

# UČENÍ TEAMBUILDINGEM



Jana Stará  
Zuzana Hájková  
Dagmar Heiland Trávníková

# Jak se učíme?

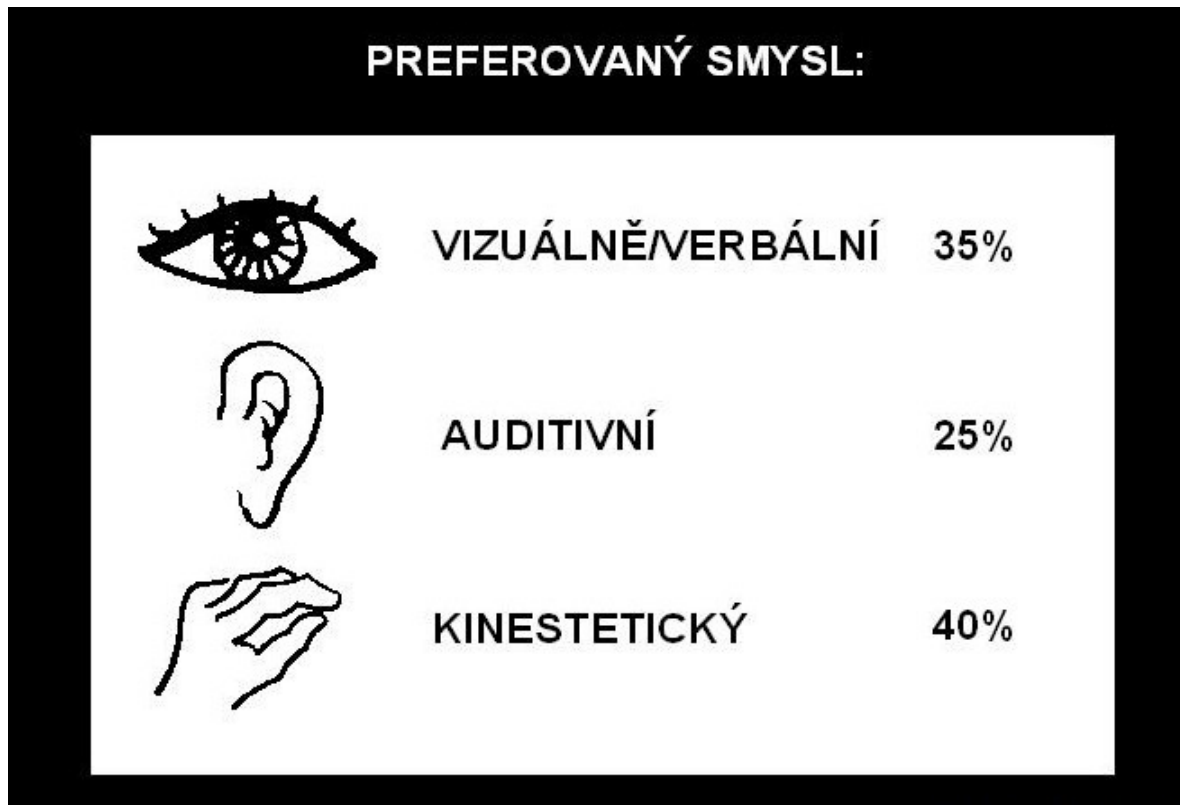
---



Zdroj:  
[www.ceskacesta.cz](http://www.ceskacesta.cz)

# Styly učení (podle preferovaného smyslu)

---



Zdroj: [www.educomm.cz](http://www.educomm.cz)

