

1. CO JE TO TÝMOVÁ SPOLUPRÁCE

Výchova žáků k týmové práci je jedním z úkolů, které stanoví Rámcový vzdělávací program v kompetenci nazvané Pracovní činnosti a spolupráce. Jedním z bodů, které jsou zmiňovány v této kompetenci, je "spolupracovat a pracovat ve skupině i týmu podle svých schopností a na základě poznání nebo přijetí své role v pracovní činnosti..."

Slovo tým se používá v běžném životě velmi volně. Myslí se tím skupina lidí, nejčastěji pracovní skupina, kolektiv. Ne každá skupina je ovšem tým.

Týmová práce je dobře koordinovaná a účelně synchronizovaná činnost, která je charakteristická těsným propojením aktivity skupiny. Týmová práce vyžaduje sladění norem, hodnot, stanovisek, vzájemné porozumění. Každý jedinec musí sdílet cíle skupiny a musí se cítit těmito cíli zavázán.

Co přispěje ke vzniku dobrého týmu? Jak dokázat, aby tým pracoval efektivně, tedy aby v co nejkratším čase a co nejlépe dosáhl cíle?

Proč týmová spolupráce?

Synergický efekt

Potenciál skupiny není součtem potenciálu jednotlivců, ale převyšuje ho. Je to dáno vzájemným eliminováním nedostatků jednotlivých lidí a vzájemným podněcováním a inspirací.

Efektivnost týmové práce posuzujeme podle

- skupinové efektivnosti – výsledku práce skupiny ve srovnání se standardy stanovenými pro splnění úkolu
- skupinového vývoje – doprovodných sociálních procesů, které vytvářejí nebo posilují připravenost členů skupiny pracovat na úkolu
- osobní spokojenosti – převažujícím uspokojením individuálních potřeb nad frustrací těchto potřeb

Příklad: Představte si montážní linku v továrně na automobily.

Druh společné činnosti	Návaznost	Kooperace	Týmová práce
množství operací na jednoho pracovníka	jedna	několik	mnoho
možnost vzájemného nahrazení	téměř žádná	omezená	velká
doba potřebná na zaučení	minimální	střední	velmi dlouhá

Existují tři druhy společné činnosti:

1. návaznost činností
2. kooperace (dělba práce, propojení, sladění činností)
3. týmová práce

Kdy je třeba pracovat týmově? Jaké druhy úkolů si vyžadují sestavení týmů?

Práce více lidí je třeba:

1. úkol by zvládl jedinec, ale je třeba jeho splnění urychlit (odeslání velkého množství pošty, **není třeba žádné spolupráce**)
2. úkol by jedinec nezvládl, protože je nad sílu jednoho člověka (zvednout těžké břemeno, **je třeba koordinace**)
3. úkol se skládá z mnoha operací, které je třeba vykonat současně nebo koordinovaně (hra orchestru nebo kvarteta – orchestr vyžaduje dirigenta, kvarteto dokáže udržet koordinaci samo)

Teprve úkoly třetího druhu umožňují týmovou práci. Ale ne každý úkol tohoto druhu je vhodný pro týmovou práci. Musí splnit ještě další požadavky:

- Úkol musí lidem dovolit, aby byli v častém kontaktu a měli často příležitost setkávat se tváří v tvář.
- Úkol musí dovolit lidem, aby uplatnili to, v čem se od ostatních liší. Úkol, který lze jednoduše rozdělit na několik stejných operací, nelze řešit týmově.
- Souhrnně řečeno, tým může vzniknout tehdy, když se protnou tři druhy potřeb: potřeba splnit úkol, potřeby jednotlivce a potřeby skupiny (schéma).
- Úkol: potřeba něčeho dosáhnout – o něčem se mluví, na něčem se pracuje.
- Jednotlivec: lidé přicházejí do skupin (týmů) se svými potřebami – obživa, jistota, kvalita vztahů, úcta ostatních, potřeba seberealizace.
- Skupina: potřeba udržovat se, odlišit se od ostatních atd.

Týmová práce je dobře koordinovaná a účelně synchronizovaná činnost, která je charakteristická těsným propojením aktivity skupiny.

Týmová práce vyžaduje sladění norem, hodnot, stanovisek, vzájemné porozumění. Každý jedinec musí sdílet cíle skupiny a musí se cítit těmito cíli zavázán.

