



Cesty k uznávání

Sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání



Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání



Cesty k uznávání

Sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání

První vydání, Praha 2012

Editoři: Daniela Havlíčková, Hana Řádová

Jazyková a grafická úprava: Comunica, a. s., Pod Kotlářkou 3, 150 00 Praha 5

Tisk: Comunica a. s., Pod Kotlářkou 3, 150 00 Praha 5

Náklad: 300 kusů

Vydal Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání, Sámova 3, 101 00 Praha 10

Projekt „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“
(oblast Uznávání neformálního vzdělávání)

www.kliceprozivot.cz, www.nidm.cz

Copyright © Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012
ISBN 978-80-87449-17-2

Cesty k uznávání

Sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání
(2. a 3. listopadu 2011, Praha)

MOTTO: „BÝT POHOSTINNÍ K JINÉ FORMĚ ZKUŠENOSTI, OTEVÍRAT SE VŮČI TOMU, PŘED ČÍM NÁS INSTINKTIVNÍ XENOFOBIE OPAKOVANĚ VARUJE, VŮČI TOMU, CO JE SICE MOŽNÁ NAŠIM ZÁJMŮM NEPŘÁTELSKÉ, ALE LZE TOMU POROZUMĚT, LZE TO SDÍLET A V POSLEDKU PROŽÍVAT SVOJI BUDOUCNOST JAKO NEUZAVŘENOU, ALE OTEVŘENOU A NADĚJNOU.“

ZDENĚK PINC

Obsah

Úvod	6
Středa 2. 11. 2011	
Role neziskového sektoru v oblasti práce s dětmi a mládeží	7
<i>Předpoklady životního úspěchu mladých lidí</i>	7
John May	
<i>Význam mezinárodního dobrovolnictví pro rozvoj jednotlivce a otevřené společnosti</i>	13
Mgr. Robin Ujřaluši, INEX-SDA	
<i>Role NNO v oblasti práce s dětmi a mládeží</i>	15
Ing. Aleš Sedláček, Česká rada dětí a mládeže	
<i>Příspěvek domů dětí a mládeže a středisek volného času k rozvoji mladého člověka</i>	18
Ing. et Mgr. Libor Bezděk, Sdružení pracovníků DDM	
<i>Dobrovolná služba jako součást vyváženého rozvoje osobnosti</i>	20
Alena Jeslínková, Program Cena vévody z Edinburghu	
Mgr. Radek Hanuš, Ph.D., Univerzita Palackého	
Práce s dětmi a mládeží z pohledu státní správy, samosprávy, vzdělavatelů a zaměstnavatelů	24
<i>Neformální vzdělávání a státní politika pro oblast dětí a mládeže</i>	24
Mgr. Michal Urban, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	
<i>Vnímání kompetencí pracovníků s dětmi a mládeží ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů</i>	26
Mgr. Radek Hanuš, Ph.D., Univerzita Palackého	
<i>Podpora mládeže v Kraji Vysočina</i>	28
Mgr. Alena Mikulíková, Kraj Vysočina	
Kompetence pro život	30
<i>Absolvent versus praktik?</i>	30
Mgr. Tomáš Machalík, Ph.D., Národní institut dětí a mládeže	
<i>Role projektu „Klíče pro život“ v podpoře práce s dětmi a mládeží</i>	33
Mgr. Irena Hošková, Národní institut dětí a mládeže	
<i>Práce s minimálním kompetenčním profilem při tvorbě vzdělávacího programu</i>	36
Andrea Gröschlová, YMCA v ČR	
Jaroslav Hynek, YMCA v ČR	

Čtvrtek 3. 11. 2011

Celoživotní učení a rozvoj lidských zdrojů	38
<i>Uznávání neformálního vzdělávání v kontextu celoživotního učení</i>	38
Mgr. Daniela Havlíčková	
<i>Vývoj konceptu kompetencí v celoživotním učení a vzdělávání (teoretická východiska a aplikace v neformálním vzdělávání)</i>	40
PhDr. Michaela Tureckiová, CSc., Univerzita Karlova	
<i>Komplementarita profesního a zájmového vzdělávání dospělých</i>	46
PhDr. Michal Šerák, Ph.D., Univerzita Karlova	
Cesty k uznávání neformálního vzdělávání existují	48
České kvalifikace a EQF	48
Ing. Jitka Pohanková, Národní ústav pro vzdělávání	
<i>Procesy uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení – podpora úspěchu na trhu práce</i>	51
Mgr. Richard Veleta, Ph.D., Národní ústav pro vzdělávání	
<i>Národní soustava kvalifikací – Most mezi světem práce a vzdělávání</i>	55
Ing. Pavel Hradecký, Ph.D.	
<i>Národní soustava povolání a Sektorové rady</i>	58
Ing. Jolana Blažíčková, MBA	

Úvod

Výchova a vzdělávání tvořily v historii základ poznání, a tudíž i pokroku. Zajištění přístupu ke vzdělávání je jedním z možných prostředků řešení problémů ve společnosti a dosažení prosperity.

Do procesu celoživotního učení se zapojuje celá řada aktérů. Ač odpovědnost za stanovování priorit a koncepce celoživotního učení je stále na centrální úrovni, rozvoj celoživotního učení stojí nyní především na partnerství státu, zaměstnavatelů a vzdělavatelů, ať již pocházejí z firemního či občanského sektoru. Spolupráce mezi sférou vzdělávání a sociálními partnery je velmi důležitá z hlediska sladování koncepce vzdělávání a potřeb trhu práce.

Příspěvkem ke snaze o co největší propojenost zmíněných aktérů byla také Konference k uznávání neformálního vzdělávání, která se konala ve dnech 2. a 3. listopadu 2011 v Praze. Tématem konference i tohoto sborníku je problematika uznávání neformálního vzdělávání, která úzce souvisí s konceptem celoživotního učení. Jedná se o téma aktuální pro českou společnost, jde však zároveň o téma celoevropské.

Problematika uznávání neformálního vzdělávání je zpracovávána jako jedna z klíčových aktivit projektu „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“, který společně od roku 2009 realizuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Národní institut dětí a mládeže.

Cesta k uznávání neformálního vzdělávání v celé své šíři je do jisté míry na počátku. V rámci našeho projektu si uvědomujeme, že pro úspěch celého procesu musíme k uznávání přistupovat na několika úrovních. Z obecného hlediska se nám jedná o uznání společenské prospěšnosti neformálního vzdělávání, tj. (nejen) dobrovolné činnosti, jakou je práce s dětmi a mládeží ve volném čase, dále jde také o uznání ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů i formální uznání výsledků neformálního vzdělávání. V neposlední řadě jde však o uznávání samotného účastníka vzdělávání – jeho sebepoznání a sebeuznání v souvislosti s tím, co se naučí v průběhu různých akcí, aktivit, praxe, kurzů, kroužků, školení apod.

Zajištění toho, aby i neformální vzdělání bylo viditelně uznáváno, je neoddělitelnou součástí zajišťování kvality poskytovaného vzdělávání. Zkvalitňování neformálního vzdělávání, nová pojetí a úpravy vzdělávacích programů v oblasti práce s dětmi a mládeží směřují ke komplexnějším a prakticky zaměřeným dovednostem, které umožňují účastníkům vzdělávání uspět v životě na základě vlastní aktivity, sebeuvědomění a spolupráce.

Ti, kdo se více učí a děle studují, se lépe uplatňují na trhu práce, více se podílejí na rozvoji společnosti a jsou aktivnějšími občany. Lidé, kteří se rozhodnou neustále rozvíjet, dosáhnout vyššího stupně vzdělání a vzdělávat se v průběhu pracovního života, zvyšují svou zaměstnatelnost a ochranu před nezaměstnaností. Posun ve vzdělání je nejen posunem v kariéře jednotlivce, ale i image organizace, instituce nebo firmy. Vzdělání zaměstnanci i dobrovolníci zvyšují společenský kredit dané organizace i její postavení na trhu a s tím souvisí i to, že podpora všestranného rozvoje a vzdělávání občanů je přínosem pro rozvoj celé naší společnosti.

Za velký úspěch této konference považujeme přijetí „Memoranda o uznávání výsledků neformálního vzdělávání“, které podepsali významní zástupci státní správy, zástupci zaměstnavatelů, vzdělavatelů i profesních sdružení reprezentujících oblast práce s dětmi a mládeží. Připojením svého podpisu ke zmíněnému Memorandu může i vaše organizace vyjádřit podporu myšlenky uznávání¹ a přispět tak k naplnění cílů směřujících k pozitivnímu rozvoji naší společnosti.

Realizační tým projektu Klíče pro život

¹ Text Memoranda stejně jako tento sborník v elektronické podobě a další výstupy klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání naleznete na webových stránkách projektu Klíče pro život (www.kliceprozivot.cz).

ROLE NEZISKOVÉHO SEKTORU V OBLASTI PRÁCE S DĚTMI A MLÁDEŽÍ

„Demokracie je systém, který je založen na důvěře v odpovědnost člověka. Toto vědomí odpovědnosti je však třeba neustále žít a kultivovat. Proto stát musí nabídnout širokou škálu možností, jak se na veřejném životě podílet a jak rozvíjet různé formy občanského soužití, solidarity a účasti.“

Václav Havel

Předpoklady životního úspěchu mladých lidí

John May

Generální sekretář International Award Association a místopředseda Světového skautského výboru

(Přeložil Pavel Trantina)

Anotace

Příspěvek se zabývá osobními vlastnostmi, které by měl rozvíjet každý člověk, který se touží v životě prosadit. V posledních letech byla velice opomíjena důležitost charakteru. Protože jsou charakterové vlastnosti podstatné pro socializaci, ovlivňují i hospodářský růst. Autor ve svém příspěvku podrobně rozebírá (na základě svých zkušeností i na základě zkušeností významných britských autorit), co vlastně znamená vytvářet, tj. rozvíjet vhodný charakter.

The key note speech deals with the personal qualities needed to be developed as pre-requisites for life success of each individual. In recent years the importance of character qualities has been often omitted. Character qualities are substantial for socialization and they also influence the economic growth. The author analyzes in detail (based on his own experience, as well as experience of eminent British authorities) what does it actually mean to develop a suitable character.

Úvod

Když jsem vyrůstal, měli jsme tehdy, v 70. letech, ve Spojeném království tři televizní kanály. Pak, 2. listopadu 1982, přišel čtvrtý – Channel 4. Od začátku usiloval o to být jiný než zbývající tři. Alternativní, neformální, vyzývavý, odlišný. Ano, někteří z vás přikyvuji. Řečník udělá paralelu mezi britským televizním vysíláním v 80. letech a světem vzdělávání. Neformální vzdělávání je Channel 4 našeho sektoru – živé, neucitlivé, inovativní. Ale to neudělám. Bylo by to chytré. Ale ne. Důvod, proč zmiňuji Channel 4, je ten, že od počátku tam měli obavy, aby se děti nedávaly na věci, které by jejich rodiče neschvalovali. Takže stanice dávala varovný trojúhelník před jakýkoli program, který shledávala nějak problematickým.

Těší mne být dnes s vámi. Ale myslím, že byste měli vědět, že by u mě měl být varovný trojúhelník. Nejsem z akademického světa. To, co dnes řeknu, je vysoce zaujaté, podpořené minimem důkazů a možná trochu přehnané ve své naivitě. Většina z toho vychází z mé velmi britské zkušenosti učení a práce s mládeží. Je na našem rozhodnutí, zda to má nějaký vztah k situacím, s nimiž se setkáváte tady v České republice. Takže: prosím, mějte na paměti varovný trojúhelník.

Nebudu zde uvádět příklady pro činnosti v neformálním vzdělávání. Jsem přesvědčen, že se musíme soustředit na to, co přesně se děti potřebují naučit, aby se staly úspěšnými dospělými. Jestli je to naučí ve škole během obecného vzdělávání, nebo to získají ve školní družině či v nějakém klubu prostřednictvím mimoškolních aktivit, to ponechávám na zvážení někomu jinému. Co však, myslím, je zajímavé, je diskuse o tom, co se děti potřebují naučit, a co ne.

V tomto ročním období v neděli odpoledne rád po obědě sedávám u krbu a odpočívám při čtení *Sunday Times*. Před časem mě ze stavu ospalosti vytrhnul článek Jenni Russelové, jehož titulěk zněl „Nadřadíme charakter výsledkům zkoušek“.

Napsala: „Charakter je slovem, které v posledních desetiletích upadlo v nemilost. Politici o něm mluví zřídka, možná proto, že zahrnuje hodnotové soudy o tom, jak se lidé chovají. Ale přestože to slovo nepoužíváme, náš veřejný zájem o charakter nebyl nikdy větší. Zaměstnavatelé si stěžují, že absolventům škol chybí dobré vychování nebo motivace, sousedé si zoufají nad agresivitou a antisociálními chováními, v nemocnicích, železničních stanicích a na úřadech najdete cedule žádající veřejnost, aby neurážela jejich zaměstnance. Ten ústup od otázky socializace je neštěstím. Během zhruba poslední generace předpokládala britská a americká vláda, že klíčem k hospodářskému růstu a sociální mobilitě je zlepšení vzdělávání a přístupu k němu. Ale přes všechny řeči o řízení se standardy zůstávají lidé, kteří září ve škole a chodí na dobré univerzity, stále nesmírně středostavovští.“ Russelová má pravdu.

Mladí a dospělí

Dnes se chci soustředit na to, co můžeme udělat, abychom pomohli mladým lidem být náležitě připraveni na dospělý život. Náležitě připraveni. Připraveni, odhodláni a schopni. A i když jsou podle mne výsledky zkoušek důležité, je tu mnoho dalších věcí stejně důležitých, ne-li víc. Jestli je to charakter, chování nebo dovednosti a postoje, na tom nezáleží. To, s čím si chci dnes pohrát, jsou některé „staré známé samozřejmosti“, u nichž se obávám, že na ně mnoho lidí zapomnělo.

Ta debata se už vede řadu let...

Příloha Times o vzdělávání ze 14. června 1924 – článek „Delegáti diskutují, zda by děti měly být vedeny k práci v zemědělství, nebo obchodě“:

„27. výroční konference Národní asociace ředitelů škol byla zahájena recepcí v Nottinghamu v sobotu ráno 7. června. Bylo přítomno kolem 200 delegátů. Pan A. Lord z Manchesteru byl zvolen předsedou a pronesl svůj předsednický projev. Pan Lord připomněl posluchačům, že nedávná konference Národní obchodní komory vyjádřila názor, že současný systém základního vzdělávání je nevyhovující pro ty, kteří vstupují do zaměstnání v průmyslu a obchodu. Bylo požadováno, aby zaměstnavatelé dostali příležitost vyjadřovat se ke vzdělávání chlapců a dívek, kteří se chystají do zaměstnání, a k rozhodování o tom, jaké předměty by pro ně byly užitečné v dalším životě. Bylo konstatováno, že ve vzdělávání je příliš mnoho idealismu a příliš málo praktické užítelnosti.“

Teď rychle do roku 1982, roku Channelu 4. Na jaký druh života v dospělosti jsem tehdy čekal, že budu připraven? Absolvoval jsem několik testů. Kariérové poradenství – Mr. Wright. Všechny zaměřené na kariéru... Sociální práce, učení. Ani zmínka o vlastním podnikání. Co charakterizuje mou generaci... Naslouchejte slovům ...

Sedím tu sama

*a Ty víš, že to miluju
víš, že nechci, aby někdo
přišel na návštěvu*

*Chci být sama sebou
Na tenhle svět jsem přišla samotná
Já, sama já*

*Chtěla bych být eso
a mít devadesát aut
Chtěla bych mít kluka
a smát se s holkou*

*Chci jet do Číny
a vidět Japonsko
Chci plachtit po oceánech
než moře vyschnou*

*Chci jít sama
Mám prostor velký jen pro jednoho
Já, sama já*

A co mladí lidé, které připravujeme dnes?

Seznamte se s mým kamarádem Mattem, designérem softwaru videoher a cestovatelem po světě. Skutečným jedincem nového milénia, jehož hodnoty se liší od těch, o nichž zpívá Joan Armourtrading ve své písni „Já, sama já“, asi jako křída od syru. V jakém světě bude on a jeho generace žít? V jakém světě bude žít generace, kterou právě vzděláváme? Je to svět, kde musel vzít zavděk tím, co mu nechala naše generace; který ho nechává ve štychu. Kde se vysokoškolské vzdělání stalo znovu něčím elitářským, co stoupající školné na univerzitách učinilo pro většinu nepřístupným. Kde 1,5 milionu lidí ve Spojeném království žije na podpoře v nezaměstnanosti, kde počet míst advokátních koncipientů klesl o 95 %, kde u Johna Lewise usiluje o každé místo s vyžadovaným vysokoškolským vzděláním 250 žadatelů.

Seznamte se s Mattem. Žije ve světě, kde v Indii a v Číně vstupují na pracovní trh miliony mladých lidí. Kde v těchto dvou zemích žije víc nadaných a talentovaných studentů, než je celkový počet studentů ve Spojeném království. Kde Čína bude mít nejvíce anglicky mluvících lidí na světě. Kde o myšlence, že každý má jedno zaměstnání po celý život, můžeme číst jen v historických pojednáních. Matt očekává, že během své kariéry vystřídá deset až čtrnáct zaměstnání. (Už teď více než polovina z nás ve Spojeném království pracuje ve společnosti, kde nejsme déle než pět let).

Seznamte se s Mattem. Matt neví, jakou všechnu práci bude v životě dělat. Nemůže to vědět. Deset nejžádanějších zaměstnání uvedených v letošním průzkumu mezi absolventy totiž ještě v roce 2004 neexistovalo. Připravujeme studenty na práci, která ještě neexistuje, budou používat technologie, které ještě nebyly vynalezeny, aby řešili problémy, o kterých zatím nevíme, že problémy budou.

Já a Matt žijeme v zemi, která byla před 100 lety největší ozbrojenou silou na světě, byla centrem globálního obchodu a financí, měla nejúčinnější vzdělávací systém na planetě, byla centrem inovací, kontrolovala měnu, jež byla světovým hodnotovým standardem, a měla nejvyšší životní standard. Teď už tomu tak není. Mattova generace se ve škole vždy snažila dobře učit. 98 % dvanáctiletých Britů říká, že se učit chtějí, ale jen o trochu víc než třetina z nich se do školy těší.

Seznamte se s Mattem. Předpokládá, že technologie budou nadále měnit jeho život. I teď každou jednu sekundu vzniká nový blog. Matt je samozřejmě na Facebooku – společně s 500 miliony dalších, z nichž se tam polovina zalogue každý den. Má průměrný počet facebookových přátel – 130. Matt má také svoji vlastní webovou stránku. A chce jejím prostřednictvím podnikat (nebo něco takového) po zbytek svého života. Matt používá internet tak, jak nás učili používat knihy. Jeho domovským přístavem je Google... vždy. Seznamte se s Mattem. Nepředpokládá, že musí znát vše. Potřebuje vědět, kde najít odpovědi na své otázky, ale nepotřebuje si je pamatovat déle než ve chvíli, kdy je to důležité. Právě se dozvěděl (a brzy zase zapomene), že v letošním roce vznikne 40 exabytů nových informací. To je víc než za posledních pět tisíc let. Matt ví, že žijeme v exponenciální době. Že počet nových technických informací se zdvojnásobuje každých 72 hodin. Právě dokončil vysokou školu. Ale pro studenty začínající studovat bakalářský obor to znamená, že polovina toho, co se naučí v prvním roce studia, bude za tři roky zastaralá. Seznamte se s Mattem – novou generací a člověkem, kterému musíme pomoci najít cestu dnešním světem.

Pokud máme vytvářet charakter, co to zahrnuje?

3 E

Entrepreneurship (podnikavost)

Employability (zaměstnatelnost)

Empowerment (posilování vůdčích schopností)

I. Podnikavost

Často jsem tázán, co dělá úspěšného podnikatele. Nedávno jsem položil stejnou otázku nejúspěšnějším absolventům Young Enterprise – lidem, kteří se tohoto programu zúčastnili ve škole, pak založili vlastní společnosti nebo se stali úspěšnými šéfy velkých korporací. Všichni se, zdá se, shodují na stejném souboru charakteristik. Do značné míry jsou stejně jasné jako ony staré známé samozřejmosti – ale myslím, že stojí za zmínku.

Představte si na chvíli, že je vám 15 let. Tohle říkám mladým lidem, které potkávám každý den: „Všechno závisí na víře. Víře v sebe sama, víře ve vaše nápady, víře v ostatní lidi a víře v aktivitu.“

Sebedůvěra – v tom Britové skutečně nejsou zrovna dobří. Máme tak trochu obavu z úspěchu, ať už svého nebo cizího. Odmalička nás učí, že „pýcha předchází pád“. Ale pokud se podíváte na nejuspěšnější lidi kolem sebe, všichni mají něco společného. Mají pozitivní přístup – k sobě, k výzvám, jimž čelí, a k lidem kolem sebe. Tenhle pozitivní přístup nemusí být ztěžštěný. Může být odměřený náležitým britským způsobem, ale abyste dosáhli svého a byli úspěšní, musíte věřit v sebe a v to, čeho chcete dosáhnout. Pokud věříte v sebe sama, dokážete tuhle sebedůvěru přenést na ostatní.

Věřte ve své nápady

V roce 1937 George a Ire Gershwinovi napsali:

„Všichni se smáli Kolumbovi, když řekl, že je Země kulatá,

všichni se smáli, když Edison nahrál zvuk,

všichni se smáli Wilburovi a jeho bratru, když řekli, že člověk může létat.

Tak kdo se teď směje naposled?“

Poslechněte si tu píseň². Samotný text stojí za zamyšlení.

Můžete pomýšlet na vytvoření něčeho nového nebo na zavádění něčeho dobře známého novým a inovativním způsobem. Můžete třeba najít a vyplnit mezeru na trhu. Na tom skutečně nezáleží. Důležité je věřit v to a té víry se držet. Vyplatí se ověřit své nápady u ostatních. Nadchne je to? Myslí si, že je to potřeba? Sdílejí vaše nadšení? Ale musíte pochopit, že nové nápady musí být často uvedeny do praxe předtím, než je lidé náležitě ocení. Nápady příliš často zůstávají navždy v testovací fázi a lidé nezvládají posun od myšlenky k činu. Správní podnikatelé jdou za svým tušením. Ale úspěšní podnikatelé také cestou ověřují správnost svého konání. Nemá smysl pracovat na skvělém nápadu, který nemá finanční životaschopnost. Nemůžete změnit svět bez vyvážených účtů. Takže, věřte ve své nápady, následujte svá tušení, ale vytvořte pro ně rozumný byznys plán – zajistíte, že na tom můžete skutečně vydělat.

Věřte v ostatní

Můžete být jedním z těch výjimečných jedinců, kteří ráno vstanou z postele s tisíci novými nápady, mají dobrý nos na čísla, dokážou z ničeho udělat mnoho a mají dar výmluvnosti. Většina lidí taková ale není. Mohou být studnicí nápadů, kouzelníkem s čísly, výrobcem nebo marketérem, ale obvykle ne všemi čtyřmi najednou. Ve školní třídě se zaměřujeme na individuální úspěch. Využívání znalostí ostatních se obvykle klasifikuje jako „podvádění“. Ale úspěšní podnikatelé – a ti jsou většinou studnicemi nápadů – jsou dobří tím, že si kolem sebe sestaví tým lidí lepších v jiných oborech. Je to právě dobře sestavený tým, co vyhrává. Takže zamyslete se nad tím, s čím potřebujete pomoci – a jděte a najděte tu pomoc. A abyste tým podpořili, najděte si někoho, kdo už úspěch zažil, aby byl vašim mentorem v celém procesu. Budete překvapeni, jak jsou lidé ochotní podělit se o své zkušenosti, aby vám pomohli uspět.

Věřte v aktivitu

Takže, věřte v to, co děláte, věřte v sebe sama a také v to, že dokážete přesvědčit ostatní o svých nápadech. Spočtete si, co bude uvedení nápadů v život stát – a jak to zaplatíte. Sestavte si kolem sebe skvělý tým, abyste měli pokryté všechny potřebné dovednosti. Ale pak – uskutečňte to. Neodkládejte to. Začněte s něčím. Většina nápadů nevyjde ven ze šuplíku. Ne proto, že by to nebyly skvělé nápady. Ne proto, že by neměly silný potenciál úspěšnosti. Prostě proto, že je nikdo nepřevedl do reality.

Pozitivní jednání musí jít ruku v ruce s pozitivním myšlením. To je tím opravdovým předpokladem úspěchu. Pozitivní myšlení je jako dívat se na domácí úkol a říkat „úkol splněn, úkol splněn, úkol splněn“. Co to udělá s úkolem? Nic. To až aktivita, kterou vyvinete, způsobí tu změnu. Takže se pusťte do výroby nebo realizace svého nápadu rychle. Některé nápady se neujmou a neuspějí. Ale některé ano. A tím, že se rychle pusťte do akce a vezmete na sebe vypočítané riziko, dostanete se na trh a dosáhnete úspěchu, zatímco ostatní ještě budou snít.

² Píseň „They All Laughed“ – [http://en.wikipedia.org/wiki/They_All_Laughed_\(song\)](http://en.wikipedia.org/wiki/They_All_Laughed_(song)).

