mladého účastníka slúži spätná väzba ako povzbudzujúci mechanizmus. Existujú určité zásady, ktoré sú uplatniteľné tak pre dávanie, ako aj prijímanie spätnej väzby. Dať spätnú väzbu znamená mať vyjasnené, ako chcem spätnou väzbou pomôcť, popísať konkrétne správanie, dať jasne najavo, ako vás daný spôsob ovplyvnil, vysloviť konštruktívny návrh, prosbu alebo požiadavku, myslieť na to, že spätná väzba slúži pre prospech iných a nie pre vlastný prospech. Prijatá spätná väzba znamená sústrediť sa a načúvať, objasňovať situáciu pre lepšie pochopenie – pýtať sa spresňujúce otázky (nepolemizovať, nehádať sa), úprimne poďakovať – napríklad jednoduchým „ďakujem“ (Workbook pre vedúcich programu Dofe, 2018; Kurčíková & Šolcová, 2018).

Niekedy sa používal tzv. sendvičový systém (+ - +, teda pozitívna, negatívna, pozitívna), ale je lepšie sa tomu vyhnúť, aby človek nečakal za každým pozitívom aj negatívum. Aj pozitívna spätná väzba dokáže človeku pomôcť a posunúť ho, uvedomiť si, v čom je dobrý, napríklad: „Páči sa mi, ako komunikuješ s ľuďmi, ako pristupuješ k riešeniu konfliktov“ a podobne. Okrem dávania spätnej väzby je dôležité, aby vedúci programu DofE vedel spätnú väzbu aj prijímať.

Tabuľka 5 **Užitočné rady pre dávanie i prijímanie spätnej väzby**

Dávanie spätnej väzby	Prijímanie spätnej väzby
V práci s mladým človekom sa nebojte poskytnúť spätnú väzbu ako prvý.	Vnímajte spätnú väzbu ako informáciu. Počkajte, kým niečo povieť či urobíte.
Dbajte na očný kontakt s mladým človekom a hovorte to jemu (nie Mária to urobila postupne...).	Nepreerušujte mladého človeka, ale aktívne počúvajte, čo hovorí.
Vyhňte sa hodnoteniu.	Vyhňte sa ospravedlňovaniam, argumentáciám a obraňovaniu sa.
Opište, čo mladý človek hovorí alebo robí, keď vo vás vyvoláva určité (pozitívne alebo negatívne) pocity. Popisujeme správanie, nie človeka.	Máte právo požiadať o doplňujúce informácie, aby ste spätnej väzbe lepšie porozumeli.
Všímajte si správanie, ktoré sa dá zmeniť, nie odstrániteľné hendikepy.	Zvážte, či chcete informáciu prijať a konštruktívne ju využiť alebo zamietnuť.
Je dôležité hovoriť za seba „ja“, „mne“ najmä pri hovorení, ako správanie mladého človeka pôsobí. Spätná väzba je tak osobná.	Neodvolávajú sa na iných či na spätnú väzbu väčšiny.
Spätná väzba je aktuálna, priamo po danom správaní a pozorovaní mladého človeka.	Nežiadajte vysvetlenie dodatočne ani vysvetlenie, ako to myslel, po dlhšom čase.
Overte si, ako mladý človek prijal informáciu.	Oznámte, akú výzvu vo vás informácia vyvolala.
Snažte sa oceniť mladého človeka a poďakovať mu.	Oceňte a poďakujte za poskytnutie spätnej väzby.

Zdroj: Spracované podľa Hupková, 2011; Kurčíková & Šolcová, 2018, www.eduma.sk; www.dofe.sk.

Nasledujúce príklady konkrétnych formulácií využívaných v spätnej väzbe vedúceho programu sú prepojené na tabuľku užitočných rád:

- **Osobná spätná väzba**, teda neskrývame sa za názory ostatných, napríklad: *Môj názor je... Ja si myslím... Mne sa páči/nepáči...*
- Spätná väzba **popisuje správanie** mladého človeka, nie jeho osobnosť. Nehovoríme teda: *Ty si taký a taký (dobrý, super, lenivý, nezodpovedný atď.)*, ale konkrétne popíšeme správanie: *Páči sa mi, ako zodpovedne si plnil túto úlohu. Nepáči sa mi, že máš v ORB neporiadok a nezapisuješ si veci priebežne.*
- Spätná väzba vyvoláva **pocity**, často je to náš názor: *Cítim sa zmätená... Som milo dojatá...*
- **Aktuálna** spätná väzba poskytujeme priestor na to, ak nás hnevá, že niekto chodí napríklad neskoro alebo má stále neporiadok v ORB, nečakáme tri mesiace a potom spätnú väzbu „prešpikujeme“ slovami – vždy, nikdy a pod. *Zase si prišiel neskoro, vždy chodíš neskoro.* Takýto postoj smeruje k obrane, nie k riešeniu.
- Spätná väzba je **konkrétna**, naša spätná väzba nemusí byť všeobecná pravda, je to hlavne náš názor – na toto myslíme, aj keď dostávame spätnú väzbu. *V tvojej komunikácii som si všimla, že si sa usmiala... To, čo sa mi páčilo, bolo, že keď si riešila konflikt medzi účastníkmi programu DofE, pekne si k nim pristúpila a neostala sedieť za stolom.*
- **Spätná väzba smeruje** k riešeniu: *Nepáči sa mi, že meškáš, stalo sa ti to tento týždeň tretíkrát. Mne to takto nevyhovuje, poďme sa dohodnúť, ako to teda bude ďalej.*
- **Spätná väzba je informácia pre druhého človeka** (TY), ako ho (JA) vnímam a ako (JA) prežívam kontakt s ním, je žiaduce naučiť sa efektívne hovoriť O SEBE (o svojich pocitoch a o svojom prežívaní). Takáto spätná väzba je formulovaná v tzv. „ja výrokoch“ nazývaných aj „Ja“ komunikácia. Je jednou z možností, ako účastníkovi vyjadriť svoju prípadnú nespokojnosť s niečím, vyjadriť názor na niečo či zaujať postoj k nejakému konaniu účastníka bez vyvolania ďalšieho konfliktu a podnecovania k agresívnemu konaniu. Ide o nekonfrontačné a neobviňujúce vyjadrenie nespokojnosti účastníkovi, ktorý nám svojím správaním spôsobuje nepríjemnosti. (Hupková, 2011)

Všímajte si výroky a položte si otázku:

**„Aké emócie v nás vyvolávajú výroky A v porovnaní s výrokmi B?“**

- A: To, čo hovoríš, je nezrozumiteľné.
- A: To, čo navrhuješ, sa nedá pochopiť.
- A: To nestihneš.
- A: Tvoje argumenty sú otrasné.

- B: Tomu, čo hovoríš, nerozumiem.
- B: To, čo navrhuješ, nechápem.
- B: Ja by som to na tvojom mieste nestihol.
- B: Tvoje argumenty sa mi nepáčia.

Je zrejmé, že výroky A majú konfliktnejší náboj, je potrebné analyzovať, v čom spočíva rozdiel. **Výroky A** majú spoločné to, že účastník dostáva od nás správu o sebe. My sa obraciamy na neho. Preto sa nazývajú „**TY správy**“. Účastník môže byť citlivý na TY správu, lebo sa dotýka jeho osoby a často obsahuje prvok hodnotenia. Môže cítiť, že mu „medzi riadkami“ odkazujeme: „ja vyjadrujem hodnotenie o tebe, lebo som múdrejší a schopnejší“. Ak to účastník skutočne pochopí takto, môže to vyvolať konflikt. **Výroky B** majú spoločné to, že účastník dostáva správu o nás namiesto o sebe. Preto sa nazývajú „**JA správy**“. JA správa je pre účastníka spravdla príjemnejšia, lebo nehovorí priamo o ňom, aj keď sa dotýka jeho osoby. To znižuje jej prípadný konfliktný náboj. „JA“ komunikácia má určité prvky, ktorých dodržanie zaručuje, že predídeme konfliktu. Dôležité je, že svoje námietky uvádzame neútočnou, ale dôraznou formou.

#### Štruktúra „Ja“ komunikácie (Hupková, 2011):

1. Konflikt neotvárame obviňovaním účastníka, ale pomenovaním svojich negatívnych emócií, ktoré nám účastník spôsobil svojím správaním.

*Cítim sa... Prekáža mi... Je mi nepríjemné... Hnevá ma, že... Prekvapilo ma... Mám strach...*

2. Účastníka oslovujeme nehodnotiacim spôsobom, hodnotíme jeho správanie, nie osobnosť – snažíme sa iba popísať jeho konkrétne správanie, na ktoré ho chceme upozorniť.

*Hnevá ma, že meškáš už 24 minút. („TY“ výrok: Si nezodpovedný, stále meškáš.)*

*Je mi nepríjemné, keď na mňa kričíš. („TY“ výrok: Si hulvát alebo Neustále iba ziapeš.)*

3. Navrhujeme možnosti riešenia situácie, naše očakávania alebo sa snažíme získať konkrétnejšie informácie prostredníctvom otázok.

*Stalo sa niečo, kvôli čomu meškáš? Budem s tebou komunikovať, až keď sa upokojíš a budeš so mnou hovoriť pokojným hlasom.*

**TIP: Pri popisovaní nie je vhodné zovšeobecňovať a používať výrazy „vždy, stále, nikdy, donekonečna“. „JA“ komunikácia je komunikácia „tu a teraz“.**

### 8.3. Fázy mentoringového vzťahu a vedenia účastníka DofE

Formálny mentorský vzťah, aký je vytváraný aj v rámci programu DofE medzi vedúcim a účastníkom, stojí na princípoch neformálneho, prirodzeného mentoringu. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným je jadrom, ale musí prekonať aj určité dilemy a riziká, ktoré sa spájajú s jeho sprostredkovaním – majú sa rozvinúť do vzťahu podobnému neformálnemu priateľstvu. Ako uvádzajú Brumovská a Seidlová Málková (2010), hlavnými ukazovateľmi kvality vzťahu sú jeho pravidelnosť, odolnosť a dlhodobosť rovnako ako subjektívny pocit blízkosti, dôvera a empatia.

Každý mentorský vzťah prechádza určitým vývojom, ktorý odzrkadľuje jeho dynamiku. V odbornej literatúre (Brumovská & Seidlová Málková, 2010; Petrášová, Prausová & Štěpánek, 2014; Průcha, Walterová & Mareš, 1998; Šneberger, 2012; a ďalší) sú zachytené rôzne počty fáz vývoja mentorského vzťahu (uvádzajú od štyroch po deväť fáz) s rôznymi názvami. Ich obsah je však veľmi podobný a rôznorodosť je skôr odrazom snahy o podrobnejšie vykreslenie niektorých dôležitých súčastí vývoja vzťahu. Fázy rozvoja mentorského vzťahu sú úzko späté s cyklom programu DofE. V publikácii sme tieto fázy rozdelili takto:

1. fáza – úvodnou fázou je **príprava mentora a mentorovaného**.
2. fáza – **zahájenie** spočíva najmä v nadviazaní vzťahov medzi mladým účastníkom a vedúcim programu a dohode o mentoringu.
3. fáza – **nastavenie cieľov**.
4. fáza – **realizácia mentoringu**, v rámci programu DofE nazvaná priebežné stretnutia.
5. fáza – **vyhodnotenie a ukončenie**.

#### 8.3.1. Príprava mentora a mentorovaného

Prvá fáza podľa Zacharyho (2010) zahŕňa nielen prípravu mentora a mentorovaného na mentoring, ale aj prípravu samotného vzťahu. Každý z partnerov skúma svoju vlastnú motiváciu a snaží sa o sebareflexiu a definovanie svojich očakávaní od mentorského vzťahu.

V tejto fáze je nutné, aby si mentor položil niekoľko otázok a poznal na ne odpoveď. Takýmito otázkami sú napríklad:

- Mám špecifické vedomosti alebo zručnosti a chcem sa o ne deliť?
- Baví ma učenie (sa) v spolupráci s druhými?
- Napíňa ma pomáhajúce druhým?
- Viem načúvať?
- Rád vidím druhých dosahovať ich vytúžené ciele?
- Dokážem poskytnúť spätnú väzbu?
- Dokážem druhých motivovať?
- Viem nastaviť motivujúce ciele?

Petrášová, Prausová a Štěpánek (2014) hovoria v súvislosti s touto fázou o tzv. inventúre mentora. Mentor hľadá svoju jedinečnosť a expertízu v tom, čo sa za svoj život naučil a v čom môže byť pre mentorovaného vzorom či sprievodcom.

Príprava samotného mentora spočíva aj v rozvíjaní jeho vedomostí a zručností a emocionálnej inteligencie štúdiom či absolvovaním rôznych školení (napríklad školenie v rámci programu DofE). Ako uvádza Veteška (2013), istá emocionálna inteligencia je nám vrodenná, ale pomocou tréningov sa dá tiež rozvíjať a trénovať. V tejto fáze sú dôležité aj očakávania od budúceho vzťahu s mentorovaným. Tu hrajú dôležitú rolu hodnoty, ciele a motivácia mentora.

Podobne aj mentorovaný vo fáze prípravy by si mal položiť niekoľko otázok, tie sa viažu najmä k očakávaniam, v programe DofE špecificky nielen k očakávaniam od mentorského vzťahu, ale aj od samotného programu DofE a účasti v ňom. Otázky môžu byť napríklad:

- Čo očakávam od mentora?
- Aké sú dôvody, ktoré ma vedú k zapojeniu sa do programu DofE/mentorského vzťahu?
- Čo ma motivuje k účasti?

#### 8.3.2. Zahájenie

V tejto fáze sa mentorovaný a mentor stretávajú a dochádza k ich vzájomnému spoznávaniu sa a naladeniu. Prvé stretnutie je veľmi dôležité, sila prvého dojmu je kľúčová. Účastník by mal mať pocit, že svojho vedúceho – mentora naozaj zaujíma. Ten by ho mal v rozhovore podporovať, pýtať sa, načúvať mu. Snažiť sa na prvé stretnutie pozitívne naladiť. Brumovská a Seidlová Málková (2010) uvádzajú, že v tejto etape dochádza aj k experimentovaniu a hľadaniu spoločnej základne. V tejto fáze sa tiež rozhoduje, či a ako sa obaja budú vo vzťahu angažovať.

Úvodnému stretnutiu by obaja mali venovať dostatok času. Dôležité je nájsť miesto, kde nebudú rušení. Mentor by si mal uvedomiť, čo chce dosiahnuť pri tomto prvom stretnutí. Jeho štruktúru si môže dopredu pripraviť a spísať. Na prvom stretnutí je potrebné venovať pozornosť týmto témam:

- **Vzájomné spoznanie sa.** Mentorský vzťah je ako každý iný vzťah – vyžaduje čas, aby sa rozvinul, a ako iné vzťahy bude sa rozvíjať rýchlejšie a silnejšie, ak obe strany venujú čas vzájomnému spoznaniu sa. Dôležité je odolať pokušeniu ihneď sa pustiť do stanovovania cieľov. Budovanie dôvery sa deje tým, že sa navzájom o sebe mentorovaný a mentor učia.
- **Predstavenie mentoringu.** V procese vedenia účastníka programu DofE je dôležité hovoriť o tom, ako vedenie v programe prebieha a v čom spočíva rola vedúceho programu DofE.
- **Sprostredkovanie vzájomných očakávaní.** Obe strany potrebujú jasne pomenovať svoje očakávania. Účastník by mal odpovedať na otázku: Prečo sa chcem učiť? Ako a kam ma to posunie? Mentor by mal vyjasniť, prečo sa chce angažovať vo vzťahu s mentorovaným a čo od tohto vzťahu očakáva.

- *Nastavenie pravidiel mentoringu alebo tvorba dohody o mentoringu.* Vedúci a mentor by mali mať spoločné porozumenie o procese vzťahu. Hovoriť o pravidlách je nevyhnutné, keďže tým predídeme nejasnostiam týkajúcich sa intenzity kontaktov, stretávaní sa a toho, ako bude proces prebiehať. Pri tvorbe dohody by sa mala diskusia o pravidlách zamerať na tieto témy:
  - Spôsob kontaktovania a čas na odpoveď: Kto kontaktuje koho? Ako? Aký je dohodnutý čas na odpoveď/reakciu?
  - Stretnutia: Kde, kedy a ako často? Budete sa stretávať osobne, telefonicky, virtuálne?
  - Dôvernosť: Čo je možné sprostredkovať si a čo nie?
  - Hranice: Aké sú hranice vzájomného vzťahu? Čo je v rámci hraníc a čo už nie?
  - Spätná väzba: Aké sú očakávania ohľadom dávania a prijímania spätnej väzby?
- *Hľadanie možností rozvoja.* V úvodnej fáze tiež otvárame tému možností rozvoja mentorovaného, čím otvárame vstup do ďalšej fázy, ktorou je nastavenie cieľov.

Pokiaľ sa na konci tejto fázy u mentora aj mentorovaného objavuje záujem angažovať sa vo vzťahu, pokračuje vývoj vzťahu smerom k intenzívnejšiemu zapojeniu účastníkov do vzťahu, jeden druhého začnú vnímať ako jedinečnú osobnosť. To dôležité, čo vedúci programu ako mentor musí zvládnuť v tejto fáze, je načúvať a vnímať účastníka bez hodnotenia, vytvoriť si v sebe priestor na komplexné načúvanie a vnímanie účastníka.

### 8.3.3. Nastavenie cieľov

Vo všeobecnosti cieľ popisuje určitý žiadaný stav či situáciu, ktorú sa snažíme dosiahnuť. Aj keď si to neuvedomujeme, ciele sú bežnou súčasťou našich životov. Človek prežíva život ako zmysluplný najmä v spätosti s určitými cieľmi, ktoré si kladie, nazývame ich aj životné ciele. Z hľadiska nastavovania cieľov s mladým účastníkom si musíme uvedomiť, že skutočné potreby, záujmy a sny sú veľmi dôležitým východiskom na formuláciu kongruentných cieľov, takých cieľov, ktoré budú v súlade s tým, čo mladý účastník naozaj prežíva. Za kongruentný cieľ môžeme pritom považovať len taký cieľ, ktorý si mladý účastník sám zvolil bez toho, aby ho ovplyvňovalo jeho okolie. Len ciele, ktoré vyšli z prežívania mladého účastníka, z jeho vnútorného sveta, môžu človeka naplňovať zmyslom a radosťou z ich dosahovania. Zároveň sa kongruentný cieľ spája s:

- s potrebami, záujmami, snami mladého účastníka;
- s hodnotovým svetom mladého účastníka;
- s primeranosťou prežívania, vnímania mladého účastníka.

Stanovenie cieľov je špecifickou fázou nielen v rámci vedenia účastníkov DofE, ale aj v rámci iných foriem mentoringu. Mentor spolu s mentorovaným vytvárajú plán cesty. Potrebujú sa dohodnúť, na čom budú spolupracovať. Ako uvádzajú Petrášová, Prausová a Štěpánek (2014), pri nastavovaní cieľov je rola mentora zásadná. Musí vedieť osvetliť, zrkadliť a podporovať mentorovaného, aby objavil to, čo je pre neho dôležité. Mentor je v tejto fáze v pozícii kouča alebo facilitatívneho mentora, ktorý neovplyvňuje zásadné rozhodnutie učňa – čo chce a kam smeruje. Mentor musí opustiť svoju vlastnú predstavu úspechu. Každý sme iný, naše potreby, predstavy, hodnoty a plány sa líšia. Podstatou je objaviť s mentorovaným jeho smer a podporiť ho na tejto ceste.

V programe DofE si stanovuje účastník ciele vo viacerých oblastiach, nie je však vhodné nastaviť na začiatku ciele vo všetkých oblastiach naraz, ale postupovať krok za krokom. Vhodné je začať oblasťou, ktorú si mladý účastník vybral ako hlavnú (bude ju plniť dlhší čas). Pri definovaní cieľa a s ním aj plánu rozvoja odporúčame nasledovnú postupnosť (Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018):

- vytvoriť si čas na zoznámenie sa s mladým účastníkom, najmä s jeho záujmami, postojmi k životu a i.;
- identifikovať aktivitu, o ktorú má mladý účastník v danej oblasti najväčší záujem;
- spolu s mladým účastníkom identifikovať cieľ vybranej aktivity, pre každú oblasť zvlášť/ jednotlivo;
- pomôcť mladému účastníkovi definovať čiastkové ciele, ktoré povedú k dosiahnutiu hlavného cieľa;

- vytvoriť spolu s mladým účastníkom čiastkové úlohy a aktivity, ktoré sú potrebné pre plnenie cieľa;
- vytvoriť zoznam potenciálnych zdrojov – materiálnych, ľudských (kto s čím v mojom okolí pomôže, koľko to bude stáť...);
- nastaviť najbližší termín, kedy má byť cieľ dosiahnutý, kedy a ako sa budete stretávať a kedy budete vyhodnocovať.

#### TIP: Príklad formulácie otázok k tvorbe cieľov (Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018):

- *Pre koho je určený nastavený cieľ?*
- *Ako si sa dopracoval k tomuto cieľu? Ako sa ti podarilo naformulovať tento cieľ?*
- *Kde sa cieľ prepája s tvojimi záľubami/životným smerovaním/snami?*
- *Skús mi priblížiť/vysvetliť zámer tvojho cieľa?*
- *Premýšľaj, čo tým môžeš ovplyvniť?*
- *Čo ti môže zabrániť v dosiahnutí cieľa? Čo s tým môžeš urobiť?*
- *Ako zmeriaš svoj postup?*
- *Aké prostriedky/zdroje budeš potrebovať na dosiahnutie tohto cieľa?*
- *Ako skontroluješ/zmeriaš, či si dosiahol svoj cieľ?*
- *Čo všetko urobíš, aby si svoj cieľ dosiahol?*

#### Techniky pre mentoringové stanovovanie cieľov

Pri stanovovaní cieľov je možné využiť niekoľko techník. Predstavíme dve z nich – techniku GROW a techniku SMART. GROW v preklade znamená rásť a je mnemotechnickou pomôckou pre zapamätanie si štyroch na seba nadväzujúcich oblastí (tabuľka č. 6).

Tabuľka 6 Charakteristika techniky GROW

<b>G</b>	Goal	Cieľ
<b>R</b>	Reality	Realita
<b>O</b>	Options	Možnosti
<b>W</b>	What, When, Whom, Will	Voľba

Technika GROW je univerzálnym nástrojom na definovanie cieľov pri mentorovaní jednotlivca aj skupiny. Veľmi dôležité je poradie otázok, ktoré prinášajú praktické pozitívne vnímanie reality a zodpovednosti.