Co přispěje ke vzniku dobrého týmu? Jak dokázat, aby tým pracoval efektivně, tedy aby v co nejkratším čase a co nejlépe dosáhl cíle?

Vedoucí týmu

Je několik činností, které si vyžadují, aby určitý jedinec byl vyčleněn nad tým.

Vedoucí:

- je odpovědný za výběr členů týmu

- je odpovědný za zajištění pravidel pro fungování týmu a za dodržování kázně
- rozděluje odpovědnost
- kontroluje využívání zdrojů
- má na starosti vnější okolí a styk s ním
- je zprostředkovatelem požadavků na tým a na jeho členy

Při tom všem je ovšem vedoucí týmu také jeho členem.

Sestavení týmu (kontrolní seznam)

Tým se skládá z relativně malého počtu osob, neboť velká skupina nedovoluje dostatečnou vzájemnou komunikaci a dorozumění mezi všemi. Tým nemá smysl sestavovat z lidí, kteří jsou stejní. Členové týmu se musí navzájem doplňovat. Každý člen musí být schopen přispět k řešení společného cíle.

Sestavit tým je jako uvařit dobré jídlo: nezáleží na tom, z jakých ingrediencí je složeno, ale jak chutná. Jedinec nikdy není dokonalý, ale tým dokonalý být může. Je třeba dosáhnout rovnováhy a vyváženosti. Není účelné mít v týmu jen analytiku, tvořivé myslitele, nebo jen extroverty či introverty.

Členy týmu vybíráme podle tří kritérií:

1. odborná nebo profesionální zdatnost
2. schopnost pracovat jako člen týmu
3. žádoucí osobní vlastnosti

Výběr podle odborné zdatnosti:

Nepotřebujete umět všechno, abyste mohli posoudit, je-li někdo jiný v něčem dobrý nebo ne (dirigent neumí hrát na všechny nástroje). Pokud se jedinci budou navzájem doplňovat, nemusí být univerzální.

Výběr podle schopnosti pracovat jako člen týmu:

Do psího spřežení se nedostanou dva druhy psů: ti, kteří nespolupracují a ti, kteří spolupráci narušují.

Výběr podle žádoucích osobních vlastností

Je důležitý především proto, aby tým netrávil většinu času péčí o vztahy, komunikaci a spolupráci, ale aby v tomto směru fungoval automaticky a všichni se mohli věnovat dosahování cíle. V dobře vybudovaném týmu není třeba marnit čas uhlazováním rozporů.

Každý jedinec zařazený v týmu musí s ostatními sdílet všechny své schopnosti, pro podezíravost, hlídání vlastního teritoria a žárlivé střežení svého přínosu není prostor. Jedinec musí mít k týmu důvěru.

Metodická poznámka pro učitele

Každý jedinec přistupuje k týmové práci odlišně a je třeba je odlišně motivovat, aby přinášeli co největší přínos:

- "pozitivní" – je třeba jej povzbuzovat, aby mohl co nejvíce působit na ostatní členy týmu, jeho přínosu je dobré využít především při vyhocené situaci
- "nespolupracující" – musíme upozornit na jeho silné stránky, např. využít jeho odbornost
- "upovídaný" – je třeba občas slušně přerušit tok jeho řeči, aby nevypotřeboval všechnen čas mluvením, ale je třeba ho poslouchat, abychom neztratili jeho správné myšlenky
- "učitelský" – zpravidla člověk zkušený a znalý, což může být přínosem, proto je třeba překonat nechuť být poučován a věnovat mu pozornost
- "plachý" – vtáhnout ho do dění lze prostřednictvím "bezpečných otázek", na kterých si ověří, že může přispět, je třeba každý jeho příspěvek ocenit
- "pochybovačný" - i pochybovačných otázek je třeba, především k ověření správnosti přijatých rozhodnutí (promiňte mu, že cílem jeho otázek je především někoho nachytat)
- "hádavý" - využijte ho, ale zabraňte mu ovládnout skupinu
- "nezúčastněný" - kladte mu přímé otázky, ptejte se ho na věci, které se týkají jeho nebo jeho práce

2. BELBINOVA TYPOLOGIE TÝMOVÝCH ROLÍ

Zdroj: JAROŠOVÁ a kol.: Trénink sociálních a manažerských dovedností. Management press, 2001

Belbinova typologie ukazuje, jaké typy a vlastnosti musí být obsaženy v efektivním týmu. S tabulkou můžeme pracovat při přípravě týmů na soutěž.