II. Zaměstnatelnost

Nedávno oslovili mí přátelé z britské neziskové organizace HTI (Hrade Teachers and Industry – Ředitelé škol a průmyslu), jako součást oslav jejího 25. výročí, více než 50 vůdčích byznysmenů a vzdělavatelů, aby dali dohromady zprávu, která se pokouší odpovědět na otázku, co se mladí lidé potřebují naučit, aby byli zaměstnatelní. Mezi těmi lidmi byl například sir Martin Sorrell, zakladatel a výkonný ředitel reklamní agentury WPP; Miles Templeman, generální ředitel Institutu ředitelů a člen správní rady Young Enterprise; Simon Woodroffe z Yo! Sushi nebo Heather Rabbatts z Millwall FC.

Tady je devět nejdůležitějších věcí, o kterých si tito lidé myslí, že je dnešní a zítřejší žáci budou potřebovat:

1. velmi vysokou úroveň v angličtině a matematice a základní znalost klíčových prvků z vědy, literatury a národní historie;
2. schopnost myslet různými způsoby: jako spolupracovníci v týmu stejně jako jednotlivci;
3. porozumění a vyhledávací schopnosti, aby rozlišili dobrá fakta od špatných – zvláště důležité ve věku Googlu;
4. sebedůvěra a nadšení, které se lze naučit ve škole, ale stejně tak při sportu, dobrodružných aktivitách, divadle, hudbou, výtvarným uměním, veřejným vystupováním nebo debatováním;
5. schopnost mezilidských vztahů a empatie; v 21. století musí umět porozumět velké šíři pohledů;
6. soubor hodnot, které vytvářejí charakter a smysl pro cíl; potřebují trochu více sebedisciplíny, dobrých způsobů, chytrosti a elegance, dochvilnosti, respektu a toho staromódního konceptu obětování se, aby dosáhli toho, co chtějí;
7. pružnost: schopnost vypořádat se s chybami nebo nepřízní a pokračovat v cestě;
8. zvědavost, kritické myšlení a vlastnoručně řízený přístup k učení se;
9. praktická stejně jako vědecká inteligence: to vyžaduje reálné možnosti a kvalitnější, více praktické učení, aby mladí lidé mohli rozvíjet své schopnosti tak, jak jim to dává smysl.

Myslím, že to je docela úžasný seznam. A určitě zapadá do programu tří organizací, s nimiž jsem osobně spojen a které, jak věřím, mají velký význam pro přípravu mladých lidí na dospělý život.

III. Posilování vůdčích schopností

Schopnost vést. Myslím, že u vás v České republice v televizi běžel program s názvem Šéfka. Naše verze se jmenuje The Apprentice (Nováček/Učedník). Zmocňuje se mého života znovu a znovu každou středu večer. Stejně jako v předchozích letech mě uchvacuje ta zjevná hloupost rozhodnutí, která soutěžící činí, to, jak se pomlouvají, a jejich chybějící emoční inteligence. Pak se hned na BBC1 dívám na rozhovory s těmi kandidáty, kteří byli „propuštěni“, a říkám si, jak se může někdo tak příjemný nechat strhnout k tak špatnému chování během samotné soutěže? A každý týden si připomínám, že „The Apprentice“ je vlastně „Big Brother“ v zasedací místnosti, show chytře sestříhaná pro pobavení. Ti mladí byznysmeni plní naděje nejsou idioti. Hodně se učí ze zkušenosti, i když to, co se učí, je více o sebezprezentaci než o zisku a ztrátách. Ale stejně jsem na tom pořadu závislý.

Jsem však zneklidněn, že mladí diváci toho pořadu vidí přehlídku jednání, schopností a postojů, které mají daleko k tomu, jak si já představuji praxi dobrého podnikání. Jak řekl jeden z účastníků minulý týden „tady v domě nejsou žádní přátelé – tohle je byznys“. Doufám a věřím, že mladí lidé vidí a také dokážou rozeznat, že „The Apprentice“ není podnikání. Co se týče účastníků, jsem si jist, že až se tihle kandidáti na Machiavelliho znovu dostanou do reálného světa, poznají, že přátelé jsou důležití, že je možné dělat velké chyby a přežít a že naše Nora Mojsejová – Lord Alan Sugar – není bůh.

V posledních několika týdnech jsem znovu četl Dalea Carnegieho. Je to už skoro sto let, co napsal „Jak získávat přátele a působit na lidi“ a jeho kniha mi přijde stejně přesvědčivá a relevantní jako kdysi. Takže pokud bych měl vzít Carnegieho principy jako základ, pak těm rádoby učedníkům v „The Apprentice“ nabízím vůdčí schopnosti, jednání a postoje jako typ cílů, ke kterým by měli směřovat, až zhasne červené světýlko kamery. Tohle poprvé shrnul David Hakala v časopise HR World v roce 2008. Dodal bych, že stojí za to. A že se také snažím k nim mířit, ovšem příliš často také zjišťuji, že selhávám. Co následuje, jsou hlavně Hakalova slova přeložená pro evropské publikum.

Hakala doporučuje začít s jasným sdělením vize. Ať už víte, čeho chcete dosáhnout, nebo potřebujete dát dohromady tým, abyste to promysleli, bez jasného porozumění vašim touhám ničeho nedocílíte. Bez vychloubání (protože vychloubání zvedá lidi ze zidlí a vůbec je velmi nebritské, a proto samozřejmě i nedobré) sdělte svou vizi ostatním. Zařídte, aby se vaše vize stala i vizí ostatních, a jste na dobré cestě ji uskutečnit.

Integrita je spojením vnějších aktivit a vnitřních hodnot. Integrovaná osobnost je stejná vně i uvnitř. Takovému jedinci můžete věřit, protože nikdy nemění své vnitřní hodnoty, i když by to mohlo být výhodné. Lídr musí mít důvěru těch, kdo ho následují, a proto musí prokazovat integritu. Čestné jednání, předvídatelné reakce, dobře kontrolované emoce a absence záchvatů vzteku a drsných výlevů jsou všechno známky integrity. Lídr, který je zakotven v integritě, bude lépe přístupný následovníkům.

Obětavost znamená věnování jakéhokoliv času či energie, které jsou nezbytné ke splnění úkolu. Lídr inspirovaný příkladem obětavosti, když dělá cokoli, co je třeba k dosažení dalšího kroku na cestě k vizi. Tím, že jde příkladem, může ukázat následovníkům, že práce v týmu není od devíti do pěti, ale že jde o příležitost dosáhnout něčeho skvělého.

Velkomyslnost znamená očeňovat, kde je to zapotřebí. Velkomyslný lídr se vždy stará o to, aby bylo uznání za úspěch rozšířeno co nejvíce v celé jeho organizaci. Na druhou stranu ovšem dobrý lídr také přejímá zodpovědnost za neúspěch. Takle oboustranná velkomyslnost pomáhá členům týmu cítit se v něm dobře a poutá je více k sobě. Šíření slávy a převzetí zodpovědnosti jsou známkami účinného vedení.

Lídr musí s **pokorou** uznat, že není lepší ani horší než ostatní členové týmu. Pokorný lídr se sám neuskromňuje, ale spíše se snaží každého pozdvihnout. A chápe, že jeho postavení z něj nedělá boha. Mahátma Gándhí je vzorem pro indické lídry a pěstoval „následnicko-centristický“ model vedení.

Otevřenost znamená být schopen naslouchat novým nápadům, i když neodpovídají obvyklým způsobům myšlení. Dobrý lídr musí být schopen odložit své běžné soudy, když naslouchá myšlenkám jiných, stejně jako uznat nové přístupy, které vymyslel někdo jiný. Otevřenost vytváří vzájemný respekt a důvěru a také napomáhá týmu s přísunem nových nápadů, které posilují jeho vizi.

Tvořivost je schopnost myslet jinak, mimo schémata, která omezují řešení. Tvořivost dává lídrům schopnost vidět věci, které jiní nespapřili, a vést následovníky novými směry. Nejdůležitější otázkou, kterou může tvořivý člověk položit, je: „Co když...?“ A asi nejhorší věc, kterou může říci, je: „Já vím, že to je blbá otázka...“

Poctivost znamená jednat s každým stejně a spravedlivě. Lídr musí ověřit všechna fakta a vyslechnout každého předtím, než vynese soud. Musí se vystříhat unáhlených závěrů založených na neúplných důkazech. Když lidé cítí, že se s nimi zachází spravedlivě, odmění se oddaností a obětavostí.

Asertivita není totožná s agresivitou. Je to spíše schopnost jasně vyjádřit, co jedinec očekává, aby následně nemohlo dojít k nedorozumění. Lídr musí být asertivní, aby dosáhl požadovaných výsledků. Společně s asertivitou přichází zodpovědnost jasně pochopit, co následovníci od lídra očekávají. Podle studie publikované v únoru 2007 v „Journal of Personality and Social Psychology“, vydávaného APA (American Psychological Association), má mnoho vedoucích pracovníků problémy s vyvážením správné míry asertivity. Vypadá to, že být málo či příliš asertivní je nejobvyklejší slabinou těch, kteří by rádi vedli ostatní.

Smysl pro humor je životně důležitý k ulehčení napětí a nudy stejně jako ke zmírnění nepřátelství. Efektivní lídři dobře vědí, jak humorem povzbudit následovníky. Humor je formou moci, která poskytuje jistou kontrolu nad pracovním prostředím. A řečeno jednoduše, humor posiluje dobré kamarádství.

Závěr

Znaky jako inteligence, dobrý vzhled, výška a podobně nejsou nezbytné pro to, aby se člověk stal lídrem. A také není nezbytné být schopen přežít dva měsíce pod neustálým dohledem televizních štábů.

A co je tedy důležité?

Podnikavost

Zaměstnatelnost

Posilování vůdčích schopností

Význam mezinárodního dobrovolnictví pro rozvoj jednotlivce a otevřené společnosti

Mgr. Robin Ujfalúši

INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, ředitel

Anotace

Příspěvek pojednává o různých druzích dobrovolných aktivit, o jejich charakteru a významu, se zvláštním důrazem na mezinárodní dobrovolnickou činnost. Mezinárodní dobrovolnictví chápe autor jako paletu příležitostí, spojenou s neformálním mezikulturním vzděláváním a dobrovolnickou prací na veřejně prospěšných projektech, a snaží se upozornit na jeho mimořádný význam i v rámci profesní přípravy. Neméně důležitá je ale také mezikulturní zkušenost.

The contribution discusses various kinds of volunteer activities, their character and significance with a special emphasis on international volunteer activity. International volunteering is seen as a variety of opportunities associated with non-formal intercultural education and volunteer work on community projects and the author strives to point out its extraordinary importance also within professional preparation. Equally important is also intercultural experience.

Úvod

Děkuji za pozvání a příležitost představit mezinárodní dobrovolnické programy jako formu neformálního vzdělávání mladých lidí. INEX-SDA je jednou z členských organizací ČRDM, zároveň ale pracujeme se starší věkovou skupinou, tj. zejména mladými lidmi od 16 do 25 let. V jistém smyslu můžete můj příspěvek vnímat i jako propojení obou úvodních vystoupení.

Sám svůj příspěvek omezím na tři základní body:

- stručně vysvětlení, co je mezinárodní dobrovolnictví čili o jakých možnostech pro mladé lidi se bavíme;
- v čem vidím přínos těchto programů pro jednotlivce;
- jaké hodnoty přináší tato oblast do společnosti jako celku.

Co je mezinárodní dobrovolnictví

Mezinárodní dobrovolnictví bych pracovně pro naše účely vymezil jako paletu příležitostí, spojenou s neformálním mezikulturním vzděláváním a dobrovolnickou prací na veřejně prospěšných projektech v Česku i v zahraničí. Ročně se to týká přibližně 1 100 českých dobrovolníků, kteří vyjedou do zahraničí, a také asi 600 cizinců, kteří přijedou podpořit společensky prospěšné projekty v ČR (jde o celkový odhad pro všechny NNO, nejen mou domovskou organizaci). Mladí lidé si dnes mohou vybrat dobrovolnické projekty nejrůznější délky (od dvou týdnů až do jednoho roku) v různých koutech světa (vysíláme do více než 50 zemí, od Jižní i Severní Ameriky až po Asii). Pro lepší představu uvedu dva nejtypičtější programy mezinárodního dobrovolnictví:

- Evropská dobrovolná služba – tři- až dvanáctiměsíční dobrovolnická stáž u lokální neziskové organizace v zemích EU (i zemích sousedících);
- workcampy – dvou- až třítydenní veřejně prospěšné projekty, na nichž se (nejtypičtěji) sjede skupina 10–15 dobrovolníků z různých koutů světa, přičemž náplň práce vychází z potřeb místního partnera – může jít o volnočasové aktivity pro děti, renovaci kulturních památek, péči o životní prostředí, přípravu kulturního festivalu apod.

Jde tedy o práci napříč celou občanskou společností, specifickou přidanou hodnotou je pak spolupráce v mezinárodním týmu a intenzivní mezikulturní poznávání.

Přínos pro jednotlivé mladé lidi

Z naší dvacetileté zkušenosti na poli mezinárodního dobrovolnictví bych v rovině individuální zmínil zejména následující přínosy:

- jedinečná mezikulturní zkušenost a vhled do občanské společnosti na místní úrovni (nesrovnatelně hlubší a intenzivnější, než když člověk danou zemi pouze projíždí jako turista; mladý dobrovolník sám něco přináší, a přijetí místních lidí je tedy zpravidla mnohem vřelejší);
- lepší porozumění mezinárodním souvislostem a jiným kulturním perspektivám (vychází z výše zmíněného, dobrovolník zpravidla poznává jinou zemi a kulturu velmi zblízka a bezprostředně);
- vylepšení jazykových znalostí – dorozumivacím jazykem je většinou angličtina, případně místní jazyk (za srovnání tu myslím stojí dlouhodobé problémy českého školského systému s kvalitní výukou jazyků; programy neformálního vzdělávání mohou sehrát neocenitelnou roli – některé země jdou dokonce cestou masivního náboru zahraničních dobrovolníků pro výuku cizích jazyků v rámci vlastního školského systému – viz Gruzie a její program Teach and Learn with Georgia);
- osamostatnění od vlivu rodičů a emancipace osobnosti – u teenagera, který na měsíc nebo rok vyrazí „na zkušenou“ do světa, to znamená samozřejmě něco kvalitativně jiného než u sedmiletého dítěte, které jede poprvé na letní tábor, přesto jde o výraznou komponentu mládežnických dobrovolnických výměn, jejichž tradice sahá až do 20. let minulého století (více Arthur Gillette, One Million Volunteers);
- konkrétní nově nabyté zkušenosti, zejména u vedoucích dobrovolnických projektů (vedení lidí, týmová práce, organizace práce a volného času, částečná finanční zodpovědnost atp.).

Kdybych to měl shrnout slovníkem mezinárodních firem, mladí lidé získávají velmi přirozenou a nenásilnou cestou „mezikulturní měkké dovednosti“, které se jim v dnešním stále propojenějším (či chcete-li globalizovaném) světě mohou velmi hodit – jednou budou možná pracovat v mnohonárodnostním týmu a budou na specifika této spolupráce mnohem lépe připraveni.

Přínos pro společnost

V obecné, společenské rovině bych rád zmínil především tyto přínosy mezinárodních dobrovolnických programů:

- mezinárodní zkušenost spojenou s podporou místních společensky prospěšných projektů prošlo za uplynulých 20 let asi 12 000 mladých českých dobrovolníků (což mj. představuje ekvivalent statisíců hodin dobrovolnické práce);
- zpátky do Česka přináší větší otevřenost a lepší porozumění jiným kulturním perspektivám – nejde přitom jen o dobrovolníky samotné, ale prostřednictvím jejich ponávratové aktivity (přednášky, diskuse, fotovystavy aj.) se tato zkušenost dostává i k širší české veřejnosti; podobně zahraniční dobrovolníci (zhruba 50 workcampů a 100 projektů Evropské dobrovolné služby ročně) pomáhají na veřejně prospěšných aktivitách po celém Česku a působí v místech, kam se cizinec jinak dostane stěží;
- podpora veřejně prospěšných projektů a kultivace občanské společnosti – někdy slyším argument „proč bychom měli jezdit pomáhat do zahraničí, když máme svých problémů dost“; naše zkušenost říká opak: neplatí „buď Česko, nebo zahraničí“, společenská angažovanost mladých lidí se doplňuje a rozvíjí bez ohledu na hranice, podle průzkumů totiž 60 % těch, kteří dobrovolně pomáhali v zahraničí, se po návratu angažuje i ve své zemi, resp. komunitě – a naše zkušenost s mladými lidmi to potvrzuje;
- inspirace ze zahraničí a inovativní nápady zpětně ovlivňují kreativitu mladých lidí po návratu – sám jsem si spoustu zajímavých nápadů přivezl právě ze zahraničních dobrovolnických projektů: v českém prostředí už 6 let například úspěšně funguje kampaň Fotbal pro rozvoj, která využívá popularity sportu pro zvyšování povědomí mladých lidí i široké veřejnosti o rozvojové problematice...; stejně tak ale může inspirace ze zahraničí fungovat u mladých lidí, kteří se následně věnují profesně zcela jiné oblasti;
- vyšší jazyková kompetence (a pracovní kvalifikace) mladých lidí související s tím, co bylo výše nazváno „mezikulturními měkkými dovednostmi“;
- z toho vyplývající vyšší konkurenceschopnost země (byť podstatných faktorů je tu pochopitelně mnoho) – jako malá, proexportně orientovaná otevřená ekonomika v zásadě nemáme příliš jinou volbu než k otevřenosti vůči světu a jiným kulturám vést i mladou generaci.

Závěr

Myslím, že vše podstatné bylo řečeno výše. Závěrem tedy snad jen tolik, že mě velmi těší, kolik z hodnot prezentovaných na úvod v inspirativní řeči Johna Maye nacházím v programech mezinárodního dobrovolnictví: výchovu k otevřenosti, tvořivosti, velkorysosti, obětavosti, pokoře i vnitřní integritě. Za uplynulých 20 let jsme v této oblasti ušli notný kus cesty, a tak pevně doufám, že pozitivní vývoj v tomto typu neformálního vzdělávání mladých lidí bude pokračovat i nadále.

Literatura a zdroje

Gillette, Arthur – One Million Volunteers, Penguin 1968
 www.dobrovolnik.cz a interní statistiky INEX-SDA
 Analýza konkurenceschopnosti ČR

Kontakt

robin.ujfalusi@inexsda.cz

Role NNO v oblasti práce s dětmi a mládeží

Ing. Aleš Sedláček
 Česká rada dětí a mládeže, předseda

Anotace

Předseda České rady dětí a mládeže představuje formy neformálního vzdělávání ve sdruženích dětí a mládeže, jež jsou členy rady. Ukazuje příklady kompetencí, které sdružení dětí a mládeže rozvíjejí u dnešních mladých lidí.

In the speech the chair of the national youth council presents briefly the non-formal education of children and youth in their associations, members of the Czech Council of Children and Youth. He gives examples of what competences these associations develop in today's young people.

Úvod

ČRDm je střecha – byla založena v roce 1998 z podnětu osmi sdružení a jejím cílem je hájit zájmy dětí a mládeže v nejširším slova smyslu. Jako nejúčinnější cestu k tomuto cíli volíme úzkou spolupráci s našimi členskými sdruženími. Snažíme se vytvářet prostředí, jak legislativní, tak společenské, pro to, aby dobrovolná práce s dětmi a mládeží v naší zemi měla co nejlepší podmínky. Zastupujeme naše členy nejen vůči domácím institucím, ale i v zahraničí. V současné době máme 102 členských sdružení, 210 tisíc individuálních členů těchto sdružení, organizace je vedena dvanáctičlenným představenstvem, má předsedu, dva místopředsedy a pět pracovních skupin. Kromě pěti zaměstnanců působí v organizaci všichni dobrovolně.

Jak pracují členské organizace ČRDm

Sdružení, o němž tady budu hovořit, je modelové – nejde o žádnou konkrétní organizaci – nicméně mělo by nám pomoci představit si, jak taková organizace funguje. Sdružení pracuje s dětmi a mládeží, starší členové neodcházejí – zůstávají a působí jako poradci, pomocníci, zastávají technické a podpůrné funkce, organizaci někdy i nadále vedou. Organizace má celorepublikové pokrytí, dělí se do nižších článků, kterým náš systém říká organizační jednotky. V organizaci na pedagogických postech pracují výhradně dobrovolníci. Pouze některé technické a organizační funkce mohou být obsazeny profesionály, těch je ovšem mizivý zlomek, vzhledem k počtu členů.

Vzdělávání členů sdružení dětí a mládeže

Člen sdružení dětí a mládeže se vzdělává:

- každodenní činností; nejdůležitější je učení praxí – průměrný člen se schází každý týden na nějaké odpolední aktivitě, dvakrát do měsíce na víkendové aktivitě, čtyřikrát do roka na delší dobu než 3 dny a během letních prázdnin na táboře, který trvá zpravidla čtrnáct dní;
- záměrné vzdělávání – je to, v čem se snažíme naše členy rozvíjet pro výkon konkrétních činností, aby byli dobře připraveni na pozice.

Pozice rozdělím do dvou kategorií:

- pedagogické pozice: člen – mladý vedoucí – vedoucí – hlavní vedoucí – lektor;
- manažerské pozice: člen řídicího orgánu – vedoucí řídicího orgánu – lektor.

V organizaci jsou dále podpůrné pozice:

- zdravotník, ekonom, pracovník PR, účetní, bezpečnostní garant.

Tyto pozice kopírují to, co bylo vytvářeno v rámci Klíčů pro život, byly pro ně vytvářeny tzv. minimální kompetenční profily.

Můj předfečník hovořil o charakteru, o tom, jak je důležitý, možná důležitější než univerzita. S tím naprosto souhlasím. Sám jsem přišel jako třináctiletý do organizace, která měla svůj zákon, jež jsme na začátku každého shromáždění opakovali – byl to soubor takových morálních hodnot, k nimž jsme se hlásili. Tenkrát jsem nechápal, proč to děláme. Během následujících dvaceti let a zejména díky práci pro ČRD M jsem se setkal s řadou dalších organizací a všímám si, že v organizacích, kterým takový kodex hodnot, k nimž by chtěli mladé lidi vychovávat, chybí, buď něco podobného hledají, nebo nahlas říkají, že to je špatně. Protože bez zásadní shody na tom, jak dál, je obtížné se sjednotit v různých. Je praktičtější dohodnout se na tom, k čemu chceme mladé lidi vychovávat. Profesor Matějček, legenda dětské psychologie, identifikoval pět takových vlastností, které zajišťují nositeli společenský úspěch. Nazval je Velká pětka, a když jsem měl možnost studovat různé kodexy sdružení dětí a mládeže, všechny je obsahují: 1. zvědavost, 2. svědomitost, 3. otevřenost (extraverze); 4. emocionální stabilita a 5. přívětivost či (jinak řečeno) přátelskost.

Z analýzy provedené v rámci projektu Klíče pro život vyplynuly měkké kompetence, kterých si zaměstnavatelé cení. Použil jsem tento soubor kompetencí a porovnal je s tím, jak jsou na tom mladí lidé ve sdruženích dětí a mládeže a zda je k nim vychováváme. Potvrdilo se, že ano. Jen namátkou okomentuji několik z nich:

- zvyšování kvalifikace
- analytické myšlení
- komplexní myšlení
- spolupráce – k ní mladé lidi motivujeme už při přípravě našeho programu. Nepracujeme s elitami, nepracujeme primárně s vyčleněnými, ale především s běžnou populací. Soužití lidí z různých sociálních vrstev je velmi důležité. Považujeme je za zásadní moment prevence, který je důležitější než pracovat s vyčleněnými skupinami. Pouze tato integrace, která dokáže zahrnout mladé lidi s různými hendikepy do běžné populace, která se nám v definicích stále zmenšuje, je to, co považujeme za smysluplnou prevenci hodnou podpory.
- kreativita
- týmová práce – vychovávat mladé lidi, aby na sebe dokázali brát různé týmové role. Na to máme mnoho her. Často jsme obviňováni, že si jen hrajeme, ale málokdo si uvědomí, že těmito aktivitami systematicky vychováváme – rozvíjíme u nich nejen měkké kompetence, ale připravujeme je na život, někdy i přímo na budoucí pracovní uplatnění.
- koncepční myšlení
- komunikativnost – pokud bychom nebyli výřeční, asi bychom těžko přesvědčili rodiče, aby nám své děti svěřili a těžko bychom přesvědčili vrstevníky, aby k nám vstoupili a s výchovou nám pomáhali.
- umění navazovat kontakty – pokud bychom neuměli navazovat kontakty, bylo by nás stále méně a méně. V posledních letech však členská základna řady sdružení dětí a mládeže opět roste, což je potěšující zejména s ohledem na to, že společnost je stále více individualistická.
- organizační schopnosti
- sebereflexe – sebehodnocení

- strukturální myšlení
- kritičnost – není nic horšího než falešné kamarádství, když všichni poplácají kamaráda po zádech i za to, co se mu nepovedlo. Děti to neumí, řeknou otevřeně, co si myslí. Pokud dobrý vedoucí chce obstát, musí umět kritiku přijmout a vyzvat k domluvě, jak něco příště udělat lépe.
- ochota riskovat
- otevřenost
- pracovitost
- umění řešit konflikty
- sociální empatie
- výkonnost – nedávno jsme v ČRDM udělali ekonomickou analýzu, porovnávající náklady na činnost sdružení dětí a mládeže, které hradí rodiče, veřejné rozpočty i dárci a výkonnost těchto organizací, zjednodušenou počtem dobrovolných vedoucích dětí a mládeže. Zjistili jsme násobnou výkonnost oproti komerčním subjektům, vycházelo to zhruba na 300%. Zjednodušeně řečeno – naši dobrovolníci v organizacích pracují třikrát efektivněji, s třikrát větším nasazením než běžní zaměstnanci.
- podnikatelské myšlení – pokud chcete získat dotaci, vyúčtovat letní tábor, přesvědčit donátora, musíte mu nabídnout podnikatelský koncept. A donátoři jsou stále náročnější.

