

Project LLABS: Lifelong learning for adults
to become sustainable 2013-1-RO1-GRU06-29574-5

LIFELONG LEARNING PROGRAMME
GRUNDTVIG ACTION
LEARNING PARTNERSHIP

PRAKTICKÝ SPRIEVODCA

vzdelávaním dospelých pre udržateľný rozvoj



Tento projekt bol realizovaný z finančnej podpory Európskej komisie.
Táto publikácia odráža iba názory autorov a Komisia nie je zodpovedná za akékoľvek použitie
informácií v nej obsiahnutých.

PARTNERI PROJEKTU



TRANSFER Slovensko, s.r.o.,
Hraničná 18, 821 05
Bratislava, Slovakia
TEL: 00421903438447
www.transfer.sk



Fondazione Mentore,
Via delle Case Rosse 23,
Roma, Italia
TEL: 0645439510
www.mentoreservizi.it



METER Silesia, spol. s.r.o.,
28. října 165/68, 709 00
Ostrava, Czech Republic
TEL: 00420777953957
www.metersilesia.eu

WEBOVÁ STRÁNKA PROJEKTU

<http://www.fondazionementore.com>

**Materiály z projektu LLABS sú uverejnené
aj na webových stránkach partnerov**

<http://www.transfer.sk/blade/?c=121&grundtvig>

<http://www.metersilesia.cz>

OBSAH

1. **Úvod k príručke** (str. 4)
 - 1.1. Čo prináša projekt LLABS pre vzdelávanie k udržateľnému rozvoju? (str. 5)
 - 1.2. O čom je príručka a ako ju používať? (str. 6)
 - 1.3. Komu je príručka určená? (str. 7)

2. **Od presvedčenia k aktivite** (str. 8)
 - 2.1. Prečo treba venovať pozornosť vzdelávaniu pre udržateľný rozvoj vo vzdelávaní dospelých v krajinách EÚ? (str. 8)
 - 2.2. K akým cieľom by malo viesť rozvojové vzdelávanie dospelých? (str. 8)
 - 2.3. Aké hodnoty sprevádzajú rozvojové vzdelávanie? (str. 9)
 - 2.4. Na akých princípoch stojí rozvojové vzdelávanie? (str. 10)

3. **Pedagogika vzdelávania dospelých pre udržateľný rozvoj** (str. 12)
 - 3.1. Aký je osvedčený postup pri príprave celoživotného vzdelávania vo firme, v organizácii? (str. 13)
 - 3.2. Ako individualizovať prípravu vzdelávania? (str. 16)
 - 3.3. Aké sú tradičné a inovatívne metódy pre vzdelávanie dospelých v oblasti udržateľného rozvoja? (str. 19)
 - 3.4. Kde hľadať inšpirácie, materiály a podporu pri realizácii vzdelávania k udržateľnému rozvoju? (str. 21)



1. Úvod k príručke

Príručka *Praktický sprievodca*. Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj je výstupom z projektu Celoživotné vzdelávanie dospelých pre udržateľný rozvoj, realizovaná v rámci programu Celoživotné vzdelávanie Grundtvig – Učiace sa partnerstvá. Predstavuje výsledky diskusií riešiteľov z partnerských krajín, ktorých cieľom bolo vytvoriť príručku, ktorá by pomohla pedagógom, lektorom aj manažérom pri rozhodovaní sa pre zaradenie aktuálnych tém¹ do vzdelávania dospelých aj pri príprave vzdelávania a jeho organizovaní. Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj má viaceré podoby - môže to byť globálne, rozvojové, multikultúrne, rozvojové, environmentálne vzdelávanie, či vzdelávanie k ľudským právam, ak presadzuje hodnoty udržateľného rozvoja, udržateľnosti života.

Uvedomujeme si, že doterajší rozvoj vo svete sa odohráva v prostredí obmedzených zdrojov a je dlhodobou neudržateľný. Prejavuje sa to znižovaním kvality životného prostredia – prírodného, aj sociálneho. Témy vzdelávania pre udržateľný rozvoj sa týkajú niektorého z troch vzájomne prepojených komponentov:

- udržateľná hospodárska produkcia,
- sociálna inklúzia
- ekologická udržateľnosť
- zachovanie kultúrnej rôznorodosti (pridané autormi príručky)

Vzdelávanie k trvalo udržateľnému rozvoju (TUR)², udržateľný rozvoj či jednoducho udržateľnosť (života) je skôr stav mysle, či prístup k životu. Je reakciou na neriešené problémy vzájomne prepojeného ľudstva, má hodnotovú rovinu a pramení z určitých princípov. Zmyslom vzdelávania pre udržateľný rozvoj je zmiernovať negatívne dôsledky globalizácie, kolonializmu, civilizačného a technologického rozvoja ľudstva. Pri mnohých témach sme konfrontovaní s javmi, ktoré odporujú hodnotovej orientácii súčasného človeka, sú protichodné a z hodnotového hľadiska nejednoznačné. Učitelia, manažéri, ktorí realizujú vzdelávanie pre udržateľný rozvoj sa stretávajú s tým, že účastníci vzdelávania formulujú svoje predstavy o ideálnom stave riešenia problémov. Rovina hodnôt je prepojená s ideálom, túžbami a hoci koncept udržateľného rozvoja neponúka hotové riešenia, v rovine presadzovaných hodnôt je jednoznačný. Vzdelávanie má ctiť ľudské práva, dôstojnosť človeka, rovnosť, inklúzia, podpora a rešpekt k rôznorodosti, prevzatie zodpovednosti za svoje činy a voči iným, nevyhnutnosť spolupráce a solidarity a okrem spravodlivosti aj takú hodnotu, akou je mier³.

Obsah príručky tvoria odpovede na otázky Prečo sa máme vzdelávať v otázkach udržateľného rozvoja? Na akých princípoch stojí vzdelávanie k udržateľnému rozvoju?, ale aj Ako organizovať vzdelávanie pre dospelých? Všetky otázky spája problém, ktorý sme vyjadrili tiež pomocou otázky - Ako prejsť od presvedčenia o potrebe rozvojového vzdelávania k jeho realizácii, aby sa zvýšila motivácia účastníkov vzdelávania porozumieť problémom našej súčasnosti a v konečnom dôsledku aj ochota k ich riešeniu?

¹ Navojský, A. Globálne vzdelávanie. In: *Mimovládne iniciatívy vo vzdelávaní*. Bratislava : OSF, 2010 s. 7-30

² Trvalo udržateľný rozvoj je rozvoj, ktorý napĺňa potreby dnešnej generácie bez toho, aby ohrozil možnosti budúcich generácií uspokojiť ich vlastné potreby." (Brundtlandovej správa, UN , 1987) , pozri brožúru o legislatíve projektu LLABS

³ Mistrík, E. Zmysel a možnosti rozvojového vzdelávania. In. Cenker, M. (ed). *Rozvojové vzdelávanie. Témy a metódy*. 2. vyd. Bratislava : Nadácia Pontis, 2014, s 20, 21

Autori príručky poznámkach pod čiarou, aj v závere príručky odporúčajú literatúru, webové stránky združení, vzdelávacích inštitúcií, kde nájde potenciálny používateľ príručky detailné informácie a návody na aktivity podľa svojich aktuálnych potrieb.