Metodický postup

Instrukce pro žáky

1. Představte si, že potřebujete sestavit tým lidí, kteří by měli řešit těžký úkol. Pokuste se nyní vypsát na papír vlastnosti, o kterých si myslíte, že musí mít lidé v týmu.
2. Vytvořte 4 skupiny, sdělte si vámi vytipované vlastnosti a vytvořte společný seznam vlastností na flip.
3. Mluvčí skupin přednesou pro celou třídu výsledky práce skupiny.
4. Porovnejte jednotlivé flipy a diskutujte o rozdílech a shodách. Miniteorie: vyučující promítne fólii a popíše jednotlivé týmové role a vlastnosti.
5. Porovnejte nyní své seznamy s fólií. Shodli jste se? Se kterou vlastností jste nepočítali?

Týmová role	Osobnostní rysy	Přednosti
Myslitel	Individualista, vážný, nekonvenční	Tvůrčí myšlení, intelekt, imaginace, znalosti
Vyhledavač	Extrovert, aktivní a zvědavý, komunikativní	Schopnost seznamovat se s lidmi a orientovat se v nových situacích, dovednost nacházet nové možnosti a příležitosti
Kontrolor, vyhodnocovač	Střízlivý, věcný, neemocionální, opatrný	Bystrý úsudek, rezervovanost, důslednost
Realizátor	Konzervativní, se smyslem pro povinnost, loajální, „čitelný“, spolehlivý	Organizační schopnosti, praktický úsudek, smysl pro disciplínu, pracovitý
Dotahovač	Příčinnivý, metodický, svědomitý, úzkostný	Perfekcionista, schopný dotahovat věci do konce
Týmový hráč	Sociálně orientovaný, mírný, citlivý, vnímavý, diplomatický	Schopnost reagovat na lidi a jejich potřeby, umění vytvářet týmového ducha
Formovač	Napjatý, dynamický, vynalézavý	Průbojnost a schopnost mobilizovat tým k akci
Koordinátor	Klidný, sebejistý, umí se ovládat	Silný smysl pro plnění a dosahování cílů, umí rozeznat schopnosti jedinců a využít je pro zájmy celého týmu
Specialista	Iniciativní, profesionální, zaujatý pro věc	Odborné znalosti a/nebo technické dovednosti

Kontrolní dotazník pro zjištění správného týmu

Z hlediska úkolu:

- Má vysokou úroveň znalostí tam, kde se to požaduje?
- Doplní jeho znalosti a dovednosti ostatní členy týmu?
- Je motivován k dosahování vynikajících výsledků?
- Svědčí výsledky jeho dosavadní práce o správnosti odpovědi na předchozí otázku?

Z hlediska spolupráce ve skupině:

- Bude člen schopen úzce spolupracovat s ostatními při rozhodování a řešení problémů, aniž by docházelo k třenicím a neshodám?
- Naslouchá tomu, co říkají druzí?
- Je dostatečně pružný, aby převzal ve skupině různé role?
- Umí ovlivnit ostatní neagresivním způsobem?
- Přispěje k morálce skupiny (tzn., nebude ji narušovat)?

Z hlediska osobních vlastností:

- Má smysl pro humor?
- Má žádoucí stupeň tolerance vůči ostatním?
- Má potřebné odhodlání k dosažení cílů?
- Chápe, že cílů nemůže dosáhnout bez přispění ostatních?
- Vyvine se u něj pocit odpovědnosti za úspěch celého týmu?
- Zná své silné a slabé stránky?

3. SCHÉMA – FAKTORY, KTERÉ USNADŇUJÍ KOOPERACI

- přiměřená velikost skupiny
- zevrubná definice problému
- přesná definice cíle
- tvořivé metody hledání nápadů
- účinné metody ověřování různých řešení
- rozhodování, do nichž se pokud možno zapojí všichni
- efektivní metody uskutečňování dohodnutých závěrů
- jasné určení odpovědnosti každého jednotlivce
- demokratický styl řízení

4. „KOČKODŮM“

Cíl

Rozehřátí + neverbální komunikace

Spolupráce x prosazování

Čas

25–30 minut

Pomůcky

Papíry A4, tužky

Během této aktivity budeme pracovat ve dvojicích. Nyní si utvořte dvojice podle barvy očí (stejná barva tvoří dvojici), ve dvojici se rozdělte na áčka a alfy, alfy poprosím, aby šly na chvíli s Veronikou na chodbu, a áčka zůstanou se mnou tady.

