



Erasmus+

VŠEOBECNÝ POPIS BLOKU

POSTAVENÍ, ÚKOLY A POVINNOSTI ČLENA MP/RM

Postavení, úkoly a povinnosti člena MP/RM (4)

POPIS:

Schopnost porozumět postavení, úloze a povinnostem člena MP/RM pomůže jejich členům pochopit činnosti, které před MP/RM stojí, a plnit úkoly odpovídající schopnostem mládeže. Umožní /členovi ZM plně se ztotožnit se svou rolí a jednat v jejím souladu.

ZNALOSTI:

- Rozezná základní diagnostické nástroje.
- zná svou roli v týmu MP/RM.
- Zná zásady a pravidla (stanovy) MP/RM.

DOVEDNOSTI:

- Dokáže sám určit, jakým typem/členem skupiny je.
- Může přizpůsobit roli v Radě mládeže/PSM svému typu.
- Schopnost zvolit si činnost RM přizpůsobenou svým potřebám, aby mohl jednat na základě vlastní motivace.
- Zná základní zásady a pravidla (stanovy) správné rady při její činnosti.
- Je schopen vybrat pro sebe i pro ostatní úkoly, které odpovídají roli člena Rady a jsou také v souladu s potřebami a zájmy ostatních členů

Rady mládeže (RM)/Mládežnického parlamentu (PSM).

POSTUPY:

- Snaží se navázat vztah s každým členem poslanecké sněmovny.
- Respektuje a oceňuje různorodost lidí a názorů v MP/RM.
- Zodpovědně přebírá a plní úkoly člena MP/RM.

Postavení, úkoly a povinnosti Člena MP/RM

CÍLE BLOKU (Čeho konkrétně chceme blokem dosáhnout)

Naučit účastníky porozumět postavením, rolím a povinnostem Člena parlamentu/Členů ZM a jednat v souladu s nimi.

- Zná role Člena MP/RM
- zná své dispozice pro plnění úkolů Člena MP/RM
- Zná stanovy a jejich úlohu
- Zná způsoby účasti poslanců a členů parlamentu na veřejném životě.

POMŮCKY

Soubor výroků o leadership, o kterých se diskutuje ve dvojicích.

- Příloha 1 Co je a co není leadership
- Počítač s internetem pro každého účastníka (pro individuální test)
- nebo tištěný test a matice pro výpočet a analýzu výsledků a osobnostních charakteristik každého účastníka.
- Statut MP/RM, jehož jsou účastníci členy, nebo vzorové statuty jiných MP/RM, rozdělené do několika tematických částí, které jsou vytištěny ve 2-3 výtiscích.
- Flipchartový papír + fixy na každý stůl
- Příloha 2 Žebříček účasti Hart

Test 16 osobností

<https://www.16personalities.com/sk/bezplatny-test-osobnosti>

<https://www.emiero.sk>

(verze v angličtině, češtině, maďarštině a finštině)

Typy osobnosti

<https://www.kvizy.eu/osobnostne-testy/online-eq-testy/mbti-test-osobnosti>

Postavení, úkoly a povinnosti Člena MP/RM

ČAS

130 minut

OBSAH

- Diskuse o leadership
- Máme různé zdroje - test
- Světová kavárna - Statut MP/RM
- Scény "Žebřík účasti"

Energizer

A clear description of each activity so that whichever instructor who looks at the finished block knows how to train others according to it.