1.1. Čo prináša projekt LLABS pre vzdelávanie k udržateľnému rozvoju?

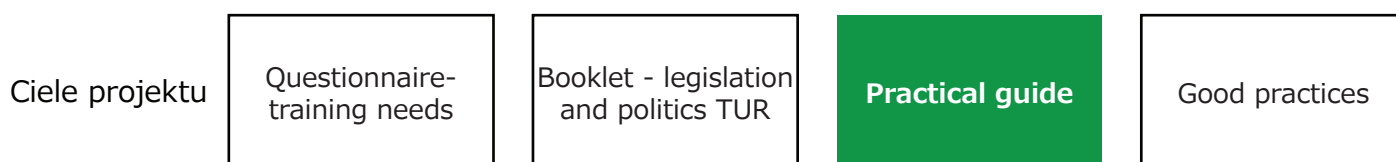
Projekt „Life Long Learning for adults become sustainable“ (LLABS) / „Celoživotné vzdelávanie dospelých pre trvalo udržateľný rozvoj“ bol navrhnutý predkladateľmi tak, aby vyhovoval potrebám vzdelávania dospelých vo formálnom aj neformálnom vzdelávaní. Identifikácia vzdelávacích potrieb v tejto oblasti ukazuje, že doposiaľ nie je v partnerských krajinách venovaná dostatočná pozornosť vzdelávaniu k environmentálnej udržateľnosti, ani starostlivosti o verejný priestor. Koncept trvalo udržateľného rozvoja je potrebné aj podľa vyjadrení partnerov v projekte chápať ako „etický tréning“. Znamená to, že by vzdelávanie malo preferovať ciele, ktoré budú smerovať k porozumeniu zmyslu vzdelávania a angažovanosti za zodpovedné konanie. Pri navrhovaní inovatívnych spôsobov realizácie programov vzdelávania pre udržateľný rozvoj je podľa nás potrebné podporovať spoluprácu medzi inštitúciami, ktoré sa problematikou zaoberajú.

Počas trvania projektu pracovali partneri v projekte na týchto cieľoch:

- vytvoriť sieť inštitúcií pôsobiacich v oblasti podpory, tréningu a vzdelávania dospelých;
- zvýšiť informovanosť o legislatívnych otázkach v oblasti udržateľného rozvoja;
- vytvoriť prehľad existujúcich príkladov – programov a iniciatív;
- podporovať výmenu skúseností medzi partnermi o efektívnych formách vzdelávania v oblasti udržateľného rozvoja.

Na schéme výstupov z projektu LLABS vidieť, ako jednotlivé výstupy na seba nadväzujú. Výstupy - materiály vytvorené v projekte je možné používať aj samostatne.

Aktivity a najdôležitejšie výstupy z projektu:



Stretnutia v Ríme, Ostrave a Bratislave - prezentácie výstupov, diskusie a oponovanie textov a ukážky aktivít a priestorov, kde sa v krajinách partnerov realizuje vzdelávanie v oblasti udržateľného rozvoja.

Schéma č. 1 Aktivity a výstupy z projektu LLABS

Projekt LLABS je inovatívny v tom, že sa chce orientovať na vzdelanie dospelých v neformálnom vzdelávaní, kde pôsobia aj partneri v projekte. Výstupy z projektu dokumentujú potenciál vzájomnej spolupráce a prinášajú ukážky premysleného prístupu k vzdelávaniu dospelých. Brožúra Príklady dobrej praxe prezentuje tradičné aj netradičné formy vzdelávania aj spôsob ich využitia v sledovanom type vzdelávania (napr. e-learning, exkurzia spojená s besedou a s nadväzujúcim projektom a pod.) a ukážky moderných metód skúsenostného učenia (práca s filmom, skupinová práca pri riešení problémov a i.)

1.2. Čo nájdete v texte Praktický sprievodca - Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj?

Druhá časť textu s názvom „Od presvedčenia k aktivite“ sa venuje pomenovaniu „etickej“ roviny vzdelávania k udržateľného rozvoja. Začlenenie úvah o zmysle, hodnotách a princípoch vzdelávania k TUR, považujeme za naplnenie výzvy predkladateľov projektu. Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj¹ nie je neutrálne, preto ten, kto sa podujme ponúknuť podnety k témam, či ucelené kurzy dospelým vo formálnom aj neformálnom vzdelávaní, ocení prvú časť príručky. Poskytuje možnosť porovnať svoje odpovede na otázky o zmysle, hodnotách a cieľoch vzdelávania k TUR, s hodnotami, ktoré presadzuje firma, inštitúcia, ale aj so svojimi osobnými postojmi.

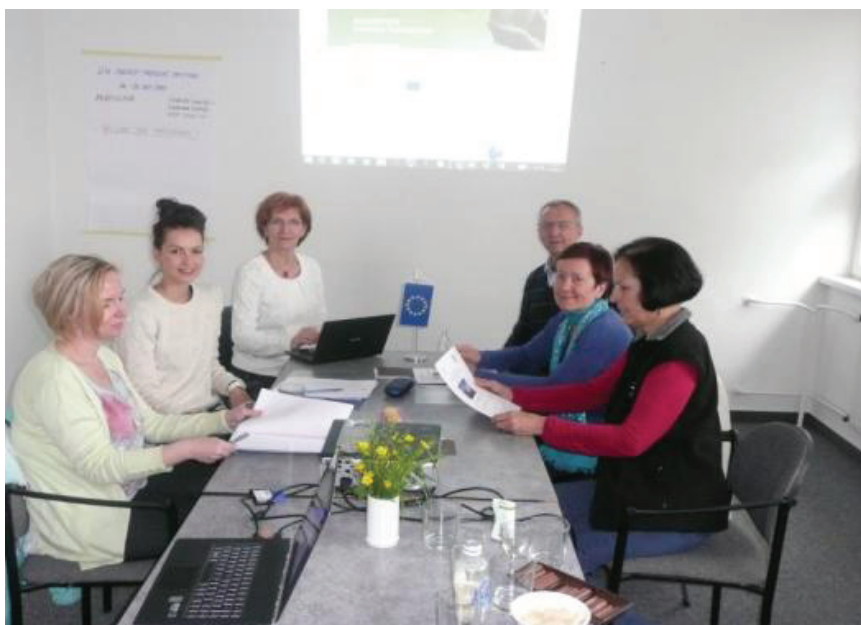
Tretia časť textu sa venuje Pedagogike vzdelávania dospelých pre udržateľný rozvoj. Predkladá komplexný prístup k vzdelávaniu vo firmách, inštitúciách či záujmových a občianskych združeniach, graficky vyjadrený ako cyklus alebo postupnosť krokov. Od dohody, cez identifikáciu potrieb po prípravu a plánovanie vzdelávania až k realizácii a vyhodnoteniu vzdelávania, podniká manažér či lektor či školiteľ kroky, ktoré charakterizujú „didaktiku“ vzdelávania dospelých. Okrem pedagogických kompetencií lektora, pedagóga je dôležité, aby sa orientoval v témach vzdelávania k udržateľnému rozvoju. Záver druhej časti textu príručky obsahuje podnety pre hľadanie zdrojov, ponúka webové adresy a linky na metodické príručky a centrá pomoci a konzultácií.