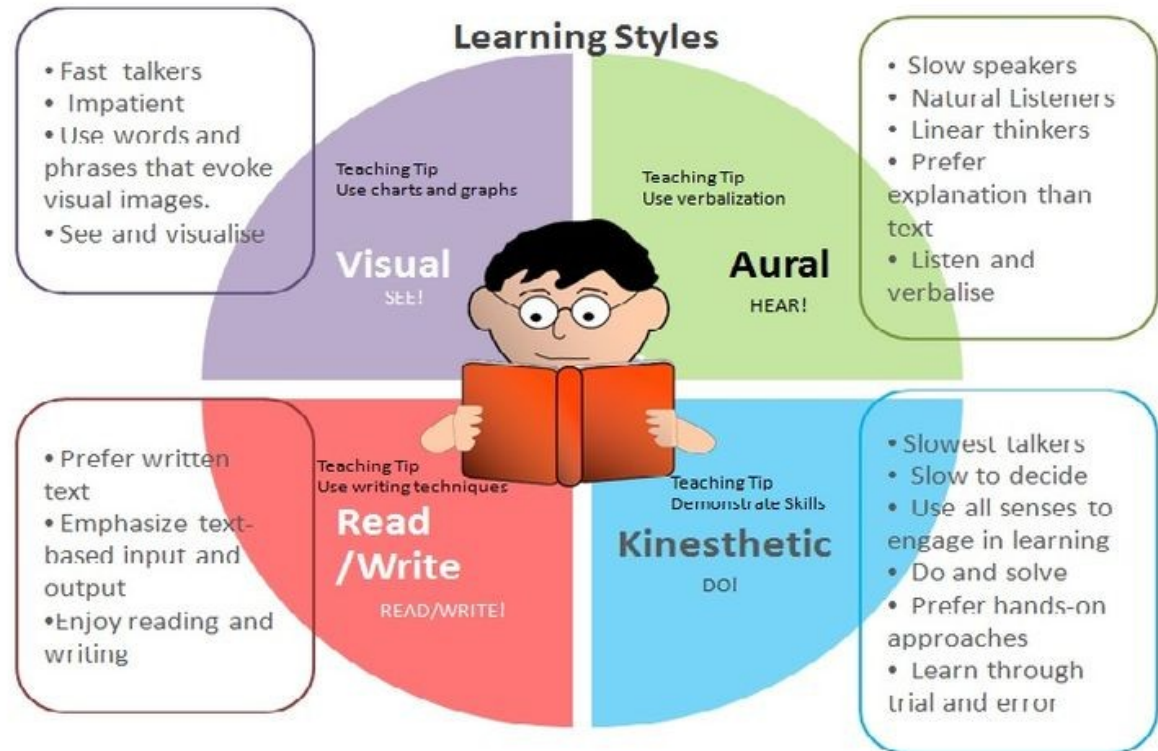
# Styly učení metoda VARK (Neil Fleming)