~ 15 min.	Energizer
Cíl	• Účastníci formulují své vlastní názory na roli lídra a diskutují o nich. • Lépe se poznáváme.
Pomůcky	Soubor výroků o leadership, o kterých se diskutuje ve dvojicích. Příloha 1 - Co je a co není leadership.
pokyny	Diskuse o leadership Účastníci se rozdělí do dvou skupin a vytvoří dva kruhy se stejným počtem účastníků - jeden vnitřní a jeden vnější. Oba kruhy se otáčejí současně v opačných směrech a na pokyn instruktora se zastaví. Každý účastník vnějšího kruhu se zastaví tváří v tvář jednomu účastníkovi vnitřního kruhu - vytvoří dvojice. Školitel přečte jedno tvrzení a dá 60 sekund na diskusi ve dvojicích. Po minutě začnou kruhy opět kroužit a aktivita se opakuje s dalšími výroky. Výroky k diskusi ve dvojicích: • Lídrem se člověk musí narodit, nemůže se jím stát vnějším vlivem. • Být lídrem znamená být jedničkou. • Někteří lidé jsou vůdci, jiní vykonavatelé. • V čele organizace stojí jeden lídr a je jím neustále řízena. • Mohu se stát lídrem, pokud si osvoji několik dovedností nebo přečtu dostatek knih.

Energizer

A clear description of each activity so that whichever instructor who looks at the finished block knows how to train others according to it.



~ 15 min.	Energizer
pokyny	• Lídři jsou tam, kde se odehrává akce. Ostatní lidé jsou pasivní, apatičtí a bez vlastního názoru. • Lídrem může být pouze člověk s charismatem. • Být lídrem znamená přimět lidi, aby dělali to, co od nich lídr očekává. • Rozvoj vůdčích schopností je osobní cestou. • Být lídrem vychází z nitra člověka. • Být lídrem je součástí lidského bytí. • Lídr nás obvykle vyhledává stejně jako my jeho. • Všichni jsme lídři i vykonavatelé. • Leadership může být sdílené.
vyhodnocení analýzy	Budeme se ptát, které výroky byly pro účastníky obzvláště kontroverzní a proč. Po diskusi si vysvětlíme, že na mnoho z těchto otázek neexistuje jediná správná odpověď - odpověď může záviset například na stylu leadership. Existuje mnoho různých definic leadership a vyplatí se je znát, znát své vlastní zdroje, skupinu, se kterou pracujete, a vědomě zvolit styl, který těmto prvkům vyhovuje. Poskytněte účastníkům přílohu 1 a požádejte je o přečtení a zpětnou vazbu. Vysvětlíte, že vůdčí schopnosti jsou nezbytné pro každého člena MP/RM.

OSOBNÍ PROFIL - ZDROJE RELEVANTNÍ PRO OPERACE RM/MP



~ 30 min	OSOBNÍ PROFIL - ZDROJE RELEVANTNÍ PRO OPERACE RM/MP
Cíl	• Uvědomění si vlastních osobnostních rysů, které podporují a brzdí týmovou práci (RM/PSM). • Formulovat závěry z těchto zjištění pro práci členů týmu RM/PSM.
Pomůcky	• Počítač s internetem pro každého účastníka (pro individuální test) nebo tištěný test a matici pro výpočet a analýzu výsledků a osobnostních charakteristik každého účastníka. • Test 16ti osobností https://www.emiero.sk/ (anglická verze testu) • Typy osobnosti https://www.kvizy.eu/osobnostne-testy/online-eq-testy/mbti-test-osobnosti
pokyny	Máme různé zdroje - test Týmová práce je založena na rozmanitosti lidí, jejich kvalitách a charakteru. Máme možnost provádět různé psychologické testy, abychom si ověřili osobnostní charakteristiky, které stojí za to vědomě využívat v našich aktivitách RM/PSM. Vyzvěte účastníky, aby se zúčastnili osobnostního testu, který ověří jejich osobní předpoklady, zdroje a omezení.

PROFIL OSOBIŠTY – ZASOBY WAŻNE W DZIAŁANIU MR/PM



~ 30 min	OSOBNÍ PROFIL - ZDROJE RELEVANTNÍ PRO OPERACE RM/MP
pokyny	Po leadership testu a zjištění výsledků a osobnostních charakteristik požádáme účastníky, aby každý z nich odpověděl na následující otázky: • Jaký je můj typ osobnosti? • Jak mohu plnit své úkoly? • Jaké jsou mé silné a slabé stránky? Pokud jsou ve skupině lidé s podobnými výsledky (osobnostními typy), mohou na odpovědi přijít společně. Účastníci hovoří a krátce představí své osobnostní typy. Typy, které nejsou zastoupeny, prezentuje lídr aktivity/školitel.
vyhodnocení analýzy	Diskuse: Je tato různorodost osobnostních typů (silných a slabých stránek) příznivá pro týmovou práci a proč? Na závěr této aktivity konstatujeme, že rozmanitost týmu je jeho silnou stránkou, protože tyto typy se vzájemně doplňují. Účastníky povedeme otázkou: "Jak se to uplatňuje při vytváření pracovních skupin, pracovních úkolů?". Na závěr této části shrneme odpovědi.

