

Kompetence v neformálním vzdělávání



Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání



Kompetence v neformálním vzdělávání

První vydání, Praha 2012

Autoři: Mgr. Daniela Havlíčková, Mgr. Kamila Žárská

Odborný recenzent: Mgr. Ing. Jakub Procházka

Odpovědní redaktoři: Mgr. Irena Hošková, Mgr. Tomáš Machalík, Ph.D.

Grafická a jazyková úprava: Comunica, a. s., Pod Kotlářkou 3, 150 00 Praha 5

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

Náklad: 1 000 výtisků

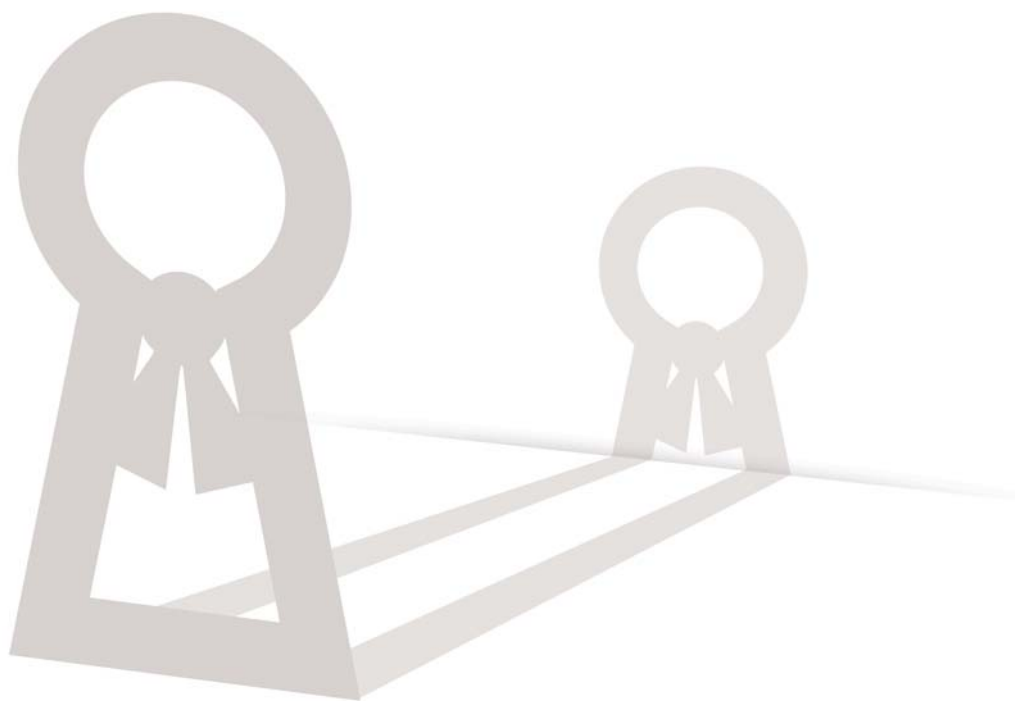
Vydal Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání, Sámova 3, 101 00 Praha 10.

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 978-80-87449-18-9



Kompetence v neformálním vzdělávání



Obsah

ÚVOD	5
VÝZNAM NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	6
KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP VE VZDĚLÁVÁNÍ A POJEM KOMPETENCE	8
PROJEKT KLÍČE PRO ŽIVOT A KLÍČOVÉ KOMPETENCE	10
TVORBA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU A ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ	16

ÚVOD

Publikace, kterou právě držíte v rukou, je zaměřena na problematiku kompetencí a jejich rozvíjení u dětí a mládeže i u pracovníků pracujících s dětmi a mládeží v oblasti neformálního vzdělávání. Představuje jeden z výstupů klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání projektu Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání.

Publikace, jejíž elektronickou verzi naleznete na webových stránkách projektu (www.kliceprozivot.cz), vás postupně provede problematikou neformálního vzdělávání, představí kompetenční přístup ve vzdělávání a seznámí s pojmem klíčové kompetence. Na následujících stránkách je popsán způsob, jakým můžeme pracovat s klíčovými kompetencemi při tvorbě vzdělávacího programu nebo vzdělávací aktivity a při jejich závěrečné evaluaci. Text je doplněn příklady, jak s touto problematikou pracujeme v projektu, ať už se jedná o pojetí klíčových kompetencí, o otázku minimálních kompetenčních profilů nebo systém záznamu a vyhodnocování rozvoje kompetencí účastníků vzdělávání.

Publikace je určena pedagogickým pracovníkům středisek volného času, školních družin, školních klubů a pracovníkům pracujícím s dětmi a mládeží v nestátních neziskových organizacích, kteří se aktivně věnují vzdělávání, ať již jako vedoucí kroužků či oddílů. Věříme, že poslouží při vaší práci jako inspirativní příklad i jako zdroj zajímavých informací posilující pochopení ne vždy šťastně uchopeného tématu.

Autoři

VÝZNAM NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole si blíže vysvětlíme pojem neformální vzdělávání a přiblížíme si jeho charakteristické rysy. Představíme také významné trendy, které se v oblasti neformálního vzdělávání v poslední době objevují a jejichž společným jmenovatelem je úsilí o uznávání výsledků neformálního vzdělávání ze strany zaměstnavatelů, vzdělavatelů i společnosti jako celku.

Co to znamená neformální vzdělávání

V literatuře se můžete setkat s množstvím definic lišících se rozsahem i použitým slovníkem podle toho, komu jsou určeny a kdo o nich píše. V zahraničí je velmi obvyklé používat také pojem „neformální učení“ či speciálně pro naši oblast docela jednoduché sousloví „práce s mládeží“, které ale významově posunuje tento pojem dále od samotného vzdělávání. V souladu s Konceptí státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007–2013 označujeme pojmem neformální vzdělávání organizované výchovně vzdělávací aktivity, které probíhají mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému, jsou dobrovolné a nabízejí zájemcům záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů založených na uceleném systému hodnot. Organizátory těchto aktivit jsou sdružení dětí a mládeže a další NNO či vzdělávací agentury a kluby. Neformální vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání. Do širšího proudu neformálního vzdělávání zahrnujeme i tzv. zájmové vzdělávání. Činnost školských zařízení pro zájmové vzdělávání (střediska volného času, školní kluby a školní družiny) je upravena školským zákonem, tato zařízení jsou však poskytovanými službami blízká také principům neformálního vzdělávání, jak o něm dále píšeme. Zájmové vzdělávání je tedy současně řazeno do formálního školského systému a zároveň svými metodami poskytuje i neformální vzdělávání.