**VISUAL**

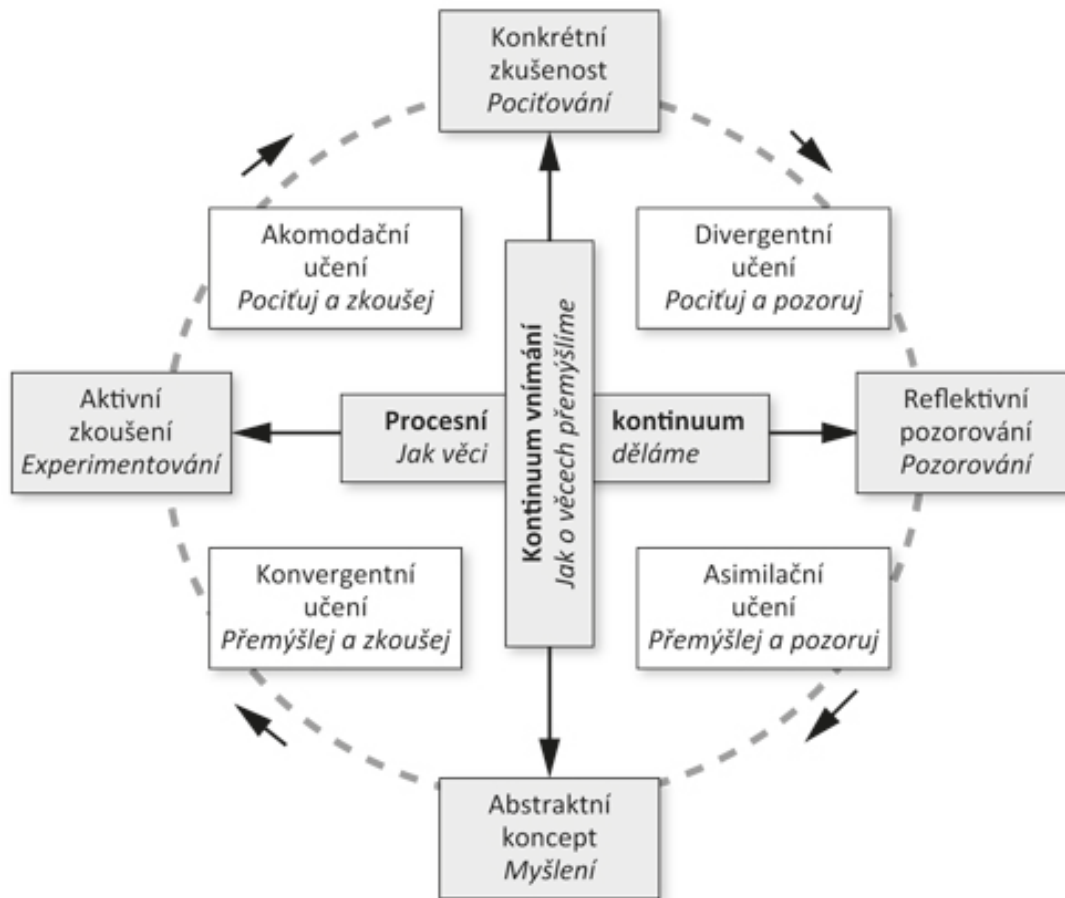
**AUDITORY**

**READ / WRITE**

**KINESTHETIC**



# Styly učení dle Kolbova modelu



# Kolbův cyklus učení



# Peter Jarvis – teorie učení

---

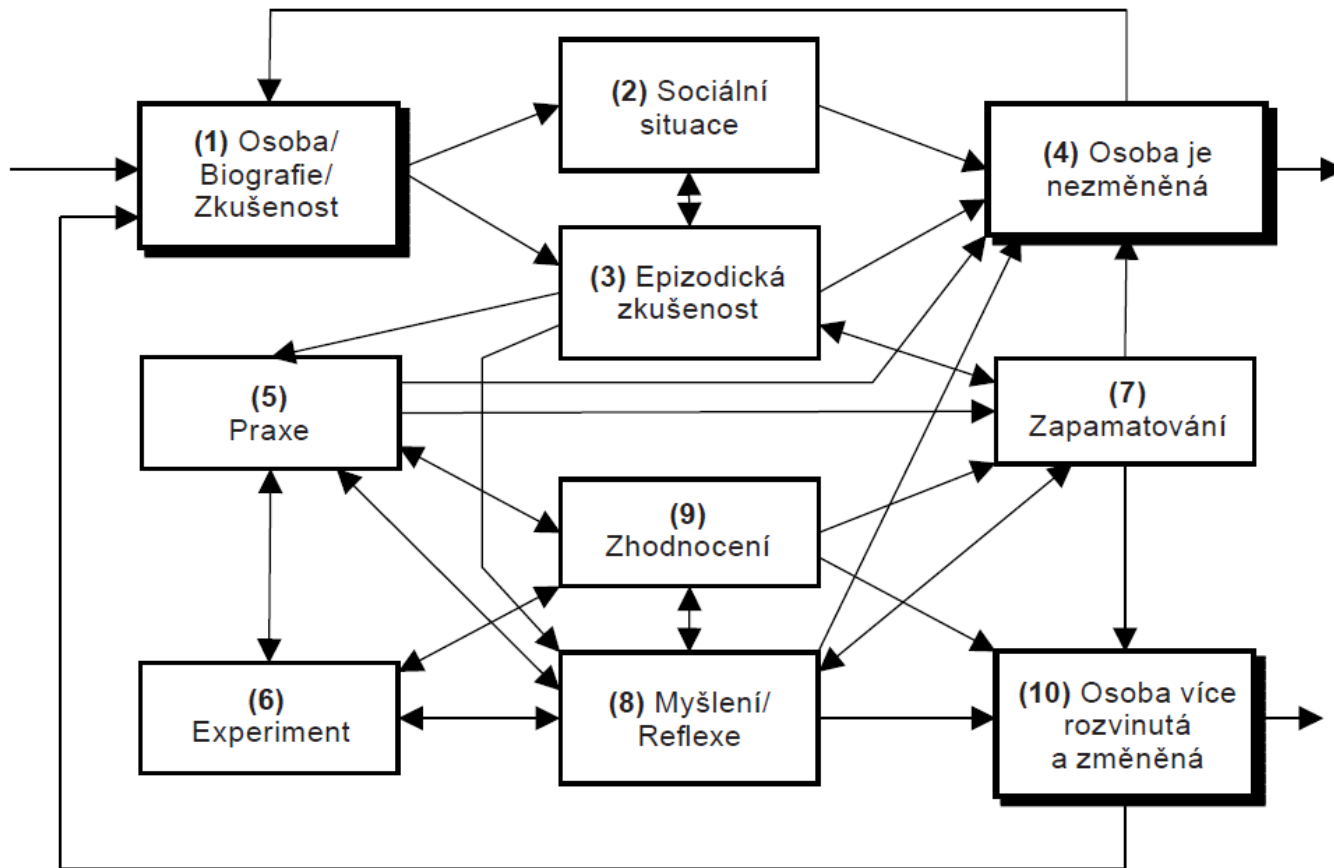
Peter Jarvis (GB) rozšiřuje teorie Deweyho, Kolba, Piageta a **vnímá učení jako sociální proces** probíhající mezi lidmi navzájem a v kontaktu s jejich sociálním prostředím.

