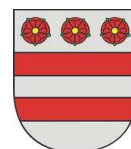


M. HANEČÁKOVÁ, M. SKYBA, D. ŠOLTÉSOVÁ

Service-learning v Prešove

Metodická príručka pre učiteľov a učiteľky

Prešov 2012



Marta HANEČÁKOVÁ, Michaela SKYBA, Denisa ŠOLTÉSOVÁ

SERVICE-LEARNING V PREŠOVE
METODICKÁ PRÍRUČKA PRE UČITEĽOV A UČITEĽKY

PREŠOV 2012



Materiál je finančne podporený z Projektu „Service-learning v Prešove“, podporeného Nadáciou Tatra banky v rámci grantového programu: Vedieť viac.

Autorky: PhDr. Marta Hanečáková, PhD., Mgr. Michaela Skyba, PhDr. Denisa Šoltéssová, PhD.

Recenzentka: Doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD.

**Technická redaktorka
a cover design:** Mgr. Michaela Skyba

Rok vydania: 2012

Počet strán: 72

Vydavateľ: Prešovské dobrovoľnícke centrum, o.z.

Tlač: ADIN, s.r.o.

ISBN 978-80-971239-0-1

OBSAH

1 NAMIESTO ÚVODU PÁR SLOV O PROJEKTE "SERVICE-LEARNING V PREŠOVE"	6
2 SERVICE-LEARNING ALEBO „UČENIE SA SLUŽBOU“	10
3 PRÍPRAVNÁ FÁZA	16
3.1 MAPOVANIE	16
3.2 PRÍPRAVA	18
3.2.1 Syllabus k predmetu Service-learning	19
4 REALIZAČNÁ FÁZA – IMPLEMENTÁCIA PROJEKTU	28
4.1 ĎALŠIE ÚLOHY NA STRANE UNIVERZITY	28
4.2 ÚLOHY ŠTUDENTOV A ŠTUDENTIEK	30
4.2.1 Monitorovacia správa študenta, študentky	33
4.3 ZAPOJENIE A ÚLOHY ORGANIZÁCIE	46
4.3.1 Ďalšie úlohy organizácie	48
5 EVALVAČNÁ FÁZA	51
5.1 REFLEXIA	51
5.2 ŠTANDARDY KVALITY VÝKONU SERVICE-LEARNING	58
5.3 UDRŽATELNOSŤ PROJEKTU	60
6 VÝSLEDKY PROJEKTU „SERVICE-LEARNING V PREŠOVE“	61
7 HARMONOGRAM PROJEKTU	66
8 PROFIL ZAPOJENÝCH ORGANIZÁCIÍ	67
LITERATÚRA	69

1 NAMIESTO ÚVODU PÁR SLOV O PROJEKTE "SERVICE-LEARNING V PREŠOVE"

Prešovské dobrovoľnícke centrum realizovalo v priebehu roka 2012 projekt „Service learning v Prešove“. Jeho iniciátorkou a autorkou bola Doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD., ktorá prišla s inovatívnou myšlienkou a konkrétnym návrhom na zlepšenie záujmu študentov a študentiek *Katedry sociálnej práce* o dianie v komunite, prostredníctvom koncepcie service-learning. Projekt bolo možné zrealizovať aj vďaka podpore *Nadácie Tatra banky* v rámci grantového programu „Vedieť viac“ a s pomocou spolupracujúcich partnerov (*Gréckokatolícka charita Prešov, OZ Venuše, OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum, Mesto Prešov Komunitné centrum – Nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu v lokalite K Starej tehelni, Zariadenie pre seniorov Náruč a Zariadenie pre seniorov Harmónia, Prešov – Cemjata*).

Projekt vznikol ako reakcia na praktické potreby:

- v sektore sociálnych služieb neustále rastie potreba dobrovoľníkov a dobrovoľníčok. Potreby mesta Prešov a systému sociálnych služieb v meste nabádajú k hľadaniu nových možností získavania študentov a študentiek *Prešovskej univerzity* pre myšlienku občianskej participácie, keďže komunitný rozvoj bez občanov a ich participácie nie je možný;
- od akademického roku 2005/2006 ponúka *Inštitút edukológie a sociálnej práce, FF PU* študentkám a študentom sociálnej práce povinne výberový kurz *Dobrovoľníctvo v sociálnej práci*. V rámci kurzu sú študentky a študenti motivovaní k dobrovoľníckej práci. Z ich spätných väzieb a ďalších prieskumov vyplýva, že by privítali konkrétne dobrovoľnícke príležitosti. Deklarujú záujem o dobrovoľnícku prácu a argumentujú, že nie sú dobrovoľníkmi často preto, že neboli nikým oslovení. Rozhodli sme sa preto projektom riešiť uvedenú situáciu. *Prešovské dobrovoľnícke centrum* dlhodobo spolupracuje s *Prešovskou univerzitou* konkrétne s *Katedrou sociálnej práce*, čo umožňuje odskúšať novú formu spolupráce. Projekt je jednou z možností, ako šíriť a rozvíjať myšlienku dobrovoľníctva a ponúknuť študentom, organizáciám, zriaďovateľom a mestu platformu pre jej realizáciu v praxi;
- snaha priblížiť sa moderným trendom vo vzdelávaní v sociálnej práci a ponúknuť študentom, študentkám možnosť rozvíjať ich kompetencie pre prax, formovať ich občianske povedomie a pripravovať pre trh práce.

Zámerom projektu bolo na *Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity* pilotne odskúšať nový výberový kurz s názvom *Service-learning*. Service-learning je celosvetovo rozšírená koncepcia univerzitného vzdelávania založená na partnerstve univerzity a organizácií pôsobiacich v komunite s cieľom prispieť ku komunitnému rozvoju a budovaniu občianskej spoločnosti. Ďalšími dôležitými cieľmi projektu boli:

- zlepšenie spolupráce univerzity s organizáciami z praxe novou formou;
- priblíženie teoretického vzdelávania potrebám praxe a komunity;

- aplikácia moderných vyučovacích koncepcií v univerzitnom systéme vzdelávania;
- propagácia myšlienky dobrovoľníctva a občianskej participácie medzi študentmi, študentkami a učiteľmi, učiteľkami univerzity;
- komunitný rozvoj a rozvoj sociálnych služieb a zvyšovanie kvality života prijímateľov sociálnych služieb.

Výhodou vzdelávacej koncepcie service-learning je, že študenti a študentky môžu získať teoretické poznatky, kvalitné informácie o sociálnych problémoch miestnej komunity a možnostiach ich riešenia a súčasne majú príležitosť zapojiť sa do realizácie konkrétnych komunitných projektov, aktivít či služieb a získať mnoho osobných skúseností.

Katedra sociálnej práce FF PU umožnila študentom a študentkám študijného odboru sociálna práca v zimnom semestri akademického roka 2012/2013 zapísať si výberový kurz *Service-learning*. Základnými úlohami bolo sprostredkovať študentom a študentkám teoretické poznatky súvisiace s poskytovaním konkrétnej služby, poskytnúť priestor pre využitie svojich schopností zmysluplným spôsobom v prospech komunity a priestor pre odskúšanie a osvojenie si skúsenosti s nezištnou pomocou druhým, okúsiť pocit priamej participácie na riešení problémov organizácií ako členovia a členky tímu. Študentky a študenti boli vedení k tomu, aby reflektovali a zachytili celý proces výkonu služby prostredníctvom vypracovania monitorovacej správy, ktorá tvorila základné východisko pre diskusiu o priebehu realizácie projektu, jeho silných stránkach, ohrozeniach a súvisiacich problémoch. V rámci kurzu absolvovali teoretickú prípravu na pôde univerzity, exkurzie v rôznych organizáciách a v tých, ktoré si sami vybrali, pripravili a zrealizovali navrhnuté projekty.

Pozitívne dopady a prínos predpokladal projekt vo vzťahu k všetkým zúčastneným stranám:

- na strane univerzity predpokladal najmä prínosy pre tútorku, v podobe odborného rastu a obohatenia o nové poznatky a skúsenosti získané prostredníctvom vedenia kurzu a organizovania činností vo vzťahu k problematike service-learning. Tiež ale projekt pomôže realizovaniu poslania univerzity a k šíreniu jej dobrého mena;
- študenti a študentky si rozšíria poznatkovú bázu týkajúcu sa oblasti občianskej participácie a možností zapojenia sa do rozvoja komunity prostredníctvom priamej angažovanosti a služby komunite. Budú mať príležitosť pre priame prepojenie teoretických poznatkov na prax a zároveň akademických predmetov s reálnymi možnosťami v komunite. Osvoja si myšlienku aktívneho občianstva pomocou participácie na dianí v komunite. Projekt prispeje k rozvoju ich sebaúcty, vzájomného porozumenia a angažovanosti. Očakávané prínosy pre študentov a študentky boli rozdelené do štyroch základných oblastí:
 - osobný rozvoj: študenti a študentky sa naučia rozvíjať vedomie seba samého ako nástroja sociálnej zmeny a zmeny správania iných;
 - občianstvo: študenti a študentky sa naučia, že občianstvo si vyžaduje aktívne angažovanie sa v živote komunity;
 - odborné kompetencie: študenti a študentky si rozšíria obzor v otázke aplikácie v iných kurzoch nadobudnutých teoretických vedomostí pri riešení problémov komunit;

naučia sa reflektovať závažné morálne a etické otázky, uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a sociálnych problémov v komunite; získajú reálnu skúsenosť s projektovým cyklom;

- ďalší profesijný rast: študenti a študentky získajú priame skúsenosti so svetom práce;
- zapojené organizácie môžu získať potenciálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, pomoc pri činnostiach potrebných pre chod organizácie a pre zlepšenie života v komunite, môžu získať nový pohľad na riešenie problémov a organizovanie činností v organizácii. Projekt vytvára možnosť pre skvalitnenie služby vo vzťahu ku klientom a k uspokojeniu potrieb komunity prostredníctvom realizovania potrebných služieb.

Sociálna práca ponúka široký priestor pre uplatnenie možností realizovania service-learning. Prepojenie týchto dvoch oblastí sa ukazuje ako mimoriadne potrebné a významné najmä s ohľadom na súčasné spoločenské zmeny, ktoré kladú pred vzdelávateľov a inštitúcie poskytujúce vzdelanie nové výzvy a požiadavky. V snahe pripraviť plnohodnotných sociálnych pracovníkov a pracovníčky schopné úspešne realizovať prax a s cieľom zvýhodniť ich na trhu práce, sú čoraz častejšie diskutované požiadavky inovatívneho prístupu vo vzdelávaní. Táto potreba je reflektovaná najmä v oblasti skvalitňovania a rozširovania kompetencií pre prax, posilňovania a rozvoja (seba)reflexie, zvyšovania profesijnej identity sociálnych pracovníkov a pracovníčok prostredníctvom vytvárania priestoru pre vymedzenie ich vlastnej role v systéme pomoci a služieb. Prijímanie nových stratégií reflektujúcich tieto požiadavky sa preto javí ako nevyhnutné.

Zámerom tejto metodickéj príručky nie je ponúknuť vyčerpávajúce informácie o koncepcii Service-learning. Práve naopak, stručne a v prehľadnej forme informovať učiteľov a učiteľky o vybraných aspektoch prípravy, realizácie a evalvácie kurzu *Service-learning*, ako inovatívnej formy spolupráce akademickej pôdy a organizácií pôsobiacich v praxi, na základe osobných skúseností tútoriek pilotného projektu.

V úvodnej časti príručka stručne vysvetľuje základné piliere koncepcie Service-learning, ktorá buduje na spolupráci troch strán – univerzity, organizácie a študujúcich. Následne informuje o význame a fázach prípravy vo vzťahu ku kurzu, zapojeným organizáciám a študentom, študentkám. Popisuje základné úlohy univerzity a spolupracujúcej organizácie. Rozsiahlou časťou sú úlohy študentov, študentiek. V tejto je obsiahnutý popis náplne ich práce v rámci teoretickej prípravy (ktorú zabezpečuje univerzita), ako aj ich služby v organizácii. Pozornosť je venovaná aj evalvácii kurzu s primárnym dôrazom na zhodnotenie silných a slabých stránok service-learning a reflektovanie skúsenosti z pohľadu všetkých zapojených strán.

Touto metodickou príručkou by sme radi vstúpili do problematiky Service-learning, inšpirovali záujemcov a záujemkyne, uľahčili im využitie tejto modernej koncepcie v podmienkach Slovenskej republiky a možno aj otvorili priestor pre odbornú diskusiu v predmetnej téme.

2 SERVICE-LEARNING ALEBO „UČENIE SA SLUŽBOU“

Už od konca 19. storočia univerzity podporovali filantropické aktivity študentov a študentiek smerujúce k chudobným v komunitách. V súčasnosti v rámci tzv. tretieho poslania univerzity participujú na rozvoji občianskej spoločnosti podporovaním študentov, študentiek v dobrovoľníckych aktivitách. Service-learning je možné preložiť ako „učenie sa prostredníctvom služby“. Je súčasťou vzdelávania založeného na kompetenciách a vyučovacou stratégiou, podporujúcou partnerstvo medzi univerzitami a komunitou. Jej snahou je prepojiť teoretické poznatky s každodennou praxou a reagovať na jej požiadavky. Je obľúbenou stratégiou výučby v rôznych odboroch a na rôznych úrovniach vzdelávacieho systému.

Pojem service-learning vznikol koncom 60. rokov 20. storočia ako výsledok iniciatív mierových zborov (*Peace Corps*), pracovných zborov (*Job Corps*) a partnerstiev medzi univerzitami a komunitou. Ich hlavný význam spočíval v podpore zapojenia študentov, študentiek a mladých ľudí do aktivít a služieb v prospech komunity. Tento záujem podporovali aj mnohé organizácie vznikajúce na akademickej pôde koncom 80. rokov minulého storočia. Service-learning je v zahraničí považovaná za súčasť a jednu z oblastí hnutia občianskej angažovanosti vo vysokoškolskom vzdelávaní¹ (Colby, Ehrlich, Beaumont, Stephens, 2003; Jacoby, 2009a, in: Phillips, 2011). Na tomto mieste považujeme za dôležité poznamenať, že daná koncepcia sa úspešne realizuje aj na úrovni primárneho a sekundárneho vzdelávania.

Jedinečnosť koncepcie podčiarkujú jej hlavné charakteristiky. Amy Phillips (2011) sa zmieňuje o tzv. atribútoch service-learning, akými sú **občianska angažovanosť**, **reflexia** a **reciprocita**. V manuáli o Service-Learning (*Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*) nachádzame aj ďalšie špecifiká:

- prepojenie na obsah kurzu (ide o spojenie služby a vzdelávania),
- riešenie aktuálnej potreby (vo veľkej miere badať podobnosť s atribútom vymedzeným vyššie – občianska angažovanosť. Podstatou sú aktuálne potreby vyžadujúce riešenie a zároveň identifikované komunitou a študentom či študentkou. Kombinácia skúsenosti založenej na službe a poznatkov získaných vzdelávaním prispieva k rozvoju študentov a študentiek ako aktívnych občanov, lepšie pripravených pre ich budúcu kariéru a úspešnosť na trhu práce).

To znamená, že service-learning ponúka študentkám, študentom (nielen vysokoškolákom) jedinečnú príležitosť byť súčasťou komunity prostredníctvom ich zapojenia do navrhovania a realizovania služby, ktorá by riešila problémy v komunite a zároveň rozvíjala zručnosti študentov a študentiek v oblasti **občianskej angažovanosti**. Ide o proces, v ktorom sa nielen učia o občianstve, ale stávajú sa aktívnymi občanmi a členmi komunity.

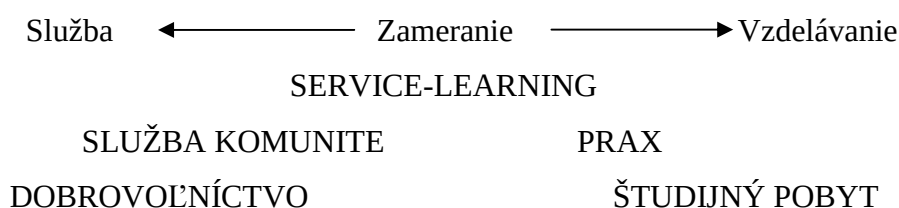
Požiadavka reflexie sa premieta do nutnosti zamýšľania sa študenta, študentky nad svojou rolou pri poskytovaní služby, nad príčinami problému, nad vzťahom služby, obsahu

¹ HECE - higher education civic engagement movement.

vzdelávania a problémov respektíve potrieb komunity. **Reflexia** je sprievodným znakom počas celého procesu. V prípravnej fáze je prítomná pri navrhovaní služby alebo projektu samotnými študentmi a študentkami, vo fáze realizácie je súčasťou celého výkonu služby a následne v záverečnej fáze je prítomná v podobe evalvácie a seba-evalvácie.

Učenie sa službou vyžaduje **recipročný vzťah** medzi všetkými účastníkmi. Predpokladá vymedzenie si vzájomnej zodpovednosti a povinností vyplývajúcich zo vzťahu na oboch stranách. Úlohou študentov, študentiek a ich učiteľov, učiteľiek je definovať a podieľať sa na riešení definovaných problémov, pričom na druhej strane od členov komunity (organizácie) sa očakáva určitá miera otvorenosti voči inováciám, novým nápadom a riešeniam zo strany študentov a inštruktorov. Výsledkom je vzájomné obohatenie a rast.

V praxi dochádza často k zamieňaniu stratégie service-learning s inými formami komunitného zapojenia študentov a študentiek do života miest a obcí (dobrovoľníctvo, prax, študijný pobyt) najmä vďaka mnohým podobnostiam, ktoré v praktickej rovine spôsobujú nejasnosti vo vymedzení významu jednotlivých pojmov. Podľa tabuľky uvedenej nižšie je možné rozlíšiť ich na základe **cieľa**, respektíve **zamerania** a **časového hľadiska**. Dobrovoľníctvo je zamerané viac na službu, prax zasa viac na vzdelávanie².



Zdroj: FURCO, A. 2003. *Service-learning: A balanced approach to experiential education*. In PHILLIPS, Amy. 2011. *Service-Learning and Social Work Competency-Based Education: A 'Goodness of Fit'?* Upravené autorkou.

Service-learning v sebe integruje prvok služby aj vzdelávania. Za najdôležitejšie odlišenie považujeme skutočnosť, že študentky a študenti zapojení do procesu service-learning sa priamo podieľajú na rozpoznaní potrieb komunity, a následne na navrhovaní služby, ktorá by reflektovala ich napĺňanie v kontexte poznatkov nadobudnutých vzdelávaním. To znamená, že sú priamymi **aktérmi a spolutvorcami** kreovania efektívneho systému pomoci a služieb, nielen vykonávateľmi zadanej činnosti a pasívnymi prijímateľmi poznatkov. Bez prítomnosti reflexie môžeme hovoriť len o dobrovoľníctve a dobrovoľníckej aktivite. Service-learning sa líši aj od praxe študentov a študentiek a od rôznych stáží, ktoré sa v takej miere nezameriavajú primárne na rozvíjanie zručností týkajúcich sa občianskej angažovanosti a takisto pri nich absentuje idea reciprocity (Phillips, 2011).

² Pri odlíšení dobrovoľníctva a service-learning je potrebné brať do úvahy aj prvok odmeny. Kým dobrovoľníctvo je vnímané ako nezištná pomoc, služba a pod. bez nároku na honorár a očakávanie odmeny, pri service-learning realizovaného v rámci kurzu študenti získavajú odmenu v podobe kreditov. Service-learning je možné vnímať aj ako jeden z nástrojov, ktorý vytvára príležitosť pre získanie potenciálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v budúcnosti.

Tabuľka 1: **Modely komunitného zapojenia**

	Zameranie	Časové hľadisko
Dobrovoľníctvo/služba v komunite	Dobrovoľnícka služba; naplnenie identifikovaných potrieb komunity alebo potrieb zariadenia; akákoľvek práca je vykonávaná tak dlho, kým je pre niekoho prospešná a nápomocná	Rôzne – v závislosti od prania dobrovoľníka a potrieb zariadenia
Service-learning	Služba aj vzdelávanie; napĺňanie potrieb komunity s ohľadom na zameranie vzdelávacích cieľov v rámci kurzu	Priemerne 2-30 hodiny/týždeň v závislosti od potrieb zariadenia a školy
Práca v teréne (prax)	Vzdelávanie; praktické zručnosti zväčša v pomáhajúcich profesiách	V závislosti od disciplíny (16-20 hodín/týždeň)
Zahraničné pobyty/stáže	Vzdelávanie; praktické zručnosti pre výkon a uplatnenie v pracovnej sfére v budúcnosti	V závislosti od pracoviska; min. 20 hodín/týždeň.

Zdroj: *Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*. Upravené autorkou. Dostupné na <http://www.morgridge.wisc.edu/community/documents/Community%20manual.doc.pdf>.

Service-learning vytvára priestor pre definovanie role študentov, študentiek vo vzťahu ku službe, inováciám a komunite. Stávajú sa tak plnohodnotnými občanmi, vedomí si nielen svojich práv, ale aj povinností voči komunite, ktorej sú neoddeliteľnou súčasťou. Predstavuje opak tradičného paternalistického prístupu, pričom posilňuje a vedie študentov a študentky skôr ku poskytovaniu služieb a vytváraniu projektov spoločne s ostatnými než pre ostatných.

Viacerí autori a autorky sa zhodujú na tom, že podporovanie služby a vzdelávania súčasne prostredníctvom občianskej angažovanosti, reciprocity a reflexie prispieva ku širším cieľom, akými sú demokratická participácia, zlepšovanie života v komunite, občianskej zodpovednosti a sociálnej spravodlivosti (Calderon, 2007; Colby, Beaumont, Ehrlich, Corngold, 2007; Colby et al., 2003; Jacoby, 2003; Kelshaw, Lazarus, Minier, Associates, 2009; in: Phillips, 2011).

Mnohé ďalšie pozitíva uplatňovania tejto vzdelávacej stratégie sú rozpoznané a zaznamenávané vyše 15 rokov aj vo výskume. Ide najmä o pozitívne dopady na (*RMC Research Corporation; Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*):

- akademické výsledky (dosahovanie školskej úspešnosti),
- sociálny a interpersonálny rozvoj (v zmysle rozvoja schopnosti spolupráce, vodcovstva a komunikačných zručností),
- občiansku angažovanosť,
- pozitívne efekty sa rovnako ukazujú aj pri eliminácii rasových predsudkov a stereotypov a zlepšení porozumenia a akceptácie kultúrnej plurality.