Neformální vzdělávání úzce souvisí s konceptem celoživotního učení, jenž je rozveden ve Strategii celoživotního učení České republiky. Podle tohoto dokumentu, který Česká republika přijala již v roce 2007, představuje celoživotní učení zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání v České republice. Strategie říká, že vedle formálního vzdělávání, které je realizováno v tradičních vzdělávacích institucích, zde dále existují další dvě možnosti, cesty, prostřednictvím kterých si můžeme rozvíjet naše znalosti, životní zkušenosti, dovednosti, posilovat postoje a hodnoty. Jedná se právě o neformální vzdělávání a dále o informální učení. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je informální učení jako proces získávání znalostí a osvojování si dovedností zpravidla nesystematické a neorganizované. Odehrává se na bázi každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině nebo ve volném čase. Dle Strategie jsou všechny tyto formy učení chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a čtené přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života, což je obrovská výhoda v rychle se proměňujícím světě. Pro pořádek dodejme, že pro trh práce je neformální vzdělávání ztotožňováno převážně s jazykovými kurzy či obecně rekvalifikacemi. Každopádně ale platí, že formální vzdělávací systém, jehož tradiční součástí jsou školy, vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část.

Jaké jsou charakteristické rysy neformálního vzdělávání?

Neformální vzdělávání můžeme definovat jako organizovaný proces se vzdělávacími cíli, který je charakterizován:

- dobrovolností a partnerstvím mezi vedoucím vzdělávacího procesu a jeho účastníky,
- vlastní motivací a aktivní účastí toho, kdo se účastní,
- celostním přístupem k rozvoji osobnosti, posilujícím aktivní občanství,
- důrazem jak na individuální, tak na skupinové učení,
- rovnými příležitostmi (je přístupné všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti, na absolvovanou praxi či dosažený stupeň formálního vzdělání),
- flexibilitou (aktivity odrážejí aktuální zkušenosti a potřeby účastníků i prostředí, kde probíhají),
- přítomností facilitátora – „usnadňovače učení“, který účastníky provádí,
- právem na chyby a učení se z nich (reflexí nebo rozbořením dané situace).

Jak rozumět uznávání neformálního vzdělávání?

Základem snahy o uznávání neformálního vzdělávání je myšlenka, že by bylo dobré uznávat pro určité typy pracovního zařazení i kompetence nabyté nikoliv pouze během školního studia, ale také mimo něj, třeba i v kroužku či oddíle. Uznávání neformálního vzdělávání můžeme tedy obecně chápat jako proces, v němž dochází k vnějšímu zhodnocení znalostí, schopností a dovedností získaných mimo formální vzdělávací systém. Problematika neformálního vzdělávání a uznávání neformálního vzdělávání je v současné době celoevropským tématem a začínají ji řešit i někteří čeští vzdělavatelé (např. vysoké školy i NNO pracující s dětmi a mládeží) a zaměstnavatelé (především při výběru zaměstnanců).

V oblasti práce s dětmi a mládeží lze v České republice v podstatě usilovat o trojí uznání

- 1) Uznání společenské prospěšnosti a přidané hodnoty této, velmi často dobrovolné, činnosti s dětmi a mládeží.
- 2) Uznání kompetencí získaných v neformálním vzdělávání ze strany zaměstnavatelů i dalších vzdělávacích institucí – aby si uvědomili, že lidé přicházející se zkušeností z činnosti s dětmi a mládeží mají cenné kompetence a návyky, které mohou zdárně uplatnit i v pracovním či dalším studijním procesu; aby dokázali rozpoznat „přidanou hodnotu“ takového člověka.
- 3) Formální uznání kompetencí získaných neformálním vzděláváním v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Existuje samozřejmě ještě čtvrtá cesta, která se skrývá v pozadí všech výše zmíněných a rozhodně není méně důležitá. Jedná se o uznání vlastních kompetencí námi samými, o schopnost jejich uvědomění si, následné prezentace a v neposlední řadě i o naši schopnost založit na nich další osobnostní rozvoj a směr celoživotního učení. Neformální vzdělávání se tak dostává do nové role a jeho význam neustále roste.

KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP VE VZDĚLÁVÁNÍ

A POJEM KOMPETENCE

Předmětem této kapitoly bude osvětlení pojmu kompetence, jak je definován ve vybraných pojetích, přístupech a strategických dokumentech. Ukážeme si, že kompetence jsou ústředním pojmem výchovně vzdělávacích tendencí v České republice přes deset let. Představují základní součást slovníku užívaného i v neformálním vzdělávání. Kompetenční přístup přinesl důraz na rozvoj dovedností, znalostí, schopností, postojů a hodnot, které člověku dovolují aktivně využívat svých kapacit pro smysluplný život a pozitivní rozvoj svého okolí.

Co přinesly kompetence do vzdělávání?

Kompetenční přístup představuje směr, který ve vzdělávání klade důraz na formování a rozvíjení klíčových kompetencí jako nástroje přeměny encyklopedického pojetí vzdělávání. Toto pojetí zapadá do širšího rámce rozvoje vzdělávání v České republice představeného v tzv. *Bílé knize* vydané roku 2001 Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Zcela v duchu záměru na postupnou transformaci vzdělávání u nás lze říci, že *koncept klíčových kompetencí* propojuje formálního a neformálního vzdělávání a zasazuje je do kontextu celoživotního učení. Jednoduše řečeno, vzdělávání cíleně rozvíjející určité kompetence v organizacích pracujících s dětmi a mládeží, resp. v dalším (profesním) vzdělávání pracovníků pracujících s dětmi a mládeží, by mělo korespondovat s kompetenčními přístupy na školách, případně se navzájem doplňovat.

Obecným cílem vzdělávání podle kompetencí je, aby učící se jedinec byl schopen úspěšně, efektivně a smysluplně zvládat nejrůznější situace a úkoly v životě vůbec a aby se postupně stával samostatnějším při dosahování různých osobních i společenských cílů. Předpokladem procesu rozvíjení klíčových kompetencí je pak důvěra v samostatnost účastníka vzdělávání a v jeho odpovědnost za vlastní učení.

Pro účastníka vzdělávání je přinejmenším stejně podstatné jako „vědět co“, tj. mít dostatek informací a znalostí, také „vědět jak“, čímž se rozumí nabývání a využívání funkčních znalostí, praktických zkušeností a dovedností. V úvahu lze brát i další spojení, a sice „vědět proč“, ve smyslu porozumět významu dílčích znalostí i souboru lidského poznání a jejich dopadů pro společnost, a „vědět kdo“ neboli „vědět, kdo to ví“. Pouze efektivní propojení a využívání všech uvedených složek, respektive zdrojů toho, co, jak, proč, s kým a prostřednictvím koho „vědět“, je předpokladem pro kompetentní konání. Proto se postupně oproti přístupům tradičním prosazuje ve vzdělávání přístup podle kompetencí.

Definice (klíčových) kompetencí není jen jedna, jedno mají ale všechny společně...