Instrukce je pro obě skupiny totožná až na to, co mají kreslit. Namalujte společně ve dvojici obrázek kočky/domu. Budete kreslit jednou tužkou a během kreslení nesmíte mluvit. Lektor, který zůstane ve třídě, rozdá své skupině papíry a tužky. Výstavka: nyní položte své obrázky na zem, projděte se po místnosti a prohlédněte si ostatní obrázky.

Reflexe

- Co se dělo?
- Co jste viděli?
- Co jste cítili?
- Co se vám líbilo?
- Jak se vám kreslilo s vaším partnerem?
- Jaké poznání o sobě či o jiných si odnášíte?

5. KOUZELNÝ TUNEL

Zdroj: GLEGG, B., BIRCH, P.: Teamwork, budování týmu a zvedání jeho výkonu, kap. 4

Cíl

- kooperace
- vytváření týmu

- kreativita
- soutěž

Metodický postup

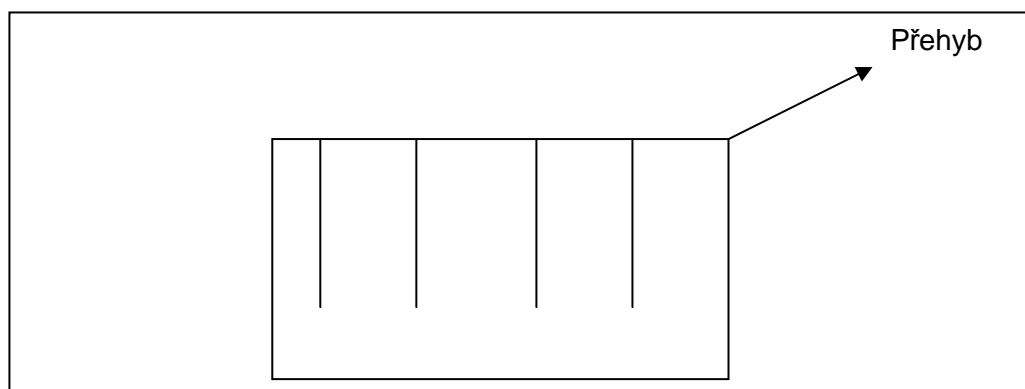
Rozdělíme účastníky semináře do skupin po 6 lidech. Každá dostane jeden papír A4.
Instrukce pro skupiny: Vaším úkolem je protáhnout dírou v papíru celé družstvo.
 Díra musí být uvnitř papíru. První družstvo, které to dokáže, vyhrává.

Metodické poznámky

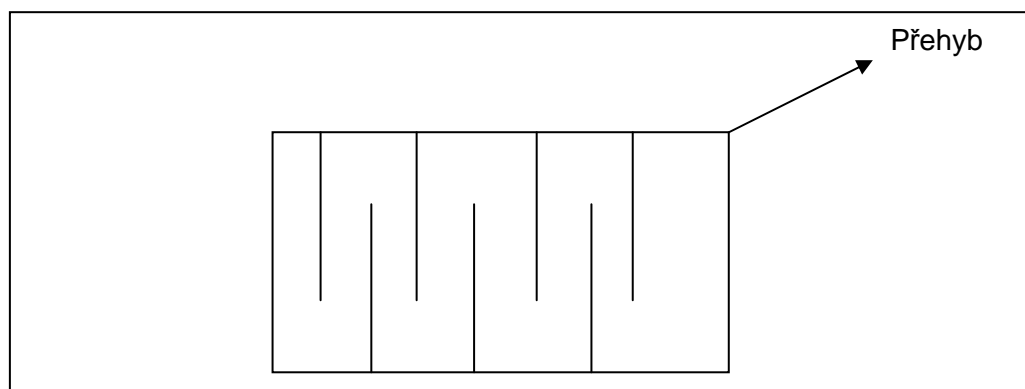
Snažte se, aby jednotlivé skupiny byly od sebe dosti vzdáleny, aby mohly pracovat samostatně. Pokud najdou řešení, což někdy nebývá u všech družstev, je dobré sledovat i chování jednotlivých členů družstva při prolézání: zda si dostatečně pomáhají.