V súčasnosti existuje mnoho výskumných štúdií mapujúcich uvedené pozitívne efekty uplatňovania service-learning (napr. Furco, 2007; Davila, Mora, 2007; d'Arlach, Sanchez, Feuer, 2009; Ferrari, Worrall, 2000; Jacoby, Associates, 2003; Kelshaw, Lazarus, Minier, Associates, 2009 a i.). V tomto smere sa realizovali aj longitudinálne štúdie, ktoré prinášajú pozitívne zistenia. Jednou z nich je aj *National Educational Longitudinal Study of 1988*

(NELS), ktorá odhalila pozitívne dopady service-learning v oblasti občianskej angažovanosti a školskej úspešnosti v rámci vysokoškolskej prípravy. Štúdie zamerané na problémové učenie ukázali, že študentky a študenti zapojení do service-learning sú schopní lepšie rozpoznať problémy v komunite, analytickejšie k nim pristupovať, vnímať ich systémovo, navrhovať reálnejšie riešenia a v neposlednom rade sa u nich prejavuje vyššia miera empatie.³

V rámci výskumov v oblasti service-learning je preferovaný tzv. konštruktivistický prístup (Shumer, 2009, in: Phillips, 2011)⁴. Pristupuje ku service-learning ako ku konštruktívnemu procesu, v ktorom môžeme vnímať študentky a študentov ako spolutvorcov pri definovaní ich vlastnej role v systéme služieb.

Sociálna práca svojím poslaním a hodnotami ponúka ideálne prostredie pre uplatnenie service-learning vo vzdelávaní budúcich sociálnych pracovníkov a pracovníčok. Jednotlivé dimenzie service-learning sú súčasťou poslania sociálnej práce a prispievajú k rozvoju takých hodnôt sociálnej práce, akými sú **služba, sociálna spravodlivosť a ľudské vzťahy**.

Autorkami a autormi, ktorí sa zaoberajú aplikáciou stratégie service-learning a jej jednotlivých modelov vo vzdelávaní v sociálnej práci, sú napr. E. M. Lemieux, R. Allen, M. Nadel, V. Majewski, M. Sullivan-Cosetti, A. Phillips, Jarman-Rohde, Tropman a i., pričom teoretické ukotvenie vidia mnohí najmä vo filantropickom (philanthropic model), komunitárnom modeli (communitarian model) a v modeli občianskej angažovanosti (civic engagement model) (Abel, 2004; Watson, 2004; Codispoti, 2004, in: Phillips, 2011).

Service-learning je v tomto kontexte vnímané ako súčasť tzv. kompetenčného vzdelávania alebo vzdelávania podľa kompetencií (competency-based education), ktorého cieľom je preukázať, integrovať a aplikovať kompetencie v praxi (Phillips, 2011). Práve v tomto smere sa javí service-learning ako vhodná stratégia. Môže byť využívaná v kurzoch ponúkaných študentom a študentkám v úvode štúdia - na predstavenie nových oblastí odboru, v kurzoch zameraných na metódy alebo prax - na zvýšenie zručností alebo prípravu študentov a študentiek pre prax, alebo v kurzoch ponúkaných študentom a študentkám v závere štúdia - na preukázanie doposiaľ získaných poznatkov a zručností. V praktickej rovine existujú viaceré modely realizovania služby. Študenti si môžu vybrať z dopredu určených možností ponúknutých vyučujúcim, alebo si vytvárajú svoje vlastné projekty. Jednotlivé modely sa líšia aj vzhľadom k tomu, či ide o priamu službu v zariadení, alebo službu mimo neho. Dôležitým aspektom je aj časové vymedzenie.

³ Viac výsledkov výskumov a konkrétne zdroje informácií ponúka stránka *National Service-Learning Clearinghouse* <http://www.servicelearning.org>.

⁴ Konštruktivisti vnímajú dôležitosť service-learning najmä cez komunitný rámec (namiesto vyučovania v triede), kde komunita je považovaná za miesto a zdroj učenia (Bishop, Bruce, & Jeong, 2009).

Tabuľka 2: Modely Service-Learning

	Popis	Projekt	Časové hľadisko
Individuálne umiestnenie (Voliteľné alebo vyžadované)⁵	Voliteľné: študenti majú možnosť výberu medzi viacerými alternatívami Vyžadované plnenie: výkon vopred určenej služby je vyžadovaný rovnako od všetkých študentov	Študenti si vyberajú zo zoznamu možností ponúkaných vyučujúcim (jeden alebo viac zapojených partnerov)	15 – 25 hodín vykonávania služby/semester
Skupinový projekt (Group Project/ Consulting)⁶	Na komunitnom projekte môže participovať malá skupina alebo celá trieda. Aplikuje sa v pokročilých kurzoch a vyšších ročníkoch, kde je vyžadovaná určitá miera expertízy vo vzťahu ku potrebám komunity.	Študenti vytvárajú konkrétny „produkt“ alebo poskytujú konzultáciu komunite, organizácii	Nie sú vymedzené časové požiadavky. Dôležitý je konkrétny „produkt“, ktorý je hlavným výstupom. Väčšinu času strávia študenti prácou na projekte. Menší podiel času je určený práci na mieste.
Partnerstvo (Partnership)⁷	a) vyučovanie v rámci seminárov a práca na projekte služieb ako hlavná obsahová náplň b) vzťah vytváraný medzi vyučujúcim a organizáciou, pričom všetci študenti sa zaoberajú službami vo vzťahu k rovnakému problému	a) partnerstvo tvoria študenti a spolupráca fakulty s komunitou na cieľoch a účele projektu. b) model je podobný skupinovému projektu, ale odlišuje sa v tom, že služba sa vykonáva individuálne a na mieste.	Časové vymedzenie je rôzne v závislosti na požiadavkách a forme partnerstva.
Samostatné/priame štúdium (Independent/ Directed Study)⁸	Študent individuálne s fakultným poradcom vypracuje projekt. Vyberie si určitý problém alebo potrebu komunity a vypracuje projekt, v ktorom sa pokúša nájsť riešenia identifikovaného problému. Ide skôr o samostatný projekt (nemusí ísť o výučbu v rámci kurzu), na ktorého plánovaní a realizácii sa podieľajú fakulta a študenti.	Široká škála možností pre projekt služieb, pričom hlavnú úlohu zohráva študent, ktorý navrhuje projekt.	Časové vymedzenie je rôzne v závislosti na rozhodnutí fakultného poradcu.
Prax v rámci service-learning (Service-Learning Internship)⁹	Študenti navštevujú triedu a súbežne pracujú v organizácii v komunite každý týždeň. Prax (stáž) je dôležitým komponentom pre porozumenie daného kurzu a jednotlivých materiálov.	Očakáva sa rozšírenie pohľadu na otázky špecifické pre ich odbor a zameranie. Kombinácia výučby a praxe poskytuje študentom skúsenosť a pripravuje ich pre budúcu prácu v odbore.	Nie je presne vymedzené časové hľadisko.

Zdroj: *Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*. Dostupné na <http://www.morgridge.wisc.edu/community/documents/Community%20manual.doc.pdf>.

⁵ Príklad Educational Policy Studies (Gender and Education): študenti a študentky pracovali s deťmi v rámci rozličných organizácií, aby získali skúsenosť a precítili vzťah medzi rodom (gender) a vzdelávaním.

⁶ Príklad Inter-SOHE (Communicating With Key Audiences): študenti a študentky v rámci kurzu vyvinuli komunikačné stratégie pre neziskové organizácie.

⁷ Príklad Spanish (Medical Spanish): service-learning v rámci kurzu zameraného na osvojenie si slovnej zásoby a zručností potrebných pre tlmočenie v oblasti medicíny. Študenti a študentky pracovali v zdravotnom stredisku, kde poskytovali službu a učili sa na základe skúsenosti.

⁸ Príklad Zoology – v rámci kurzu dostali študenti a študentky kredity za prácu v laboratóriu alebo za výkon service-learning pre ekologickú organizáciu. Každý kredit sa rovnal trom hodinám/týždňom, ktoré boli venované práci na projekte.

⁹ Príklad Women's Studies: cieľom bolo prepojiť obsah kurzu so špecifickými otázkami v komunite a poskytnúť možnosť učiť sa priamo v praxi. 2½ hodiny/týždeň bolo venovaných práci v triede (výučbe) a 10-12 hodín/týždeň praxi.

Service-learning je založené na skúsenosti, pričom môže byť súčasťou akéhokoľvek kurzu, ktorého cieľom je poskytovanie príležitostí pre integráciu a aplikáciu zručností a poznatkov v praxi. V zahraničí dokonca mnohé školy prijímajú service-learning za svoju filozofiu výchovy, ktorou sa riadia a prispôsobujú jej organizáciu výučby v rámci všetkých ponúkaných kurzov. Môže však ísť aj o samostatný projekt mimo výučby v rámci kurzu, na ktorom sa podieľajú študenti, univerzita a komunita.

3 PRÍPRAVNÁ FÁZA

Všetky aktivity kurzu sú organizované v spolupráci s univerzitou, organizáciou a študentom či študentkou. Činnosť študentov a študentiek v kurze nesmie nahrádzať prácu platených zamestnancov alebo zamestnankýň - je neplatená a nezisková. Tieto aktivity slúžia v prospech komunity.

V rámci prípravnej fázy, pred samotným spustením kurzu, je potrebné zrealizovať niekoľko krokov, ktoré môžeme rozdeliť na prieskum alebo mapovanie a prípravu vo vzťahu ku kurzu, zapojeným organizáciám a študentom, študentkám.

Hneď na začiatku je potrebné reflektovať vlastný záujem inovovať vzdelávanie študentov a študentiek, motiváciu vytvoriť priestor pre takýto spôsob ich zapojenia a zvážiť vlastné možnosti participácie na kurze. Medzi základné ciele kurzu *Service-learning* môžeme zaradiť:

- vytvoriť priestor pre sebarealizáciu, sprostredkovať študentom a študentkám pracovnú skúsenosť v danom odbore s konkrétnymi cieľovými skupinami i spôsobmi práce, ktoré sú uplatňované v rôznych typoch organizácií. Podporovať a podnecovať snahu študentov a študentiek o **reflexiu** tejto skúsenosti i celkový rozvoj ich reflektivity a reflexivity (zvlášť významných v pomáhajúcich profesiách);
- umožniť študentom a študentkám aplikovať a v praxi overiť teoretické vedomosti, rozvíjať schopnosti, zručnosti a potrebné profesionálne kompetencie;
- podporiť študentov a študentky v konfrontácii teoretických vedomostí s praktickou realizáciou a pri formulovaní zreých postojov k praktickým profesionálnym problémom;
- rozvíjať profesionálnu identitu študentov a študentiek, podporovať proces identifikácie s odborom, ktorý študujú;
- poskytnúť možnosť oboznámenia študentov a študentiek s poslaním, zameraním a konkrétnymi činnosťami zapojených organizácií.

3.1 MAPOVANIE

Prvým krokom v tejto časti je zamerať sa na identifikovanie aktuálnych potrieb komunity, aby tak mohla byť naplnená požiadavka zmysluplnosti aktivity súvisiacej so service-learning. Ide predovšetkým o zaistenie podmienok pre výkon služby v komunite.

Rovnako je potrebné zvážiť možnosti i obmedzenia univerzity (personálne, finančné, časové, priestorové a i.) i samotných jej študentov a študentiek (či sú disponovaní participovať v projekte tohto druhu, vzhľadom k tomu, či zameranie ich vzdelania zodpovedá zámerom kurzu, ich skúsenostiam, vedomostiam, vlastnostiam, osobnému záujmu a pod.). Ak univerzita má vytvorené vhodné podmienky pre takúto aktivitu, má záujem inovovať vzdelávanie a zároveň pritom aktívne podporiť komunitu a zintenzívniť kontakty s oblasťou

praktického výkonu profesie, môže začať s vyhľadávaním vhodných potenciálne spolupracujúcich organizácií. Tu je potrebné zvážiť najmä poslanie a zameranie organizácie, miesto jej pôsobenia, pracovnú náplň, personálne možnosti, ale najmä záujem o participáciu. Efektívne je hľadať medzi dlhoročnými partnermi, s ktorými má univerzita dobrú spoluprácu napr. v rámci iných projektov, alebo aj v súvislosti s odbornou praxou študentov a študentiek.

Existuje viacero spôsobov, ako napríklad priame oslovenie organizácií a rozhovor s vybranými predstaviteľmi či predstaviteľkami, štúdium dokumentov (prieskumy, komunitný plán mesta, výročné správy atď.) a pod. V prípravnej fáze je dôležité sa s každým partnerom osobne stretnúť a oboznámiť ho s pripravovaným kurzom *Service-learning* v dostatočnom predstihu, prekonzultovať očakávania a nejasnosti, zodpovedať vynárajúce sa otázky tak, aby sa obe strany mohli rozhodovať na základe dostatku informácií. Pri prvom stretnutí by malo takisto dôjsť k podpisu predbežnej dohody o spolupráci (tá je veľmi dôležitá, keďže na vyšších pozíciách jednotlivých organizácií sa môžu v priebehu času vystriedať ich predstavitelia, pričom následníci nemusia vedieť o všetkých aktivitách svojich predchodcov). Tento krok je samozrejme nutné riešiť ešte pred samotným zaradením kurzu do ponuky predmetov pre študentov a študentky.

Na základe mapovania „terénu“ a zistení sa následne uskutoční **výber organizácií** participujúcich na service-learning. Malo by ísť o zariadenia, ktoré majú potenciál byť partnerom pri výkone service-learning a ktoré sú schopné poskytnúť priestor pre zmysluplné zapojenie študentov a študentiek do služby, z ktorej môžu profitovať všetky zainteresované subjekty.

V prvom rade by organizácia mala premyslieť, či a ako môže vytvoriť vhodný priestor pre spoluprácu s univerzitou v tomto kurze a zabezpečiť nevyhnutné podmienky (znova, tak personálne, ako i časové, materiálne, priestorové a pod.) pre prácu so študentmi a študentkami. Rovnako je potrebné zvážiť, či jej profesijné zameranie, personálne zabezpečenie a pracovné činnosti vytvárajú potenciál pre prijatie študentov či študentiek. Skúsené organizácie si uvedomujú, že príchodom študenta, študentky vzniká množstvo povinností. Zároveň však môžu z tejto spolupráce profitovať, získať nové podnety pre skvalitnenie vlastných činností, nový pohľad na chod organizácie od osôb nezaťažených pracovnými stereotypmi v organizácii, realizovať aktivity či ponúkať služby, na ktoré nemali doposiaľ dostatočné zdroje. Organizácie sa nemusia báť príchodu nových ľudí, dôležité je, aby sa na nich pripravili. Treba si uvedomiť, ako a čím im títo ľudia môžu pomôcť.

Pre tie zariadenia, ktoré ešte nemajú skúsenosť a chcú vytvárať podmienky aj pre takúto prácu so študentmi a študentkami, odporúčame zodpovedať si na nasledujúce otázky, ktoré im môžu pri rozhodovaní pomôcť.

- „Máme vytvorený priestor pre činnosť študenta, študentky?“
- „V ktorých oblastiach a akých činnostiach najviac využijeme pomoc študenta, študentky?“
- „Aký by to mal byť študent, študentka, máme stanovené nejaké kritériá? Ak áno, aké?“
- „Kto bude riadiť činnosti študenta, študentky, máme zaškolených a ochotných pracovníkov alebo pracovníčky?“

- „Aký máme priestor pre realizáciu sa študenta, študentky v našej organizácii, má možnosť realizovať vlastné myšlienky, nápady?“

Prvým krokom k efektívnej spolupráci je, ak si organizácie dokážu na prevažnú časť týchto otázok odpovedať a majú jasné predstavy o tom, v čom im môže byť činnosť študentov a študentiek nápomocná, a naopak, v čom im môže pomôcť organizácia. Zapojenie študentov a študentiek do činnosti zariadenia je jednou z možností, ako sa **pozrieť na zariadenie a jeho chod inými očami a zmeniť smerovanie činnosti organizácie. Tiež je to vynikajúca príležitosť pre samotné študentky a študentov, ktorých cieľom je prostredníctvom praktických skúsenosti rozvíjať vlastné zručnosti, schopnosti a vedomosti.** Tým, že sa organizácia rozhodne prijať študenta či študentku (alebo aj skupinu študentov), svojim spôsobom vytvára priestor pre plánovanie činnosti a začlenenia študenta, študentky do chodu zariadenia. V rámci tohto plánovania je potrebné reflektovať tieto aspekty:

- súlad medzi víziou organizácie a víziou študenta či študentky;
- súlad medzi potrebami organizácie a potrebami študenta či študentky;
- súlad medzi časovým plánom aktivít zariadenia a časovými možnosťami študenta alebo študentky (frekvencia, trvanie a intenzita);
- súlad medzi kompetenciami, zodpovednosťou, povinnosťou organizácie a študenta alebo študentky.

3.2 PRÍPRAVA

Príprava zahŕňa všetky nasledujúce komponenty projektu (kurzu):

- príprava kurzu – výber tútora alebo tútorke (teda osoby zodpovednej za teoretickú prípravu študentov a študentiek a ich vedenie v spolupráci s mentorom či mentorkou z organizácie, ktorá by mala byť plne informovaná, pripravená, ale najmä ochotná prijať zodpovednosť, realizovať zodpovedajúce úlohy a plniť pridelené povinnosti), tvorba syláb (vzor sa nachádza v texte nižšie) na základe formulovania vzdelávacích cieľov, obsahu kurzu, definovania požiadaviek kladených na zapojených študentov a študentky, propagácia kurzu (najmä v kontexte informácie pre študentov a študentky o tejto možnosti zapojenia, ale aj vytvorenia propagačného materiálu so stručnou informáciou o projekte pre organizácie – vzor sa nachádza nižšie), nábor a výber študentov a študentiek, príprava evalvačných nástrojov (na zistenie plnenia cieľov kurzu a vyhodnotenia jeho prínosov pre všetky zúčastnené strany);
- príprava vo vzťahu k službe – zorientovanie participantov v projekte a poskytnutie školenia pre zamestnancov a zamestnankyne organizácií. Zámerom školenia je prevencia rizík týkajúcich sa špecifík sociálnych služieb, spolupráce organizácie so študentmi a študentkami a príprava ich „pracovnej náplne“ (konkrétne činnosti, ktoré budú študenti a študentky realizovať v rámci sociálnych služieb). Dialóg by mal viesť k vyjasneniu očakávaní a pripraviť kurz pre študentov, študentky tak, aby zodpovedal požadovaným štandardom. Zamestnanci a zamestnankyne by mali byť informovaní

o zapojení do projektu, o cieľoch, priebehu (harmonograme) a význame kurzu, o povinnostiach vzhľadom k tomuto kurzu a k zapojeným študentom a študentkám (je tiež potrebné zodpovedať na prípadné otázky či obavy súvisiace s prijatím nových osôb do organizácie). V rámci daného stretnutia by mali organizácie vybrať a poveriť zamestnankyňu či zamestnanca, ktorý bude plniť funkciu mentora alebo mentorky (so zodpovednosťou za úlohy a povinnosti, ktorými ho organizácia v súvislosti s kurzom poverí a priamo v organizácii bude koordinovať prácu študentiek a študentov). Mentorky a mentori by si mali byť vedomí svojich úloh, zodpovednosti, povinností, ale i práv a sami by mali byť motivovaní pre takúto činnosť. Ďalšie úlohy v rámci prípravnej fázy sa viažu k riešeniu organizačných otázok súvisiacich s výkonom služby študenta, študentky v organizácii, príprave a spracovaní dohody o spolupráci. Zmluva sa uzatvára medzi tromi stranami, a to každým študentom či študentkou osobitne, organizáciou a univerzitou. Študentovou zodpovednosťou je prebrať iniciatívu pri jej vytváraní. Jej obsahom je najmä vymedzenie práv a povinností všetkých zúčastnených. Je dôležité obsah dohody vopred prediskutovať s každou zapojenou organizáciou (každá má činnosť upravenú vlastnými vnútornými predpismi, má špecifické skúsenosti so študentmi a študentkami, rôzne očakávania a pod.). Rovnako je dôležité dôsledne prejsť dohodu so študentmi a študentkami a upozorniť ich na závažné skutočnosti, vyplývajúce z jej obsahu. Zvlášť je potrebné diskutovať etické otázky ich pôsobenia v organizácii (najmä povinnosť mlčanlivosti, oblasť korektných vzťahov so zamestnancami a zamestnankyňami organizácie, kontakty s klientmi a klientkami organizácie a pod.), nevyhnutnou je úzka spolupráca s tútorom i mentorom v každej fáze ich pôsobenia v organizácii, s cieľom upozorniť a vyjasniť ich úlohy, povinnosti, ale i práva. Príklad zmluvy uvádzame v závere tejto kapitoly.

3.2.1 Syllabus k predmetu Service-learning

Pri tvorbe tohto dokumentu je potrebné spracovať základné informácie o predmete, a to konkrétne presný názov predmetu, pre aký študijný odbor je kurz určený, pre ktorý ročník v ktorom stupni štúdia je kurz vhodný alebo priamo určený, v ktorom semestri (semestroch) bude prebiehať, kto zabezpečuje výučbu kurzu a či existujú podmieňujúce predmety (prerekvizity) pre zapísanie si tohto kurzu.

Ako všetky sylaby, aj tu je potrebné v prvom rade poskytnúť vybrané informácie o koncepcii service-learning a formulovať základné ciele kurzu. Tieto ciele môžu byť rozdelené napr. do týchto skupín: osobný rozvoj študentov, študentiek, občianstvo a aktívne angažovanie sa v komunite, odborné kompetencie a ďalší profesijný rast.

V stručnej osnove predmetu je možné samostatne vymedziť obsah prednášok i náplň práce v rámci seminárov. Pre sprostredkovanie teoretických informácií je vhodné vymedziť si 2 – 4 vyučovacie hodiny. Časovo náročnejšie sú semináre, v rámci ktorých je potrebné pripraviť študentov a študentky na výkon činností vo vybranej organizácii (teda diskutovať návrhy projektov, oboznámiť sa s obsahom zmluvy, vyjasniť si vyučovacie, pracovné i osobné ciele). Je dôležité vymedziť si dostatok času, pretože kvalita prípravy je významným faktorom kvality celého pôsobenia študentov a študentiek v organizáciách. Samozrejme, pri

príprave predmetu je potrebné počítať aj s priebežným monitoringom činností študentov a študentiek a časom nevyhnutným pre konzultovanie projektov jednotlivých študentov a študentiek. Záverečný seminár by mal byť určený evalváci. Aj s ohľadom na náročnosť vymenovaných aktivít je vhodné vymedziť si minimálne 10 hodín určených na semináre.