1.3. Komu je príručka určená?

Praktického sprievodcu vzdelávaním pre udržateľný rozvoj využijú:

1. manažéri a personalisti, alebo individuálne osoby, ktoré rozhodujú o zameraní a forme vzdelávania pre zamestnancov firiem, inštitúcií, komunit, záujmových združení, ale aj riadiaci pracovníci inštitúcií pre vzdelávanie dospelých;
2. učitelia, školitelia, pedagógovia voľného času, tréneri, lektori, majstri odborného výcviku a ďalší, ktorých profesijnou činnosťou je vzdelávanie, školenie alebo výchova.

Pre realizáciu konceptu trvalo udržateľného rozvoja nestačia len odborné školenia a formálne vzdelávanie. Je potrebná zmena fungovania všetkých zložiek spoločnosti, politickej, občianskej sféry, komunit, inštitúcií, médií, reklamných agentúr, sféry priemyslu, verejnej správy a podobne. Preto je potenciálnym používateľom Praktického sprievodcu vzdelávaním pre udržateľný rozvoj každý, kto prejaví záujem o aktuálne témy a ich riešenie smerom k udržateľnosti života na zemi.



2. Od presvedčenia k aktivite

2.1. Prečo je potrebné venovať pozornosť udržateľnému rozvoju vo vzdelávaní dospelých v krajinách EÚ?

Vzhľadom k tomu, že vzdelávanie a udržateľný rozvoj spolu úzko súvisia. Vzdelanie je predpokladom trvalo udržateľného rozvoja. Ale prečo by sme sa mali vlastne obťažovať s trvalo udržateľným rozvojom v našej výučbe?

Idea udržateľného rozvoja hovorí, že by sme sa mali správať a konať tak, aby sme mohli opustiť svet v stave, v akom by sme sa raz chceli nájsť. Avšak, každodenná realita ukazuje, že to nie je všeobecne prijímaný princíp života. Takže dôvod je jednoduchý - radi by sme opustili našu spoločnú planétu v stave, ktorí radi by sme chceli nájsť. Ak budeme počítať s trvalo udržateľným rozvojom v našej vzdelávacej praxi, budeme prispievať k jeho prijatiu a k širšiemu rozšíreniu v spoločnosti. Potom by to mohlo pomôcť, aby planéta dala ľudskej dôstojnosti šancu.

Táto požiadavka sa odráža vo všetkých národných a medzinárodných dokumentoch vzťahujúcich sa k trvalo udržateľnému rozvoju, a postupne sa tiež dostane do legislatívy všetkých jednotlivých častí spoločnosti, rovnako ako do dokumentov týkajúcich sa celoživotného vzdelávania.

2.2. K akým cieľom by malo viesť vzdelávanie dospelých k udržateľnému rozvoju?

Existujú rôzne úrovne cieľov, ku ktorým fúzia udržateľného rozvoja a celoživotného vzdelávania vedie. Všeobecne platí, že na planetárnej úrovni, má za cieľ podporiť spravodlivejšiu a len globálnu spoločnosť, ktorá neničí svoje vlastné prostredie a snaží sa byť zodpovedná ku každému svojmu členovi.

Trvalo udržateľný rozvoj nie je sama o sebe proti výrobe alebo konzumácii. Chce nás len viesť k pochopeniu ekonomiky ako komplexného celosvetového systému, kde je všetko spojené so všetkým. Ako je systém, v ktorom kupujeme lacné oblečenie napojený na našu schopnosť zasadiť slabšie krajiny do nevýhodných obchodných vzťahov, a teda využívať ich vlastné občanov, ako systém, v ktorom produkty, ktoré jeme alebo používame sú vyrábané bez zohľadnenia ich dopadov na životné prostredie.

Možno to znie príliš ďaleko od našej národnej a komunitnej úrovne. Ale trvalo udržateľný rozvoj v rámci vzdelávania, a to najmä v oblasti celoživotného vzdelávania je dôležitým prvkom aj pre tieto úrovne. Alebo ešte nižšie úrovne, ako sú spoločnosti alebo osoby.

Všetci chceme žiť vo svete s čerstvým vzduchom a kvalitnými potravinami, chceme, aby sa naše spoločnosti zodpovedne vysporiadali s vlastnými ľuďmi a obchodnými partnermi. Tieto ciele, stále častejšie idúce ruka v ruke s podporovaním celoživotného vzdelávania sú súčasťou mnohých záväzných medzinárodných a národných dokumentov v každom projekte.

⁴ UNESCO: Education for Sustainable Development; available at: <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/>

Ciele na celosvetovej úrovni:

- Rozvojové ciele tisícročia - 2000-2015
- Trvalo udržateľné rozvojové ciele - 2016-2030 - univerzálne ciele, ku ktorým sa krajiny projektu zaviazali v septembri 2015. Vzdelávania, a to najmä celoživotné vzdelávanie je zahrnuté v ciele č. 4

Ciele na európskej úrovni:

- Amsterdamská zmluva z roku 1997 a všetky následné zmluvy až do poslednej, Lisabonská zmluva v roku 2009
- Európska stratégia trvalo udržateľného rozvoja z roku 2001 a jej revidovaná verzia v roku 2006 a neskôr

Ciele na národnej a regionálnej úrovni:

Každý projekt krajina má svoju vlastnú národnú stratégiu trvalo udržateľného rozvoja. Na druhej strane každá krajina má tiež svoju stratégiu celoživotného vzdelávania, ktorá zahŕňa aj časti o udržateľnom rozvoji a jeho význame pre plnohodnotné vzdelanie schopné reagovať na stále rýchlejšie a rýchlejšie sa meniaci svet. A pravdepodobne rovnako dôležité je to na regionálnej úrovni. Tiež regionálne subjekty musia reagovať na výzvy v oblasti životného prostredia, budú sa musieť vysporiadať s mnohými problémami, s nezamestnanosťou v dôsledku meniacich sa obchodných tokov, atď.

Ciele na úrovni podnikov:

Môžeme identifikovať dva rôzne ciele na úrovni spoločnosti. Jeden z nich, viac zrejmy, je snaha spoločnosti byť sama udržateľná. Ak chcete pracovať so zamestnancami, ktorí sú schopní držať krok s neustále sa meniacim trhom, prináša to stále nové a nové požiadavky na vzdelanie. Na druhej strane to súvisí s jeho schopnosťou a vôľou dodržiavať niektoré videnie, chápanie zodpovednosti v širšom kontexte.

V skutočnosti by to znamenalo, že na jednej strane by spoločnosť aktívne zavádzala prvky udržateľného rozvoja do vzdelávania svojich zamestnancov, na druhej strane to znamená, že by to finančne neprospievalo podnikaniu, čo v každom možnom prípade vedie k poškodzovaniu životného prostredia, ktoré má niečo s porušovaním ľudských práv, atď.

2.3. Aké hodnoty sprevádzajú vzdelávanie k udržateľnému rozvoju?

Zastrešujúcou hodnotou, ktorú udržateľný rozvoj prináša do celoživotného vzdelávania je to, že by sme sa mali správať a konať tak, aby sme mohli opustiť svet v stave, kde by sme chceli nájsť sami seba. To je princíp trvalo udržateľného rozvoja.