Řešení

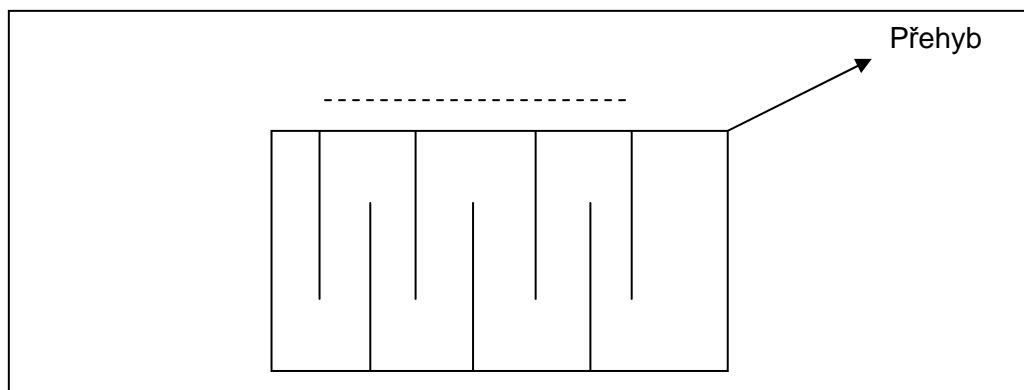
Přeložte papír na dvě poloviny. Čtyřikrát roztrhněte takto složený papír podle nákresu, ale tak, aby na protějším konci zůstalo několik centimetrů neroztrženo.



Dále roztrhněte papír třikrát v opačném směru, mezi původními čtyřmi roztrženími. Opět nechte na protějším konci několik centimetrů neroztržených.



Nyní roztrhněte papír v místě hlavního přehybu podle obrázku dole (čárkovanou čarou označená část). Opět nechejte několik centimetrů neroztržených.



6. MINOVÉ POLE

Cíl

- kooperace
- komunikace
- upevnění kolektivu

Čas

40 minut

Provedení – instrukce

Vaším úkolem je projít jako skupina minovým polem. V každé řadě je jen jeden čtverec, který není zaminován. Procházejte postupně po jednom. Pokud vstoupíte na minu cestou tam, vybuchnete, ale můžete se vrátit zpět po bezpečné cestě. Pokud ovšem vybuchnete na zpáteční cestě, ztrácíte život.

V minovém poli nesmí být nikdo jiný než ten, který jím prochází. Do minového pole se nesmí strkat ruce ani předměty.

Po průchodu každého člena týmu se minové pole stejně zaminovává.

Od této chvíle nesmíte spolu mluvit. Až řeknu teď, přistupujte jednotlivě a pokuste se najít správnou cestu.

Na nalezení cesty máte maximálně 20 minut.

Po 5 minutách dáme pětiminutovou přestávku na domluvení další strategie a hra pokračuje dál.

Reflexe

- Co jsme dělali?
- Jak jste pochopili instrukci?
- Nezapomněli jste některou její důležitou část?
- Jak jste se cítili v jednotlivých fázích hry?
- Jak se chovali členové skupiny v době porady?

					1
					2
					3
					4
					5
					6
					7
					8
					9
					10
					11
					12
1	2	3	4	5	

7. POHÁDKA VE DVOJICÍCH

Cíl

- rozvoj empatie, spolupráce
- fantazie
- osobní kontakt
- komunikace

Průběh

Účastníky rozdělíte do dvojic, předáte instrukce. Budete vykládat pohádku, kterou si sami vymyslíte. Budete se střídat tak, že každý z dvojice vždy řekne jedno slovo pohádky. Budete se držet v podpaždí a procházet se. Jeden krok však můžete udělat vždy jen po vyslovení jednoho slova z vyprávěné pohádky.

Reflexe

- Jakou pohádku jste vyprávěli?
- Jak jste se doplňovali?
- Jak jste spolupracovali?
- Jak jste prožívali situaci, kdy slovo partnera posunulo děj jinam, než jste chtěli?