Taktiež je potrebné zvážiť čas potrebný k realizácii úvodných exkurzií v organizáciách zapojených do projektu. Aj samotné exkurzie – v závislosti od počtu a vzdialenosti organizácií od miesta univerzity – vyžadujú potrebný čas.

Samotný výkon dobrovoľníckej činnosti vo vybranej organizácii, teda príprava a realizácia spracovaného projektu, je vhodné naplánovať na rozsah, ktorý na jednej strane zohľadňuje formálne možnosti vysokoškolského kurzu, na druhej strane však umožňuje študentom a študentkám pripraviť kvalitný projekt a realizovať pripravené činnosti. Rozhodne nie je vhodné plánovať menej ako 20 hodín takejto činnosti (práve naopak, je potrebné využiť takú časovú dotáciu pre praktickú činnosť, aká je možná v závislosti od možností univerzity, ale najmä organizácií).

Dôležitou súčasťou syláb by mali byť aj jasne definované podmienky udelenia hodnotenia a pridelenia zodpovedajúcich kreditov. Ako priebežné hodnotenie je vhodné spracovať a konzultovať monitorovacie správy (zachytávajúce aktuálny stav realizácie projektu). Príklad monitorovacej správy uvádzame v tejto príručke v podkapitole 4.2.1. K záverečnému hodnoteniu je potrebné včas odovzdať požadované dokumenty (zmluvu, formuláciu osobných a pracovných cieľov, komplexnú monitorovaciu správu, formulár evidencie dochádzky a vykonanej činnosti podpísaný mentorom, mentorkou a všetky ďalšie potrebné dokumenty). Kurz môže končiť prezentáciou projektov a jeho výsledkov.

Service-learning v Prešove

Aký je náš zámer?

Pilotne odskúšať na Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity nový výberový **kurz s názvom Service-learning**. Ide o celosvetovo rozšírenú koncepciu univerzitného vzdelávania založenú na partnerstve univerzity a organizácií pôsobiach v komunite s cieľom prispieť ku komunitnému rozvoju a zároveň budovaniu občianskej spoločnosti.

O čo ide?

Ide o vyučovaciu stratégiu (učenie sa službou), pomocou ktorej študenti získajú teoretické poznatky a súčasne aj konkrétnu príležitosť zapojiť sa do realizácie konkrétnych komunitných projektov, aktivít, či služieb. Koncept service-learning je určený všetkým študentom, **bez ohľadu na ich študijné zameranie, vek, zdravotný stav!** Každá študentka a každý študent môže prispieť k spoločnému dielu a môže získať nielen životnú skúsenosť, ale aj kvalitné informácie o problémoch miestnej komunity a možnostiach ich riešenia.

Ako to chceme dosiahnuť?

Uvedené ciele chceme dosiahnuť prostredníctvom vyššie zmieneného kurzu Service-learning, ktorý sa bude skladať z teoretickej a praktickej časti.

Aké sú prínosy?

Študenti budú mať príležitosť pre priame prepojenie teoretických poznatkov na prax. Osvoja si myšlienku aktívneho občianstva pomocou participácie na dianí v komunite. Projekt prispeje k rozvoju ich sebaúcty, vzájomného porozumenia, angažovanosti a osobnostných predpokladov potrebných pre ich uplatnenie na trhu práce.

Kedy?

September – December 2012

Kde?

Katedra sociálnej práce, Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove

Ako sa môžu študenti zapojiť do projektu?

Prihláste sa v rámci predzápisu na novovytvorený výberový kurz Service learning - Učenie službou. Kurz bude v ponuke v zimnom semestri 2012/2013 pre študentky a študentov Filozofickej fakulty PU.

Nositeľ projektu:

Partneri:

Vzor informácie o projekte pre partnerov

PROJEKT SERVICE-LEARNING

Zámerom projektu je pilotne odskúšať na Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity nový výberový kurz s názvom Service-learning. Cieľom je zlepšiť spoluprácu univerzity s organizáciami iných sektorov novou formou; priblíženie teoretického vzdelávania potrebám praxe a komunity; aplikácia moderných vyučovacích koncepcií v univerzitnom systéme vzdelávania. K ďalším cieľom patrí: aplikovanie získaných poznatkov v praxi; propagácia myšlienky dobrovoľníctva a občianskej participácie medzi študentmi a učiteľmi univerzity; komunitný rozvoj a rozvoj sociálnych služieb; zvyšovanie kvality života prijímateľov sociálnych služieb a i.

Service-learning je možné preložiť ako „učenie prostredníctvom služby“. Ide o celosvetovo rozšírenú koncepciu univerzitného vzdelávania založenú na partnerstve univerzity a organizácií pôsobiacich v komunite s cieľom prispieť ku komunitnému rozvoju a zároveň budovaniu občianskej spoločnosti. Výhodou tejto koncepcie vzdelávania je, že študenti získajú teoretické poznatky a súčasne aj konkrétnu príležitosť zapojiť sa do realizácie konkrétnych komunitných projektov, aktivít, či služieb. Koncept service-learning je určený všetkým študentom, bez ohľadu na ich študijné zameranie, vek, zdravotný stav. Každá študentka a každý študent môže prispieť k spoločnému dielu a môže získať nielen životnú skúsenosť, ale aj kvalitné informácie o sociálnych problémoch miestnej komunity a možnostiach ich riešenia.

Kurz Service-learning je kľúčovou aktivitou projektu. Bude dotovaný 36 vyučovacími hodinami a bude sa skladať z teoretickej a praktickej časti. 10 vyučovacích hodín bude určených na teoretickú prípravu študentov na výkon nimi zvolenej sociálnej služby, 26 hodín bude určených na výkon dobrovoľníckej práce a 3 hodiny budú určené na spoločnú evaluáciu kurzu. Kurz Service learning - Učenie službou bude v ponuke v zimnom semestri 2012/2013 pre študentky a študentov Filozofickej fakulty PU. Partnerom OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum pri realizácii projektu je Gréckokatolícka charita Prešov. Jednou z projektových aktivít je workshop a školenie zamestnancov, ktorého zámerom je prevencia rizík týkajúcich sa špecifik sociálnych služieb a spolupráce organizácie a dobrovoľníkov. Školenie bude adresované zamestnancom organizácií, ktorí budú priamo v organizácii koordinovať prácu študentiek a študentov.

Zapojené organizácie môžu získať potencionálnych dobrovoľníkov, pomoc pri činnostiach potrebných pre chod organizácie, a pre zlepšenie života v komunite. Prostredníctvom študentov môžu získať nový pohľad na riešenie problémov a organizovanie činností v organizácii. Takisto môžu využiť spoluprácu na realizáciu výskumov týkajúcich sa pre nich pálčivých tém, ktorých výsledky by využili v praxi.

Vznikne priestor pre vzájomnú spoluprácu medzi OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum, organizáciami, zriaďovateľmi, univerzitou, študentmi a mestom Prešov. Projekt vytvára možnosť pre skvalitnenie služby vo vzťahu ku klientom a k uspokojenie potrieb komunity prostredníctvom realizovania potrebných služieb.

HARMONOGRAM

január 2012 – začiatok	spolupráca s organizáciami
február – marec 2012	informačný list predmetu, oslovenie organizácií,
apríl 2012	propagácia na webových stránkach, workshop školenie zamestnancov
september – november 2012	kurz (teoretická príprava + prax)
november 2012	evaluácia, ukončenie projektu

Vzor dohody o spolupráci

DOHODA O SPOLUPRÁCI PRI REALIZÁCI KURZU SERVICE-LEARNING

Zmluvné strany:

Univerzita:

Sídlo:

Zastúpená:

a

Názov organizácie:

Sídlo:

Zastúpená:

a

Meno študenta, študentky:

Trvalé bydlisko:

uzatvárajú dohodu o spolupráci
pri realizácii kurzu Service-learning (ďalej kurzu).

I.

Predmet dohody

- 1.1. Predmetom dohody je zabezpečovanie efektívneho a koordinovaného postupu zmluvných strán a úprava práv a povinností zmluvných strán pri realizácii kurzu.
- 1.2. Zmluvné strany prejavujú vôľu z vlastnej iniciatívy spolupracovať na spoločnom prospechu na základe vzájomnej výhodnosti.
- 1.3. Kurz bude prebiehať v semestri akademického roka od do v rozsahu hodín, v pracovnom čase na pracovisku organizácie po vzájomnej dohode mentora, mentorky kurzu so študentom, študentkou. O vecnom a časovom priebehu kurzu sa vedie písomný záznam.
- 1.4. Za vykonané aktivity a poskytnuté služby neprináleží študentovi/študentke odmena.
- 1.5. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú po dobu realizácie kurzu.
- 1.6. Tútorom/tútorkou kurzu zo strany univerzity je, tel.:, e-mail:
- 1.7. Mentorkou kurzu zo strany organizácie je, tel.:, e-mail:

II.

Povinnosti zmluvných strán

A) Univerzita sa zaväzuje

- 2.A.1. umožniť študentom/študentkám zápis kurzu ako povinne voliteľného alebo výberového predmetu pre semester akademického roka
- 2.A.2. riadiť kurz, organizovať aktivity, monitorovať priebeh, výsledky a stanoviť tútora/tútorku kurzu, ktorého poverí vybranými úlohami a povinnosťami,
- 2.A.3. zabezpečiť teoretickú prípravu študenta/študentky pre absolvovanie kurzu v rozsahu min. 13 hodín,
- 2.A.4. určiť zameranie a ciele kurzu, vytvoriť informačný list predmetu, vybaviť študenta/študentku rámcovými a konkrétnymi úlohami, ktorých splnenie bude zhodnotené po predložení monitorovacej správy a záverečnej spätnej väzby, oboznámiť študentov/študentky o ich povinnostiach počas kurzu a poskytnúť

- študentom/študentkám informácie, ktoré prispievajú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,
- 2.A.5. poučiť študentov/študentky o potrebe etického, profesionálneho a vhodného správania v organizácii,
 - 2.A.6. oboznámiť študentov/študentky o ich povinnostiach počas kurzu, najmä o povinnosti chrániť majetok organizácie, rešpektovať práva a záujmy klientov/klientok organizácie a poskytnúť študentom/študentkám ďalšie potrebné informácie, ktoré prispievajú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,
 - 2.A.7. poučiť študentov/študentky o povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia v priebehu poskytovania služieb v organizácii alebo v priamej súvislosti s ním, a to i po ukončení kurzu,
 - 2.A.8. zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s tútorom/tútorkou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu,
 - 2.A.9. zabezpečiť školenie zamestnancov/zamestnankyň organizácie v oblasti rozsahu a obsahu kurzu.

B) Organizácia sa zaväzuje

- 2.B.1. vytvoriť na pracovisku podmienky pre výkon aktivít a poskytovanie služieb študentov/študentiek v rámci kurzu a umožniť im ich realizáciu v rámci rozsahu kurzu,
- 2.B.2. informovať zamestnancov/zamestnankyne organizácie o spolupráci v kurze,
- 2.B.3. poveriť svojho zamestnanca/zamestnankyňu funkciou mentorky/mentora, v rámci ktorej bude dohliadať na dodržiavanie dohody, plnenie programu kurzu a viesť študentov/študentky v rámci realizovania ich aktivít a poskytovania služieb pre organizáciu,
- 2.B.4. poučiť študenta/študentku o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ochrane osobných údajov na príslušnom pracovisku v zmysle platných predpisov,
- 2.B.5. konzultovať so študentom/študentkou individuálny alebo skupinový projekt so sledovaním plnenia stanovených cieľov kurzu,
- 2.B.6. zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s mentorom/mentorkou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu,
- 2.B.7. vzniknuté organizačné problémy súvisiace s plnením dohody riešiť spolu s tútorom/tútorkou kurzu
- 2.B.8. evidovať dochádzku a aktivity študenta/študentky a monitorovať proces prebiehajúceho kurzu,
- 2.B.9. umožniť poverenej osobe univerzity zrealizovať kontrolu študenta/študentky v organizácii po predchádzajúcej dohode s mentorom/mentorkou.

C) Študent, študentka sa zaväzuje

- 2.C.1. oboznámiť sa s cieľmi, úlohami, očakávaniami a povinnosťami a dodržiavať profesijné očakávania v súlade s etickým kódexom danej profesie a s predpismi danej organizácie,
- 2.C.2. dodržiavať pokyny tútora/tútorky i mentora/mentorky, plniť úlohy dohodnuté s nimi a informovať ich o problémoch vzniknutých počas kurzu,
- 2.C.3. dodržiavať právne predpisy, s ktorými bol/bola oboznámený/oboznámená,
- 2.C.4. zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvie pri výkone aktivít a poskytovaní služieb v organizácii, a to i po ukončení kurzu,
- 2.C.5. aktívne kooperovať s tútorom/tútorkou, mentorom/mentorkou i ďalšími zamestnancami/zamestnankyňami organizácie,

- 2.C.6. zúčastniť sa teoretickej prípravy i poskytovania služieb v rámci rozsahu a obsahu kurzu,
- 2.C.7. nenarušať bežný chod organizácie, dodržiavať všeobecne záväzné právne normy i vnútorné predpisy organizácie,
- 2.C.8. absentovať len z dôvodu objektívne preukázateľných závažných príčin, prípadnú absenciu neodkladne nahlásiť tútorovi/tútorke i mentorovi/mentorke a nahradiť absenciu tak, aby bol dodržaný hodinový rozsah kurzu,
- 2.C.9. viesť denník práce v organizácii a písomne spracovať úlohy vyplývajúce z obsahovej náplne kurzu v požadovanom termíne.

III.

Záverečné ustanovenia

- 3.1. Táto dohoda sa uzatvára na základe dobrovoľnosti po vzájomnej dohode zmluvných strán a upravuje predmet spolupráce vo vymedzenej oblasti spoločného záujmu.
- 3.2. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré táto dohoda neupravuje, sa riadia príslušnými ustanoveniami občianskeho zákonníka.
- 3.3. Zmluvné strany prehlasujú, že si dohodu pred jej podpisom prečítali a súhlasia so všetkými bodmi v nej uvedenými.
- 3.4. Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
- 3.5. Táto dohoda môže byť zmenená alebo doplnená len po súhlase zúčastnených strán písomným dodatkom k dohode.
- 3.6. Táto dohoda sa uzatvára v troch exemplároch, jeden pre každú zo zmluvných strán.
- 3.7. Študent/študentka vyhlasuje, že berie na vedomie všetky riziká vyplývajúce z práce a kontaktov s variabilnou klientelou zmluvnej organizácie a je si vedomý/vedomá, že bude na vlastné náklady znášať riziká s týmto spojené.
- 3.8. Organizácia je oprávnená odstúpiť od dohody, ak študent/študentka v priebehu kurzu závažným spôsobom aj napriek predchádzajúcemu upozorneniu porušil všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy organizácie či závažným spôsobom porušuje pokyny tútora/tútorke alebo mentora/mentorky.
- 3.9. Univerzita a študent/študentka môžu od dohody odstúpiť, ak organizácia nevytvorila zodpovedajúce podmienky pre priebeh kurzu a neudržiavala jej potrebnú úroveň.

V, dňa.....

.....
za univerzitu

.....
za organizáciu

.....
študent/študentka

4 REALIZAČNÁ FÁZA – IMPLEMENTÁCIA PROJEKTU

Táto fáza je veľmi dôležitá najmä s ohľadom na budovanie vzťahov s členmi a členkami komunity a pre priamy výkon služby a osobnostný rast študentov a študentiek. Prínos a význam kurzu je možné zabezpečiť prostredníctvom vyjasnení si očakávaní, úloh a harmonogramu, ktorý je tvorený nasledujúcimi aktivitami:

- študenti a študentky sa po zápise kurzu oboznámia s ponukou organizácií a zúčastnia sa teoretickej prípravy zameranej na oboznámenie sa s koncepciou service-learning a jednotlivými úlohami;
- s oslovenými partermi sa uskutoční ďalšie stretnutie, ktorého cieľmi sú vyjasnenie a vymedzenie vzájomných očakávaní, úloh, zoznámenie sa s poverenými mentormi, dohodnutie pravidiel a vymedzenie termínov exkurzií v organizáciách. Práve tieto exkurzie vytvárajú priestor pre osobnú skúsenosť študentov a študentiek s organizáciou, jej personálom i klientelou. Študenti a študentky si na týchto exkurziách vytvárajú prvé predstavy a formulujú očakávania vo vzťahu k svojim osobným záujmom a motivácii pre prácu s konkrétnou klientelou v konkrétnej organizácii. Môžu prediskutovať nejasnosti, získať odpovede na všetko, čo ich v tomto kontexte zaujíma, oboznámiť sa s prostredím. Práve táto skúsenosť zohráva významnú rolu v konečnom rozhodnutí študentov a študentiek o výbere konkrétnej organizácie pre uplatnenie v rámci service-learning;
- okrem exkurzií a teoreticky zameraných prednášok sa študenti a študentky zúčastňujú konzultácií s tútorkou s cieľom výberu organizácie pre realizáciu aktivít, špecifikácie vzdelávacích cieľov, zhodnotenia aktuálnych zážitkov a skúseností. Pre jednu organizáciu sa môže rozhodnúť individuálny študent alebo študentka alebo tiež skupina študentov. Dôležitou súčasťou konzultácií je diskusia o kontexte ich analýz činnosti organizácií a o projekte, v rámci ktorého je úlohou študentov a študentiek snaha o inováciu služieb vybraných organizácií (presný obsah projektu inovácie služieb, ktoré študenti a študentky majú spracovať, je podrobnejšie rozpracovaný v texte nižšie);
- počas týchto stretnutí študenti a študentky konzultujú a dotvárajú vlastné projekty, reflektujú spoluprácu s mentormi či mentorkami i ďalšími zamestnancami a zamestnankyňami organizácií i vlastnú činnosť pre organizáciu a v organizácii;
- po výbere organizácie študentmi a študentkami dochádza k podpísaniu dohody medzi organizáciou, študentom a univerzitou (vzor sa nachádza vyššie).

4.1 ĎALŠIE ÚLOHY NA STRANE UNIVERZITY

Na strane univerzity, ale najmä vo vzťahu k poverenému tútorovi alebo poverenej tútorke¹⁰, je dôležité sústrediť sa na naplnenie nasledujúcich úloh:

¹⁰ Tútorom alebo tútorkou je vysokoškolský učiteľ či učiteľka. V tejto funkcii je integrované usmerňovanie samostatného i domáceho štúdia študentov a študentiek a rovnako individualizované i skupinové učenie sa (Švec, 1995).

- riadiť kurz, organizovať aktivity, monitorovať priebeh a výsledky,
- zabezpečiť školenie zamestnancov a zamestnankýň organizácie v oblasti rozsahu a obsahu kurzu (rámcové podmienky),
- vypracovať dohodu o spolupráci s organizáciou a študentom, študentkou,
- umožniť študentom a študentkám zápis kurzu,
- zabezpečiť teoretickú prípravu študentov a študentiek pre absolvovanie kurzu v rozsahu minimálne 13 vyučovacích hodín,
- poučiť ich o potrebe etického, profesionálneho a vhodného správania v organizácii,
- oboznámiť ich s ich povinnosťami počas kurzu, najmä povinnosťou chrániť majetok organizácie, rešpektovať práva a záujmy klientov a klientok organizácie, a poskytnúť študentom a študentkám ďalšie potrebné informácie, ktoré prispejú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,
- poučiť ich o povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia v priebehu poskytovania služieb v organizácii alebo v priamej súvislosti s ním, a to i po ukončení kurzu,
- poveriť ich rámcovými a konkrétnymi úlohami, ktorých splnenie bude zhodnotené po predložení monitorovacej správy a záverečnej spätnej väzby od mentora, mentorky a tútora, tútorky,
- konzultovať so študentmi a študentkami definovanie cieľov projektu a spracovanie povinnej dokumentácie súvisiacej s kurzom,
- zabezpečiť študentom a študentkám odbornú podporu pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s tútorom, tútorkou a poskytovať im pravidelnú spätnú väzbu počas celého kurzu,
- udržiavať pravidelný kontakt s mentorom, mentorkou, konzultovať a riešiť s nimi všetky prípadné problémy vzniknuté v organizácii,
- v závere kurzu zhodnotiť spoluprácu so študentom či študentkou (napr. s využitím formulára Záverečná spätná väzba, ktorého vzor je súčasťou poslednej kapitoly),
- potvrdiť absolvovanie kurzu a zapísať študentom a študentkám hodnotenie,
- vyhodnotiť kurz.

V realizačnej fáze by študenti a študentky mali vyplniť aj dotazníky mapujúce ich očakávania, vedomosti a skúsenosti s angažovaním sa v živote komunity ešte pred samotným realizovaním service-learning. Vybraný zástupca alebo zástupkyňa organizácie (mentor alebo mentorka) a univerzity (tútor či tútorka) tiež vyplnia dotazník týkajúci sa ich očakávaní a obáv v súvislosti s kurzom. V tejto fáze je však dôležité mať vypracované všetky meracie nástroje, teda aj tie, ktoré sa použijú v závere kurzu v rámci evalvačnej fázy. Ich obsah sa nachádza v texte príručky nižšie, vždy aktuálne v kontexte obsahu textu.

Zo strany univerzity je dôležité pred samotným zahájením konkrétnych činností, aby si tútor, tútorka zodpovedali nasledujúce otázky:

1. *Aké sú vaše očakávania v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?*
2. *Aké sú vaše obavy v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?*

Odpovede na tieto otázky môžu byť veľmi nápomocné. Na jednej strane môžu pomôcť jasnejšie formulovať možnosti a priestor pre realizáciu service-learning, na druhej strane zároveň upozorňujú na potenciálne riziká spojené s jeho realizáciou. V tejto fáze je možné sa mnohým nežiaducim následkom vyhnúť práve zachytením uvedených rizík v rámci povinností či úloh zúčastnených strán. Okrem uvedeného je možné v závere zhodnotiť naplnenie očakávaní i obáv, ako súčasť evalvácie celého kurzu.