Mezigenerační dialog a ČRDM

Další důležitou výchovnou strategií je mezigenerační dialog. ČRDM uvítala, že byl příští rok vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigeneračního dialogu. Zamysleli jsme se proto nad tím, jak jsou důležité organizace, které si své členy udrží i ve vyšším věku. Podívejme se na funkční formy mezigeneračního dialogu:

- Vedoucí má svého staršího průvodce (kouče, mentora), osvědčeného desítkami let – z jejich zkušeností dokážeme čerpat.
- Nejvyšší výkonný orgán je vedený mladými za podpory starších členů – takovou zkušenost mám z vedení své mateřské organizace, Ligy lesní moudrosti. Po sedm let, kdy jsem byl jejím náčelníkem, jsem měl to štěstí, že třetinu mého týmu tvořili nejstarší členové organizace. V jejich osmdesáti letech dokázali plnit tuto týmovou funkci a stáli vždy za mnou.
- Starší členové jsou v organizaci využíváni mladšími jako morální vzory.
- Starší motivují mladší svými znalostmi, zkušenostmi, jsou nositelé tradice.
- Starší mapují historii organizace a předávají ji mladším i na základě osobních svědectví.

Existují i nefunkční formy mezigeneračního dialogu:

- Nejvyšší orgán má převahu starých kmetů, názor mladých je upozadován. Pouze pokud se podaří vyvážit zkušenost starších s nadšením mladších, může být organizace funkční.
- Paralelní poradní sbor kmetů má příliš vysoké pravomoci.

Závěr

Co zásadního se ve směru ke sdružením událo v projektu Klíče pro život?

1. V rámci expertních skupin proběhla diskuse o ideálním souboru kompetencí za každou vydefinovanou pozici v organizaci.
2. Sdružení měla možnost se přihlásit do veřejné zakázky na tvorbu školicí metodiky a pilotáže kurzů a následně je realizovat.

Jak konkrétně tedy projekt Klíče pro život pomohl sdružením?

1. Vznikaly kvalitativně nové kurzy, za použití e-learningu a nových školicích metod.
2. Na kurzech byla posílena zpětná vazba jak směrem k lektorům, tak hodnocení účastníků sebe sama (zárodek pro budoucí sebeevaluační nástroje). Začali jsme naše dobrovolníky seznamovat s tím, že získávají nějaké kompetence a že by se je měli naučit „prodávat“ na trhu práce.
3. Díky úhradě dopravy a stravování účastníků byly kurzy dostupné každému.
4. Sdružení mohla zaplatit experty.

Děkuji tímto projektu Klíče pro život, který podle nás má smysl. Doufám, že jsem vám alespoň trochu ozřejmil, proč si myslíme, že je činnost sdružení dětí a mládeže prospěšná, a proč tak usilujeme o pozornost a podporu.

Kontakt

ales.sedlacek@crdm.cz

Príspevek domů dětí a mládeže a středisek volného času k rozvoji mladého člověka

Ing. Mgr. Libor Bezděk

Dům dětí a mládeže hlavního města Prahy, ředitel

Anotace

Hlavní pozitivní roli domů dětí a mládeže a středisek volného času lze spatřovat v nasměrování mladých lidí k pozitivní závislosti na zájmovém vzdělávání, ať již v jakékoli podobě. K tomu přispívá maximální možná míra forem typů i oborů činnosti, které DDM a SVČ nabízejí. Velkou překážkou ve smysluplné činnosti těchto organizací je rozpor mezi požadavky zřizovatelů – vykázat výkon, tj. co nejvíce žáků v systému – a potřebou především nejrizikovější skupiny „náctiletých“ nebyť jakkoli organizován.

Main positive role of Houses for children and youth and Centres for leisure time can be seen in the effort to direct young people to positive addiction on leisure-time education, whether in any form. This is supported by a maximum possible extent of forms, types and fields of activities that Houses for children and youth and Centres for leisure time can offer. A great obstacle in meaningful activity of these organisations is the contradiction between the requirements of the founders – the performance orientation, i.e. as many pupils in system as possible – and the need of especially high-risk group of teenagers – not to be in any way organized.

Úvod

Domy dětí a mládeže a střediska volného času lze považovat v současnosti za „klíčového hráče“ v oblasti tzv. zájmového vzdělávání. To zahrnuje kromě SVČ také školní kluby a školní družiny. Pominu-li význam aktivního trávení volného času – do kterého zájmové vzdělávání logicky spadá – jako součást prevence proti sociálně patologickým jevům v naší společnosti, vnímám SVČ jako významný pilíř nejen při rozvoji zájmu, ale i talentu mladé generace.

SVČ a rozvoj zájmů nejen dětí a mládeže

Podstatným rysem činnosti našich organizací je právě zmíněný rozvoj zájmů, a to nejen dětí a mládeže. Tento aspekt naší práce pokládám za klíčový nejen pro kompetence získávané v průběhu tohoto typu vzdělávání, které následně pomáhají při dalším osobnostním rozvoji mladého člověka, ale poměrně často se daří rozvojem konkrétních zájmů nasměrovat děti i mládež k takové profesní orientaci, která je přímo spojena s rozvojem jejich zájmu. V ideálním případě se mladí lidé věnovali svému zájmu v našich organizacích natolik, že se po několika letech stal původní zájem jejich zaměstnáním, anebo přestože se jejich profesní orientace ubírala jiným směrem, svému zájmu se nadále věnují ve svém volném čase. Stále častěji se při své práci setkávám s našimi odchovanci, kteří jsou již dnes rodiči a kteří nám do zařízení přivádějí další generace, a pokud s nimi mám možnost hovořit, velice často zájmová činnost v organizacích našeho typu pozitivně poznamenala jejich další život. Někteří se rozhodli mladé generaci věnovat v rolích pedagogů, jiné sice studium či práce od původního zájmu odvedla, ale velmi často se

k němu právě prostřednictvím svých dětí vracejí a zapojují se například jako dobrovolníci nebo externí spolupracovníci.

Nejdůležitější příspěvek však spatřuji v nasměrování mladých lidí k pozitivní závislosti na zájmovém vzdělávání, ať již v jakékoli podobě. Nemá smysl zde mluvit otrepanými frázemi typu „zahálka plodí neřest“, ale něco na tom prostě je. Pokud se nám nepodaří zejména v mladším školním věku podchytit zájem dětí o jakoukoli smysluplnou volnočasovou aktivitu, v dalším období jejich věku je to již podstatně složitější. Přitom právě období přicházející puberty a potřeba zařadit se do „party“ je v tomto věku velmi nebezpečná. A až příliš často jsme v současnosti konfrontováni s negativními důsledky, kdy skupina, se kterou se mladý člověk ztotožnil, nevyvíjí zrovna pozitivně vnímané aktivity. Proto spatřuji jako důležité, aby se činnost DDM, SVČ, ale i NNO pracujících s dětmi a mládeží více na tuto věkovou kategorii zaměřila. Nepochybně, a především proto, abychom mohli mít čisté svědomí, že jsme se pokusili zamezit odklonu této věkové skupiny od jakékoli organizované činnosti, jak jen to je možné.

Mnohá SVČ se snaží tyto skupiny přilákat tzv. trendy aktivitami a novými aktivitami nejen v rámci sportu. Ale s ohledem na skutečnost, že většina zřizovatelů našich organizací po nás požaduje především výkon (tj. co nejvíce žáků v systému), a tím je pro ně mnohdy pouze pravidelná činnost, je tato honba za čísly v protikladu s potřebami „náctiletých“, neboť o to být veden v deníku zájmové činnosti, tj. být jakkoli organizován, prostě nestojí. A pokud jej DDM nemůže vykázat, nedostane na něj ani prostředky. A tak namísto toho, aby se SVČ věnovala právě této věkové kategorii, z logických důvodů se věnují jiným, které lze spočítat a vykázat.

Ale pokud se vrátím k hlavnímu námětu tohoto příspěvku, hlavní pozitivní roli SVČ lze spatřovat v maximální možné míře forem typů i oborů činnosti, které se věnují. Pro mnohé je činnost SVČ spojena především s pořádáním kroužků a táborů, které jsou samozřejmě nejvíce vidět, a co se týká počtu účastníků, i poměrně jednoduše spočítatelné. Nicméně DDM se věnují dalším několika formám činnosti, které rovněž mohou pozitivně ovlivňovat mladého člověka. Za zmínku stojí především příležitostná činnost (tím rozumíme široké spektrum jednorázových akcí, které jsou SVČ pořádány) a sponzární aktivity – otevřené kluby, kam velmi často dochází již zmíněné partičky, které lze neformálním způsobem pozitivně ovlivňovat. Hovořit zde o dalších formách činnosti asi nemá příliš smysl, ale jsem přesvědčen, že jakékoli formy volnočasových aktivit mohou přispět k dalšímu osobnostnímu rozvoji mladého člověka.

Závěr

I proto SVČ přivítala realizaci projektu Klíče pro život, který je právě pro organizace činné na poli neformálního vzdělávání nepochybně přínosem. Ačkoli možná naše očekávání od tohoto projektu byla někdy odlišná od reality, jsem přesvědčen, že v blízké, resp. vzdálenější budoucnosti mohou být témata Klíčů vnímána jako užitečná. Ačkoli jsem se někdy setkával s určitou kritikou, vyplývající z neúplného porozumění některým projektovým aktivitám a průřezovým tématům, jsem přesvědčen, že svým způsobem tento projekt předběhl svoji dobu a bude plně doceněn až v okamžiku, kdy budou jím realizované aktivity aktuální i v tom nejmenším zařízení ČR. Až tehdy, kdy i tam bude tématem dne multikulturalita, práce se znevýhodněnými, mediální výchova a další tzv. průřezová témata a tato zařízení budou hledat inspiraci a pomoc u jiných, budou mít možnost využít výstupů Klíčů a uplatnit i ve své každodenní práci výsledky pilotních vzdělávacích programů, které v tomto projektu považují za nejvíce přínosné. Proto se domnívám, že objektivní posouzení významu Klíčů bude možné až s určitým časovým odstupem a až tehdy, kdy zmíněné pilotní projekty prověří, a věřím, že úspěšně, praxe.

Kontakt

bezdek@ddmpraha.cz

Dobrovolná služba jako součást vyváženého rozvoje osobnosti

Alena Jeslínková, národní koordinátor

Cena vévody z Edinburghu, o. s.

Mgr. Radek Hanuš, Ph.D.

Fakulta tělesné kultury Univerzity Palackého v Olomouci, proděkan pro rozvoj a vnější vztahy

Anotace

Program Cena vévody z Edinburghu vznikl na základě konceptu tzv. terapie prožitkem, vytvořeného Kurtem Hahnem, která zahrnuje čtyři složky: tělesný trénink, expedice, projekt a poskytování pomoci (služba bližním). V České republice je v rámci programu realizován projekt Učení pro život zaměřený na děti a pedagogy z ústavních zařízení. V této cílové skupině výrazně nabývá na významu čtvrtá složka Programu – dobrovolná služba. Řada dětí z dětských domovů má prostřednictvím projektu možnost poprvé zkusit, co znamená pomoc druhým – soucit, empatie – a poznat cenu práce, vděk druhých, svou vlastní nepostradatelnost.

The program The Duke of Edinburgh's Award is based on the concept of so-called therapy through the experience which consists of four components: physical training, expedition, project and providing assistance (service to the neighbor). In the Czech republic the project Learning for Life has been realized within the program The project focuses on children and teachers from asylums. In this target group strongly grows an importance of fourth component – the voluntary service. Many children from children's homes have for the first time a possibility to experience what means help to the others – compassion, empathy – and to realize the price of work, gratitude of others, one's own indispensability.

Úvod

Rozvoj osobnosti a dobrovolná služba. Toto spojení je vlastní konceptu „prožitkové terapie“ Kurta Hahna. On sám svými myšlenkami ovlivnil několik významných výchovných hnutí v Evropě. Jedním z nich je organizace Cena vévody z Edinburghu. Na jejím založení má zásluhu vedle myšlenek Kurta Hahna princ Philip, který se myšlenku ceny rozhodl uskutečnit a zrealizovat a propůjčil jí svůj titul. Třetím důležitým mužem zakladatelem byl lord John Hunt, který přispěl k praktické konkrétní realizaci projektu.

Důležité osobnosti a vznik programu Cena vévody z Edinburghu

Kurt Hahn (1886–1974), vůdčí inspirátor Ceny vévody z Edinburghu. Pedagog, který svou originální terapií prožitkem patří k zajímavým a inspirativním reformátorům v oblasti výchovy. Narodil se a působil v Německu až do nástupu fašismu, kdy byl nucen opustit svou vlast, a poté působil v zahraničí především ve Velké Británii. Během svého života založil a vedl:

1. Světznámé soukromé střední školy: Školu zámek Salem v Německu (1920), Školu v Gordonstounu ve Skotsku (1934), Školu v řecké Anavrytě (1949) a další. Tyto školy byly důležité pro rozvoj jeho terapie prožitkem.
2. „Kurzschule“, myšlenka kurzů vznikla již v roce 1925 v Salemu. Od roku 1936 je v Gourdstounu navržen další plán „kurzschule“ rozšířený o myšlenku otevřenosti (centre of social service), původně byly kurzy realizovány jen pro studenty salemských škol. V letech 1938–40 byly v tzv. experimentálních kurzech testovány základní programové složky „kurzschule“: tělesný trénink, expedice, projekt a poskytování pomoci, jsou tak poprvé spojeny tyto čtyři elementy jako rovnocenné součásti Hahnovy prožitkové terapie.

3. Outward Bound Schools – po vypuknutí války byly „kurschule“ nabídnuty pod názvem Outward Bound (OB) námořnictvu Spojeného království Velké Británie. A to přímo ve významném středisku „kurschule“ v Aberdovey ve Walesu (1941). V tomto výchivovém středisku probíhal rozvoj osobnosti se specifickým zaměřením pro řešení krizových situací a přežití pro námořníky. Po válce se tato střediska transformují na centra rozvoje osobnosti pro mladé lidi ve věku 16–21 let. Výraz Outward Bound zachycuje symbolicky pedagogický cíl OB: připravovat mladé lidi do života jako loď vyzbrojenou k velké plavbě. Pod označením Outward Bound se tato střediska šíří po celém světě.
4. Mezinárodní školy Atlantic College ve Walesu (1962), v Britské Kolumbii, Triestu a Singapuru, jejichž úkolem je vychovávat ke světoobčanství.
5. Pro britskou mládež navrhl a zkoušel uplatnit odznak zdatnosti County Badge Scheme (1940), který měl zvednout upadající tělesnou zdatnost mládeže. Tento odznak byl doplněn i o rozměry sociální práce a projektu, aby byl přístupnější pro širší vrstvy populace. V roce 1950 Kurt Hahn s princem Philipem diskutují o možnostech rozvoje odznaku v nových podmínkách. Od roku 1956, pak vzniká jeho nová podoba pod názvem „Duke of Edinburgh Award“.

Cíl výchovy podle Hahna neleží ve shromažďování vědomostí, ale v otvírání cest k prožitkům, které lidem pomáhají odhalovat jejich dosud skryté síly a schopnosti. Na prvním místě jeho pedagogiky stojí výchova charakteru, pak inteligence a vědění. Hahn definoval a popsal úpadkové jevy, se kterými se ve vyspělé společnosti setkáváme i dnes:

- pokles tělesné zdatnosti;
- pasivní způsob zábavy;
- pokles celkové aktivity;
- nedostatek lidského účastenství;
- nedostatek pečlivosti a odpovědnosti;
- úpadek iniciativního jednání.

Proti chorobným jevům společnosti Hahn předkládal k uzdravení následující tři stupně tzv. prožitkové terapie:

1. stupeň

Tělesná příprava – jedná se o zvyšování vitality, osobní zdatnosti, kondice, odvahy a síly k překonávání sebe sama a o zážitek objevení vlastní schopnosti a možností prostřednictvím tréninku horolezectví, putováním po horách, na kolech, jízdou na lyžích, plavbou na člunech, plachtěním atd.

Služba bližním – záchranná opatření (podle Hahna nejdůležitější prvek uzdravení), konkretizace v záchranných pracích na horách, na moři, řekách, zahrnuje přípravu na útrapy, služby pro staré občany, pro tělesně postižené a podobně – povzbuzují „vášně k záchraně“.

Jedno- nebo vícedenní Projekt – představuje tzv. projektové učení, při němž se na cestě k cíli rozvíjejí centrální schopnosti. Jde o vytvoření vysokého, ale dosažitelného cíle, vyžadujícího plánovitý postup a řízení, což klade značné nároky na samostatnost a kreativitu, současně působí proti úpadku svědomitosti.

Expedice – jedná se o horské či lyžařské túry, plavbu na řekách i na mořích, sledující realizaci předem připraveného programu a vyžadujícího rozhodnost a určitou míru vlastního překonávání se (Vážanský, 1992).

2. stupeň

Přesná, promyšlená a cílená stavba programu tak, aby na sebe dílčí programy navazovaly, a vytvářely tak novou zkušenost a prožitek. Cílená reflexe toho, co se v jednotlivých blocích odehrálo.

3. stupeň

Jednotlivé elementy programu a jejich realizace jsou pouze prostředky výchovy, a ne jejím cílem. Výchova k odpovědnosti od malých povinností jednotlivce k rozvíjení smyslu pro společnost.

Pro inspiraci vám předkládáme principy, které Hahn formuloval pro své kolegy a režim školy na zámku v Salemu:

1. Dejte dětem příležitost objevit sebe sama.
2. Dbejte na to, aby žáci prožili jak úspěch, tak i prohru.
3. Umožněte, aby děti kvůli společné věci přestaly myslet jen na sebe.
4. Vytvořte čas pro klid a mlčení.
5. Cvičte představitivost, schopnost plánovat a dívat se do budoucnosti.
6. Berte vážně hry a sport, ale nedovolte, aby převládly.
7. Spaste děti bohatých a mocných rodičů od pocitu privilegovanosti.

Princ Philip (princ řecký a dánský), vévoda z Edinburghu (1921), manžel britské královny Alžběty II., zakladatel a patron Ceny vévody z Edinburghu.

Ve 12 letech odchází studovat na jeden rok do školy Salem v jižním Německu. Zde se setkává s Kurtem Hahnem, kterého si velmi oblíbí. Dále pokračuje ve studiu v Gourdonstounu, kam přichází jeho milovaný učitel Kurt Hahn.

V roce 1956 zakládá princ Philip Cenu vévody z Edinburghu a stává se jejím patronem. V červnu 2011 slaví své 90. narozeniny a je stále aktivním patronem projektu.

Lord John Hunt (1910–1998), britský armádní důstojník, který je nejvíce znám jako vůdce úspěšné britské expedice na Mount Everest v roce 1953. V roce 1956 se stal prvním ředitelem kanceláře Ceny vévody z Edinburghu, kde působil až do roku 1966, kdy byl jmenován čestným správcem Ceny vévody z Edinburghu. Podílel se na praktické realizaci celého programu a velmi přispěl k jejímu úspěšnému rozšíření po celém světě.

Program a Česká republika

V České republice funguje Program od r. 1993 a je zde nazýván zkráceně EDIE. Realizuje jej Národní kancelář občanského sdružení Program pro mládež Cena vévody z Edinburghu. Program je otevřen všem organizacím a zařízením, které pracují s dětmi a mládeží. V současné době je do Programu zapojeno celkem 20 škol a organizací a 12 zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy.

Od roku 2009 je nositelem projektu ESF CZ.1.07/1.2.00/08.0170 Učení pro život, jehož hlavní cílovou skupinou jsou děti a pedagogové z ústavních zařízení v ČR. Mladí lidé ve věku 14–25 let se v rámci Programu zdokonalují v rekreačním sportu a praktických dovednostech, podnikají společnou expedici a především poskytují dobrovolnou službu místní komunitě. Tyto čtyři obory se navzájem doplňují a vytvářejí tak vyvážený program. Účastníci plní dle obtížnosti tři stupně – bronzový, stříbrný a zlatý. Každý stupeň Programu je zakončen oceněním – diplomem, který je slavnostně účastníkovi předán.

Význam dobrovolné služby

Cílem oboru dobrovolná služba je pochopit význam dobrovolné práce ve společnosti, seznámit se s potřebami místní komunity, podpořit rozvoj pocitu odpovědnosti za druhé. Velmi důležitou roli hraje příprava dobrovolníků a komunikace se zařízením, kde je služba realizována. Dobrovolnou službu jako součást vyváženého rozvoje osobnosti lze demonstrovat na příkladu projektu Učení pro život, jehož hlavní cílovou skupinou jsou děti umístěné v ústavních zařízeních.

U dětí z výchovných zařízení je pomoc druhým, tzn. soucit, empatie, uvědomění si, že jsou lidé s mnohem horším osudem a bojují s nepříznivým osudem, důležité pro jejich další rozvoj. Řada z nich nikdy nepoznala cenu práce, vděk druhých (jaký je to pocit, když jim lidé upřímně poděkují). Absolvováním této části projektu mají možnost poznat svou potřebnost, ba i nepostradatelnost, smysl života, to, že díky nim má někdo radost, že někomu udělají den lepší, jednodušší.

Účastníci projektu pomáhají v rámci dobrovolné služby s úklidem v obci, dochází do rehabilitačního ústavu, pravidelně čistí řeku, připravují aktivity pro děti z mateřské školky a troufnou si i na náročnější činnosti

pod dohledem psychologa, jako je třeba víkend pro autistické děti a jejich rodiče. Jejich úsilí je společensky oceněno formou předání diplomu na půdě nějaké významné instituce.

Místo závěru

Význam dobrovolné služby jako součásti vyváženého rozvoje osobnosti dokládají následující citace dvou chlapců a dvou pedagogů:

Mirek S., Výchovný ústav Kutná Hora

„A teď zase o tom, jak jsem pomáhal postiženým lidem. Chodil jsem do domova seniorů velice rád. To víte, ty lidi si vás brzy oblíbí a pak je vám i líto odejít. Každé úterý nebo čtvrtek jsem jim pomáhal se vším možným. Třeba v dílně s pletením koberečků nebo jsem jim nosil svačinu nebo je vozil na pokoje. Rychle mi to tam utíkalo. Také jsem je stále obdivoval, jsou sice postižení, ale zase mají něco jiného než ostatní. Zřejmě to bude nějaké kouzlo.“

Filip H., Dětský domov se školou Těrlicko

„Nejvíc mě teď ale baví chodit za postiženými lidmi. Zajímají mě jejich osudy. Teprve když je člověk s nimi, tak si uvědomí, že vlastní problémy jsou malicherné. Nedovedu si představit, že by podobný osud potkal mě nebo někoho z mých blízkých. Můj příběh tím ale nekončí. Vlastně teprve začal. EDIE pro mě znamená všechno možné jen ne nuda. Nuda totiž může téměř za všechny moje potíže. Jsem rád, že přišla ta možnost něco dělat. Jsem rád, že se něco děje. Jsem rád, že můžu někomu pomoci. Jsem rád, že jsem dostal šanci dělat věci jinak. A hlavně... baví mě to.“

Za Dětský domov se školou Veselíčko Mgr. et Mgr. Marie Lukášová & Petr Vícha, psychologka a vychovatel, vedoucí EDIE

„Dobrovolnická činnost je důležitou součástí pozitivního rozvoje osobnosti a přispívá k vytváření a posilování morálních hodnot. Radost z dobrovolnické práce, v našem případě především pro seniory, vidíme jak na našich dětech, tak i v očích starých lidí. I přesto, že se po skončení ústavní výchovy naše děti vrátí do původní komunity, věříme tomu, že tyto pozitivní emoční prožitky nebudou zapomenuty a mohou být jedním z faktorů, který jim poslouží jako ochrana před riziky a negativními vlivy okolí.“

Kontakt

jeslinkova@edie.cz

PRÁCE S DĚTMI A MLÁDEŽÍ Z POHLEDU STÁTNÍ SPRÁVY, SAMOSPRÁVY, VZDĚLAVATELŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ

„Řekni mi a já zapomenu, ukaž mi a já si zapamatuji, nech mne to udělat a já porozumím.“
Čínské přísloví

Neformální vzdělávání a státní politika pro oblast dětí a mládeže

Mgr. Michal Urban

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, ředitel Odboru pro mládež

Anotace

V loňském roce schválila Evropská komise svůj nejvýznamnější dokument Evropa 2020, jehož cílem je, aby se Evropská unie stala v roce 2020 nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa. Koncepte státní politiky pro oblast dětí a mládeže ČR ve shodě s tímto i dalšími evropskými dokumenty pohlíží na mladého člověka nejen jako na účastníka volnočasových aktivit nebo pouze jako na studenta, ale jako na bytost, u které se musí rozvíjet všechny složky. V tomto rozvoji má neformální vzdělávání nezastupitelnou roli.

Last year The European Commission approved its most important document Europe 2020. The aim is for The European Union to become most competitive economy in the world. In line with this and other European documents the Czech Conception of state policy for children and youth looks at a young person not just as a participant of leisure-time activities or just as a student, but also as a human being who has to be developed in all aspects. Non-formal education plays an irreplaceable role in this development.