Pojmy jako kompetence (singulár i plurál), kompetenční modely, kompetence založené na tréninku se v souvislosti se vzděláváním objevují v zahraničí již od osmdesátých let, problematika kompetencí tedy není nová a pracuje se s ní již několik desítek let.

Z mnoha možných definic a pojetí pojmu kompetence uvedme přístup autorů Jaroslava Vetešky a Michely Tureckiové (2008), kteří kompetenci rozumí „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.), a to v konkrétním kontextu různých

úkolů, činností a životních situací, spojenou dále s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“.

Společná pro většinu definic je navržená struktura kompetence. Obvykle se uvažuje o znalostech, dovednostech a zkušenostech jako základních prvcích, někdy jsou k nim přidávány postoje, hodnoty, osobnostní charakteristiky či dispozice jedince. Dnes je často užívané pojetí kompetencí vázáno krom úspěšného řešení nejrůznějších úkolů a životních situací také na osobní rozvoj a naplnění životních aspirací.

Ani s definicí klíčových kompetencí to není jednoduché. Častým jevem je odlišné pojetí mezi zástupci vzdělávací a zaměstnavatelské sféry. Zásadní rozdíl v pojetí klíčových kompetencí spočívá především v tom, zda jsou chápány jako kompetence přímo vztahované k výkonu konkrétního povolání, či nikoliv. S tím souvisí to, že v angličtině je možné odlišit pojem *competence*, který je užíván v celostním významu k označení komplexních schopností jedince (např. kompetence číst), od *competency*, tj. dílčího požadavku ve vztahu k výkonu (např. kompetence číst v grafech). Plurálový tvar *competencies*, odvozený od jednotného čísla *competency*, se vztahuje k jednotlivým dílčím složkám namířeným „dovnitř“ celostně pojaté *competence*. Český pojmový aparát však tento rozdíl nezohledňuje. Četné nejasnosti pak pramení z toho, že jednou je termín kompetence používán v singuláru jako pojem obecný a nadřazený, jindy je užíván v plurálu pro označení různých dílčích složek. (Knecht a kol., 2010) Zároveň přístup k oblasti rozvoje lidských zdrojů a kompetencím prochází neustálým vývojem a jednotlivé definice jsou tak vždy odrazem jejich momentálního stavu ve chvíli, kdy byly vytvořeny.

Které kompetence jsou klíčové? Pojem kompetence na evropské úrovni.

V zásadních evropských dokumentech¹ jsou kompetence definovány jako kombinace schopností, znalostí, dovedností a postojů, jež všichni potřebujeme ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a k uplatnění v pracovním životě – jsou tedy opravdu klíčové.

Jedná se konkrétně o tyto schopnosti:

1. komunikace v mateřském jazyce,
2. komunikace v cizích jazycích,
3. matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií,
4. schopnost práce s digitálními technologiemi,
5. schopnost učit se,
6. sociální a občanské schopnosti,
7. smysl pro iniciativu a podnikavost,
8. smysl pro kulturní povědomí a vyjádření.

Rozvíjení klíčových kompetencí opět představuje jeden z nástrojů zvyšování efektivity ve vzdělávání. Při vytváření konceptu klíčových kompetencí přitom byly sledovány v zásadě tři priority. Jednak osobní naplnění a rozvoj jedince v průběhu celého života, dále aktivní občanství a zapojení se do společnosti a v neposlední řadě i zaměstnatelnost jedince. Čímž jsme zpět u celoživotního učení a také u uznávání neformálního vzdělávání.

¹ Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES)

PROJEKT KLÍČE PRO ŽIVOT A KLÍČOVÉ KOMPETENCE

V této kapitole si představíme pojetí kompetencí, se kterým pracujeme v projektu „Klíče pro život“. Vysvětlíme si, do jakých oblastí rozdělujeme vydefinované klíčové kompetence, blíže se podíváme na tzv. měkké kompetence a dále na kompetence odborné, které v rámci projektu také zahrnujeme mezi klíčové pro rozvoj a uplatnění člověka ve světě a společnosti.

Pojetí klíčových kompetencí v projektu Klíče pro život

V projektu Klíče pro život definujeme klíčové kompetence jako souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti. V rámci projektu zahrnujeme do pojmu klíčové kompetence i odborné kompetence, které si dále vydefinujeme.

V kompetenčním modelu, z něhož vycházíme v projektu, jsou kompetence rozděleny do následujících skupin: měkké kompetence, odborné kompetence obecné (tyto dvě kategorie spolu dohromady tvoří kategorii obecných kompetencí) a odborné kompetence specifické. Toto dělení vychází z Národní soustavy kvalifikací, která představuje zásobárnu popisů dílčích i úplných kvalifikací, ze kterých se skládají pracovní pozice vhodné pro jednotlivá povolání. Rozdělení je dobře patrné z následujícího schématu:

Obr. 1 Dělení kompetencí

Kompetence	Měkké – efektivní komunikace, orientace v informacích, týmová spolupráce,...		Obecné
	Odborné	Odborné obecné (přenositelné, průřezové) – využívání PC při práci, hra na kytaru	
		Odborné specifické	Dovednosti – formulovat didaktické cíle s ohledem na specifické potřeby vzdělávání,...
			Znalosti – pedagogické pojmy a pedagogické zásady, široké spektrum metod neformálního vzdělávání

- **Odborné kompetence specifické** říkají, co by člověk v určité pozici měl umět po odborné stránce, jaké by měl mít **znalosti** a jak je užít prakticky – **dovednosti**.
- **Odborné kompetence obecné** jsou založené na určitém znalostním základu, na rozdíl od specifických kompetencí jsou však široce přenositelné (např. cizí jazyky, řízení auta).
- **Měkké kompetence** vycházejí z určitých obecných schopností člověka (např. pohotovost, přesnost, pečlivost, srozumitelnost, přesvědčivost, praktičnost apod.)

Obr. 2 Charakteristika kompetencí



Měkké kompetence

Měkké kompetence jsou velmi důležité pro úspěch v životě i na trhu práce. Podle analýzy postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k otázce uznávání neformálního vzdělávání² zaměstnavatelé nejvíce od svých zaměstnanců vyžadují schopnost spolupráce, týmové práce a výkonnost. Neformální cestou se podle nich daří zejména zvyšovat kvalifikaci, rozvíjet analytické a komplexní myšlení, kreativitu a schopnost spolupráce a týmové práce. Platí přitom, že právě při práci s dětmi a mládeží lze tyto kompetence nabývat, aniž by mladý člověk věděl, že se něco učí. Získává je učením se zkušeností, což je jedním ze znaků neformálního vzdělávání.

² Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání – vypracována společností PROCES, Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o. a Národním institutem dětí a mládeže v rámci projektu Klíče pro život.