RM/PSM STATUTY - Porozumění pravidlům



~ 40 min	RM/PSM STATUTY - Porozumění pravidlům
Cíl	• Účastníci se seznámí se stanovami své RM/PSM a jejich významem pro jejich každodenní činnost.
Pomůcky	• Stanovy RM/PSM, jejímiž členy jsou účastníci, nebo vzorové stanovy jiných RM/PSM, rozdělené do několika tematických částí, které jsou vytištěny ve 2-3 výtiscích. • Flipchartový papír + fixy na každý stůl • Tabulky - tolik, kolik je fragmentů statutu

RM/PSM STATUTY - Porozumění pravidlům



~ 40 min	RM/PSM STATUTY - Porozumění pravidlům
pokyny	World cafe (World cafe) - Statut společnosti Uspořádejte stoly jako v kavárně, přičemž počet stolů odpovídá počtu sekcí, do kterých jsou vybrané stanovy rozděleny. U každého stolu sedí jeden účastník - "facilitátor" - a na stole jsou listy papíru s vytištěnou určitou částí stanov. Ostatní účastníci jsou rozděleni do malých skupin, jejichž počet odpovídá počtu stolů. Na pokyn začne každá skupina u stolu diskutovat o části stanov, která je uvedena na stole - formulují připomínky, otázky atd., které facilitátor stolu zapisuje na plakát (flipchartový papír). Po 10 minutách si skupiny vymění stoly (facilitátoři zůstanou u stejného stolu) a přečtou další pasáž ze stanov. Přečtou si také komentáře předchozí skupiny a přidají své vlastní. A tak dále, dokud každá skupina "neprojde" všechny stoly. Jednotlivá kola jsou stále kratší a kratší, protože věcí, které je třeba přidat, je stále méně a méně.
vyhodnocení analýzy	Na závěr se zeptáme, jak diskuse probíhala. Facilitátoři každého stolu prezentují závěry, komentáře a úvahy, které účastníci u každého stolu sdíleli. Zkontrolujeme, zda byly jednotlivé části stanov, norem a pravidel RM/PSM dobře pochopeny. Ptá se, proč je důležité mít pravidla?

Žebříček účasti podle Rogera A. Harta.



~ 45 min	Žebříček účasti podle Rogera A. Harta.
Cíl	• Seznámení účastníků se způsoby zapojení se do společenského života. • Formulování návrhů na účast zastupitelských orgánů (RM/PSM) ve veřejných aktivitách.
Pomůcky	• Příloha 2: Žebříček účasti Rogera A. Harta - rozdělený na části - každý "stupeň/úroveň" zvlášť. • Prezentace nebo plakát s "úrovní" hodnocení účasti R. A. Hart.
pokyny	Scény "Žebříčku účasti" Představuje "úrovně" účasti z Žebříčku A. Harta. Poté účastníky rozdělíme do 8 skupin. Každá skupina obdrží popis jedné příčky (jedné úrovně) Žebříčku účasti. Účastníci nevědí, kdo co dostane. Úkolem skupiny je vytvořit a předvést scénku, v níž bude "úroveň" získané účasti prezentována tak, aby ostatní skupiny mohly odhadnout, o jaký typ účasti se jedná.
vyhodnocení analýzy	Otázky pro závěrečné shrnutí: • Jakou jste zatím zaznamenali účast? Byla to dobrá nebo špatná zkušenost a proč? • Které metody účasti by měl ŘO/PSM upřednostnit? V jakých situacích?