Tento princíp je možné rozložiť až do jeho 3 hlavných komponentov, ktoré by mali byť začlenené do všetkých vzdelávacích výsledkov a výsledky vás učia učiť sa:

1. udržateľná hospodárska produkcia
2. sociálne začlenenie
3. udržateľnosť životného prostredia

Educational process with included sustainability aspects should lead towards the sustainable world in general. Concretely if you, for instance, prepare course for socially deprived individuals or community to enable them to become integrated into labour market, you have already included sustainable development provision into your teaching. However, you can still add there other aspects, too, even though they do not have to be of the same prominence as the first one.

Vzdelávanie má ctíť ľudské práva, dôstojnosť človeka, rovnosť, inklúziu, podporu a rešpekt k rôznorodosti, prevzatie zodpovednosti za svoje činy a voči iným, nevyhnutnosť spolupráce a solidarity a okrem spravodlivosti aj mier.

2.4. Na akých princípoch stojí vzdelávanie pre udržateľný rozvoj?

Vo všeobecnosti...

- ... je to vzdelávací koncept, ktorý tvrdí, že je treba reagovať na rastúce zložitosti a pohyby smerujúce ku globálnej spoločnosti pedagogicky adekvátnym spôsobom
- ...prepožičiavaznalostiosvete,informujeocelosvetovýchvzájomnýchvzťahochapovzbudzujejednotlivcov, aby konali zodpovedne z hľadiska globálne udržateľného rozvoja
- ... dáva do popredia osobný rozvoj jednotlivcov a sociálne učenie v globálnom meradle
- ... je väčšinou pedagogický, nie tematický koncept
- ... *“umožňuje ľuďom rozvíjať vedomosti, zručnosti, hodnoty a postoje potrebné pre zabezpečenie spravodlivého, udržateľného sveta, v ktorom má každý právo splniť jeho / jej potenciál”*
(sever - juh Centrum Rady Európy 2008, str. 20)

Tematická perspektíva...

Globálne, politické, hospodárske, sociálne, ekologické a kultúrne vzájomné závislosti súčasného sveta vyžadujú vidieť svet ako celok v holistickej perspektíve a prispôbiť výučbu podľa tohto učenia. Obsah globálneho rozvojového vzdelávania je založený na koncepcii tzv. “Jedného sveta”, pričom uznáva jeho rozmanitosť, rozdiely a odlišnosti. Výber a tvorba obsahových otázok sú odvodené od toho.

Vzdelávací obsah tejto pedagogickej koncepcie rieši kľúčové otázky dneška, predovšetkým hospodárskych a sociálnych rozdielov vo svete, štrukturálne násilie voči ľuďom a národom, ekologické hrozby. Príčiny sú analyzované cez pravdepodobné dôsledky, sú preskúmané a možnosti zásahu sú brané do úvahy.

V princípe, takmer každý vzdelávací obsah vo vzdelávaní možno chápať v globálnom kontexte a môžu sa tak stať prioritou našej výučby. V slovenskom formálnom vzdelávaní, je napríklad zaradený do vzdelávacieho procesu vo forme tzv. globálneho rozmeru jednotlivých predmetov.

Didaktická perspektíva...

Kľúčová otázka globálneho rozvojového vzdelávania je to ako ich zariadiť do vzdelávacích procesov. Najviac dôležité je spomenúť, že sa zameriava na zapojenie študentov - to je prísne participatívne učenie. Jeho najdôležitejšie body sú:

- Vzdelávací proces by mal začať skúsenosťou študentov, mali by sa identifikovať s problematikou, musia ju zažiť
- Skúsenosti študentov by mal byť presunuté do centra vzdelávacích procesov, čo umožňuje sebareflexiu, čo umožňuje študentom preskúmať svoje vlastné hodnoty, názory, predsudky a stereotypy.
- Zložitosť otázok vyžaduje metódy, ktoré primerane zobrazujú témy.
- To si vyžaduje rad metód a otvára formy zmien v perspektívach študentov.
- Mal by sa podporiť participatívny, tvorivý, dialogický, kooperatívny a demokratický proces učenia.
- Globálne vzdelávanie sa snaží prepojiť učenie na kognitívnej, afektívnej a sociálnej úrovni.
- Ciele globálneho rozvojového vzdelávania je možné rozdeliť na 1) afektívne (postoje a hodnoty), 2) psychomotorické (zručnosti), 3) kognitívne (znanosti). Je však špecifické, že afektívne a psychomotorické ciele majú väčšiu dôležitosť, zatiaľ čo na kognitívne ciele sú zamerané iba vyššie kognitívne operácie, ako je analýza, syntéza, hodnotenie alebo kreativity (Slovenská Národná stratégia globálneho vzdelávania, 2012, str. 7)

Kritériá formulované v Sever-Juh-Centre Rady Európy s cieľom ilustrovať ako by vzdelávacie procesy mali byť organizované. Okrem iného aj jeho metódy:

- sú v súlade s obsahom,
- nepoužívajú pojem "učiť", ale vychovávať,
- zvyšujú povedomie,
- vyvolávajú zodpovednosť v každom jednotlivcovi,
- sú založené na ľudských hodnotách,
- rozvíjajú kritické myslenie,
- spájajú lokálne s globálnym
- a presadzujú ľudské hodnoty.

3. Pedagogika vzdelávania k udržateľnému rozvoju

Ako organizovať a pripraviť vzdelávanie dospelých, aby sme dosiahli všeobecné ciele vzdelávania k udržateľnému rozvoju? Ako pripraviť vzdelávanie, ak sú ciele vzdelávania náročné a vyžadujú:

- aby účastníci vzdelávania vedeli zaujať zodpovedný postoj k dôsledkom globálnych problémov,
- osvojiť si zručnosti pre hľadanie efektívnych riešení svojho konania,
- aj k pochopeniu potreba rozvojovej pomoci.

Definovanie potreby vzdelávania k udržateľnému rozvoju sa deje na národnej úrovni, na úrovni rezortov⁵, ale predovšetkým na úrovni firmy, organizácie či združenia. Až potom, keď je jasne definovaná potreba vzdelávania sa stane základom pre definovanie cieľov vzdelávania. Rezortné záväzky, legislatívne normy pre udržateľný rozvoj vytvárajú rámec, v ktorom sa realizuje vzdelávanie⁶.

Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj presadzuje hodnoty udržateľného rozvoja, udržateľnosti života a môže sa orientovať na problémy globálne, rozvojové, multikultúrne, environmentálne, alebo na vzdelávanie k ľudským právam.

Množstvo školení a kurzov bez vzájomného prepojenia, opakujúce sa témy, aktivity, ktoré neprinášajú dostatok poučenia, zážitku, ani priestor pre reflexiu - to sú len niektoré nedostatky vo vzdelávaní dospelých pre udržateľný rozvoj. Príručka Praktický sprievodca. Vzdelávanie pre udržateľný rozvoj prezentuje stratégiu, ktorú autori považujú za ukážku **komplexného prístupu k vzdelávaniu**.

Graficky môžeme vyjadriť komplexnosť obrazom cyklu, kde jednotlivé kroky na seba nadväzujú, sú vzájomne prepojené, aby sa zvýšila efektívnosť vzdelávania. Z hľadiska vzdelávania dospelých v inštitúciách, firmách či kvalifikačných kurzoch má komplexné vzdelávanie formu špirály, lebo ďalšie vzdelávanie nadväzuje na predošlý cyklus a lektori vzdelávania či manažéri musia zohľadniť formu, aj výsledky predchádzajúceho vzdelávacieho cyklu.