V přehledu níže uvádíme příklady vybraných měkkých kompetencí:

- kompetence k efektivní komunikaci,
- kompetence ke kooperaci (spolupráci),
- kompetence k ovlivňování ostatních,
- kompetence k uspokojování klientských potřeb,
- kompetence k celoživotnímu učení,
- kompetence k aktivnímu přístupu,
- kompetence ke zvládnání zátěže,
- kompetence k podnikavosti,
- kompetence k flexibilitě,
- kompetence k samostatnosti,
- kompetence k výkonnosti,
- kompetence k řešení problémů,
- kompetence k plánování a organizování práce,
- kompetence k objeovávání a orientaci v informacích,
- kompetence k vedení lidí (leadership).

Odborné kompetence

Odborná kompetence zpravidla v sobě zahrnuje dvě základní složky – složku činnostní a složku znalostní. Zjednodušeně můžeme říci, že „znalostní“ složka je představována určitým okruhem znalostí, „činnostní“ složka dovednostmi. Vzájemným spojením obou těchto složek vzniká kompetence. V rámci klíčové aktivity uznávání neformálního vzdělávání byly odborné kompetence pracovníků (= zaměstnanců i dobrovolníků) s dětmi a mládeží shrnuty v tzv. minimálních kompetenčních profilech (MKP). Přínosem těchto minimálních kompetenčních profilů pro nestátní neziskové organizace dětí a mládeže je možnost upravit si je s ohledem na specifika organizace a podle potřeb účastníků vzdělávání a vycházet z nich při tvorbě vlastního vzdělávacího programu.

Představení vybraného minimálního kompetenčního profilu

Samostatný vedoucí dětí a mládeže – všeobecné zaměření (zkrácená verze)

Charakteristika

Samostatný vedoucí je pracovník, který řídí (plánuje, realizuje a vyhodnocuje) činnosti kolektivu dětí či mládeže s ohledem na specifické potřeby jednotlivců a skupiny.

Pracovní činnosti

- analýza potřeb dětí a mládeže (jednotlivce i skupiny) s ohledem na věkové a individuální zvláštnosti,
- formulace pedagogických cílů (v oblasti znalostí, dovedností a postojů) v souladu s hodnotami a potřebami organizace, ve které pracuje,
- řízení spolupracovníků (dalších vedoucích) a spolupráce při jejich činnosti,
- organizování aktivit a monitorování jejich průběhu,
- zajišťování výchovných činností se specifickými cíli (environmentální, multikulturní, zdraví, protidrogová prevence, proti šikaně apod.),
- zapojování účastníků (dětí, mládeže a svých spolupracovníků) do výběru vhodných aktivit (metod), účast na společných činnostech,
- aplikování pedagogických postupů, využívání nových a vhodných metod,
- komunikace se skupinou i s jednotlivci k dosažení vymezených cílů,

- komunikace vně výchovné skupiny (s vlastním organizačním zázemím, rodiči, úřady),
- motivování jednotlivců (i skupin) k dosažení vymezených cílů, poskytování zpětné vazby,
- výchovné působení v oblasti osobnostního a sociálního rozvoje,
- posuzování a ovlivňování bezpečnostních rizik, krizové řízení.

Odborné dovednosti

Analyzování potřeb sociální skupiny (umí, dovede):

- rozpoznat důležité potřeby dětí a mládeže na základě znalosti základních lidských potřeb a vývojových specifíků věkové kategorie a sociálního zázemí.

Formulace výchovných a vzdělávacích cílů (umí, dovede):

- formulovat specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované cíle,
- vytvořit dlouhodobou vizi, která je v souladu s vizí organizace,
- sestavit roční plán, který obsahuje výchovné a vzdělávací cíle a je v souladu s dlouhodobou vizí organizace.

Aplikace výchovných a vzdělávacích metod (umí, dovede):

- při práci s dětmi, mládeží (a dospělými) využívat více různých vhodných výchovných/vzdělávacích metod,
- prezentovat dané téma, a to různými způsoby,
- přizpůsobovat výchovnou/vzdělávací metodu věku dítěte (účastníka aktivity),
- využívat výchovné/vzdělávací metody k naplnění stanovených výchovných/vzdělávacích cílů,
- vysvětlovat základní principy používaných výchovných/vzdělávacích metod méně zkušeným vedoucím,
- svěřeným dětem a mládeži jít příkladem a nechat se v rozporu s výchovnými cíli své organizace,
- pracovat se skupinovou dynamikou (komunikace uvnitř skupiny, atmosféra, motivace ve skupině, normy a cíle ve skupině atd.).

Práce s dětmi a mládeží se speciálními vzdělávacími potřebami (umí, dovede):

- identifikovat schopnosti a dovednosti s velkým potenciálem rozvoje u dětí se speciálními potřebami a zařadit aktivity na jejich rozvoj do programu.

Organizace a zajištění her a dalších činností (umí, dovede):

- vytvářet scénář (kdo–kdy–co) pro dílčí akci (schůzku, výpravu atd.),
- ke scénáři dílčí akce stanovovat jednotlivé úkoly pro její zabezpečení,
- vybrat vhodné prostředí pro hru nebo akci z hlediska bezpečnosti a hygieny (čisté ovzduší, nízká úroveň hluku, dostupný terén, bezpečný zdroj vody atd.).

Provádění prevence (umí, dovede):

- provádět prevenci a osvětu v oblasti sociálně-patologických jevů (vč. závislostí), a to i osobním příkladem,
- rozpoznat šikanu, agresivní chování, konzumaci alkoholu, kouření cigaret, braní dalších drog, gamblerství, záškoláctví, krádeže a další jako patologické jevy.

Provádění multikulturní výchovy (umí, dovede):

- do činnosti vhodně začlenit prvky multikulturní výchovy (např. některým z těchto způsobů: tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, zapojení příslušníků odlišné kultury do přípravy programu nebo mezi děti, film, účast na workshopu nebo semináři) adekvátní věku dítěte.

Provádění environmentální výchovy (umí, dovede):

- vést děti a mládež ke vnímání a uznání hodnoty přírody a kultivovat jejich vztah k přírodě (např. některým z těchto způsobů: tematická hra, expedice, exkurze, návštěva instituce, pozvání hosta, film, účast na workshupu nebo semináři).

Provádění výchovy proti šikaně (umí, dovede):

- vytvářet prostředí, ve kterém:
 - a) děti mohou důvěřovat sobě navzájem i svému vedení,
 - b) interindividuální odlišnosti jsou brány jako normální,
 - c) není společensky oceňována schopnost někoho ponižit, do programu pravidelně zařazuje programy vyžadující spolupráci (u dětí v mladším školním věku součinnost).

Provádění výchovy ke zdraví (umí, dovede):

- vytvářet prostředí podporující zdravé návyky (např. pohyb, hygiena, zdravá strava, bez kouření a pití alkoholu atd.).

Krizová intervence (umí, dovede):

- vhodně projevit zájem o dítě, které za ním přijde s problémem a zajistit pro něj další odbornou činnost.