Techniku GROW využívame najmä v situácii, keď **hľadáme možnosti pre aktivitu** a ciele v programe DofE. Pretože technika GROW umožňuje nájsť to, čo mladý účastník skutočne chce robiť. Pomôže mu zistiť, ako ďaleko na ceste k cieľu je a na čom musí popracovať. Identifikuje, čo mu stojí v ceste, ale aj mnohé spôsoby, ako prekonať, prejsť alebo preskočiť prekážky a ako si vytvoriť systém podpory (Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018).

#### Goal – cieľ

V tejto časti techniky GROW sa snažíme pomôcť mladému účastníkovi zamyslieť sa nad jeho vlastnými možnosťami. Následne nastavujeme dlhodobý cieľ, ktorý si rozkrojujeme na krátkodobejšie ciele.

Príklady otázok pre mladého účastníka:

- *Čo by si v živote chcel dosiahnuť? Porozprávaj mi o tom.*
- *Čo vieš o dobrovoľníctve?*
- *Čo všetko už vieš o DofE? Čo ťa na DofE najviac zaujalo?*
- *Čo by si chcel stihnúť (do pol roka, do konca roka, do nejakého obdobia, kým si mladý)?*
- *Porozprávaj mi o svojich záľubách.*

#### Reality – realita

Keď sa definujú ciele, prechádza sa k otázkam zameraným na opis reálneho stavu v danej oblasti. Vedúci programu DofE pomáha mladému účastníkovi opísať aktuálny stav, príležitosti či oblasti, v ktorých bude potrebné robiť zmeny.

Príklady otázok pre mladého účastníka:

- *Čo najčastejšie robíš vo voľnom čase? Ako aktuálne využívaš svoj voľný čas? Čo robíš, keď máš čas?*

- Čo všetko si zo športu už stihol skúsiť?
- Ako si na tom teraz? Popíš mi, čo z daného športu/talentu momentálne zvládneš.
- Aká je tvoja skúsenosť s dobrovoľníctvom?

#### Options – možnosti

Následne vedúci programu pomáha mladému účastníkovi preskúmať možnosti a alternatívne stratégie, ako možno dosiahnuť žiadané ciele.

Príklady otázok pre mladého účastníka:

- Keby mal deň 48 hodín, čo by si robil?
- Na akú vysokú školu plánuješ ísť?
- Keby si mala zázračný prsteň, aký športe by si vyskúšal?
- Kde sa chceš zamestnať v budúcnosti?
- V čom by si sa chcel zlepšiť?

#### What, When, Whom, Will – Čo, Kde, S kým, Voľba

Posledná časť techniky GROW je zameraná na uskutočnenie voľby mladého účastníka. Taktiež pomáha zrealizovať sny a túžby mladého účastníka do reálnych postupných krokov. V tejto časti dokončíme formuláciu cieľa. V rámci otázok viedeme mladého účastníka k voľbe – ČO urobí, KEDY to urobí, KTO bude do tejto činnosti zapojený a aká je jeho VÔĽA realizovať činnosť.

Príklady otázok pre mladého účastníka:

- Čo potrebuješ pre začatie a plnenie cieľa urobiť?
- Kedy by si mohol s plnením cieľa začať?
- Aké kroky treba pre naplnenie cieľa podniknúť?
- Kto ti s tým môže pomôcť?
- Aký konkrétny cieľ by sme si mohli na základe premyslených častí stanoviť?

Technika SMART je zameraná na to, že správne stanovené ciele by mali spĺňať požiadavky/parametre, ktoré sú zhrnuté v skratkách **SMART** (Brozmanová et al., 2014) alebo **SMARTER** (Podporná príručka pre vedúcich programu, 2016) a sú podrobnejšie popísané v tabuľke č. 7. Mladého účastníka oboznámime s jednotlivými charakteristikami techniky SMART, ktoré sú zároveň krokmi pre formulovanie cieľa. Vedenie spočíva v kladení otázok, ktoré sú prepojené s jednotlivými charakteristikami SMART. Vďaka otázkam sa cieľ postupne formuluje a stáva sa „SMARTOVEJŠÍ“.

Tabuľka 7 Charakteristika techniky SMART/SMARTER

<b>SPECIFIC</b>	Cieľ má byť špecifický, presne vymedzený, konkrétny, jedinečný.	Ide o to – uprednostniť presné definovanie cieľa pred všeobecným a to pri každej oblasti programu DofE.
<b>MEASURABLE</b>	Cieľ má byť merateľný.	Na konci vieme jasne stanoviť, či sa cieľ naplnil, a po jeho splnení by mali byť vidieť merateľné výsledky.
<b>ACCEPTED</b>	Cieľ má byť akceptovateľný, dosiahnuteľný.	Každá úroveň programu DofE postupne vyžaduje od účastníka viac času, zapojenia a zodpovednosti. Cieľ by mal byť pre účastníka výzvou a zároveň by mal byť nastavený dosiahnuteľne.
<b>RELEVANT</b>	Cieľ má byť relevantný, reálny.	Mladý účastník by mal chcieť plniť cieľ najmä kvôli vlastnému záujmu. Mal by zhodnotiť realnosť naplnenia cieľa, teda či má mentora pre aktivitu, zdroje (čas, priestor, nástroj...), osobné a zdravotné predpoklady a i. Zároveň musí súvisieť s danou oblasťou.
<b>TIMEBOUND</b>	Cieľ má byť časovo ohraničený.	V programe DofE je jasný termín dokončenia a ten veľakrát pomôže účastníkovi cieľ naozaj naplniť a neodkladať ho.
<b>EXCITING</b>	Cieľ má byť zaujímavý.	Ciele by mali byť pre účastníka motivujúce a príťažlivé.
<b>RECORD</b>	Cieľ má byť zaznamenávaný.	Svoje výsledky je dobré zaznamenávať a spätne ich vyhodnocovať pre lepšie uvedomenie si nadobudnutých schopností a rekapituláciu naučeného. V programe DofE využívame ORB.

**TIP: Pre vedúceho programu DofE je jedno, ktorú techniku si zvolí. Určite by mal siahnúť pri vedení mladého účastníka po tej technike, ktorá je pre neho viac prirodzená a ktorej lepšie rozumie.**

#### Zásady a kvalita formulácie cieľov

Ciele by mali byť formulované **v 1. osobe jednotného čísla** z dôvodu jasného prevzatia zodpovednosti mladého účastníka za naplnenie vlastného cieľa/cieľov (napr. *zaplávam, napíšem, lepšie porozumiem, prečítam, prejdem, postavím, nakreslím, aplikujem...*). Cieľ by mal byť **jeden**, formulovaný jednoduchou **oznamovacou vetou**. V rámci formulácie sa často stáva, že do jednej vety začlenia mladí účastníci niekoľko cieľov. Cieľ by mal jednoznačne popisovať stav, **ktorý by sa mal dosiahnuť, t. j. stav zmeny**. Pre lepšie definovanie cieľov využívame tzv. Bloomovu taxonómiu, ktorá poskytuje slovesá vhodné k popísaniu cieľov.

Príklady slovík zoradených v úrovniach od získania poznania k nadobudnutiu postojov (Anderson, 2001; Podporná príručka pre vedúcich programu, 2016):

1. Slovesá popisujúce znalosť, zapamätanie, znovuzpoznanie: *definujem, napíšem, viem, spoznám, zopakujem, reprodukujem, rozoznám, označím, pomenujem, doplním, opíšem, priradím, vyberiem, určím...*
2. Slovesá popisujúce porozumenie, zhrnutie, usudzovanie, porovnávanie, vysvetľovanie: *ilustrujem, vysvetlím, vyznačím, vyjadřím vlastnými slovami, vyjadřím inou formou, rozlíšim, nakreslím, načrtnem, opravím, určím...*
3. Slovesá popisujúce aplikáciu, realizáciu, uplatnenie: *aplikujem, predvediem, zobrazím, vyriešim, použijem, vykonám, uskutočním, dokážem, použijem, nakreslím, preukážem, (vy)riešim, vypočítam, vyhladám...*
4. Slovesá popisujúce analýzu, rozlišovanie, organizovanie: *rozlíšim, porovnam, dám do protikladu, rozčlením, určím príčiny, dôsledky – rozhodnem, urobím rozbor, klasifikujem, dedukujem, zatriedim...*
5. Slovesá popisujúce spojenie vedomostí a riešenia problému: *usporiadam, zhromažďujem, kombinujem, prispôbim, navrhmem, organizujem, zhrniem, vyvodím závery, vytvorím, skonštruujem, reorganizujem, kategorizujem...*
6. Slovesá popisujúce hodnotiace posúdenie, tvorivosť, plánovanie, produkovanie: *obhájam, rozhodnem, porovnam, posúdim, preverím, zdôvodním, zhodnotím, uvediem výhody a nevýhody...*

**TIP: Špecifickou výnimkou sú ciele na zlatej úrovni, kde sa ciele formulujú dvoma spôsobmi: od vízie k detailom a od ľahšieho cieľa ku komplexnejšiemu (príklady v nasledujúcej časti).**

Pri stanovovaní cieľov v jednotlivých úrovniach je dôležité dodržiavať minimálne štandard-  
dy kvality. Kvalita stanovovania cieľov súvisí s úrovňou, ktorú si mladý účastník zvolil. Čím nižšia úroveň, tým jednoduchší cieľ a naopak.

Tabuľka 8 **Minimálne štandardy v stanovovaní cieľov**

<b>Bronzová úroveň</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cieľ v rozvoji talentu/športu musí mať jasne popísaný začiatkový stav.</li> <li>• Cieľ v rozvoji talentu/športu musí mať jasne popísaný merateľný konečný stav.</li> <li>• Účastník musí uviesť do cieľa realistickú verziu konečného stavu. Ak má účastník vyššiu ambíciu, môže uviesť do znenia cieľa aj tú.</li> <li>• Pre dobrovoľníctvo musia byť jasne popísané a) problém; b) potreba; c) riešenie a aktivity (čo chce urobiť účastník pre vyriešenie problému/potreby).</li> <li>• Ku každej oblasti musí mať účastník v ORB uvedeného mentora oblasti.</li> <li>• Musí byť dodržaný princíp komplexnosti (nie podobné aktivity v oblastiach).</li> <li>• Cieľ musí byť relevantný vzhľadom na danú oblasť.</li> </ul>
<b>Strieborná úroveň</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Všetky minimálne štandardy z bronzovej úrovne.</li> <li>• Pre dobrovoľníctvo musia byť jasne popísané a) problém/potreba; b) riešenie; c) vplyv na účastníka (čo to dá účastníkovi).</li> <li>• Musí byť uvedený dôvod, prečo si účastník vybral túto aktivitu, prečo je preňho cieľ atraktívny, aký má cieľ prínos pre jeho ambície a budúcnosť.</li> </ul>
<b>Zlatá úroveň</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Všetky minimálne štandardy zo striebornej a bronzovej úrovne.</li> <li>• Musia byť opísané špecifické a merateľné mílniky.</li> </ul>

Zdroj: Metodika nastavovania cieľov – prehľad, 2018.

## Príklady formulovaných cieľov pre jednotlivé oblasti

### Príklady cieľov na BRONZOVEJ úrovni:

#### Cieľ v oblasti športu

*Momentálne dokážem zaplávať kraulom 500 m za 20 minút, chcela by som zaplávať kraulom 500 m za 10 minút.*

#### Cieľ v oblasti rozvoja talentu

*Teraz dokážem zahrat 4 akordy na gitare sprevádzané 2 jednoduchými druhmi rytmu. Chcel by som sa naučiť zahrat 16 rôznych akordov na gitare (durových a molových), 4 druhy rytmu a dokázať zahrat 3 rôzne rockové piesne Stairway to Heaven, In the End, Californication.*

#### Cieľ v dobrovoľníctve

*Deti s mentálnym a fyzickým postihnutím sa často boja nových ľudí vo svojom okolí. Preto sa im chcem raz týždenne venovať a pripravovať pre ne rôzne voľnočasové a kreatívne aktivity.*

### Príklady cieľov na STRIEBORNEJ úrovni:

#### Cieľ v oblasti športu

*Vybral som si prejsť na bicykli naraz 60 km. Momentálne prejdem naraz 28 km aj to s veľkým vypätím síl. Môj veľký sen je v dospelosti absolvovať triatlon.*

#### Cieľ v oblasti rozvoja talentu

*Nikdy som netancoval a napriek tomu, že cítim, že tanec nie je moja prirodzená danosť, chcel by som sa naučiť základné kroky 6 spoločenských tancov (walz, valčík, polka, jive, quickstep a foxtrot). Momentálne neviem tancovať ani jeden a navyše na parkete som veľmi hanblivý.*

#### Cieľ v dobrovoľníctve

*Vo svojom okolí stretávam seniorov, ktorí nemajú kultúrny program a nudia sa, preto by som rád hodine týždenne venoval tomu, že sa budem s nimi stretávať a vytvárať im pravidelný kultúrny program. Toto chcem zrealizovať v Senior centre v Starom meste. Verím, že táto skúsenosť ma naučí trpezlivosti a empatii smerom k starším ľuďom a ich spôsobu spoluzitia.*

### Príklady cieľov na ZLATEJ úrovni:

Pri definovaní cieľov na zlatej úrovni sa odporúčajú dva spôsoby:

#### Od vízie k detailom

Tu je potrebné brať do úvahy skutočnosť, že účastník má určitú víziu, cieľ, ktorý chce dosiahnuť v časovom horizonte 12/18 mesiacov. Účastník si stanovuje aj priebežné mílniky a rozpracuje si plán. Mílniky by mali mať parametre SMART a mali by byť nastavené na 6 mesiacov (ak to bude vyhovovať účastníkovi, tak aj na 3 mesiace).

Príklad:

*Účastníčka programu chce zabehnúť polmaratón za 2 hodiny. Tento cieľ má nastavený na 12 mesiacov. Momentálne zabehne 4 km a trvá je to 35 min. Cieľ môže byť nastavený tak, že po 3 mesiacoch má zabehnúť 8 km pod 45 minút a po 6 mesiacoch 10 km pod 50 min.*

#### Od ľahšieho cieľa ku komplexnejšiemu

Účastník si povie, aký cieľ by zvládol za 3/6 mesiacov, tento cieľ by mal zodpovedať bronzovej úrovni. Potom si v rovnakej alebo podobnej oblasti pokúsi tento cieľ natiahnuť na ďalších 6 mesiacov, takto cieľ zodpovedá striebornej úrovni. Pridaním ďalších 6 mesiacov cieľ môže zodpovedať zlatej úrovni. Zvyšuje sa nielen časová náročnosť cieľa, ale aj jeho komplexnosť. Definovanie mílnikov do ORB je potrebné aj pri tomto variante.

Príklady na mílniky:

*Účastníčka cvičí jogu. Vie si predstaviť naučiť sa za 6 mesiacov 12 rôznych pozícií, ktoré sú priemerne náročné, ak by pridala ďalších 6 mesiacov, môže pridať ďalších 7 rôzne náročných pozícií na flexibilitu a stabilitu, pozícia škorpióna apáva, plus 2 typy stojky.*

*Účastník má vybranú oblasť hry na husle. Vie, že za 3 mesiace sa naučí priemernú etudu od J. F. Mazana, ak bude cvičiť hodinu týždenne. Ak by si pridal ďalších 6 mesiacov, dokáže sa naučiť náročný Uhorský tanec číslo 5 s rýchlou rytmikou. Ak by si pridal ešte 6 mesiacov, naučí sa zahrat komplexnú Paganiniho skladbu la Campanella.*

*Účastník má blízky vzťah k venčeniu psíkov, preto sa rozhodol, že chce túto dobrovoľnícku činnosť vykonávať na všetkých úrovniach DofE. Na bronzovej úrovni si ako cieľ môže zadať pravidelné venčenie psíkov raz do týždňa a starostlivosť o zvieratká v útulku. Na striebornej úrovni môže ponechať tieto aktivity, ale je potrebné zvýšiť komplexnosť, preto si pridá propagáciu útulku medzi spolužiakmi s cieľom získať aspoň 4 ďalších kamarátov na dobrovoľnícku činnosť v útulku. Na zlatej úrovni môže ísť o zorganizovanie koncertov a podujatí s cieľom vyzbierať financie pre útulok, kam účastník chodí pravidelne venčiť psíky.*

#### Zmena cieľov a ich nedostatky v priebehu ich plnenia

V priebehu plnenia cieľov programu DofE je možná zmena vo formulácii cieľov v prípade ak:

- nastane dlhodobá choroba, nehoda, hospitalizácia mladého účastníka;
- je vážna rodinná prekážka v živote mladého účastníka;
- je zrušená inštitúcia, prípadná výrazná zmena v inštitúcii, kde boli aktivity vykonávané;
- stanovený cieľ bol naplnený skôr, ako prešlo časové obdobie plnenia výzvy;
- prestahovanie sa účastníka a pod.

V inom prípade je nutné kontaktovať národnú kanceláriu, ktorá zmenu schváli a v ORB v samotnom cieľi uvedie poznámku „Zmena cieľa schválená NK“, pričom je potrebné ponechať staré znenie cieľa a doplniť nové. Nastavením cieľov na akejkoľvek úrovni sa účastník zaväzuje vytrvať v aktivite. Ak chce, môže aktivitu ukončiť a začať ju odznova, avšak novú aktivitu musí vykonávať plné obdobie trvania a čas strávený plnením predošlého cieľa sa sem nezaráta. (Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018)

## ZEM SPOMALILA SVOJ POHYB

Prečítajte si príbeh a splňte nasledujúce úlohy:

Dnešný deň je pre našu planétu výnimočný. Pred niekoľkými hodinami sa k Zemi priblížil meteorit obrovských rozmerov. Kozmológovia zostali zaskočení. Nielenže nedokázali predvídať jeho príchod, ale prekvapili ich aj dôsledky. Nevedia si vysvetliť, prečo pomerne silný záchvev nebol pocíťovaný obyvateľmi Zeme. Vedia však, že Zem spomalila svoj pohyb a od dnešného dňa bude každý deň trvať o 4 hodiny dlhšie. Ako využiješ tieto 4 hodiny navyše? Akým činnostiam a aktivitám sa budeš venovať počas týždňa? Psychológovia odporúčajú, aby sme sa chopili šance a investovali takto záhadne získaný čas na relax, na realizáciu svojich záľub, koníčkov a pod. Jednoducho, aby sme robili všetko to, na čo nám doteraz 24-hodinový deň nestačil.

1. Zachyt/vypíš všetky činnosti, ktoré by si robil počas týždňa v rámci získaných extra 4 hodín času.

2. Práca vo dvojiciach:

Kým jeden prezentuje, čo si zaznačil, úlohou druhého je identifikovať z výpovede jeho záujmy a zaznamenať ich. Potom si roly vymeňte.

3. V poslednej fáze aktivity sa dvojica voľne rozpráva o zisteniach. Dôležité je, aby každý študent dokázal čo najviac odkryť svoje záľuby.

## SIEŤOVANIE MENTOROV

Pokúste sa identifikovať potenciálnych mentorov a spôsob komunikácie s nimi. Spoločne s účastníkom sa zamyslite nad otázkami a pokúste sa hľadať čo najviac odpovedí. Snažte sa byť otvorený všetkým nápadom a myslite na to, že aj vyhľadanie dobrého mentora je skúsenosť, ktorou sa učíme dôležitým zručnostiam.

Odpovedzte na otázky:

**Čomu konkrétne sa potenciálny mentor venuje a kde pracuje?**

**Ako ich budem oslovať?**

**Čo zdôrazním a ako ich môžem motivovať v súvislosti s účasťou v role mentora v programe DofE?**

### 8.3.4. Priebežné stretnutia

V ďalšej fáze sa mentorský vzťah rozvíja a prehĺbuje. Pre fungujúci proces mentoringu je pritom podstatné, aký vzťah majú medzi sebou mentor a mentorovaný. Každý vzťah je založený na komunikácii, vo vzťahu mentora a mentorovaného sú však dôležité aj ďalšie aspekty, aby tento vzťah bol aj správne fungujúci. Je nutné mať vzťah založený na dôvere, spolupráci a vzájomnom rešpekte. Brumovská a Seidlová Málková (2010) uvádzajú niekoľko znakov, ktorými sa vyznačujú kvalitné mentorské vzťahy. Prvá skupina týchto znakov je odvodená od prirodzených mentorských vzťahov. Pre mentorov pôsobiacich vo formálnych mentorských pozíciách, ako je aj rola vedúceho v programe DofE, by mali byť tieto znaky cieľom, o ktorých dosiahnutie je potrebné usilovať. Medzi ne patria: dôležitosť spoločného času stráveného s mentorom, dôvera a spoľahlivosť mentora, identifikácia s mentorom a neindikatívny, neodcudzujúci a povzbudzujúci prístup mentora. Zo štúdií skúmajúcich formálne mentorské vzťahy vyplývajú nasledujúce znaky kvalitného formálneho mentoringu: dĺžka vzťahu, pocit blízkosti, vplyv podobnosti medzi mentorom a mentorovaným, autenticnosť, empatia, vzájomnosť a spolupráca, zábavnosť, angažovanosť, povzbudzovanie a podpora (empowerment).

Mentor počas priebežných stretnutí s mentorovaným rozvíja vzťah, vytvára špecifické formy interakcií a poskytuje mu rôzne typy sociálnej opory. Všeobecne sociálne opory rozdeľujú autori (napríklad Křivohlavý, 2009; Mareš, 2002; Šolcová & Kebza, 1999) na niekoľko druhov. Priblížime ich v kontexte práce mentora – vedúceho programu DofE.

*Inštrumentálna opora* predstavuje praktickú alebo vecnú pomoc. Môže mať formu požičania či darovania potrebných vecí (peňazí) alebo pomoci pri zvládaní praktickej stránky života. V programe DofE môže táto pomoc spočívať v pomoci pri hľadaní mentora, praktickej asistencii pri nejakej aktivite, pomoci s nejakou úlohou a pod.

*Informačná opora* spočíva najmä v poskytnutí dôležitých informácií potrebných alebo uľahčujúcich zvládanie konkrétnej situácie, poskytovanie rád (osobných i profesionálnych), návrhy riešenia. Tento typ opory pomáha účastníkovi zorientovať sa vo svojej situácii, v programe DofE, pomáha tiež získať ľahší prístup k službám, ktoré by mu s riešením situácie pomohli. Pri tomto type opory môže vedúci poskytovať účastníkovi aj rôzne typy.