POMŮCKY

Příloha 1

Co je/není leadership

Zdroj: <https://www.lollydaskal.com/leadership/what-leadership-is-not/>

Lídrem se člověk stává, lídrem se nerodí.

Leadership je soubor dovedností, které si lze osvojit školením, vnímáním, praxí a zkušenostmi získanými v průběhu času. Učit se vést je celoživotní činnost. Dobří lídři vyhledávají příležitosti k rozvoji, které jim pomáhají osvojit si nové dovednosti.

Leadership není o vás.

leadership se týká těch, kteří vás následují, vašich zaměstnanců, vašeho týmu. Nejlepší lídři věnují téměř veškerou svou energii tomu, aby inspirovali a podporovali ostatní. Péče o lidi je důležitou součástí leadership.

Leadership není o moci.

Leadership přirozeně zahrnuje moc, ale vést lidi s charakterem a vzbuzovat důvěru je neslučitelné se zaměřením především na získávání a využívání moci. Nejsilnější vůdci jsou ti, kteří si získají důvěru a zůstanou důvěryhodní.

Leadership není o velení a řízení.

Leadership vždy zahrnuje určitý stupeň informování lidí o tom, co je třeba udělat. Nejlepším způsobem, jak toho dosáhnout, je pomoci ostatním, aby sami zjistili, co mají udělat. Jde o leadership, mentorování a koučování, nikoli o rozkazování, kontrolování a mikromanagement



POMŮCKY

Příloha 1

Leadership neznamená dělat všechno sám.

Nejlepší lídři vědí, že svých cílů nemohou dosáhnout sami - potřebují správné lidi, kteří dělají správné věci. Leadership je o delegování úkolů na správné lidi, aby byla práce správně odvedena.

Leadership neznamená, že musí mluvit pouze lídr.

Skvělí lídři jsou téměř vždy skvělými komunikátory, ale ještě důležitější je, že jsou skvělými posluchači. Neskáčou druhým do řeči, více naslouchají, než mluví, a vědí, že nejzákladnější lidskou potřebou je potřeba porozumět a být pochopen. Nejlepší způsob, jak porozumět lidem, je naslouchat jim.

Leadership není o tom, abyste se vždy cítili sebejistě.

Stejně jako všichni ostatní, ani lídři nejsou vždy sebevědomí - mají nejistoty a pochybnosti stejně jako my ostatní. Někteří lidé považují nejistotu za něco, co je třeba skrývat nebo předstírat, že neexistuje, ale lídři jsou nejsilnější, když projevují transparentnost a zranitelnost - vlastnosti, které jsou ztělesněním pravdy a odvahy. Není příjemné je zažívat, ale rozhodně nepředstavují slabost.

Leadership není o tom mít všechny odpovědi.

Utěšujeme se myšlenkou, že lídr ví všechno, ale ti nejvěrnější lídři spojují lidi, aby našli odpovědi prostřednictvím vzájemné spolupráce.



POMŮCKY

Příloha 1

Leadership není o pokořování druhých.

Nemusíte hledat daleko, abyste našli někoho, kdo se v pozici moci povyšuje nad lidi, kteří tvrdě pracují, nerespektuje lidi, kteří dělají chyby, a dokonce vnáší rasismus a další předsudky do svých interakcí s ostatními. Takové chování není nikdy přijatelné a je nehodné každého, kdo chce být známý jako lídr. Lídři se vždy zaměřují na to, aby se k ostatním chovali s úctou a důstojností. Lídři neodrazují, ale povzbuzují.

Leadership není o získávání zásluh.