Poskytování první pomoci (umí, dovede):

- prokáže praktickou schopnost aplikace společného základu prevence a první pomoci.

Analyzování účinnosti výchovy (umí, dovede):

- vyhodnocovat splnění výchovného cíle podle předem stanovených kritérií,
- rozpoznat výchovnou metodu, která je nevhodná pro naplnění výchovného cíle nebo pro určité dítě/skupinu dětí,
- při analýze (při hodnocení) spolupracovat s účastníky,
- při analýze (při hodnocení) spolupracovat se svými spolupracovníky.

Vedení oddílů (umí, dovede):

- zajistit správnou evidenci majetku v užívání,
- sestavit realistický rozpočet akce v souladu s cíli akce,
- poskytnout konstruktivní zpětnou vazbu svým spolupracovníkům,
- vést efektivní porady, posilovat motivy svých spolupracovníků k práci, dodržovat zásady ochrany osobních údajů.

Aplikace právních aspektů činnosti (umí, dovede):

- identifikovat různé situace z právního hlediska a aplikovat zásady platné právní úpravy bezprostředně související s danou situací,
- prosazovat oprávněné zájmy svěřených osob v souladu úpravou práv a povinností jednotlivců a organizace.

Posuzování bezpečnostních a zdravotních rizik (umí, dovede):

- zajišťovat přiměřený režim aktivity a odpočinku (včetně spánku),
- zajišťovat přiměřenou míru osobní hygieny a hygieny (vaření, bydlení, pracovního prostředí apod.),
- posoudit bezpečnostní rizika aktivity podle jejího charakteru na základě platných předpisů a pravidel (např. koupání, chození po silnici, střelba, lanové aktivity, zakládání ohně apod.).

Odborné znalosti

- principy hospodaření neziskové organizace,
- finanční plánování,
- základní principy vedení účetní dokumentace,
- základní principy zadávání zakázek,
- pravidla pro archivaci dokumentace,
- základy soukromého práva v rozsahu: právní subjektivita, odpovědnost za škodu, pojištění, ochrana osobních údajů, právní úprava občanského sdružení, základy pracovního práva, pracovní poměr, dohoda o provedení práce, mzda, cestovní náhrady, hmotná odpovědnost, svěřené předměty,
- vybrané otázky z veřejného práva: např. daně a dotace – daňová soustava, druhy daní, správa daní a poplatků včetně daňové kontroly; pojem dotace, sociální a zdravotní pojištění, struktura státní správy a samosprávy.

Přehled všech minimálních kompetenčních profilů, které byly vytvořeny v rámci klíčové aktivity Uznávání neformálního vzdělávání, je obsažen v publikaci s názvem Sada minimálních kompetenčních profilů pro pozice v nestátních neziskových organizacích v oblasti práce s dětmi a mládeží, k přečtení též na webových stránkách projektu Klíče pro život³. Z nabízených jedenácti základních pozic si můžete vybrat profil pro vlastní vzdělávání. Způsob popisu MKP, který je blízký zmíněné Národní soustavě kvalifikací a tím i Národní soustavě povolání, otevírá možnost jejich zařazení do těchto soustav a tím i naplnění jedné cest k uznávání neformálního vzdělávání.

Jak pracovat s minimálním kompetenčním profilem při tvorbě vzdělávacího programu?

Minimální kompetenční profily mají sloužit jako informační podklad pro tvorbu vzdělávacích programů v NNO dětí a mládeže a pracujících s dětmi a mládeží. Představují optimální obecný základ, ze kterého mohou jednotlivá sdružení čerpat to, co odpovídá jejich potřebám a cílům. V rámci přípravy/tvorby vzdělávacích programů má každá organizace možnost upravit si MKP s ohledem na svá specifika. MKP jsou maximální svým výčtem kompetencí, tj. znalostí a dovedností, ale nejsou v ní určeny úrovně rozvinutí jednotlivých kompetencí. Určení výběru znalostí, dovedností a jejich úrovně bude vždy vycházet z potřeb vzdělávání v dané organizaci.

Necháte-li se inspirovat k tvorbě vlastních vzdělávacích programů na podkladě kompetencí, pak se doporučený postup skládá z následujících kroků:

1. výběr odborných schopností, znalostí a dovedností z MKP,
2. zapracování výběru do cílů chystaného vzdělávacího programu,
3. dotvoření vzdělávacího programu a následná realizace,
4. zhodnocení, změření posunu vybraných znalostí, schopností a dovedností.

Součástí práce s minimálním kompetenčním profilem při výběru odborných znalostí, schopností a dovedností do vzdělávacího programu může být navržení a odůvodnění případných změn v MKP s ohledem na potřeby účastníků vzdělávání a specifika organizace. Navržené změny se potom promítnou i do obsahu připravovaného vzdělávacího programu. Poté přichází na řadu fáze realizace a ověřování výstupů vzdělávacího programu. Závěrečné zhodnocení nám podává zpětnou vazbu, na základě které je možné přistoupit k dalším úpravám obsahu vzdělávacího programu, případně jeho cíle. Popis tvorby vzdělávacího programu v obecné rovině bude předmětem následující kapitoly.

³ <http://userfiles.nidm.cz/file/KPZ/KA6-UNV/unv-web-sada-minimalnich-kompetecnich-profilu.pdf>

TVORBA VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU A ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ

Tato kapitola představuje kompetenční přístup při tvorbě a realizaci vzdělávacích programů v oblasti práce s dětmi a mládeží. Moderní vzdělávání se soustřeďuje na rozvoj klíčových kompetencí účastníků vzdělávání jako na výsledný produkt učení, kompetence se však stávají i východiskem, vodítkem pro tvorbu vzdělávacích programů. Na začátku každého vzdělávání by měla stát úvaha o tom, jaký výsledek má účastníkům přinést, jak je má rozvíjet. Při definování vzdělávacích cílů bereme v potaz, jaké klíčové kompetence chceme vzdělávacím programem rozvíjet, a to následně ovlivní i formy a metody, které ve vzdělávacím programu použijeme. Poté, co vzdělávací program realizujeme, přichází na řadu hodnocení dosaženého pokroku v osvojení kompetencí, a to prostřednictvím různých evaluačních nástrojů. Součástí kapitoly je i představení systému hodnocení úrovně rozvoje kompetencí účastníků vzdělávání v projektu Klíče pro život.

Tvorba vzdělávacího programu

Na počátku, ve fázi tvorby konkrétního vzdělávacího programu, si především klademe následující otázky:

1. Jaké si stanovíme vzdělávací cíle?
2. Jaká je naše cílová skupina?
3. Jaké vybereme aktivity, výukové formy, metody, techniky a prostředky?