Úvod

Rád bych vám během svého vystoupení ukázal, že všechno, co dosud zaznělo o uznávání neformálního vzdělávání a o čem se jistě bude ještě mluvit, nevisí někde ve vzduchoprázdnu, ale že všechny tyto aktivity jsou koncepčně zarámovány a mají vazbu na to, co se děje nejen u nás, ale i na evropské úrovni. Proto je na začátku důležité představit, co myslíme neformálním vzděláváním a proč je důležité zaměřit se zejména na cílovou skupinu mladých lidí.

Celoživotní učení

Pro ukotvení termínu „neformální vzdělávání“ je důležité představit koncept celoživotního učení. Celoživotní učení je soubor tří důležitých složek učení, které se navzájem doplňují: formálního vzdělávání (tj. toho, co se naučíme ve škole), neformálního vzdělávání a informálního učení. Mezi neformálním vzděláváním a informálním učением je zásadní rozdíl. V oblasti neformálního vzdělávání se učíte mimo školu plánovaně (například mezikulturní tolerance). Při informálním učení se něco naučíme jen tak mimoděk (určitou životní zkušeností) – neplánujeme, že se to naučíme. Neformální vzdělávání je dobrovolný proces, který je veden někým, kdo má zkušenost s příslušnou volnočasovou aktivitou. Tento vzdělávací proces je vždy zaměřen na daného jedince a je mu přizpůsoben.

Mládež v současné době

Proč je neformální vzdělávání tak klíčové v oblasti dětí a mládeže? Když jsem si nedávno monitoroval, jak je mládež zobrazována v médiích, zjistil jsem, že je popisována převážně jako zdroj problémů. My ale toto vnímání chceme změnit. Mladí lidé nejsou problémem, ale cílovou skupinou, která představuje obrovské příležitosti do budoucna. Snažíme se, aby se do mladé generace investovalo co nejvíce (a to se netýká jen

finančních prostředků), abychom měli na čem stavět, až tato generace doroste. Rád bych také upozornil, že se nejedná o zanedbatelný počet, ale že mladí lidé do 30 let tvoří více než čtvrtinu obyvatel České republiky. A proto MŠMT podporuje to, o čem jsme zde již mluvili, totiž cílenou práci, která povede k rozvoji klíčových kompetencí u dětí a mládeže.

Koncepční materiály zaměřené na mládež

Posuzováno z čistě politického hlediska, nebyla mládeži nikdy v minulosti věnována na evropské úrovni větší pozornost, než je tomu v současné době. To souvisí s celkovými evropskými snahami. V loňském roce schválila Evropská komise svůj nejvýznamnější dokument **Evropa 2020**, jehož cílem je, aby se Evropská unie stala v roce 2020 nejkonzurenceschopnější ekonomikou světa. A právě v rámci tohoto dokumentu definovala sedm vlajkových iniciativ. Jedna z nich se jmenuje „**Mládež v pohybu**“ a je zaměřena na podporu a rozvoj mladých lidí.

Dalším významným dokumentem je **Obnovený rámec evropské spolupráce pro oblast mládeže 2010–2018**, což je evropská strategie pro mládež.

Na národní úrovni máme jako nejdůležitější strategický dokument již od roku 2007 **Koncepci státní politiky pro oblast dětí a mládeže 2007–2013**, která na již zmíněné evropské dokumenty velmi dobře navazuje a která popisuje politiku České republiky pro mládež. Důležité je, že se na mladého člověka nehledí pouze jako na účastníka volnočasových aktivit nebo pouze jako na studenta, ale jako na bytost, u které se musí rozvíjet všechny složky, aby byl výsledek co nejlepší. Musíme tedy v rámci tohoto průřezového pohledu spolupracovat zejména s ostatními resorty, abychom byli schopni rozvíjet všechny oblasti, které se týkají života mladých lidí. Zde je shrnuto pět základních cílů, které si státní politika v oblasti mládeže klade:

- naplňování funkce rodiny;
- osobnostní rozvoj mladých lidí a jejich uplatnění ve společnosti;
- výchovu k aktivnímu občanství včetně participace;
- podporu zdravého životního stylu;
- ochranu před negativními jevy a jejich následky.

Celá koncepce je rozpracována do akčních plánů, které se ve dvouletém období plánují a vyhodnocují a které schvaluje vláda ČR. My se nyní nacházíme v době, kdy se vyhodnocuje předposlední akční období a připravuje se ve spolupráci se všemi partnery akční období na poslední dva roky. Tyto podrobné akční plány s konkrétními úkoly pro konkrétní resorty jsou rozpracovávány v následujících devatenácti oblastech:

Informace o mládeži a pro mládež; Mládež a Evropa; Mládež, volný čas a životní styl; Mládež, vzdělávání, výchova; Mládež, zaměstnanost a zaměstnatelnost; Ochrana práv dětí a mládeže; Participace mladé generace na společenském a politickém životě; Výzkumy o mládeži; Dobrovolnictví; Mezinárodní spolupráce a mobilita v oblasti dětí a mládeže; Mládež z národnostních menšin, mladí migranti, běženci Mládež a bydlení; Mládež a kultura; Mládež a média; Mládež a rodinná politika, podpora a ochrana rodiny; Mládež a zdraví; Mládež a životní prostředí; Mládež, soc. patologické jevy a sociální prevence, soc. integrace; Neformální vzdělávání v oblasti dětí a mládeže.

Závěr

Projekt Klíče pro život byl již připravován s tím, že se jedná o klíčový systémový projekt, který doplňuje a rozvíjí politiku v oblasti mládeže a naplňuje Koncepci státní politiky pro oblast dětí a mládeže. Nyní jsou to zejména garantí projektu, kteří koordinují pracovní skupiny zabývající se výše zmíněnými devatenácti tématy. Snažíme se společně s realizátory projektu Klíče pro život, aby to byla živá koncepce, která odráží skutečné potřeby, nikoli něco, co vzniklo pouze u stolu a nemá skutečnou vazbu na realitu a život mladých lidí.

Kontakt

michal.urban@msmt.cz

Vnímání kompetencí pracovníků s dětmi a mládeží ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů

Mgr. Radek Hanuš, Ph.D.

Fakulta tělesné kultury UP v Olomouci, proděkan pro rozvoj a vnější vztahy

Anotace

V oblasti neformálního vzdělávání dochází k nenápadnému, ale velmi kvalitnímu rozvoji a vzdělávání pro profesionální praxi. Málokterý dobrovolník ovšem přemýšlí o tom, že například vedením oddílu, přípravou tábora, rozvíjí své vůdcovské schopnosti. Na druhé straně zaměstnavatelé hledají schopné lidi především z praxe či mezi absolventy škol. Zaměstnavatelé a mládežnické organizace stojí ve společnosti příliš daleko od sebe, než aby si uvědomili, jak moc se vzájemně mohou obohatit.

Discreet high-quality development and training for a professional practice goes on during non-formal education. But only few volunteers think about guiding of children section or preparing of a training camp can develop their leadership skills. On the other hand, employers are looking for capable people mainly from practice or among graduates. Employers and youth organizations stand in the society too far from each other to realize how much they can enrich each other.

Úvod

Práci mládežnických organizací, přesněji nestátních neziskových organizací pracujících s mládeží, vnímá společnost jako trvalou součást našeho běžného života a kulturního kontextu. Historicky se v našich zemích prosadily či vznikly nejrůznější mládežnické organizace. Sto let bude slavit Junák, Liga lesní moudrosti. Obě první pedagogické volnočasové koncepce, které položily základ způsobu práce s mládeží. A vedle nich se objevuje celá řada dalších organizací. YMCA, Sokol, Asociace turistických oddílů mládeže, Pionýr a dalších. Pro práci těchto organizací je důležitá přítomnost kvalitních dobrovolných pracovníků. Mladistvých či dospělých jedinců, kteří se věnují celoroční činnosti. Někdo s důrazem na program, někdo s důrazem na metodiku, někdo s důrazem na produkční zázemí. Zpravidla se jedná o jedince, kteří sami prošli činností organizace a postupně na sebe přebírají vedoucí a jiné role související s činností organizace. Motivací pro takovou práci bývá zpravidla:

- existenciální smysl, který získávám takovouto činností;
- role a s ní spojený sociální status, které člověk díky práci ve společenství získává;
- osobnostní růst, především v tzv. měkkých dovednostech, které práce s lidmi přirozeně přináší;
- hodnotový systém, pravidla a řád, kamarády na celý život;
- odbornou praxí, kterou zužitkují ve svých budoucích povoláních;
- „řemeslo“, které mohou rozvinout v konkrétní praktické činnosti.

Podíváme-li se na předchozích šest bodů, zjistíme zajímavou skutečnost. V oblasti neformálního vzdělávání dochází k nenápadnému, ale velmi kvalitnímu rozvoji a vzdělávání pro profesionální praxi. A skutečně, řadu zaměstnavatelů by nenapadlo, že jejich pracovník působící v nějaké mládežnické organizaci, je čím dál kvalitněji připravován na svou profesionální práci, kterou pro zaměstnavatele vykonává. A to díky soustředěné dlouhodobé práci ve prospěch mládežnické organizace, kde se na pozadí této činnosti objevuje „nepřímé učení“, tzv. zkušenostní učení a rozvoj, jehož výsledkem jsem konkrétní vědomosti, dovednosti, modely chování a postoje.

A je tomu i naopak. Málokterý dobrovolník by si pomyslel, že vedením oddílu, přípravou tábora, rozvíjí své vůdcovské schopnosti. Spoluprací ve vedení realizuje delegování, koučování, facilitaci až po týmovou spolupráci. Dobrovolník zpravidla v takovýchto kategoriích neuvažuje. Jenže pravdou je, že lidé takovouto činností velmi kvalitně rozvíjejí své kompetence:

- kompetence organizační;
- kompetence vztahové;
- kompetence analytické;
- kompetence odpovědnosti.

Díky každodenní, dlouholeté činnosti a zkušenosti je řada dobrovolníků velmi dobře připraveno pro:

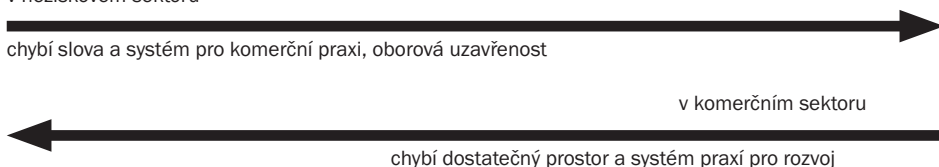
- mezilidskou komunikaci;
- práci v týmu;
- projektový management;
- manažerské dovednosti;
- evaluaci a zpětnou vazbu;
- vedení porad;
- tvořivé procesy, netradiční řešení atd.

Nabízí se otázka. Jak je možné, že oba světy jsou si v současné době tak odcizeny? Proč obě oblasti lidského konání nejsou vzájemně více propojeny? Má to řadu důvodů. Pracovníky v mládežnické organizaci by nenapadlo, že ve světě hry, pobytu v přírodě by mohli na pozadí družinového systému rozvíjet týmovou spolupráci. Nenapadlo by je to, protože v takovýchto pojmech a kategoriích lidí v mládežnických organizacích neuvažují. Organizace má svou historii, „firemní kulturu“, hodnoty, pravidla. V samotné organizaci vědí, kdo je schopný a šikovný ke konkrétní práci a činnosti, ale nenapadlo by je hledat v tom něco důležitého pro zaměstnání či komerční praxi.

Komerční praxe a zaměstnavatelé hledají schopné lidi, především z praxe či mezi absolventy škol. Nenapadlo by je hledat kvalitní, podnikavé a šikovné lidi v mládežnických organizacích. Zaměstnavatelé a mládežnické organizace stojí ve společnosti příliš daleko od sebe, než aby si uvědomili, jak moc se vzájemně mohou obohatit. Zaměstnavatelé kvalitními lidmi, které nemusí draze školit a rozvíjet, mládežnické organizace podporou materiální a finanční, ale také „zvyklostmi“ svých pracovníků působících dlouhodobě v neziskové sféře.

Na obrázku si můžeme zdůraznit rozdíly ve směřování obou oblastí.

v neziskovém sektoru



Závěr

V současné ekonomické situaci by vzájemné sblížování obou oblastí nemuselo být hubou budoucnosti. Firmy hledají adekvátní řešení na změně podmínky pracovního trhu. Tradiční řešení personální práce a rozvoje jsou značně nákladná. Pro zdárné sblížení a propojení se jako úkoly k řešení jeví:

- odstranění vzájemné neznalosti, případně nedůvěry;
- propojení systému pojmů a kompetencí;
- vzájemná standardizace a doplnění prvků rozvoje;
- legislativní zakotvení a uspořádání (spolupráce s univerzitami a MŠMT);
- osvěta a vzájemná komunikace v neziskové i komerční praxi.

Kontakty

radek.hanus@upol.cz

Podpora mládeže v Kraji Vysočina

Mgr. Alena Mikulíková

Krajský úřad Kraje Vysočina, Odbor školství, mládeže a sportu, oddělení mládeže a sportu, úřednice na úseku grantových programů EU

Anotace

Příspěvek se snaží představit nástroje, které Kraj Vysočina využívá k rozvoji a podpoře aktivit, jež vedou k rozvoji osobností, schopností a dovedností jeho mládeže. Představeny tak budou Pravidla Rady Kraje Vysočina pro poskytování dotací na dofinancování evropských vzdělávacích projektů, Pravidla Rady Kraje Vysočina pro poskytování dotací na pořádání celoročních volnočasových aktivit pro děti a mládež, ucelený soubor vzdělávacích seminářů pro děti, mládež, pedagogy a pracovníky s mládeží.

The contribution presents tools that the Vysočina Region uses for the development and support of activities, which leads to the development of personality, abilities and skills of young people. There will be presented The Principles of Council of Vysočina Region for providing subsidies for financing European educational projects, The Principles of Council of Vysočina Region for providing subsidies for organising yearlong leisure-time activities for children and youth and the complex of educational seminars for children, youth, pedagogues and youth workers.

Úvod

Kraj Vysočina si uvědomuje důležitost investic do vzdělání a výchovy dnešní mládeže i v době nedostatku finančních prostředků na projekty, které řeší určité problémy v kratším horizontu než příchod nové a práce schopné mladé generace. Již od počátku svého vzniku nastolil Kraj Vysočina mechanismy, které pomáhají zajišťovat dostatek nabídek na volnočasové i školní aktivity, jež se velkou měrou podílejí na formování těch nejmladších.

Pročítáme-li podrobně strategické dokumenty týkající se vzdělávání obyvatel Kraje Vysočina, o termínu „neformální učení“ nepadne ani zmínka. Ač přímo nejmenováno, přesto je finančně podporováno. V Programu rozvoje kraje neboli v PRKu3, jak je hlavní dokument interně nazýváno, je oblast volnočasových aktivit zanesena pod cílem zvýšení kvality sociálního prostředí s důrazem na rozvoj lidských zdrojů. Jednou z podkapitol je také rozvoj mezinárodních aktivit. Do ní mimo jiné patří i finanční pomoc při organizování projektů se zahraničními partnery, a to buď v rámci Programu celoživotního učení, nebo Mládež v akci.

Financování volného času dětí a mládeže

Kraj Vysočina disponuje Pravidly Rady Kraje Vysočina na poskytování dotací pro pořádání celoročních volnočasových aktivit pro děti a mládež. Pravidla vznikla na základě grantového programu ve Fondu Vysočiny – Volný čas. K transformaci došlo proto, aby byla zajištěna kontinuita finanční podpory neziskových organizací, které ve velké míře přispívají k pestré nabídce možností trávení volného času dětí a mládeže, a tím i k rozvoji občanské společnosti v kraji. Tím, že je tato dotace alokována v rozpočtu kraje, je menší pravděpodobnost, že by byla z něho nic zrušena. Výše uvedená pravidla podporují celoroční pravidelné aktivity, nejsou určeny pro jednorázové akce, které jsou sice považovány taktéž za přínosné, nicméně za doplňkové. Dotace je určena mimo jiné na rozvoj materiální základny a propagaci účelného trávení volného času. Neziskové organizace si mohou požádat o dotaci ve výši max. 70 000 Kč, která může činit max. 40 % celkových nákladů na projekt.

³ Tento strategický materiál je neustále aktualizován, já však vycházím z jeho nynější podoby, která se datuje k roku 2007.

Dofinancování evropských vzdělávacích projektů

Pravidla Rady Kraje Vysočina pro poskytování dotací na dofinancování evropských vzdělávacích projektů slouží pro účely zlepšení podmínek financování mezinárodních projektů, které uskutečňují školy či neziskové organizace pracující s mládeží v Programu celoživotního učení a zvláště v programu Mládež v akci. V tomto programu se podporují akce 1 – Mládež pro Evropu (1.1, 1.2, 1.3), 3 – Mládež ve světě (3.1), 4 – Systémy na podporu mládeže (4.3). Touto systémovou podporou dává Kraj Vysočina najevo, že je pro něj vzdělávání i mimo školní prostředí důležité a přínosné pro rozvoj nejen osobností účastníků projektů, ale celé generace, která tak získá mnoho dovedností, aniž by si neformální proces učení uvědomovala. Pravidla jsou nastavena tak, že každý žadatel může požádat o dotaci ve výši 50 000 Kč za každý kalendářní rok, ve kterém čerpá finanční prostředky EU. Zastoupení Kraje Vysočina však nesmí přesáhnout 20 % celkových nákladů na projekt.

Semináře a školení

Oddělení mládeže a sportu Odboru školství, mládeže a sportu po celý školní rok pořádá semináře a školení, která jsou silně spjata s neformálním učením. Na těchto aktivitách spolupracujeme s regionální konzultantkou programu Mládež v akci, s níž diskutujeme o programu a zacílení jednotlivých aktivit na relevantní skupiny účastníků. Semináře se snaží seznámit je s principy neformálního učení obecně i konkrétně, protože se často setkáváme s tím, že veřejnost ani neví, co to je a co to obnáší.

Závěr

Kraj Vysočina má zájem na tom, aby neformální učení bylo jedním z mnoha způsobů, které vedou ke vzdělávání obyvatele, a bylo na něj nahlíženo jako na plnohodnotný proces nabývání dovedností a praktických zkušeností, které jsou v dnešní společnosti velmi důležité pro uplatnění nejen na trhu práce, ale také pro rozvoj komunity, v níž žije.

Zdroje

Program rozvoje kraje

Výroční zpráva o rozvoji vzdělávací soustavy v Kraji Vysočina za školní rok 2009/2010 a kalendářní rok 2011

Pravidla Rady Kraje Vysočina na poskytování dotací pro pořádání celoročních volnočasových aktivit pro děti a mládež

Pravidla Rady Kraje Vysočina pro poskytování dotací na dofinancování evropských vzdělávacích projektů

Kontakt

mikulikova.a@kr-vysocina.cz

KOMPETENCE PRO ŽIVOT

„Vzdělání je to, co nám zůstane, když zapomeneme všechno, co jsme se ve škole naučili.“

Karel Čapek

Absolvent versus praktik?

Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání.

Mgr. Tomáš Machalík, Ph.D.

Národní institut dětí a mládeže MŠMT, odborný manažer projektu Klíče pro život

Anotace

V rámci aktivit projektu Klíče pro život, směřujících k podpoře a rozvoji myšlenky uznávání neformálního vzdělávání byla také provedena analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k této problematice. Kvantitativní a kvalitativní šetření odhalilo některé stereotypy ve vnímání neformálního vzdělávání zaměstnavateli a vzdělavateli a zároveň jeho výsledky upozornily na potřebu rozvoje komunikace mezi těmito sociálními partnery. Jednotlivé kapitoly závěrečné zprávy nabízejí přehled vybraných nástrojů pro uznávání neformálního vzdělávání, českou i evropskou zkušenost s tímto procesem, upozorňují na bariéry při uznávání neformálního vzdělávání. Řada dílčích grafů dovoluje například sledovat vnímání důležitosti vybraných měkkých kompetencí jednotlivými vzdělavateli a zaměstnavateli. Příspěvek si neklade za cíl prezentovat beze zbytku všechny závěry analýzy, spíše upozorňuje na vybrané markanty.

Within the activities of project Keys to Life an Analysis of educator's and employer's attitude towards the problem of recognition of non-formal education has also been carried out. A quantitative and qualitative research has revealed stereotypes in the perception of non-formal education by educators and employers and simultaneously its results point out the need of development of communication between these social partners. Each chapter of the final report offers a summary of selected instruments for recognition of non-formal education, Czech, as well as European experience with these process points to the barriers of recognition of non-formal education. Series of partial graphs allow, for example, to pursue the perception of importance of selected soft competencies for educators and employers. The contribution is not aimed at a presentation of all conclusions of the analysis.

1. Parametry šetření (místo Úvodu)

Kvantitativní a kvalitativní šetření „Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání“ bylo realizováno v červnu a červenci 2011 mezi zástupci českých zaměstnavatelských a vzdělavatelských subjektů. Celkem 25 subjektů v kvalitativní části a 200 subjektů v kvantitativní části výzkumu bylo vybráno na základě předem daného klíče. Zaměstnavatelé zvolení pro sběr dat zastupovali primární sektor (5 %), sekundární sektor (39 %), terciární sektor (24%) i kvartérní sektor (32 %). Vzdělavatelské subjekty byly reprezentovány středními školami (50 %), vysokými školami (10%) a vzdělavacími agenturami (40 %). Vybrané organizace či instituce pocházely z některého z pěti vybraných krajů České republiky (Pardubický, Olomoucký, Vysočina, Praha, Moravskoslezský). Výzkum byl realizován společností PROCES, Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o. a Národním institutem dětí a mládeže v rámci projektu Klíče pro život⁴.

⁴ Individuální projekt národní „Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání“ (CZ11.07/4.1.00/0611) realizuje od 1. 4. 2009 Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

2. Hlavní a vedlejší zjištění

Mezi základní otázky spojené s uznáváním neformálního vzdělávání patří ta po předmětu uznávání samotného. Měli bychom se tedy v první řadě ptát: co má být vlastně uznáváno? Či přesněji: které prvky neformálního vzdělávání mají být uznávány a proč? Přitom v případě vzdělavatelů a zaměstnavatelů zvláště musí být odpověď v ryze praktické rovině. Pro vzájemnou komunikaci je však důležitý také společný jazyk. A právě v tomto bodě šetření odhalilo některé negativní stereotypy, se kterými se při snahách o zajištění lepší znalosti výsledků neformálního vzdělávání bude nutno vypořádat.

V první řadě problematizuje vzájemnou komunikaci neusazený slovník a v návaznosti na něj také nejasně vymezený koncept neformálního vzdělávání. Ve strategických dokumentech i právních předpisech se objevují různé kontexty, ve kterých jsou pojmy jako neformální vzdělávání, zájmové vzdělávání, případně další vzdělávání různě, pokud vůbec, vyloženy⁵. V této situaci je velmi obtížné sledovat názory na oblast, která je vymezena velmi volně, zmatečně či vůbec. Samotnému šetření postojů tak mnohdy předcházelo alespoň základní objasnění pojmu a konceptu. V chápání respondentů se pak neformální vzdělávání asociovalo s rekvalifikacemi a certifikacemi dílčích kvalifikací.

Na terminologické obtíže navazuje nezřídka představa, že neformální vzdělávání je polem, na kterém jsou rozvíjeny tzv. měkké dovednosti, na rozdíl od formálního vzdělávání, které svého účastníka vybavuje dovednostmi „tvrdými“. Toto tvrzení ilustruje postoj některých zaměstnavatelů, který indikuje porušení komplementarity mezi jednotlivými formami učení tak, jak jsou vetknuty do programu celoživotního učení. Představa zaměstnavatelů, že formální vzdělávání je ve skutečnosti méně důležité než vzdělání neformální kombinované s praxí na konkrétní pozici, je jasnou výzvou především pro vzdělavatele.

Uvedme ještě jiný palčivý aspekt související s financováním neformálního vzdělávání, jehož realizace je velmi často podmiňována dotacemi ze strukturálních fondů EU. Vyústěním této situace může pochopitelně být nechuť realizovat v budoucnu jakékoli „nepovinné“ vzdělávání bez subvencí, tj. za úhradu; ale také riziko, že vzdělávání nebude realizováno i přes poptávku a schopný lektorský tým už jen proto, že zaměstnavatel jednoduše nezaměstná zběhlého fundraisera. Nedostatečné finanční zdroje jsou také vzdělavateli a zaměstnavateli uváděny jako nejvýznamnější bariéra v uznávání neformálního vzdělávání.

Mezi primárně sledovanými otázkami a tudíž i hlavními zjištěními analýzy bylo vnímání důležitosti měkkých kompetencí získávaných v neformálním vzdělávání. Porovnáním žebříčku kompetencí, které lze dle názoru vzdělavatelů získat v neformálním vzdělávání, a žebříčku kompetencí, které sami vzdělavatelé poskytují ve svých programech, zjistíme, že v obou případech jsou vysoce hodnoceny „spolupráce“ a „týmová práce“, z čehož lze usuzovat na nabízející se vzájemné ovlivňování obou sfér vzdělávání. Prostor k doplňování se otevírá v případě kompetence „umění navazovat kontakty“, tedy kompetence komunikační či občanské. Tu lze dle vzdělavatelů dobře rozvíjet v neformálním vzdělávání, méně se tak děje v jejich vlastních vzdělávacích programech. Stejně tak přináší dle vzdělavatelů neformální vzdělávání prostor pro rozvoj komplexního myšlení či kreativity. V případě zaměstnavatelů jsou mezi kompetencemi, které lze rozvíjet neformálním vzděláváním, vysoce hodnoceny právě ty kompetence, které zároveň očekávají od svých zaměstnanců – tedy spolupráce a týmová práce. Zdá se, že vzájemně obohacující spojení mezi zmíněnými sférami máme na čem postavit.