Ako organizovať a pripraviť vzdelávanie dospelých, aby sme dosiahli všeobecné ciele vzdelávania k udržateľnému rozvoju? Ako pripraviť vzdelávanie, ak sú ciele vzdelávania náročné a vyžadujú:

- aby účastníci vzdelávania vedeli zaujať zodpovedný postoj k dôsledkom globálnych problémov,
- osvojili si zručnosti pre hľadanie efektívnych riešení svojho konania,
- aj hlbšie chápali potrebu rozvojovej pomoci?

⁵ Každá z krajín EÚ má vypracovanú Národnú stratégiu pre globálne vzdelávanie (v SR na roky 2012-2016) a Akčný plány výchova vzdelávania k TUR v SR. V krátkej budúcnosti sa pripravujú plány pre ďalšie obdobie.

⁶ Pozri Brožúru o legislatíve a opatreniach v oblasti udržateľného rozvoja a ochrane životného prostredia, výstup projektu LLABS na webovej stránke projektu

Tvorcovia príručky sa zamerali na pomenovanie viacerých **inovácií vo vzdelávaní dospelých**. Vychádzame zo zásad vzdelávania dospelých a preto navrhujeme používať inovácie tak, aby sa účastníci vzdelávania stretli vždy aj s tým, čo je pre nich známe a vždy aj niečo nové. Inovácie sa môžu týkať všetkých parametrov vzdelávania - organizačných foriem učenia sa dospelých, metód vzdelávania, používania moderných technológií, materiálov, pracovných listov, práce v skupinách, ale aj v spôsoboch hodnotenia vzdelávacích aktivít.

V prvej časti textu sme ukázali, že vzdelávanie pre udržateľný rozvoj nie je neutrálne. Ak školiteľ **identifikuje vlastné postoje, aj presvedčenia účastníkov vzdelávania vo vzťahu k téme, sú tieto informácie súčasťou všetkých krokov** - od prípravy, cez realizáciu, až k hodnotení vzdelávania! Druhá časť textu je praktickejšia v tom, že predkladá **komplexný prístup k vzdelávaniu** vo firmách, inštitúciách či záujmových a občianskych združeniach, sprevádza čitateľa celým procesom. Okrem toho hneď na začiatku poukazuje na potrebu postupných zmien aj v prostredí firmy, inštitúcie a v správaní manažérov vzdelávania, či lektorov. Preto vstúpime do „praktickejšej“ časti príručky pomenovaním parametrov prostredia, ktoré podporuje vzdelávanie k udržateľnému rozvoju.

3.1. Aký je osvedčený postup pri príprave celoživotného vzdelávania vo firme, v organizácii?

Ukazovatele otvorenosti inštitúcie k ideám trvalo udržateľného rozvoja

Firmy, organizácie prezentujú mnohými spôsobmi, ako vážne u nich prebieha zmena organizácie na tú, ktorá funguje podľa princípov udržateľného rozvoja. Existencia vzdelávania k udržateľnému rozvoju a fungovanie firmy podľa jeho princípov nemusia byť v súlade. Predstavíme niekoľko ukazovateľov, podľa ktorých zistíme príklon organizácie k ideám udržateľnosti. Vy si zoznam doplníte ďalšími, tak ako ich vnímate. V prostredí obce, firmy, združenia, v inštitúcii, firme, komunite:

- sú ľudia z rôznych kultúrnych a sociálnych prostredí, ženy aj muži vo firme majú rovnaké ocenenie za prácu
- logo, alebo vízia je formulovaná v súlade s niektorým princípom TUR
- oceňujú sa návrhy, aktivity zamestnancov v oblasti ochrany prostredia smerujúce k TUR
- pripomínajú sa dôležité udalosti, v priestoroch firmy nájdete dôkazy o tom (plagáty a pod.)
- na webovej stránke firmy, v materiáloch, ktoré firma vydáva sa prezentujú myšlienky, návrhy, plány, odkazy v smere idey TUR
- spolupracujete s organizáciami, inštitúciami, komunitami, ktoré pôsobia v oblasti udržateľného rozvoja
- firma má zverejnený Etický kódex, pravidlá, ktoré reagujú na princípy TUR
- a iné indikátory

Výsledkom vzdelávania k udržateľnému rozvoju by mohlo byť mapovanie ukazovateľov, aj akčný plán ako rozšíriť ich zoznam, ak sú ľudia vo firme, organizácie, komunite presvedčení o zmysluplnosti príklonu k myšlienkam udržateľného rozvoja.

Neustále zmeny v podnikateľskom prostredí sa odrážajú aj v cieľoch vzdelávania. Požiadavky na vzdelávanie a rozvoj občanov vyvolávajú zmeny v občianskej spoločnosti, požiadavky na vzdelávanie nezamestnaných ovplyvňuje trh práce a technologický pokrok, vzdelávanie manažérov určujú potreby podnikovej praxe. Namiesto izolovaných zručností, poznania nových trendov či schopností spolupracovať, je vzdelávanie zamerané najmä na rozvoj kľúčových profesijných kompetencií, ktoré manažérom a iným zamestnancom, či uchádzačom o zamestnanie, umožnia vyrovnať sa s častými zmenami a riešiť nepredvídané problémy.

Kompetenčný rozvoj vyžaduje aj inovácie v spôsobe vzdelávania. Súčasťou kompetencií sú okrem vedomostí, zručností aj schopnosti, ktoré patria do skupiny takzvaných „soft skills“. Tieto schopnosti, zručnosti sú ťažšie definovateľné a nedajú sa jednoducho naučiť. Patria k takým charakteristikám osobnosti ako motivácia, etika práce, prezentačné a komunikačné zručnosti alebo asertivita. Práve rozvíjanie kompetencií vyžaduje nové metódy vzdelávania, ktoré sú založené na aktívnej účasti a reflexii, ktorá posilňuje porozumenie sebe, iným aj procesom. Dôležité je, aby vzdelávacie kurzy na seba nadväzovali, dopĺňali sa a pomáhali tak postupne utvárať a zdokonaľovať profesijné kompetencie.

Spôsoby ako podporovať rozvoj kompetencií aj vo vzdelávaní pre udržateľný rozvoj:

Účastníkov vzdelávania motivujeme k preberaniu spoluzodpovednosti za vlastný rozvoj:

- ponukou témy, ktorá súvisí s ich profesijným či osobným životom,
- orientáciou v základných dokumentoch, ktoré tvoria kontext pre riešenie problematiky,
- prezentáciou vlastných názorov a návrhov pred skupinou,
- identifikovaním úrovne vlastného osobnostného a sociálneho rozvoja,
- ponukou spolupráce a prácou v malých podporných skupinách,
- poskytovaním spätnej väzby a viacerými spôsobmi reflexie pozorovaných javov
- možnosťou zapojiť sa aktívne do sebarozvoja prostredníctvom tvorby portfólia
- hľadaním možností pre aktívne zapojenie sa činností v sledovanej oblasti a podobne.