4.2 ÚLOHY ŠTUDENTOV A ŠTUDENTIEK

Študenti a študentky¹¹ by sa v priebehu kurzu mali najmä:

- oboznámiť s cieľmi, úlohami, očakávaniami a povinnosťami,
- dodržiavať pokyny tútora, tútorke, ale rovnako i mentora, mentorky a plniť dohodnuté úlohy,
- informovať o problémoch súvisiacich s výkonom aktivít a poskytovaním služieb a otvorene diskutovať s mentorom, mentorkou a tútorom, tútorkou o ťažkostiach počas kurzu,
- dodržiavať profesijné očakávania v súlade s etickým kódexom danej profesie a s predpismi danej organizácie,
- zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone aktivít a poskytovaní služieb v organizácii, a to i po ukončení kurzu,
- integrovať a aplikovať teoretické koncepty a princípy nadobudnuté štúdiom pri poskytovaní priamych aj nepriamych služieb klientom a klientkam, skupine a komunite,
- vyvíjať iniciatívu pri plnení cieľov a úloh,
- aktívne kooperovať s tútorom, tútorkou, mentorom, mentorkou i ďalšími zamestnancami a zamestnankyňami organizácie,
- zúčastniť sa teoretickej prípravy i poskytovania služieb v rámci rozsahu a obsahu kurzu,
- nenarúšať bežný chod organizácie, dodržiavať všeobecne záväzné právne normy i vnútorné predpisy organizácie,

¹¹ Konceptia Service-learning nevyžaduje konkrétne požiadavky na študujúcich vzhľadom k veku či ročníku štúdia. Práve naopak, heterogenita môže byť pre všetky zúčastnené strany prínosom. V prípade potreby je však možné takúto špecifikáciu vopred dojednať.

- absentovať len z dôvodu objektívne preukázateľných závažných príčin, prípadnú absenciu neodkladne nahlásiť tútorovi, tútorke i mentorovi, mentorke a nahradiť absenciu tak, aby bol dodržaný hodinový rozsah kurzu,
- viesť denník práce v organizácii (aktivity, skúsenosti, myšlienky, nápady, kritické poznámky, dojmy, pocity, návrhy...), ktorý bude podkladovým materiálom pre vypracovanie monitorovacej správy, projektu a evalvácie kurzu,
- písomne spracovať úlohy vyplývajúce z obsahovej náplne kurzu v požadovanom termíne,
- podieľať sa na vyhodnotení kurzu.

Pred zapojením študentov a študentiek do konkrétnych aktivít je dôležité zistiť ich očakávania, ale aj subjektívne vnímanie niektorých vlastných schopností, zručností a skúseností s angažovaním sa v živote komunity.

Nižšie ponúkame vzor otázok, ktoré boli pripravené v kontexte cieľov formulovaných pre pilotné odskúšanie projektu „*Service-learning v Prešove*“ a študentom a študentkám predložené vo forme dotazníka (tento bol zameraný nielen na zistenie očakávaní študentov a študentiek, ale tiež na lepšie poznanie i sebapoznatie tých schopností a zručností študentov a študentiek, ktoré boli v rámci projektu formulované aj ako prioritné ciele rozvoja prostredníctvom absolvovania service-learning).

Vzor otázok mapujúcich očakávania, vedomosti a skúsenosti študenta/študentky s angažovaním sa v živote komunity (pred realizovaním service-learning):

- A. Ako vnímate vlastný potenciál prispieť k sociálnym zmenám?**
 1 nemám taký potenciál 2 mám, ale veľmi malý potenciál
 3 určite mám taký potenciál 4 mám veľký potenciál
- B. Ako vnímate vlastný potenciál ovplyvniť správanie iných?**
 1 nemám taký potenciál 2 mám, ale veľmi malý potenciál
 3 určite mám taký potenciál 4 mám veľký potenciál
- C. Ako by ste ohodnotili vlastné angažovanie sa v živote komunity?**
 1 neangažujem sa
 2 angažujem sa, ale sám/sama príležitosti nevyhl'adávam
 3 angažujem sa a sám/sama aktívne vyhl'adáam príležitosti
- D. Ako dokážete aplikovať teoretické vedomosti do riešenia problémov komunit?**
 1 nedokážem 2 nedostatočne 3 dobre aplikujem 4 veľmi dobre aplikujem
- E. Ako dokážete reflektovať etické otázky vo vašej praxi v sociálnej pomoci?**
 1 nedokážem 2 nedostatočne
 3 dobre reflektujem 4 veľmi dobre reflektujem
- F. Ako dokážete uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a sociálnych problémov v komunite?**
 1 nedokážem 2 nedostatočne 3 dobre uplatňujem 4 veľmi dobre uplatňujem
- G. Aké sú Vaše skúsenosti s prípravou, realizáciou a vyhodnocovaním projektov?**
 1 nemám skúsenosti 2 mám, ale veľmi málo skúseností
 3 mám skúsenosti 4 mám veľa skúsenosti
- H. Čo očakávate, že sa naučíte prostredníctvom vašej skúsenosti so service-learning (o sebe, o organizácii, o vašej komunite, o aktuálnych problémoch)?**

Zamyslenie sa a odpovedanie na uvedené otázky môže byť významné pre uvedomenie si vlastných silných, ale aj slabších stránok, na zlepšení ktorých môžu počas service-learning pracovať a rozvíjať ich. Zároveň tieto odpovede budú významné pri záverečnom hodnotení celého kurzu, pri porovnaní uvedených oblastí na začiatku a na konci kurzu.

4.2.1 Monitorovacia správa študenta, študentky

Podkladom pre reflexiu skúseností, dojmov z realizácie kurzu je **monitorovacia správa**, ktorá sa skladá z identifikácie ohrození, slabých stránok a problémov. Táto správa obsahuje:

- formulované osobné a pracovné ciele,
- charakteristiku organizácie,
- charakteristiku klientov, klientok organizácie,
- projekt,
- závery.

1. Formulované osobné a pracovné ciele: tieto ciele by mali byť konkrétne, časovo jasne ohraničené, reálne a merateľné. Konkrétne formulácie cieľov vytvárajú jasnejší obraz o presnom zameraní činností študenta a študentky v rámci service-learning.

Je lepšie mať viac cieľov, z ktorých každý jasne vymedzuje zameranie na konkrétne zručnosti, funkcie alebo koncepty. Príliš všeobecné ciele je ťažko definovať, naplniť a nakoniec aj vyhodnotiť. V konečnom dôsledku ich nenaplnenie bude študentov či študentky skôr frustrovať, ako motivovať. Tiež je dôležité snažiť sa ciele formulovať tak, aby bolo možné ich v rámci časových, materiálnych, personálnych (a ďalších) podmienok service-learningu reálne naplniť. Preto je veľmi dôležité zvažovať aj ich relevantnosť v rámci obsahu a zamerania tohto kurzu. Stanoviť si ciele, ktoré nesúvisia s činnosťou organizácií a cieľmi service-learningu, bude pravdepodobne narúšať plynulosť i efektívnosť jednotlivých realizovaných činností. Konkrétne a časovo ohraničené ciele je v konečnej fáze jednoduchšie zhodnotiť, zistiť príp. mieru naplnenia – resp. nenaplnenia a identifikovať príčiny, ktoré viedli k ich nenaplneniu. Ciele – ich počet i konkrétne formulácie – sa dajú priebežne doplniť. Je však odrádzajúce, ak ostane mnoho z cieľov nenaplnených.

Ako pomôcku pre jasné a relevantné formulovanie cieľov študentov a študentiek je možné využiť postup, v rámci ktorého si študent, študentka postupne odpovedá na jednotlivé otázky. Tie sú radené v logickej následnosti tak, aby ich zodpovedanie postupne prechádzalo od všeobecnejších predstáv a hypotéz k formulovaniu jasnejších a konkrétnejších cieľov. Zároveň ponúkajú študentom a študentkám priestor k reflexii vlastných silných a slabších stránok (tak osobnostných, ako aj profesionálnych) a povzbudzujú ich k práci na tých, ktoré sami vnímajú ako vlastné rezervy. Tieto otázky sú:

- *Čo očakávate, že sa naučíte počas kurzu (o sebe, o organizácii, o vašej komunite, o aktuálnych problémoch)?*
- *Aké sú vaše silné stránky (osobnostné a profesionálne)?*
- *Aké sú vaše slabé stránky (osobnostné a profesionálne)?*
- *Formulujte vaše osobné ciele, ktoré chcete dosiahnuť počas kurzu.*
- *Formulujte vaše pracovné ciele, ktoré chcete dosiahnuť počas kurzu.*

Ako príklad uvádzame konkrétne výpovede študentov a študentiek zapojených do pilotného programu Service-learning.

Čo očakávate, že sa naučíte počas kurzu: očakávam, že sa zoznámim s viacerými organizáciami a ich zástupcami, spoznám rôzne spôsoby práce s klientelou. Dostanem sa hlbšie do fungovania organizácie, pre ktorú sa rozhodnem urobiť môj vlastný projekt. Naučím sa lepšie rozumieť systému tvorby projektov v organizácii, ktorá bude v budúcnosti pre moju prácu veľmi potrebná. Taktiež by som chcela v rámci priamej práce s novým typom klientely získať nové poznatky o spôsoboch práce s nimi, o živote klientov, o pracovníkoch - aké sú na nich kladené požiadavky, aké benefity pociťujú v rámci svojej práce. Taktiež sa mi snád' podarí nájsť a identifikovať moje osobné a profesijné nedostatky a začať na nich pracovať. Všetky tieto informácie mi zase o niečo viac pomôžu v mojom osobnom rozhodovaní sa, ktorým smerom sa v budúcnosti uberať.

Moje silné osobnostné stránky: zodpovednosť, komunikatívnosť, dobre kooperujem v skupine, ak je potrebné, tak ju viem aj viesť, asertivita, empatia.

Moje silné profesionálne stránky: vzdelanie v sociálnej práci, prax vo viacerých organizáciách poskytujúcich sociálne služby pre rôzne cieľové skupiny, kontakty, záujem o sociálnu prácu.

Moje slabé osobnostné stránky: tvrdohlavosť, zábudlivosť, robím veci na poslednú chvíľu.

Moje slabé profesionálne stránky: niekedy zlá organizácia práce, nedostatok skúseností z praxe najmä čo sa týka písania projektov a priamej práce s klientelou.

Moje osobné ciele:

1. Chcem lepšie rozumieť systému tvorby projektov v organizácii, ktorá bude v budúcnosti pre moju prácu veľmi potrebná.
2. Chcem lepšie identifikovať moje osobnostné a profesijné nedostatky a začať na nich pracovať.
3. Chcem sa naučiť efektívne pracovať v skupine. Rozvíjať vzájomnú komunikáciu členov, zapojiť každého rovnakým dielom.

Moje pracovné ciele:

1. Chcem sa zoznámiť s viacerými organizáciami a ich zástupcami, spoznať rôzne spôsoby práce s klientelou.
2. O organizácii, pre ktorú sa rozhodnem urobiť môj vlastný projekt, chcem zistiť viac informácií - získať nové poznatky o spôsoboch práce s danou klientelou, o živote klientov, o pracovníkoch - aké sú na nich kladené požiadavky, aké benefity pociťujú v rámci svojej práce, čo by si oni priaľi, aby sa zmenilo vo fungovaní organizácie, resp. fungovaní mesta, zákonov.
3. Chcem danej organizácii naplniť očakávania, ktoré majú voči mne a zároveň im navrhnúť nové postupy pre ich prácu s klientmi, nové projekty, ďalší typ klientely, ktorí by mohli zapojiť do svojho systému pomoci.

2. Charakteristika organizácie: v tejto časti je možné zamerať pozornosť na dve oblasti popisu, a to:

- základné predstavenie organizácie (názov, sídlo, organizačná štruktúra, štruktúra zamestnancov, zamestnankýň - ich funkcie a kompetencie), zameranie organizácie, oficiálne poslanie organizácie, jej úlohy a ciele, popis služieb poskytovaných organizáciou, legislatívny rámec, v rámci ktorého organizácia pôsobí;
- ďalšie zisťované informácie (popis pracovnej náplne v organizácii, služobné predpisy, možnosti parkovania, stravovania, možnosť zaobstarania pracovných a študijných

materiálov, pracovné zvyklosti, informácie o technikách, metódach a formách práce, informácie o priebehu práce).

Je dôležité, aby študenti a študentky pred samotnou realizáciou analýzy služby a navrhovaním projektu mali k dispozícii potrebné informácie o organizácii, pre ktorú budú inovácie navrhovať. Bez týchto informácií nie je možné dôkladne zvážiť možnosti i obmedzenia konkrétnej organizácie. Rizikom tejto fázy je podcenenie jej významu zo strany študentov a študentiek. Môžu sa domnievať, že už majú dostatok informácií. Avšak na základe povrchného popisu organizácie nebudú vedieť vnímať organizáciou poskytované služby v širších kontextoch a navrhnúť ich inovácie v prospech klientely i celej komunity. V tejto fáze je preto dôležitá konzultácia s tútormi a mentormi, zameraná na jasné a dostatočne hlboké poznanie východiskovej situácie. V opačnom prípade sa s pravdepodobnosťou samotní študenti a študentky k tejto fáze sami vrátia vo fáze analýzy služby - budú sa musieť vrátiť o krok vpred, čím sa im skráti časť potrebný k ďalším aktivitám.

3. Charakteristika klientov, klientok organizácie: v tejto časti platí to isté, ako v predchádzajúcej. Bez poznania základných charakteristík klientely a ich potrieb je len ťažké hľadať východiská či navrhovať riešenia. Táto časť teda upozorňuje študentov a študentky na potrebu zohľadňovania potrieb klientov a klientok. Rizikom pri návrhoch na inovácie môže byť práve podcenenie potrieb samotnej klientely organizácie. Niektorí študenti a študentky sa spoliehajú na výsledky získané prostredníctvom dotazníkov, ankiet a pod., a na základe rozhovorov s personálom v organizáciách. Ak je však možnosť viesť rozhovory s klientmi a klientkami organizácie a zisťovať pri týchto rozhovoroch ich skutočné potreby, odporúčame túto možnosť využiť. Takto – v komparácii s názormi členov a členiek personálu a v kontexte poznatkov o cieľoch, poslaní a zameraní organizácie samotnej – je možné vytvoriť si presnejší úsudok o reálnych potrebách samotných klientov, organizácie i komunity ako takej.

4. Projekt skvalitnenia služby: táto časť bude pravdepodobne najrozsiahlejšou súčasťou monitorovacej správy študentov a študentiek. Mal by pozostávať z nasledujúcich častí:

- *analýza služby* (optimálne SWOT analýza – táto forma môže byť výrazne nápomocná pri identifikácii tých služieb alebo spôsobov riešenia problémových oblastí, na ktoré je potrebné navrhovať inovácie alebo spôsoby skvalitnenia). Analýza služby by mala byť spracovaná v kontexte predchádzajúcich zistení a reálne zachytávať stav v danej organizácii. Rizikom pri analýze služby je jednostranný pohľad študentov a študentiek na poskytovanie služby (nezachytenie jej reálnych možností a obmedzení spôsobené nedostatočným poznaním organizácie a jej klientely) spôsobený napr. tým, že vychádzajú len z názorov členov a členiek personálu, alebo len názorov samotných klientov a klientok poskytovanej služby. Rovnako môže byť rizikom nedostatočné pochopenie významu, cieľa, obsahu a postupu pri realizácii takejto analýzy. Metodologické nedostatky (viditeľné sú aj v uvádzanom príklade časti monitorovacej správy študentov a študentiek, v ktorej sú zjavné niektoré nedostatky, ako napr. nepresné pochopenie príležitostí organizácie) sa neskôr prejavujú v málo efektívnych

inováciách a návrhoch na skvalitnenie. Takéto návrhy budú mentorom alebo mentorkou pravdepodobne zamietnuté ako irelevantné, čo môže študentov a študentky demotivovať. Preto je nevyhnutné v tejto fáze intenzívne konzultovať tak so samotnými mentormi a mentorkami, ako aj tútormi či tútorkami. Pre ilustráciu uvádzame zostručenú verziu SWOT analýzy študentov a študentiek zapojených do pilotného projektu:

Silné stránky	Slabé stránky
• ochota zo strany komunitných sociálnych pracovníkov • veľký záujem obyvateľov o projekt • otvorenosť klientov k novým návštevníkom	• predsudky študentiek podmieňujúce ich aktivitu • malé priestory pre realizáciu projektu • nedostatok finančnej podpory • nedostatok materiálov pri práci s deťmi
Príležitosti	Ohrozenia
• nové možnosti a vyhliadky pre deti z komunity • možnosť zapojenia sa do zmysluplných činností • naplnenie voľného času detí aktivitami prospešnými pre komunitu i organizáciu	• predpokladané ukončenie projektu centra • pri predĺžení projektu možné zmeny na vedúcich postoch centra • citové naviazanie sa detí na študentky

- *návrh na inovácie* v riešení problémov a organizovaní činností v organizácii podložený argumentáciou;
- *návrh skvalitnenia vybranej služby* (vzhľadom k potrebám klientov a klientok i komunity), ktorý budú študenti a študentky realizovať v organizácii, podložený argumentáciou. Oba tieto návrhy by mali byť spracované dostatočne prehľadne, jasne, zrozumiteľne a v logickej následnosti s dostatočnou argumentáciou. Tou môžu byť výsledky predchádzajúcich etáp tvorby projektu, ak boli spracované v požadovanej kvalite;
- *popis realizácie projektu* skvalitnenia vybranej služby;
- *zhodnotenie prínosu projektu* pre organizáciu, jej klientov a klientky a komunitu. Aj v tejto časti je dôležité zohľadňovať všetkých, ktorých sa projekt svojimi dôsledkami dotýka – teda nielen klientov a klientky organizácie, ale aj organizácie samotnej a komunity. Ako v predchádzajúcich bodoch, aj tu je rizikom podcenenie významu tejto fázy, ktoré sa môže prejaviť napr. ako precenenie realizovaných aktivít. Vhodným spôsobom je dostatočné konzultovanie počas všetkých predchádzajúcich fáz a diskusia ohľadom prínosu aktivít tak s mentormi, ako aj tútormi i samotnými klientmi;
- môže obsahovať aj identifikované výskumné problémy v páľčivých témach (odporúčame na základe dialógu s mentorom, mentorkou o reálnych potrebách organizácie, s možným presahom do spracovania diplomovej práce). Základné charakteristiky projektu budú študentom alebo študentkou v závere kurzu prezentované aj s využitím PowerPoint-ovej prezentácie.

5. **Závery:** ide o zhodnotenie spolupráce s mentorom, mentorkou, tútorom, tútorkou, prínos kurzu pre študentov a študentky, naplnenie, resp. nenaplnenie formulovaných cieľov a vyplývajúce závery. Mali by teda obsahovať vyjadrenie študentov a študentiek o naplnení cieľov (formulovaných v úvode) či ich nenaplnení so zachytením reflexie dôvodov, ktoré k nenaplneniu prispeli; spätnú väzbu na spoluprácu s mentorom alebo mentorkou a rovnako i tútorom alebo tútorkou, v rámci ktorej odporúčame časť venovať sebareflexii a identifikácii vlastných úspechov i neúspechov v tejto spolupráci; formuláciu prínosov, ktoré študent, študentka vnímajú vo vzťahu k absolvovaniu service-learning a závery, ku ktorým dospeli pri plánovaní a realizácii projektu.

Príklad časti monitorovacej správy študentov a študentiek z pilotného kurzu Service-learning v Prešove

CHARAKTERISTIKA ORGANIZÁCIE

Názov organizácie: OZ Venuše

Zameranie občianskeho združenia: OZ Venuše je podporná skupina pre onkologické pacientky v Prešove

Sídlo: Prešov

Organizačná štruktúra: štatutárnou zástupkyňou je.... V dennom centre je vždy prítomná sociálna pracovníčka a jedna z členiek organizácie.

Poskytuje:

1. psycho-sociálnu pomoc: zameranie na psychickú podporu, povzbudenie počas liečby a na zvyšovanie aktivít v komunite. Poskytujú ju v informačno-poradenskom centre (2x týždenne). Realizujú taktiež klubové stretnutia (1x mesačne). Vytvorili aj chránené pracovisko a denné centrum pre onkologické pacientky (otvorené denne);
2. osvetu zdravým ľuďom: spolupráca s viacerými školami (stredné, vysoké) rôzneho zamerania (zdravotné, sociálne), organizovanie konferencií;
3. osvetu - pomoc chorým ľuďom: v minulosti stretnutia s onkologicky chorými pacientkami v nemocnici, neskôr už skôr len zabezpečovanie tematických informačných letákov a príspevkov do časopisov pre onkologických pacientov a pacientky;
4. obhajovanie práv onkologických pacientov a pacientok: vystúpenie na zasadnutí MZ, žiadosti o poskytnutie sociálnych pôžičiek pacientom a pacientkam v liečbe, kompenzáciu nájmu pacientom a pacientkam v liečbe, vytvorenie *Agentúry na podporu zamestnania* pre pacientov a pacientky po liečbe, protest so znížením zliav pre ŤZP ľudí a držiteľov Jánskeho plakiet. Stretnutie s ministrom zdravotníctva.

Podľa Zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách poskytujú tieto služby: v dennom centre poskytujú základné sociálne poradenstvo, pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov, sociálnu rehabilitáciu, pracovnú terapiu, záujmovú činnosť, prácu v chránenej dielni.

CHARAKTERISTIKA KLIENTOV

Súčasnú pacientky (ženy v liečbe) a pacientky v dispenzári (ženy po liečbe) a ich rodinní príslušníci a priatelia. Veková hladina sa pohybuje od 30 rokov vyššie. Občianske združenie sa nebráni ani pacientom mužom, ale prípady, kedy muži vyhľadali pomoc združenia, sú veľmi zriedkavé a nebývajú dlhodobé. Občianske združenie by uvítalo prítomnosť mladých členov a členiek, ktoré podľa slov sociálnej pracovníčky v OZ Venuše absentujú.

PROJEKT

1. SWOT analýza organizácie

Silné stránky:

- veľká snaha a odhodlanie angažovať sa v skvalitňovaní sociálnych služieb pre onkologicky choré pacientky a ich blízkych a vo všeobecnom rozvoji sociálnych služieb najmä pre seniorov v rámci Prešova;
- dlhoročné skúsenosti s poskytovaním rôznych sociálnych služieb (vznik OZ v roku 2004);
- relatívne stabilná základňa členiek OZ – vzájomne sa dobre poznajú, vedia si vzájomne poskytnúť rôzne efektívne formy pomoci vyplývajúce z vlastných skúseností s ochorením, poskytujú si sociálnu oporu, majú lepší prístup k informáciám, vzájomne vytvárajú priateľské prostredie;
- priestory na prevádzku i technické vybavenie sú s ohľadom na potreby organizácie postačujúce.