*Emocionálna opora* zahŕňa prejavy lásky, dôvery, náklonnosti, nádeje, porozumenie, empatiu, „načúvanie“ človeku. (Kebza & Šolcová, 1999) Zmierňuje stres, úzkosť a pocit nebezpečenstva, zvyšuje sebadôveru a pocit sebahodnoty. Pomáha pri zvládaní záťažovej situácie. (Mareš, 2002) V mentorskom vzťahu súvisí tento typ opory aj s rozvojom dôvery účastníka voči mentorovi. Mentor účastníkovi prejavuje náklonnosť, podáva mu pomocnú ruku.

*Hodnotiacou oporou* je človeku prejavovaná podpora, úcta a prijatie. Má vzťah s podporou sociálnej identity a začlenením v sociálnej skupine, posilňuje pozitívne sebahodnotenie, má motivačnú silu pri posilňovaní sebariadiacich mechanizmov. K hodnotiacej opore, podľa Křivohlavého (2009), patrí aj delenie sa o ťažkosti s človekom v ťažkej situácii a súnaľnosť pri riešení problémov. V procese mentoringu je hodnotiacia opora spájaná aj s povzbudzovaním, dodávaním odvahy pre plnenie cieľov. Je to viera v človeka a jeho potenciál prekonávať prekážky a rozvíjať svoju osobnosť.

Počas rozvoja mentorského vzťahu môže prirodzene dochádzať aj k mnohým problematickým situáciám či krízam. Žiadny rozvoj vzťahu nie je lineárny a vzťah sa môže plynule prehĺbovať, ale aj zhoršovať, môže byť striedavo uspokojivý či problematický. Môže tiež zažiť dramatickú zmenu alebo obrat. Špecifické výzvy vo vzťahu medzi mentorom a mentorovaným vytvára aj samotný program DofE a jeho štruktúra. Počas supervíznych stretnutí sme so študentmi a študentkami na UMB, ktoré boli v pozícii vedúcich programu, riešili napríklad tieto témy:

- hranice vzťahu medzi študentom a účastníkom DofE,
- miera direktivity vedúceho programu DofE,
- motivácia pre zapisovanie aktivít účastníka do ORB,
- miera zodpovednosti v procese vedenia účastníka,

- predčasné ukončenie účastníka programu,
- pocit neistoty vo vzťahu s účastníkom,
- účastník so študentom nekomunikuje, nereaguje na výzvy,
- pocit zlyhania pri práci s účastníkom,
- pocit, že účastník klame,
- potreba byť pre účastníka väčšou podporou,
- strach, že študent sklame účastníka.

Uvedené témy sú dôkazom toho, že proces mentoringu nie je procesom učenia (sa) len pre mentorovaného, ale aj pre mentora a aj pred ním stojí v tomto vzťahu viacero výziev. Preto považujeme za dôležité hovoriť aj o možných zlyhaniach mentoringového prístupu v práci s mladými ľuďmi. Brumovská a Seidlová Málková (2010) pripisujú neúspech nasledujúcim faktorom:

- Rozdiel medzi očakávaním na počiatku vzťahu a realitou prvých kontaktov mentorovaného a mentora.
- Tlak na schopnosti mentora rozvinúť u mentorovaného schopnosti, ktoré sú žiaduce, aby bol proces mentoringu hodnotený ako úspešný. Niekedy je tento tlak v rozpore s očakávaniami od roly mentora.
- Rozdielnosť očakávaní mentora a mentorovaného od procesu mentoringu.
- Nedostatočné komunikačné zručnosti mentorov.
- Nevhodne vytvorená dvojica a vzájomná antipatia je tiež bežný problém formálneho mentoringu. Príčinou však môže byť aj zlý prvý dojem.
- Nedostatočná angažovanosť mentora alebo mentorovaného. Pokiaľ nie je angažovanosť dostatočná, mentori vzťah často ukončia kvôli nedostatočnej spätnej väzbe.
- Dôvernosť. Mentor býva niekedy sklamaný, že mentorovaný sa s ním nedelí od začiatku vzťahu o dôverné informácie.
- Obavy zo zlyhania, obava z nenaplnenia očakávaní.
- Náročnosť roly mentora.

Priebežné stretnutia medzi mentorovaným a mentorom sú priestorom na reflexiu a pohľad aj na mentorský vzťah samotný. Vhodnými otázkami, ktoré môže mentor klásť mentorovanému, sú napríklad:

- Aké to dnes pre teba bolo?
- Čo bolo užitočné? Čo nebolo?
- Čo by som mohol robiť odlišne, aby to bola pre teba lepšia skúsenosť?

### 8.3.5. Ukončenie a vyhodnotenie

Dôležitou súčasťou každého formálneho mentorského vzťahu je jeho ukončenie a vyhodnotenie. Z pohľadu programu DofE sa venujeme tejto fáze v samostatnej kapitole. Ukončenie mentorského vzťahu by nemalo znamenať len naplnenie cieľov, v našom prípade cieľov definovaných v rámci programu DofE, mentor a mentorovaný by tiež mali vyhodnotiť vzájomnú spoluprácu v rámci mentorského vzťahu. Každá zo strán by sa mala zamerať na reflexiu týchto základných otázok:

- Čo bolo cenné? Čo bol najviac prínosné?
- Za čo vo vzťahu sme vďační?
- Čo sme robili dobre?
- V čom by sme sa mohli zlepšiť? Čím by sme to mohli podporiť?

Mentor aj mentorovaný by mali artikulovať vzájomné uznanie a poďakovať, byť špecifickí v tom, čo sa naučili a čo získali zo vzájomnej spolupráce. Pre obe strany môže byť vyhodnotenie aj impulzom k ďalšiemu rozvoju a rastu.

# 9 Vedenie mladých ľudí v jednotlivých oblastiach programu

## • Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Štyri oblasti programu DofE – dobrovoľníctvo, šport, rozvoj talentu a dobrodružná expedícia – reprezentujú **holistické vnímanie rozvoja osobnosti**. Každá má svoj zmysel a význam. Účastník sa musí venovať každej z týchto oblastí v stanovenej dĺžke trvania. V súlade s princípmi programu DofE je dôležité uvedomiť si, že účastníka potrebujeme motivovať a udržať pri plnení aktivít v jednotlivých oblastiach podľa stanovených cieľov tak, aby sa im venoval pravidelne. Pritom platí, že každej oblasti by mal venovať minimálne jednu hodinu týždenne. Medzinárodná Online účastnícka knižka (*Online Record Book, ORB*) je nastavená tak, že účastníkovi pri zápisocho o realizovaných aktivitách zaráta vždy maximálne jednu hodinu týždenne v danej oblasti. Daný fakt súvisí najmä s princípmi dlhodobosti a cieľavedomosti. Účastník je takto vystavený výzve, aby sa určitej činnosti venoval pravidelne. Individuálny prístup je v programe princípom, ktorý dovoľuje definovať v rámci jednotlivých oblastí primerané ciele každému jednému účastníkovi. Mali by reflektovať počiatočný stav a zároveň by mali byť pre účastníka dostatočnou výzvou na prekonávanie vlastných limitov. Program nie je súťaž medzi účastníkmi, kto viac, rýchlejšie, šikovnejšie. Program je prostriedkom na prekonávanie seba samého, ale nie samoučelne.

### 9.1. Vedenie účastníkov v oblasti dobrovoľníctva

Pod dobrovoľníctvom vnímame aktivity, ktoré mladý účastník programu realizuje bez nároku na odmenu, vykonáva ich v prospech iných ľudí, komunity či životného prostredia, pričom táto pomoc je zameraná mimo členov rodiny alebo domácnosti dobrovoľníka. Aktivitu si mladý človek ako účastníci programu DofE vyberá na základe svojej slobodnej vôle a rozhodnutia, je to činnosť, ktorá je zmysluplná a bude účastníka baviť.

Oblasť dobrovoľníctva je zameraná predovšetkým na to, aby mladý človek zažil a porozumel podstate a zmyslu pomáhania a aktívnemu vnímaniu svojho okolia a diania okolo seba. Vnímať seba ako súčasť komunity a dokázať prevziať istú mieru zodpovednosti za

## Otázky a úlohy

1. Skúste vytvoriť 7 dôležitých pravidiel aktívneho počúvania.
2. Zahrajte sa na účastníkov programu DofE, ktorí nie sú rozhodnutí pre žiadnu oblasť a nevedia ani, aké ciele by chceli dosiahnuť. Vyberte si vždy jedného účastníka, ktorého posadíte pred seba a budete mu klásť:
  - V prvom kole iba zatvorené otázky.
  - V druhom kole iba otvorené otázky.
  - V treťom kole iba kontrolné/overovacie otázky.
3. V rámci hľadania zmysluplného cieľa sa pokúste nájsť odpovede na otázky: Čo je cieľom môjho života? Čo považujem v živote za hodnotné? Čo ma vie naštartovať? Čo ma robí šťastným?
4. Preformulujte „Ty“ výroky na „JA“ výroky:  
*Si nezodpovedný, neustále meškáš.*  
*Toto za tri mesiace nestihneš.*  
*Máš v ORB neporiadok.*



dianie okolo nás je kľúčovým východiskom pri plánovaní aktivít v tejto oblasti. Špecifikom tejto oblasti je skutočnosť, že prínosy z napĺňania cieľa v tejto oblasti nepocituje len samotný mladý človek, ale aj ďalší aktéri a subjekty, ktorých sa dobrovoľnícka činnosť týka. Medzi prínosy dobrovoľníctva pre mladých ľudí môžeme zaradiť (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015; Brozmanová Gregorová, Šavrnochová & Šolcová, 2016):

- osvojenie si trpezlivosti, tolerancie a spolupatričnosti;
- prekonávanie neznalosti, predsudkov, ľahostajnosti a strachu;
- zvyšovanie povedomia o potrebách a problémoch ostatných;
- poznávanie a zlepšovanie zručností v komunikácii a vychádzaní s druhými,
- rozvoj osobnostných a sociálnych zručností;
- spolupráca s inými ľuďmi a schopnosť byť sám spoľahlivý;
- pozitívne ovplyvňovanie životov druhých;
- stretávanie nových ľudí z rôznych prostredí;
- vytvorenie celoživotného návyku spoločenskej angažovanosti;
- potešenie a uspokojenie z pomoci druhým;
- schopnosť vychádzať s ľuďmi z iných generácií;
- zisk nových skúseností;
- objavenie nových záľub a zábava a i.

Vybraná dobrovoľnícka aktivita, jej zameranie a trvanie zodpovedá požiadavkám, ktoré súvisia najmä s úrovňou programu, ktorú mladý účastník plní. Dĺžku obdobia vykonávania dobrovoľníctva v jednotlivých oblastiach a pri zvolení dobrovoľníctva ako hlavnej oblasti popisuje tabuľka č. 9.

Tabuľka 9 **Časový harmonogram pre oblasť dobrovoľníctvo v rámci programu DofE**

Úroveň	Minimálny čas	Čas, ak je dobrovoľníctvo hlavnou oblasťou
Bronzová úroveň	3 mesiace	6 mesiacov
Strieborná úroveň	6 mesiacov	12 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi bronzovej ceny)
Zlatá úroveň	12 mesiacov	18 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi striebornej ceny)

Zdroj: Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015.

V rámci zamerania a obsahu dobrovoľníctva nastávajú rozdiely najmä v popísaní oblasti. Na bronzovej úrovni popisuje problém, ktorý rieši alebo potrebu, ktorú pomáha naplňať a ako.. V striebornej a zlatej úrovni opíše okrem aktivít aj to, čo sa vďaka dobrovoľníctvu naučil. Každá vybraná dobrovoľnícka aktivita mladého účastníka by mala spĺňať minimálne tieto požiadavky (Metodika nastavovania cieľov v dobrovoľníctve. Bronzová úroveň, 2019):

- Vybraná aktivita by nemala byť príliš podobná aktivitám zvoleným v oblastiach športová aktivita a rozvoj talentu – princíp vyváženosti.
- Má mať stanovený cieľ označujúci zmenu situácie či stavu po ukončení dobrovoľníctva mladého účastníka.
- Dobrovoľníctvo sa vykonáva vo voľnom čase mladých účastníkov, mimo vyučovania či brigády.
- Aktivita a cieľ by mali byť zvolené tak, aby bolo možné zlepšovať sa a plniť ju po celú dobu plnenia danej úrovne.
- Dobrovoľnícka aktivita by mala vychádzať z reálnej potreby iných ľudí, komunity či životného prostredia alebo riešiť konkrétny problém.
- Dobrovoľnícka aktivita by mala mladého účastníka rozvíjať, učiť niečo nové.

## PRACOVNÝ LIST

### PRÍNOSY AKTIVÍT V OBLASTI DOBROVOL'NÍCTVO

*Úloha:* Zamyslite sa a skúste pomenovať príklady prínosov aktivít v oblasti dobrovoľníctva z rôznych uhlov pohľadu:

Napište 3 prínosy pre mladého účastníka, ktorý sa rozhodol plniť výzvu v oblasti dobrovoľníctva.

1. Prínos
2. Prínos
3. Prínos

Napište 3 príklady prínosov pre organizáciu (prípadne cieľovú skupinu pomoci a organizácie), ktorej mladý účastník v dobrovoľníctve pomáha.

1. Prínos
2. Prínos
3. Prínos

Pri mentoringovom vedení účastníka DofE v oblasti dobrovoľníctva postupujeme v piatich krokoch:

## Krok 1 Hľadanie a mapovanie možností dobrovoľníctva s mladým účastníkom

V tejto fáze spolu s mladým účastníkom hľadáme dobrovoľnícku aktivitu, stanovujeme si cieľ, prípadne diskutujeme a rozprávame sa s ním o vplyve jeho nápadu na konkrétnych ľuďoch, skupinu, komunitu či životné prostredie, aby táto oblasť nadobudla zmysel a užitočnosť. V rámci oblasti dobrovoľníctva sa môžeme stretnúť s tromi typmi mladých účastníkov (Metodika nastavovania cieľov v dobrovoľníctve. Bronzová úroveň, 2019):

### 1. Účastník je zorientovaný a už vie, čo chce v dobrovoľníctve robiť.

V tejto situácii sa v úvodnej časti snažíme viesť mladého účastníka k uvažovaniu a výberu toho, čo ho v téme dobrovoľníctva zaujíma a v čom sa chce posunúť. Odporúčame zvoliť najprv spoločnú diskusiu či rozhovor, v ktorom sa s mladým účastníkom môžeme rozprávať o jeho očakávaníach či víziách, ktoré pre túto oblasť má. Prípadne, ako vyzerá jeho konkrétna predstava dobrovoľníctva. Zároveň sa spolu s ním snažíme nájsť odpoveď na otázky, ktoré pomôžu skonkretizovať cieľ dobrovoľníctva:

- Čo je problém, ktorý chceš riešiť, alebo potreba, ktorú vnímaš?
- Čo by si chcel zmeniť na tomto probléme, tejto situácii? Ako by vyzeral svet, ak by problém nebol?
- Aké aktivity vykonáš, aby si problém vyriešil?
- Čo ťa na tom bude baviť, čo sa naučíš?

### 2. Účastník nevie, čo by chcel v dobrovoľníctve robiť

V prípade, ak mladý účastník nemá predstavu o dobrovoľníckej činnosti, je vhodné začať diskusiu a rozhovor tým, čo ho zaujíma, čo sú jeho záľuby a koníčky, prípadne použiť tzv. zázračné otázky či iné otvorené otázky:

- Keby si mal zázračný prsteň, ktorý problém v tvojom okolí by si chcel zmeniť? Keby si sa ráno zobudil a bol primátorom mesta, čo prvé by si v meste zmenil? Máš 5 mesiacov prázdnin, čo by si začal robiť ako prvé?
- Aké sny si mával, keď si bol menší/mladší? Čo vo svojom okolí by si chcel zmeniť? Ako by si zlepšil to, čo sa ti na fungovaní mladých ľudí v meste páči? ...

Ďalšou pomôckou je test z Bratislavského dobrovoľníckeho centra „Otestuj sa na dobrovoľníctvo“ (dostupný na: <https://www.dobrovolnictvoba.sk/otestuj-sa/>). Jednoduchý test môže účastníka nasmerovať na oblasť dobrovoľníctva. Výsledok testu poskytuje tému rozhovoru a reflexie s vedúcim programu DofE.

Inou vhodnou pomôckou je jednoduché zadanie:

- Všimni si a zapíš si 10 vecí vo svojom okolí, ktoré by sa dali zlepšiť. Máš na to 7 dní. Následne na osobnom stretnutí sa rozprávajte o zisteníach mladého účastníka, prípadne pokračujte podľa zadania.
- Vyber 5, ktoré by si vedel ovplyvniť čo i len trochu.
- Z nich vyber 3, ktoré môžeš realizovať vo svojom okolí.
- Z nich vyber 1, ktorá ťa bude najviac baviť. (Metodika nastavovania cieľov v dobrovoľníctve. Strieborná a zlatá úroveň, 2019)

Okrem tohto zadania môžeme mladého účastníka nasmerovať na to, aby sa jednoducho opýtal ľudí zo svojho okolia. Môže sa informovať u svojho učiteľa, v školskej rade, na obecnom úrade, osloviť miestne dobrovoľnícke centrá či prihlásiť sa do databázy dobrovoľníckych príležitostí. Dobrovoľnícke ponuky a dobrovoľnícke centrá nájdeme na týchto webových stránkach:

Bratislava: <https://www.dobrovolnictvoba.sk/>  
Banská Bystrica: <http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>  
Košice: <http://www.dckk.sk/>

Prešov: <https://www.dobrovolnictvopo.sk/>  
Nitra: <http://www.ncdnitra.sk/>  
Trenčín: <http://www.kcactivity.sk/>  
Trnava: <http://www.dobrovolnictvott.sk/>  
Žilina: <http://www.dobrovolnictvoza.sk/>  
Celé Slovensko: [www.dobrovolnictvo.com](http://www.dobrovolnictvo.com)

### 3. Mladý účastník reaguje na ponuku organizácie, školy, ktorá dobrovoľníctvo ponúka

Mnoho ľudí a organizácií je ochotných poskytnúť mladým účastníkom príležitosti na dobrovoľníctvo. Medzi ne patria sociálni pracovníci, lekári, cirkevné inštitúcie, školy, nemocnice, väznice, inštitúcie venujúce sa mládeži, ekologické organizácie, miestne samosprávy, dobrovoľnícke organizácie mládeže, organizácie zaoberajúce sa ochranou zvierat alebo medzinárodné organizácie ako napríklad UNICEF a Človek v ohrození. Vedúci programu by mal účastníkov povzbudiť k tomu, aby identifikovali problém, navrhli riešenia a získali informácie o možnostiach dobrovoľníckeho zapojenia v regióne. V tejto situácii je naozaj dôležité najprv dobre spoznať mladého účastníka, jeho záujmy, aby sme zistili, či výber dobrovoľníctva nie je veľmi ovplyvnený nejakou inou autoritou (učiteľ, vychovávateľ, rodič a i.), alebo aby sme ako vedúci programu DofE mladého účastníka nenasmerovali na organizácie a aktivity, ktoré sú skôr späté s našimi záujmami, ako s jeho záujmami. Opäť sa vraciame k dôležitým otázkam súvisiacim so spresnením cieľa v oblasti dobrovoľníctva a jeho prepojením na zmysluplnosť:

- Čo je problém, ktorý chceš riešiť?/Potreba, ktorú vnímaš?
- Čo by si chcel zmeniť na tomto probléme, tejto situácii? (Ako by vyzeral svet, ak by problém nebol?)
- Aké aktivity vykonáš, aby si problém vyriešil?
- Čo ťa na tom bude baviť, čo sa naučíš?

Keďže je program DofE nastavený na pravidelnosť, rozvoj, vyváženosť a ďalšie veľmi dôležité princípy, je vhodné počas diskusie s mladým účastníkom venovať pozornosť aj prínosom dobrovoľníctva. Pretože dobrovoľníctvo nemá prínosy len pre tých, ktorým pomáhame (ľudia, komunita, životné prostredie), ale aj pre samotných dobrovoľníkov (rozvoj nových zručností, skúseností, získanie nových priateľstiev, zábava a i.) (Brozmanová Gregorová, Frimmerová & Šolcová, 2019).

## Krok 2 Nájdenie mentora a zapísanie a schválenie cieľa v ORB

Rola mentora aktivity je v procese dokončenia cieľa veľmi dôležitá. Niekedy je mentorom aktivity samotný vedúci programu, najmä vtedy, ak je v téme dobrovoľníctva odborníkom alebo ak je dlhodobým dobrovoľníkom. Mentor dobrovoľníckej aktivity pomôže mladému účastníkovi overiť, či vytvorený cieľ je reálny, prípadne vie usúdiť, či za dané časové obdobie je splniteľný. Mentora dobrovoľníckej aktivity by si mal účastník najprv hľadať sám. Môžeme mu ako vedúci programu pomôcť presne tým istým spôsobom, ako sme riešili typ mladého účastníka, ktorý netuší ani nevie, čo by chcel v dobrovoľníctve robiť. Teda nasmerovať ho na ľudí z jeho okolia (okrem rodinných príslušníkov), dobrovoľnícke centrá, fungujúce dobrovoľnícke programy a i. Úlohou mladého účastníka v tejto fáze je:

- nájsť mentora dobrovoľníckej aktivity a získať na neho mailový alebo telefonický kontakt;
- odkonzultovať s mentorom dobrovoľníckej aktivity stanovený cieľ;
- zapísať cieľ do ORB spolu s menom a mailovým alebo telefonickým kontaktom na mentora.

Vedúci programu v tejto fáze by mal:

- motivovať mladého účastníka k vyhľadaniu mentora dobrovoľníckej aktivity;
- konzultovať ciele s mladým účastníkom;
- nakontaktovať sa na vyhladaného mentora dobrovoľníckej aktivity a overiť si pochopenie jeho roly;
- schváliť cieľ v oblasti dobrovoľníctva.

### Plnenie oblasti a vedenie mladého účastníka

Dobrovoľnícku aktivitu realizujú mladí účastníci v súlade s už spomenutými časovými požiadavkami a v súlade s tým, aby dosiahli stanovený cieľ. Trvalú podporu počas plnenia oblasti získava mladý účastník od mentora dobrovoľníckej aktivity, ktorý ho dobrovoľníctvom vedie. Preto je veľmi dôležité dobre odkomunikovať rolu mentora so samotným mentorom. Ako vedúci programu DofE sledujeme plnenie oblasti dobrovoľníctva dvoma spôsobmi: kontrolou zápiskov mladého účastníka v ORB a osobnými stretnutiami s mladým účastníkom (odporúčame minimálne raz za 2-3 týždne). Osobné stretnutia sú zamerané na podporu motivácie, prípadné riešenie vzniknutých problémov, podporu pravidelného zapisovania zápiskov do ORB a i.