Centrální pro jeho přístup je **zkušenost, nesoulad předchozí zkušenosti se stávající situací a z toho vycházející proces učení.**

Jarvis rozlišuje **11 typů procesů učení** a s nimi filosofických modelů vyučování:

- |    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | sebeřízené                                  |    |
| 6. | diskusí                                     |    |
| 2. | prostřednictvím facilitace<br>žitím         | 7. |
| 3. | prostřednictvím vyučování<br>socializováním | 8. |
| 4. | instruováním<br>ovlivňováním                | 9. |
| 5. | výcvikem                                    |    |

# Peter Jarvis – teorie učení





# Znalosti

---

- **Explicitní** je ta část znalosti, kterou můžeme vyjádřit pomocí jazyka, písma, obrázku aj. Explicitní znalost lze bez problémů přenášet, předávat si mezi sebou.
- **Tacitní** znalost je soubor dovedností, zkušeností, intuice, pravidel, principů, mentálních modelů a osobních představ konkrétního člověka nebo skupiny lidí. Je vždy propojena s činnostmi, hodnotami, emocemi jedince či skupiny. Velké množství tacitních znalostí je podvědomých.

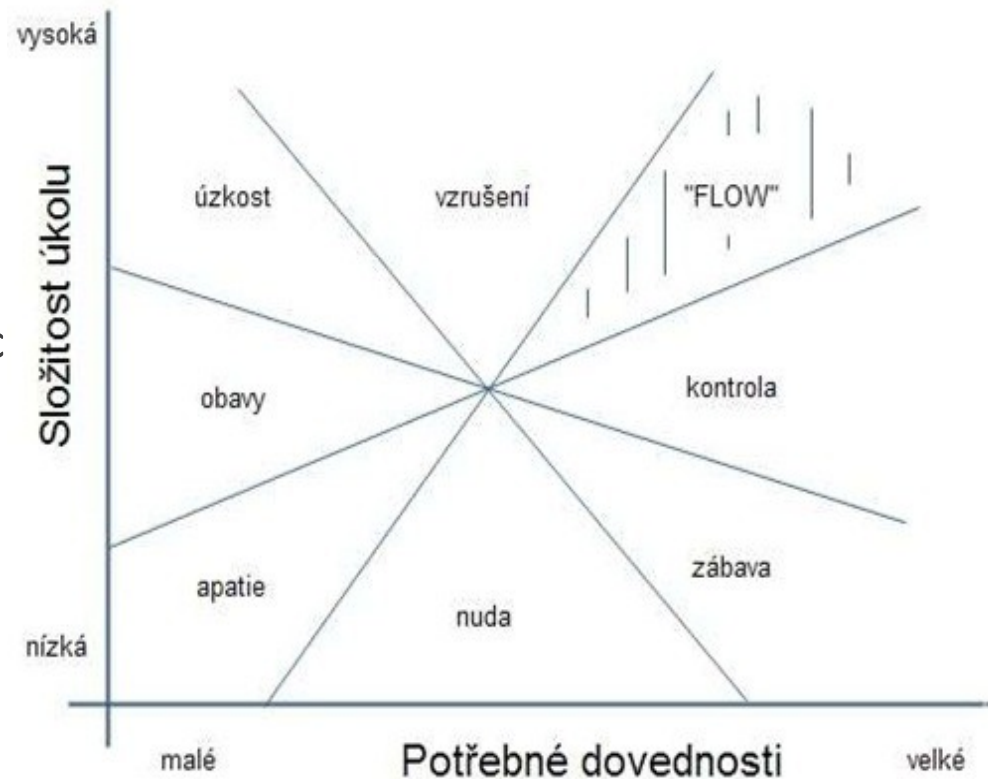
Práce i sdílení tacitních znalostí jsou **založeny na mezilidském kontaktu**. K dispozici máme tři nástroje - **příběhy**, tzv. **komunity** a nástroje založené na **učňovství**.