⁵ Srov. kupř. vymezení pojmů „další vzdělávání“ a „neformální vzdělávání“ ve Strategii celoživotního učení ČR (2007), která je jinak nosným koncepčním materiálem pro žádoucí propojování světa vzdělávání a zaměstnání. Ačkoli má dle definice další vzdělávání obdobné výstupy jako neformální vzdělávání, probíhá „jinde a jindy“ (po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělavateleho na trh práce; na rozdíl od neformálního vzdělávání, jehož účastníci mohou být kupř. i školou povinné děti, ale také – analogicky s dalším vzděláváním – dospělí, kteří absolvují rekvalifikační kurz). Dodejme ještě, že pojem „neformální vzdělávání“ český školský zákon (č. 561/2004 Sb.) neuvádí, a tudíž nezná. Místo něj uvádí obsahově blízký pojem „zájmové vzdělávání“, který je ale vyhrazen pouze „školským zařízením pro zájmové vzdělávání“, jež pracují primárně s dětmi, žáky a studenty, nikoli s dospělými. Jejich „zájmové vzdělávání“ tak zůstává prakticky zcela opominuto.

3. Místo závěru

Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání přinesla zajímavá zjištění z oblasti vnímání neformálního vzdělávání i možností spolupráce při jeho uznávání. Zároveň je ale tento proces zatížen množstvím negativních stereotypů, které bude nutné odstranit.

Například proces výběru zaměstnanců s sebou v poslední době přináší stále větší a větší důraz na měkké dovednosti, nejvíce u vedoucích pozic. Zároveň přitom zaměstnavatelé obecně oceňují takového zaměstnance, který umí komunikovat s ostatními, je týmovým hráčem. Můžeme se domnívat, že tento relativní rozpor souvisí také s neochotou zaměstnavatelů investovat následně do vzdělávání v oblastech měkkých kompetencí z důvodu nedostatku finančních zdrojů. Přednost mají jednoduše zaměstnanci na vyšších pozicích, ostatní jsou při nedostatku zdrojů celkem logicky vzdělávání především ve „tvrdých dovednostech“ nutných pro samotnou produkci. Přitom spojit očekávání a všemožně omezenou realitu nemusí být až tak obtížné, uvědomíme-li si, že zde máme oblasti, které přinášejí zásadní podněty pro rozvoj klíčových kompetencí (nejen těch měkkých). Jednou z nich je neformální vzdělávání realizované v občanských sdruženích a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, kde při aktivitách v kroužcích a oddílech či při dobrovolnické práci roste nemálo budoucích zručných zaměstnanců či šikovných manažerů schopných řešit výzvy týmově, inovativně, poctivě i kriticky zároveň.

Budeme-li umět zde získané znalosti, dovednosti, schopnosti smysluplně popsat a zaznamenat společnou řečí zaměstnavatelů a vzdělavatelů, bude obvyklé dilema trhu práce – tedy zda vzít absolventa bez praxe či praktika bez znalosti nejnovějších trendů a cizích jazyků – již zcela mimo diskusi. Zmizí jako mýtus, který již neplnil svou funkci.

Zdroj

Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání, PROCES, Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s. r. o. a Národní institut dětí a mládeže, 2011; dostupné na: www.vyzkum-mladez.cz.

Kontakt

tomas.machalik@nidm.cz

Role projektu „Klíče pro život“ v podpoře práce s dětmi a mládeží

Mgr. Irena Hošková

Národní institut dětí a mládeže MŠMT, manažerka projektu „Klíče pro život“

Anotace

Príspevok sa zaoberá hlavnými cieľmi a zaměřením projektu „Klíče pro život“ a hodnotí jeho význam v naplňování dosavadních snah o uznávání neformálního vzdělávání při studiu a v pracovním procesu. Jedním z nejdůležitějších počínů v tomto směru je vytvoření osobního kompetenčního portfolia. V rámci projektu vzniklo také velké množství vzdělávacích aktivit, které se již pomalu začínají uplatňovat v práci lidí, kteří pracují s dětmi a mládeží. Dalším přínosem pro praxi jsou publikace shrnující příklady dobré praxe z oblasti neformálního vzdělávání, včetně vzdělávání zájmového.

This contribution deals with the main objectives and specialization of the project „Keys to Life“ and evaluates its significance in implementation of existing efforts for the recognition of non-formal education during studies and in the work process. One of the most important achievements in this regard is the creation of a personal portfolio of competencies. Another practical benefit is the publication summarizing the examples of good practice in the field of non-formal education, including leisure-time education.

Úvod

Obecně se říká, že není potřeba „měkkých kompetencí“ pro praktickou činnost, například pro práci u stroje. Když jsem na téma uznávání neformálního vzdělávání a jeho přínosu v podobě rozvinutých klíčových kompetencí jednala před lety s prezidentem Hospodářské komory, byl můj hlavní argument pro to, aby se tento pojem objevil ve Strategii celoživotního učení ČR, zdůvodněn tím, že pokud člověk ráno nevstane a nepřijde včas do práce, tak žádnou odbornou činnost u stroje neodvede. Měkké kompetence – schopnost komunikovat, pracovat v týmu, plánovat, být empatický, inovativní, kreativní, zodpovědný, mít chuť na sobě pracovat během celého života – často rozhodují i v jiných oblastech. Z mého pohledu jsou rozhodující jak pro kvalitu života jednotlivce, tak pro současnou i budoucí kvalitu celé společnosti, včetně naší ekonomiky.

Základní východiska projektu

Projekt „Klíče pro život“ byl připraven na základě dvou dokumentů: Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007–2013 a Strategie celoživotního učení ČR. Základním úkolem projektu „Klíče pro život“ bylo provázat formální a neformální vzdělávání. Základním cílem pak vytvořit trvale udržitelný systém zájmového a neformálního vzdělávání. Výsledky této konference jednoznačně ukazují, že se nám to skutečně podařilo. Dovedli jsme vytvořit obsah, který u jednoho stolu spojil zaměstnavatele, nestátní neziskové organizace, střediska volného času a školní kluby a družiny.

Aby byl tento stav udržitelný, musíme nabídnout něco z toho, co děláme a co umíme. Nejdříve jsme museli identifikovat potřeby společnosti. Tedy co potřebují děti, co potřebují pracovníci, kteří s dětmi v jejich volném čase pracují, co potřebují zaměstnavatelé a vzdělavatelé, celospolečenský systém. V rámci projektu jsme provedli celou řadu výzkumů. Nejkomplexnější z nich byl výzkum Hodnotové orientace dětí ve věku 6 až 15 let, který byl také velice dobře medializován. Myslím si, že ovlivnil i projev pana prezidenta, když apeloval na potřebu vzorů a udržování tradic. Poukázal na ztrátu identity s hodnotami, se vzory a vůdci v onom pozitivním slova smyslu. Z našeho výzkumu právě jejich absence v hodnotovém žebříčku našich dětí jednoznačně vyplynula.

Pokud chceme ukázat, že jsme odpovědnými partnery, musíme dále pracovat na zlepšení systému řízení v jednotlivých organizacích. Dalším úkolem je vytvořit co nejlepší systém vzdělávání. Protože, co by byl

platný dokonalý systém řízení, kdyby v jeho rámci nepůsobili kvalitní, tj. kvalitně vyškolení a vzdělaní lidé? A potom je také nutné umět to vše dobře představit (jak se dnes říká prezentovat) účastníkům neformálního vzdělávání, zaměstnavatelům, vzdělavatelům, pracovníkům státní správy. A poslední v řadě aktivit projektu, i když nikoli poslední z hlediska významu, je podpora informačního systému pro mládež a také výborné PR.

Základní cíle projektu

Projekt se tedy dělí na dvě části: vzdělávání samotné a uznávání tohoto vzdělávání. Ostatní aktivity podporují tento systém.

Všechny aktivity byly založeny na výzkumu a výzkum se také do všech aktivit projektu prolíná. Postavili jsme činnost na průniku minimálních kompetenčních profilů a příkladů dobré praxe. Každá z aktivit pracuje s kompetencemi a to je přímo podstatou našeho projektu. Snažíme se ukázat, jaké kompetence je možné získat prací s dětmi a mládeží. A jde nám také o to, aby tyto kompetence uměli ti, kterých se to týká, dobře prokázat, například zaměstnavatelům.

Dále jsme se snažili podpořit metodickou činnost tím, že organizujeme v různých odborných oblastech setkání, kde účastníci mohou sdílet své zkušenosti, kde hledáme nové trendy a odkud také mají možnost ovlivňovat to, co budeme vzdělávat a jaké metodické materiály budeme připravovat. Další aktivity, které jsou v následujícím výčtu, jsou také určeny všem, kteří se chtějí na realizaci projektu aktivně podílet. Zájemci se mohou například zúčastnit těchto vzdělávacích programů či se podílet na jejich vzniku:

- e-learningové programy na zvyšování kompetencí pracovníků organizace;
- studium pedagogiky volného času (jsou připraveny dva programy, třetí se bude připravovat);
- průběžné vzdělávání, které jsme nově otevřeli i neziskovým organizacím;
- funkční vzdělávání, které podporuje zvýšení kvality řízení organizací;
- vzdělávací programy pro pracovníky nestátních neziskových organizací založených na kompetenčních profilech;
- programy na zkvalitnění služeb informačních center pro mládež a jejich pracovníků.

Osobní kompetenční portfolio a profily pracovníků

Když to shrneme, až dosud bylo v rámci projektu proškoleno více než 5 000 lidí a uskutečnilo se 274 akcí. To vše za přibližně 1 000 dnů, kdy je projekt realizován. Základem všech těchto vzdělávacích akcí je nástroj, který jsme vyvinuli pro tyto potřeby. Jedná se o tzv. Vzdělávací modul, kde najdete veškeré aktivity, které se v rámci projektu konají. Součástí tohoto modulu je i evaluační nástroj, který slouží k tomu, aby si účastník vzdělávání mohl předem rozmyslet, zda pro něj je nebo není daná aktivita vhodná a účelná.

K tomu slouží vstupní i výstupní kompetenční dotazník. Každý si tak může ověřit, zda výtčených cílů ve vybraném kurzu skutečně dosáhl. Všechny získané kompetence se účastníkovi načítají do osobního kompetenčního portfolio (stejně jako kurz, který absolvoval). Takto vzniklé portfolio vedené na webovém rozhraní získává každý účastník našich kurzů jako jistý bonus k osvědčení.

Dále jsme se soustředili hlavně na uznání společenské prospěšnosti kompetencí získávaných v rámci neformálního vzdělávání a na to, abychom prezentovali tyto kompetence zaměstnavatelům a vzdělavatelům, abychom byli schopni dosáhnout uznání našich kompetencí v rámci profesních kvalifikací. To je stupeň, který našemu projektu přináší zcela nový rozměr, protože se naše znalosti a dovednosti dostanou do systému Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání.

Spolu s experty z neziskových organizací, tedy zdola, nikoli shora, jsme vytvořili 24 kompetenčních profilů pracovníků s dětmi a mládeží. Z nich jsme vytvořili jedenáct tzv. typových pozic, které jsou vhodné pro to, aby byly umístěny do Národní soustavy kvalifikací. Připravujeme k nim tzv. rodné listy, aby mohly být do soustavy zavedeny. Na těchto 24 kompetenčních profilů navazují vzdělávací programy, které vznikly v jednotlivých nestátních neziskových organizacích a které také organizace na základě veřejné zakázky pilotují. Z pilotáže v současné době vzniká publikace příkladů dobré praxe. Tuto praxi budeme napříč vše-

mi organizacemi sdílet. Vypracovali jsme také analýzu postojů zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání. Proběhlo pět odborných setkání se zaměstnavateli a vzdělavateli, protože bez nich bychom nemohli prezentovat nejen výsledky, ale také vzájemnou provázanost koncepcí a strategických dokumentů v rámci vzdělávací soustavy, ministerstva, České republiky či evropské platformy.

Vytvořili jsme osobní kompetenční portfolio a na závěr této konference bude podepsáno Memorandum o podpoře a uznávání neformálního vzdělávání. A vše, co děláme, bude samozřejmě vhodným způsobem publikováno.

Osobní kompetenční portfolio vám může pomoci při jednání se zaměstnavatelem, je schopno doplnit váš životopis o kompetence, které jste získali během práce s dětmi a mládeží či jako účastníci neformálního vzdělávání. Obecně vám pomůže strukturovaně formulovat vše, co jste získali během jakékoli neformální činnosti, co umíte, co znáte a víte. Začínáme tím, co umíme a dovedeme, a končíme tím, kde jsme tyto kompetence získali. Právě v tomto pořadí klade otázky i budoucí zaměstnavatel. Osobní kompetenční portfolio je umístěno na webových stránkách www.nidm.cz/okp, které jsou již nyní přístupné. Proč osobní kompetenční portfolio? Abychom měli větší naději uspět jak ve škole, tak ve své profesi.

Co se týče zaměstnavatelů a vzdělavatelů, nabízí se jim obrovská příležitost, aby uznali kompetence získané v rámci neformálního vzdělávání a získali tak kvalitní zaměstnance, účastníky vzdělávání, aby i oni zvýšili kredibilitu své firmy, vzdělávací instituce. Základním předpokladem k tomu, aby se tak stalo, je důsledná práce s osobním kompetenčním portfoliem, schopnost jasně formulovat, ale také rozpoznávat získané kompetence.

Osobní kompetenční portfolio je možné zkombinovat s nástrojem pro strukturovaný životopis s celoevropskou platností, kterým je Europass. My sami představujeme druhým kompetence, které jsme rozvinuli či získali v zájmovém a neformálním vzdělávání, které nám mohou také garantovat organizace, u kterých jsme je získali. Takovýto postup však nesmí být založen na lži. Musí vzniknout prostředí vzájemné důvěry.

Závěr

A nyní se vrátím na začátek, kdy jsem mluvila o cílech a zaměření našeho projektu. S radostí musím konstatovat, že dosud se nám podařilo cíle projektu naplňovat, a budu velice ráda, jestliže se výsledky projektu ujmou a pokud je budeme společnými silami nejen šířit, ale hlavně rozvíjet.

Osobní kompetenční portfolio a uznávání neformálního vzdělávání je totiž určitě věc dlouhodobá a je určité v zájmu nás všech i celé české společnosti, aby tuto aktivitu podpořila.

Kontakt

irena.hoskova@nidm.cz

Práce s minimálním kompetenčním profilem při tvorbě vzdělávacího programu

Andrea Gröschlová

YMCA v ČR – ústředí, sekretář pro programy a vzdělávání

Jaroslav Hynek

YMCA v ČR – ústředí, sekretář pro vnitřní věci

Anotace

Cílem příspěvku je představit práci s minimálním kompetenčním profilem při tvorbě a ověřování vzdělávacího programu „Lektor vzdělávacích aktivit neformální výchovy a vzdělávání“, která byla předmětem veřejné zakázky, jejímž realizátorem se v roce 2011 stala YMCA Brno. Na základě MKP jsme navrhli vzdělávací program, který jsme následně ověřili, a zkušenosti z této realizace jsme zapracovali do návrhu změn minimálního kompetenčního profilu.

The aim of the contribution is to introduce the work with a minimal competency profile (MCP) in the process of creation and verification of an educational program „Lecturer of non-formal educational activities“ which has been subject of a public procurement realized by YMCA Brno in 2011. Based on the MCP we have suggested and subsequently verified the educational program, experiences from this realization we have included into the draft of MCP changes.

Úvod

Na tvorbě vzdělávacího programu pro pozici Lektor vzdělávacích aktivit neformální výchovy a vzdělávání jsme v YMCA Brno začali pracovat v květnu 2011. Při této práci jsme mohli využít zkušeností, které jsme získali při tvorbě vzdělávacího programu pro pozici Samostatný vedoucí se zaměřením na hudbu, divadlo a tanec, na kterém jsme pracovali na přelomu roku 2010 a 2011. Při tvorbě programu jsme vycházeli z minimálního kompetenčního profilu (dále MKP) a práce s ním měla několik fází. Součástí naší práce totiž bylo zpracovat komentář k tomuto profilu – navrhnout jeho případné změny a tyto změny zdůvodnit. Jak jsme tedy postupovali: struktura MKP je jednotná – charakteristika pozice, popis činností, následuje soupis odborných dovedností, odborných znalostí. V naší práci jsme se snažili respektovat postup i způsob, jakým MKP vznikl. Po počáteční diskusi v týmu (koordinátor projektu, metodik a lektori ověřování budoucího vzdělávacího programu) jsme si museli přiznat, že MKP je pro nás nedostatečně srozumitelný. Bylo především třeba stanovit, koho bude člověk na dané pozici školit, zda to budou výhradně dospělí. Shodli jsme se na tom, že lektora v tomto smyslu budeme chápat především jako lektora dospělých, zejména vedoucích pracujících s dětmi a mládeží ve volném čase. Shodli jsme se také na tom, že některé změny MKP navrhujeme už před začátkem tvorby struktury vzdělávacího programu.

Příprava vzdělávacího programu a související změny MKP

Dříve, než jsme začali přemýšlet o konkrétní podobě vzdělávacího programu, hledali jsme si k dané problematice jednak odborné podklady a také odkazy na existující literaturu. Inspirací pro nás byly zejména výstupy projektu „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“. Na základě studia těchto podkladů a na základě dalších konzultací především s odborníky z katedry andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty UK jsme navrhli změny MKP, které se odrazily v obsahu připravovaného vzdělávacího programu. Především jsme do souboru pracovních činností přidali heslo „zdokonalování lektorských dovedností“. Shodli jsme se na tom, že tato část bude v kurzu naší prioritou. V soupisu dovedností nám v porovnání s ostatními dostupnými materiály chyběly dovednosti typu: dovednost komunikace s jednotlivci i skupinou, prezentační dovednosti. Pod heslem lektorské dovednosti jsme mimo jiné

naši: „připravuje/realizuje naplánovanou vzdělávací akci“, „reaguje na individuální vzdělávací potřeby účastníků“, „používá různé metody a styly při vedení reflexe účastníků k probíraným tématům“. Shodli jsme se, že tato hesla dublují dovednosti vyskytující se v jiných částech MKP. Chtěli jsme se více zaměřit na praktické prezentační dovednosti a rozvoj komunikace. Pustili jsme se tedy do návrhu struktury vzdělávacího programu.

Vzdělávací program a navrhované změny MKP

Pro danou pozici jsme navrhli program s celkovou hodinovou dotací 59 hodin v blended learningové formě. Tedy rozdělili jsme jej na část prezenční a část e-learningovou. Obě části jsou v programu spolu úzce provázány. Všechny části programu jsou obsahově úzce propojeny s MKP. Dokonce i názvy jednotlivých obsahových prvků kopírují strukturu MKP. Součástí e-learningu jsou např. prvky: pedagogika a andragogika, interní systém a zákonné normy vzdělávání, školní a pedagogická psychologie, sociální pedagogika, výchova k aktivnímu občanství, právní aspekty činnosti, bezpečnostní pravidla činnosti dětí a mládeže. Prezenční část v rozsahu 30 hodin je zaměřena na osvojování praktických dovedností souvisejících s danou pozicí, tedy: analyzování vzdělávacích potřeb, diagnostika studijních předpokladů, tvorba konceptu vzdělávací aktivity, tvorba a aplikace metod ve výchově a vzdělávání, organizace her a dalších činností, lektorské dovednosti, práce se skupinou, organizace vzdělávací aktivity, projektové řízení, analyzování účinnosti vzdělávání, orientace v právní úpravě činností dětí, mládeže a dospělých, poskytování první pomoci, posuzování bezpečnostních rizik.

Z celkového počtu 30 hodin prezenčního studia připadlo na lektorské dovednosti a práce se skupinou celkově 7 hodin. Tuto část obsahově připravil a vedl lektor, který se daným tématům věnuje již léta a se kterým YMCA Brno často spolupracuje. V ověřování se stala tato část dominantní a účastníci kurzu ji hodnotili jako velice přínosnou. Každý si mohl vyzkoušet pod dohledem lektora mnoho praktických věcí, důležitý byl následný komentář lektora. Ověřování nám potvrdilo, že úvodní diskuse kolem návrhu změn MKP – chybějící tematika rozvoje komunikačních dovedností a prezentačních dovedností – byla v souladu s našimi počátečními postoji k problematice a navrhované změny jsme do MKP zapracovali. Velkým oříškem bylo formální zpracování těchto změn, protože bylo třeba dodržet metodiku MKP. Formálně byly nakonec přijaty formulace: „dovede používat komunikativní dovednosti“, „dovede používat prezentační dovednosti“.

Závěr

Práce na tvorbě vzdělávacího programu naši organizaci velice obohatila. Práce s minimálním kompetenčním profilem vyvolala řadu diskusí nejen o dalším směřování naší práce s dětmi a mládeží. Nejen účastníci našeho ověřování, ale i samotný realizační tým rozvíjel řadu dovedností, které uplatňujeme v naší další práci. Vzdělávací program jsme vytvářeli jako otevřený a flexibilní systém, který je možno upravovat podle aktuálních potřeb organizací, a budeme potěšeni, jestliže v tomto smyslu najde své uplatnění.

Literatura

NIDM MŠMT: Návrh minimálního kompetenčního profilu – Lektor vzdělávacích aktivit neformální výchovy a vzdělávání [online]. [cit. 17. 11. 2011] Dostupný z:

<<http://userfiles.nidm.cz/file/UNV/lektor-vzdelavacich-aktivit.pdf>>

Národní vzdělávací fond: Návrh systému certifikace lektorů/konzultantů [online]. [cit. 17. 11. 2011] Dostupný z: < http://www.nvf.cz/kvalita/dokumenty/vystupy/lektori_10.pdf>

Kontakt

andrea.groschlova@ymca.cz

CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

„Má-li se člověk stát člověkem, musí se vzdělávat.“

Jan Amos Komenský

Uznávání neformálního vzdělávání v kontextu celoživotního učení

Mgr. Daniela Havlíčková

Národní institut dětí a mládeže MŠMT, garantka Uznávání neformálního vzdělávání (projekt Klíče pro život)

Anotace

Společnost občanská a konkurenceschopná ekonomická společnost – zdánlivě v protikladu, existují vedle sebe, mají stejnou potřebu – lidí s určitými kompetencemi. A proto, jako poslední, nikoli však nejméně důležitá – společnost vzdělanostní. Vzdělání formální, ale především neformální a také informální učení, nejenže rozvíjejí jedince, potřebné pro fungování společnosti občanské i konkurenceschopné, ale zvyšují kvalitu života a životní spokojenost oněch jedinců. Tedy chceme-li, každého z nás.

Civil society and a competitive economic society – apparently in opposition, exist side by side and having the same need – people with certain competencies. And therefore, last but not least important – educational society. Form, but especially non-formal education and informal learning not only develop individuals, needed for the functioning of civil and competitive society, but increase the quality of life and life satisfaction of the individuals. So if we want, each of us.

Úvod

Cílovou skupinou klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání projektu Klíče pro život jsou především nestátní neziskové organizace v oblasti práce s dětmi a mládeží, často občanská sdružení. Obecně lze říci společně s Erazimem Kohákem:

„Že neziskové organizace jsou strategickou rezervou demokracie, to víme již nějaké to století. Kdykoli vládní struktury selhávají, nastupují dobrovolníci. Bez nich bychom neměli Národní divadlo – a to jsme museli stavět hned dvakrát. Ostatně bychom neměli ani národ. Tyl s tím kočovným divadlem také moc nenahrabal. Jenže ono to jde hloub, k zásadní otázce: máme budovat soužití ve svobodě na sobectví, nebo na službě? S tím sobectvím jsme to zkusili. Výsledek známe – války, nůžky bohatství a bídy, ekologické ohrožení civilizace. Jsem vděčný za všechny, kdo to zkoušejí službou. Jim patří budoucnost, pokud jakou máme. Jen houšť a větší kapky.“

Potřeby společnosti

Občanská společnost a konkurenceschopná ekonomická společnost. Dvě entity, o nichž se v současné době mluví a které na první pohled možná nemají příliš společného. Občanská společnost – svět dobrovolnictví, altruismu na straně jedné. Svět byznysu, zisku, konkurence a dravého boje – jak na úrovni jednotlivců, tak i společností – na straně druhé. Shodneme se možná na tom, že v současném světě jsou významné jak každá zvlášť, tak doplňkovost obou. Oběma však prolíná ještě jeden „svět“ – svět vzdělávání, formálního, neformálního a v neposlední řadě i informálního učení.

Co potřebuje občanská společnost pro to, aby mohla fungovat? Občanská společnost je společností aktivních občanů, tj. těch, kteří umí vzít svůj život do vlastních rukou, jsou ochotni najít si čas k péči o věci obecné, ke snaze o nápravu toho, co je nevyhovující, ke zlepšení toho, co zlepšení vyžaduje. K tomu je často zapotřebí i jistá občanská odvaha, aktivita, přesvědčení, že jsme to právě my občané, kdo spoluurčuje běh věcí, a nejsme jimi jen pasivně smýkáni. Je nutná i schopnost empatie – nahlédnutí problému z více

stran, otevřenost vůči jiným názorům, umění diskuse a týmové spolupráce... A to vše s vysokou mírou zodpovědnosti, zejména k sobě samému, tedy osobní zodpovědnosti. Pro fungující občanskou společnost jsou tedy nezbytné: proaktivnost, odvaha ke změně, samostatnost, schopnost řešení problémů, komunikační schopnosti, otevřenost, týmová spolupráce, zodpovědnost.