Príklady situácií, ktoré vedúci DofE rieši s účastníkom v oblasti dobrovoľníctvo:

- Organizácia, v ktorej mladý účastník pomáha, zrazu zistí, že ho nepotrebuje na pravidelné aktivity » je dobré, ak si účastník overí, či je možné pomáhať aj v rámci ďalších aktivít, prípadne je možné cieľ modifikovať tak, aby pomáhal vo viacerých organizáciách.
- Mladý účastník síce realizuje dobrovoľníctvo pravidelne, ale chýbajú mu zápisky v ORB » zápisky by sa mali zapisovať pravidelne, ale online systém umožňuje a zarátava aj hromadný zápis, preto ak mladý človek nerealizuje zapisovanie pravidelne, je dobre dohodnúť sa s ním, že napríklad vždy ku koncu mesiaca nahodí zápisky do ORB.
- Zapojenie mladého účastníka do dobrovoľníctva si vyžaduje, aby prešiel školením v organizácii, ktorá dobrovoľníkov potrebuje » niektoré dobrovoľnícke príležitosti sú späté s dobrovoľníckym programom či inou špecifickou aktivitou, na ktorej realizáciu je potrebné zaškolenie, preto sa do ORB a plnenia oblasti započítava v tomto prípade aj čas, ktorý mladý účastník strávi na školení.
- Mladý účastník stratí motiváciu a prestane chodiť pomáhať ako dobrovoľník » odporúčame pri riešení zvoliť osobné stretnutie, na ktorom nebudeme mladého účastníka karhať či poučať. Dôležité je zistiť dôvod straty záujmu o dobrovoľníctvo a v prípade možnosti bariéry odstrániť. Ak to nie je možné, opäť je možné preformulovať cieľ, prípadne zmeniť organizáciu.

### Hodnotenie oblasti dobrovoľníctvo a jej ukončenie

Po splnení časových požiadaviek a jednotlivých aktivít smerujúcich k naplneniu cieľa dobrovoľníctva mladého účastníka je dôležitým krokom získanie hodnotenia. V rámci ORB online systému sú vytvorené možnosti, kedy sa mentor dobrovoľníckej aktivity (alebo vedúci programu DofE, ak je zároveň mentorom) dostane do pozície hodnotiteľ aktivity a poskytne spätnú väzbu či hodnotenie mladému účastníkovi k plneniu oblasti. Online systém automaticky kontaktuje formou mailu mentora dobrovoľníckej aktivity, kde mu pošle link, po ktorého rozkliknutí vloží slovné hodnotenie. V prípade, že mentor dobrovoľníckej aktivity nemá mail, je možné, aby mladý účastník stiahol a vytlačil priamo z ORB formulár SPRÁVA HODNOTITEĽA, ktorú mentor dobrovoľníckej aktivity vypíše a potom ju mladý účastník môže nahráť do online systému ORB a upozorniť na to vedúceho programu DofE.

Vedúci programu DofE po prečítaní hodnotenia a odkontrolovaní zápiskov môže schváliť splnenie oblasti. Následne mladý účastník, ako aj vedúci programu DofE čakajú na schválenie Národnou kanceláriou programu DofE na Slovensku.

### Príklady aktivít v oblasti dobrovoľníctvo

V rámci tejto oblasti sa účastník môže venovať najrozmanitejším aktivitám súvisiacim s miestnou komunitou a daniť v nej (blízke i vzdialenejšie okolie), je možné pracovať a venovať svoj čas deťom a mladým ľuďom, veľkou a nekonečnou témou je ochrana a starostlivosť o životné prostredie, ako i charitatívna činnosť. Program DofE neurčuje mladému účastníkovi typ dobrovoľníctva, preto si môže vybrať akékoľvek dobrovoľníctvo: sociálne služby, zdravotníctvo, environmentálnu tému, animátorstvo a i. Dokonca mu neurčuje ani to, na aké dobrovoľnícke aktivity sa má zamerať. Mladý účastník si môže dobrovoľnícku

činnosť vybrať podľa svojho záujmu. Uvádzame na inšpiráciu niekoľko príkladov dobrovoľníckych aktivít (Metodika nastavovania cieľov v dobrovoľníctve. Strieborná a zlatá úroveň, 2019).

### Príklady dobrovoľníckych aktivít v dobrovoľníctve na BRONZOVEJ úrovni:

- Čítanie novín a kníh seniorom v domove dôchodcov raz do týždňa minimálne na jednu hodinu.
- Pravidelné doučovanie detí v nízkoprahovom centre.
- Zapojenie sa do komunitných aktivít (pravidelná výsadba stromčekov, organizácia podujatí...).

### Príklady aktivít v dobrovoľníctve na STRIEBORNEJ a ZLATEJ úrovni:

- Reorganizácia, propagácia a vedenie školského časopisu.
- Vytvorenie a realizácia plánu na organizovanie a pravidelné vyhodnocovanie separovania odpadkov na škole.
- Naplánovanie a organizácia pravidelných aktivít zameraných na riešenie znečistenia prírody v okolí.
- Organizovanie víkendových športových aktivít na dedine pre obyvateľov obce.

### Príklady aktivít v oblasti dobrovoľníctvo

PRÁCA S ĽUĎMI	OBČIANSKA ANGAŽOVANOSŤ	POMOC V NEZISKOVOM SEKTORE	ŽIVOTNÉ PROSTREDIE A ZVIERATÁ
Pomoc deťom Učenie/doučovanie	Pomoc s prípravou miestnych podujatí	Fundraising a zbierky	Starostlivosť o životné prostredie v mojom okolí
Pomoc ľuďom so zvláštnymi potrebami (bez domova) Pomoc starým ľuďom	Pomoc v miestnych médiách Príprava prospešného projektu	Pomoc s prípravou podujatí Pomoc v miestnom centre	Pomoc vo zvieracom útulku Pomoc v národnom parku
Práca s mládežou	Účast v školskej alebo miestnej rade/parlamente	Pomoc v neziskovej organizácii	Pomoc v ZOO či na farme Zbieranie odpadkov
Rola vedúceho Športové trénerstvo Vedenie skupiny (napr. skaut, tábory...)	Zvyšovanie povedomia o významných témach	Práca v charitatívnom obchode/kaviarni...	Zvyšovanie povedomia o významných témach
Záchranárske služby a prvá pomoc			

## Otázky a úlohy

1. Niekedy je dobré pozrieť sa na výber dobrovoľníckej aktivity z pohľadu mladého účastníka, preto si vyberte jednu konkrétnu oblasť a v nej konkrétnu aktivitu, v rámci ktorej by ste chceli vykonávať dobrovoľnícku aktivitu, keby ste boli účastníkom vy sám (bronzová úroveň).
2. Uvedte príklad cieľov ku každej úrovni v oblasti dobrovoľníctvo.

## 9.2. Vedenie účastníkov v oblasti šport

Uplatňovaný životný štýl vo voľnom čase súvisí s celkovou životnou motiváciou osobnosti, ktorá sa realizuje v záujmoch. Správanie vo voľnom čase a uplatňovaný životný štýl významne ovplyvňujú zdravie a podieľajú sa na vzniku rôznych chorôb. V posledných desaťročiach dochádza k zásadným zmenám v oblasti životného štýlu detí a mládeže. Modernizácia a vyspelá technika majú za následok úbytok pohybovej činnosti, ktorá spôsobila, že hlavným znakom civilizácie 21. storočia sa stáva poloha v sede. Začína sa hovoriť o novom druhu človeka tzv. „*homo sedentarius*“ (Nemčeková & Broďáni, 2014). Veľkým problémom je vznik nadváhy a obezity v celej Európe. Neúprosne sú prevalencia obezity od roku 1980, ktorá sa viac ako stonásobila v mnohých európskych krajinách a tento nárast je sprevádzaný nárastom chronických neprenosných ochorení (Národný akčný plán v prevencii obezity na roky 2015 – 2025). V Slovenskej republike sa realizuje monitoring pohybovej aktivity detí a mládeže (Aktualizácia Národného programu podpory zdravia, 2014), z ktorého vyplýva, že stúpajúcim vekom stúpa podiel detí so sedavými aktivitami a predlžuje sa čas trvania sedavých činností typu pozerania TV, práce alebo hrania sa pri PC a, samozrejme, učenia. Až 97,8 % detí trávi čas pozeraním TV v priemere viac ako jednu hodinu 51 minút, pri počítači viac ako jednu hodinu 10 minút.

Toto je len niekoľko vážnych argumentov, ktoré poukazujú na znižovanie pohybovej aktivity mladých ľudí. Jednou z oblastí v rámci programu DofE je práve preto športová aktivita. Medzi hlavné prínosy tejto oblasti určite patria (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015):

- učenie sa zdravému životnému štýlu;
- zlepšenie kondície;
- zvýšenie sebavedomia;
- stretávanie s inými ľuďmi – najmä v tímových športoch, ale aj vďaka stretávaniu ľudí, ktorí sa zaujímajú o podobný individuálny šport;
- zlepšenie disciplíny, vytrvalosti a schopnosti sebamotivácie;
- pocit úspechu;
- zlepšenie povedomia o množstve príležitostí, ktoré v športe sú;
- podpora tímovej spolupráce, ak je aktivitou tímový šport;
- radosť z pohybu.

Dĺžku obdobia vykonávania športovej aktivity v jednotlivých oblastiach a pri zvolení športovej aktivity ako hlavnej oblasti popisuje tabuľka č. 10.

Tabuľka 10 Časový harmonogram pre oblasť šport v rámci programu DofE

Úroveň	Minimálny čas	Čas, ak je športová aktivita hlavnou oblasťou
Bronzová úroveň	3 mesiace	6 mesiacov
Strieborná úroveň	6 mesiacov	12 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi bronzovej ceny)
Zlatá úroveň	12 mesiacov	18 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi striebornej ceny)

Zdroj: Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015.

Cieľom oblasti športovej aktivity je podporovať účastníkov v pravidelných športových aktivitách, zameraných na podporu zlepšenia zdravotného stavu, kondičných predpokladov či osvojenia si praktických športových zručností. Takto stanovené ciele majú aj po skončení programu DofE podporiť celoživotný vzťah k pravidelnej športovej aktivite, záujem o vlastný zdravotný stav a jeho zmeny a zlepšiť pracovnú výkonnosť mladých ľudí. Pri stanovení konkrétnych cieľov nie je nutné, aby každý účastník lámal rekordy a zbieral medaily. Dôležité je robiť športovú činnosť pravidelne a s radosťou. Účastníci si môžu vybrať šport, ktorému sa už určitú dobu venujú, alebo začať s niečím úplne novým. Je však dôležité, aby si vždy stanovili správny cieľ.

### Zásady tvorby cieľa v oblasti šport:

- Športová aktivita by nemala byť príliš podobná aktivitám zvoleným v oblastiach rozvoj talentu a dobrovoľníctvo – platí tu princíp vyváženosti.
- Športovú aktivitu a cieľ je potrebné voliť tak, aby sa účastník po celú dobu plnenia danej úrovne mohol zlepšovať.
- Je to šport alebo nie? V prípade, že možnosti či záujmy účastníka smerujú k výberu pohybovej aktivity, ktorá by mohla byť vnímaná problematicky (napr. šach), zamerajte sa na to, aby bola prínosná pre podporu zdravia, rozvoj praktických športových zručností či kondície. Ak sa človek aspoň trochu zapotí, môžete to považovať za šport. Sporné prípady odporúčame konzultovať s národnou kanceláriou (napr. šach sa nepovažuje v rámci programu za športovú aktivitu).

Tak ako pri dobrovoľníctve aj v oblasti športovej aktivity sa proces skladá z niekoľkých krokov, ktoré na seba nadväzujú a prostredníctvom vybranej aktivity mladého účastníka smerujú k naplneniu cieľa.

### Postupujeme v týchto štyroch krokoch:

#### 1. Hľadanie a mapovanie možností rozvoja v rámci športovej aktivity s mladým účastníkom

V tejto časti spolu s mladým účastníkom hľadáme vhodnú športovú aktivitu, stanovujeme si dosiahnuteľné ciele, zisťujeme základné skutočnosti východiskového stavu kondície, ako aj zdravotného stavu. Využívame mentoringový prístup. Tu nám pri stanovení cieľa pomôže znalosť minimálnych štandardov pre jednotlivé úrovne programu:

- Cieľ v rozvoji športu musí mať jasne popísaný začiatkový stav.
- Cieľ v rozvoji športu musí mať jasne popísaný merateľný konečný stav.
- Účastník musí uviesť do cieľa realistickú verziu konečného stavu. Ak má účastník vyššiu ambíciu, môže uviesť do znenia cieľa aj tú.
- Pri oblasti športovej aktivity musí mať účastník v ORB uvedeného mentora oblasti – odborníka z oblasti športu (tréner, inštruktor, učiteľ telesnej a športovej výchovy a pod.)

V úvodnej časti sa snažíme viesť mladého účastníka k uvažovaniu a výberu toho, čo ho pri športovaní zaujíma, akému športu sa venuje alebo venoval, s kým športuje, či má obľúbeného športovca a hlavne prečo. Pomáhame tvoriť či pýtame sa na športové sny alebo výzvy. Môžeme zvoliť najprv spoločnú diskusiu či rozhovor, v ktorom sa s mladým účastníkom môžeme rozprávať o jeho očakávaniach a víziách, ktoré pre túto oblasť má. Zároveň sa spolu s ním snažíme nájsť odpoveď na otázky, ktoré nám pomôžu skonkretizovať cieľ športovej aktivity:

- *Ktorým športom sa venuješ a v čom sú pre teba prínosné? Ak nešportuješ, čím to je? Zisťujeme možnosti, čas, nemám s kým, nezaujem atď.*
- *Ak by si chcel športovať, aký šport by si si vybral a prečo? Je na tom niečo zábavné?*
- *Čo by si musel spraviť preto, aby si sa uvedenému športu mohol pravidelne venovať? Poznáš niekoho, kto sa tomu športu venuje a mohol by ti poradiť či ťa trénovať?*
- *Aké sú tvoje skúsenosti v tom športe a čo by si chcel v ňom dosiahnuť? (Zisťujeme vstupnú úroveň, napr. momentálne dokážem zaplávať kraulom 500 m za 20 minút, chcela by som zaplávať kraulom 500 m za 10 minút.)*
- *Čo je problém, ktorý chceš športom riešiť?/Aká je potreba, ktorú vnímaš? (Získanie špecifických zručností: aby som vedel hrať volejbal, zlepšenie kondície (vytrvalosti, sily, rýchlosti, ohybnosti), zlepšenie zdravotného stavu (schudnúť, pribrať, spevniť postavu a pod.)*

Ak vedúci programu nemá odbornú skúsenosť s uvedeným športom, mal by sa obrátiť na mentora (odborníka na šport) a s ním prebrať vhodnosť, ako aj náročnosť stanoveného cieľa.

Pri komunikácii s mentorom je vhodné zdôrazniť a myslieť aj na to, že účastník sa po ukončení časového obdobia, keď sa venuje oblasti športovej aktivity, pripravuje a realizuje oblasť dobrodružnej expedície. Preto aspoň čiastočné ciele by mali smerovať aj k tejto oblasti, v ktorej sa už očakáva určitá pohybová výkonnosť. Takže rozvoj kondičnej úrovne má presah aj v rámci samotného programu DofE.

Pri účastníkoch sa pri výbere športovej aktivity stretávame s týmito najčastejšími problémami:

- **Možnosti a dostupnosť športovej aktivity v mieste bydliska.** Realizácia nie všetkých športov je možná z pohľadu priestorových (rôzne indoorové športy) ako aj odborných (pri nutnosti tréningu s odborníkom) možností.
- **Časová a finančná náročnosť športových aktivít.** Nie každý šport je lacný, pretože na jeho vykonávanie potrebujeme veľa aj špeciálne vybavenie (bicykel, špeciálnu obuv či oblečenie, chrániče a pod.) či vstupné. Preto pri nastavení cieľa by sme mali zvážiť aj tieto možnosti alebo pomáhať hľadať cesty, ako ich nahradiť (zapožičať, pomôcť nájsť sponzora a pod.).
- **Výber vhodnej aktivity z pohľadu sezónnosti.** Ide hlavne o plánovanie aktivity, ktorá sa má konať vo vonkajších podmienkach napr. v zimných mesiacoch (na bicykli sa ťažko jazdí na snehu). Treba zvážiť, aby aj podmienky potrebné pre vykonávanie aktivity boli udržateľné počas celého obdobia (napr. snehové podmienky pri bežeckom lyžovaní počas troch mesiacov).
- **Nízka motivácia v rámci športu.** Na základe predchádzajúcej skúsenosti účastník vníma športovú aktivitu skôr negatívne. Tu musíme opäť spoločne zdôrazniť a hľadať prínosy, ktoré môže účastník získať. Výber z individuálnych športov môže nahradiť výber z tímových športov, kde účastník realizuje športovú aktivitu s priateľmi, čím sa zdôrazní spoločenská hodnota a socializácia.
- **Neznalosť východiskového stavu pre vhodné nastavenie cieľa v časovom horizonte.** Tu hlavne pri striebornej a zlatej úrovni je potrebné aktívne spolupracovať s mentorom. Mentor môže odporučiť vhodný postup, ako zistiť východiskový stav, možnosti a hranice individuálneho rozvoja v rámci časového horizontu.

Nie na všetky otázky získame odpovede na prvom stretnutí. Účastníka by sme ale mali podnietiť k hľadaniu a mapovaniu možností či aj skúšaní rôznych športov a aktivít pred stanovením cieľa. Treba sa zamerať aj na mapovanie ponuky mimoškolských aktivít v mieste bydliska (školy, športové kluby a pod.). Účastník často netuší, čo sa v jeho okolí deje a čo všetko sa dá realizovať.

## 02. Nájdenie mentora a zapísanie a schválenie cieľa v ORB

Rola mentora aktivity je v procese dokončenia cieľa veľmi dôležitá. Má to byť osoba, ktorá je v „športe doma“ a disponuje zručnosťami a skúsenosťami potrebnými pre plánovanie tréningového procesu. Rozumie úskaliam športu a vníma jeho vplyv na organizmus človeka. Mentorom aktivity môže byť aj samotný vedúci programu, ak má potrebné skúsenosti. Mentor športovej aktivity pomôže mladému účastníkovi overiť, či stanovený cieľ je reálny, prípadne vie usúdiť, či za dané časové obdobie je splniteľný. Pomôže so zistením či postupom na zistenie východiskovej úrovne. Mentora športovej aktivity by si mal účastník najprv hľadať sám. Snažíme sa ho nasmerovať na ľudí z jeho okolia (okrem rodinných príslušníkov), športovcov, trénerov či športové kluby a pod. Úlohou mladého účastníka v tejto fáze je:

- nájsť mentora športovej aktivity a získať na neho mailový alebo telefonický kontakt;
- odkonzultovať s mentorom športovej aktivity stanovený cieľ;
- zapísať cieľ do ORB spolu s menom a mailovým alebo telefonickým kontaktom na mentora.

Vedúci programu v tejto fáze by mal:

- motivovať mladého účastníka k vyhľadaniu mentora športovej aktivity;
- konzultovať ciele s mladým účastníkom;
- kontaktovať sa s mentorom športovej aktivity a overiť si pochopenie tejto roly u vybraného mentora;
- v prípade neznalosti mentora s programom DofE opísať mu základné prínosy a parametre DofE a jeho rolu v projekte;
- schváliť cieľ v oblasti športovej aktivity.

Pri účastníkoch sa pri tomto kroku stretávame s týmito problémami:

- **Výber vhodného mentora.** Nie všetci športovci sú aj vhodnými mentormi či odborníkmi. Mentor by mal byť odborníkom v športe, ktorý úzko súvisí s účastníkom vybraným športom, pretože nie všetky skúsenosti a zručnosti z iného športu sú prenositeľné (tréner fitness nemusí byť odborníkom na bežecké lyžovanie).
- **Nepochopenie roly mentora z pohľadu samotného mentora.** Mentor by mal citlivo vnímať svoju rolu, poskytovať radu a spätnú väzbu a nechať priestor aj na samostatnosť účastníka. Preto je veľmi dôležité dobre odkomunikovať rolu mentora so samotným mentorom.
- V prípade, že si aktivita vyžaduje trénerské vedenie na získanie zručností (napr. kurz bojového umenia), **je vhodné, aby mentor nebol zároveň aj trénerom.**
- Stanovený cieľ by mal byť komplexný, nemal by sa zamerať len na získanie zručností (naučiť sa strieľať z luku), ale aj na rozvoj kondície potrebnej na získanie uvedených zručností. Preto na splnenie hlavného cieľa si môžeme zvoliť **čiastočné ciele**, ktoré budeme plniť postupne (aby som mohol strieľať z luku, potrebujem posilniť celé telo, posilňovať a zamerať sa na silu paží, stabilizáciu postoja a pod.).

## 03. Plnenie oblasti šport a vedenie mladého účastníka

Športovú aktivitu realizujú mladí účastníci v súlade s už spomenutými časovými požiadavkami a v súlade s tým, aby dosiahli stanovený cieľ. Trvalú podporu počas plnenia oblasti získava mladý účastník od mentora športovej aktivity, ktorý ho uvedenou oblasťou vedie. Ako vedúci programu DofE sledujeme plnenie oblasti športu dvoma spôsobmi:

- kontrola zápiskov mladého účastníka v ORB;
- osobnými stretnutiami s účastníkom (odporúčame minimálne raz za 2-3 týždne), zameranými na podporu motivácie, prípadné riešenie vzniknutých problémov, podporu pravidelného zapisovania zápiskov do ORB a i.;
- komunikáciou s mentorom aktivity.

Pri účastníkoch sa pri tomto kroku môžeme stretnúť s týmito problémami. Môže nastať zmena cieľov, trvania a ich nedosiahnutie v priebehu plnenia cieľov (všetky úrovne):

- **Zlé nastavenie hlavného cieľa z dôvodu nastavenia náročnosti.** Účastník zaznamenáva rýchly progres a cieľ splní napr. za polovicu stanoveného obdobia. Spolu s mentorom prehodnotíme náročnosť a splnený cieľ berieme ako métu k ďalšiemu cieľu. Naopak, ak bol cieľ nadhodnotený a nedarí sa nám naplniť čiastkové ciele, treba o tom komunikovať, aby nedošlo k strate motivácie.
- V prípade krátkodobej choroby nastáva **prerušenie športovej aktivity**. Tento stav je bežný a treba ho zaznamenať do ORB.