Slabé stránky:

- stereotypnosť pri postupoch činností a snaha o ich zmenu podľa nášho názoru, vytvoreného na základe reakcií u členiek OZ, vyvoláva skôr pocit záťaž než novej príležitosti;
- nedostatky pracovníčok v oblasti poznatkov o odbornej činnosti sociálnych pracovníčok a pracovníkov a príliš veľká časová a organizačná náročnosť činností súvisiacich s chodom zariadenia distribuovaná na malý počet osôb v združení;
- OZ si nevychováva nastupujúcu generáciu pracovníčok, ktorá by mohla v činnosti neskôr pokračovať;
- nedostatočný prístup k informáciám o dianí v Prešove, o organizovaní rôznych akcií, málo aktuálnych a recipročne fungujúcich kontaktov s inými organizáciami poskytujúcimi sociálne a iné služby. Problém sa snažia kompenzovať vlastnou iniciatívou prejavujúcou sa napríklad organizovaním odborných konferencií či záujmových aktivít, do ktorých zapájajú aj iné organizácie;
- mnohé klientky sú vo vekovej kategórii nad 50 rokov, do združenia musia dochádzať z bližšieho i širšieho okolia Prešova, sú často unavené, k čomu prispieva i samotná liečba. Tieto a iné faktory (financie na dopravu, strata záujmu o dianie vo svojom okolí) zapríčiňujú menej početné stretnutia a veľmi vysokú selekciu aktivít, ktoré sú vhodné na vykonávanie počas stretnutí;
- nedostatok počítačových znalostí, ktorý je pre fungovanie organizácie, ale i pre všeobecné začlenenie sa do spoločnosti, dnes už nevyhnutnosťou.

Príležitosti:

- zvýšiť kontakty s mladšou generáciou väčšou spoluprácou so strednými a vysokými školami, najmä tými, ktorých zameranie je blízke zameraniu OZ – zdravotné, sociálne odbory. Zapájať ich do organizovania svojich akcií;
- na zlepšenie kontaktov s mladšími generáciami by mohli klientky na stretnutia pozývať i svojich blízkych – svoje deti, vnúčatá, kamarátky, ktoré by mohli priniesť zmenu, viac radosti a rozptýlenie už len samotnou prítomnosťou. Na rozdiel od stretnutí, na ktorých sa opakovane stretávajú vždy rovnaké osoby, zväčša s cieľom podeliť sa o svoje starosti;

- vytvoriť novú pracovnú pozíciu pre pracovníčku, ktorá by bola odborne spôsobilá, ktorá by vytvárala a realizovala pre organizáciu rôzne projekty, z ktorých by bola vyplácaná jej mzda a zlepšili by sa i finančné možnosti organizácie a skvalitnili by sa i poskytované služby;
- využívať snahu mesta Prešov o lepšie sieťovanie organizácií poskytujúcich sociálne služby, zapájať sa do zverejnených akcií a informovať o svojich vlastných akciách na stránkach www.po-kraj.sk, www.presov.sk;
- aktívne participovať na stretnutiach mestského zastupiteľstva s cieľom dosiahnuť skvalitnenie služieb pre onkologicky choré pacientky.

Ohrozenia:

- tabuizovanie témy onkologických ochorení, nezáujem verejnosti a najmä mladších generácií riešiť túto tému;
- nízka úroveň spolupráce organizácií poskytujúcich sociálne služby v Prešove;
- slabý prístup k informáciám členiek OZ, ktoré im môžu byť veľmi nápomocné pri zvládaní svojej situácie;
- nízka úroveň zručností práce s počítačom, čo spôsobuje ich sociálnu izoláciu – vo vzťahu k iným organizáciám, k projektom, k ďalším onkologicky chorým, problém v rámci komunikácie s mladšími;
- nezáujem odborníkov a odborníčok pracovať alebo sa angažovať v téme onkologických ochorení najmä z pohľadu sociálnej situácie pacientok.

2. Návrh skvalitnenia vybranej služby, ktorú budú študenti realizovať:

Ako prioritnú potrebu OZ, ktorú treba riešiť, považujeme šírenie informácií v rámci sociálnej integrácie onkologicky chorých pacientov a pacientok do spoločnosti. Spočíva v šírení informácií o organizácii smerom k verejnosti, ale i opačne, tzn. šírenie verejných informácií smerom k organizácii. Je potrebné zvyšovať verejné povedomie o onkologických ochoreniach, o živote s touto chorobou, o možnostiach liečby a služieb, ktoré mesto Prešov ponúka. Je dôležité viac hovoriť o tejto tabuizovanej téme, pretože bez toho sa efektívnejšie formy pomoci hľadať nebudú. V prípadoch rôznych ochorení sa často zabúda na to, že choroby nie sú len problémom zdravotným, ale i sociálnym. Je dôležité zviditeľniť činnosť OZ *Venuše*, aby vzniklo povedomie o tom, kde hľadať sociálnu oporu, prostredníctvom ktorej by sa minimalizovalo utrpenie spojené so sociálnou izoláciou. Zviditeľnenie je dôležité aj v rámci fungovania celého zdravotného a sociálneho systému, aby zákony boli nastavené smerom k efektívnemu poskytovaniu sociálnych i zdravotných služieb. Aby napĺňanie potrieb bolo naozaj efektívne, potreby musia vyjadriť samotné onkologicky choré pacientky. Veľkým problémom je i šírenie informácií smerom k organizácii. OZ *Venuše* pociťuje problém v tom, že má nedostatočný prístup k informáciám, čo sa týka organizovania rôznych podujatí v rámci mesta Prešov. Informácie o akciách či rôznych projektoch, ktoré usporadúva niektorá z organizácií fungujúca pod záštitou mesta, sa často nedostávajú k občianskym združeniam, ktoré pod mesto nespádajú. Jednou z nich je i OZ *Venuše*.

3. Popis realizácie projektu na skvalitnenie vybranej služby: Na zlepšenie sociálnej integrácie členiek *OZ Venuše* lepším prístupom k informáciám navrhujeme nižšie uvedené činnosti.

- **Realizácia konferencie „Aktívny život s chorobou a v starobe“:** na ktorej sa zúčastnia odborníci z viacerých organizácií a ponúknu informácie, ktoré sú smerované pre laickú i odbornú verejnosť. Konferencie sa zúčastní väčšina členiek *OZ*, čím získajú množstvo potrebných informácií o rôznych sociálnych službách, finančných príspevkoch a organizáciách pôsobiach v Prešove, ktoré môžu využiť. Počas prípravy konferencie plánujeme pomáhať s propagáciou – vytvoriť a rozoslať pozvánky a viacero druhov letákov, vytvoriť plagát, ktorý bude priložený k pozvánkam. Informovať o konferencii aj na webovej stránke Prešovskej univerzity a stránke občianskeho združenia *Venuše*. Rovnako plánujeme spolu s členkami vytvoriť prezentáciu, ktorá by mala informovať o činnostiach občianskeho združenia. Chceme sa aktívne podieľať aj účasťou na konferencii, zabezpečiť organizačnú stránku konferencie, zápis prezenčnej listiny, starostlivosť o technickú stránku a prezentovať krátky príhovor;
- **realizácia akcie „Mikulášsky koláčik“:** akcia, ktorá je organizovaná opätovne už niekoľko rokov študentmi a študentkami sociálnej práce Prešovskej univerzity, spočíva v predaji koláčikov, z ktorého výťažok putuje na dobročinné účely. V našom prípade sa v rámci organizácie tejto akcie pokúsime rozvinúť jej cieľ o viac dimenzií. Jednou a veľmi dôležitou z nich je zapojenie samotných členiek *OZ Venuše* do realizácie akcie. Týmto sa tieto klientky dostanú zo stereotypu všedných dní, namiesto sociálnej izolácie budú v centre pozornosti a budú hrdé, že sa môžu prezentovať okrem koláčikov i vlastnoručne vyrobenými výrobkami, ktoré vytvorili v rámci svojej aktivity v dennom centre. Ďalšou dimenziou je rozvoj kontaktov s mladšou generáciou. V rámci zvyšovania vzájomnej solidarity a úcty medzi seniormi a mladými je potrebné vytvárať priestor pre ich vzájomnú komunikáciu, pretože v súčasnosti je tohto priestoru veľmi málo. V rámci akcie sa okrem predmetov určených na predaj bude šíriť i osвета zdravým ľuďom vzájomnou komunikáciou a prostredníctvom vytvorených letákov. *OZ Venuše* považuje za žiaduce oslovovať, poučiť a zbaviť strachu z predsudkov aj zdravé ženy. Podporovať verejnosť, aby sa o onkologickom ochorení nebála hovoriť. Dúfame, že počas akcie sa nám snád' podarí namotivovať niektorých študentov, aby v rámci svojej aktivity prispeli k budúcej činnosti *OZ Venuše* či už dobrovoľne alebo v rámci svojho pracovného zamerania;
- **počítačový kurz:** pre zlepšenie sociálnej integrácie členiek *OZ Venuše* z dlhodobejšieho hľadiska by sme chceli pre ne zabezpečiť realizáciu počítačového kurzu. Kurz by sa konal v pravidelnom intervale (napr. 1x týždenne) a bol by zameraný na prácu s internetom a programami obsiahnutými v balíku Microsoft Office. Ako vzdelávateľov by sme chceli zabezpečiť dobrovoľníkov z radov študentov PU. Proces učenia by prebiehal formou dve klientky na jedného dobrovoľníka a 1 počítač. Táto forma zabezpečí viac komunikácie a kontaktov medzi chorými seniorkami a mladými študentmi. Vďaka znalostiam práce s internetom sa následne klientky ľahko dostanú k informáciám o svojej chorobe, o novinkách v liečbe a pod. Okrem toho sa vďaka lepšiemu ovládaniu počítačových programov dostanú k informáciám o realizácii rôznych aktivít v rámci mesta Prešov. Pri organizovaní svojich aktivít môžu osloviť viac organizácií i potenciálnych účastníkov či klientov. Môžu poskytovať rýchlejšiu spätnú väzbu na realizáciu rôznych projektov, dostanú sa ku lepším kontaktom i mimo svojho blízkeho okolia, môžu sa ďalej vzdelávať;
- **internetová poradňa:** na poskytnutie lepšej sociálnej opory pacientkam trpiacim onkologickým ochorením, by sme chceli na webovej stránke *OZ Venuše* vytvoriť priestor na diskusné fórum. Má slúžiť hlavne na zdieľanie svojich skúseností, na pomoc v krízových situáciách a to najmä pre ženy a ich blízky, ktoré osobne *OZ Venuše* z rôznych dôvodov nenavštevujú. Zdieľanie informácií prostredníctvom internetu je veľmi nápomocné hlavne pre pacientky, ktoré nechcú svoju chorobu

prezentovať na verejnosti. Často je internet jedným z mála priestorov, kde môžu o svojich problémoch otvorene hovoriť;

- **realizácia prednášok na školách:** v rámci snahy o osvetu zdravým ľuďom by sme chceli realizovať pravidelné prednášky o onkologických ochoreniach. Takýto druh aktivity už *OZ Venuše* v minulosti realizovali. My by sme chceli oživiť túto aktivitu a nájsť dobrovoľníkov z radov študentov *Prešovskej Univerzity – Fakulty zdravotníctva*, ktorí by boli ochotní organizovať pravidelné prednášky pre stredoškolákov zamerané na samovyšetrenie prsníkov, informácie o priebehu liečby, o podpornej skupine v Prešove;
- **premietanie filmov:** vybrané filmy by sme premietaním využili ako nástroj ďalšieho vzdelávania a motivácie klientok k svojpomoci. Filmy by sa premietali v priestoroch organizácie a zúčastňovali by sa ho klientky i dobrovoľníci. Dôležitou časťou by bola následná diskusia po premietaní konkrétneho filmu, v ktorej by participovali klientky i dobrovoľníci a vzájomnou komunikáciou by sa prítomným zvyšovali vedomosti o chorobe klientok, o zmenách v životnom štýle, snažili by sa ponúkať im spôsoby ako zmeniť svoj životný štýl tak, aby sa cítili lepšie po zdravotnej, psychickej i sociálnej stránke.

4. Evalvácia činností projektu:

- **konferencia „Aktívny život s chorobou a v starobe“:** konferencia sa realizovala 29. 11. 2012 v priestoroch Metodicko-pedagogického centra v Prešove. Konferencie sa zúčastnili zástupkyne a zástupcovia viacerých organizácií, ktorí predniesli svoje príspevky dotýkajúce sa hlavnej témy konferencie. Pred samotným dňom konania sa konferencie sme vytvorili:
 - plagát informujúci o konferencii s názvom „Aktívny život s chorobou a v starobe“ - ktorý bol zasielaný ako príloha k pozvánkam účastníkom a účastníčkam konferencie. Počas zasielania pozvánok sme informovali pracovníčky *OZ Venuše* o zabezpečovaní emailov s potvrdenou účasťou pozvaných, čo nám pomohlo utvoriť stabilný časový harmonogram programu konferencie a rovnako prispelo k dodržaniu jeho timingu. Daný plagát bol uvedený na stránke *OZ* a aj na stránke *Katedry sociálnej práce Prešovskej univerzity v Prešove*, čím sme chceli napomôcť k účasti študentov a študentiek sociálnej práce na konferencii, informovať o jej téme a tak oboznámiť spolužiakov o tomto *OZ*. Ďalej sme tento plagát vystavili v budovách *Mestského úradu v Prešove*, v priestoroch *Filozofickej fakulty PU a Fakulte zdravotníckych odborov PU*;
 - leták „Aktívny život s chorobou a v starobe“ - bol určený najmä účastníkom konferencie. Funkčnosť tohto letáka mala smerovať k informovaniu o *OZ Venuše* a aktívnom starnutí. Je určený skôr odbornej verejnosti;
 - leták „*Opatrovanie, ošetrovanie, organizácie v Prešovskom kraji*“ - letákom sme si kládli za úlohu informovať širokú, najmä laickú verejnosť, so zameraním na seniorov o denných stacionároch, rozdiely medzi opatrovateľskou a ošetrovateľskou službou (ktoré sú často zamieňané), kde ju možno získať a informácie o organizáciách, ktoré poskytujú služby pre danú cieľovú skupinu. Šlo o informovanie cieľovej skupiny seniorov o daných službách a napomôcť im k vyhľadaniu pre nich vhodnej služby prostredníctvom kontaktných informácií na dané organizácie;
 - prezentácia „*OZ Venuše*“ - táto obsahovala informácie o *OZ* so zameraním hlavne na jej činnosti. To malo poukázať na atraktivitu aktivít realizovaných *OZ Venuše*, ale aj uviesť príklady na to, ako aktívne žiť s chorobou a v starobe. Prezentáciu sme využili počas

konferencie ako podklad k príspevku štatutárnej zástupkyne, ale aj počas aktivity *Mikulášsky Koláčik*, kde automatickým prehrávaním na panel informovala o činnostiach OZ a teda aj o potenciálnom využití financií prispievajúcich.

Našu prítomnosť na konferencii považujeme za osožnú. Pred konferenciou sme vyskúšali techniku a zaobstarali potrebný software do notebooku *OZ Venuše*, ktorý tam absentoval, čo sa ukázalo ako dôležitý krok k plynulému chodu konferencie a napomohlo k zabezpečeniu potrebného technického štandardu prednášajúcim. V deň konania konferencie sme pomohli z transportom príslušenstva, so zápisom prezenčnej listiny a rovnako sme sa postarali o technickú stránku konferencie akou bolo ozvučenie zapojenie techniky nahranie a sprostredkovanie vizuálnej ale aj audio stránky prezentácií. Na konferencii vystúpila aj členka nášho tímu s stručnou prezentáciou programu service-learning v ktorom poďakovala najmä členkám *OZ Venuše* za ich ochotu spolupracovať a vyučujúcim, ktoré sa podieľali na vzniku a realizácii programu. Celkovo považujeme konferenciu za úspešnú a veríme, že sme k jej úspešnosti prispeli svojím dielom. Chceli by sme podotknúť, že vyššie spomínané letáky boli vytvorené tak aby reagovali na objednávku *OZ Venuše* informovať verejnosť. Sú uložené v ich počítačoch a môžu byť ďalej využívané občianskym združením (pokiaľ sa nezmení legislatíva, prípadne iné skutočnosti v nich uvedené čím by sa stali neaktuálne) a rovnako môžu poslúžiť aj ako šablóny pre tvorbu nových letákov *OZ Venuše* čím sa znižuje technická náročnosť tvorby nových letákov. Tieto letáky sme využili aj počas akcie *Mikulášsky koláčik*, čím sme informovali študentov a študentky, prípadne okoloidúcich o *OZ Venuše*;

- **podujatie „Mikulášsky koláčik“:** akcia sa konala pod záštitou *Katedry sociálnej práce Prešovskej univerzity*, ktorá kooperovala s *OZ Venuše*. K úspešnosti akcie prispeli aj študentky prvého a tretieho ročníka a to svojou spoluprácou v deň akcie, či sprostredkovaním koláčov na predaj. Za úspešne zvládnuté ciele pokladáme:
 - vytvoriť priestor pre kooperáciu rôznych generácií na činnostiach v rámci akcie a tak prispieť k budovaniu medzigeneračných mostov;
 - vytvoriť priestor pre prezentáciu *OZ Venuše*. Organizáciu sme prezentovali prostredníctvom banneru, prezentácie, letákov a ústnym podaním;
 - realizovať osvetu medzi mladými študentmi a študentkami;
 - získať financie, ktoré budú využité pri rôznych činnostiach *OZ Venuše*.

Celá akcia prebehla v predvianočnej nálade. Veľkým prínosom bol predaj výrobkov z ergoterapie, ktoré vytvorili členky *OZ Venuše*. To z toho dôvodu, že záujem o výrobky by mohol motivovať členky k ich ďalšej produkcii a poukázal na jeden zo zmyslov, ktoré im poskytuje táto činnosť. Akcia okrem iného mohla sprostredkovať formát podujatia, ktoré by v budúcnosti mohli realizovať v *OZ* a eliminovala možné obavy z zorganizovania podobnej akcie. Rovnako vzájomnú kooperáciu študentiek a študentov s členkami *OZ* a teda *Prešovskej univerzity* a samotného *OZ Venuše* pokladáme za výnimočnú príležitosť a podporu sieťovania organizácií;

počítačový kurz: realizácia tohto programu sa ako jedna z mála navrhovaných činností stretla s pozitívnou reakciou členiek *OZ*. Kurz plánujeme začať na začiatku kalendárneho roku 2013. Zatiaľ sme s klientkami konzultovali náplň činností na kurze a jeho obsah;

internetová poradňa: návrh zrealizovať vytvorenie internetovej poradne bol zamietnutý. Predsedníčka *OZ Venuše* to zdôvodnila tým, že väčšina ich členiek je v seniorskom veku, nepracujú s počítačom ani internetom. Navyše tiež poukázala na to, že internetová poradňa pre onkologických pacientov a pacientky už existuje. Funguje na internetovej stránke organizácie *Liga proti rakovine* a z tohto dôvodu pokladá podobnú internetovú poradňu na stránkach *OZ* za nadbytočnú;

premietanie filmov: táto aktivita sa nestretla s pozitívnym ohlasom zo strany OZ. Dôvodom bola vysoká časová náročnosť tejto aktivity. Podľa vyjadrenia štatutárky je málo času na skupinovú diskusiu a nechcú z neho krátiť.

ZÁVERY (výber zo záverov jedného z tímu študentiek a študentov realizujúcich service-learning v OZ)

Čo bolo pre mňa dôležité, bolo neuviaznuť v hypotetickej rovine, alebo napísať projekt, ktorý by nemal pre organizáciu význam a teda reálne nebola vykonaná žiadna z činností. Tento cieľ sa nám podarilo naplniť a už dnes môžeme povedať, že vidíme výsledky svojej práce. Avšak, ako som zistil, bolo potrebné vymyslieť projekt, ktorý by mal pre organizáciu dlhodobý význam. Niektoré z našich činností majú pre OZ aspekty dlhodobej využiteľnosti, prínos iných aktivít ukáže až čas. Napríklad jedným z cieľov bolo vykonať osvetu u študentov a študentiek. Aj keď samotné vykonanie osvetu bolo jedným z cieľov, ktorý považujeme za vykonaný, táto činnosť mala mať za následok niekoľko dlhodobých efektov. Touto osvetou počas Mikulášskeho koláčika sme chceli študentov a študentky aj zbaviť strachu alebo bloku pred cieľovou skupinou a aj pred strachom hovoriť o chorobe v prípade, ak sú tiež onkologickými pacientmi, pacientkami. Ďalším aspektom tejto aktivity bolo informovať študentov o OZ a tak vytvoriť základ pre ďalšiu spoluprácu. Keďže nemáme z tejto aktivity žiaden výstup či spätnú väzbu, neviem reálne povedať, nakoľko efektívna bola táto aktivita. To ma privádza k myšlienke, že by sme mali klásť dôraz na aktivity, ktorých všetky ciele sú reálne hodnotiteľné, alebo pri komplikovanejších cieľoch zamerať pozornosť aj na spätnú väzbu a teda meranie ich výstupu. Zaujímavé je, že aj keď mi je táto skutočnosť dobre známa, až neskôr som si uvedomil, že nevieme odmerať a určiť efektívnosť niektorých činností. Môžeme hovoriť o tom, že v našich aktivitách boli aj ciele nereálne? Každopádne s istotou môžem povedať, že množstvo činností, ktoré sme naplánovali, nebolo možné - určite nie v časovom rozsahu kurzu. V budúcnosti by som volil menší počet aktivít a zameral sa napríklad na získanie komplexnejšieho výstupu ich efektívnosti.