8. PRÁZDNINY – PRÁCE SKUPINY

Zdroj: Labáth, V., Smik, J.: Expoprogram. Bratislava: Psychodiagnostika, 1991

Cíl

- rozhodování
- kooperace
- loajalita ke skupině

Čas

50–60 minut

Pomůcky

Pro každého hráče namnožený přehled možností čerpání poukazu.

Popis, instrukce

Vaše skupina vyhrála poukaz na atraktivní prázdniny. Výhodou je, že si každý může vybrat z několika možností:

- A. Cesta po jižní Evropě luxusním autobusem, tři týdny se putuje z místa na místo, po plážích a atrakcích Itálie, Francie a Monaka. Vstupné na kulturní akce (muzea, koncerty) je v ceně zájezdu. Spolucestující jsou členové skupiny, kteří se pro tuto možnost rozhodnou.
- B. Třítýdenní pobyt v rekreačním středisku u Středozemního moře, v jedné z jihoevropských zemí, kde jsou diskokluby, kina, hrací automaty, videodiskotéky, velký společenský život. Spolucestující jsou členové skupiny, kteří se pro tuto možnost rozhodnou.
- C. Pobyt na horské osamocené chatě v krásném prostředí Alp, sice 10 dní, ale s několika vybranými přáteli.
- D. Možnost získat za zájezd sumu 20 000 Kč.

Postup

1. Každý hráč se nyní rozhodne sám za sebe a vybere si jednu z možností. Své rozhodnutí s nikým nekonzultuje.
2. Lektor zjistí, jak se jednotliví členové skupiny rozhodovali.
3. Podle rozhodnutí vzniknou skupiny. Ty se dohodnou, proč se tak rozhodly a jaká očekávání mají od takových prázdnin.
4. Mluvčí jednotlivých skupin prezentují názory skupiny.
5. Po skončení nová instrukce: *"Situace se změnila, právě jsme dostali rozhodnutí, že odměna bude platit pouze tehdy, když se dokážete za 10 minut společně dohodnout na jediné ze čtyř možností, kterou všichni přijmete. Pokud se nedohodnete, poukazy ztrácejí platnost a propadají."*

Reflexe

- Co jsme dělali?
- Podle čeho jste se rozhodovali?
- Jste spokojeni s výsledkem skupiny?
- Jak probíhala diskuse?
- Změnili jste názor, nebo jste ustoupili ve snaze dohodnout se?
- Jakou taktiku jste volili pro přesvědčování?
- Jak naopak na vás působila taktika přesvědčování od ostatních?

9. SPOLEČNÁ KRESBA PŘI HUDBĚ

Expoprogram

Cíl

- vytvoření kooperativní atmosféry
- vnímání hudby
- výtvarný projev a pocity členů skupiny

Popis, instrukce

- Skupina se snaží na jeden společný papír volným kreslením vyjádřit hudbu.
- Skupina sedí okolo papíru na zemi.
- V první části se skupina snaží vyjádřit hudbu, ve druhé části atmosféru.
- Hráči nejprve chvíli poslouchají hudbu, aby mohli vnímat její atmosféru, až potom začnou kreslit.

Rozbor

- Do jaké míry se členové skupiny vzájemně doplňovali?
- Jaká se vyvinula skupinová atmosféra?
- Jak na mě hudba působila, jaké ve mně vyvolala pocity?

Čas

40 minut

10. STAVÍME VĚŽ

Zdroj: Aktivita programu Dokážu to?

Cíl

- týmová práce
- soutěž
- komunikace

Čas

30 minut

Pomůcky

- 8 celých novin
- lepicí páska

Průběh hry

Rozdělíme skupinu na 5-6členné skupiny. Každé dáme noviny a lepicí pásku.

Instrukce: Vaším úkolem je vytvořit z novinového papíru věž. Máte na to 10 minut. Pokud budou dvě vítězné věže stejně vysoké, o vítězi rozhodne celkový vzhled věže.

Reflexe

- Co bylo vaším úkolem?
- Jak jste postupovali?
- Měnili jste během hry koncepci stavby?
- Jak jste každý z vás ve skupině přispěli k výsledku?

11. TŠE - TŠE - KULE

Zdroj: Seminář projektu "Dokážu to?"