## 04. Hodnotenie oblasti športovej aktivity a jej ukončenie

Po splnení časových požiadaviek a jednotlivých aktivít smerujúcich k naplneniu cieľa športovej aktivity účastníka je dôležitým krokom získanie hodnotenia. V rámci ORB online systému sú vytvorené možnosti, kedy sa mentor aktivity (alebo vedúci programu DofE, ak je zároveň mentorom) dostane do pozície hodnotiteľ aktivity a poskytne spätnú väzbu či hodnotenie mladému účastníkovi k plneniu oblasti. Online systém automaticky

kontaktuje formou mailu mentora športovej aktivity, kde mu pošle link, po ktorého rozkliknutí vloží slovné hodnotenie. V prípade, že mentor športovej aktivity nemá mail, je možné, aby mladý účastník stiahol a vytlačil priamo z ORB formulár SPRÁVA HODNOTITEĽA, ktorú mentor športovej aktivity vypíše a potom ju mladý účastník môže nahráť do online systému ORB a upozorniť na to vedúceho programu DofE.

Vedúci programu DofE po prečítaní hodnotenia a odkontrolovaní zápiskov môže schváliť splnenie oblasti. Následne mladý účastník, ako aj vedúci programu DofE čakajú na schválenie Národnou kanceláriou programu DofE na Slovensku.

### Príklady aktivít v oblasti športová aktivita

V rámci tejto oblasti sa účastník môže venovať rôznym pohybovým a športovým aktivitám. Aktivity môžu mať individuálny, ale aj kolektívny charakter. Program DofE neurčuje účastníkovi, čo presne by mal v tejto činnosti robiť, účastník má pri výbere úplnú slobodu.

### Príklady športových aktivít na BRONZOVEJ úrovni:

- Zabehnúť bez prestávky súvisle 5/10 km.
- Vedieť zatancovať 5 latinskoamerických tancov (v základných krokoch).
- Nacvičiť s folklórnym súborom jedno predstavenie (niekoľko tancov).

### Príklady športových aktivít na STRIEBORNEJ a ZLATEJ úrovni:

- Prejsť na bicykli naraz 60/80/100 km.
- Zabehnúť polmaratón pod 2 hodiny/zabehnúť maratón pod 4 hodiny.
- Absolvovať triatlon, ktorý zahŕňa 1,5 km plávania, 40 km bicyklovania a 10 km behu.

### Príklady športových aktivít

INDIVIDUÁLNE ŠPORTY	TÍMOVÉ A SKUPINOVÉ ŠPORTY	FITNES AKTIVITY A TANEC	ADRENALÍNOVÉ ŠPORTY A BOJOVÉ UMENIA
atletika, bedminton, beh, cyklistika, golf, in-line korčuľovanie, jazda na koni, bowling, lukostreľba, squash, stolný tenis, streľba, tenis, triatlon	americký futbal, basketbal, futbal, florbal, hádzaná, volejbal, nohejbal	fitness skupinový, gymnastika, turistika, joga, posilňovanie, jumping, balet, spoločenské tance, ľudové tance, stepovanie, moderné tance	horolezectvo, parkour, skateboarding, aikido, box, judo, karate, šerm, sebaobrana
VODNÉ ŠPORTY	ZIMNÉ ŠPORTY	ŠPECIFICKÉ ŠPORTY	
kajakárstvo, paddleboard, kanoistka, kiteboarding, plávanie, potápanie, synchronizované plávanie, veslovanie, vodné pólo	bežecké lyžovanie, biatlon, curling, jazda na boboch a saniach, krasokorčuľovanie, korčuľovanie na ľade, ľadový hokej, lyžovanie, snowboarding, snowkiting	šach	

## Otázky a úlohy

1. Pomenujte 5 prínosov pre mladého účastníka, ktorý sa rozhodne plniť výzvu v rámci športovej aktivity.
2. Ponúkame vám možnosť zažiť výber športovej aktivity z pohľadu mladého účastníka. Pozrite si príklady možných aktivít, individuálnych či kolektívnych, indoorových či outdoorových športov. V rámci tejto oblasti si vyberte jednu konkrétnu aktivitu, ktorú by ste si ako účastník chceli rozvíjať počas troch mesiacov (bronzová úroveň).
3. K vybranej aktivite naformulujte cieľ, ktorý by bol splniteľný počas 3-6 mesiacov.

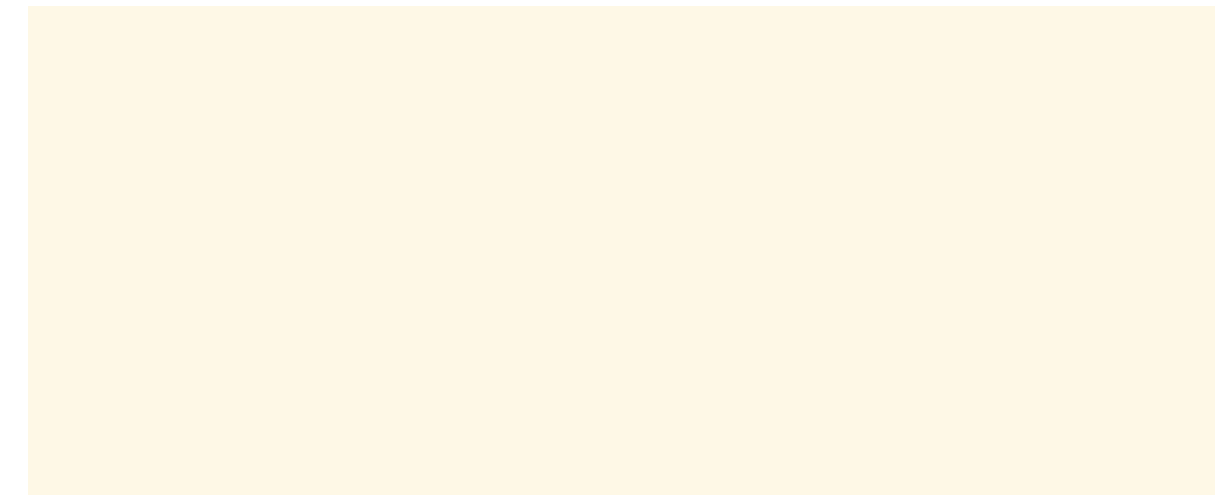
## PRACOVNÝ LIST

### HĽADANIE MENTORA ŠPORTOVEJ AKTIVITY

*Úloha:* Hľadanie mentorov pre oblasť športovej aktivity môže byť náročné nielen pre mladého účastníka, ale aj vedúceho programu DofE. Pomôckou môže byť aj „Mapa kontaktov“. Mapa by mala naznačovať aj blízkosť/vzdialenosť vzťahu a charakter tohto vzťahu (pozitívny, negatívny, neutrálny a pod.). Mapu je možné kresliť alebo písať.

Postupujte podľa zadania:

A/ Do stredu si zakreslite seba (ako postavičku či krúžok).



B/ 1. skupina – ľudia: Zamyslite sa, kto z vašich blízkych a známych má vzťah k športu, a následne si osoby zakreslite.

C/ 2. skupina – organizácia a inštitúcie: Teraz si do mapy zakreslite organizácie a inštitúcie, o ktorých viete, že sa športu a športovým aktivitám venujú (nielen fitnesscentrá, ale aj športové obchody, tréningové centrá, školské kluby, areály a i.).

Poznámka:

Tento pracovný list je možné použiť aj na hľadanie mentorov iných oblastí.

### 9.3. Vedenie účastníkov v oblasti rozvoj talentu

V rámci tejto oblasti vychádzame zo základného predpokladu, že každý z nás má talent. Diskusia o užšom vymedzení, resp. vymedzovaní rozdielov medzi pojmami vlohy, talent a nadanie je nekonečná. Sú autori a autorky, ktorí medzi pojmami talent a nadanie vnímajú rozdiely. Čáp a Mareš (2001) uvádzajú, že nadanie je súborom dobre rozvinutých schopností pre určitú oblasť ľudskej činnosti. Talent je pritom podľa uvedených autorov zvlášť vysoký až výnimočný stupeň schopností či nadania. Príkladom toho, že problematika sa dynamicky vyvíja, je fakt, že jeden zo spomenutých autorov sa neskôr v inej publikácii prikláňa skôr k vnímaniu pojmov nadanie a talent ako synonym (Průcha, Walterová & Mareš, 2009). Z filozofie programu DofE vyplýva, že nadanie a talent sú vnímané ako synonymá. Aby bolo možné odlíšiť aktivity v oblasti rozvoj talentu a športová aktivita, je dôležité si uvedomiť, že v tejto oblasti pôjde o aktivity, ktoré súvisia s koníčkami, manuálnymi činnosťami vyžadujúcimi remeselné a pracovné zručnosti a, samozrejme, umelecké činnosti najrôznejšieho druhu. Zjednodušene môžeme povedať, že športovou aktivitou je to, pričom sa človek spotí a fyzicky unaví. Tým nechceme povedať, že pri rozvíjaní talentu nevykladáme úsilie a energiu.

Talent a nadanie v rámci programu DofE môžeme vnímať v súlade s konceptom nadania podľa Dočkala (2013), ktorý ho vníma ako istý potenciál na výkon, ktorým disponujú všetci bez výnimky. Ide len o to, kto v čom a do akej miery. V koncepčnom materiáli (Konceptcia rozvoja nadaných detí a mládeže v SR, 2007) k problematike nadania sa rozlišujú 4 základné druhy nadania (v literatúre je možné nájsť i ďalšie delenia): intelektové, umelecké, športové a praktické. Pri rozvoji nadania môžeme uvažovať o rôznych úrovniach – konkrétne o záujmovej, výkonnostnej a vrcholovej. Takto sme znovu v súlade s princípmi programu DofE a to najmä princípom individuálneho prístupu a dostupnosti programu všetkým záujemcom. Medzi prínosy oblasti rozvoj talentu radíme (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015):

- objavenie nových zručností a ich rozvoj alebo zlepšovanie existujúcich zručností;
- zvýšenie sebadôvery úspešným stanovením a dosiahnutím cieľa;
- zlepšenie povedomia o vlastnom potenciáli a talente;
- rozvoj schopnosti organizovať si čas a plánovať;
- zvýšenie vnútornej motivácie;
- spoločenský kontakt – stretávanie sa s novými ľuďmi a zmysluplná spolupráca s inými, často staršími ľuďmi;
- zlepšenie zamestnatelnosti vylepšením profesionálnych zručností;
- potešenie.

Dĺžku obdobia vykonávania rozvoja talentu v jednotlivých oblastiach a pri zvolení rozvoja talentu ako hlavnej oblasti popisuje tabuľka č. 11.

Tabuľka 11 Časový harmonogram pre oblasť rozvoj talentu v rámci programu DofE

Úroveň	Minimálny čas	Čas, ak je rozvoj talentu hlavnou oblasťou
Bronzová úroveň	3 mesiace	6 mesiacov
Strieborná úroveň	6 mesiacov	12 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi bronzovej ceny)
Zlatá úroveň	12 mesiacov	18 mesiacov (účastníci, ktorí nie sú držiteľmi striebornej ceny)

Zdroj: Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015.

#### Proces mentoringového vedenia mladého účastníka v oblasti rozvoj talentu

Aj napriek tomu, že rozvoj talentu je v poradí ďalšou oblasťou rozvoja mladého účastníka, okrem stanovenej štruktúry a krokov má taktiež svoje špecifiká súvisiace s veľmi širokým rozsahom aktivít, ako aj s rôznorodými situáciami, s ktorými sa pri tejto oblasti môžeme stretnúť.

### 1. Hľadanie a mapovanie možností rozvoja talentu s mladým účastníkom

V rámci prvého kroku sa mladý účastník samostatne rozhoduje, čo nové by sa chcel naučiť, prípadne v čom by sa chcel zlepšiť. V tejto oblasti má mladý účastník široké pole možností – hra na vybraný hudobný nástroj, rozvoj sociálnych zručností, komunikácie v zahraničnom jazyku, ručné práce, IT oblasť a i. Preto je podstatou tejto oblasti pomôcť mladému účastníkovi získať novú zručnosť alebo zlepšiť a rozvinúť súčasný talent či zručnosť. Dôležité je, aby vybraná aktivita a s ňou stanovený cieľ (Podporná príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2016):

- neboli podobné dvom predchádzajúcim oblastiam (dobrovoľníctvo a športová aktivita);
- boli vybrané a naformulované tak, aby k rozvoju talentu či zručnosti dochádzalo počas celého stanoveného časového obdobia plnenia oblasti;
- boli vybrané a stanovené tak, aby sa mladý účastník rozvíjal získaním nového talentu a zručnosti, prípadne spĺňali princíp rastúcich nárokov.

V rámci vedenia mladých účastníkov v tejto oblasti sa môžeme stretnúť s tromi situáciami:

#### 1. Mladý účastník nemá vybraný talent a zručnosť

V takomto prípade, ak mladý účastník nemá predstavu o tom, čomu by sa mohol venovať, je vhodné začať diskusiu a rozhovor s ním o jeho záľubách a koníčkoch, prípadne použiť tzv. zázračné otázky či iné otvorené otázky zamerané na zistenie jeho snov a túžob:

- *Ktoré talentové súťaže v rámci internetu a televízie najviac sleduješ? Ktorý z talentov ťa najviac zaujíma? Čo ťa na ňom najviac zaujalo?*
- *Keby si mal zázračnú moc, ktorú zručnosť by si si vyčaroval? Prečo je pre teba táto zručnosť dôležitá?*
- *Je niečo, čo by si chcel z oblasti talentu vedieť urobiť?*

Pomôckou pre rozhľad mladého účastníka môže byť aj návšteva a prehliadanie stránky [www.objasvojtalent.sk](http://www.objasvojtalent.sk) alebo využitie online dostupných testov ako napríklad <https://otes-tuj-se.cz/kviz/talenty/>, test Otestuj sa a zisti, čo chceš študovať či iné podobné online platformy na vyjasnenie záujmu. Pod touto oblasťou nemusíme nutne vnímať talent, ale aj rozvoj nejakých zručností (čohokoľvek, čo účastníka zaujíma), v ktorých sa nemusí hneď vnímať ako talentovaný.

#### 2. Mladý účastník má vybraný talent a zručnosť

V situácii, ak mladý účastník vie, čo chce rozvíjať a akou aktivitou chce svoj talent a zručnosť rozvíjať, odporúčame najprv zistiť jeho motív výberu. Niekedy si talent a zručnosť mladí účastníci vyberajú, pretože to niekto z ich rovesníkov tiež realizuje, prípadne preto, že je to aktuálne veľkým trendom. Táto motivácia je na začiatku veľmi vhodnou a dynamizujúcou, no keďže nejde o priame rozhodnutie mladého účastníka, môže veľmi rýchlo vyprchať. V diskusii či rozhovore sa môžeme sústrediť na očakávaná a vízie mladého účastníka, aby sme zistili, či sú reálne, prípadne ako vyzerá jeho konkrétna predstava. Zároveň sa spolu s ním snažíme nájsť odpoveď na otázky, ktoré pomôžu skonkretizovať cieľ rozvoja talentu:

- *Ako si si vybral konkrétny talent/zručnosť? Na základe čoho si sa rozhodol pre tento talent/zručnosť?*
- *Čo ťa na vybranej zručnosti najviac baví a zaujíma?*
- *Čo konkrétne by si si chcel rozvinúť v danom talente/zručnosti?*
- *Ako si predstavuješ plnenie vybraného talentu/zručnosti počas celého obdobia výzvy v programe DofE?*

#### 3. Mladý účastník si vybral talent alebo zručnosť, ktorej sa už venuje

Výhodou takejto situácie je, že mladý účastník nielenže má vybranú konkrétnu aktivitu, ale často sa v danom talente/zručnosti mladý účastník aj výborne orientuje. Na druhej strane je nevýhodou to, že sa mladý účastník oberá o možnosť rozvinúť sa v niečom úplne novom. V rámci diskusií a rozhovorov odporúčame venovať pozornosť téme rastúcich nárokov, aby sme odhadli skutočnosť, či sa má mladý účastník v rozvoji talentu kde posunúť.

Taktiež je potrebné veľmi dobre rozdiskutovať následne stanovenie cieľa s mentorom, od ktorého sa v takomto prípade očakáva tiež väčšia špecializácia.

- Čo ťa bude baviť na rozvoji talentu/zručnosti?
- Ktoré všetky možnosti svojho rozvoja v rámci vybraného talentu/zručnosti vnímaš?
- Čo bude pre teba v tomto talente/zručnosti nové?

V rámci hľadania a mapovania rozvoja talentu odporúčame, aby si mladý účastník najprv vybral zameranie (hudba, hudobný nástroj, ručné práce, IT, sociálne zručnosti) a až následne sa opäť jeho záujem zužoval na konkrétnu aktivitu a cieľ. Pomocou mu môžu byť rôzne talentové súťaže, webové stránky alebo aj diskusia s blízkymi ľuďmi, ktorí ho poznajú.

KROK 2

## Nájdanie mentora a zapísanie a schválenie cieľa v ORB

Rola mentora v rámci rozvoja talentu či zručnosti je v procese tvorby cieľa a ukončenia oblasti veľmi dôležitá. Keďže ide o širokú paletu aktivít, málokedy sa mentorom stáva vedúci programu DofE (no nevylučuje sa). Mentor pomôže mladému účastníkovi overiť, či vytvorený cieľ je reálny, prípadne vie usúdiť, či je splniteľný za dané časové obdobie. Mentora pre rozvoj talentu by si mal účastník najprv hľadať sám. Môžeme mu ako vedúci programu pomôcť v rámci nápadov, kde hľadať takého mentora, nasmerovať ho na ľudí z jeho okolia (okrem rodinných príslušníkov), hudobné školy a kreatívne centrá, formálne i neformálne hudobné či dramatické zoskupenia, nadaných a talentovaných spolužiakov zo školy či poukázať na iné organizácie podporujúce rozvoj talentu/zručnosti a i.

Úlohou mladého účastníka v tejto fáze je:

- nájsť mentora pre rozvoj talentu a získať na neho mailový alebo telefonický kontakt;
- odkonzultovať s mentorom stanovený cieľ a reálnosť jeho dosiahnutia;
- zapísať cieľ do ORB spolu s menom a mailovým alebo telefonickým kontaktom na mentora.

Vedúci programu v tejto fáze by mal:

- motivovať mladého účastníka k vyhľadaniu mentora pre oblasť rozvoj talentu;
- konzultovať cieľ s mladým účastníkom;
- kontaktovať sa s vyhladaným mentorom a overiť pochopenia tejto roly u vybraného mentora;
- overiť splniteľnosť a rastúce nároky cieľa u mentora;
- schváliť cieľ pre oblasť rozvoj talentu.

KROK 3

## Plnenie oblasti a vedenie mladého účastníka

Výzvu v rámci rozvoja talentu plnia mladí účastníci v súlade s už spomenutými časovými požiadavkami a v súlade s tým, aby dosiahli stanovený cieľ. Trvalú podporu počas plnenia oblasti získava mladý účastník od mentora, ktorý mu poskytuje najmä odbornú podporu pre zvládnutie oblasti. Preto je veľmi dôležité dobre odkomunikovať rolu mentora so samotným mentorom. Ako vedúci programu DofE sledujeme plnenie oblasti a poskytujeme podporu zameranú na udržanie motivácie mladého účastníka naplniť oblasť. Medzi hlavné aktivity vedúceho programu DofE v rámci tohto kroku patrí:

- kontrola zápiskov mladého účastníka v ORB;
- osobné stretnutia s mladým účastníkom (odporúčame minimálne raz za 2-3 týždne) zamerané na podporu motivácie, prípadné riešenie vzniknutých problémov, podporu pravidelného zapisovania zápiskov do ORB a i.

Príklady situácií, ktoré rieši vedúci programu s účastníkmi v rámci oblasti rozvoj talentu:

- **k naplneniu cieľa a rozvoju talentu/zručnosti došlo omnoho skôr** – je dobré predísť tejto situácii a to najmä prostredníctvom overenia si náročnosti rozvoja talentu u mentora, prípadne je možné aj v tejto situácii ešte cieľ modifikovať tak, aby si rozvoj talentu rozšíril (o ďalšiu skladbu, jazykovú zručnosť, IT program a i.);

- mladý účastník síce pravidelne pracuje na rozvoji talentu, ale **chýbajú mu zápisky v ORB** – zápisky by sa mali zapisovať pravidelne, ale online systém umožňuje a zarátava aj hromadný zápis, preto ak mladý človek nestíha robiť pravidelne zápis, je dobre dohodnúť sa s ním, že vždy ku koncu mesiaca nahodí zápisky do ORB;
- **mladý účastník stratí motiváciu a prestane naplňovať oblasť** – odporúčame pre riešenie zvoliť osobné stretnutie, na ktorom nebudeme mladého účastníka karhať či poučať. Dôležité je zistiť dôvod straty záujmu o tento talent/zručnosť a v prípade možnosti bariéry odstrániť. Ak to nie je možné, opäť je možné preformulovať cieľ, prípadne zmeniť zameranie talentu/zručnosti.

KROK 4

## Hodnotenie oblasti rozvoj talentu a jej ukončenie

Po splnení časových požiadaviek a jednotlivých aktivít smerujúcich k naplneniu cieľa v oblasti rozvoj talentu mladého účastníka je dôležitým krokom získanie hodnotenia. V rámci ORB online systému sú vytvorené možnosti, kedy sa mentor pre rozvoj talentu dostane do pozície hodnotiteľ aktivity a poskytne spätnú väzbu či hodnotenie mladému účastníkovi k plneniu oblasti. Online systém automaticky kontaktuje formou mailu mentora na mail zadaný v systéme, kde mu pošle link, po ktorého rozkliknutí vloží slovné hodnotenie. V prípade, že mentor nemá mail, je možné, aby mladý účastník stiahol a vytlačil priamo z ORB formulár SPRÁVA HODNOTITEĽA, ktorú mentor vypíše a potom ju mladý účastník môže nahrať do online systému ORB a upozorniť na to vedúceho programu DofE.

Vedúci programu DofE po prečítaní hodnotenia a odkontrolovaní zápiskov môže schváliť splnenie oblasti. Následne mladý účastník, ako aj vedúci programu DofE čakajú na schválenie Národnou kanceláriou programu DofE na Slovensku.