A co potřebujeme pro vytvoření takové společnosti, jakou má podle strategie Evropa 2020 být v roce 2020? Tou nejkonzurenceschopnější ekonomikou na Zemi? Potřebujeme především lidi, jen a jen lidi. Ty ovšem pro tuto chvíli nebudeme nazývat občany, ale zaměstnanci. A jací zaměstnanci mají být? Pan May, britští ředitelé škol a velkých firem, jak jsme slyšeli včera, ale i čeští zaměstnavatelé a vzdělavatelé by se jistě víceméně shodli na podobné charakteristice, která bude zahrnovat: samostatnost, odvahu ke změně, schopnost řešení problémů, otevřenost, tvořivost, asertivitu, smysl pro humor, zodpovědnost.

Je tedy možné se shodnout jak na významu občanské i ekonomicky konkurenceschopné společnosti, tak na tom, jaké jsou předpoklady jejich existence, jací jedinci je tvoří. Co však je potřeba, aby to vše jednotlivec mohl nabídnout? Moje odpověď zní: zapojit člověka do procesu celoživotního učení. Opravdu zde máme ještě jednu „společnost“ – společnost vzdělanosti.

Můžete namítnout, že jak výše zmíněné kompetence, tak i řadu dalších, by mohl jedinec získat již v počátečním vzdělávání. A v tu chvíli vám budu oponovat takto: velmi důležitou charakteristikou kompetencí je jejich procesualnost, nehotovost. Proto žádná škola, ostatně ani jiná vzdělávací instituce, nemůže nabízet uzavřené, hotové kompetence. Může jen nabízet jejich rozvoj a předpokládat, že proces rozvoje kompetencí otevřela, nastartovala, popř. podpořila celoživotní učení.

Člověk a celoživotní učení

Podívejme se však na vše z pohledu onoho jedince – člověka, osobnosti. Zeptá-li se: a proč bych se vlastně měl chtít vzdělávat? Mohu odpovědět otázkou: Chceš být v životě šťastný? Vzdělávej se a máš větší šanci, že šťastný budeš. Odpověď může být možná někomu k smíchu. Avšak postupně další a další vzdělávání a životní zkušenosti mi dávají příležitost takto odpovědět.

A tady je objasnění. Vzdělání je podle řady studií důležitým faktorem, který ovlivňuje životní spokojenost, a to jak nepřímo, tak přímo. Nepřímo tím, že vzdělanější lidé mají v průměru vyšší příjmy, mají nižší pravděpodobnost, že ztratí zaměstnání, a vyšší pravděpodobnost, že si v případě jeho ztráty najdou novou práci. Přímý vliv vzdělání se může projevovat například tím, že vzdělání zvyšuje efektivitu člověka i kontrolu nad vlastním životem i vědomí, že člověk tuto kontrolu má. A to je hodně důležité. Byť v těchto výzkumech je řeč o vzdělání formálním, dovolím si tvrdit, že o vzdělávání neformálním platí přinejmenším totéž. Věnuji se mu více než deset let přímo a právě díky neformálnímu vzdělávání, ať už z pohledu účastníka nebo lektora, jsem si uvědomila, že právě ve světě neformálního vzdělávání mají děti, mládež, ale i dospělí jedinci možnost zažít pocit úspěchu a individuální přístup v něm není jen klišé. Tedy doufám... Neformální vzdělávání přirozeně naplňuje právě jednu z nejdůležitějších osobních potřeb – potřebu seberealizace, sebeuskutečnění, sociální sounáležitosti k někomu nebo k něčemu a potřebu tvořivosti.

V rámci realizace projektu směřujeme k trojímu uznávání neformálního vzdělávání. Existuje ovšem ještě čtvrtá cesta, která se skrývá v pozadí těch ostatních, ale rozhodně není méně důležitá. Je to uznání vlastních kompetencí ze strany samotného jedince, schopnost jejich prezentace a v neposlední řadě schopnost nastavení dalšího osobnostního rozvoje a směru celoživotního učení. V současném světě divokých změn se však málokdo zastaví, aby se nad sebou zamyslel... Není lehké stáhnout tuto dobu.

Máme příležitost zamyslet se nad tím, co už dokážeme a co dokázat můžeme. Proto je naším úkolem (a když říkám „naším“, myslím tím klíčovou aktivitu „Uznávání neformálního vzdělávání“ projektu Klíče pro život, a přijmete-li myšlenku uznávání neformálního vzdělávání za svou, tak i vás) přenést tuto myšlenku do skutečného, často možná poměrně banálního života. Chceme-li lidi něco naučit, udělejme jim z toho zábavu. A jednou z předností neformálního vzdělávání je, že si to v plném rozsahu může dovolit, že právě toto neformální vzdělávání umí.

„Nemůžete nikoho nic naučit. Můžete mu nanejvýše pomoci, aby to sám v sobě našel.“ Galileo Galilei

Závěr

V závěrečné části konference zástupci zaměstnavatelů a vzdělavatelů měli příležitost a možnost podpořit myšlenku uznávání neformálního vzdělávání připojením podpisu k Memorandu o uznávání výsledků neformálního vzdělávání o uznávání toho, že si člověk prošel procesem neformálního vzdělávání.

Na cestě celoživotním učením přeji všem hodně kvalitních nabídek rozmanitého vzdělávání, hodně prožitých úspěchů a příjemných zážitků v průběhu neformálního učení, které vám umožní najít si své místo v životě i na trhu práce, a takovou práci, která vás bude bavit.

Kontakt

danhav@post.cz

Vývoj konceptu kompetencí v celoživotním učení a vzdělávání (teoretická východiska a aplikace v neformálním vzdělávání)

PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.
Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Anotace

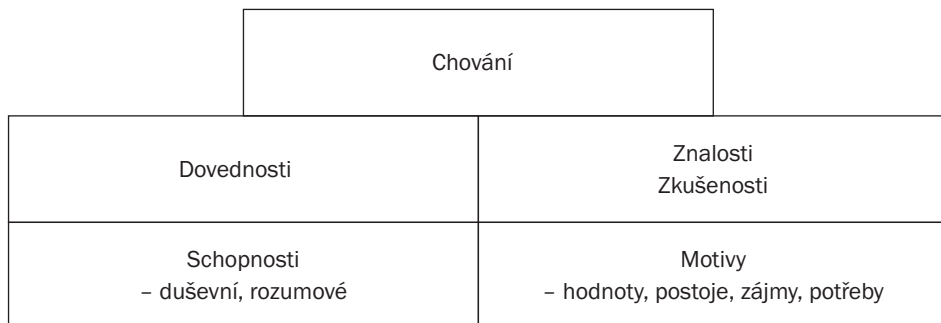
Příspěvek se zabývá uplatněním konceptu kompetencí v různých oblastech vzdělávání. Tento koncept se v krátké době velice rozšířil a dnes zasahuje nejenom do oblasti neformálního vzdělávání, kde původně vznikl, ale zasahuje i všechny typy vzdělávání a složky celoživotního učení.

This contribution deals with the application of the concept of competencies in different areas of education. This concept has expanded in a very short time and now extends not only to non-formal education, where it has originally emerged, but it affects all types of education and lifelong learning components.

Úvod

Jak vidíte z názvu mého příspěvku, klíčovým slovem jsou zde „kompetence“. Kdo zná trochu akademický svět a mou práci, tak ví, že kompetence jsou problematikou, kterou se zabývám již velice dlouho. Problematika kompetencí se týká mnoha oblastí a také vzdělávání profesního, kde se uplatňují ve značné míře prostředky neformálního vzdělávání. Samo slovo „kompetence“ má snad tolik definic, kolik je autorů koncepcí a vzdělávacích plánů. Na úvod mi tedy dovolu, bych si pomohla definicí, kterou užívám já a jeden můj vážený akademický kolega. Kompetencí rozumíme „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru individuálně specifických zdrojů [schopností, vědomostí, znalostí, dovedností, zkušeností, postojů, hodnot apod. – doplnila M. T.], a to v konkrétním kontextu různých úkolů, činností a životních situací, spojenou dále s možnostmi a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27). My jsme opravdu přesvědčeni, že kompetence nejsou jen jedním z výsledků učení, ale jsou také významným nástrojem, jak se úspěšně uplatnit v nejrůznějších typech činností. Každý z nás je disponován k určité úrovni výkonu a současně může disponovat specifickou sadou kompetencí a je úlohou nás vzdělavatelů, abychom pomáhali k rozvoji těchto kompetencí, a to i v tvořivém procesu učení spolu s jinými.

Obrázek 1: Hierarchický model struktury kompetence



Zdroj: Kuneš a kol. (2004, upravila M. T.)

Na obrázku 1 je znázorněna obecná pyramida kompetence, která je spojena s jedním (podle mého soudu zásadním) zdrojovým textem, který se věnuje nejen tomu, jak kompetence formovat a rozvíjet, ale zabývá se i oblastí, která je mému profesnímu zaměření velice blízká – řízení podle kompetencí. Vidíme tedy, že zde není jen svět občanské společnosti a svět konkurenceschopné ekonomiky, ale také učící se svět a svět zaměstnavatelů, kteří uplatňují řízení podle kompetencí. Tyto dva světy se vzájemně prolínají a i od nás, vysokoškolských učitelů, se očekává, že budeme schopni pomoci zaměstnavatelům připravovat také zaměstnance, kteří budou ochotni a schopni se nadále rozvíjet.

Kompetenční přístup a celoživotní učení

Ten koncept, který je z nedostatku jiného vhodnějšího názvu označován v češtině jako „kompetenční přístup“ (v angl. jako competency-based approach, CBA) má pochopitelně významné styčné body a přesahy do oblasti celoživotního učení. Celoživotní učení, tak jak bylo od počátku 70. let 20. století formulováno zejména v koncepci UNESCO jako příležitost, mělo vést k tomu „vzít svůj život do vlastních rukou“. To samozřejmě předpokládá daleko větší míru odpovědnosti. A i to je kompetence – dokázat co nejlépe využít svá práva a zároveň se svými právy převzít odpovědnost.

Vývoj konceptu celoživotního učení a kompetenčního přístupu:

80. a 90. léta 20. století

- celoživotní učení jako „kulturní termín označující nové paradigma“ (UNESCO, 1999)
- další rozvoj vzdělávání k rozvíjení kompetencí v rámci profesní přípravy a dalšího profesního vzdělávání zejména dospělých – vznik koncepce řízení podle kompetencí
- diskuse v rámci sjednocující se Evropy o požadovaných změnách v kurikulu počátečního vzdělávání

Přelom milénia

- Memorandum Evropské komise o celoživotním učení (EK, 2000) a Vytvoření evropského prostoru pro celoživotní učení (EK, 2002)

Současnost

- prosazení kompetenčního přístupu v počátečním i dalším vzdělávání ve světovém měřítku
- základna pro evropský edukační prostor a společný trh práce
- doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. 12. 2006 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2006/962/ES) navrhuující rozvoj klíčových kompetencí (příloha dokumentu – „Klíčové kompetence pro celoživotní učení – evropský referenční rámec“)

V obou konceptech docházelo ke změnám, které nakonec vyústily z hlediska edukace k uplatnění nového vzdělávacího paradigmatu – vzdělávání, jež vede k formování a rozvíjení zejména klíčových kompetencí.

Od počátku 2. tisíciletí se koncept kompetencí začíná uplatňovat i v oblasti počítačného vzdělávání. A tím se přibližujeme až k dnešnímu dni. Dále uvedená tabulka je známá (viz tabulka 1). Nechci ji nijak zvlášť komentovat. Chci na ní jenom ukázat, do jaké míry se kompetenční přístup stal dominantním.

Tabulka 1: Klíčové kompetence v celoživotním učení a počítačném vzdělávání v ČR

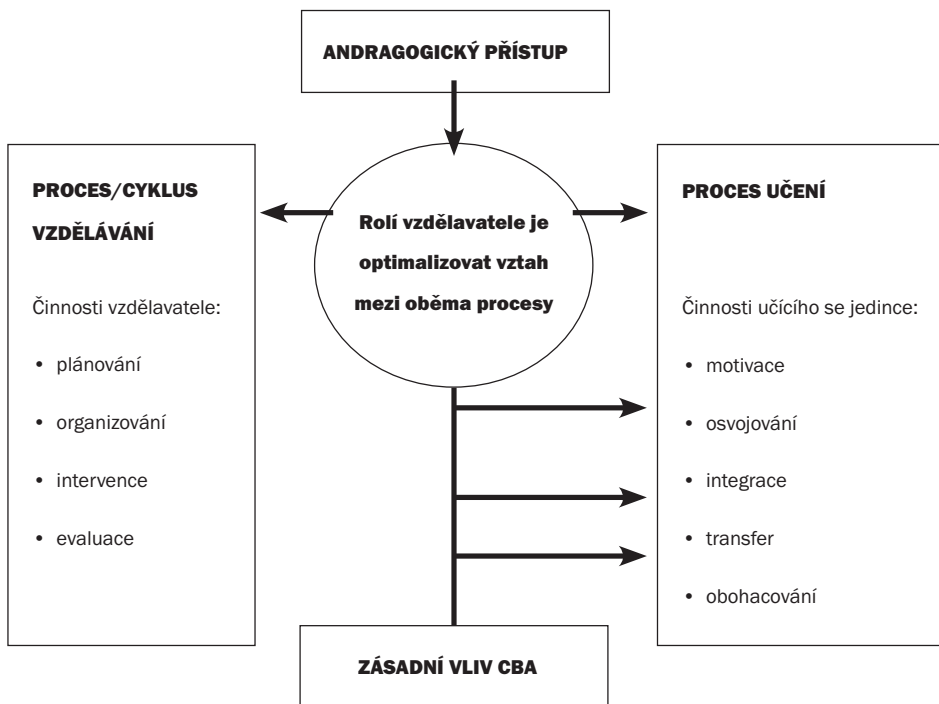
Etapa	Etapa základního vzdělávání	Etapa vzdělávání na čtyřletých gymnáziích a na vyšším stupni víceletých gymnázií	Etapa středního odborného vzdělávání	Klíčové kompetence pro celoživotní učení – Evropský referenční rámec
Dokument	Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (RVP ZV)	Rámcový vzdělávací program pro gymnaziální vzdělávání (RVP GV)	Rámcový vzdělávací program středního odborného vzdělávání	Doporučení Evropského parlamentu a Rady EU (2006/962/ES)
Označení klíčové kompetence	k učení	k učení	k učení	komunikace v mateřském jazyce
	k řešení problémů	k řešení problémů	k řešení problémů	komunikace v cizích jazycích
	komunikativní	komunikativní	komunikativní	matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií
	sociální a personální	sociální a personální	sociální a personální	k práci s digitálními technologiemi
	občanská	občanská	občanské kompetence a kulturní povědomí	k učení
	pracovní	k podnikavosti	k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám	sociální a občanské
	-	-	matematické	smysl pro iniciativu a podnikavost
	-	-	využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a pracovat s informacemi	kulturní povědomí a vyjádření

Zdroj: Tureckiová a kol. (2010, s. 134)

V současné době je tedy kompetenční přístup právě tím, co spojuje myšlenku formálního a neformálního vzdělávání s celoživotním učením nejen v celé délce našeho života, ale i v celé jeho šíři a v dalších dimenzích celoživotního učení (lifewide learning, lifedeeep learning). Spojuje však také navzájem různé země, různé kultury a je otázkou, zda se mu podaří naplnit velká očekávání, aby se kompetenční přístup stal základním přístupem i v oblasti počítačného vzdělávání.

Následující schéma (obrázek 3) ukazuje, jak je kompetenční přístup aplikovatelný a využitelný v oblasti andragogiky, respektive andragogického nebo také partnerského přístupu ke vzdělávání (vyučování). Osobně se domnívám, že mezi pedagogickým a andragogickým přístupem zase tak velký rozdíl není. Autorita vzdělavatele, která je dána sumou našich kompetencí, je vždy to jediné, co máme k dispozici, a vždy se jedná o vztah osobní.

Obrázek 3: Kompetenční přístup ve vzdělávání a učení dospělých



Zdroj: Tureckiová (2007, s. 120)

Pro zajímavost uvádím dále srovnání dvou sad kompetencí, které jsou považovány za klíčové – metaforicky se jedná o klíče, které otvírají dveře k úspěšnému životu a profesnímu uplatnění, fakticky by mělo jít o další mezioborové nebo nadoborové kompetence, které jsou významné pro úspěšné uplatnění i mimo profesní kontext. Nejprve jsou to klíčové kompetence uváděné Belze a Siegristem (2001):

- Komunikace & spolupráce
- Schopnost učit se & schopnost myslet
- Samostatnost a výkonnost
- Schopnost nést odpovědnost
- Kreativita & schopnost řešit problémy
- Odůvodnění a hodnocení

Jestli je tato sada upřednostňována i českými zaměstnavateli, to jsme se pokusili zjistit opakovanými výzkumy. Výsledky jednoho z těchto šetření ukazuje následující tabulka z roku 2010 (viz tabulka 2).

Tabulka 2: Klíčové kompetence manažerů a odborných specialistů

Požadavky zaměstnavatelů (znalosti, dovednosti, schopnosti, kompetence)	Manažerské pozice	Odborní specialisté
Vzdělání	86	83
Praxe	82	54
Cizí jazyk	67	48
Manažerské dovednosti	45	3
Komunikační dovednosti	35	42
Odborné znalosti	34	35
Uživatelské schopnosti práce s PC	34	53
Flexibilita	31	23
Řídičský průkaz	35	29
Organizační schopnosti	23	17
Samostatnost	20	33
Pracovní nasazení; motivace	17	14
Spolehlivost, odpovědnost	16	27
Iniciativa, kreativita	14	15
Schopnost a ochota učit se, dále vzdělávat	13	10
Obchodní myšlení	11	8
Cílevědomost	10	4
Ochota cestovat	9	10
Rozhodnost, sebejistota	9	3
Analytické myšlení	8	5
Reprezentativní vystupování	8	9
Pečlivost	8	15
Smysl pro tým	7	12
Bezúhonnost	5	13
Odolnost proti stresu	5	3
Strategické řízení	4	1
Optimismus	4	3
Orientace na zákazníka	3	7
Loajalita	2	4
Fyzická zdatnost	0	2

Zdroj: Veteška (2010)

Na první pohled je vidět, že zde existují minimálně tři soubory klíčových kompetencí, které nejsou totožné. A protože platí, že šedá je veškerá teorie, ale zelený strom života, jsem ráda, že také pro některé oblasti neformálního vzdělávání jsou vytvořeny kompetenční modely, a to nikoli jen proto, že máme další materiál ke srovnání, ale také podklad pro to, jakými kompetencemi by měli být vybaveni vzdělavatelé dětí v neformálním a zájmovém vzdělávání.

Závěr

A na závěr mi dovoluňte ocitovat slova jedné íránské kolegyně. Ona se velice zasazuje o to, aby se klíčové kompetence vrátily tam, odkud pocházejí, do rodiny, do neformálního vzdělávání a informálního učení, a pak říká, že klíčové kompetence „umožňují lidem dosahovat jejich individuálních cílů, vycházejících z jejich zájmů, aspirací; probouzejí touhu učit se celý život; umožňují participovat jako aktivní občan na životě společnosti; zvyšují kapacitu každého jednotlivce získat důstojnou práci“. (Mashayekh, 2007)

Soupis bibliografických citací

BELZ, Horst – SIEGRIST, Marco. 2001. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-717-8479-6.

KUBEŠ, Marián a kol. 2004. Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů. Praha: Grada Publishing, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0698-9.

MASHAYEKH, Farideh. Lifelong Learning in Knowledge Society [online]. Originally submitted May 29th, 2007 to the OSS and OER in Education Series, Terra Incognita blog (Penn State World Campus), edited by Ken Udas. [cit. 2011.03.03] Dostupné na internetu: <<http://cnx.org/content/m14754/latest/>>

TURECKIOVÁ, Michaela. 2007. Uplatnění přístupu založeného na kompetencích v podnikovém vzdělávání – východiska a trendy. In Role vysokých škol v rozvíjení koncepce celoživotního vzdělávání: další vzdělávání na vysokých školách: sborník příspěvků z vědecké konference. Praha: Mowshe, 2007, s. 117–127. ISBN 978-80-254-0561-1.

TURECKIOVÁ, Michaela a kol. 2010. Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy. Praha: Educa Service ve spolupráci s Českou andragogickou společností, 2010, s. 13–38. ISBN 978-80-87306-06-2.

VETEŠKA, Jaroslav. 2010. Kompetence ve vzdělávání dospělých: Pedagogické, andragogické a sociální aspekty. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. 200 s. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav – TURECKIOVÁ, Michaela. 2008. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada Publishing, 2008. 159 s. ISBN 978-80-274-1770-8.

Kontakt

mturecki@volny.cz

Komplementarita profesního a zájmového vzdělávání dospělých

PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

Filozofická fakulta UK v Praze, Katedra andragogiky a personálního řízení, odborný asistent

Anotace

Příspěvek se zabývá charakteristikou některých systémových a obsahových změn, kterými pod vlivem ekonomických i sociálních tlaků prochází oblast zájmového vzdělávání dospělých. Zvláštní pozornost je věnována především kontinuální proměně dříve striktně neutilitární sféry neformálních edukačních aktivit a její postupné pragmatizaci.

The contribution deals with the characteristic of systematic and content changes of leisure-time education of adults that have been affected by conditions of recent economic and social pressures. Special attention is primarily paid to continuous transformation of formerly strictly non-utilitarian sphere of non-formal educational activities and its gradual pragmatism.

Úvod

Obyvatelstvo vyspělých zemí, mezi něž počítáme i Českou republiku, si postupně zvyká žít v prostředí, jehož existence je primárně založena na kontinuálním získávání a distribuci znalostí. Participace na celoživotním učení se tak stává nutností a nikdy nekončícím procesem. Toto učení navíc nehraje pouze roli významného faktoru kvality života jednotlivých občanů, ale stává se základním elementem života celé společnosti. Ideově vychází z tradiční myšlenky práva na vzdělání jakožto jednoho ze základních občanských práv, které by mělo zohledňovat všechny aspekty lidské existence.

Koncept celoživotního učení

Koncept celoživotního učení, který z těchto tradičních ideálů vychází, do značné míry průlomově formalizuje tezi o kontinuitě učení v průběhu celého života. To znamená, že požadovaných dovedností a kompetencí lze dosáhnout různými způsoby (formální, neformální i informální cestou), přičemž ve společnosti by všechny tyto druhy učení měly být podporovány a ekvivalentně oceňovány. Všechny edukační formy, obsahy a přístupy je tak nutné chápat jako homogenní celek, umožňující získávat různé znalosti a dovednosti různými cestami kdykoli během života. Učení je pak pojímáno nejen jako **celoživotní** (lifelong learning), ale rovněž jako **všeživotní** (lifewide learning), probíhající bez ohledu na místo, čas či formu.

Z tohoto pohledu ztrácí opodstatnění tradiční dělení edukace na vzdělávání dětí a mládeže a vzdělávání dospělých, jakož i veškerá kategorizace edukačních aktivit vycházející z obsahového zaměření. Přesto je však tento teoreticky překonaný model dosud hojně používán a standardně se objevuje ve většině dokumentů a strategií.

Pokud přiznáme výše uvedenému schématu relevanci, můžeme na straně nabídky i poptávky jednoznačně identifikovat zřetelnou dominanci edukačních aktivit zaměřených odborně, profesně a s určitým praktickým cílem. Je to právě sféra **dalšího profesního** vzdělávání, která je v povědomí odborné i laické veřejnosti často zcela ztotožňována s realitou vzdělávání dospělých, zatímco ostatním segmentům se nedostává potřebné pozornosti. Poptávka po odborných kvalifikacích byla takřka úplně ztotožněna s poptávkou po vzdělání. V tomto pohledu se asi nejvíce projevují rozpory mezi ekonomickými (instrumentálními) a sociálními (kulturními) přístupy k edukační realitě.

Obsahové proměny dalšího vzdělávání

Tyto ideové rozpory jsou nejčastěji demonstrovány na příkladu rozdílného zaměření dalšího profesního a zájmového vzdělávání dospělých. To je možno v nejobecnějším pojetí definovat jako systém krátkodobých i dlouhodobých organizačních forem, které umožňují edukační, rekreační, poznávací a tvůrčí volnočasové aktivity účastníků, realizované převážně neformálním i informálním způsobem a směřující k saturaci individuálních zájmů, k rozvoji a kultivaci osobnosti a k celkovému zlepšení kvality života jedince (Šerák, 2009). Mezi jeho typické znaky je řazena především dobrovolnost, orientace do volného času, saturování individuálního zájmu, otevřenost a neutilitárnost.

Jak však již bylo uvedeno, právě poslední ze zmiňovaných charakteristik se jeví jako nejproblematictější. Realita edukace dospělých prokazuje postupné stírání rozdílů mezi jednotlivými segmenty nabídky, a dosud platné a obecně přijímané charakteristiky jsou tak stále více relativizovány. Jak bylo uvedeno již v Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílé knize (2001): „Zájmové vzdělávání... sice slouží zpravidla především rozvoji zálib nebo osobně motivovaných znalostí, zároveň však jsou jeho výsledky využitelné i v profesní kariéře jednotlivce...“ Tuto skutečnost potvrzují i mnohá realizovaná šetření, z jejichž výsledků vyplývá, že stále více účastníků neformálních volnočasových edukačních aktivit je motivováno zcela pragmatickými cíli. Rostoucí počet frekventantů aktivit zájmového vzdělávání dospělých počítá s využitím nově nabytých znalostí a dovedností v rámci pracovního procesu a chápou je jako nástroj zlepšování svého postavení na trhu práce.