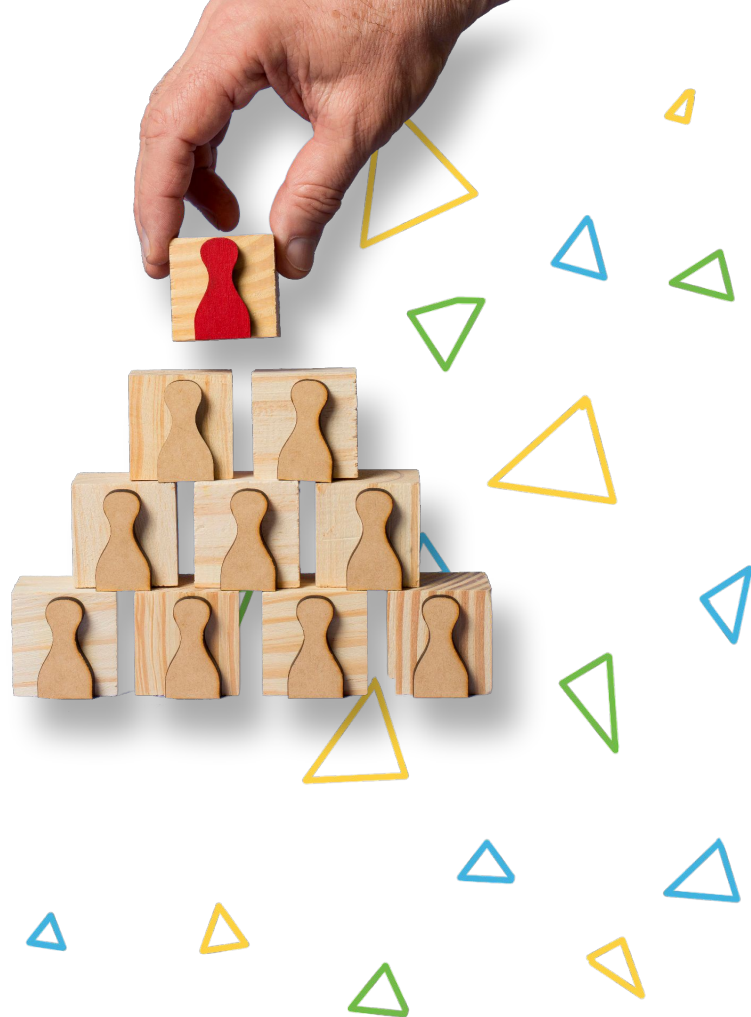
Úspěšní lídři vědí, že ničeho nelze dosáhnout osamoceně; věci se dějí, když se skupina lidí spojí, aby něco fungovalo. Lídři by měli nést trochu více viny, když se něco nepovede, a trochu méně zásluh, když se něco povede.

Leadership není o zrušení osobní odpovědnosti.

Leadership člověka nezavazuje odpovědnosti, ale naopak ji zvyšuje. Pokud to tak má být, je to na mně. V okamžiku, kdy převezmete odpovědnost, začnete být skutečným lídrem.

Leadership zevnitř.

Je mnoho věcí, kterými leadership není, a mnoho věcí, kterými leadership je. Je na nás, abychom byli lídrem, který je správně pochopí.



POMŮCKY

Příloha 2

Pořadí účasti podle Rogera A. Harta

MANIPULACE



Činnosti, které dospělí dělají a kterých se mladí lidé účastní, jsou jim sdělovány, aniž by chápali jejich význam. Mladí lidé jsou pod záminkou své účasti vtahováni do různých "výborů", "týmů". Ve skutečnosti jim dospělí a obec/město dávají pokyny a řídí je, jak se mají chovat nebo jak mají vyjadřovat své potřeby. Příkladem takového přístupu je zřízení fóra mládeže, které nemá žádnou legislativní pravomoc a které obecní rada využívá k tomu, aby přesvědčila své členy o správnosti svých rozhodnutí a schovala se za tvrzení "byl jsi členem výboru". Žádné návrhy od mladých lidí se nepřijímají.

DEKORACE



Využívání mladých lidí jako dekorace při různých příležitostech, kdy se místní samospráva snaží vytvořit vlastní image, že jí záleží na kvalitě života mladých lidí. Ve skutečnosti však k tomu nepodniká žádné systematické kroky. Příkladem je využití zástupců rady mládeže, kteří jsou zváni na oficiální zasedání partnerských měst, kde je prezentována politika mládeže. Mladí lidé chápou význam těchto aktivit, ale nijak se do nich nezapojují.