Komplexný prístup k vzdelávaniu - vzdelávací cyklus - schéma

Vo vzdelávaní dospelých venujeme pozornosť aj osvedčeným prístupom k rozvojovému vzdelávaniu. Aj používateľov príručky orientujeme skôr k systematickej práci ako k náhodným aktivitám. Vyhneme sa opakovaniu aktivít, nezáujmu účastníkov, ale aj populizmu – zábavným a atraktívnym činnostiam, hoci nedosiahneme dohodnuté ciele vzdelávania.

Pre zvýšenie účinnosti cieľov vzdelávania musí lektor, tréner či učiteľ dospelých prejsť vždy znovu celým vzdelávacím cyklom – od zadania vzdelávania, tréningu, cez zisťovanie vzdelávacích potrieb skupiny pracovníkov, alebo u jednotlivcov, budúcich účastníkov vzdelávania. Až potom začína proces plánovania konkrétneho kurzu, seminára, aktivity, jeho realizácia a vyhodnotenie. Šiestym krokom je osobnostný a sociálny rozvoj lektora, manažéra vzdelávania. Túto oblasť je možné doplniť na začiatok aj na koniec cyklu, lebo je predpokladom pre kvalitné vzdelávanie.

Cyklus vzdelávania



Obrázok č.2 Cyklus vzdelávania - schéma

Proces - kroky cyklu (aj) vzdelávania pre udržateľný rozvoj:

1. Kontakt s inštitúciou, firmou, jednotlivcami

- Obraz o personálnej práci a vzdelávaní v inštitúcii. Doterajšie aktivity vo vzdelávaní k udržateľnému rozvoju, prijaté závery pre jeho realizáciu na úrovni rezortu, firmy.
- Analýza vnímania globálnych problémov vo firme, vízia, ciele firmy, skúsenosti, medializované aktivity, systém hodnotenia zamestnancov vo vzťahu k témam rozvojového vzdelávania, „príbehy“ využiteľné pre vzdelávanie z odboru, z firmy.
- Predbežná dohoda o realizácii vzdelávania. Dohoda o potrebách a cieľoch rozvoja pracovníkov, účastníkov kurzov.

2. Identifikácia vzdelávacích potrieb

- Poznávanie a vnímanie účastníkov ako učiacich sa. Diagnostika a dôsledky pre plánovanie výučby. Skúsenostné a zážitkové učenie, učenie konštruovaním významov. Identifikácia štýlu poznávania a učenia sa.
- Aplikácia výsledkov identifikácie - potreby účastníkov firemného vzdelávania.
- Vnímanie potrieb vlastného vzdelávania, cielené štúdium pre porozumenie téme, východiskám a riešeniam.

3. Plánovanie a príprava vyučovania - dlhodobá a krátkodobá

- Premyslene prístupu k príprave cez princípy a zásady vzdelávania dospelých, voľba organizačnej formy vzdelávania.
- Príprava vzdelávacích aktivít – postup prípravy na stretnutie.
- Obsahová stránka - výber tém a oblastí vzhľadom k cieľom a účastníkom vzdelávania (aktuálne témy v odbore kde firma, inštitúcia či komunita pôsobí, záujmy jednotlivcov).
- Metódy a techniky vzdelávania – spôsob ako dosiahnuť vzdelávacie ciele.
- Pripraviť spôsob hodnotenia – priebežného aj celkového.

4. Realizácia vzdelávacích aktivít

- Zvládanie náročných situácií - prevencie, intervencie do vzdelávacieho procesu, zásahy do práce skupiny, usmernenie jednotlivca. Reflexia a sebareflexia situácií.

5. Hodnotenie vzdelávania

- Formy hodnotenia - sebahodnotenie, hodnotenia inými, spoločné hodnotenie. Typy hodnotenia - striedanie foriem, štýlov, spôsobov. Hodnotenie a ciele vyučovania. Spätná väzba.
- Evaluácia kurzu.

6. Osobnostný a sociálny rozvoj lektora, trénera

- Preukázať schopnosť reflexie vlastnej skúsenosti, schopnosť pracovať na svojich slabých stránkach a využívať silné stránky, schopnosť spolupracovať a učiť.
- Poskytovať, vyhľadávať a prijímať spätnú väzbu od účastníkov kurzov, od kolegov.

Portfólio - záznam osobnostného rozvoja a profesijných kompetencií

Pre dokumentovanie pokroku v oblasti osobnostného a sociálneho rozvoja a profesijných kompetencií navrhujeme využívať portfólio. Portfólio je dokumentovaný súbor dôkazov o priebežnej, systematickej práci, ktorá vyžaduje nielen samostatné štúdium, ale aj účasť na skupinových aktivitách. Portfólio tvoria dôkazy o aktívnej práci (materiály z tréningu, pracovné listy, fotografie, dokumentácia, vlastná tvorba, poznámky a pod.)

3.2. Ako individualizovať prípravu vzdelávania?

Pedagogika a štýly učenia

K príprave vzdelávania ponúka pedagogika vzdelávania dospelých odpovede na otázku Ako sa učia dospelí? Odpoveďou sú nové alebo inovované teórie učebných štýlov napríklad podľa toho, ako učiaci sa vníma svet, ktoré zmysly mu prinášajú najviacej informácií (videné, počuté, pohybové, priestorové), ako usporadúva prijaté informácie – či preferuje konkrétne informácie, alebo informácie v abstraktnej podobe, ako ich triedi – po sekvenciách, za sebou- lineárne, alebo robí skoky a zaoberá sa viacerými informáciami naraz.

Pre lektorov v procese prípravy vzdelávania je inovatívnym prvkom pripravovať vzdelávanie s rešpektom k odlišnosti v štýle učenia.

Pre všetky typy učiacich sa môže lektor pripraviť dostatok podnetov pre učenie sa (nezamerat' sa len na vizuálne typy učiacich sa). Spätné väzby zo skúsenostného vzdelávania, ktoré má potenciú zapojiť do učenia sa rôzne typy učiacich sa, hovoria o tom, že sa tým zvyšuje spokojnosť aj efektívnosť vzdelávania. Napríklad podľa výskumov D. Kolba sú v každej skupine vždy aj aktivisti, aj reflektori, ale aj teoretici, a tí, čo majú potrebu hľadať možnosť aplikovať teóriu do praxe. Viesť aktivitu tak, aby postupovala od aktivity, cez jej reflexiu, vyvodenie teoretických záverov až k ich využitiu v praxi, zvyšuje účinnosť vzdelávania.

⁷ Turek, I. Didaktika. Bratislava: Iura Edition.2008, pre CZ –Kalhoust Z., Obst, O.Školní pedagogika a i.

Užitočné je poznať aj teóriu H. Gardnera o ôsmych typoch učiacich sa, ôsmych „inteligenciách“ –jazykový typ, logicko-matematický, priestorový, hudobný, telesno - pohybový, prírodný, interpersonálny a intrapersonálny typ, ktoré už akceptuje nielen psychológia, ale aj pedagogika. V poslednom desaťročí sa aj v pedagogike vzdelávania dospelých stretávame s uvedenými teóriami, napriek tomu nie je dostatok metodických príručiek, ktoré pracujú s rozdielmi v spôsobe učenia sa.