Vzdělávací cíl je základním a nezbytným předpokladem každého vzdělávacího programu. Ovlivňuje volbu vzdělávacích forem, metod a prostředků, které pro vzdělávací program zvolíme. Při stanovování cíle vzdělávacího programu si musíme uvědomit, že dobře definovaný cíl je smysluplný, konkrétní, měřitelný, reálný, akceptovatelný a sledovatelný v čase. Je potřeba si uvědomit, že stanovené cíle musí nejen vycházet z dobré znalosti cílové skupiny, je třeba mít povědomí o jejich znalostech, dovednostech a schopnostech, jejich problémech, silných a slabých místech, ale je nutné cíle také správně jazykově formulovat.

Potřebám a možnostem cílové skupiny přizpůsobujeme nejen konkrétní metody a aktivity, ale také výběr prostředí, pomůcek, apod. Aktivity a metody pro vzdělávací program vybíráme takové:

- aby byly prostředkem k naplnění cílů,
- aby účastníky zaujaly a byly rozmanité,
- aby odpovídaly schopnostem a dovednostem účastníků (nebyly ani příliš jednoduché, ani příliš složité),
- abychom na ně měli materiální podmínky a prostorové vybavení,
- abychom je profesionálně i osobnostně dokázali realizovat.

Vzdělávací cíle a klíčové kompetence

Se vzdělávacími cíli souvisejí kompetence, které chceme, aby si účastníci vzdělávacího programu – děti a mládež i jejich vedoucí – osvojili nebo rozvíjeli. Vzdělávací cíl shrnuje zamýšlené změny v dovednostech, znalostech, schopnostech, postojích, vlastnostech a hodnotových orientacích účastníka vzdělávání. Představuje výsledek, kterého má být naším působením dosaženo (Vališová, Kasíková, 2011). Tímto výsledkem může být dovednost, znalost, rozvinutá schopnost, změna postoje, u kterých bychom si měli předem definovat možné úrovně rozvoje, kam může účastník vzdělávání dojít. Výsledky vzdělávání jsou

posílené, rozvinuté, nově vytvořené kompetence, které se tak stávají pojmenovaným výsledkem našeho snažení. Jako vodítko při jejich formulaci je možné využít i definované dílčí dovednosti či znalosti zmíněné v MKP.

Pokud si stanovujeme cíle, je vhodné stanovit si také výsledky = kompetence, které díky naplnění tohoto cíle účastníci získají, rozvinou. Získáme tím kontrolu, že cíle, které jsme si určili, jsou měřitelné, a budeme moci na konci říct, zda cíl byl/nebyl naplněn a účastníci si odnáší/neodnáší dovednost, zkušenost...

Příklad

Cíl: *Rozvíjet u účastníků komunikační dovednosti.*

Kompetence: *Účastník formuluje a vyjadřuje své myšlenky a názory v logickém sledu, vyjadřuje se výstižně, souvisle a kultivovaně v písemném i ústním projevu.*

Vzdělávací cíle můžeme dělit podle různých hledisek (krátkodobé, dlouhodobé, obecné, konkrétní apod.). V oblasti zájmového vzdělávání se můžeme setkat s dělením na odborné a sociální cíle, a to podle toho, zda stanovené cíle vzdělávacího programu spadají do oblasti odborné specializace, nebo do oblasti mezilidských vztahů a osobnostně-sociálního rozvoje. Uvedené příklady se vztahují na rozvoj kompetencí pracovníka pracujícího s dětmi a mládeží, vedoucího kroužku či oddílu.

1. **ODBORNÉ CÍLE** (Odborný cíl je z oblasti, která tvoří obsah vzdělávací aktivity.) Příklad odborného cíle: *Předávat dětem zkušenosti z oboru včelařství, rybářství,...*

2. **SOCIÁLNÍ CÍLE** (V rámci sociálních cílů téže vzdělávací aktivity rozvíjíme u účastníků dovednosti a znalosti z oblasti mezilidských vztahů a cíle z oblasti rozvoje sebe sama.)

Příklad sociálního cíle (oblast měkkých kompetencí):

Rozvíjet efektivní komunikaci, vést účastníky ke spolupráci.

Vést účastníky k uvědomění si vlastní role ve skupině a rozvíjet práci v týmu.

Cíle vzdělávacího programu můžeme definovat také podle oblasti klíčových kompetencí, kterou rozvíjejí. Obvykle však rozvíjíme více kompetencí najednou, což je podstatou kompetenčního přístupu ve vzdělávání.

Oblasti rozvoje kompetencí:

Kompetence k učení

Cíl: *Naučit účastníky kriticky přistupovat k různým zdrojům informací.*

Kompetence komunikativní

Cíl: *Vést účastníky k efektivnímu využívání dostupných prostředků komunikace, verbální i neverbální, s ohledem na situaci, v níž komunikace probíhá, a na její účastníky.*

Kompetence k řešení problémů

Cíl: *Naučit účastníky rozpoznat problém, objasnit jeho podstatu a navrhnout a zvážit různé problémy jeho řešení.*

Kompetence sociální a personální

Cíl: *Vést účastníky k aktivnímu a tvořivému ovlivňování vlastních životních a pracovních podmínek.*

Kompetence občanské

Cíl: *Vést účastníky k respektování různých hodnot, názorů a postojů druhých lidí.*

Kompetence k plánování a organizování práce

Cíl: *Vést účastníky k dodržování zásad bezpečnosti práce na pracovišti.*

Hodnocení a evaluace

Po realizaci vzdělávacího programu nastává čas jeho evaluace. Evaluaci rozumíme systematické zkoumání kvality vzdělávacího programu nebo jeho jednotlivých částí. Evaluace se soustřeďuje na PROCES – na všechny složky vzdělávacího procesu, které probírá a posuzuje. Součástí evaluace je i hodnocení zaměřené na to, co se účastníci ve vzdělávacím programu naučili, tedy jaká je hloubka nově nabytých dovedností, vědomostí a schopností. Evaluace vzdělávacího procesu i výsledků vzdělávání může probíhat na více úrovních a pomocí různých metod, jakými jsou metoda reflexe, dotazníků, rozhovorů, pozorování nebo testů a zkoušek. Může být průběžná nebo následná.

Abychom mohli vyhodnotit naplnění stanovených cílů v oblasti kompetencí po zrealizování vzdělávacího programu, je vhodné si u nás vybrané kompetence, kterou chceme u účastníka rozvíjet, definovat možné úrovně jejího rozvoje. Takto je možné sledovat posun v úrovních znalostí a kompetencí, které si účastníci vzdělávání osvojují či rozvíjí.

Pokud u účastníka na začátku vzdělávací akce zaznamenáme úroveň rozvoje kompetence, s níž do vzdělávací akce vstupuje, a úroveň dosažené kompetence po skončení akce, můžeme dosažený posun a pokrok změřit a vyčíslit. Můžeme například zaznamenat, že účastník kurzu (nebo třeba tábora) zaměřeného na efektivní komunikaci se posunul díky absolvování z nejnižší možné úrovně rozvoje kompetence na její maximální hodnotu.