Skúsenosti s prácou v danom type zariadenia som nadobudol a viem si predstaviť svoje pôsobenie v zariadení daného typu. Pracovnú náplň vnímam ako zvládnuteľnú, aj keď obsahuje isté aspekty, ktoré sú záťažové a ich zvládanie je možné naučiť sa len osobnou skúsenosťou a ďalšou praxou, týkajú sa hlavne práce s klientkami. Ďalším mojím cieľom bolo zdokonaľiť zručnosti týkajúcich sa organizovania konferencie. Posun vnímam v technickom zabezpečení konferencie. Viem ho zhodnotiť sebareflexiou, pretože som už participoval na podobnej úlohe v rámci Trhu dobrovoľníckych príležitostí. Svoje vtedajšie zlyhania som premenil na náučné skúsenosti a vďaka konštruktívnej kritike tútorke v minulosti a sebareflexii som dokázal zariadiť všetko na čas, vidieť možné potreby skôr než vzniknú a tak prispieť k ich naplneniu. Plánoval som získať sebareflexiu práce s danou klientelou a moja hypotéza bola, že budem mať obavy, alebo pocity úzkosti pri komunikácii. Prekvapivo som nezaznamenal žiadne náznaky reálnosti tejto hypotézy. Pravdepodobne sa zúročila predošlá odborná prax, v ktorej som prešiel zariadeniami pre seniorov a učil sa pracovať s touto cieľovou skupinou, ktorá bola pre mňa obtiažna a to z dôvodu, že som mal obavy z mortality klientely. Ako dôležitý cieľ som si stanovil prispieť k atraktívnosti kurzu a to jeho užitočnosťou. Na základe spätnej väzby zo strany OZ a niekoľkých náznakoch, ktoré hovorili o žiadnosti budúcej spolupráce s *Prešovskou univerzitou* si myslím, že sa našej skupine podarilo tento cieľ naplniť. Rovnako považujem všetky moje pracovné ciele za splnené, o čom hovorí aj naša evalvácia činností. Do budúca sa plánujem aj dobrovoľnícky zapájať do činností OZ, a to realizáciou počítačového kurzu a snád' aj ďalšími aktivitami.

Práca tútoriek bola na veľmi profesionálnej úrovni. Už na počiatku kurzu svojou odbornou činnosťou, objektivitou a kooperáciou zachránili nalomenú dynamiku našej pracovnej skupiny a pomohli nám

riešiť nedorozumenia. Do kurzu prinášali okrem trefných spätných väzieb aj vlastné nápady a rady, ktoré prispeli k finálnej verzii projektu. Program service-learning hodnotím ako úspešný, na moje prekvapenie to bol úplne iný pocit ako na odbornej praxi.

4.3 ZAPOJENIE A ÚLOHY ORGANIZÁCIE

Zo strany organizácie je v tejto fáze dôležité premyslieť viaceré otázky v kontexte prípravy zamestnancov a zamestnankýň na prijatie študentov. Odpovede na tieto otázky môžu byť prijímajúcej organizácii nápomocné v efektívnej spolupráci so študentmi a študentkami:

- potreba osobného prístupu zamestnancov a zamestnankýň organizácií ku každému študentovi a každej študentke, snaha o ich pochopenie, pomoc a podporu, a to najmä v začiatkoch ich pôsobenia v organizácii. Ide predovšetkým o slovné povzbudenie a motiváciu. Mentor alebo mentorka, zodpovedná za vedenie študentov a študentiek v rámci organizácie, ich zoznámi s bežným chodom organizácie, organizačnou štruktúrou, dôležitými predpismi, normami a dokumentmi, nevyhnutnými pre bezpečný chod zariadenia;
- potreba začlenenia študentov a študentiek v konkrétnej organizácii do pracovného kolektívu, ktoré je potrebné k eliminácii počiatočnej neistoty študentov, študentiek. Samozrejmosťou je, že pozícia študentov a študentiek nebude úplne rovnocenná pozícii ostatných zamestnancov, aj napriek tomu však je pre študentov podporné, ak organizácia vytvára priestor pre toto začlenenie či zapojenie (nielen zapojením do jednotlivých činností, ale ak je to možné, aj pri iných príležitostiach, ako sú pracovné porady, rôzne stretnutia zamestnancov a zamestnankýň, podujatia určené klientom i verejnosti a pod.). Takéto snahy môžu zohrať významnú rolu v osobnostnom, ale i profesionálnom raste študentov a študentiek, v rozvoji pocitu spolupatričnosti, v podpore ich motivácie, angažovanosti a zodpovedného prístupu k vlastnej činnosti v organizácii. Rovnako uľahčujú a zefektívňujú sprostredkovanie dôležitých informácií o organizácii a jej činnostiach. Práve pozitívne emócie tak na strane študentov a študentiek, ako i samotných zamestnancov a zamestnankýň organizácií po absolvovaní úspešných aktivít výrazne motivujú k opätovnému zapojeniu do podobných aktivít u všetkých zúčastnených;
- postavenie, pozícia študenta alebo študentky v rámci pracovného kolektívu – je prirodzené, že študenti a študentky nebudú v pozícii rovnocenných partnerov z hľadiska ich práv, zodpovednosti, pracovnej náplne a pod. Aj napriek tomu je dôležité, aby kolektív zamestnancov a zamestnankýň prijal nových ľudí otvorene, vysvetlil ich úlohy jasne a zrozumiteľne, pomohol im v zaškolení do činností organizácie, podal konštruktívnu spätnú väzbu, prípadne motivoval v ďalšej činnosti. Výrazným rizikom v tejto oblasti je nedostatok dôvery z radov samotných zamestnancov a zamestnankýň. Tento môže do určitej miery súvisieť s negatívnymi skúsenosťami z odbornej praxe, absolventskej praxe (a iných krátkodobějších foriem zapojenia mladších, menej skúsených alebo menej angažovaných osôb do činnosti organizácie) študentov a študentiek rôznych študijných odborov. Rovnako je rizikové preceňovanie kompetencií študentov a študentiek. V oboch prípadoch je vhodné vytvárať priestor pre sebarealizáciu študentov, ale zároveň ich viesť a usmerňovať;
- vytváranie podmienok – nejedná sa len o materiálne zabezpečenie aktivít, ale aj o dôveru a pomoc študentom, študentkám. Títo, ak majú pridelené jasné

kompetencie, sú im zrozumiteľné ich úlohy, možnosti aj obmedzenia, sú prijatí do kolektívu a môžu pod vedením angažovanej osoby hľadať kreatívne spôsoby zapojenia do činnosti organizácie, s vysokou pravdepodobnosťou prinesú mnoho zaujímavých, inovatívnych nápadov v rámci činnosti organizácie a jednotlivých ňou poskytovaných služieb;

- **zaškolenie** – inštruktáž pred aktivitami, vysvetlenie interných pravidiel, správanie v organizácii, správanie voči ostatným členom a členkom personálu organizácie, vysvetlenie noriem, ktoré má organizácia určené pre styk s verejnosťou a pod. Zaškolenie slúži k informovaniu študentov a študentiek o činnostiach organizácie, jej predpisoch, normách, pravidlách. Kvalitné zaškolenie je optimálnou prevenciou pred nežiaducimi následkami spôsobenými ich nepoznaním alebo nedodržaním. Zároveň je to pomoc študentom a študentkám, ktoré majú takto príležitosť rozšíriť si vedomosti, skúsenosti a oboznámiť sa s tým prostredím a jeho možnosťami i obmedzeniami, v ktorom budú realizovať svoje projekty.

Jedným zo základných komponentov service-learning je podmienka kreativity na oboch stranách. Organizácia by mala byť schopná poskytnúť študentom a študentkám dostatočnú materiálnu i osobnú podporu a priestor pre sebarealizovanie. Na druhej strane sa od študentov a študentiek očakáva tvorivý a aktívny prístup k riešeniu problémov prostredníctvom prípravy a realizácie ich projektov. Môže sa stať, že študenti, študentky nedokážu odhadnúť svoje sily, schopnosti a možnosti, môžu prinášať nápady, ktoré organizácia zamietne, nepochopí ich význam a pod., čo vedie k sklamaniu a môže demotivovať k ďalšej činnosti. Preto je dôležité venovať dostatočnú pozornosť zaškoleniu a vysvetleniu systému fungovania organizácie, konzultovať so zapojenými študentmi a študentkami ich možnosti, obmedzenia, zdôrazniť oblasti, na ktoré je možné sa viac sústrediť a neposkytovať im mylné informácie, ktoré skresľujú ich predstavy o ich vlastných projektoch, ani neposkytovať nekonštruktívnu podporu či prílišnú kritiku. Z uvedeného vyplýva potreba realizovať pravidelné plánovacie a hodnotiace stretnutia zamestnancov a zamestnankýň organizácie, alebo mentora či mentorky so študentom alebo študentkou (môže to byť raz týždenne – napríklad vymedzením priestoru pracovnej rady pre informácie o činnostiach realizovaných v rámci service-learning, alebo v rámci individuálnych konzultácií s mentorom v čase a frekvencii, ktoré zodpovedajú charakteru činnosti študentov v organizácii), na ktorých sa zhodnotí predchádzajúci týždeň a naplánujú sa aktivity budúceho týždňa. Organizácia by mala podporiť stotožnenie sa študenta, študentky s organizáciou a jej poslaním a zameraním. To je možné práve ich zahrnutím do chodu organizácie, aby vystupovali v aktívnej pozícii, teda nielen ako pozorovatelia, pozorovateľky aktivít, ale ako aktívni realizátori konkrétnych činností.

Rovnako, ako u tútorov a tútoriek, študentov a študentiek, je dôležité zistiť očakávania mentorov, mentoriek a ich obavy v súvislosti s kurzom. Týchto je možné sa pýtať podobne ako v predchádzajúcich prípadoch napr. formou dotazníka s nasledujúcimi otázkami:

1. *Aké sú vaše očakávania v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?*
2. *Do akých činností plánujete zapojiť študentov a študentky v rámci kurzu Service-learning?*

3. *Aké sú vaše obavy v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?*
4. *Aké prínosy očakávate zo strany študentov a študentiek pre vašu organizáciu?*

4.3.1 Ďalšie úlohy organizácie

- vytvoriť na pracovisku podmienky pre výkon aktivít a poskytovanie služieb študentmi a študentkami v rámci kurzu a umožniť im ich realizáciu v rámci rozsahu kurzu,
- informovať zamestnancov a zamestnankyne organizácie o spolupráci v kurze,
- poveriť svojho zamestnanca či zamestnankyňu funkciou mentora, mentorky¹², v rámci ktorej bude dohliadať na dodržiavanie dohody, plnenie programu kurzu a viesť študentov a študentky v rámci realizovania ich aktivít a poskytovania služieb pre organizáciu,
- poučiť študentov a študentky o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na príslušnom pracovisku v zmysle platných predpisov,
- predstaviť im organizáciu, jej úlohy a jej ciele, oboznámiť so základnými predpismi organizácie, informovať o dennom priebehu práce v organizácii, vysvetliť základné administratívne výkony (napr. vyhotovovanie záznamov, práca so spismi a formulármi), dohodnúť pracovný čas, pracovné úlohy študenta/študentky, postup v prípade absencie študenta/študentky, určiť miesto práce,
- prestaviť študentov a študentky nadriadeným, kolegom a kolegyniam,
- konzultovať so študentom a študentkou individuálny alebo skupinový projekt so sledovaním plnenia stanovených cieľov kurzu,
- zabezpečiť im odbornú podporu pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s mentorom alebo mentorkou a poskytovať im spätnú väzbu na ich činnosť v priebehu celého kurzu,
- udržiavať pravidelný kontakt s tútorom či tútorkou, konzultovať a riešiť v rámci tejto spolupráce všetky prípadné problémy vzniknuté v organizácii,
- monitorovať proces prebiehajúceho kurzu,
- evidovať dochádzku a aktivity študenta, študentky (formulár Evidencia dochádzky),
- umožniť poverenej osobe univerzity zrealizovať kontrolu študenta alebo študentky v organizácii po predchádzajúcej dohode s mentorom, mentorkou,
- v závere kurzu zhodnotiť spoluprácu so študentom, študentkou (formulár Záverečná spätná väzba, ktorého vzor je súčasťou poslednej kapitoly),

¹² Mentorom alebo mentorkou je poverený zamestnanec či zamestnankyňa organizácie, v kurze vystupuje v roli poradcu, poradkyne a školiteľa, školiteľky. Mentoring je metódou vzdelávania na pracovisku, ktorá je spojená s pôsobením a spoluprácou tútora, tútorke s mentorom, mentorkou. Ide o individualizované vzdelávanie, zvyčajne vo vysokoškolskej príprave k náročnejšej profesii alebo v profesionálnom vzdelávaní (Ďurič, Hotár, Pajtinka et al., 2000).

- potvrdiť absolvovanie práce v organizácii,
- vyhodnotiť kurz.

Uvedené úlohy je, samozrejme, podľa dohody s univerzitou možné revidovať.

Vzor: Evidencia dochádzky

Evidencia

Semester:

Názov kurzu:....

Meno vyučujúceho/ej: ...

Názov zariadenia/organizácie:.....

Podpis mentora/ky v zariadení/organizácii:

Podpis vyučujúceho/ej:

Tento formulár slúži na evidenciu príchodov, odchodov a vykonaných aktivít študentmi/kami.

Meno a priezvisko študenta/ky	Dátum	Čas príchodu	Čas odchodu	Počet hodín	Aktivity	Podpis študenta/ky

5 EVALVAČNÁ FÁZA

Na konci kurzu je potrebné venovať dostatočný čas a priestor evalváci, najlepšie za prítomnosti všetkých zúčastnených strán: zapojených študentov a študentiek, tútora alebo tútorke a mentora či mentorky. Spolu by mali diskutovať o pracovnom výkone a správaní každého študenta, každej študentky a celkovom prograse, priebehu, metodike a benefitoch. Písomné hodnotenie od mentora alebo mentorky a ďalšie písomné práce študentov a študentiek sú podkladom pre ich hodnotenie a udelenie zápočtu. Cieľom evalvácie je zhodnotenie silných a slabých stránok service-learning (z pohľadu všetkých zapojených strán), zreflektovanie skúsenosti a formulovanie zlepšení do budúcnosti.

Pred stretnutím za účelom záverečného zhodnotenia je možné požiadať zúčastnené strany o odpovede na otázky, ktoré sú dôležité vzhľadom k vopred formulovaným cieľom service-learning. K tomuto je možné využiť vopred spracované nástroje. Ak boli tieto nástroje využité aj na začiatku kurzu, môžeme výsledky zisťované v tejto fáze s už zisteným komparovať. Na základe toho je možné jasnejšie formulovať prínosy kurzu pre všetky zúčastnené strany.

5.1 REFLEXIA

Podľa definície obsiahnutej v zákone *The National and Community Service Act* z roku 1992, service-learning je metóda, pomocou ktorej sa študenti, študentky a participanti, participantky učia a rozvíjajú prostredníctvom aktívnej účasti na službe prebiehajúcej v komunite, ktorá naplňa potreby komunity, pomáha podporiť občiansku zodpovednosť, je integrovaná v obsahu vzdelávania a poskytuje štruktúrovaný čas pre študentov a študentky a všetkých zapojených účastníkov i účastníčok, aby tak mali priestor pre **reflektovanie** svojej skúsenosti. Reflexia by mala byť viac ako len sumarizáciou jednotlivých činností a skúseností počas výkonu služby. Zahŕňa také komponenty, akými sú retrospektívne premýšľanie o svojich skúsenostiach, zážitkoch, problémoch, analyzovanie ich riešení a interpretáciu zistení. Mala by poskytnúť hlbší vhlád do prežívania, pocitov a prispieť tak k lepšiemu seba-poznaniu. Očakáva sa, že študenti, študentky po absolvovaní skúsenosti so service-learning budú vnímať riešenie praktických problémov v širších občianskych a komunitných súvislostiach. Reflexia by preto mala byť realizovaná pred, počas aj po výkone služby, rovnako by mala byť vhodne štruktúrovaná a zameraná na jednotlivé oblasti (na službu, vzdelávanie, osobné a pracovné ciele a i). Kľúčovými prvkami evalvácie v rámci service-learning sú:

- naplnenie cieľov súvisiacich so vzdelávaním, službou a osobnostným rastom študentov a študentiek (oblasť občianstva, odborných kompetencií, ďalšieho profesijného rastu);
- miera participácie (kto a do akej miery sa zapájal do realizácie služby – študenti, študentky, prijímatelia služby v komunite, partneri kurzu, zamestnanci, zamestnankyne);

- kvalita skúsenosti pre každú zapojenú stranu a formulovanie možných zlepšení do budúcnosti;
- dopad projektu service-learning na každú zapojenú stranu.

Spôsobov uskutočnenia evalvácie formou reflexie je viacero, napr.:

- dotazník;
- interview;
- analýza dokumentov;
- priame pozorovanie aktivít študentov a študentiek spolupracujúcich na projekte a ostatných zamestnancov a zamestnankyň pri ich činnosti a miere spolupráce so študentmi a študentkami;
- posúdenie podkladových materiálov, reflexií (monitorovacia správa, prezentácie projektov študentov a študentiek);
- fokusové skupiny;
- zorganizovanie spoločného stretnutia všetkých zapojených strán (študenti, študentky, tútor alebo tútorka, mentor či mentorka, vedúci pracovníci a pracovníčky jednotlivých organizácií, ostatní zamestnanci a zamestnankyne organizácií).

Otázky na študentov a študentky by mali byť smerované tak, aby zachytili celý poznávací cyklus zložený:

- z reflexívneho pozorovania – predpokladom je konkrétna skúsenosť. Ide pri ňom o porozumenie minulým zážitkom a skúsenostiam napr. s využitím otázok: *Čo ste robili? Ako ste sa cítili? Ako ste o tom, čo sa stalo premýšľali?*;
- abstraktnej konceptualizácie – pretvárania skúsenosti do teoretického poznatku a vedomostí. Je možné pýtať sa napr.: *Čo to znamená? K akým zmenám prispel váš projekt? Prečo si myslíte, že sú veci (konkrétne skutočnosti) také aké sú? Ako o tom uvažujete teraz?*;
- aktívneho experimentovania – ktoré je zamerané na aplikáciu získaných poznatkov, skúseností, postojov rozvinutých počas realizovania projektu do iných oblastí života. Na túto oblasť je možné pýtať sa napr. pomocou otázok: *Ako využijete to, čo ste sa naučili? Akým spôsobom sa zmenil váš pohľad na riešenie problémov? Čo sa chystáte zmeniť na základe toho, čo ste sa naučili?*

V nasledujúcom texte ponúkame vzory formulárov pre záverečné hodnotenie skúsenosti so service-learning pre jednotlivé zúčastnené strany – študentov a študentky, organizácie (odpovede mentorov a mentoriek) i univerzitu (odpovede tútora alebo tútorke).

Vzor: Hodnotenie kurzu študentom/študentkou po realizovaní service-learning

- A. Ako vnímate vlastný potenciál prispieť k sociálnym zmenám?**
1 nemám taký potenciál 2 mám, ale veľmi malý potenciál
3 určite mám taký potenciál 4 mám veľký potenciál
- B. Ako vnímate vlastný potenciál ovplyvniť správanie iných?**
1 nemám taký potenciál 2 mám, ale veľmi malý potenciál
3 určite mám taký potenciál 4 mám veľký potenciál
- C. Ako by ste ohodnotili vlastné angažovanie sa v živote komunity?**
1 neangažujem sa
2 angažujem sa, ale sám/sama príležitosti nevyhľadávam
3 angažujem sa a sám/sama aktívne vyhľadám príležitosti
- D. Ako dokážete aplikovať teoretické vedomosti do riešenia problémov komunit?**
1 nedokážem 2 nedostatočne 3 dobre aplikujem 4 veľmi dobre aplikujem
- E. Ako dokážete reflektovať etické otázky vo vašej praxi v sociálnej pomoci?**
1 nedokážem 2 nedostatočne
3 dobre reflektujem 4 veľmi dobre reflektujem
- F. Ako dokážete uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a sociálnych problémov v komunite?**
1 nedokážem 2 nedostatočne
3 dobre uplatňujem 4 veľmi dobre uplatňujem
- G. Ako sa naplnili, resp. nenaplnili vaše očakávania vzhľadom k vašej skúsenosti so service-learning (o sebe, o organizácii, o vašej komunite, o aktuálnych problémoch)?**
- H. Pociťovali ste nejaké riziká počas zapojenia sa do service-learning? Vysvetlite a popíšte.**
- I. Zhodnoťte spoluprácu s mentorom/mentorkou v organizácii.**
- J. Zhodnoťte spoluprácu s tútorom/tútorkou kurzu.**

K. Porovnajte vzdelávanie metódou service-learning s tradičnými metódami vysokoškolského vzdelávania (prednáška, seminár...) v uvedených oblastiach.

Ohodnotte na škále 1 – 4, pričom 1 = výborne, 2 = veľmi dobre, 3 = dobre, 4 = nedostatočne

Oblasti porovnávaní	Service-learning	Tradičné metódy vzdelávania
Potenciál prispieť k sociálnym zmenám		
Potenciál ovplyvniť správanie iných		
Vlastné angažovanie sa v živote komunity		
Schopnosť aplikovať teoretické vedomosti do riešenia problémov komunit		
Schopnosť reflektovať etické otázky v praxi v oblasti sociálnej pomoci		
Schopnosť uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a sociálnych problémov v komunite		
Príprava, realizácia a vyhodnocovanie projektov		
Rozvoj komunikačných zručností		
Rozvoj kognitívnych schopností (kritické myslenie, riešenie problémov)		
Miera seberealizácie		
Kreativita		
Priblíženie vzdelávania potrebám praxe a komunity		
Príprava na výkon profesie		
Iné		

L. Rozšírila vaša skúsenosť so service-learning váš záujem o dobrovoľníctvo?

M. Ovplyvnila nejakým spôsobom skúsenosť so service-learning vaše úvahy o budúcej kariére? Ak áno, ako?

N. Ak by ste mali v budúcnosti príležitosť, participovali by ste znova na kurze service-learning?

Vzor: Hodnotenie kurzu organizáciou po realizovaní service-learning

1. Naplnili sa vaše očakávania v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?

2. Pociťovali ste nejaké riziká počas zapojenia sa do service-learning?

3. Ohodnoťte na škále 1 – 4, pričom 1 = výborne, 2 = veľmi dobre, 3 = dobre, 4 = nedostatočne, prirad'te známku pre vybrané oblasti hodnotenia kurzu Service-learning.

Oblasť hodnotenia	Hodnotenie
Spolupráca s akademickou pôdou	
Priblíženie vzdelávania potrebám praxe a komunity	
Získanie nového pohľadu na fungovanie organizácie, riešenie problémov a organizovanie činností	
Skvalitnenie služby vo vzťahu ku klientom i potrebám komunity	
Inovatívny pohľad na organizovanie praxí študentov	
Prínos realizovaného projektu pre organizáciu	

4. Rozšírila vaša skúsenosť so service-learning váš záujem o dobrovoľníctvo? Konkretizujte prosím.

5. Ak by ste mali v budúcnosti príležitosť, participovali by ste znova na kurze Service-learning? Konkretizujte prosím.

Vzor: Hodnotenie kurzu univerzitou po realizovaní projektu service-learning

1. Naplnili sa vaše očakávania v súvislosti s realizovaním kurzu Service-learning?
2. Pociťovali ste nejaké riziká počas zapojenia sa do service-learning?
3. Prosím, na škále 1 – 4, pričom 1 = výborne, 2 = veľmi dobre, 3 = dobre, 4 = nedostatočne, prirad'te známku pre vybrané oblasti hodnotenia kurzu Service-learning

Oblasť hodnotenia	Hodnotenie
Spolupráca s organizáciami	
Priblíženie vzdelávania potrebám praxe	
Aplikácia moderných vyučovacích koncepcií v univerzitnom prostredí	
Zlepšenie vzdelávacích a organizačných metód	
Rozvoj odbornej činnosti učiteľov a študentov	
SL ako príležitosť pre prepájanie teoretických poznatkov rôznych kurzov	
Zlepšenie spoločenskej angažovanosti učiteľov	
Inovatívny pohľad na organizovanie praxí študentov	

4. Ak by ste mali v budúcnosti príležitosť, participovali by ste znova na kurze Service-learning?
5. Ak by ste znova mali príležitosť participovať na kurze service-learning, čo by ste urobili inak?