Kontinuálně narůstá i počet jedinců, jejichž účast byla přímo iniciována ze strany zaměstnavatele. Podnikové vzdělávání není totiž možné chápat pouze jako předávání poznatků, ale především jako permanentní péči o zkvalitňování lidských zdrojů. Při této činnosti je nezbytné nutně postupovat synergičky, kdy integrace zájmové edukačních aktivit umožňuje kultivaci osobnosti na základě jejich zájmů a uspokojování vzdělávacích potřeb v souladu s osobnostním zaměřením. Dotváří tak osobnost a její hodnotovou orientaci a je nezbytným doplňkem vzdělávání kvalifikačního. Zaměstnanci i zaměstnavatelé zároveň od aktivit zájmového vzdělávání očekávají odvádění od stereotypů, odreačování a celkové zvýraznění subjektivního pocitu spokojenosti a kvalitního naplnění života.

Závěr

V posledních letech můžeme registrovat narůstající zájem o volnočasové edukační aktivity, projevující se navíc jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Nejvíce změn lze pozorovat především z hlediska obsahu, institucionálního zabezpečení a motivace účastníků. Kombinace rostoucí životní a vzdělanostní úrovně obyvatel, nové finanční zdroje a rostoucí kvalita i profesionalita nabízených služeb tak způsobuje, že celý segment prošel za posledních několik let výraznou kvalitativní proměnou směrem k „normálnímu“ stavu, obvyklému ve vyspělých evropských zemích.

Literatura

- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. (2001) MŠMT. [online] Dostupné z [www: http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf](http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf)
- Non-Vocational Adult Education in Europe. (2007) EU: Eurydice. [online] Dostupné z [www: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php/ressources/eurydice/pdf/0_integral/083EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php/ressources/eurydice/pdf/0_integral/083EN.pdf)
- Strategie celoživotního učení ČR. (2007) MŠMT. [online] Dostupné z [www: http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/strategie-celozivotniho-uceni-cr-1](http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/strategie-celozivotniho-uceni-cr-1)
- ŠERÁK, M. (2009) Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

Kontakt

michal.serak@ff.cuni.cz

CESTY K UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ EXISTUJÍ

„Je důležité to, co umíme a dokážeme, a ne, kde jsme se to naučili.“

České kvalifikace a EQF

Ing. Jitka Pohanková

Národní ústav pro vzdělávání

Anotace

Příspěvek se zabývá Evropským rámcem kvalifikací pro celoživotní učení (dále jen doporučení o zavedení EQF) a příslušným doporučením, které bylo schváleno 23. dubna 2008 a které vyzývá členské státy, aby uvedly do vztahu své národní systémy kvalifikací s příslušnými úrovněmi EQF. Kromě základních principů tohoto dokumentu se zabývá také jeho aplikací v České republice.

The contribution deals with the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (hereinafter The Recommendation on the establishment of EQF) and the relevant recommendation which has been approved on 23rd April 2008 and calls on Member States to relate their national qualifications systems to the appropriate EQF levels. Besides the basic principles of this document it also deals with its application in the Czech Republic.

Úvod

Česká republika se k principům společného evropského nástroje EQF přihlásila přijetím Lisabonské strategie a konceptu celoživotního učení. Zájem podporovat implementaci evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení dokládá zapojení ČR do všech souvisejících aktivit a iniciativ a členství českých odborníků v poradních a pracovních skupinách, které Evropská komise k tomuto účelu zřídila.

Evropský rámec kvalifikací a jeho principy

Principy, na kterých byl evropský rámec kvalifikací vytvářen, jsou v různé míře a v různých formách obsaženy v reformních krocích, kterými český vzdělávací a kvalifikační systém prochází od roku 2004. Na zásadě a cílech výsledků vzdělávání jsou založeny nové kurikulární dokumenty pro základní a střední vzdělávání, tzv. rámcové vzdělávací programy, a činnostně jsou popsány standardy kvalifikací vedené v registru Národní soustavy kvalifikací (NSK). V oblasti vysokoškolských kvalifikací se Česká republika od počátku aktivně podílela na Boloňském procesu (v roce 2001 byla hostitelem konference ministrů, v roce 2009 předsedala Boloňské řídicí skupině) a zákonem zavedla třístupeňovou strukturu studia (bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy) jeden rok před Boloňskou deklarací.

Větší transparentnost v evropském prostoru vzdělávání, doprovázená využitím již zavedených evropských nástrojů (Europass – dodatek k osvědčení a dodatek k diplomu, evropský systém přenosu kreditů v terciárním vzdělávání ECTS) a podpořené začleněním systémů zabezpečení kvality, umožní snazší uznávání kvalifikací založené na vzájemném porozumění výsledkům učení a kompetencím, které jejich nositel získal – snazší uznání jak pro potřeby dalšího studia, tak celoživotního učení, tak i pro potřeby zaměstnavatelů.

Doporučení o zavedení Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (dále jen doporučení o zavedení EQF), které bylo schváleno 23. dubna 2008, vyzývá členské státy, aby uvedly do vztahu své národní systémy kvalifikací s úrovněmi EQF. Tento proces je podmíněn splněním deseti kritérií a postupů schválených Poradní skupinou EQF při Evropské komisi.

Mezi hlavní úkoly, které doporučení o zavedení EQF členskými státy vymezilo, patří:

- Používat EQF jako referenční nástroj pro srovnávání úrovní kvalifikací v různých systémech kvalifikací a pro podporu jak celoživotního vzdělávání, tak i rovných příležitostí ve znalostní společnosti a další integrace evropského trhu práce.
- Přiřadit do roku 2010 své národní systémy kvalifikací k EQF, především stanovením transparentních odkazů mezi vlastními úrovněmi a úrovněmi EQF.
- Do roku 2012 zajistit, aby všechna nová kvalifikační osvědčení, diplomy a doklady Europassu obsahovaly jasný odkaz, učiněný prostřednictvím národních systémů kvalifikací, na příslušnou úroveň EQF.
- Při definování a popisu kvalifikací používat přístup založený na výsledcích učení, podporovat uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení podle společných principů odsouhlasených v závěrečných Radě ze dne 28. 5. 2004 a zvláště se přitom zaměřit na osoby ohrožené nezaměstnaností.
- Při vytváření vazby mezi kvalifikacemi v národních systémech a EQF podporovat a uplatňovat zásady pro zajišťování kvality ve vzdělávání stanovené v příloze III doporučení.
- Určit národní koordinační střediska (National Coordination Points – NCPs), která budou podporovat a ve spolupráci s dalšími příslušnými národními orgány vést vztah mezi národními systémy kvalifikací a evropským rámcem kvalifikací za účelem zvyšování kvality a transparentnosti tohoto vztahu.

Evropský rámec kvalifikací a Česká republika

Jedním z kritérií je sepsání zprávy o průběhu a výsledcích referenčního procesu a její předložení Evropské komisi. Národní přiřazovací zpráva ČR byla vytvořena v Koordinačním centru pro EQF, které bylo z rozhodnutí MŠMT ustaveno v roce 2008 jako organizační součást Národního ústavu pro odborné vzdělávání NÚOV (nyní Národního ústavu pro vzdělávání NÚV). Zpráva vznikala ve spolupráci s odborníky z různých oblastí vzdělávání a byla diskutována s různými zainteresovanými stranami a popisuje průběh a výsledek přiřazovacího procesu v České republice při respektování všech podmínek stanovených v doporučení o zavedení EQF a Poradní skupinou EQF. Byla zpracována s cílem přehledně a srozumitelně popsat přiřazení úrovní kvalifikací získávaných v České republice k úrovním evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Je určena všem zainteresovaným stranám včetně politických činitelů, zaměstnavatelů i učících se, a to na národní i evropské úrovni.

Česká republika přiřadila k evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení svůj vzdělávací a kvalifikační systém. Zavedený systém klasifikace kategorií dosaženého vzdělání v počátečním vzdělávání a existující úrovně kvalifikací vedených v registru Národní soustava kvalifikací (dále NSK) přiřazení k úrovním EQF umožňují, a to zejména proto, že jak popisy výstupů v počátečním vzdělávání, tak deskriptory úrovní a standardy kvalifikací v NSK jsou založeny na zásadě a cíli výsledků učení.

K úrovním EQF jsou v ČR přiřazovány úrovně kvalifikací získávaných:

- v systému počátečního primárního a sekundárního vzdělávání;
- v systému terciárního vzdělávání;
- v systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb.

Tím jsou do vztahu s úrovněmi EQF uvedeny všechny kvalifikace získávané v ČR, jež odpovídají definici pojmu kvalifikace podle glosáře v doporučení o zavedení EQF, kde se kvalifikací rozumí „formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů“.

Grafické znázornění výsledku přiřazovacího procesu v ČR

Úrovně kvalifikací EQF a EHEA

Úrovně EQF	Úrovně EHEA	
Deskriptory evropského rámce (EQF)	8	3. cyklus
	7	2. cyklus
	6	1. cyklus
	5	krátký cyklus v rámci 1. cyklu
	4	
	3	
	2	
	1	

Úrovně kvalifikací v ČR

Úrovně dosaženého vzdělání *		Úrovně NSK**
Diplomy a vysvědčení – vzdělání podle zákona o VŠ	V	Osvědčení stvrzující kvalifikace dle zákona 179/2006 Sb. Deskriptory NSK
	T	
	R	
Vysvědčení stvrzující vzdělání dosažené dle školského zákona	N, P	

	K, L, M	
	E, H	
	C, E, J	
	B	
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1

* Kategorie stupňů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání jsou dány vládním nařízením⁶. Kategorizace vysokoškolských studijních programů vychází z tzv. klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV).

** Každá kvalifikace vedená v registru NSK má určitou kvalifikační úroveň popsanou pracovními kompetencemi (způsobilostmi). Kvalifikační úrovně tvoří stupnici umožňující zařazení všech úplných i dílčích kvalifikací a jsou společné pro Národní soustavu kvalifikací a pro Národní soustavu povolání. Přehled kvalifikačních úrovní vyjadřuje i jejich vztah s úrovněmi EQF. Aktuálně jsou v registru NSK vedeny dílčí a úplné kvalifikace zařazené v úrovních 2 až 7.

*** Těto úrovně v současné době neodpovídá žádný stupeň počátečního vzdělávání v ČR.

Závěr

Sepsáním a předložením přiřazovací zprávy, která respektuje všechna schválená kritéria, má Česká republika možnost přiřadit se mezi ty země, které kladou důraz na podporu zaměstnatelnosti, konkurenceschopnosti a na podporu mobility pro studijní i pracovní účely. Česká republika se tímto hlásí k principu definovanému v doporučení k EQF, tj. přínosu srovnatelnosti různých systémů kvalifikací (na všech úrovních) napříč EU.

Kontakt

jitka.pohankova@nuov.cz

⁶ Nařízení vlády ze dne 31. 5. 2010 o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání č. 211/2010 Sb.

Procesy uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení – podpora úspěchu na trhu práce

Mgr. Richard Veleta, Ph.D.

Národní ústav pro vzdělávání, projekt UNIV 2 KRAJE, klíčový metodik

Anotace

*Když procházíme městem po západu slunce, ještě stále vidíme hodně míst a věcí zřetelně. Jsou dosud osvětlena přirozeným světlem, kterého ubývá, ale do některých koutů už vidíme pouze díky pouličním lampám. Většina míst se však propadá do šera nebo jsou pro nás již skryta ve tmě. Taková je i krajina toho, co jsme se kdy v životě naučili. Mnohé naše znalosti a dovednosti jsou zřejmé a zřetelné, víme o nich my i lidé v našem okolí a na některé dokonce máme „papír“. Mnohé ale zůstávají skryty, a to dokonce i nám samotným. Existují však způsoby, kterými lze toto skryté bohatství zviditelnovat. Jde například o takzvané **uznávání výsledků předchozího učení/vzdělávání**. Tyto procesy a postupy, používané s úspěchem v řadě zemí, získaly před několika lety v České republice oporu v zákoně. Prakticky zároveň se vstupem zmíněné legislativy v platnost začalo testování těchto nových postupů v praxi. Rozhodujícím způsobem se na tom podílel projekt **UNIV** řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. V tomto příspěvku vám přinášíme ve stručnosti základní informace o průběhu a výsledcích tohoto pilotního ověřování, neboť se domníváme, že jsou použitelné a inspirující nejen pro sektor trhu práce, ale i pro oblast podpory volného času dětí a mládeže.*

Walking through the town after sunset we still see lots of places and things clearly. So far they are illuminated by diminishing natural light, but in some corners we only see thanks to the street lighting. Most places sink into gloom or are already hidden in the dark. Such is also the landscape of what we have ever learned in life. Many of our knowledge and skills are obvious, we and people around know about them, and for some of them we even have „a confirmation“. But numerous remain hidden and even before us. But there are ways how to make this hidden wealth visible. For example so-called recognition of prior learning. These processes and procedures successfully applied in many countries, get support in Czech law a few years ago. Practically at the same time when mentioned legislation came into effect, began testing of these new procedures in practice. The project UNIV controlled by The Ministry of Education, Youth and Sports has participated decisively. In this contribution we present short background information about the progress and results of this pilot validation, because we believe that they are applicable and inspiring not only for the labor market, but also for the area of promotion of free time of children and youth.

Úvod

Projekt UNIV probíhal v šesti krajích ČR v letech 2005–2008, jeho realizátorem byl Národní ústav odborného vzdělávání⁷, tedy organizace přímo řízená MŠMT. Zkratku UNIV si dešifrujme, neboť velmi úzce souvisí s tématem naší konference: UNIV znamenal „uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol nabízejících vzdělávání dospělých“. Jednou ze zásadních aktivit projektu bylo pilotní testování procedur, které přinesl Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (dále jen zákon).

Jde o procesy, při nichž nezávislá instituce autorizovaná státem (např. střední odborné učiliště) umožní konkrétnímu člověku na jeho žádost vykonat zkoušku, při které dotyčný předvede, že disponuje kompetencemi potřebnými pro výkon určité práce. Pokud je kandidát úspěšný, vydá autorizovaná instituce osvědčení o získání tzv. dílčí kvalifikace. Vše se děje podle zmíněného zákona a zájemce o podrobnosti odkazujeme na jeho znění i na související vyhlášku.

⁷ Národní ústav odborného vzdělávání byl v roce 2011 sloučen s Výzkumným ústavem pedagogickým a Institutem pro pedagogicko-psychologické poradenství do nástupnické organizace Národní ústav pro vzdělávání (www.nuv.cz).

Průběh pilotního ověřování v projektu UNIV si ukážeme na příkladu poštovního doručovatele Adama⁸, který se projektu zúčastnil jako podpořená osoba. Budeme sledovat i další aktéry, kteří vstupují do děje, a tím zároveň nahlédneme i do procesů uznávání výsledků předchozího učení.

Důležité životní rozhodnutí

Zásadní je výchozí bod, kterým je rozhodnutí poštovního doručovatele Adama projít procedurou, ve které:

1. budou **identifikovány znalosti a dovednosti** z oblasti poštovního provozu, které získal praxí jako zaměstnanec pošty (informální učení) a v různých školeních, která po nástupu na poštu absolvoval (neformální vzdělávání);
2. budou tyto **znalosti a dovednosti zdokumentovány**;
3. budou tyto **znalosti a dovednosti ohodnoceny a uznány** jako dostatečné pro získání certifikátu;
4. budou tyto **znalosti a dovednosti potvrzeny certifikátem**.

Proč chce Adam podstoupit tuto zkoušku, jaká je jeho motivace? Důvodů je jako obvykle více, my si uvedeme ty nejdůležitější a viditelné. Adam se vyučil kuchařem, ale tato práce ho nebavila a odešel do jiných zaměstnání. Nakonec zakotvil na poště jako doručovatel, kde jej přijali bez příslušného vzdělání. Tato práce ho chytla a stále ho baví. Certifikát (tzv. osvědčení o dílčí kvalifikaci) chce získat proto, aby upevnil své postavení v zaměstnání a dosáhl na vyšší plat. Pokud se mu podaří složit i další zkoušky týkající se poštovního provozu, může se přihlásit k závěrečné zkoušce na odborné škole a získat výuční list⁹ (tedy dosáhne potřebného stupně vzdělání). Zaměstnavatel podporuje Adamovu snahu, neboť usiluje o dosažení vyšší kvalifikovanosti a profesionality svých zaměstnanců. Navíc se šikovným a spolehlivým Adamem počítá jako s možným vedoucím pracovní směny. Je tu sice možnost, že se mladý muž stane studentem nedaleké střední odborné školy, která kromě jiných oborů nabízí také obor zaměřený na poštovní služby. Tímto klasickým způsobem by také mohl získat výuční list. Adam si však na tuto možnost netroufá, neboť jen velmi obtížně by sladil práci, rodinný život a studium.

Na počátku je tedy člověk, který za léta praxe a různých kurzů dosáhl značné profesionality ve své práci, ale tuto pracovní specializaci by chtěl mít potvrzenou „úředně“, aby mohl přijmout vyšší zodpovědnost spojenou s vyšším platem. V tom jej podporuje i zaměstnavatel, Česká pošta, a.s. Vedoucí pošty, kde Adam pracuje, se na jednom pracovním setkání dozvěděla, že existuje zákonem podporovaný systém uznávání výsledků předchozího učení. Toto setkání zorganizovala zmíněná střední odborná škola, pro niž je pošta významným partnerem, neboť v jejích provozech vykonávají studentky a studenti odborný výcvik. Pracovní jednání se týkalo možnosti zapojení pracovníků pošty do projektu UNIV, a to právě do pilotního ověřování procesů uznávání.

Pro Adama to bylo zcela nové a ne příliš přehledné, nicméně souhlasil a do projektu se zapojil. Nejprve se setkal na individuální schůzce s paní Lažanskou, učitelkou odborných předmětů jmenované školy, která v procesu uznávání působil jako tzv. průvodce.

Průvodce je klientský pracovník, jehož pozice není legislativně upravena, nicméně ve většině zahraničních modelů se vyskytuje jako zcela zásadní osoba podporující klienta na cestě k uznání jeho znalostí a dovedností. V případě pilotního ověřování v projektu UNIV hráli průvodci zásadní roli tím, že vysvětlovali uchazečům proces uznávání, pomáhali identifikovat nejrůznější pracovní i mimopracovní zkušenosti, pomáhali uchazečům zpracovávat tzv. portfolio důkazů o dosažených kompetencích, seznamovali je se standardy, podporovali uchazeče emocionálně a zároveň vytvářeli korekce jejich nereálných očekávání. Důležitou součástí práce průvodce bylo i kariérové poradenství a poskytování informací o možnostech dalšího vzdělávání.

⁸ Jména aktérů v textu jsou změněna.

⁹ Možnost přihlásit se k závěrečné zkoušce po předložení určených osvědčení o dílčí kvalifikaci přineslo propojení zákona 179/2006 Sb. se školským zákonem.

Adamovo portfolio, které za podpory paní Lažanské zpracoval, obsahovalo zejména potvrzení délky praxe v oboru, strukturovaný výčet zastávaných pozic v zaměstnání a výběr relevantních certifikátů ze školení a kurzů. V některých zemích jsou tyto tzv. důkazy částečně uznávány a uchazeč podstupuje pouze tu část zkoušky, která není v portfoliu dostatečně dokladována. V pilotním ověřování v projektu UNIV probíhaly nad průkazností portfolia diskuse mezi hodnotiteli, ale i při „silných“ důkazech o kompetencích uchazečů se vždy nakonec konala zkouška v celém rozsahu, neboť legislativa v ČR neumožňuje uznávání na základě předloženého portfolia.

Druhou důležitou aktivitou Adama a paní Lažanské coby průvodkyně bylo podrobné prostudování tzv. hodnoticího standardu, podle kterého bude probíhat zkouška. Cílem bylo identifikovat na jedné straně ty znalosti a dovednosti, o kterých se Adam domníval, že by je mohl úspěšně prokázat u zkoušky, a na straně druhé uvědomit si, které znalosti a dovednosti je třeba do termínu zkoušky získat či obnovit samostudiem nebo účastí v nějakém dílčím kurzu.

Ověřování znalostí

Pilotní ověření zkoušky samotné proběhlo podle pracovní¹⁰ verze hodnoticího standardu dílčí kvalifikace Poštovní doručovatel. Byl zvolen model, kdy část zkoušky proběhla v rámci běžných denních pracovních úkolů Adama na poště a v terénu a druhá část zkoušky se uskutečnila v prostorách školy. Zásadními aktéry této části byli tzv. **hodnotitelé**, kteří zastupovali instituci pověřenou státem k realizaci těchto zkoušek. Zákon této instituci říká „autorizovaná osoba“ a v našem příběhu jí byla výše zmíněná odborná škola.

Adam tedy ve stanovený den dorazil ráno do práce, hodnotitelé společně s vedoucí pošty zahájili zkoušku a pak už Adam vykonával svou práci, hodnotitelé jej doprovázeli a kladli nejrůznější otázky. K ruce měli hodnoticí standard, zadání jednotlivých úkolů a formulář, do kterého si zaznamenávali svá hodnocení kvality provedení jednotlivých úkonů a úkolů, které Adam plnil.

Na rozdíl od průvodců mají hodnotitelé oporu v zákoně¹¹ a jejich činnost, kompetence a zodpovědnost jsou stanoveny. Jejich úkolem je zejména připravit konkrétní zadání zkoušky a poté zhodnotit výkon uchazeče u zkoušky samotné. Zadání pro zkoušku je vytvářeno na míru konkrétních podmínek, ale vždy musí být zcela respektovány nároky a podmínky hodnoticího standardu. Samotný hodnoticí standard není dostatečný pro realizaci zkoušky, protože stanovuje pouze do podrobnosti rozepsané znalosti a dovednosti. Hodnotitelé musí proto vymyslet např. testové otázky, modelové situace, sadu doplňujících otázek atd.

Jak jsme již uvedli výše, v projektu UNIV byla testována možnost, že by hodnotitelé prostudovali portfolio uchazeče a pokusili se shodnout, zda by některé důkazy uznali jako důvěryhodné a relevantní a omezili rozsah zkoušky pouze na ty části kvalifikace, které nejsou zdokumentovány uchazečem v portfoliu. Tento postup legislativa v ČR neumožňuje, nicméně pilotní ověřování přineslo v tomto ohledu zajímavé výsledky.

Hlavním úkolem hodnotitelů tedy bylo zadání úkolů, hodnocení výkonů uchazečů u zkoušky a formulace výroků, zda uchazeč uspěl, či neuspěl.

Hodnotitelé prošli Adamovo portfolio a diskutovali o možnosti uznání dovedností na základě předložených důkazů. Přesto, že byly některé důkazy velmi důvěryhodné, doporučili hodnotitelé vykonání zkoušky v plném rozsahu.

¹⁰ V době pilotních ověřování v projektu UNIV vstoupil již zákon 179/2006 Sb. v platnost, ale v Národní soustavě kvalifikační bylo pouze málo schválených dílčích kvalifikací, systém se v té době teprve začínal budovat. Z tohoto důvodu se při řadě pilotních zkoušek postupovalo dle pracovních verzí hodnoticích standardů.

¹¹ Označení hodnotitel se však v zákoně nevyskytuje.

Závěr

Pro Adama skončila zkouška úspěchem. Hodnotitelé jej doprovázeli v průběhu pracovního dne a odpovědně a vpoledvečer jej prozkoušeli z teorie na půdě školy. Vše běželo v pilotním režimu, tedy nanečisto, takže Adam nemohl získat oficiální Osvědčení o dílčí kvalifikaci. Dnes je však již tato kvalifikace součástí Národní soustavy kvalifikací, takže škola nabízí účast v těchto zkouškách a je velmi reálné, že lidé s osudem Adama budou mít blíže k uznání kompetencí, které získali v praxi.

Několik poznámek pro projekt Klíče pro život:

- Je reálné, aby Národní soustava kvalifikací obsahovala standardy pro kvalifikace objevující se v oblasti volnočasových aktivit. Nevadí, že tyto pozice jsou vykonávány na dobrovolnickém základě, neboť i tam je požadována profesionalita.
- Procesy uznávání lze realizovat „přirozenou cestou“, není nutné organizovat pouze zkoušky v simulovaných situacích. Model zkoušky při reálném výkonu práce je možný.
- Doporučuji nestanovovat zde povinnost dílčí kvalifikace na úrovni legislativy (typu zákona o pedagogických pracovnících). Je však možné interně stanovit, že např. alespoň polovina vedoucích v určitém zařízení tuto kvalifikaci má.
- Doporučuji zachovat v nějaké podobě roli průvodce, a to pro uchazeče, kteří potřebují podporu.
- V případě, že budou zpracovány hodnotící standardy pro kvalifikace potřebné v sektoru volnočasového vzdělávání dětí a mládeže, doporučuji na základě těchto standardů zpracovat i vzdělávací programy v modulové struktuře, aby bylo k dispozici cílené vzdělávání pro ty, kteří zčásti či úplně potřebují získat stanovené kompetence.
- Projekt UNIV nabízí Klíčům pro život své zkušenosti a poznatky.