V pedagogike je inovatívnym prístupom k učeniu pedagogický konštruktivizmus . Je výzvou aj pre vzdelávanie dospelých. Účinnosť postupu učenia je veľká, lebo každý jednotlivec si v procese učenia konštruuje významy, alebo rekonštruuje tie pôvodné významy spojené s témou (ak sú v rozpore s vedeckým poznaním). Ak využijeme vo vzdelávaní postupnosť krokov trojfázového modelu učenia E-U-R, potom prvý krok znamená Evokáciu, zisťovanie, ako učiaci sa vníma, ako rozumie téme vzdelávania. Vo fáze Uvedomenie si významu sa stretáva s overenou teóriou, podloženou výskumami, často dobre vyargumentovanou. Učiaci si uvedomí, ktoré veci sú z prezentovanej témy nové, ktorým nerozumie, o čom by chcel diskutovať, v čom potrebuje vysvetlenie. Vo fáze Reflexie si účastník kurzu vďaka vhodným aktivitám upevňuje vedomosti, alebo aktívne mení tie, ktoré nie sú v súlade s predloženým poznatkami. Účastníci vzdelávania spolu s lektorom formulujú nové poznanie. Podľa otázok, ktoré lektor, učiteľ kladie, si môžu učiaci sa uvedomovať dôsledky svojich tvrdení, učia sa prezentovať pred ostatnými svoje myšlienky. Fáza reflexie pomáha učiacim sa uvedomiť, čo sa naučili.

Plánovanie a príprava na základe súladu cieľov a zvolených metód

Aké postupy, metódy sú vo vzdelávaní k udržateľnému rozvoju efektívne?

Ako si naplánujem a zrealizujem vzdelávací kurz v súlade so stanovenými cieľmi?

Kedy je vzdelávanie (aj) k udržateľnému rozvoju úspešné ? Ako to zistím?

Súčasťou prípravy vzdelávania dospelých pre udržateľný rozvoj by malo byť :

- Stanovenie cieľov (podľa oblastí-kognitívne, afektívne, psychomotorické aj konatívne);
- Voľba organizačnej formy vzdelávania (klasické školenie v miestnosti, kde stojí lektor pred účastníkmi, alebo kombinácia výkladu a práce skupín, exkurzia spojená s demonštráciou, stretnutie s odborníkom, človekom z inej inštitúcie, filmová ukážka spojená s diskusiou, alebo e-learning či projekt);
- Výber metód (podľa spôsobu učenia – skúsenostné, konštruktivistické), ale aj podľa fázy vzdelávania, v ktorej metódu použijete – úvodné, záverečné aktivity a v súlade s oblasťou cieľov – iné pre ciele vedúce k porozumeniu, iné pre aplikáciu, iné pre ovplyvňovanie postojov, iné pre tréning zručností);
- Voľba foriem lektorských intervencií (otázky, zadania cvičení, otázky k reflexii, aj možné zásahy do práce skupiny);
- spôsob hodnotenia žiakov (spätná väzba, hodnotenie účastníkmi, písomné, ústne, priebežné, záverečné a i.);
- plánovanie využitia materiálnych pomôcok a techniky.

Vzťah cieľov a metód – pomôcka pre lektora rozvojového vzdelávania dospelých

A. Čo sa máme naučiť?	B. Aké procesy aktivizujeme ?	C. Akým spôsob dosahujem ciele? Metódy/techniky
1. Chápať- princíp skúsenostného učenia, porovnať, zhodnotiť Kognitívne ciele vyššej úrovne	Pochopenie, zhrnutie, usudzovanie, porovnávanie, vysvetlenie, komparácia, rozhodovanie (na základe kritérií)	prednáška s ukážkami, príkladmi, problémový výklad príklady, cvičenia na porovnávanie, súhrn počutého, prečítaného, stanovenie kritérií, rozhodovacie postupy (vyjadrené verbálne, aj neverbálne)
2. Učiť sa obsluhovať, využívať, vyhľadávať Zručnosti, schopnosti	Schopnosť, šikovnosť, napodobňovanie, prispôsobovanie, tvorba, predvedenie	Demonštrácia (pozorovanie), inštruktáž, cvičenia, rolové hry, simulácie
3. Obdivovať, vážiť si činy, považovať za Nonkognitívne ciele, Hodnoty, postoje	Postoje- emocionálne nastavenie, hodnotenie, rozhodovanie	Video- exkurzie, rolové hry, diskusie s účastníkmi, interview, projekty, sociálne projekty, prípadová štúdia
4. Vychádzať spolu, reflektovať svoje konanie, pracovať v prospech skupiny, pochopiť rolu Sociálne schopnosti	Kontakt s inými, reflexia, sociálne správanie, prijatie roly, konanie v roly, komunikačné a prezentačné schopnosti	Reflexia- písanie denníkov, skupinové aktivity, rolové hry, diskusie, prezentácie projektov, sociálne projekty

Tabuľka č.1 Vzťah cieľov a metód

3.3. Aké sú tradičné a inovatívne metódy pre vzdelávanie dospelých v oblasti udržateľného rozvoja?

Let's begin looking for the answer to the question posed by differentiating:

1. **Metódy vzdelávania** na pracovisku, keď sú manažéri alebo zamestnanci mentormi, koučmi, inštruktormi, keď si zamestnanec, účastník kvalifikačného kurzu potrebuje nacvičiť alebo precvičiť určitú pracovnú zručnosť pri reálnej práci;
2. **Metódy vzdelávania**, učenia sa, ktoré využívajú škoolitelia, lektori vo vzdelávaní, ktorého cieľom je rozvoj profesijných kompetencií počas kurzov organizovaných firmou pre zlepšenie spolupráce tímu, alebo pre zlepšenie zručností.

Metódy vzdelávania na pracovisku (On the Job Training - OJT) sú všetky metódy vzdelávania, ktoré prebiehajú v priebehu pracovného procesu priamo na pracovisku. Uvedené metódy sa používajú vtedy, keď si pracovník potrebuje nacvičiť /precvičiť určitú pracovnú zručnosť pri reálnej práci. Uvedené aktivity súvisia s cieľmi vzdelávania pre udržateľný rozvoj len sprostredkované – v komunikácii na pracovisku, v sledovaní prijatých noriem, predpisov, v zameraní na tie formy správania, ktoré sú pomenované napríklad v Etickom kódexe pracoviska, alebo odboru či profesijnej organizácie.

Podľa viacerých autorov (OJT) ide o tieto aktivity: AAR (After Action Review), Briefing, Inštruktáž, Koučovanie (Coaching), Konzultácie (Counselling), Mentorovania (Mentoring), Poverenie úlohou, Pracovné porady, Rotácia práce (Job Rotation)

Metódy vzdelávania pre rozvoj profesijných kompetencií

Škoolitelia, lektori, tréneri si vytvoria svoju klasifikáciu metód. Dôležité je, aby im prijatá klasifikácia poskytla orientáciu a pomohla pri výbere vhodných metód podľa cieľov, ktoré chceme vo vzdelávaní dosiahnuť. My vám ponúkneme jednoduchú klasifikáciu, ktorá zohľadňuje stupeň zapojenia účastníkov vzdelávania do učenia, mieru, v akej môže „mať“ učiaci sa vzdelávanie vo svojich rukách“.

Interakcie, zapojenie účastníkov do procesu učenia spôsobuje, že sa jedinec učí efektívnejšie – naučí sa viac.