Evaluace rozvoje kompetencí v projektu Klíče pro život

Základem všech vzdělávacích aktivit, které v projektu Klíče pro život realizujeme, je vzdělávací modul (<http://vm.nidm.cz/>), který byl vyvinut pro potřeby prezentace, přihlašování, vyhodnocování i archivace vzdělávání. V on-line prostředí vzdělávacího modulu je obsažen souhrn všech vzdělávacích aktivit projektu, zájemci z řad cílové skupiny mají možnost se jeho prostřednictvím přihlásit na akci, o kterou mají zájem. Součástí vzdělávacího modulu je i evaluační nástroj (EVAN), na němž je postaven systém měření kompetencí účastníků vzdělávání. Jeho pomocí je možné zhodnotit, zda se účastník zdokonalil ve svých dovednostech, schopnostech a znalostech a zda vytyčených cílů v daném kurzu dosáhl. Evaluační nástroj nám umožňuje sledovat i posun v úrovních znalostí, kompetencí, které si účastníci vzdělávání osvojili.

EVAN sestává ze vstupního a výstupního evaluačního dotazníku. Na základě vstupního dotazníku si účastník vzdělávání může předem rozmyslet, zda pro něj je nebo není daná vzdělávací aktivita vhodná a účelná. Dotazníky jsou rozděleny do oblastí hodnocení (komunikační, osobnostní a sociální, organizační, teoretická a praktická) a ke každé z nich jsou přiřazené výchovně-vzdělávací cíle vztahující se k dané oblasti. U každého cíle jsou uvedeny čtyři stupně rozvoje znalostí v rozmezí hodnot 0 až 3, přičemž platí, že stupeň „0“ představuje žádnou nebo minimální úroveň znalostí a stupeň „3“ značí cílovou úroveň znalosti či osvojení, které chce lektor na kurzu dosáhnout. Při přihlášení na kurz účastník ve vstupním dotazníku označí svoji vstupní úroveň kompetencí, na jejichž rozvoj je vzdělávací kurz zaměřen, a to prostřednictvím odpovědí na otázky dotazníku, v nichž jsou jednotlivé úrovně kompetencí for-

mulovány. Po skončení kurzu účastník vyplní výstupní dotazník, který má stejnou strukturu jako vstupní, a zaznamenaná v odpovědích dotazníku posun v kompetencích, pokud k němu na základě absolvování kurzu došlo. Systém dotazníků je dále doplněn o korekci autoevaluace účastníka, kterou provádí lektor kurzu, k dispozici je dále hodnotící dotazník činnosti organizátora a kvality lektora kurzu. Po půl roce od skončení akce je absolvent kurzu e-mailem vyzván k vyplnění dotazníku sledujícího přínos pro praxi. Systém evaluačních dotazníků může být v kurzu doplněn vyhodnocením výsledků vzdělávání i jinými metodami, např. zkušebním testem. K zaznamenání dosažených kompetencí pak slouží Osobní kompetenční portfolio (OKP), které si účastník skládá z kompetenčního profilu účastníka. Ten je mu vydán jako příloha osvědčení po absolvování kurzu.

Osobní kompetenční portfolio představuje jednu z cest od poznání osobnosti a rozvoje kompetencí k profesnímu růstu a sebeuznání. Může znamenat důležitý moment v procesu sebepoznání, důležitý krok při výběru školy, při hledání zaměstnání, na cestě k profesnímu růstu. Účelem OKP je uvědomit si své znalosti, dovednosti, měkké kompetence, zkušenosti, praxi z oblasti neformálního vzdělávání a naučit se to vše pojmenovat a následně prezentovat vzdělavatelům a zaměstnavatelům. OKP může sloužit jako příloha životopisu, doplňuje ho o přehled kompetencí, které děti a mládež i jejich vedoucí získali. Díky otevřeným kolonkám pomáhá navíc strukturovaně formulovat vše, co si osvojíme nejen neformálním vzděláváním, ale i informálním učením a další praxí. Jednoduše řečeno, doplní přehled toho, co umím, co znám a ovládám, lhostejno kde jsem kompetence rozvíjela či rozvíjel.

Základním předpokladem práce s Osobním kompetenčním portfolioem je schopnost jasně formulovat, ale také rozpoznávat získané kompetence. Prostřednictvím OKP se nabízí zaměstnavatelům a vzdělavatelům příležitost, aby uznali kompetence získané v rámci neformálního vzdělávání a získali tak kvalitní zaměstnance, účastníky vzdělávání a aby pomocí aktivních a šikovných lidí zvýšili kredit své firmy nebo vzdělavací instituce. Osobní kompetenční portfolio je možné zkombinovat s Europassem, strukturovaným životopisem s celoevropskou platností. OKP prochází neustálým zlepšováním a vývojem, jeho vzor je ke stažení na stránkách www.okp.nidm.cz, kde vám také rádi zodpovíme případné dotazy týkající se jeho použití či rozšíření.

Příklad vyplněného Osobního kompetenčního portfolia

OSOBNÍ KOMPETENČNÍ PORTFOLIO

v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání
příloha k Europass – životopis (E-CV)

Osobní údaje

Jméno a příjmení, titul:	Helena Bílá, Bc.
Adresa:	Na Louce 1, 110 00 Praha
Datum narození:	1. 1. 1984

1. Kompetence (znalosti a dovednosti)

Odborné specifické kompetence:

Znalosti

- znám týmové role podle Belbina
- znám projektový cyklus
- znám pedagogické pojmy a pedagogické zásady
- znám široké spektrum metod neformálního vzdělávání

Dovednosti

- dovedu stanovit projektové cíle vycházející z analýzy potřeb a zvolit vhodné aktivity k jejich naplnění
- umím nastavit principy oběhu dokumentů v organizaci, archivace a skartace dokumentů a písemností
- dovedu zpracovat projekt včetně dílčích výstupů, jejich návazností a harmonogramu realizace
- umím vyhledat, inovovat a vytvořit metody neformálního vzdělávání
- umím formulovat didaktické cíle (konkrétní, měřitelné, realizovatelné, akceptovatelné, reálné, termínované) s ohledem na specifické potřeby vzdělávání

Odborné obecné kompetence:

Technické znalosti a dovednosti

- zvládám běžnou obsluhu skeneru, kopírky, faxu, dataprojektoru včetně řešení obvyklých problémů

Počítačové znalosti a dovednosti

- zvládám pokročilejší ovládání počítače (převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů)
- rychle se učím používání nových aplikací, uvědomuji si analogie ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací

Umělecké schopnosti a dovednosti

- zvládám hru na kytaru, běžné trampské písně u ohně

Měkké (klíčové) kompetence:

Sociální schopnosti a dovednosti

• **Kompetence ke kooperaci**

- znám pojem sociální role, zvláště úlohu sociální role vedoucího skupiny, druhy vedení skupiny a umím reflektovat svůj vlastní styl
- do činnosti skupiny se ochotně zapojuji a sehrávám v ní pozitivní roli
- respektuji druhé a výsledky jejich úsilí

• **Kompetence k efektivní komunikaci**

- dokážu prezentovat před skupinou
- vítám a rozvíjím názory ostatních
- aktivně naslouchám ostatním

Organizační schopnosti a dovednosti

• **Kompetence k řešení problémů**

- dokážu definovat příčiny a následky problému
- využívám jak analytické, tak kreativní myšlení
- dokážu problémy strukturovat a systematicky řešit a do budoucna jim předcházet

• **Kompetence k výkonnosti**

- reaguji na zpětnou vazbu a dokážu se poučit z chyb
- jsem schopna sebekontroly a sebedotace, včetně sebezdokonalování

• **Kompetence k samostatnosti**

- dokážu složitý úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky
- nebojím se odpovědnosti a přijímám určitou míru osobního rizika

Další schopnosti, znalosti a dovednosti

• **Kompetence k celoživotnímu učení**

- aktivně se celoživotně vzdělávám a získané poznatky (i z jiných oborů) jsem schopna aplikovat do své praxe
- umím se motivovat ke vzdělávání
- aktivně vyhledávám a následně přijímám nové informace a dokážu je aplikovat
- pro ostatní mohu být zdrojem informací
- znám své slabiny a dokážu je kompenzovat svými silnými stránkami

• **Kompetence k objevování a orientaci v informacích**

- dovedu propojovat informace z různých i netradičních/nových zdrojů, tvořit mezi nimi vazby
- strukturuji a dokumentuji získané informace inovativním způsobem

2. Praxe v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání

v řazení od nejaktuálnějšího k nejstaršímu s popisem:

Pracovní zkušenosti	Od – Do	Organizace
Propagace, fundraising, příprava, koordinace a vedení turnajů v deskových hrách a dalších aktivit klubu	15. 12. 2008 – současnost	Klub STOH Studentské unie ČVUT
Instruktorka kurzu zážitkové pedagogiky pro studenty rekreologie – metodická a organizační příprava kurzu, komunikace s účastníky před a po kurzu, příprava a vedení aktivit	duben – červenec 2009	Fakulta tělesné kultury Univerzity Palackého
Tvorba propagačních materiálů, organizační zajištění kulturních a sportovních akcí a mezinárodních projektů, administrativní činnost	2004 – 2008	o. s. WOW

3. Vzdělání v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání

v členění dle důležitosti:

- a) **vzdělávání akreditované** ministerstvy (MŠMT, MPSV, hlavní vedoucí zotavovacích akcí MŠMT apod.)

Název kurzu	Od – Do	Poskytovatel vzdělávání
Hlavní vedoucí dětského tábora	26. 3. 2010 – 28. 5. 2010	NIDM

- b) **neakreditované vzdělávací aktivity** organizované libovolnou vzdělávací organizací

Název aktivity	Od – Do	Poskytovatel vzdělávání
Školitel první pomoci	Listopad – prosinec 2008	Prázdninová škola Lipnice
Lektor probačního programu „Právo pro každý den“	srpen 2008	Prostor PRO, o. s.
Make it FREe!	červenec 2008	
Školení pro pracovníky ICM	březen 2008	NIDM

- c) aktivity **informálního učení**

Název aktivity	Od – Do	Zdroj
Vedení skupiny na Facebooku	2010 – současnost	Facebook.com: VOLonMAX

4. Reference (prostor pro kontakt na instituce, sdružení či osoby)

Závěrem

Pojem kompetence pochází z latinského výrazu „competere“, jehož význam lze přeložit jako „přislušet“ či „být příslušný“. Do relativně nedávné doby se používal převážně jen ve smyslu „pravomoc“ – být kompetentní k rozhodnutí, mít kompetenci řešit určitou záležitost. Nyní se pod významem slova kompetence skrývá mnohem více možností. Rozvoj kompetencí – to je, mimo jiné, i možnost spoluutvářet proces svého učení, posilovat vlastní odpovědnost a rozvíjet svoji osobnost. Přitom je dobré mít na paměti, že rozvoj klíčových kompetencí znamená další vzdělávání přesahující profese a nabývání klíčových kompetencí je trvalý, celoživotní proces, který je udržován dynamikou nového učení a přeučování. Charakteristickým rysem klíčových kompetencí je jejich nehotovost a procesualnost. Ovládnout definitivně klíčové kompetence není možné, neboť proces učení, zejména u kompetencí, nelze ukončit jednou provždy. Klíčové kompetence vybízejí k celoživotnímu učení, k procesům stálých změn a k možnostem dalšího rozvoje osob a společností.

Vzdělávání orientované na rozvoj kompetencí nám umožňuje efektivně využít našich osobních předpokladů a schopností. Naše snaha o rozvoj vlastních kompetencí může být odměněna získáním dobré práce, úspěchem v osobním i kariéřním životě.

Použitá literatura:

- Bláhová P. – Faiferlíková V. Pedagogický proces (podpůrný vzdělávací materiál klíčové aktivity Studium pedagogiky volného času projektu Klíče pro život – NIDM MŠMT).
- Havlíčková D. – Řádová H. (eds.) Cesty k uznávání. Sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání. Praha: NIDM MŠMT, 2012.
- Heřmanová J. – Macek. M. Metodika pro tvorbu školního vzdělávacího programu ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. Praha: Nakladatelství OPTYS, 2009.
- Janík, T., Knecht, P., & Najvar, P., et al. Nástroje pro monitoring a evaluaci kvality výuky a kurikula. Brno: Paido, 2010.
- Janík, T. Znalost jako klíčová kategorie učitelského vzdělávání. Brno: Paido, 2005.
- Urban M. – Janská M. (eds.) Konference neformálního vzdělávání. Praha: NIDM MŠMT, 2007.
- Vališová K. – Kasíková, H. Pedagogika pro učitele. Praha: Grada, 2011.
- Veteška, J. – Tureckiová, M. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada, 2008.

Internetové zdroje:

- www.nidm.cz/okp
- www.nsk.cz
- Strategie celoživotního učení ČR, dostupné na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES), dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:cs:PDF>
- Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013, dostupné na: <http://www.msmt.cz/mladez/koncepce-statni-politiky-pro-oblast-deti-a-mladeze-na-obdobi-2007-2013>
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha), dostupné na: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-kladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol?highlightWords=B%C3%AD%C3%A1+kniha>
- 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 v rámci projektu Klíče pro život, dostupné na <http://www.nidm.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot/uznavani-neformalniho-vzdelavani/realizace/absolvent-versus-praktik>

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 garanty, 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 vzdělávání
Průřezová 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 Klíčů 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



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



NÁRODNÍ INSTITUT DĚTÍ A MLÁDEŽE

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