Cíl

- kooperace
- skupinová dynamika
- společný rytmus, pohyb

Pomůcky

Text předtištěný na fólii, případně na flipu

Text

Tše - tše - kule

Tše - tše - kofi - nsa

Kofi - nsa lan - ga

Ka - te tši langa

Kum - a - den - de!

Popis

- Každý se naučí jednoduchou básničku - viz text.
- Účastníci utvoří kruh.
- Lektor na každou sloku předvede nějaký pohyb a všichni po něm opakují pohyb i slova.

Varianty:

- Každý v kruhu předvede pohyb na jednu větu a celý kruh pohyb a slova opakuje.
- Vytvořit skupinky a celá skupinka si připraví vystoupení s pohybem.
- Varianty si upraví každý sám.

Náměty k reflexi

Popište své pocity ze společného zpívání a tančení.

12. UZAVŘENÝ KRUH

Zdroj: Vališová, A.: Hry s odkrytými kartami aneb otevřená komunikace. Praha: Pansofia, 1996, str. 32, 90

Cíl

Cvičení na odhalení submise nebo dominance u člověka, zvládnání náročných životních situací

Čas

20 minut, podle velikosti skupiny

Popis cvičení

Jde o cvičení, kdy je možné sledovat, jak se kdo snaží prosadit, jakých prostředků přitom používá (přemlouvání, podleze, přelege, nadzvedne někoho v náručí, využije slabšího jedince, citově vydírá aj.).

Instrukce

Udělejte ve skupině kruh a pevně se semkněte (chyťte se všichni pod paži). Členové skupiny v kruhu nemluví. Jeden ze skupiny bude uvnitř kruhu a má se dostat ven. Záleží na něm, jaké prostředky použije. Vystřídají se všichni členové skupiny.

(Druhá varianta - účastník je vně kruhu a má za úkol dostat se dovnitř.)

Reflexe

- Jaké jste měli pocity, když jste se snažili do kruhu vstoupit či jej opustit?
- Bránila vám skupina trvale, nebo se vám podařilo někoho "zmanipulovat"?
- Jaké prostředky použili jednotliví členové skupiny a čím se lišily?
- Vzdávali jste se hned, po chvíli - nebo jste se nechtěli poddat?
- Byla hra přerušena?
- Vzdávalo se více jedinců?

- Byl někdo agresivní?
- Byl někdo, kdo se vůbec nepokusil překonat překážku?
- Jaký úkol měli členové skupiny v kruhu? (Instrukce nezněla, že nesmí pustit.) Jak ho pochopili jednotlivě? Jako silovou záležitost, nebo dohodu: *já tě pustím, ty mě pustíš?*

13. ŽÁKOVSKÉ ZASEDÁNÍ OBECNÍHO ZASTUPITELSTVA

Zdroj: Jan Zouhar

Cíl

- ukázat žákům příklady probíraných problémů městské samosprávy
- řešení problému
- propojení školy se životem obce
- kooperace
- vytváření vědomí občanské odpovědnosti

Čas

- formou projektu 4 hodiny
- formou řešení problému 2 hodiny + návštěva jednání obecního zastupitelstva

Provedení

1. Beseda se žáky nad úkoly obecního zastupitelstva

- Co si myslíte, že má nebo by měla projednávat samospráva?
- Jaký problém byste navrhli k projednávání a řešení obecní samosprávě?
- Znáte některého člena samosprávy vaší obce?
- Co nevíte a chtěli byste se dovědět o práci samosprávy vaší obce či města?

2. Postup práce a jednotlivé kroky

Stanovení problémů, které žáci chtějí řešit. Mohou se objevit tyto otázky:

- Co obecní zastupitelstvo opravdu projednává?
- Kde bychom se to mohli dozvědět?
- Kdo jsou členové samosprávy?
- Jak se připravují na zasedání a jak sbírají informace, aby jejich rozhodnutí bylo odpovídající?
- Kdy a kde zasedají?
- Jaký je program budoucí schůze?

- Který z daných problémů se mi jeví jako nejzávažnější?
- Ke kterému problému si připravíme kvalitní podklady pro vlastní rozhodnutí?

Jak budeme pracovat - plán práce

- Výběr a příprava zodpovězení daných otázek.
- Kdo co udělá?
- Dokdy?