Informácie a skúsenosti získavame rôznymi cestami – z textov, od učiteľa, od spolužiakov, z aktívne prežitých skúseností. Zapojenie účastníkov vzdelávania sa pohybuje na škále od pasívneho počúvania až po samostatné/skupinové projekty. Striedanie, pestrosť metód zodpovedá cieľom vzdelávania a robí zaujímavejšími aj témy orientované na udržateľný rozvoj⁸.

⁸ Upravené podľa Pash a kol.: *Od vzdelávacieho programu k vyučovacím hodinám*. Praha: Portál 1998.



Riadené učiteľom – 100 % školiteľ
Reproduktívne metódy

Produktívne metódy
100% riadené účastníkmi



Schéma č.2 Ukážka miery zapojenia účastníkov vzdelávania a aktivít školiteľa

Reproduktívne metódy⁹ sú tie, pomocou ktorých si učiaci sa, študenti osvojujú hotové poznatky a môžu ich v tej podobe aj reprodukovať – ústne, písomne, v rozhovore, riešením typových úloh, načrtnutím schém, predvedením výtvarných alebo hudobných cvičení. Školiteľ pripravuje, konštruuje učebné úlohy pre činnosť učiacich sa a úroveň osvojenia poznatkov a činností môže byť na úrovni prvých troch stupňov Bloomovej taxonómie kognitívnych cieľov. Tieto metódy majú svoje miesto aj pri vzdelávaní k udržateľnému rozvoju.

Príklady metód: výklad, vysvetľovanie, opis, ilustrovanie pomocou textu, učebnej pomôcky, demonštračných pokusov, vizuálne symboly, mapy, schémy, počúvanie nahrávok, video, filmy a pod.

Vzhľadom na ciele vzdelávania dospelých, treba dať väčší priestor metódam produktívnym.

Produktívne metódy vzdelávania a učenia sa umožňujú, aby aktivita študentov vzrástla, prípadne aby účastníci tréningu, kurzu získali nové poznatky prevažne samostatne, ako výsledok tvorivej činnosti. Napríklad metóda problémového výkladu je jednou z metód, kde je pomer aktivít školiteľa a učiacich sa takmer rovnaký. Práca na projektoch predpokladá veľa samostatnej práce študenta.

Príklady na produktívne metódy: Problémový výklad, heuristické metódy prinášajú takú úroveň osvojenia poznatkov, ktorá umožňuje účastníkovi aplikovať poznatky. Výskumná metóda, prípadové štúdie, projektová metóda súvisia s rozvojom schopnosti analyzovať, robiť syntézy a hodnotiť (vyššie úrovne taxonómie). K produktívnym metódam patria exkurzie, ukážky, experimenty, rozhovory s odborníkmi, situačné a rolové hry, brainstorming, panelová diskusia, skúsenosti v simulovaných situáciách (v práci aj mimo nej), priame učebné skúsenosti, projekty a ďalšie.

...pokús o zapojenie čitateľa príručky do aktívneho výberu metód:

V nasledujúcom zozname je veľa inovatívnych metód a foriem práce, ktoré môžeme využiť vo vzdelávaní dospelých. Ak čítate túto časť príručky, podčiarknite si metódy, ktoré považujete za inovatívne a urobte si vlastný zoznam inovatívnych metód.

Tie metódy, o ktorých chcete vedieť viac, si nájdete v nasledujúcej časti textu 3.4. Sú v nej typy, odkazy a informácie o metodických príručkách a internetových stránkach, ktoré predstavujú

⁹ Dúbravová, V. *Multikultúrna výchova (didaktické aspekty)*, s.26. In: Šoltésová K. (ed) *Multi-kulti na školách*, 2009, <http://www.nadaciamilanasecku.sk/sk/publikacie/>

jednotlivé metódy aj ako súčasť vzdelávania pre udržateľný rozvoj (kam patrí globálne, rozvojové, multikultúrne, rozvojové, environmentálne vzdelávanie, či vzdelávanie k ľudským právam, ak presadzuje hodnoty udržateľného života).

Zoznam inovatívnych foriem vzdelávania a metód:

Skupinové, individuálne konzultácie, súbor metód, ktoré rozvíjajú metakognitívne schopnosti, klasické prednášky, besedy spojené s naráciou, prípadové štúdie, práca s príbehom, e-learning, tréningy a informačné kampane s cieľom vzdelávať, dobrovoľnícke aktivity, festivaly, výstavy (fotografie), živé knižnice –čítanie kníh a medzigeneračné stretnutia, premietanie filmov s aktivitami –hrané, dokumentárne, tvorba filmových scenárov, krátkych videozáznamov so scenárom aj s reflexiou, world café, open space, tvorba blogov, webstránok, letné školy, konferencie/odborné workshopy.

3.4. Kde hľadať inšpirácie, materiály a podporu pri realizácii vzdelávania k udržateľnému rozvoju?

Denne vznikajú nové podklady pre vzdelávanie k udržateľnému rozvoju. Ak máme stratégiu, podľa ktorej sa vieme v ponuke aktivít orientovať, vyberieme si tie podnety, návrhy aktivít, ktoré nám pomôžu dosiahnuť stanovené ciele. Tvorcovia príručky tiež odporúčajú literatúru, webové stránky združení, vzdelávacích inštitúcií, s ponukou materiálov a ucelených aktivít.

There is plenty of available materials in all three project countries. Here is the basic list of them in each country and at the international level.

Slovakia – websites

www.globalnevzdelavanie.sk
www.rozvojovevzdelavanie.sk

Slovakia – other materials

- Koncept globálneho vzdelávania v školách, dostupné na:
http://www.globalnevzdelavanie.sk/sites/default/files/cvo_koncept_globalneho_vzdelavania_pdf.pdf
- Rozvojové vzdelávanie – témy a metódy, dostupné na:
http://www.globalnevzdelavanie.sk/sites/default/files/rozvojove_vzdelavanie_ekniha.pdf
- Globálne vzdelávanie – vzdelávanie pre 21. storočie, dostupné na:
http://www.globalnevzdelavanie.sk/sites/default/files/e_sucho_ov_glob_lne_vzdel_vanie_vzdel_vanie_pre_21_storo_ie.pdf

Czech Republic – websites

Czech Republic – other materials

Italy – websites

Italy – other materials

International level:

Global Education Guidelines, available at:

<https://www.coe.int/t/dg4/nscentre/GE/GE/GE-Guidelines/GEguidelines-web.pdf>
<http://www.developmenteducation.ie/>

Kde hľadať pomoc, konzultácie a podporu?

Find short (and definitely not exhausting) list of instances you can ask for advice or help in case you would be interested in inclusion of sustainability aspects into your lifelong learning/teaching.

Global and European level:

- UNESCO¹⁰
- North-South Centre at the Council of Europe¹¹

National level – Slovakia:

Slovak NGDO Platform – www.mvro.sk –organisation **with 32 member organisations active in development cooperation and development and/or global education including education for sustainable development**. Some of the organisations deal directly with sustainable development issues, some of them deal with them partially. Probably the best way is to call the office and ask for advice which organisation you should contact.

National Office of Lifelong Learning in Slovakia – www.nuczv.sk

¹⁰ UNESCO – Education for Sustainable Education (ESD), available at: <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>

¹¹ North-South Centre at the Council of Europe, available at: <http://www.coe.int/t/dg4/nscentre/>