## Príklady aktivít v oblasti rozvoj talentu

V rámci tejto oblasti sa účastník môže venovať najrozmanitejším aktivitám súvisiacim s odbornými zručnosťami (archeológia, cukrárstvo, masáže, manažérske zručnosti, prvá pomoc, varenie a i.), ako aj médiami a komunikáciou (filmová kritika, programovanie webových stránok, blogovanie a vlogovanie, tvorba filmu/časopisu, moderovanie v rádiu a i.). Patria sem aj cudzie jazyky (angličtina, čínština, francúzština a i.), výtvarné a remeselné umenie, múzické umenia a hra na hudobný nástroj, ale i oblasť prírody a zvierat (astronómia, ekológia a ochrana prostredia, šach a šípky, včelárstvo).

## Príklady aktivít v talente na BRONZOVEJ úrovni:

- Naučenie sa 8 akordov na gitare.
- Výber konkrétnych skladieb a ich naučenie sa na konkrétnom hudobnom nástroji.
- Zlepšenie konverzačných zručností v cudzom jazyku.
- Zvýšenie slovné zásoby o 200 slov.
- Získanie základov výtvarnej či remeselnej techniky.
- Rozvoj zručnosti facilitovania stretnutí a i.

## Príklady aktivít v talente na STRIEBORNEJ a ZLATEJ úrovni:

- Zvládnutie základných krokov 6 spoločenských tancov (walz, valčík, polka, jive, quickstep a foxtrot).
- Zlepšenie úrovne fotografovania aj na úroveň úprav fotiek.
- Rozvoj a získanie zručnosti riešenia konfliktov.
- Zvládnutie samostatnej práce programátora v programovacím jazyku.

Všetky príklady vychádzajú z [www.dofe.sk](http://www.dofe.sk).



## PRACOVNÝ LIST

### MOJE AKTIVITY V OBLASTIACH

*Úloha:* Získajte prehľad v troch oblastiach programu DofE (dobrovoľníctvo, rozvoj talentu, športová aktivita). Zažite výber aktivity z pohľadu účastníka v programe DofE.

Pozrite si príklady aktivít v jednotlivých oblastiach v kapitole 9. V každej oblasti vyberte jednu konkrétnu aktivitu, ktorú by ste si ako účastník chceli rozvíjať počas troch mesiacov (bronzová úroveň).

#### DOBROVOĽNÍCTVO

#### ROZVOJ TALENTU

#### ŠPORTOVÁ AKTIVITA

## PRACOVNÝ LIST

### FORMULÁCIA CIEĽOV V OBLASTIACH

Naformulujte vo všetkých troch oblastiach cieľ, ktorý by ste chceli dosiahnuť vo vybraných aktivitách.

#### **Pomocné otázky:**

Viete pomenovať svoj počiatočný stav vo vybranej aktivite?

Akú zmenu chcete aktivitou dosiahnuť? Je táto zmena merateľná?

Je cieľ relevantný pre danú oblasť?

Zohľadňujú ciele princíp komplexnosti – líšia sa vybrané aktivity v jednotlivých oblastiach?

Popisujete v dobrovoľníctve a) problém/potrebu, b) riešenie a aktivity (teda čo chcem urobiť pre riešenie problému).

#### DOBROVOĽNÍCTVO – cieľ:

#### ROZVOJ TALENTU – cieľ:

#### ŠPORTOVÁ AKTIVITA – cieľ:

## 9.4. Vedenie účastníkov v rámci dobrodružnej expedície

Vyústením programu DofE na každej úrovni je dobrodružná expedícia. Samotný názov napovedá, že ide v prvom rade o dobrodružný zážitok. Nie je to však len obyčajný výlet. Expedícia musí spĺňať viacero kritérií, aby mohla byť v rámci programu uznaná. Keďže vedúci programu DofE po absolvovaní všetkých oblastí (teda aj dobrodružnej expedície) schvaľuje mladému účastníkovi v ORB splnenie výzvy DofE, je dobré, aby poznal priebeh tejto oblasti.

Prípravu mladých účastníkov na dobrodružnú expedíciu preberá ďalšia osoba v miestnom centre – školiteľ dobrodružnej expedície. Je to osoba, ktorá má inú kvalifikáciu, kompetencie a zručnosti ako vedúci programu DofE (zároveň to môže byť ten istý človek, ktorý musí mať absolvované špecializované školenie). Keďže rola školiteľa dobrodružnej expedície vyžaduje praktické zručnosti a priamu angažovanosť v procese cvičnej a kvalifikačnej dobrodružnej expedície (všetko to, čo absolvujú účastníci, musí absolvovať aj školiteľ), adepti na túto rolu by mali mať už pred absolvovaním školenia základné vedomosti a zručnosti z pobytu v prírode, skúsenosti s rôznymi typmi turistického presunu a hlavne pozitívny vzťah k turistickým aktivitám, ktoré sú súčasťou ich života. Keďže ide o pobyt v prírode, veľký dôraz v rámci programu DofE sa kladie na bezpečnosť účastníkov. Expedičný tím mladých účastníkov bude na expedíciu pripravený prostredníctvom série školení v 11-tich témach (oblasti dobrodružnej expedície). Pred absolvovaním kvalifikačnej expedície (hodnotiacej a samostatnej) absolvujú cvičnú expedíciu (pod dohľadom školiteľa), ktorej podstatou je cielená spätná väzba. Mladí účastníci programu budú svoju kvalifikačnú expedíciu plánovať sami, školiteľ expedície pri tom hrá v tejto časti úlohu mentora, ktorý im bude pomáhať, radiť a konzultovať, nie však expedíciu pripravovať za nich. Expedičný tím absolvuje dobrodružnú expedíciu samostatne bez sústavného sprievodu dospelšej osoby, iba so vzdialeným dohľadom školiteľa expedície.

### Koncepcia dobrodružnej expedície

Dobrodružná expedícia je výzvou na prekonanie obáv z neznáameho a príležitosťou vyraziť so skupinou na niekoľko dní a objavovať zaujímavé miesta na Slovensku, ako aj v zahraničí. Pre mnohých mladých ľudí je výzvou, pri ktorej sa dostávajú za hranice bežných zážitkov. Jej štruktúra a filozofia vychádza z 20 podmienok dobrodružnej expedície. Ich znalosť má priniesť absolventovi DofE samostatnosť, ale aj schopnosť pracovať v tíme, získať potrebné zručnosti a vedomosti na pohyb a pobyt v prírode (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015).

Expedície s vopred dohodnutým účelom sa podnikajú v malom tíme v neznámom prostredí a ich dokončenie vyžaduje odhodlanie, fyzické úsilie, vytrvalosť a spoluprácu. Hlavnými prvkami tejto oblasti sú tímová práca pri plánovaní a absolvovaní expedície a vzájomná pomoc a kooperácia pri prekonávaní ťažkostí v neznámom prostredí. Vybrané prostredie by malo byť náročné, ale tímom zvládnuteľné. Medzi hlavné prínosy dobrodružnej expedície pre účastníkov určite patria:

- rozvoj schopnosti spolupráce v tíme;
- porozumenie skupinovej dynamike, úlohe účastníka skupiny a úloh ostatných členov v tíme;
- zlepšenie líderských schopností;
- zlepšenie plánovacích a organizačných schopností a zmyslu pre detail;
- získanie skúsenosti robiť rozhodnutia a niesť ich následky;
- spoznanie pocitu úspechu a uspokojenia z prekonania ťažkostí;
- rozvoj samostatnosti a nezávislosti;
- absolvovanie pobytu pod šírým nebom a osvojenie si správneho správania v prírode;
- využitie predstavivosti a tvorivosti pri výbere expedície;
- zlepšenie pátracích, hodnotiacich a prezentačných schopností;
- naučiť sa vyrovnáť s dočasným nepohodlím;
- zaoberať sa po určitú dobu bez vymožeností techniky;
- poznať svoje silné a slabé stránky a naučiť sa s nimi pracovať;
- rozvinúť schopnosť reagovať na nepredpokladané situácie a riešiť rozmanité situácie;
- zažiť pocit úspechu a uspokojenia zo spoločne prekonaných problémov;
- získať znalosti a schopnosti potrebné pre bezpečné cestovanie.

### Proces mentoringového vedenia mladého účastníka v oblasti dobrodružná expedícia

Oblasť dobrodružnej expedície DofE je praktickým vyvrcholením samotného programu DofE. Príprava na ňu zvyčajne začína ešte pred ukončením ostatných oblastí. Závisí to od koordinácie miestneho centra a kooperácie práce vedúceho a školiteľa dobrodružnej expedície (ak ide o rozdielne osoby). Vzhľadom na náročnosť a rozsah úloh prípravy sa okrem mentoringového prístupu školiteľa využíva aj praktický výcvik v jednotlivých témach. Jeho cieľom je samostatnosť mladého účastníka pri zvládnutí jednotlivých tém a osvojenie si potrebných zručností. Ako prostriedok pri výcviku sa využíva neformálne vzdelávanie, účastníkom sa necháva potrebná voľnosť a samostatnosť pri konaní (aj s možnosťou vzniku chybného riešenia, ktoré neohrozí bezpečnosť účastníka), a cielená spätná väzba. Tá má zabezpečiť elimináciu a neopakovanie chybných postupov, riešenie krízových situácií, zlepšenie miery kooperácie v tíme a improvizácie v meniacich sa podmienkach.

### Časový harmonogram práce v oblasti dobrodružnej expedície

Odporúčame si už na prvom stretnutí určiť presný časový harmonogram práce v oblasti dobrodružná expedícia. Týka sa to nielen termínov realizácie cvičnej a kvalifikačnej expedície, ale aj jednotlivých prípravných stretnutí. Tie musia byť realizované v takom období, aby nenarúšali celkový harmonogram programu DofE, ktorého vyústením je slávnostná ceremónia, a zároveň aby reflektovali potrebu dĺžky expedícií.

Dĺžka trvania dobrodružnej expedície sa v rámci stanovenej úrovne programu DofE líši (tabuľka č. 12).

Tabuľka 12 Dĺžka trvania dobrodružnej expedície podľa zvolenej úrovne programu DofE

Úroveň	Čas trvania
Bronzová úroveň	2 dni / 1 noc
Strieborná úroveň	3 dni / 2 noci
Zlatá úroveň	4 dni / 3 noci

## Postup v oblasti dobrodružná expedícia

**1. Predstavenie koncepcie a štruktúry dobrodružnej expedície, zostavovanie expedičného tímu, výber druhu a cieľa cvičnej expedície**

Hneď v úvodnej časti prvého stretnutia oboznamujeme účastníkov s filozofiou oblasti dobrodružnej expedície a jej základnými 20 pravidlami.

Po oboznámení s pravidlami školiteľ zostavuje skupiny, ktoré budú spolupracovať na absolvovaní dobrodružnej expedície. Vychádzajúc z pravidla č. 10, expedičný tím má 4 až 7 členov (ôsmy člen je povolený len v prípade párovej aktivity). Po zostavení expedičného tímu dochádza k predstaveniu druhov a príkladov dobrodružných expedícií (tabuľka č. 13.) Expedícia získava zmysluplnosť a zacielenosť.

Tabuľka 13 Druhy a príklady dobrodružných expedícií

BEŽNÁ EXPEDÍCIA	PRIESKUMNÁ VÝPRAVA	VÝNIMOČNÁ EXPEDÍCIA
Cesta, kde väčšina cieleného úsilia je venovaná presunom a menšia časť je venovaná prieskumu a zbieraniu informácií. Účastníci sa môžu vydať na expedíciu pešo alebo na nemotorizovanom dopravnom prostriedku (napr. bicykle, kanoe, kajaky, rafty, kolobežky atď.), prípadne na zvierati (napr. kôň, osol, ťava a pod.).	Účel expedície je úzko prepojený s cestou alebo ide o tematicky zameranú výpravu (napr. geologický, historický, botanický alebo iný prieskum) v prírodnom či inom odľahlom prostredí. Zásadné je pozorovanie a zbieranie informácií súvisiace s účelom cesty, ktorému je venovaná väčšina času. Netreba zabúdať na zážitok z cestovania. Na presunoch tím musí stráviť aspoň 1/3 času cieleného úsilia. (bronzová úroveň 2 hodiny, strieborná 2 hodiny 20 minút, zlatá 2 hodiny 40 minút).	Výrazne náročnejšia (napr. plachtenie, lezenie) alebo dlhšia expedícia, prípadne expedícia, ktorá nie úplne zodpovedá všetkým podmienkam dobrodružnej expedície. Vyžaduje konzultáciu s národnou kanceláriou a jej schválenie.

Už týmto krokom nastavujeme smerovanie postupu, ako absolvovať celú uvedenú oblasť, t. j. cvičnú a v jej nadväznosti aj kvalifikačnú alebo hodnotiacu expedíciu. Pri tomto kroku si treba uvedomiť tieto skutočnosti:

- Výber presunu a podmienok cvičnej expedície by mal byť zhodný s kvalifikačnou expedíciou. V prípade, že sa tím zhodne na pešom presune, počas expedície nie je vhodné meniť typ presunu na iný (napr. na bicykli). Príprava viacdňového presunu, výber trasy, ako aj simulácia podmienok by sa mali čo najviac zhodovať na cvičnej aj kvalifikačnej expedícii.
- Do výberu presunu a podmienok cvičnej expedície by mal na základe svojich skúseností priamo vstupovať školiteľ na základe zloženia a osobnostných a zručnostných kvalít účastníkov skupiny či možností lokality, kde sa môže cvičná expedícia realizovať. Cieľom školiteľa nie je obmedzovať, ale usmerňovať, čím sa zvýši efektivita práce.
- Účastníci sa nemusia vždy poznať a sú to často aj rôzne osobnostné typy, čo môže výrazným spôsobom narušiť prácu v skupine. Je potrebné vytvárať im priestor a podmienky na vzájomné spoznanie sa. V prípade vzniku konfliktných situácií sa nimi treba zaoberať.
- Účastníci sú minimálne zvyknutí pracovať a kooperovať v tíme. Absolvovanie predchádzajúcich oblastí DofE je postavené na rozvoji osobnosti účastníka, kým tu je podstata smerovania posunutá aj do oblasti tímovej spolupráce. Preto potrebujeme využívať nástroje teambuildingu a cielenej spätnej väzby.
- Čím je vyspelejšia skupina účastníkov po stránke osobnostnej, vedomostnej a zručnostnej, tým je možné zostavovať náročnejší cieľ a účel expedície.
- Kondičná pripravenosť členov tímu je na rôznej úrovni. Nie každý je fyzicky pripravený na cielene fyzické úsilie v požadovanom rozsahu a s batožinou.

Na vyšších úrovniach (strieborná a zlatá) by sme nemali podceňovať prípravu na základe úspešného absolvovania predchádzajúcej úrovne. Aj napriek úspešnému absolvovaniu môžu nastať v tíme veľké vedomostné a zručnostné disproporcie, čo vedie k oslabeniu tímu ako celku.

**TIP: Pre potreby podrobnejších informácií odporúčame dostupnú Príručku pre školiteľov dobrodružnej expedície. Samotnú prípravu cvičnej expedície nám uľahčí národnou kanceláriou vytvorená Tréningová metodika pre školiteľov a hodnotiteľov dobrodružnej expedície DofE a Bezpečnostný manuál školiteľov a hodnotiteľov dobrodružnej expedície DofE. Kompletne dostupné na [www.dofe.sk/sk/na-stiahnutie/](http://www.dofe.sk/sk/na-stiahnutie/).**

Pri realizácii tohto kroku sa najčastejšie stretávame s týmito problémami:

- **Časová a finančná náročnosť dobrodružnej expedície.** Dobrým plánovaním a vopred dohodnutým časovým harmonogramom vie účastník výrazne ušetriť. Na realizáciu dobrodružnej expedície potrebujeme aj špeciálne vybavenie, preto pri vhodnom časovom harmonograme získavame dostatočný priestor, aby sme mohli vybavenie lacnejšie získať (požičať či zakúpiť). Účastníkom nechávame priestor, aby sa snažili aj sami vyriešiť potrebné materiálno-technické zabezpečenie.
- Výrazný je problém nájsť **termíny na výcvik** tak, aby vyhovovali všetkým členom tímu. Odporúčame formu blokov/blokových stretnutí pred cvičnou expedíciou.
- Neuvedomenie si zložitosti jednotlivých preberaných tém a **podcenenie prípravy** v rámci oblasti.
- **Nízka motivácia či jej strata počas plánovania a prípravy.** Presun úloh na iné osoby v tíme, nestotožnenie sa s účelom expedície. Snažíme sa poukázať na proporcionálne rovnaké rozloženie úloh v tíme.

- **Nedostatočná komunikácia v tíme alebo jej podcenenie.** Účastníci využívajú pri plánovaní neosobný kontakt a preferujú sociálne siete. Tento prístup je ale pri osobnostne nevyspelej či „nevyladenej“ skupine veľmi neefektívny. Je potrebné ich na to upozorniť.

Nie na všetky otázky získame odpovede na prvom stretnutí. Účastníkov by sme mali podnietiť k hľadaniu a mapovaniu možností a riešení či aj individuálnej príprave. Odporúčame školiteľovi, aby pri bronzovom stupni využil teambuildingové postupy a aktivity. Ďalej môže motivovať expedičný tím v medziobdobí medzi realizáciou blokov k spoločným aktivitám (napr. spoločný krátkodobý výlet na 3-4 hodiny, spoločná iná športová aktivita), ale bez jeho prítomnosti. Určite efektívne využijú spoločný čas, spoznajú sa a dokážu sa aj spoločne kondične pripravovať. Získajú prehľad o slabinách a silných stránkach svojho tímu.

## **Krok 2** Príprava a výcvik v jednotlivých témach dobrodružnej expedície a absolvovanie cvičnej expedície

Príprava pred dobrodružnou expedíciou sa skladá z jedenástich oblastí, ktoré je nutné prejsť s účastníkmi, aby mali základné informácie a praktické zručnosti pre úspešné zvládnutie expedície. V rámci dobrodružnej expedície sú vytvorené potrebné bezpečnostné štandardy, ako aj nutná dokumentácia z dôvodov právnej ochrany školiteľa, ako aj informovanosti rodičov. Samotná príprava a výcvik smerujúci k absolvovaniu cvičnej expedície zahŕňa tieto témy:

- Porozumenie dobrodružnej expedícii.
- Prvá pomoc a postupy v núdzových situáciách.
- Nevyhnutné vybavenie a jeho používanie.
- Plánovanie trasy.
- Navigácia.
- Stavanie tábora vrátane výberu a prípravy jedla.
- Budovanie tímu a tréning v líderstve.
- Kompetencie pri presune a preprave prostredím.
- Pozorovacie zručnosti a schopnosť zaznamenávania.
- Porozumenie vplyvu expedície na prostredie.
- Oceňovanie kultúry v prostredí expedície.

Po absolvovaní jednotlivých tém sa púšťame do plánovania cvičnej expedície. Podstatným znakom expedícií je okrem ich absolvovania ich pridaná vzdelávacia hodnota, preto si expedičný tím volí aj **účel expedície**. Účel expedície je úzko prepojený s cestou a geografickou oblasťou, kde prebieha. Môže ísť aj o tematicky zameranú výpravu (napr. geologický, historický, botanický alebo iný prieskum) v prírodnom či inom odľahlom prostredí. Zásadné je tu pozorovanie a zbieranie informácií súvisiace s účelom cesty, ktorému je venovaná väčšina času. Keby sme sa pozreli na problematiku dobrodružnej expedície z pohľadu turistu, vnímali by sme, že oblasť dobrodružnej expedície tvoria tieto zložky (Kompán, 2017):

- pohybová zložka,
- zložka kultúrno-poznávacej činnosti,
- zložka odbornotechnických činností.

Toto členenie nám ponúka širšie vnímanie významu turistických aktivít vo vzdelávaní, ako aj v spoločenskom význame i v rámci programu DofE. V tomto kroku aplikujeme obsah jednotlivých tém do plánovania cvičnej expedície. Na základe dohody tím volí a uzatvára typ expedície, cieľ, spôsob putovania (počas expedície) a cestovania (na miesto a z miesta konania expedície). Plánovanie samotnej expedície by malo zohľadňovať špecifiká lokality, ako je terén a prírodné možnosti, dátum konania atď.

Pri realizácii kultúrno-poznávacej činnosti (Kompán et al., 2017) ako súčasť turistickej činnosti sa môžeme v rámci poznávania prírody a krajiny cielovo zamerať na:

- všeobecný charakter krajiny (stvárnenie povrchu, jeho pokrytie, horopis, vodopis, miestopis, osídlenie, podnebie a pod.);

- geologický vývoj oblasti, zloženie vegetácie, živočíšstva, vzťah k spoločenskej výrobe a hospodárskemu rozvoju (pôda, horniny, nerasty, suroviny), osobité geologické útvary a javy (speleológia);
- botanické poznatky: kvetiny, kry, stromy, dreviny, huby, liečivé rastliny, poľnohospodárske, priemyselné plodiny;
- zoológické poznatky: základné druhy živočíchov a spôsob ich života (hmyz, vtáky, ryby, cicavce, chov domácich zvierat, lovná zver a iné zoológické zvláštnosti a zaujímavosti);
- ochrana prírody (chránené územia, ochrana rastlín a živočíchov, chránené prírodné tvory a prírodné pamiatky, zásady ochrany prírody);
- poznávanie rôznych oblastí tvorivej činnosti človeka a ľudskej spoločnosti zameraných na vývoj osídlenia a jeho stopy v jednotlivých spoločenských obdobiach (archeologické poznatky);
- spôsob výroby a obživy v jednotlivých etapách vývoja ľudskej spoločnosti;
- historické poznatky v jednotlivých obdobiach vývoja spoločnosti (historický vývoj regiónu, krajiny a jeho prepojenie s celkovými dejinami ľudstva, úloha ľudu a osobností v dejinách, dejiny národa, národnouvedomovacie hnutie, oslobodzovacie snahy počas svetovej vojny a pod.);
- kultúrne poznatky (umelecko-historické pamiatky, umenie, literatúra, architektúra vrátane ľudovej, hudba, ľudové tradície, zvyky a piesne, národopis, folklór a ďalšie);
- súčasnosť (priemysel, poľnohospodárstvo, kultúra, veda a technika, úroveň kultúrnych, telovýchovných a turistických zariadení, životná úroveň, perspektívy rozvoja);
- vplyv prírodného a sociálneho prostredia na človeka a spoločnosť, zásahy činnosti človeka a spoločnosti do prírody, ich eliminácia a pod.