3. Prezentace a vyhodnocení získaných informací

- prezentace řešení jednotlivých otázek před celou skupinou
- diskuse formou diskusní pavučiny nad daným tématem
- hlasování

4. Návštěva jednání obecního zastupitelstva, které bude projednávat daný problém

Žáky budeme instruovat, jak se chovat a na co si dávat pozor. Dostanou papír s předtištěnými kritérii hodnocení vystoupení jednotlivých zastupitelů, které si sami předem zformulovali (srozumitelnost, argumenty podložené věcnými fakty, projev atd.).

5. Následná beseda se zástupci samosprávy

6. Vyhodnocení celého projektu

- Uvědomění si jednotlivých fází naší práce.
- Kdo a jak se podílel na společném řešení?
- Jak se lišilo rozhodování naší skupiny a rozhodování zastupitelů?
- Bylo jejich rozhodnutí dostatečně fundované, podložené fakty?
- Jaký byl jejich nejdůležitější argument pro rozhodnutí?
- Co bychom příště dělali jinak?
- Co je pro mne nejdůležitější informace nebo zkušenost z této práce?

Metody

Celou aktivitu můžeme provést několika způsoby.

1. Řešení problému

V tomto případě připraví aktuální řešené problémy obce učitel sám a úkolem žáků bude jen získat dostatečné informace ke správnému vyřešení.

2. Projekt

Pokud budeme pracovat formou projektu, musíme si uvědomit, **že v tomto případě žáci samostatně řeší daný úkol** a učitel je jen poradce: sami si vyberou téma, připraví strategii jeho řešení, rozdělí si úkoly, jednání se zástupci samosprávy a na závěr vyhodnotí své řešení i postup práce celé skupiny i jednotlivců.

14. SEZNAM LITERATURY

- BANFIELD, E. C.: Občanské ctnosti. Praha: Victoria Publishing, 1995
- BEETHAM, D, BOYLE, K.: Úvod do demokracie. Praha: UNESCO, 1996
- BERAN V.: Jak na žákovskou samosprávnou demokracii. Učitel'ské listy, roč. IX, 2001/2, č. 3, příloha I-II
- BŮŽEK, A.: ŽÁKOVSKÁ samospráva jako významný prostředek mravní a občanské výchovy. In: Práva a participace dětí v rodině, ve škole a ve veřejném životě. Hradec Králové: Gaudeamus, 1999, s. 9-15, ISBN 80-7041-07-X
- DAHL, R.: Demokracie a její kritici. Praha: Victoria Publishing, 1989
- DAHL, R.: O demokracii. Průvodce pro občany. Praha: Portál, 2001
- DOSTÁLOVÁ, R. (ved. kol.): Civitas. Text pro učitele občanské výchovy. Praha: ISV nakl., 2001
- JANIŠ, K., ŠTURMA, J.: Práva a participace dětí v rodině, ve škole a ve veřejném životě. Sborník z pracovního semináře konaného 21. 4. 1999. Hradec Králové: Gaudeamus, 1999. ISBN 80-7041-507-X
- KJAERGAARD, EIGIL, MARTINENIENE, Rima.: Pětkrát hurá demokracii. O demokracii v každodenní praxi školy. Praha: Strom, 1997
- Kolektiv, Nové horizonty výchovy k občanství. Olomouc: UP, 2001
- KOPŘIVA, P.: Komunitní kruh a škola - I. část. Učitel'ské listy, roč. IX, 2001/2 č. 2, str. 9-10
- KOPŘIVA, P.: Komunitní kruh a škola - II. část. Učitel'ské listy, roč. IX, 2001/2 č. 3, str. 10-11
- KUNC, J. (redakce). Demokracie a ústavnost. Praha: UK, 1996
- ŠTURMA, J. SKLENÁŘOVÁ, R.: K historii a problematice žákovské organizace v našich školách. In: Sborník Pedagogické fakulty v Hradci Králové XLVIII. Pedagogika-psychologie. 1. vyd. Praha: SPN, 1987
- Výchova k demokracii, konstitucionalismu a občanství. Sborník z Letní školy pro učitele OV a ZSV 1998. Olomouc: Univ. Palackého, 1998
- ZOUHAR, J., kol.: Metodická příručka pro učitele na podporu celonárodní soutěže Paragraf 11/55. Kladno: AISISI, 2006
- Příklady efektivní komunikace. Kopřiva, P. a kol. Respektovat a být respektován. Kroměříž: Spirála, 2005. s. 48 - 78