# Učivo vs. Dovednosti = Flow

**Flow** (z angl. „proudění“, „tok“)  
autor M. Csikszentmihalyi

- duševní stav, při kterém je osoba ponořena do určité činnosti tak, že nic jiného se jí nezdá důležité, okamžik  
- **ztráta vnímání času a vlastního ega**, optimální fyziologický i psychologický stav, který napomáhá dosáhnout obtížného cíle, který přináší uspokojení...

**!! ohrožení syndromem vyhoření a hedonistickou adaptací**



# Teorie sociálně-kognitivního učení – práce se skupinou

---

## Albert Bandura

- pracuje se **sebevědomím** ve vztahu k dosahování vytyčených cílů, a také s tím, s jakými osobnostními přesvědčeními jich dosáhneme
- pro **posuzování vlastního úspěchu** nestačí pouze ten fakt, že jsme daného cíle dosáhli, ale také to, kolik postupných kroků k jeho dosažení bylo pro nás úspěšných
- věřit si, je poloviční úspěch!

„**SELF-EFFICACY**“ – vlastní účinnost; posílení sebevědomí skrze skupinu

1. Autentická zkušenost (úspěch ve skupině)
2. Přesvědčování (informace z vnějšku)
3. Srovnání s druhými
4. Informace o fyziologickém stavu těla

# Kooperativní učení

---

- práce v týmu
- aktivní přístup (zapojení všech), spolupráce

## **Stupně:**

1. Pozitivní vzájemná závislost
2. Interakce tváří v tvář
3. Individuální zodpovědnost
4. Vhodné využití interpersonálních dovedností
5. Reflexe a zpětná vazba

# Učení ze zážitku a Reflexe

---

**Reflexe** = „proces vytváření a vyjasňování významu zážitku (přítomného či minulého) ve svých vlastních pojmech“  
(Boyd, Fales in Sugerman, 2000, str. 2)

**Reflexe** = „ohlédnutí se zpět přes to, co se stalo, tak aby byla extrahována síť významů, která je základním kapitálem inteligentního jednání pro další zkušenosti“  
(Dewey, 1938, s. 110)



# Smysl reflexe a zpětné vazby

---

**REFLEXE** je interní proces zpracovávání prožitku účastníka ve skupině

**ZPĚTNÁ VAZBA** je předávání informací mezi účastníky o nich navzájem

- Cílem je napomoci účastníkům v procesu racionalizace a zobecnění subjektivních (tacitních) prožitků do podoby v praxi využitelné zkušenosti.
- Nejklasičtější a zároveň nenahraditelnou technikou rozborů je **řízená skupinová diskuse**.
- Instruktor v roli facilitátora klade otázky, iniciuje a řídí debatu, usměrňuje její průběh a podporuje proces zobecňování a transferu zkušeností z programových aktivit do pracovního života.

Svatoš, Lebeda (2006)

# Příklady reflektivních otázek

Co jste se ze hry naučili?  
Co uděláte příště jinak?



KONKRÉTNÍ ZKUŠENOST  
A ZÁŽITEK

Co se dělo?  
Jaké to bylo?



AKTIVNÍ TESTOVÁNÍ –  
PŘENOS

REFLEXE ZÁŽITKU –  
OHLÉDNUTÍ



ZOBECNĚNÍ – VYTVÁŘENÍ  
ABSTRAKTNÍHO KONCEPTU



Kde se s tímto jevem  
setkáváte mimo hru?

O čem to bylo?  
Co to pro vás  
znamená?