Literatura a doporučené informační zdroje

- Celoživotní učení pro všechny, OECD 1996. Český překlad Učitelské noviny – Gnosis, spol. s r.o. 1997.
- Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal learning. Final proposal from 'Working Group H' (Making learning attractive and strengthening links between education, work and society) of the objectives process. Brussels, 3 March 2004. DG EAC B/1 JBJ D (2004).
- Čiháková, H., Marinková, H. 2006. Identifikace a uznávání výsledků předchozího učení. (online text viz <http://www.kpg.zcu.cz/capv/HTML/144/144.pdf>)
- Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- Zpravodaj Výzkumného ústavu odborného školství, 1999, č. 3. (online text viz http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/zpravodaj_odborne_vzd_v_zahr/1999/ZP9903a.pdf)

Kontakt

richard.veleta@nuv.cz

Národní soustava kvalifikací – Most mezi světem práce a vzdělávání

Ing. Pavel Hradecký, Ph.D.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, věcný manažer projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací

Anotace

Cílem tohoto příspěvku je seznámit čtenáře s Národní soustavou kvalifikací a Národní soustavou povolání a jejich přínosy pro všechny potenciální uživatele. Těmito uživateli jsou občané, zaměstnavatelé i veřejná správa.

V současné turbulentní době není možné spoléhat na to, že jedinec vystačí po celý svůj produktivní život pouze s poznatky, které získal během svého počátečního vzdělávání. Je nezbytné stále doplňovat nové poznatky, aby tak kompetence jedince zůstaly alespoň na stejné úrovni.

V České republice je od roku 2006 v platnosti zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků vzdělávání. Na jeho základě je tvořena Národní soustava kvalifikací, která má velmi úzkou vazbu na Národní soustavu povolání. Obě tyto soustavy jsou tvořeny za podpory Evropského sociálního fondu a na jejich tvorbě se velkou měrou podílejí zaměstnavatelé, kteří definují jednotlivá povolání i požadavky, jakým způsobem budou kompetence uchazečů o získání kvalifikace ověřovány.

Doposud bylo ustaveno 27 Sektorových rad, které jsou tvořeny reprezentanty největších zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů a které započaly práce na revizi již existujících standardů a připravují analýzu potřebnosti tvorby standardů nových.

The main goal of this article is to provide information about the National Register of Qualifications and the National Register of Occupations and their advantages for all potential users. Main users of those systems that are currently being built are citizens, employers and public sector.

Our age is turbulent and it is impossible to rely only on the skills and abilities acquired during formal studies. It is essential to continue in learning and training to maintain competences at least on the same level if not enhancing them. The Act 179 of March 2006 on Verification and Recognition of Further Education Results entered into effect in 2007. This act is fundamental for the National Qualifications Register that is being constructed since then in correspondence with the National Register of Occupations. Work on both registers is subsidised by European Social Fund. Main creators of those essential tools are representatives of employers together with the Ministry of Education, Youth and Sports. The role of employers is to describe professions and to lay down requirements how the competences of applicants should be verified. This achievement enables recognition of real employable knowledge and competences independent of the way in which they are acquired.

27 Sector skills councils whose members were nominated by main employers and employers associations have been established till today. Councils have already started works on revisions of partial qualifications that are included in the register and are analysing all the field of its action for proposal of missing qualifications.

Úvod

Národní soustava kvalifikací vychází z Národní soustavy povolání. V tomto systému jsou popisována jednotlivá povolání a typové pozice. Znalosti, dovednosti a kompetence potřebné pro výkon určitého povolání představují úplnou kvalifikaci. V rámci povolání však existuje řada typových pozic, k jejichž výkonu není nezbytné ovládat celou škálu potřebnou pro povolání, ale pouze vybrané znalosti, dovednosti a kompetence. V tomto případě nemluvíme o kvalifikaci úplné, ale o kvalifikaci dílčí (DK). K získání dílčích i úplných kvalifikací je možné dojít jak cestou formálního vzdělávání, tak i prostřednictvím celoživotního učení. Národní soustava kvalifikací není svázána se vzdělávacími programy, ale celý její smysl stojí na ověřování a uznávání výsledků vzdělávání bez ohledu na způsob, jakým jedinec získal potřebné znalosti, dovednosti a kompetence.

Jak by to celé mělo fungovat?

Zaměstnavatelé vyberou své zástupce do Sektorových rad. Ti pak s pomocí desítek dalších expertů v pracovních skupinách musí popsat, jak vypadají aktuální povolání na trhu práce – co dělají a jaké kompetence mají mít konkurenceschopní zaměstnanci. Při tomto procesu musí pochopitelně zohledňovat i předpokládaný vývoj v nejbližší době.

Ve druhé fázi je třeba definovat kvalifikace – tedy kompetence nezbytné pro výkon pracovních činností v těchto oblastech. K získání kvalifikace se nemusí lidé připravovat ve škole. Vlastně je jedno, kde a kdy si dané vědomosti a dovednosti osvojí. Hlavně musí obstát u jasně definované zkoušky před autorizovanou osobou, a tím získat osvědčení potvrzující, že danou kvalifikaci skutečně mají. Sektorové rady musí současně zajistit, aby těmto certifikátům věřili ostatní zaměstnavatelé stejně, jako věří vysvědčením a diplomům ze školy. Dnes je již takových kvalifikací schváleno asi 260 a zhruba stejný počet je v procesu přípravy.

Takto popsané kvalifikace jsou jasným signálem pro vzdělavatele. Mohou se předhánět, kdo z nich například nabídne úřadům práce lepší rekvalifikační kurz, kdo nabídne potenciálním účastníkům zajímavější program, a umožní jim tak následně získat lepší pracovní vyhlídky. Kvalita je zajištěna – absolvent musí uspět u zkoušky. Nad chodem celého systému dohlížejí autorizující orgány, ve většině případů se jedná o věcně příslušná ministerstva.

S dílčími kvalifikacemi dále pracuje ministerstvo školství. Definuje možnosti jejich skládání do kvalifikačních úplňů. Zároveň umožňuje jejich držitelům mezinárodní uplatnitelnost díky provázání se systémem Evropského rámce kvalifikací.

Shromážděné informace o požadavcích zaměstnavatelů se promítají i do programů školního vzdělávání, pro které jsou schválené dílčí kvalifikace jasným signálem o tom, co trh práce od absolventů očekává.

Završením celého procesu je pak identifikování oblastí trhu práce, kde lze očekávat v budoucnosti problémy – například kvalifikací nejvíce chybějících v příštích několika letech. Zde využívají zaměstnavatelé podklady od nezávislých výzkumníků a následně vedou jednání s dalšími klíčovými hráči – vzdělavateli, regionálními politiky, ministerstvy. Hledají nástroje, které by mohly vyřešit daný problém. Může jít o kapesné pro učně, náborové příspěvky, propagační akce a další.

Nezisková oblast

Jelikož jedním z největších zaměstnavatelů je i státní sektor, bude v nejbližší době ustanovena i Sektorová rada, která bude mít na starost sféru státní správy, vzdělávání atd. V jejím rámci budou připravovány i kvalifikace z oblasti neziskového sektoru.

Je totiž potřeba, aby i v oblasti volnočasových aktivit, kde k neformálnímu a informálnímu vzdělávání dochází (a to jak u mládeže, tak u dospělé populace), bylo možno garantovat určitou minimální úroveň osob, které se na vzdělávání a rozvoji podílejí. Potřebujeme tedy popsat nejčastěji se vyskytující pozice a požadavky na ně a následně stanovit standardy, podle kterých bude ověřována kvalifikace jednotlivých osob.

Závěr

NSK tak bude sloužit nejenom jednotlivcům k získání osvědčení o kvalifikaci, ale zároveň je přijímána i zaměstnavateli, kteří přizpůsobují svoje požadavky na pracovní síly jak kvalifikacím získaným z počátečního vzdělávání, tak i kvalifikacím dílčím získaným během praxe. Tímto způsobem se zvyšuje i možnost mobility pracovníků, a to jak mezi jednotlivými regiony, tak i mezi příbuznými obory v rámci jednoho regionu. Zvýší se zároveň i možnost mezinárodní mobility, a to jak z důvodu provázání NSK a jejich jednotlivých úrovní na EQF, tak díky tomu, že podobný systém bude tvořen i v sousední Slovenské republice. Díky jazykové podobnosti jak SR, tak i Polska existuje prostor pro využití i u pracovníků z těchto regionů, kteří by mohli bez problémů získávat osvědčení o DK.

Zdroje

Národní soustava kvalifikací [online]. 2011 [cit. 2011-11-3]. Dostupné z [www: <http://www.narodni-kvalifikace.cz>](http://www.narodni-kvalifikace.cz).

Národní přířazovací zpráva České republiky. Vytvořeno v Koordinačním centru pro EQF při Národním ústavu odborného vzdělávání z podkladů připravených v rámci projektu NCP EQF ve spolupráci s MŠMT, CSVŠ a VÚP. Praha: NÚOV, 2011.

Materiály vytvářené v projektu NSK2

EU. RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 April 2008: on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. In Official Journal of the European Union. 2008, C 111, s. 1–7. Dostupný také z [www:](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>

ČR. Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In Sběrka zákonů. 2006, 61, s. 40–56.

Dostupný také z [www:](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb061-06.pdf) <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb061-06.pdf>

Strádál J., Janoš J.: Konkurenceschopnost je moderní zaklínadlo

www.nuov.cz/nsk2

www.nsp.cz

www.vzdelavaniaprace.cz

Kontakt

pavel.hradecky@msmt.cz; nsk_info@nuov.cz

Národní soustava povolání a Sektorové rady

Ing. Jolana Blažičková, MBA

TREXIMA spol. s r. o., vedoucí týmu metodiky

Anotace

Evropská unie si stanovila cíl, že do roku 2020 dosáhne 75% míry zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 20–64 let. Jde o velmi ambiciózní závazek a nebude jednoduché překlenout propast, která nás dělí od dosažení tohoto cíle. Krize snížila míru zaměstnanosti na 69 %, a pokud v roce 2011 dojde ke stabilizaci trhu práce, bude možné dosáhnout 75% míry zaměstnanosti pod podmínkou, že se průměrný roční růst zaměstnanosti bude pohybovat mírně nad 1 %. Vzhledem ke klesající míře porodnosti začne počet obyvatel EU v produktivním věku (15–64) klesat již v roce 2012, a to dokonce navzdory neustávajícímu přílivu migrantů. Nezbytnou podmínkou k dosažení konkurenceschopného, udržitelného a inovativního hospodářství v souladu cíli strategie Evropa 2020 je jednoznačně kvalifikovaná pracovní síla.

The European Union has agreed on an employment rate target for women and men of 75 % for the 20–64 years age group by 2020. It is a very ambitious commitment and bridging the gap to the target will not be an easy task. The crisis has reduced the employment rate to 69 %, and if the labour market stabilises in 2011, achieving the employment rate of 75 % will be possible on condition of an average annual employment growth slightly above 1 %. With declining fertility rates, the EU working age population (15–64) will start shrinking as early as 2012, even with continuing immigrant flows. An essential condition for achieving a competitive, sustainable and innovative economy, in accordance with the objectives of the Strategy Europe 2020, is definitely a qualified workforce.

Jak to vidí Evropa

EK navrhla řadu kroků k zavedení mechanismu pravidelného předvídání kvalifikačních potřeb. Mezi ty nejvýznamnější patří intenzivnější **využívání** popisu kvalifikací prostřednictvím **kompetencí**, podpora dialogu mezi podnikateli a poskytovateli vzdělávání s cílem nastolit partnerství, aby bylo možné promítnout střednědobé potřeby do vzdělávání, **analýzy kvalifikací** (dovedností) požadovaných na trhu práce v klíčových sektorech EU nebo **dialog** se zúčastněnými stranami, především s **existujícími sociálními partnery** ve všech sektorech s možností **zřízení Sektorových rad** na EU úrovni.

Co na to Česká republika

Dynamické změny na trhu se samozřejmě nevyhnuly ani naší zemi. Ruku v ruce s těmito změnami jdou i požadavky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků, které se rovněž velmi rychle vyvíjejí a vyžadují bezprostřední reakci světa vzdělávání. Česká republika však dosud nemá plně ucelený funkční systém, který by, jako je tomu v jiných zemích EU, flexibilně reagoval na požadavky zaměstnavatelů, klasifikoval jednotlivá povolání a kvalifikace a zprostředkovával tyto aktuální potřeby a požadavky vzdělávacím institucím a dalším zainteresovaným subjektům.

Tento nedostatek nyní řeší projekt Ministerstva práce a sociálních věcí „Rozvoj Národní soustavy povolání a Sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování RLZ v ČR“ (NSP II). NSP vzniká na základě ověřeného skotského modelu a je budován v souladu s Evropským systémem kvalifikací EQF. Komplexní řešení NSP II realizuje sdružení organizací Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR a TREXIMA spol. s r. o. jako veřejnou zakázku pro MPSV.

Národní soustava povolání

Národní soustava povolání je koncipována jako **předobraz Národní soustavy kvalifikací**. Jestliže existuje nějaká kvalifikace, měla by být uplatnitelná na trhu práce. Ale aby mohla být uplatnitelná, musí navazovat na povolání, které na trhu práce opravdu existuje.

Národní soustava povolání je především **nástrojem pro kvantifikaci potřeb trhu práce**, a to ve struktuře dané aktuální obvyklou dělbou práce. Nositelům informací o trhu práce je **povolání** jako aktuální standardizovaný souhrn prací, seskupený podle obvyklé dělby práce na trhu práce.

Prostřednictvím povolání a Národní soustavy povolání budou **specifikovat strukturu svých potřeb práce především zaměstnavatelé**. V návaznosti na tuto specifikaci bude možno přijímat na všech úrovních opatření k efektivnímu uspokojení těchto potřeb jako základní podmínky hospodářského a společenského rozvoje.

Poskytovatelé vzdělání, profesní orgány a organizace (komory, cechy) využijí povolání a Národní soustavu povolání k **vymezení kvalifikačních a jiných předpokladů** pro výkon prací v určitém povolání a při usměrňování, zajišťování a kontrole požadované úrovně vykonávaných prací daného povolání.

Informace o povoláních zaujímají zcela zásadní pozici v systému vzdělávání, hodnocení a ověřování výsledků vzdělávání včetně dalšího vzdělávání, profesní přípravy, hodnocení a uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti nutné pro zahájení závislé nebo nezávislé činnosti. Primární informace o potřebách trhu práce jsou určující pro formování oborů vzdělání a kapacit vzdělávacích zařízení.

K nezanedbatelným aspektům **využití Národní soustavy povolání patří mezinárodní srovnávání, například zjišťování profesní struktury zahraničních zaměstnanců a českých zaměstnanců pracujících v cizině, porovnávání předpokladů pro výkon prací, výdělkové porovnávání apod.**

Co jsou to Sektorové rady

Sektorové rady sdružují významné reprezentanty zaměstnavatelů, profesních organizací, odborů, vzdělavatelů a další odborníky na lidské zdroje v daném sektoru či odvětví se záměrem stát se mluvčím sektoru v otázkách rozvoje lidských zdrojů a nástrojem zaměstnavatelů při prosazování zájmů sektoru v oblasti lidských zdrojů ve vztahu ke státní správě a vzdělávacím institucím.

Sektorové rady jsou dnes již osvědčeným typem partnerství na celostátní úrovni. Plní řadu úkolů a jako správní reprezentanti zaměstnavatelů mají svoji strategii. Mezi ty nejzásadnější strategické cíle patří:

- stát se zdrojem informací o trendech rozvoje sektorů, o pracovních silách a o potřebách zaměstnavatelů v sektoru,
- stát se partnerem orgánů státní správy pro počáteční i další odborné vzdělávání,
- ovlivňovat obsah, pravidla fungování a vzájemnou komunikaci NSP a NSK,
- být aktérem v tvorbě prostředí pro rozvoj pracovní síly v sektorech (inovační tendence a spolupráce se školskými a dalšími vzdělávacími zařízeními),
- provádět osvětovou činnost s cílem propagace potřeb a příležitostí v sektoru a možností, které nabízí využití systému uznávání kvalifikací,
- zapojovat se do komunikace se vzdělavateli i ověřovateli kvalifikací,
- iniciovat využívání Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací zaměstnavateli a ostatními účastníky trhu práce.

Sektorová dohoda: analýza – strategie – plán – dohoda – AKCE!

Britští zaměstnavatelé sdružení v Sector Skills Councils (obdoba a vzor našich Sektorových rad) vytvářejí Sector Skills Agreements, tedy jakési dohody o společném postupu v jednotlivých sektorech v oblasti lidských zdrojů.

Tímto směrem se začíná rozvíjet činnost Sektorových rad i u nás. Budou se opírat o věrohodné analýzy a prognózy našeho trhu práce. Pokud pochopí současný stav a identifikují očekávaný vývoj odvětví v blízké i střednědobé budoucnosti, mohou kvalifikovaně a v souladu s potřebami jednotlivých sektorů definovat jejich požadavky na kompetence pracovní síly a počty lidí.

Následně bude možné identifikovat hlavní nedostatky – nezáměr občanů o obor nebo chybějící kvalifikace, malé kapacity vzdělávacích institucí, jejich špatné vybavení nebo nevyhovující obsah vzdělávacích programů.

Především je třeba hledat možnosti pro společné akce. Jejich návrhy musí Sektorové rady projednat s klíčovými hráči – reprezentacemi regionů a krajskými radami pro RLZ, dalšími zaměstnavateli, vzdělavateli.

Může jít např. o vzdělávání pedagogů lidmi z praxe či nabídku cílených rekvalifikací do dohodnutých oblastí.

Společným cílem je podepsat dohodu o tom, jak budou Sektorové rady a zaměstnavatelé spolupracovat s ostatními klíčovými partnery při zajišťování potřebné kvalifikované pracovní síly. Pak přijde čas na realizaci dohodnutých opatření.

Závěr

V podobě sektorových dohod bude do praxe uveden zcela nový a v rámci České republiky **unikátní nástroj k ovlivňování rozvoje lidských zdrojů**. S ohledem na počty subjektů zapojených do přípravy a realizace sektorových dohod se dá očekávat široká podpora opatření, která budou v rámci sektorových dohod realizována. Důsledkem realizace sektorových dohod patrně bude také **společný postup subjektů, jejichž role je často klíčová** a které doposud působily na trhu práce nekoordinovaně a mnohdy i ve vzájemném rozporu.

Kontakt

blazickova@trexima.cz

Slovník zkratek

EQF – Evropský kvalifikační rámec (The European Qualification Framework)

ČRDM – Česká rada dětí a mládeže

DDM – dům dětí a mládeže

MKP – minimální kompetenční profil

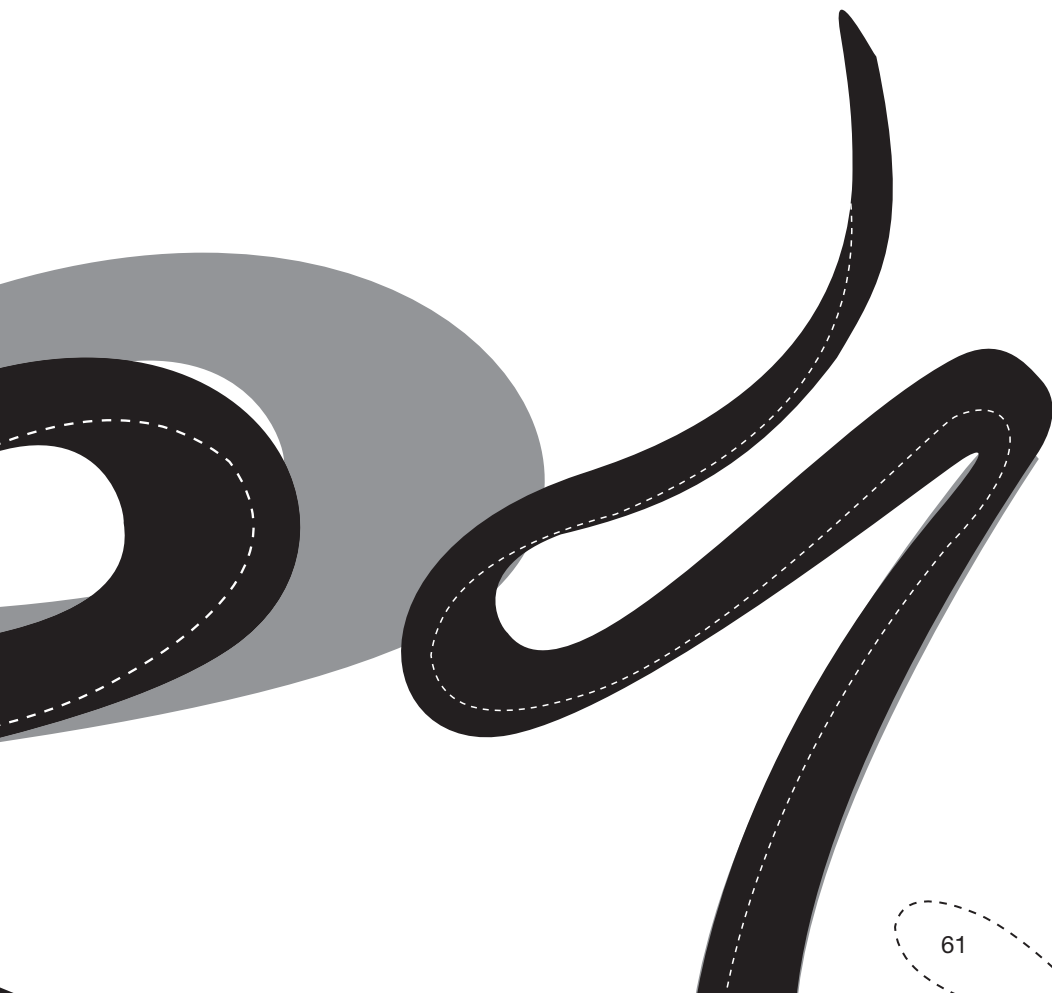
NNO – nestátní nezisková organizace

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

RLZ – rozvoj lidských zdrojů

SVČ – středisko volného času





Klíče pro život



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy společně s Národním institutem dětí a mládeže od 1. dubna 2009 realizují národní projekt s názvem:

Klíče pro život

– Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání

Hlavními postavami projektu jsou ti, kteří pracují s dětmi a mladými lidmi v rámci jejich volného času v organizacích celé České republiky, jako jsou střediska volného času (SVČ), školní družiny (ŠD), školní kluby (ŠK) a nestátní neziskové organizace (NNO). Cílem projektu je výrazné posílení celoživotního vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží a hlavně zkvalitnění systému podporujícího trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání.

Jednotlivé aktivity projektu jsou řízeny odbornými guaranty, kteří jsou schopni identifikovat přednosti i problémy práce v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání a iniciovat pozitivní změny.

Seznam oblastí, kterými se projekt Klíče pro život zabývá:

- VÝZKUMY
 - STANDARDIZACE ORGANIZACÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
 - SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ:
 1. Studium pedagogiky volného času
 2. Průběžné vzděláváníPrůřezová témata: výchova k dobrovolnictví, participace a informovanost, výchova k aktivnímu občanství, zdravé klima v zájmovém a neformálním vzdělávání, inkluze dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, multikulturní výchova, medializace a mediální výchova
 - 3. Funkční vzdělávání
- UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
 - PODPORA INFORMAČNÍHO SYSTÉMU PRO MLÁDEŽ

Cílem realizátorů Klíče pro život je mj. popularizovat a celkově zvýšit povědomí veřejnosti o systémové odborné práci s dětmi a mládeží v jejich volném čase.

TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Národní institut dětí a mládeže MŠMT

Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je odborným zařízením tohoto ministerstva v oblasti státní podpory a ochrany mládeže. Jeho ambicí je stát se českým národním centrem neformálního vzdělávání. **Neformálním vzděláváním** se přitom rozumí jakékoli systematické výchovné působení kromě školní docházky (to je „formální vzdělávání“) a samotné výchovy v rodině. Pokud jeho nositeli jsou školská zařízení pro zájmové vzdělávání (střediska volného času, školní kluby a družiny), hovoří se zpravidla o *zájmovém vzdělávání*.

Své poslání naplňujeme těmito aktivitami:

- Komplexním projektem rozvoje oblasti neformálního vzdělávání dětí a mládeže (Klíče pro život), včetně metodické podpory subjektů působících v této oblasti – zejména středisek volného času, školních družin a klubů a nestátních neziskových organizací dětí a mládeže či pracujících s dětmi a mládeží v jejich volném čase.
- Vzděláváním pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání, odbornou přípravou pracovníků s dětmi a mládeží.
- Výzkumem v oblasti volného času dětí a mládeže, spoluprací při tvorbě koncepčních materiálů a právních předpisů pro oblast neformálního vzdělávání a poskytováním informací z těchto oblastí.
- Podporou práce s talentovanými dětmi a mládeží, včetně metodické, koordináční a konzultační činnosti.
- Aktivitami Národního informačního centra pro mládež v oblasti sběru, třídění a distribuce informací pro mládež i podílem na činnosti mezinárodních organizací zabývajících se touto problematikou.
- Implementací evropských programů v oblasti neformálního vzdělávání a v oblasti volného času dětí a mládeže, zejména programu Mládež v akci, jehož jsme v ČR koordinátory, a rozvojem zahraniční spolupráce.

Naše internetové stránky:

www.nidm.cz, www.nicm.cz, www.kliceprozivot.cz, www.mladezvakci.cz,
www.eurodesk.cz, www.neformalnivzdelavani.cz, www.vyzkum-mladez.cz

Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
Sámova 3, Praha 30