Pre zúčastnených študentov a študentky je dôležité, aby dostali od mentorov a mentoriek, ktoré ich počas ich aktivít v organizáciách viedli, efektívnu spätnú väzbu. Práve táto môže byť významným zdrojom ich ďalšieho učenia sa a rozvoja. Príkladom môže byť spätná väzba spracovaná v písomnej podobe, ktorú mentor, mentorka odovzdá študentovi či študentke na konci ich pôsobenia v organizácii. Je dôležité o jednotlivých súčiastiach tejto spätnej väzby so študentom alebo študentkou aj hovoriť, vyjadriť sa k jednotlivým hodnoteniam, vyzdvihnúť silné stránky a potenciál študenta alebo študentky, ale zároveň poukázať aj na rezervy a miesta, na ktoré sa môže študent, študentka v budúcnosti zamerať a rozvíjať ich.

Vzor: Záverečná spätná väzba mentora, mentorky na študenta, študentku po realizovaní service-learning

Meno študujúceho/študujúcej:
 Organizácia:
 Mentor/mentorka:
 Dátum:

Inštrukcie pre mentora/mentorku kurzu Service learning: z nasledujúcich predložených oblastí vyberte tie, ktoré môžete vzhľadom k vašej skúsenosti so študujúcim/študujúcou hodnotiť. Vyjadrite sa, prosím, k silným stránkam študujúceho/študujúcej a formulujte odporúčania, na ktorých slabších stránkach by mal/mala pracovať, napr. formou „zamerať sa viac na...“ Hodnotenie slúži ako podnet pre profesný rozvoj študujúceho/študujúcej.

Plnenie povinností daných dohodou a organizáciou Silné stránky Odporúčanie
Komunikačné zručnosti, schopnosť využívať osobný potenciál pri spolupráci s kolegami/kolegyňami a práci s jednotlivcom, skupinou Silné stránky Odporúčanie
Vzájomná spolupráca – mentor/mentorka a študujúci/študujúca Silné stránky Odporúčanie
Zameranie projektu študujúceho/študujúcej na aktuálne potreby organizácie Silné stránky Odporúčanie
Aktivita, angažovanosť, samostatnosť, tvorivosť študujúceho/študujúcej Silné stránky Odporúčanie
Odporučili by ste študujúceho/študujúcu, aby bol/bola zamestnaný/zamestnaná vo vašej organizácii? Aké ďalšie zručnosti potrebuje?

.....
 podpis mentora/mentorky

.....
 podpis študujúceho/študujúcej

5.2 ŠTANDARDY KVALITY VÝKONU SERVICE-LEARNING

V roku 2008 *National Youth Leadership Council* a *RMC Research* identifikovali štandardy kvality výkonu service-learning, ktoré sú podložené výskumnými zisteniami a prispievajú k čo najefektívnejšiemu vykonávaniu service-learning v rôznych prostrediach. Takisto sú smerodajnými pri evalvácii. Ide o nasledujúce štandardy:

- **zmysluplnosť služby** – service-learning aktívne zapája participantov do zmysluplnej a pre nich relevantnej služby a aktivity. Indikátormi sú: výkon service-learning je primeraný veku participantov a participantiek a ich schopnostiam; rieši problémy a otázky relevantné pre účastníkov a účastníčky, poskytuje im zaujímavé príležitosti pre zapojenie sa do služby; povzbudzuje ich k tomu, aby rozumeli skúsenosti zo service-learning v kontexte spoločenských problémov, ktoré sú danou službou riešené; service-learning vedie k viditeľným a dosiahnuteľným výsledkom, ktoré sú cenné pre tých, ktorým je určené. Príklad otázok: „Sú aktivity v rámci service-learning vhodné a prislúchajúce veku a schopnostiam študentov a študentiek? Sú aktivity v rámci service-learning zaujímavé pre zapojenie študentov a študentiek? Sú aktivity v rámci service-learning prínosné pre študentov a študentky?“;
- **prepojenie na obsah vzdelávania** – service-learning sa zámerne využíva ako stratégia na dosiahnutie vzdelávacích cieľov. Indikátormi sú: service-learning má jasne stanovené a formulované ciele; je v súlade s obsahom vzdelávania; pomáha študentom a študentkám naučiť sa aplikovať poznatky a zručnosti z jednej oblasti do inej. Príklad otázok: „Získavajú študenti a študentky prostredníctvom service-learning vedomosti a zručnosti, ktoré sa vzťahujú k vzdelávacím cieľom? Vedia študenti a študentky využiť získané poznatky a zručnosti aj v iných súvisiacich oblastiach?“;
- **reflexia** – service-learning zahŕňa multidimenzionálnu reflexiu aktuálne prebiehajúcich činností, ktorá predpokladá hlbšie zamyslenie sa a analýzu o sebe samom a svojom vzťahu k spoločnosti. Indikátormi sú: reflexia v rámci service-learning zahŕňa rôzne slovné, písomné, umelecké alebo nonverbálne aktivity, ktoré preukazujú porozumenie a zmeny v poznatkoch, zručnostiach alebo postojoch študenta, študentky; reflexia sa uskutočňuje pred, počas a po skúsenosti súvisiacej so service-learning; vyzýva účastníkov a účastníčky k hlbšiemu porozumeniu o zložitých problémoch komunity a alternatívach ich riešenia; podporuje účastníkov a účastníčky v objavení svojich predsudkov a domnienok s cieľom porozumieť ich role zodpovedných občanov; nabáda účastníkov a účastníčky k skúmaniu celého radu spoločenských a občianskych problémov, a tým k porozumeniu prepojenia verejnej politiky a života občanov. Príklady otázok: „Podnecujú aktivity študentov a študentky v premýšľaní o zložitosti a komplexnosti problémov komunity a možných riešeniach? Čelia študenti a študentky otázkam, ktoré by mohli podnecovať k úvahe o ich úlohách a zodpovednosti?“;
- **rozmanitosť** – service-learning podporuje porozumenie rozmanitosti a vzájomnému rešpektu medzi všetkými participantmi a participantkami. Indikátormi sú: service-learning pomáha účastníkom a účastníckam identifikovať a analyzovať rôzne názory a uhly pohľadov a prispieva tak k porozumeniu viacerých perspektív; pomáha rozvíjať

interpersonálne zručnosti pri riešení konfliktov a skupinovom rozhodovaní; pomáha účastníkom a účastníčkam aktívne pristupovať k hľadaniu porozumenia a oceniť rozmanitosť prostredí a perspektív prijímateľov služby; pomáha účastníkom a účastníčkam rozoznávať a prekonávať stereotypy. Príkladom otázky je: *„Ako študenti a študentky riešili prípadný výskyt stereotypov vo svojom správaní?“*;

- podpora mladých ľudí – service-learning poskytuje mladým ľuďom priestor pre plánovanie, implementovanie a hodnotenie skúsenosti spojenej so service-learning. Indikátormi sú: service-learning zahŕňa študentov a študentky do procesu rozhodovania; sú zapojení do tvorby prostredia podporujúceho dôveru a otvorené vyjadrovanie myšlienok; sú prostredníctvom service-learning zahrnutí do procesu hodnotenia kvality a efektivity spojenej s výkonom služby. Príklad otázky: *„Akým spôsobom boli posilňované dôvera a otvorenosť vyjadrovania myšlienok počas service-learning?“*;
- partnerstvo – vyznačuje sa ochotou spolupracovať, vzájomnými benefitmi (reciprocitou) a snahou riešiť potreby komunity. Indikátormi sú: service-learning spája partnerov z rôznych oblastí (študentov, študentky, vzdelávateľov, vzdelávateľky, členov a členky komunity, organizácie a i.); pre partnerstvo v rámci service-learning je príznačná častá a pravidelná komunikácia a vzájomná informovanosť o aktivitách a prograse; partneri navzájom spolupracujú na zdieľaní vízií a ustanovení spoločných cieľov na riešenie potrieb komunity; rozvíjajú a implementujú akčné plány na napĺňanie špecifických cieľov; zdieľajú poznatky o prínosoch a potrebách školy a komunity a vzájomne vnímajú hodnotu a prínos ostatných partnerov. Vhodné sú otázky: *„Je dodržaná pravidelná komunikácia medzi partnermi počas výkonu service-learning? Sú partneri aktívne zapojení do aktivít súvisiacich so service-learning?“*;
- monitoring progresu – service-learning zapája participantov a participantky do prebiehajúceho procesu posúdenia kvality implementácie a progresu smerom k napĺňaniu špecifických cieľov a k využívaniu výsledkov potrebných k zlepšovaniu a k udržateľnosti. Príkladom otázky je: *„Aký typ a z akých zdrojov boli získavané informácie dokazujúce kvalitu service-learning a dosiahnutie stanovených cieľov v oblasti vzdelávania, služby a osobnostného rastu?“*;
- trvanie a intenzita – service-learning má dostatočnú dobu trvania a intenzity pri riešení potrieb komunity a dosahovaní špecifických výsledkov. Indikátormi sú: service-learning zahŕňa procesy skúmania potrieb komunity, prípravu na službu, činnosť, reflexiu, preukazovanie dopadov a výsledkov; service-learning sa vykonáva počas niekoľkých týždňov alebo mesiacov. Poskytuje dostatok času na riešenie identifikovaných potrieb komunity a dosiahnutie vzdelávacích výsledkov. Príklady otázok: *„Strávili študenti a študentky dostatok času výkonom služby, aby mohol byť zaznamenaný jej prínos? Trvala aktivita dostatočný čas na to, aby mohli byť dosiahnuté ciele vo vzťahu k vzdelávaniu aj k službe?“*

5.3 UDRŽATEĽNOSŤ PROJEKTU

Udržateľnosť alebo tzv. inštitucionalizácia service-learning znamená, že táto koncepcia sa stane integrálnou súčasťou organizácie, univerzity, kde bude kurz (program) prebiehať. Zároveň predpokladá záväzok pokračovania vytvárania podmienok pre službu a občiansku angažovanosť. V prípade realizovania kurzu service-learning v minulosti je vhodné opierať sa o jeho výsledky a snažiť sa pomáhať participantom a participantkám nájsť spôsob, ako najlepšie využiť svoje schopnosti a danosti. Efektívna evalvácia založená na účasti všetkých zapojených strán ponúka konkrétne výsledky a výstupy, ktoré nám môžu pomôcť pri zodpovedaní otázky, či a prečo pokračovať v service-learning. Ponúka takisto evidenciu dôkazov pre tých, ktorí rozhodujú o spustení a realizácii service-learning, ale slúži aj pre získanie budúcich potenciálnych partnerov. Pre udržateľnosť service-learning je potrebné uvažovať o budovaní silnej partnerskej základne. Príležitosťou je pozitívna skúsenosť a spokojnosť partnerov v zapojení sa do service-learning v minulosti. Spôsobov vytvorenia podmienok pre udržateľnosť service-learning aj v budúcnosti je viacero:

- evalvácia – zhodnotenie výsledkov (naplnenie cieľov, prínosov) ako poklad pre podporu argumentácie pre opätovné spustenie service-learning, získanie partnerov pre spoluprácu, vytvorenie siete spolupracujúcich subjektov;
- propagácia service-learning a zistených výsledkov – napr. formou zorganizovania konferencie, workshopu, tvorbou publikačných materiálov (metodík), tvorbou webovej stránky, videozáznamu, využitie lokálnych médií (rozhlas, TV), napísaním príspevkov a pod.;
- spätná väzba od partnerov, diskusia a zdieľanie nápadov, nových myšlienok a ich implementovanie;
- premyslenie a zabezpečenie materiálnych a personálnych podmienok a financovania prípadných nákladov;
- vytvorenie harmonogramu a dostatočného priestoru pre plánovanie a spoluprácu s partnermi;
- zaškolenie ďalších pokračovateľov a pokračovateľiek, účastníkov a účastníčok.

6 VÝSLEDKY PROJEKTU „SERVICE-LEARNING V PREŠOVE“

Na projekte „Service-learning v Prešove“, ktorý sa realizoval formou výberového kurzu na *Katedre sociálnej práce Filozofickej fakulty v Prešove*, participovalo 9 študentiek a 1 študent študijného odboru sociálna práca, ktorí študujú v 2. ročníku magisterského a 3. ročníku bakalárskeho stupňa štúdia. V snahe ponúknuť študentom a študentkám na výber viacero zariadení s rôznou klientelou a spôsobom práce sme oslovili partnerov *OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum*, *OZ Venuše*, *Gréckokatolícku charitu Prešov*, *Mesto Prešov Komunitné centrum – Nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu v lokalite K Starej tehelni*, *Zariadenie pre seniorov Náruč* a *Zariadenie pre seniorov Harmónia, Prešov – Cemjata*.

Študenti a študentky si pre realizáciu svojich projektových zámerov vybrali:

- *Mesto Prešov Komunitné centrum – Nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu v lokalite K Starej tehelni* – práca s deťmi vo forme tvorivých dielní so zameraním na ich neformálne vzdelávanie (ručné práce, výtvarné aktivity, spev a tanečné činnosti, rozvoj logického myslenia - hádanky, krížovky) a realizácia športového dňa pre vyplnenie voľného času detí (loptové a kolektívne hry, beh na krátke trate, hod loptou na cieľ...);
- *OZ Venuše* – realizácia konferencie „Aktívny život s chorobou a v starobe“ (pomoc s výrobou propagačných materiálov a celkovým organizačným zabezpečením konferencie), realizácia akcie „Mikulášsky koláčik“ (predaj výrobkov z ergoterapie, ktoré vytvorili členky *OZ Venuše* a koláčov, pričom výťažok je určený na pomoc onkologickým pacientkam);
- *Časopis Cesta* - propagácia mesačníka *Cesta* cez sociálnu sieť;
- *Sociálne centrum a Nízkoprahové centrum* – propagácia „Dňa otvorených dverí“ a nábor študentov a študentiek na *Katedre sociálnej práce* pre pomoc na uvedenom podujatí, propagácia poukazov na stravu pre osoby žijúce na ulici;
- *Zariadenie pre seniorov Náruč* – realizácia tanečného krúžku pre obyvateľov a obyvateľky zariadenia spojeného s prednáškou o histórii tancov (oslovenými a zaangažovanými boli aj vedúci folklórneho súboru *Torysa pán Hrušovský* a pani *Jana Valášeková*), ergoterapia – naučenie obyvateľiek novej formy dekoračnej práce s papierom.

Keďže pred začiatkom projektu sme si formulovali jeho konkrétne ciele a predpokladané prínosy, rozhodli sme sa v rámci projektu zisťovať aj naplnenie, resp. nenaplnenie týchto cieľov. Zaujímali nás očakávania a naplnenie týchto očakávaní u všetkých zúčastnených strán, pociťované riziká súvisiace s realizáciou projektu i ďalšie otázky. Odpovede sme získali tak s pomocou vyhodnocovacích dotazníkov, ako aj z priamych vyjadrení všetkých zúčastnených v kurze, a to na evalvačnom stretnutí na konci kurzu.

Organizácie, ktoré boli do projektu zapojené, formulovali najmä nasledujúce očakávania:

- spoluprácu s angažovanými a pracovitými študentmi a študentkami, ktorým pomôžu v ich profesionálnom raste,
- príležitosť lepšie spropagovať vlastné služby,
- skvalitnenie poskytovaných služieb na základe možnosti implementovať nové prístupy či aktivity pre klientelu.

Plánovali pritom zapojiť študentov a študentky najmä do činností, ktoré sa v zásade týkali dvoch hlavných oblastí:

- práca pre organizáciu ako takú (môže ísť o zapojenie do sieťovania sociálnych a iných služieb, jednorazovú pomoc pri konkrétnom podujatí organizovanom organizáciou a propagácia činnosti organizácie);
- práca s klientelou organizácie (napr. v oblasti záujmovej činnosti, v kontexte terénnej sociálnej práce, individuálnej interakcie s klientmi a klientkami).

Zaujímal nás aj riziká, ktoré organizácie predpokladali v súvislosti s participáciou študentov a študentiek na činnosti organizácií v kontexte prípravy a realizácie navrhovaných projektov. Hlavné riziká pre organizácie vyplývali najmä:

- z nedostatku času, často spôsobeného prílišným administratívnym zaťažením, príp. vysokým počtom klientov a klientok na jedného odborného zamestnanca či zamestnankyňu,
- z nedostatočných kompetencií zapojených študentov a študentiek,
- z nevyhnutnosti ďalšieho pracovného zaťaženia zamestnancov a zamestnankýň.

V závere projektu môžeme konštatovať, že očakávania organizácií boli, podľa ich vyjadrení, zväčša naplnené alebo čiastočne naplnené (z dôvodu neukončenia niektorých plánovaných aktivít, ktoré však zapojení študenti a študentky plánujú ešte dokončiť). Zvlášť organizácie ocenili, že sa podarilo vytvoriť priestor pre kooperáciu rôznych generácií na jednotlivých činnostiach. Ako skutočné riziká spolupráce v projekte service-learning sa ukázali najmä:

- nedostatočná príprava študentov a študentiek na dosiahnutie cieľov - v súvislosti s krátkosťou času a náročnosťou formulovaných cieľov
- a ochrana práva na súkromie klientov pri fotografovaní a inej dokumentácii.

Významné bolo však najmä zistenie, že všetky zúčastnené organizácie by aj v budúcnosti chceli spolupracovať na podobnom projekte s univerzitou.

Podobné zistenia vyplynuli zo strany univerzity. Tútorky mali nasledujúce očakávania:

- zintenzívnenie spolupráce s organizáciami v meste Prešov,
- odskúšanie určitej inovácie vo vzdelávaní budúcich sociálnych pracovníkov a pracovníčok, ktorá by vzdelávanie viac priblížila praxi sociálnej práce, a vytvorenie

priestoru, v rámci ktorého môžu študenti a študentky intenzívnejšie rozvíjať schopnosť aplikovať teoretické vedomosti v praxi,

- získanie nových skúseností a nadviazanie nových kontaktov,
- odborný rast.

Tieto očakávania sa v plnej miere u tútoriek naplnili. Z predpokladaných rizík (pomerne krátky čas k odskúšaniu koncepcie a komunikácia - vzhľadom k množstvu zapojených študentov a študentiek, ale aj organizácií) sa v praxi v skutočnosti naplnili len obavy z nedostatku času, ktorý bol k dispozícii na prípravu i realizovanie projektov. Tento vytváral veľký tlak na všetky zúčastnené strany a podľa ich vyjadrení by bolo vhodnejšie pripraviť takýto projekt na dlhšie obdobie, najlepšie na celý akademický rok.

Tútorky boli v závere projektu presvedčené o jeho prínosoch pre všetky zúčastnené strany a v budúcnosti by rozhodne na podobnom projekte znova spolupracovali.

Zistené očakávania študentov a študentiek, zapojených do projektu, uvádzame v poradí, podľa početnosti ich zastúpenia v odpovediach:

- získanie množstva nových skúseností, spoznanie nových ľudí a nadviazanie nových kontaktov, ktoré môžu byť nápomocné v plánovaní budúcej profesijnej orientácie,
- pomoc organizácii s vylepšením, skvalitnením služby, pomoc s riešením ich praktických problémov,
- rozvoj sebareflexie, možnosť reflektovať vlastné silné a slabé stránky a priestor k ich rozvoju,
- rozvoj vlastných profesionálnych zručností, učenie sa novým spôsobom práce s klientmi a klientkami,
- lepšie porozumenie systému tvorby a implementácie projektov,
- pomoc v oblasti profesijnej orientácie do budúcnosti,
- spoznanie nových cieľových skupín klientely, priama práca s klientmi a klientkami,
- rozvoj schopnosť aplikovať teóriu do praxe,
- priestor pre využitie vlastnej kreativity, realizáciu vlastných nápadov a uplatnenie vlastných schopností.

Pri záverečnom hodnotení kurzu študentmi a študentkami sme v prvom rade zisťovali naplnenie ich očakávaní. Väčšina študentov a študentiek (7) jednoznačne vyjadrila naplnenie očakávaní. Dvaja z nich vnímali svoje očakávania ako naplnené len čiastočne, pričom ako dôvod uvádzali nedostatok času k realizácii všetkých naplánovaných aktivít. Niektorí však uvádzali aj ďalšie prínosy, ktoré v začiatku nepredpokladali, ako napr. *„až v organizácii som si všimla úzku prepojenosť choroby a staroby, seniori a ľudia trpiaci vážnou chorobou majú zväčša podobné problémy – sociálnu izoláciu, problémy s financiami, odkázanosť na pomoc iným ľuďom... pozitívne hodnotím prínos kurzu v tom, že ma tiež donútil viac sa prezentovať na verejnosti, vyjadrovať sa k otázkam profesionálneho poskytovania sociálnej pomoci“* alebo *„najprekvapujúcejším bolo, že sa mi nepotvrdila hypotéza o sebe, ktorá predpokladala obtiažnosť práce s danou klientelou. Znamená to, že som sa profesionálne, ale aj osobnostne posunul“*.