POMŮCKY

Příloha 2

Pořadí účasti podle Rogera A. Harta

TOKENISMUS



Informování mladých lidí o jejich právech, povinnostech a příležitostech. Tok informací je bohužel jednosměrný - od úřadů k mladým lidem - a nevytváří příležitosti pro mladé lidi, aby vyjádřili svůj názor nebo se vyjádřili k rozhodnutím komunity. Klasickým příkladem je informování prostřednictvím veřejných desek o nových plánovaných projektech obce/města bez možnosti reálně ovlivnit jejich výsledek. Nebo rozhodnutí obce vybudovat sportovní hřiště v domnění, že mladí lidé sportují jen zřídka, aniž by se k návrhu mohli vyjádřit nebo jej ovlivnit.

CONSULTING



Příkladem této úrovně účasti je výzva místním orgánům, aby se vyjádřily k novým návrhům. Konzultace je stále považována za nižší formu účasti, protože občané nemohou ovlivnit, co se stane s výsledky konzultace. Serióznost a účast na této úrovni se měří kvantitativně - kolik lidí odpovědělo na dotazník, kolik jich přišlo na veřejnou debatu, setkání apod. V důsledku toho se občané často "účastní v rámci participace" a další činnost je mimo jejich dosah.

POMŮCKY

Příloha 2

Pořadí účasti podle Rogera A. Harta



KONZULTACE A INFORMACE

Místní úřad vyzývá mladé lidi, aby se vyjádřili k jeho novým návrhům. Po skončení konzultace informuje mladé lidi o tom, jak byly jejich názory a doporučení zapracovány do nových politik a rozhodnutí. Mladí lidé tak vědí, jak budou jejich návrhy využity a realizovány.



PŘIPRAVENÉ SPOLEČNĚ DOSPĚLÝMI A MLADÝMI LIDMI

Jedná se o nejvyšší úroveň a formu účasti, kterou může místní orgán mladým lidem nabídnout v souvislosti se svými plány a návrhy. Mladí lidé jsou nejen konzultováni a informováni o tom, jak budou jejich názory zohledněny, ale jsou k dispozici i vhodné nástroje, které mladým lidem umožňují spolurozhodovat o jednotlivých návrzích. Spolurozhodování může mít různé formy - prostřednictvím oficiálních zástupců mládeže (pokud předtím proběhla skutečná konzultace), prostřednictvím referend, klubů a center mládeže atd.

POMŮCKY

Příloha 2

Pořadí účasti podle Rogera A. Harta

INICIATIVA A VEDENÍ MLÁDEŽE



Tato fáze zahrnuje činnosti, které vymýšlejí, připravují a realizují sami mladí lidé bez účasti místních orgánů. Rozsah tohoto typu činnosti je vysoký, i když zapojení místní samosprávy je minimální, ale může se jednat i o činnost zaměřenou na politiku místní samosprávy. Přesto se jedná o vysokou míru participace, protože to znamená vysokou míru občanské angažovanosti mladých lidí, schopnost organizovat a provádět aktivity ke zlepšení veřejného života, a tedy vysoký zájem o veřejné záležitosti.

OD INICIATIVY MLADÝCH LIDÍ KE SPOLUPRÁCI S DOSPĚLÝMI.



Nejvyšší míra participace znamená, že mladí lidé jsou velmi aktivní v komunikaci s místními úřady, že se zajímají o společenské dění a že jsou schopni společně se zástupci místních úřadů navrhovat řešení. Takový přístup může znamenat návrh skupiny mladých lidí na změny ve fungování místní samosprávy nebo návrh na zlepšení kvality života mladých lidí, stejně jako jejich zájem převzít společnou odpovědnost za rozhodování a realizaci aktivit. Obce často očekávají od mladých lidí tuto míru participace, aniž by si uvědomovaly, že se jedná o nejvyšší formu participace, ke které je třeba mladé lidi vést a která nevzniká náhodně nebo spontánně.