# Zpětná vazba

---

- **zpětnou vazbou** je informace z mé mysli/těla, jak na mě působí druhý člověk nebo situace
- je to sdělená **informace** o chování systému nebo člověka
- zpětná vazba **ve skupinové diskuzi** znamená to, že jedinec dostává informaci od druhých, jak na ně působí jeho chování



# Efektivní zpětná vazba

---

- POPISNÁ X HODNOTÍCÍ
- SPECIFICKÁ X OBECNÁ
- BERE OHLED NA POTŘEBY TOHO, KDO JI DÁVÁ (DÁRCE) I TOHO, KOMU JE URČENA (PŘÍJEMCE)
- TÝKÁ SE CHOVÁNÍ, KTERÉ PŘÍJEMCE MŮŽE ZMĚNIT
- MĚLA BY BÝT VYŽÁDÁNA, NIKOLI VNUCOVÁNA
- VZTAHUJE SE K PŘÍTOMNOSTI
- VYŽADUJE JASNOU KOMUNIKACI
- MĚLA BY BÝT VALIDIZOVÁNA OSTATNÍMI ČLENY SKUPINY
- KRÁTKÁ A OHRANIČENÁ
- VYVÁŽENÍ KRITIKY
- NEOBSAHUJE NÁTĹAK KE ZMĚNĚ

# Nenásilná komunikace - 4 kroky ke zpětné vazbě

---

- **1. Pozorování: pozoruji bez hodnocení**
  - Nejdříve se učíme pozorovat, co se v konkrétní (třeba konfliktní) situaci děje, a to *bez hodnocení*.  
  
Příklad: "*Přijdu odpoledne do kuchyňky, v dřezu vidím špinavé nádobí, a pak aspoň 10 minut uklízím.*"
- **2. Pocity: rozpoznávám své pocity**
  - V druhém kroku uchopuji a pojmenovávám své pocity.  
  
Příklad: "*Cítím nechuť a podrážděnost.*"

# Nenásilná komunikace - 4 kroky ke zpětné vazbě

---

- **3. Potřeby: identifikuji svoji potřebu**

- Pojmenovávám to, co potřebuji v dané situaci - co mi chybí.

Příklad (pokračování): "*..., protože potřebuji spolupráci ve vytváření pěkného pracovního prostředí, a také potřebuji klid a odpočinek, když mám po důležitém jednání s klientem nebo poradou.*"

- **4. Prosba: formuluji konkrétní a pozitivní prosbu**

- Pokud si přeji pozitivní změnu situace, vyjádření potřeby nestačí. Druhý potřebuje vědět, co konkrétně může udělat, aby byla moje potřeba naplněna.

"*Mohli bychom se domluvit, že nádobí dáváme po jídle do myčky?*"

# Zpětná vazba a Feedback

(Hermochová, 2006)

---

**! pozor na nevyžádaný a nečekaný feedback, který se mívá účinkem**

## 1) Hodnotící feedback (evaluative feedback)

- založený na hodnocení druhých - členové týmu si vzájemně sdělují svá hodnocení, přitom je dobré být opatrný jak s příliš negativní, tak extrémně pozitivní reflexí
- **Vyžaduje důvěru a bezpečí!**
- **Vhodné stupně hodnotící ZV** - na situaci, na chování, na člověka
- hodnotící zpětná vazba může být např. formulována takto: *„jsi pohotový, nápaditý, ale občas moc direktivní a příliš se snažíš prosadit své názory“*

# Zpětná vazba a Feedback

(Hermochová, 2006)

---

## 2) Expresivní feedback

- poskytuje prostor pro vyjádření vlastních pocitů z chování jiného člena skupiny
- *např.: „štve mě, když...; nechci se s tebou o tom bavit; nelíbí se mi, když děláš...“*

## 3) Konstruktivní feedback

- dává možnost účastníkům pojmenovat konkrétní chování, které je u jedince možné hodnotit a nezřídká i umožňuje návrhy na případnou změnu jeho chování
- *např.: „při hře jsi nebyl moc aktivní, zkus se příště víc projevit; není ti rozumět, zkus mluvit víc nahlas“*

# Tak se učíme zpětnou vazbou jako organizátoři

---



Zdroj:  
[www.ceskacesta.cz](http://www.ceskacesta.cz)