Počas kurzu študenti a študentky vnímali ako základné riziká najmä strach, že sa im nepodarí zrealizovať formulované ciele a strach z nedostatku času. Zaujímavé bolo jedno z vyjadrení: *„riziko zlej pracovnej dynamiky v tíme, ktoré bolo spôsobené počiatočným konfliktom, ale snažili sme sa ho prekonať, aby naše osobné konflikty neboli na škodu úspešnosti kurzu a organizácie, v ktorej sme pôsobili. Paradoxne som si pracovnú skupinu vyberal tak, aby sme v nej mali dobrú skupinovú dynamiku...“*

Tiež nás zaujímalo, či skúsenosť so service-learning ovplyvnila záujem študentov a študentiek o dobrovoľníctvo. V tejto oblasti boli vyjadrenia jednoznačné: u tých, ktorí sa doposiaľ dobrovoľníctvu aktívne nevenovali, boli odpovede kladné. Zo všetkých vyjadrení o tomto jednoznačne hovorí nasledujúce: *„...kým som sa nezúčastnila, vôbec som sa nezaujímal o dobrovoľnícku prácu, ani som nikde nerobila dobrovoľníčku, no tento kurz vo mne vzbudil záujem o dobrovoľníctvo“*. Rovnako väčšina študentov a študentiek uviedla, že skúsenosť so service-learning určitým spôsobom ovplyvnila ich úvahy o budúcej kariére. Výpovedné sú napr. nasledujúce slová: *„...ovplyvnila smerom nahor. Uistilo ma to v tom, že som sa rozhodla správne...“* alebo *„...momentálne sa stále hľadám, do projektu som sa zapojila aj z dôvodu, aby ma to trochu nasmerovalo na cieľovú skupinu, ktorej sa budem možno v budúcnosti venovať. Stále však ešte nie som rozhodnutá, no aspoň som zistila, že mám určitý potenciál pracovať v odbore sociálnych služieb“*. O pozitívnych skúsenostiach študentov a študentiek tiež svedčia ich vyjadrenia, ktoré jednoznačne potvrdili ich záujem participovať na podobnom kurze v budúcnosti. Svoj záujem často aj zdôvodnili, ako napr. *„určite áno, lebo počas kurzu som získala mnoho praktických skúseností, vyskúšala som si veci, ktoré som nikdy predtým nerobila. Počas kurzu som sa naučila mnoho a bola to veľmi dobrá skúsenosť“* alebo *„určite áno a verím, že ešte efektívnejšie. Verím, že aj opakované v priebehu štúdia by malo pre mňa veľký význam“*.

U študentov a študentiek nás ale zaujímali aj ďalšie oblasti. Ako sme pôvodne plánovali, rozdelili sme očakávané prínosy pre študentov a študentky do štyroch oblastí (osobný rozvoj, občianstvo, odborné kompetencie a ďalší profesijný rast). Pred začiatkom kurzu i po jeho ukončení sme sa ich pýtali na ich subjektívne vnímanie niektorých svojich schopností a kompetencií.

Pri porovnávaní vstupných a výstupných údajov sa ukázalo zlepšenie vo všetkých sledovaných oblastiach (potenciál prispieť k sociálnym zmenám, ovplyvniť správanie iných, angažovanie sa v živote komunity, schopnosť aplikovať teoretické vedomosti do riešenia problémov komunít, schopnosť reflektovať etické otázky v praxi v oblasti sociálnej pomoci, schopnosť uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a problémov v komunite). Najvýraznejšie posuny sme zaznamenali však v troch z vyššie uvedených oblastí, a to:

- v schopnosti aplikácie teoretických vedomostí do riešenia problémov komunít – kde pri začiatku kurzu väčšina (7 z nich) ohodnotila túto schopnosť ako nedostatočnú a len 2 uviedli, že tieto vedomosti vedia aplikovať dobre. Pri záverečnom hodnotení však väčšina zo zúčastnených študentov a študentiek (7) uviedla dobrú schopnosť aplikovať tieto vedomosti v rámci riešenia problémov komunít a už len 3 z nich ju stále vnímala ako nedostatočnú;

- v schopnosti reflektovať etické otázky v praxi v oblasti sociálnej pomoci – na začiatku polovica zúčastnených uviedla, že nedokážu alebo dokážu tieto otázky reflektovať, ale nedostatočne. Na konci kurzu ani jeden neuviedol možnosť nedokážem, ale naopak, 3 uviedli, že reflektujú tieto otázky veľmi dobre (pričom túto možnosť na začiatku kurzu neuviedol ani jeden z nich);
- schopnosť uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a problémov v komunite – kde väčšina na začiatku uvádzala možnosti nedokážem alebo dokážem nedostatočne (9 osôb). Na konci ani jeden z nich možnosť nedokážem neuviedol, polovica z nich označila možnosť dobre uplatňujem.

Jedna z otázok pri záverečnom hodnotení kurzu študentmi a študentkami sa týkala porovnania vzdelávania metódou service-learning s tradičnými metódami vysokoškolského vzdelávania (ako napr. prednáška či seminár) vo viacerých oblastiach (pričom študenti a študentky hodnotili na škále 1 – 4, pričom 1= výborne, 2=veľmi dobre, 3=dobre, 4=nedostatočne). Pre ilustráciu uvádzame celú tabuľku, pričom uvedené hodnoty sú priemerom všetkých, študentmi a študentkami uvádzaných hodnotení.

Oblasti porovnávaní	Service-learning	Tradičné metódy vzdelávania
Potenciál prispieť k sociálnym zmenám	1,6	3
Potenciál ovplyvniť správanie iných	1,7	2,7
Vlastné angažovanie sa v živote komunity	1,1	3,1
Schopnosť aplikovať teoretické vedomosti do riešenia problémov komunít	1,8	2,7
Schopnosť reflektovať etické otázky v praxi v oblasti sociálnej pomoci	1,9	2,4
Schopnosť uplatňovať výskumné metódy pri identifikovaní skutočných sociálnych potrieb a sociálnych problémov v komunite	2,4	3
Príprava, realizácia a vyhodnocovanie projektov	2,3	2,9
Rozvoj komunikačných zručností	1,4	2,1
Rozvoj kognitívnych schopností (kritické myslenie, riešenie problémov)	1,6	2,6
Miera seberealizácie	1,2	3,2
Kreativita	1	3
Priblíženie vzdelávania potrebám praxe a komunity	1,8	2,7
Príprava na výkon profesie	1,4	2,7

Ako ukázali zistené výsledky, projekt svoje ciele v plnej miere naplnil. Ukázalo sa, že koncepcia service-learning je naozaj prínosná pre všetky zúčastnené strany a v univerzitnom vzdelávaní môže byť efektívnou inováciou. Po ukončení projektu je jasné, že takáto koncepcia je široko využiteľná a dobre aplikovateľná. Môže byť realizovaná ako samostatný kurz, ale túto koncepciu je možné použiť aj širšie, napr. ako východisko pre vedenie variabilných kurzov v rámci študijného odboru. V zásade akýkoľvek kurz, ktorý je súčasťou študijného programu, je možné viesť aj s využitím tejto koncepcie, samozrejme, na základe prispôsobenia a konkretizácie cieľov a zámerov. Rovnako tento projekt vytvoril vhodný priestor pre rozšírenie ponuky pre ďalšie študijné odbory *Prešovskej univerzity* a teda aj pre organizácie s iným zameraním, ako sociálne služby.

7 HARMONOGRAM PROJEKTU

Fáza	Úlohy organizácie	Úlohy študenta, študentky	Úlohy univerzity
Prípravná fáza	-	-	• príprava informačného listu predmetu • výber a zaškolenie tútora • tvorba evalvačných nástrojov
	• súhlas so spoluprácou • podpis predbežnej dohody	-	• výber a oslovenie organizácií podľa potreby univerzity a komunity • podpis predbežnej dohody
	• aktívna účasť vybraných predstaviteľov zariadení • výber a zaškolenie mentora	-	• školenie zamestnancov organizácií • zaškolenie mentora
	• informovanie zamestnancov o zapojení do kurzu	-	• propagácia • spracovanie dohody o spolupráci
	-	• zápis predmetu	• nábor a výber študentov
Realizačná fáza	-	-	• teoretická príprava študentov (informácie, ciele kurzu a úlohy študenta)
	• exkurzia v organizáciách	• výber organizácie	• exkurzia v organizáciách
	• podpísanie dohody o spolupráci • zistenie vstupných očakávaní	• podpísanie dohody o spolupráci • zistenie vstupných očakávaní	• podpísanie dohody o spolupráci • zistenie vstupných očakávaní
	• predstavenie organizácie študentom • zaškolenie študentov • praktikum študentov • vedenie študentov • priebežné monitorovanie študentov	• analýza potrieb organizácie • príprava a realizácia projektu v spolupráci s mentorom i tútorom • spracovanie monitorovacej správy	• vedenie študentov • konzultácie k projektom • priebežné monitorovanie študentov
Evalvačná fáza	• spätná väzba na prácu študenta • vyhodnotenie kurzu	• sebahodnotenie • prezentácia projektu • vyhodnotenie kurzu	• spätná väzba na prácu študenta • vyhodnotenie kurzu

8 PROFIL ZAPOJENÝCH ORGANIZÁCIÍ

OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum vzniklo najmä z iniciatívy Bc. Juliany Hajdukovej a doc. PaedDr. Tatiany Matulayovej, PhD., v tom čase členky *Katedry sociálnej práce*, reagujúc tak na absenciu služieb, ktoré pred vznikom OZ PDC poskytovala SAIA Prešov, n.o. do roku 2006. Už od akademického roku 2005/2006 mal *Inštitút edukológie a sociálnej práce* záujem podporovať dobrovoľníctvo. Vznikom OZ PDC sa spolupráca zintenzívnila. OZ *Prešovské dobrovoľnícke centrum* (OZ PDC) je otvoreným združením občanov, skupín a organizácií (fyzických a právnických osôb), založené v záujme vytvárania podmienok aktívnej účasti mladých ľudí, ale aj širokej verejnosti, na zlepšení života obyvateľstva v regióne Prešovského kraja. K hlavným cieľom OZ PDC patrí: podpora aktívnej účasti občanov, hlavne mladých ľudí, na skvalitnení života v regióne; vytváranie príležitosti pre zapojenie dobrovoľníkov na regionálnej úrovni; posilňovanie statusu dobrovoľníka na regionálnej i národnej úrovni; zlepšenie dostupnosti informácií o sociálnych službách v ich najširšom chápaní; realizovanie aktivít v oblasti vzdelávania, zdravého životného štýlu, charity a sociálnej pomoci, kultúry, ale aj v oblasti životného prostredia; podpora rozvoja dobrovoľníctva vo všetkých jeho podobách, tak doma, ako aj v zahraničí. Viac na <http://pdcentrum.weebly.com/>.

Gréckokatolícka charita Prešov je právnickou osobou a je evidovaná ako účelové zariadenie katolíckej cirkvi na *Ministerstve kultúry Slovenskej republiky*. Ponúka zdravotnícke služby, ambulantné a terénne sociálne služby, pobytové sociálne služby, doplnkové a vzdelávacie služby. V oblasti sociálnych služieb poskytuje pomoc viacerým cieľovým skupinám: závislí, bezdomovci, ľudia v núdzi, deti s kombinovaným postihnutím, seniori, ľudia s rôznymi ochoreniami. GKCH sídli v Prešove a pôsobí na území Prešovskej archieparchie, ktorá svojou rozlohou zodpovedá približne rozlohe Prešovského kraja, pričom zahŕňa aj farnosti na strednom a západnom Slovensku. V rámci GKCH Prešov pôsobí aj tím dobrovoľníkov. Medzi doplnkové služby GKCH Prešov patrí aj *Časopis Cesta*, v ktorom realizovali študentky svoj projekt. Ďalšie zariadenia patriace pod pôsobnosť GKCH Prešov, ktoré študentky a študenti navštívili počas exkurzie, sú: *Resocializačné stredisko Domov nádeje*, *Sociálne centrum a Nízkoprahové centrum*, *Nocľaháreň Effeta*, *Útulok Archa*, *Dom Charitas* a *Centrum GKCH*. Viac na <http://www.gkcharita-po.sk> a <http://www.mesacnikcesta.sk/>.

Mesto Prešov Komunitné centrum – Nízkoprahové denné centrum pre deti a rodinu v lokalite K Starej tehelni je určené pre sociálne znevýhodnené skupiny obyvateľstva a vytvára priestor pre zabezpečenie vzdelávacej, tréningovej činnosti a voľno časových aktivít. Taktiež slúži na poskytovanie služieb v oblasti sociálneho poradenstva a vykonávania sociálnej prevencie, rovnako poradenstva v oblasti zamestnania. Je kontaktným miestom a sídlom terénnych sociálnych pracovníkov a pracovníčok. Komunitné centrum vytvára priestor pre zmysluplné využitie voľného času detí a dospelých. Dotácie na tento projekt boli poskytnuté z Dotačnej schémy Úradu vlády Slovenskej republiky na podporu sociálnych a kultúrnych potrieb rómskej komunity v roku 2009.

OZ Venuše je podporná skupina pre onkologických pacientov a pacientky v Prešove. OZ Venuše bolo zaregistrované na MV SR v roku 2004. Založili ho ženy – onkologické pacientky a sympatizantky, ktoré majú skúsenosť s onkologickým ochorením v rodine. OZ Venuše sa zameriava na psychosociálnu pomoc, osvetu zdravým ľuďom, osvetu – pomoc chorým ľuďom, obhajovanie práv onkologických pacientov a pacientok. Psychosociálnu pomoc zabezpečujú v informačno-poradenskom centre. Program klubových stretnutí je zameraný na psychickú podporu, povzbudenie počas liečby a na zvyšovanie aktivít v komunite. Viac na <http://www.venuse-po.sk/>. OZ Venuše ako aj GKCH sú dlhoročnými partnermi OZ PDC.

Zariadenie pre seniorov Náruč je právnickou osobou, ktorej zriaďovateľom je Mesto Prešov. V súlade s § 35 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v ZNP poskytuje sociálnu službu a) fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby podľa prílohy č.3 a jej stupeň odkázanosti je najmenej IV, alebo b) fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a poskytovanie sociálnej služby v tomto zariadení potrebuje z iných vážnych dôvodov. Sociálnu službu ponúka pobytovou formou pre 150 prijímateľov sociálnej služby a ambulantnou formou pre 15 odkázaných osôb. Komplexne sociálne služby pre tieto osoby zabezpečuje kolektív 70 zamestnancov, ktorí prostredníctvom aktivačných foriem, rehabilitácie a kultúrno-športových podujatí vytvárajú ubytovaným príležitosť pre plný rozvoj ich potenciálu. Zariadenie je dlhodobo evidované ako školiace stredisko pre stredné zdravotnícke školy v Prešove a *Pedagogickú a sociálnu akadémiu Prešov*. Absolventskú prax v zariadení vykonávajú aj študenti *Prešovskej univerzity* a *Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Prešove*. Viac na <http://www.zpsnaruc.sk>.

Zariadenie pre seniorov Harmónia, Prešov - Cemjata sa nachádza v tichej prímestskej časti Prešova. Zariadenie tvorí komplex šiestich lôžkových pavilónov a budovy administratívy spojené s vlastnou kuchyňou a jedálňou. V areáli domova je kaplnka, kde sa pravidelne uskutočňujú nedeľné bohoslužby. *Zariadenie pre seniorov Harmónia, Prešov - Cemjata* je rozpočtovou organizáciou mesta Prešov, ktoré je jeho zriaďovateľom. Kapacita zariadenia je 150 lôžok, počet zamestnancov je 79. Zariadenie ponúka kompletnú sociálnu starostlivosť, zahŕňajúcu doplnkové kultúrne, edukačné, ergoterapeutické, športové a záujmové aktivity formou krúžkov. Cieľom týchto aktivít je, aby sa človek aj v seniorskom veku sa o seba staral a ďalej rozvíjal svoje duševné a fyzické schopnosti. Odborné ciele aktivít podporujú pocit spoločenskej potrebnosti a užitočnosti klientov. Viac na <http://www.zpscemjata.sk>.

LITERATÚRA

- Astin, Alexander W., Vogelgesang, Lori J., Ikeda, Elaine K., Yee, Jennifer A.: *How Service Learning Affects Students*. Los Angeles : UCLA Higher Education Research Institute, 2000.
- Adler-Kassner, L., Crooks, R., Watters, A. (eds): *Writing the community: Concepts and models for Service-Learning in Composition*. Washington D.C. : American Association for Higher Education, 1997.
- Balogová, B., Matulayová, T.: Praktická príprava študentov sociálnej práce – slovníček pojmov a termínov. In *Vývoj a směřování odborných praxí na vysokých školách v odborech sociální práce. Zborník referátov z pracovného seminára, ktorý sa uskutočnil 24. októbra 2008 v Hradci Králové*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2008, s.84-86.
- Burke, Tracey Kathleen: Educating Citizens as well as Professionals: Using Service-Learning to Enhance the Civic Element of Social Work Education. In *Advances in Social Work*. 2011, Vol. 12 No. 1, s. 21-32.
- California State University, Fullerton. *Learning Activity Placement Agreement*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <http://www.fullerton.edu/cice/Documents/Learning_Agreement_SAMPLE.pdf>.
- Đurič, L., Hotár, V. S., Pajtinka, L. (eds.): *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika*. Bratislava : SPN, 2000.
- Fakty o treťom sektore: Čo je to dobrovoľníctvo?* Bratislava : SAIA-SCTS, 1997-1999.
- Frič, P. (ed.): *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha : NROS a AGNES, 2001.
- Gottlieb, K., Roinson, G. (eds.): *A practical guide for integrating civic responsibility into the curriculum*. Washington D.C. : Community college press, 2006.
- Gray, Maryann J., Ondaatje, Elizabeth H., Zakaras, Laura: *Combining Service and Learning in Higher Education: Summary Report*, 1999. ISBN 0-8330-2757-3. Dostupné na: <http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/2005/MR998.1.pdf>.
- High Quality Instruction That Transforms A Guide to Implementing Quality Academic Service-Learning*. [online]. [2012-09-15]. Dostupné na: <http://dpi.wi.gov/sl/pdf/high_quality_learning_web.pdf>.
- K-12 Service-Learning Standards for Quality Practice*. [online]. [2012-09-15]. Dostupné na: <<http://www.nylc.org/k-12-service-learning-standards-quality-practice>>.
- Learn and Serve America*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <<http://www.learnandserve.gov/>>.
- Lipčaková, M., Matulayová, T.: *Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci*. In *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej 26. – 27.04.2012*, Prešov : FF PU, 2012.
- Matulayová, T.: *Grantový program: Vedieť viac. Názov projektu: Service – learning v Prešove*. 2011.
- Matulayová, T.: *Dobrovoľníctvo v sociálnych službách v kontexte andragogiky a sociálnej práce*. 1. vyd. Prešov : Filozofická fakulta PU, 2007.

- Matulayová, T.: Dobrovoľnícka práca študentov Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici. In *Komunálna sociálna práca – potreby a perspektívy : zborník z odborného seminára*. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, 1999. s. 29-32.
- McCurley, S., Lynch, R.: *Manažment dobrovoľníkov : vybrané kapitoly*. Bratislava : SAIA-SCTS, 2000.
- Mydlíková, E. a kol.: *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom“*. Bratislava : ASSP, 2002.
- Nadel, M., Majewski, V., Sullivan-Cosetti, M. (eds.): *Social work and Service Learning : Partnerships for Social Justice*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2007.
- Phillips, A.: Service-Learning and Social Work Competency-Based Education: A 'Goodness of Fit'? In *Advances in Social Work*. 2011, Vol. 12 No. 1, s. 1-20.
- Portland Community College. Service-Learnig Forms. Individual student project agreement*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <<http://www.pcc.edu/resources/service-learning/forms.html#Agreement>>.
- A resource Guide for Managing Risk in Service Learning*. 2011. The California State University. Center for Community Engagement. [online]. [2012-06-12]. Dostupné na: <http://www.calstate.edu/cce/resource_center/documents/CCE_ResGuide_2011_webvs_Final.pdf>.
- RMC Research Corporation: Impacts of Service-Learning on Participating K-12 Students. In *National Service-Learning Clearinghouse*. [online]. [2012-05-10]. Dostupné na: <http://www.servicelearning.org/instant_info/fact_sheets/k-12_facts/impacts/>.
- Roehlkepartain, Eugene C. 2009. *Service-Learning in Community-Based Organizations: A Practical Guide to Starting and Sustaining High-Quality Programs*. Scotts Valley, CA: Learn and Serve America's National Service-Learning Clearinghouse, 61 s. Dostupné na: <www.servicelearning.org/filemanager/download/cbo_toolkit>.
- Seifer, SD, Connors K. (eds.): *Community Campus Partnerships for Health. Faculty Toolkit for Service-Learning in Higher Education*. Scotts Valley, CA: National Service-Learning Clearinghouse, 2007. 169 s. Dostupné na: <http://www.servicelearning.org/filemanager/download/HE_Toolkit_with_worksheets.pdf>.
- Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*. [online]. [2012-05-09]. Dostupné na: <<http://www.morgridge.wisc.edu/community/documents/Community%20manual.doc.pdf>>.
- Service learning in your course. A Handbook for Prairie State College Faculty*. 2011-2012. [online]. [2012-08-7]. Dostupné na: <<http://prairiestate.edu/ss/servicelearnfachandbook.pdf>>.
- Steinberg, K. S., Bringle, R. G., Williams, M. J.: *Service-learning research primer*. Scotts Valley, CA: National Service-Learning Clearinghouse. 2010. Dostupné na: <http://www.servicelearning.org/filemanager/download/service-learning_research_primer.pdf>.
- Švec, Š.: *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava : IRIS, 1995.

Tools and Methods for Evaluating Service-Learning in Higher Education. [online]. [2012-05-10]. Dostupné na: <http://www.servicelearning.org/instant_info/fact_sheets/he_facts/tools_methods>.

Tošner, J., Sozanská, O.: *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizáciách.* Praha : Portál, 2002.

Výchova a vzdelávanie dospelých. Terminologický a výkladový slovník. Bratislava : SPN, 2000.

Woleková, H. (ed.): *Dobrovoľníctvo vo svetle výskumu.* Bratislava : SPACE, 2002.

UŽITOČNÉ STRÁNKY:

Campus Compact: **www.compact.org**

Center for Civic Education: **new.civiced.org**

Center for Information and Research on Civic Learning and Engagement:
www.civicyouth.org

Community College National Center for Community Engagement: **www.mesacc.edu**

Corporation for National and Community Service: **www.nationalservice.gov**

International Association for Research on Service-Learning and Community Engagement:
www.researchslce.org

International Partnership for Service-Learning: **www.ipsl.org**

Learn and Serve America. A program of the Corporation for the National and Community service: **www.learnandserve.gov**

Morgridge Center for public Service: **www.morgridge.wisc.edu**

National Service-Learning Clearinghouse: **www.servicelearning.org**

National youth leadership council: **www.nylc.org**

Rand Corporation. Objective analysis. Effective solutions: **www.rand.org**

UCLA Higher Education Research Institute:
heri.ucla.edu/understanding_service_learning.html

ISBN 978-80-971239-0-1