#### Proces realizácie cvičnej dobrodružnej expedície zahŕňa tieto kroky:

- **Tvorba tímu:** Účastníci zostavia tím v počte 4 – 7 členov (výnimka: 8 pre tandemové športy – napr. kanoe).
- **Tréning a príprava:** Účastníci absolvujú primeraný tréning a prípravu na dobrodružnú expedíciu (11 tém), trénujú zručnosti v danom druhu putovania, napr. jazda na bicykli, kanoe, koni a pod., prípadne absolvujú iný tréning, ak to vyžaduje školiteľ pre bezpečné a úspešné absolvovanie dobrodružnej expedície. Účastníci začnú kondičnú prípravu na dobrodružnú expedíciu. Kľúčová je bezpečnosť účastníkov, o ktorú sa stará školiteľ dôslednou prípravou a informovanosťou účastníkov. Účastníci si naplánujú trasu cvičnej a kvalifikačnej expedície.
- **Administratíva:** Predtým ako účastníci vyrazia na dobrodružnú expedíciu, musia vyplniť nevyhnutné administratívne úkony. Vyplnia potrebné informácie o príprave a tréningu v ORB, odovzdajú súhlas rodičov či zdravotnícky dotazník (v prílohe Bezpečnostného manuálu). Školiteľ vyplní potrebné dokumenty k vyhodnoteniu a manažovaniu rizík trasy cvičnej expedície.
- **Cvičná expedícia:** Účastníci musia podstúpiť cvičnú expedíciu (alebo viacero cvičných expedícií), aby si boli istí druhom putovania (pešo, kanoe, kone...) a boli schopní absolvovať kvalifikačnú expedíciu. Nasledovať bude hodnotenie a možné doplnkové školenia/tréningy – v prípade ak treba zlepšiť určité chýbajúce zručnosti. Cvičná expedícia má mať rovnaké trvanie ako kvalifikačná, mala by byť v inej lokalite, no podobnom prostredí ako kvalifikačná expedícia. Každý tím musí absolvovať aspoň jednu cvičnú expedíciu.
- **Predexpedičná kontrola školiteľa a hodnotiteľa:** Školiteľ skontroluje celú výstroj tímu a ubezpečí sa, že je dostatočný a správny. Hodnotiteľ odštartuje skupinu v úvode expedície, prediskutuje plánovanú trasu s tímom, môže poradiť miestne detaily a schváli trasu dobrodružnej expedície. Hodnotiteľ sa stretne s tímom deň pred začiatkom alebo prvý deň ráno. Potvrdí si s tímom ich pripravenosť, povzbudí tím a spresní si posledné detaily a checkpointy (tzv. kontrolné body).
- **Dohľad školiteľa počas cvičnej expedície môže byť:**
  - priamy – nasleduje tím;
  - vzdialený – s odstupom (desiatky, stovky metrov) sleduje skupinu, jej prácu a dynamiku;
  - nepriamy – stretáva sa s tímom iba na dohodnutých miestach alebo na rizikových miestach ako napr. brod potoka, skalný zráz a pod.

Čím väčšiu zodpovednosť prenecháme tímu/jednotlivcom, tým to môže mať hlbší vzdelávací dosah. Formu dohľadu si vyberá školiteľ na základe pripravenosti a zodpovednosti tímu/jednotlivcov. Školiteľ expedície musí rešpektovať, že nejde o jeho expedíciu, ale o expedíciu účastníkov, preto do jej priebehu nebude zasahovať s výnimkou nebezpečných situácií. Školiteľ expedície umožní členom expedičného tímu, aby spravili chyby a vďaka tomu sa mohli z vlastných chýb poučiť (samozrejme, stále so zachovaním čo najväčšej bezpečnosti tímu).

### Krok 3. Zhodnotenie cvičnej expedície, výber druhu a cieľa kvalifikačnej expedície, plánovanie a príprava na realizáciu kvalifikačnej expedície

Aj tu pre prehľadnosť uvádzame postupnosť v bodoch:

- **Zhodnotenie/debriefing:** Na konci cvičnej expedície školiteľ zhodnotí priebeh expedície. Poskytne spätnú väzbu a pomenuje silné a slabé stránky kolektívu. Spoločne s tímom zhodnotia cvičnú expedíciu, dajú si vzájomnú spätnú väzbu a podiskutujú o tom, čo sa o sebe účastníci počas putovania naučili.
- **Prezentácia:** Po absolvovaní cvičnej expedície tím urobí vlastnú prezentáciu/správu, ktorá bude pripravená dohodnutým spôsobom a spomenie naplnenie účelu, skúsenosti a výsledky dobrodružnej expedície. Podklady vytvárajú a získavajú počas samotnej expedície (napr. kamera a fotoaparát je povolená pomôcka). Aj týmto spôsobom sa pripravujú na kvalifikačnú expedíciu.
- Po zhodnotení cvičnej expedície nasleduje **plánovanie a príprava kvalifikačnej expedície**. Školiteľ minimálnym spôsobom zasahuje do prípravy, skôr sa dostáva do fázy poskytovania reflexie k výberu lokality, účelu expedície a pod.

### Krok 4. Realizácia a následné zhodnotenie kvalifikačnej expedície

Počas kvalifikačnej expedície vstupuje do oblasti ďalšia osoba – hodnotiteľ dobrodružnej expedície. Táto osoba je nezainteresovaná voči tímu a hodnotí presne stanovené skutočnosti. V prípade nedodržania 20 podmienok dobrodružnej expedície má právo prekvalifikovať kvalifikačnú – hodnotiacu expedíciu na cvičnú. Tým sa zabezpečuje objektivita hodnotenia oblastí. Postupnosť realizácie v bodoch:

- **Plánovanie a príprava kvalifikačnej expedície:** Tím sa uistí, že spĺňajú všetky podmienky na absolvovanie kvalifikačnej expedície. Samostatne by mal pripraviť plán trasy a konzultovať ho so školiteľom. Účastníci odovzdajú podpísaný informovaný súhlas rodičov a zdravotný dotazník (ak nie je podpísaný na cvičnú aj kvalifikačnú expedíciu súčasne), musia mať ukončený výcvik vo všetkých 11 oblastiach tréningu a prípravy na dobrodružnú expedíciu. Pokiaľ je to potrebné, účastníci upravujú na základe skúsenosti z cvičnej expedície plán kvalifikačnej expedície. Školiteľ vyplní potrebné dokumenty k vyhodnoteniu a manažovaniu rizík trasy kvalifikačnej expedície. Účastníci odovzdajú školiteľovi všetky podklady o tíme. Školiteľ a hodnotiteľ vyplnia Expedičný plán kontrol a dohodnú si spôsob komunikácie a postup v krízových situáciách.
- **Kvalifikačná expedícia:** plne vybavený a pripravený tím vyrazí na svoju expedíciu. Počas expedície budú pozorovaní školiteľom a hodnotiteľom, ktorí sa v dohodnutom čase a mieste stretnú s tímom, ubezpečia sa, že tím je v bezpečí a 20 podmienok dobrodružnej expedície bude splnených.
- **Zhodnotenie/debriefing:** Na konci expedície hodnotiteľ privíta a pochváli v cieľi tím. Počas zhodnotenia odporúčame, aby bol prítomný aj školiteľ. Spoločne zhodnotia kvalifikačnú expedíciu, dajú tímu spätnú väzbu a diskutujú o tom, čo sa o sebe účastníci počas putovania naučili. Hodnotiteľovi pomôže pri zhodnotení dokument Správa hodnotiteľa.

Dohľad školiťa a hodnotiteľa počas kvalifikačnej expedície môže byť:

- vzdialený – s odstupom (desiatky, stovky metrov) sleduje skupinu, jej prácu a dynamiku;
- nepriamy – stretáva sa s tímom iba na dohodnutých miestach alebo na rizikových miestach ako napr. brod potoka, skalný zráz a pod.

Po ukončení kvalifikačnej expedície nasleduje zhodnotenie účelu, tvorba výstupnej prezentácie a odporúča sa aj záverečné stretnutie. Opätovne v bodoch:

- **Prezentácia:** Po absolvovaní dobrodružnej expedície urobia všetky tímy vlastnú prezentáciu/správu, ktorá bude pripravená dohodnutým spôsobom a spomenie naplnenie účelu, skúsenosti a výsledky z expedície. Účastníci nahrávajú túto správu/prezentáciu do ORB.
- **Zhodnotenie:** Účastníci odovzdajú hodnotiteľovi správu o absolvovaní oblasti dobrodružnej expedície vytlačenu z ORB. Hodnotiteľ správu vyplní, napíše každému účastníkovi krátku spätnú väzbu a správu podpíše. Účastník nahrá svoju správu do ORB a jeho vedúci programu a národná kancelária potvrdia splnenie dobrodružnej expedície v ORB.
- **Zaslanie výstupov z expedície národnej kancelárii:** Školiteľ alebo koordinátor zašle do národnej kancelárie videá, fotky a zaujímavé výstupy z expedície (cez ORB).

## 9.5. Rezidenčný projekt

Na zlatej úrovni účastník programu DofE absolvuje zvyčajne poslednú piatu aktivitu v oblasti **rezidenčný projekt**, ktorou dopĺňa a rozširuje skúsenosti o stretnutie a spoluprácu s novými ľuďmi na novom mieste na minimálne päťdňovom pobyte (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015). Absolvovanie rezidenčného programu je podmienkou úspešného ukončenia zlatej úrovne. Je príležitosťou využiť mnoho vedomostí a zručností získaných počas celej cesty programom DofE.

Cieľom rezidenčného projektu je, aby mladý človek zotrval určitý čas v cudzom pre neho neznámom prostredí, kde sa zoznámí s novými ľuďmi, ktorí nie sú jeho obvyklými kolegami či priateľmi, a spoločne sa venujú vopred plánovanej a premyslenej zmysluplnej aktivite. Malo by ísť o zážitok, ktorý účastníkovi rozšíri pohľad na svet a jeho všeobecný rozhľad.

Prínosy rezidenčného projektu sú v závislosti od druhu projektu rôzne, medzi všeobecné prínosy patria (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015):

- stretnutie nových ľudí;
- pobyt v neznámom prostredí;
- vytvorenie nových vzťahov;
- spolupráca v tíme;
- prijatie zodpovednosti;
- rozvoj komunikačných zručností;
- zlepšenie sebadôvery;
- schopnosť prejať iniciatívu;
- získanie nových zručností alebo zlepšenie existujúcich zručností;
- radosť z projektu a zo spolupráce s druhými ľuďmi.

Rezidenčný projekt trvá minimálne **päť dní a štyri noci v jednom kuse**. Vo výnimočných prípadoch môže byť rozdelený napr. do dvoch víkendov. V takomto prípade sa účastník musí v oboch víkendoch venovať rovnakej aktivite a oba víkendy nesmú byť od seba vzdialené viac ako 1 rok. Rezidenčný projekt absolvujú účastníci mimo domovskej krajiny, v zahraničí.

Zameranie rezidenčného projektu môže súvisieť s oblasťami, ktorým sa účastník DofE v rámci zlatej úrovne venoval, ale aj nemusí.

## Plánovanie rezidenčného projektu

Vedúci programu DofE komunikuje s účastníkom na zlatej úrovni o výbere rezidenčného projektu, pretože si vyžaduje časovú a niekedy aj finančnú investíciu. Od vedúceho programu DofE sa očakáva, že poradí účastníkovi, aby bol vedený tak, aby si dokázal vybrať z dostupných príležitostí dobre.

Zameranie rezidenčného projektu by malo súvisieť so záujmami účastníka. Účastník by mal získať čo najviac informácií o rezidenčnom projekte (kde, kedy, čo), aby sa naň dokázal včas a vhodne pripraviť a mal by informovať miestne centrum, že zvolenú aktivitu si chce dať započítať do zlatej úrovne programu.

Podobne ako pri dobrodružnej expedícii aj tu platí, že vedúci programu DofE by si mal v komunikácii s účastníkom zvoliť hodnotiteľa. Zvyčajne ide o inštruktora rezidenčného projektu, vedúceho alebo pomocníka, ktorý je schopný účastníkovo pôsobenie na projekte zhodnotiť a zaznamenať splnenie oblasti v ORB.

## Priebeh rezidenčného projektu

Účastník programu DofE by mal pred začatím rezidenčného projektu komunikovať s hodnotiteľom to, že aktivitu absolvuje s cieľom dokončenia zlatej úrovne DofE. Hodnotenie rezidenčného projektu sa odvíja od dvoch stretnutí s hodnotiteľom (počas rezidenčného projektu a na jeho konci). Účastník bude posudzovaný hodnotiteľom najmä v oblasti (Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu, 2015):

- zlepšenia osobnostných vlastností (usilovnosť, presnosť...);
- zlepšenia vzťahov s ostatnými počas aktivity;
- ochoty prejavovať iniciatívu a preberať zodpovednosť;
- rozvoja zručností počas aktivity (v závislosti od projektu).

Rezidenčný projekt môže byť napríklad tábor, vzdelávací pobyt, výmenný zájazd alebo dobrovoľnícky projekt na Slovensku, ale aj v zahraničí ([www.dofe.sk](http://www.dofe.sk)). V prílohe č. 8 uvádzame **príklady rezidenčných projektov** (Workbook pre vedúcich programu DofE, 2018).

**TIP: Odporúčame prezrieť si webové stránky organizácií ako LEAF, Discover, Eurodesk, Európsky portál pre mládež, SALTO, INEX, Mladiinfo, prestredoskolakov.sk, CTY ([cty.jhu.edu](http://cty.jhu.edu)), Saia a pod.**

Rezidenčný projekt môže mať trvalý vplyv na účastníka a aj ďalších ľudí vrátane vedúceho programu, hodnotiteľa a pod. a často je vnímaný ako vrchol cesty programom DofE.

## Príklady rezidenčných projektov podľa oblastí

### Rezidenčné projekty spojené s dobrovoľníctvom

Pobyt na detskom tábore v role dobrovoľného vedúceho tábora alebo skupiny.

Dobrovoľná práca pre národné parky, chránené územia a pod.

Ochrana životného prostredia (napr. výskum miest výskytu živočíchov, rastlín, ekosystémov).

Dobrovoľnícky workcamp.

Dobrovoľnícka práca pre zahraničnú charitatívnu organizáciu (v rámci výmeny dobrovoľníkov).

Dobrovoľnícka práca pri renovácii budov alebo na iných stavebných projektoch.

Práca v opatrovateľskom ústave alebo nemocnici.

### Rezidenčné projekty spojené so športom

Kurzy dobrodružných outdoorových aktivít (napr. letné športové tábory).

Športové trénerstvo spojené s pobytom (športové sústreďenia v kluboch, mládežníckych organizáciách).

Pobytová akcia zameraná na rozvoj športových schopností (napr. ako pomocný tréner, animátor...).

Členstvo v posádke veľkej lodi.

### Rezidenčné projekty zamerané na školenia, projekty, kurzy a sebazvedľovanie

Jazykové, vzdelávacie kurzy s pobytom.

Školenia mäkkých zručností.

Pobytový kurz zameraný na rozvoj zručností (môže súvisieť s rozvojom talentu).

Pobytové vzdelávacie školenie.

Mládežnícke tábory.

Mládežnícke parlamenty.

## Otázky a úlohy

1. Zamyslite sa a zapíšte si 5 prínosov pre mladého účastníka, ktoré má zapojenie do plnenia výzvy v oblasti rozvoj talentu.
2. Ponúkame vám možnosť zažiť výber v rozvoji talentu z pohľadu mladého účastníka. Pozrite si príklady možných oblastí: hudobné, výtvarné, remeselné umenie, odborné zručnosti, cudzie jazyky a i. V rámci tejto oblasti si vyberte jednu konkrétnu aktivitu, ktorú by ste si ako účastník chceli rozvíjať počas troch mesiacov (bronzová úroveň).
3. Pokúste sa pre vybranú aktivitu naformulovať cieľ splniteľný počas 3-6 mesiacov.
4. V súčasnosti sú v rámci internetu a v rámci médií, sociálnych sietí vysielané rôznorodé talentové relácie. Niekedy môžu byť dobrou inšpiráciou na to, v ktorej oblasti začať. Prehľadajte internet a urobte si zoznam dostupných talentových relácií, v rámci ktorých by sa mohol mladý účastník inšpirovať pri hľadaní a výbere svojej aktivity v oblasti rozvoj talentu.
5. Zamyslite sa a vypíšte význam a prínosy rezidenčného projektu pre mladého účastníka.
6. Vymyslite možnosti, kde by ste chceli ísť na rezidenčný projekt.
7. Na základe videozáznamov na YouTube skúste vyhľadať zaujímavé lokality pre rezidenčný projekt.

# 10

## Administrácia programu

### Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu

v ORB



Viacrát sme v predchádzajúcom texte uvádzali pojem ORB alebo Online účastnícka knižka (Online Record Book). Je to nástroj na administráciu celého programu všetkými jeho členmi – od účastníkov programu až po koordinátorov miestneho centra. S užívaním tejto komunikačnej platformy súvisí niekoľko právomocí a povinností. Uvádzame ich vo vzťahu k jednotlivým pozíciám/rolám v rámci programu:

#### Účastník

- Zaregistrovať sa;
- Komunikovať a formulovať ciele s vedúcim programu a mentorom pre danú aktivitu a konečnú podobu zapísať;
- Počkať na schválenie cieľa/cielov vedúcim programu;
- Zaznamenávať konkrétne činnosti smerujúce k cieľu/cieľom – ideálne každý týždeň, minimálne raz za dva týždne (komentáre, fotky, videá...);
- Požiadat o záverečné hodnotenie od mentora, ktoré musí nahráť do ORB;
- Počkať na schválenie splnenia cieľa v danej oblasti vedúcim programu a následne národnou kanceláriou.

#### Vedúci programu

- Zaregistrovať sa pod Award Leader/vedúci a počkať na schválenie registrácie koordinátorom miestneho centra;
- Komunikovať s účastníkom o cieľoch, výslednú podobu skontrolovať a schváliť;
- Komunikovať s mentorom, najmä v situácii, keď s vybranou aktivitou v danej oblasti nemá skúsenosti;
- Komunikovať s prideleným tútorom – učiteľom na UMB v situácii, keď pretrváva neistota s formuláciou cieľa, výberom aktivity, priebehom, zaznamenávaním konkrétnych činností...;
- Sledovať záznamy činností v každej oblasti u svojich účastníkov (min. raz za dva týždne);
- Schváliť splnenia oblastí a celej výzvy, čím sa odošle na hodnotenie národnej kancelárie.

### Školiteľ a hodnotiteľ dobrodružnej expedície

- Dohodnúť stretnutie s vedúcim programu DofE a celým tímom (najlepšie osobné);
- Komunikovať o druhu a celi dobrodružnej expedície (alebo rezidenčného projektu);
- Plánovať a vzdelávať pre úspešné zvládnutie cvičnej a kvalifikačnej dobrodružnej expedície;
- Zaznamenať do ORB druh dobrodružnej expedície, termín a priestor, kde sa bude odohrávať;
- Mať vypísané všetky dokumenty z Bezpečnostného manuálu (čo všetko majú mať podpísané rodičmi, v prípade neplnoletosti), ktoré je potrebné uložiť;
- Komunikovať s hodnotiteľom o termínoch a plánovaní trasy cvičnej a kvalifikačnej dobrodružnej expedície;
- Po cvičnej a kvalifikačnej dobrodružnej expedícii hodnotiteľ uvádza do ORB hodnotenie.

### Tútori/učitelia UMB

- Komunikovať s prideleným vedúcim programu (študentom) najmä vo fáze formulácie cieľov v jednotlivých oblastiach;
- Komunikovať s koordinátorom miestneho centra UMB v situácii, keď pretrvávajú neistota s formuláciou cieľa, výberom aktivity, priebehom, zaznamenávaním konkrétnych činností...;
- Inšpirovať sa u iných účastníkov (nielen vlastných), ako sú naformulované ciele vo vybraných aktivitách, ako zaznamenávajú priebeh činností (všetci tútori – učitelia UMB majú možnosť v ORB vidieť všetkých účastníkov miestneho centra UMB – táto právomoc súvisí s „tutoringom“ študentov).

### Koordinátor miestneho centra UMB

- Overiť realizáciu platby jednotlivými účastníkmi v národnej kancelárii, zozbierať a uložiť „základnú dokumentáciu“ a následne schváliť registráciu účastníka;
- Priebežne kontrolovať priebeh plnenia povinností účastníkmi, ako i vedúcimi programu;
- Motivovať tútorov – učiteľov UMB a vedúcich programu pri zistených nedostatkoch, časom sklze a pod. ku komunikácii s účastníkom, mentorom;
- Odpovedať na všetky otázky zo strany tútorov a vedúcich programu i účastníkov;
- Komunikovať so zástupcami národnej kancelárie DofE v prípadoch neistoty, otázok a pod.

Na oficiálnej stránke DofE na Slovensku je sekcia „**Nové ORB**“ s podsekciami:

- ORB pre účastníkov;
- ORB pre vedúcich;
- ORB inštruktážne videá;
- Platby cez PayPal.

Názvy jasne odkazujú na obsahy, ktoré tam záujemca nájde. Všetko je podrobne a systematicky vysvetlené a v rámci viacerých videí i ukázané. ORB je možné stiahnuť ako aplikáciu aj do mobilných telefónov.

## Otázky a úlohy

Na web stránke [www.dofe.sk](http://www.dofe.sk) vyhľadaj záložku s video inštrukciami pre administráciu ORB. Nájdi vo videách odpovede na tieto otázky:

1. Aký je postup schválenia oblasti v ORB pre mladého účastníka?
2. Kde si účastník môže stiahnuť správu od mentora/hodnotiteľa, ktorý mu s plnením oblasti pomáhal?

## Ukončenie programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu



Ukončenie celého rozvojového programu DofE sa deje v intenciách slávnosti/oslavy/ceremonie a vyhodnotenia vlastnej individuálnej cesty mladého človeka, ktorý sa zapojil do programu DofE. Záver nie je len o individuálnom získaní istej úrovne/ceny, ale aj o uznaní celého tímu mladých ľudí, ktorých súčasťou bola aj dobrodružná expedícia.

Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu je odovzdávaná v slávnostnej atmosfére a z rúk významných osobností, ktoré program podporujú. Vzhľadom na to, že program pochádza z Veľkej Británie a jeho zakladateľom je princ Philip, manžel britskej kráľovnej, zlatých ceremonii sa pravidelne zúčastňujú príslušníci britskej kráľovskej rodiny. Na Slovensku ide o významné osobnosti kultúry, športu, podnikania i politiky, ktorí sú jednak donormi tejto ceny alebo niektorí sú účastníkmi/absolventmi tohto programu. Veľmi často sa zúčastňuje slávnostnej ceremónie veľvyslanec Veľkej Británie v Slovenskej republike, ktorý osobne odovzdáva ocenenie. Do júna 2019 bol na niektorých ceremóniach prítomný prezident Slovenskej republiky Andrej Kiska, ktorý bol aj jeho podporovateľom. Od roku 2019 prebrala túto rolu prezidentka SR Zuzana Čaputová.

Získanie zlatej, striebornej či bronzovej ceny má nielen slávnostný charakter, ale aj hmatateľné výhody. Jednou z najhlavnejších je možnosť uplatnenia certifikátu v rámci prijímacieho konania na niektoré zo svetových univerzít, predovšetkým na tie z anglicky hovoriacich krajín. Aj na Slovensku existujú firmy, ktoré v životopisoch uprednostňujú účastníkov tohto programu. Úspešné zvládnutie programu môže taktiež zaujať budúceho zamestnávateľa vzhľadom na to, že samotný certifikát je dokladom poctivej práce na rozvoji kompetencií účastníka. Zamestnávateľia priamo vo Veľkej Británii uznávajú DofE ako jednu z najdôležitejších mimoškolských aktivít, ktorú hľadajú v životopisoch mladých ľudí pri prijímaní absolventov vysokých škôl. Okrem benefitov v podobe certifikátu účastník programu DofE získava aj odznak so symbolom Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu.

Účastník môže byť pozvaný na slávnostnú ceremóniu:

- Keď splnil zvolenú úroveň (všetky požiadavky v oblasti šport, talent, dobrovoľníctvo) a vedúci programu potvrdí splnenia všetkých sekcií, čo prebehne v ORB.
- Keď sa zúčastnil cvičnej i kvalifikačnej dobrodružnej expedície v rozsahu zodpovedajúceho úrovni, pre ktorú sa rozhodol, čo bude opäť školiteľom i hodnotiteľom DofE potvrdené v ORB.
- Keď toto všetko prebehne do 31. 7. príslušného roka. Preto je dôležité, aby vedúci programu, školiteľ i hodnotiteľ dokázali motivovať účastníkov tak, aby do 31. 7. mali v ORB splnené všetky náležitosti.

Ceremonie sa zúčastňujú všetci tí, ktorí úroveň dosiahli, aj stredoškolskí, aj vysokoškolskí študenti spolu s ich koordinátormi, vedúcimi programu, školiteľmi a hodnotiteľmi dobrodružnej expedície.

Na základe našich skúseností môžeme poznamenať, že je veľmi dôležité, aby bol mladý človek ocenený čo najskôr po dokončení všetkých súčastí, čo ho môže pozitívne motivovať v pokračovaní v programe na vyššej úrovni. Ak účastník čaká rok na ocenenie, môže stratiť motiváciu do ďalšej úrovne a nemusí byť ani ochotný zúčastniť sa oficiálnej ceremónie. Certifikáty sa môžu posilať aj poštou.

Ceremonia nemusí byť len ukončením programu DofE. V závislosti od toho, ako k nemu pristúpime, môže motivácia účastníkov pre účasť v programe DofE v jeho vyššej úrovni rásť alebo klesať. Je dôležité pozitívne motivovať mladých ľudí k účasti na tejto ceremónii i tým, že sa ako koordinátor, vedúci programu alebo ktorýkoľvek ďalší člen miestneho centra zúčastní tejto ceremónie spolu s účastníkmi programu DofE. Je to tiež príležitosť pre miestne centrum prezentovať sa, ako aj z ceremonálu vytvoriť fotogalériu či videozáznam, ktorý môže slúžiť na PR programu, ale aj miestneho centra, kde sa program DofE realizuje.

Od roku 2019 národná kancelária motivuje mieste centrá, aby si organizovali vlastné lokálne ceremónie na bronzovej úrovni.

Každý účastník je na ceremóniu pozvaný oficiálnym listom národnej kancelárie na príslušný termín, čas i miesto. Niekedy je táto udalosť komunikovaná priamo medzi národnou kanceláriou a koordinátorom miestneho centra DofE. Keďže ide o veľmi váženu a oficiálnu udalosť, vyžaduje si to komunikovať s účastníkmi aj formálne oblečenie, ktoré celý význam DofE ešte vyzdvihne: oblek pre chlapcov, mužov a pre dievčatá, ženy šaty s dĺžkou pod kolena a so zahalenými ramenami.

V niektorých výnimočných počinoch je účastník prezentovaný pred všetkými ostatnými účastníkmi a pozvanými (ich počet je vyšší ako 100) a má príležitosť predstaviť svoj rozvojový plán alebo dobrodružnú expedíciu, na čo je dobré, aby sa pripravil.

## Otázky a úlohy

Čo môže účastník programu po jeho dokončení na ktorejkoľvek úrovni získať?

V akom termíne by mal mať účastník všetko ukončené v ORB?

Ako by mal vedúci programu DofE inštruovať dokončených účastníkov k účasti na ceremónii? (pokúste sa o simuláciu takejto situácie)

## PRACOVNÝ LIST

### BILANCOVANIE

Sedíte v prútenom kresle na záhrade. Zabalený v deke s kocúrom v lone. Máte 90 rokov a úsmev na tvári. Hoci viete, že váš život sa blíži ku koncu, ste šťastný, lebo ste si splnili svoje najväčšie sny. Vaše najbližšie okolie je na vás pyšné. Ste preň vzorom. Každý z neho by chcel prežiť svoj život tak ako vy. Chcú mať na sklonku života ten istý pocit, aký máte dnes vy. Že život stál za to a že ste v ňom dosiahli to, o čo ste sa usilovali. Nebol to stratený čas.

Odpovedzte na tieto otázky a zachyťte na papier všetky myšlienky:

1. Čo z toho, čo ste zažili, vás naplňuje šťastím?
2. Čo z toho, čo ste v živote dosiahli, neľutujete?
3. Čo urobilo váš život hodnotným?
4. Ktoré výzvy boli najťažšie, no ich naplnenie najsladšie?
5. Na čo je podľa vás vaše najbližšie okolie pyšné?
6. Ktoré vaše životné úspechy sú pre ne vzorom?

Vráťte sa k svojej výpovedi. Pokúste sa z nej sformulovať niekoľko dlhodobých životných cieľov.

Usporiadajte ciele podľa ich významnosti. Majú pre vás všetky rovnakú cenu? Ktorý z nich považujete za absolútne kľúčový?

Zdroj: vlastné spracovanie



# Záver

Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu je vzdelávací program, ktorý mladým ľuďom od 14 do 24 rokov dáva šancu rozvinúť svoje schopnosti a charakterové vlastnosti pre reálny život, naplniť svoj potenciál a pomôcť im uspieť v živote. Pre mladého človeka je účasť v programe DofE zážitkom, ktorý ho naučí, že pomocou zodpovednosti a vytrvalého úsilia môže dosiahnuť aj tie najambicióznejšie ciele. Vstupom do programu mladý človek prijíma výzvu dlhodobo pracovať. Naplnenie tejto výzvy mu prinesie oprávnené sebavedomie a túžbu pristupovať k životu proaktívne a vyhľadávať aj ďalšie výzvy vrátane tých študijných a profesijných.

Vďaka mentoringovému vedeniu mladého účastníka v programe DofE získava vedúci programu DofE niekoľko príležitostí. Príležitosť stať sa sprievodcom na ceste mladého človeka k rozvoju a príležitosť získať vlastnú skúsenosť v práci s mládežou. Prínos práce v živote iného mladého človeka nevidieť hneď a niekedy ani po skončení výzvy DofE. Ale tak ako sme to často zažili my autori a autorky až po niekoľkých rokoch. Učenie sa prepojené s praxou a získaním vlastnej skúsenosti je to, čo z pamäti len tak nevyprchá. Prípadne tam zostane o niečo dlhšie na rozdiel od „nabiflovaných“ definícií. Mentoringový prístup si pri práci s mládežou vyžaduje čas a osobný prístup. Preto vám/nám vedúcim programu DofE želáme veľa trpezlivosti a najmä výdrže.

Predložený vysokoškolský učebný text sa zaoberá problematikou medzinárodne uznávaného programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu a základmi mentoringového vedenia mladých účastníkov v tomto programe. Autori a autorky predloženej publikácie sa opierali o štúdium slovenských i zahraničných zdrojov, ako i základných metodických materiálov určených pre spomínaný program. Mnohé poznatky vychádzajú aj už z realizovanej praxe v pregraduálnej príprave budúcich profesionálov v oblasti práce s mládežou a v priamej príprave vedúcich programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu.

Predložená publikácia predstavuje holistický model prípravy vedúceho programu Medzinárodnej ceny vojvodu z Edinburghu vo vysokoškolskom pregraduálnom vzdelávaní. Vysokoškolská učebnica je použiteľná aj pre iné ako vysokoškolské prostredie.

# Zoznam bibliografických odkazov

## Zoznam

Abbajay, M. (2019). Mentoring Matters: Three Essential Elements Of Success. *Forbes*, Jan 20, 2019. <https://www.forbes.com/sites/maryabbajay/2019/01/20/mentoring-matters-three-essential-element-of-success/#1fb3362045a9>

Anderson, L., & Krathwohl, D. A. (2001). *Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.

Bariaková, Z., & Kubealaková, M. (2018). Perspektívy stratégie service learning v univerzitnom vzdelávaní a pozícia učiteľa v jej rámcoch. *The Role of Tutoring in Education and Working with Adults*. Varšava: FASS Publishing, 143-157.

Booth, T., & Ainscow, M. (2007). *Ukazatel inkluze : rozvoj učení a zapojení ve školách*. Praha: Rytmus.

Booth, T., & Ainscow, M. (2016). *Index for Inclusion: A Guide to School Development Led by Inclusive Values*. Cambridge: Index for Inclusion Network.

Brestovanský, M. (2013). *Pedagogika voľného času 2. Pedagogika zážitku a hra*. Trnava: Trnavská univerzita.

Brozmanová Gregorová, A., Bariaková, Z., Heinzová, Z., Chovancová, K., Kompán, J., Kubealaková, M., Nemcová, L., Rovňanová, L., Šolcová, J., & Tokovská, M. (2014). *Service learning – Inovatívna stratégia učenia (sa)*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

Brozmanová Gregorová, A., Galková, L., Kompán, J., Kurčíková, K., Nemcová, L., Šolcová, J., & Sabo, R. (2020). *Program Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu vo vysokoškolskej príprave. Príručka pre učiteľov a učiteľky*. Banská Bystrica: Belianum.

Brozmanová Gregorová, A., Šavrnichová, M., & Šolcová, J. (2016). *Dobrovoľníctvo – cesta k rozvoju talentu a potenciálu mladých ľudí*. Bratislava: Bratislavské dobrovoľnícke centrum.

Brozmanová Gregorová, A., Šolcová, J., & Frimmerová, A. (2019). *How to set up volunteer programmes in social institutions: step-by-step guidebook*. Budapešť: Önkéntes Központ Alapítvány.

Brumovská, T., & Málková Seidlová, T. (2010). *Mentoring*. Praha: Portál.

Caldwell, L. L., & Darling, N. (1999). Leisure context, parental control, and resistance to peer pressure as predictors of adolescent partying and substance use: An ecological perspective. *Journal of leisure research*, 31(1), 57-77. <https://doi.org/10.1080/00222216.1999.11949851>

Cole, D. R., Parada, R. H., Gray, T., & Curry, C. (2016). *Research into outdoor education learner attribution theory: The effects of the Duke of Edinburgh's International Award on learning. Technical report*. [https://www.westernsydney.edu.au/\\_data/assets/file/0004/1093342/DofE\\_Final\\_Report\\_17\\_June\\_2016.pdf](https://www.westernsydney.edu.au/_data/assets/file/0004/1093342/DofE_Final_Report_17_June_2016.pdf)

Čáp, J., & Mareš, J. (2001). *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál.

Dočkal, V. (2013). Nadané deti a deti (žiaci) s nadaním. Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálnopatologických javov v školskom prostredí. Príloha časopisu *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, Vol. 2, 42-54.

Hart, E. W. (2011). *Seven keys to successful mentoring* (Vol. 165). John Wiley & Sons.

[http://norssiope.fi/norssiope/mentoring/aieistot/pdf\\_materials/zachary\\_role\\_teacher\\_mentor.pdf](http://norssiope.fi/norssiope/mentoring/aieistot/pdf_materials/zachary_role_teacher_mentor.pdf)

Hupková, M. (2011). *Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava: Iris.

Kanitz von, A. (2005). *Umění úspěšné komunikace - Jak uspět v každém rozhovoru*. Praha: Grada.

Kay, D., & Hinds, R. (2012). *A practical guide to mentoring 5e: Down to earth guidance on making mentoring work for you*. London, England: Hachette UK.

Kompán, J. (2017). Implementation of education in sport and outdoor activities within the project "The Award goes to Universities" at Matej Bel University in Banská Bystrica. *Journal of outdoor activities*, 11(2), 30-35.

Kompán, J., Adamčák, Š., & Görner, K. (2017). *Outdoorové aktivity, športy a špecifická pobytu v prírode*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.

Kurčíková, K., & Šolcová, J. (2018a). Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu. Unikátne prepojenie univerzity, základných a stredných škôl prostredníctvom projektu „The Award goes to universities“. *Manažment školy v praxi*, 9, 14-15.

Kurčíková, K., & Šolcová, J. (2018b). *Vybrané kompetencie sociálnych pracovníkov a pracovníčok pre prácu s mládežou*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

Látalová, L., & Levická, K. (2008). Negatívne konotácie moci v sociálnej práci. In Janebová, R., Kappl, M., & Smutek, M., eds. *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Lazarová, B. (2010). Mentoring jako forma kolegiální podpory a strategie dobré školy. *Pedagogika*, 55(3-4), 254-264.

Lazarová, B. (2010). *Pozdní sběr: O práci zkušených učitelů*. Brno: Paido.

Leveresen, I., Danielsen, A. G., Birkeland, M. S., & Samdal, O. (2012). Basic Psychological Need Satisfaction in Leisure Activities and Adolescents' Life Satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 41(12), 1588-1599. <http://doi.org/10.1007/s10964-012-9776-5>

Lopez-Real, F., & Kwan, T. (2005). Mentors' perceptions of their own professional development during mentoring. *Journal of education for teaching*, 31(1), 15-24.

Marreš, J. (2002). Typologie sociální opory. In: J. Mareš a kol.: *Sociální opora u dětí a dospívajících II*. Hradec Králové: Nucleus. s. 37-41.

Mauko, T., & Zimšek, M. (2017). *Vmesno poročilo: analiza prvih in drugih intervjujev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Maziniová Motlová, J. (2017). *Počúvaj. Premýšľaj. Zmeň!* Bratislava: EDUMA.

Ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu SR. (2007). *Koncepcia rozvoja nadaných detí a mládeže v SR*. Bratislava: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. <https://www.minedu.sk/data/att/933.pdf>

Nemcová, L., & Šolcová, J. (2018). Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu – nová výzva aj pre výchovu mimo vyučovanie. *Vychovávateľ*, 66(7-8), 49-56.

Nemčeková H., & Broďani, J. (2014). Pohybové aktivity a životospráva ako indikátory životného štýlu adolescentov. *Šport a rekreácia 2014. Zborník vedeckých prác*. (8-19). Nitra: KTVŠ PF UKF.

Neuman, J., Brtník, J., Ďoubalík, P., Šafránek, J., Vomáčko, L., & Vomáčková, S. (2000). *Turistika a sporty v přírodě: přehled základních znalostí a dovedností pro výchovu v přírodě*. Praha: Portál.

O'Shea, C. (2002). The Australian National University's undergraduate peer mentoring program. *Online: www.anu.edu.au/sigh/SIGN-Report-August-2002.pdf*. Accessed on, 19(05), 2014.

Páleníková, M. (2018). *Kuchárska kniha plná receptov ako na reflexiu a spätnú väzbu na 1. st. ZŠ*. Zvolen: Sokratov inštitút.

Peltová van, N. (1999). *Umenie komunikovať*. Vrútky: Advent Orion.

Petiška, E. (2006). *Staré grécke báje a povesti*. Bratislava: Education.

Petrášová, M. A., Prausová, I., & Štěpánek, Z. (2014). *Mentorink: forma podpory nové generácie*. Praha: Portál.

Piovarčiová, T., Halašová, D., Wayir, R., Oudenhoven von, N., Oudenhoven von, R., Matulčíková, M., Miháliková, J., Chlebničianová, A., Galanská, E., Kumančíková, M., Ďuríková, E., Pekarovičová, S., Kivizatová, T., Marko, D., & Hrnčířiková, S. (2014). *Inovačný prístup k profesionalizácii práce s deťmi. Súbor nástrojov na identifikáciu a reagovanie na novo vynárajúce sa potreby detí*. Bratislava: Nadácia pre deti Slovenska.

Pířšová, M. (2009). Nový termín: mentoring. *Učitel'ské noviny*, 24, 8-9.

Pířšová, M., Duschinská, K., Kargerová, J., Lampertová, A., Lukavská, E., Szimethová, M., ... & Kargerová, J. (2011). *Mentoring v učitel'ství*. Praha: Univerzita Karlova v Prahe, Pedagogická fakulta.

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (1998). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál.

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2009). *Pedagogický slovník – 6. ak. rozš. vyd.* Praha: Portál.

Stone, A. T. (2011). Doris Hargrett Clack, 1928–1995: Educator, Gentle Activist, and Mentor. *Library Resources & Technical Services*, 40(2), 197-200.

STONE, F. M. (2007). *Coaching, Counseling & Mentoring: How to Choose & Use the Right Technique to Boost Employee Performance, Second Edition* [online]. New York: American Management Association International [cit. 2013-10-05]. Dostupné z: <http://www.ebsco-host.com.proxy.k.utb.cz/>

Šneberger, V. (2012). *Koučovací prístup v práci učitel'a: příručka*. Ostrava: Repronis.

Šolcová, I., Kebza, V. (1999). Sociální opora jako významný protektivní faktor. *Československá psychologie*, 43/1, 19-38.

The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z. (2015). *Príručka pre vedúcich programu Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu*. Bratislava: The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z.

The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z. (2016). *Podporná príručka pre vedúcich programu. Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu Slovensko*. Bratislava: The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z.

The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z. (2016). *Slovník pojmov pre školitel'ov. The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko*. Február 2016 (v 1.1). Bratislava: The Duke of Edinburgh's Award Slovensko, o. z.

*The Duke of Edinburgh's International Award Handbook for Leaders – Seventh Edition*, (2019). London: The Duke of Edinburgh's International Award Foundation.

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z. (2018). *Metodika stanovovania cieľov – prehľad*. Bratislava: The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z.

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z. (2018). *Workbook pre vedúcich programu DofE*. (2018). Bratislava: The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z.

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z. (2019) *Metodika nastavovania cieľov v dobrovol'níctve. Bronzová úroveň*. Bratislava: The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z.

The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z. (2019). *Metodika nastavovania cieľov v dobrovol'níctve. Strieborná a zlatá úroveň*. (Bratislava: The Duke of Edinburgh's International Award Slovensko, o. z.

Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. (2014). *Aktualizácia Národného programu podpory zdravia*. (2014). Bratislava: Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. [http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/Aktualizacia\\_Narodneho\\_programu\\_podpory\\_zdravia\\_2014.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/Aktualizacia_Narodneho_programu_podpory_zdravia_2014.pdf)

Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. (2015). *Národný akčný plán v prevencii obezity na roky 2015 – 2025*. Bratislava: Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. [http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/NAPPO\\_2015-2025.pdf](http://www.uvzsr.sk/docs/info/podpora/NAPPO_2015-2025.pdf)

Vančíková, K., Porubský, Š., & Kosová, B. (2017). *Inkluzívne vzdelávanie – dilemy a perspektívy*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

Veteška, J. (2013). *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. Praha: Česká andragogická společnost.

Zachary, L. J. (2002). The role of Teacher as Mentor. *NEW DIRECTIONS FOR ADULT AND CONTINUING EDUCATION*, no. 93, Spring 2002.

Zachary, L. J. (2010). Informal mentoring. *Leadership Excellence*, 27(2), 16-17.

Zákon č. 245/2008 Z. z. Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 282/2008, Z. z. o podpore práce s mládežou a o zmene a doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

#### Internetové odkazy:

<https://www.dobrovolnictvoba.sk/otestuj-sa/>

[www.dofe.sk](http://www.dofe.sk)

[www.dofe.umb.sk](http://www.dofe.umb.sk)

<https://www.dofe.sk/sk/orb-instruktažne-vidео/>

[www.dofe-germany.de/das-programm/allgemeines](http://www.dofe-germany.de/das-programm/allgemeines), 19. 11. 2019

[www.eduma.sk](http://www.eduma.sk)

[www.european-agency.org/](http://www.european-agency.org/), 25. 11. 2019

[www.indexforinclusion.org/avaluesframework.php](http://www.indexforinclusion.org/avaluesframework.php), 15. 10. 2019

[www.intaward.org/sites/default/files/2016%20MoU%20final\\_0.pdf](http://www.intaward.org/sites/default/files/2016%20MoU%20final_0.pdf)

[www.jugendprogramm.de/programm/einleitung/programm/1152](http://www.jugendprogramm.de/programm/einleitung/programm/1152)

[www.leaf.sk](http://www.leaf.sk)

Editorky:  
Mgr. Lívia Nemcová, PhD., Mgr. Jana Šolcová, PhD.

Autori a autorky:  
Mgr. Lívia Nemcová, PhD. (1,5 AH)  
Mgr. Jana Šolcová, PhD. (1,5 AH)  
doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD. (1 AH)  
Mgr. Robert Sabo, PhD. (0,8 AH)  
Mgr. Jaroslav Kompán, PhD. (0,8 AH)  
PhDr. Katarína Kurčíková, PhD. (0,4 AH)  
PhDr. Mgr. Lucia Galková, PhD. (0,2 AH)  
doc. PhDr. Ján Kaliský, PhD. (0,1 AH)

Názov:  
Medzinárodná cena vojvodu z Edinburghu  
– základy mentoringového vedenia mladých ľudí v praxi  
vysokoškolská učebnica

Recenzovali:  
doc. PaedDr. Lenka Rovňanová, PhD.  
Bc. Marián Zachar

Jazyková korektúra:  
Mgr. Martina Kubealaková, PhD.

Formát publikácie: A4  
Náklad publikácie: 150 kusov  
Rozsah: 102 strán (6,3 AH)  
Rok vydania: 2020  
Vydanie: prvé

Vydavateľ: Belianum.  
Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela  
v Banskej Bystrici  
Edícia: Pedagogická fakulta

ISBN 978-80-557-1617-6

Publikácia je výstupom projektu  
Award Goes to Universities,  
ktorý podporila  
The Duke of Edinburgh's  
International Award Foundation