

Sebeevaluační nástroje



**aneb Zhodnoť své kompetence získané při
práci s dětmi a mládeží**



Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání



SEN – Sebeevaluační nástroje aneb Zhodnot své kompetence získané při práci s dětmi a mládeží

První vydání, Praha 2012

Autoři textů a překladů: Pavel Trantina a Mgr. Daniela Havlíčková

Odborní recenzenti: Mgr. Peter Lenčo, Ph.D., Mgr. Radek Hanuš, Ph.D.

Odborná redakce: Mgr. Tomáš Machalík, Ph.D., Mgr. Irena Hošková

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: 5 000 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 978-80-87449-16-5

Použité materiály a literatura

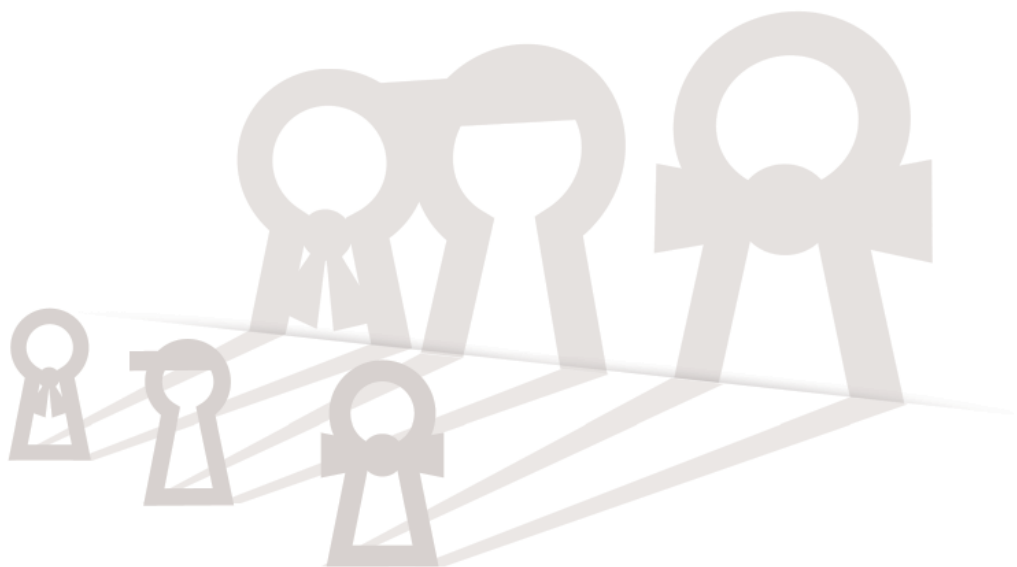
DUVEKOT, Ruud; SCHUUR, Kees; PAULUSSE, Jos. My Unfinished Story of VPL: Valuation & Validation of my Prior Learning. Nizozemsko: Kenniscentrum EVC, 2005. 30 s. Dostupné z WWW: <<http://issuu.com/vpl4/docs/myvpl10steps>>. Stav k 19. 12. 2011. The first version (1.0) of this book was written within the Leonardo da Vinci program of the European Commission by the partners of the European Network Valuation Prior Learning. In the framework of the Grundtvig Learning Partnership Project “Recognition of non formal learning in voluntary work” (2010–2011) this book has been adapted for use in voluntary work. Adaptated/produced by: Scouting Gelderland, Mr. Jo Peeters, P. O. Box 129, 6880 AC Velp, The Netherlands.

DUVEKOT, Ruud; SCHUUR, Kees; PAULUSSE, Jos. The Unfinished Story of VPL: Valuation & Validation of Prior Learning in Europe's Learning Cultures. Nizozemsko: Foundation EC-VPL & Kenniscentrum EVC, Utrecht, 2005. 219 s. Dostupné z WWW: <<http://www.docin.com/p-68972193.html>>.

Stav k 19. 12. 2011

European Portfolio for Youth Leaders and Youth Workers. Francie: Council of Europe, 2007. 56 s. Dostupné z WWW: <http://www.coe.int/t/dg4/youth/resources/portfolio/portfolio_EN.asp>. Stav k 19. 12. 2011

Valorise-toi! Outil d'autoévaluation des compétences acquises dans le cadre d'un bénévolat Scouts et Guides de France. Francie: Scouts et Guides de France, 2010. 2 s. Dostupné z WWW: <<http://www.sgdf.fr/valorise-toi/id-menu-534>>. Stav k 19. 12. 2011



Sebeevaluační nástroje

**aneb Zhodnot' své kompetence
získané při práci s dětmi a mládeží**

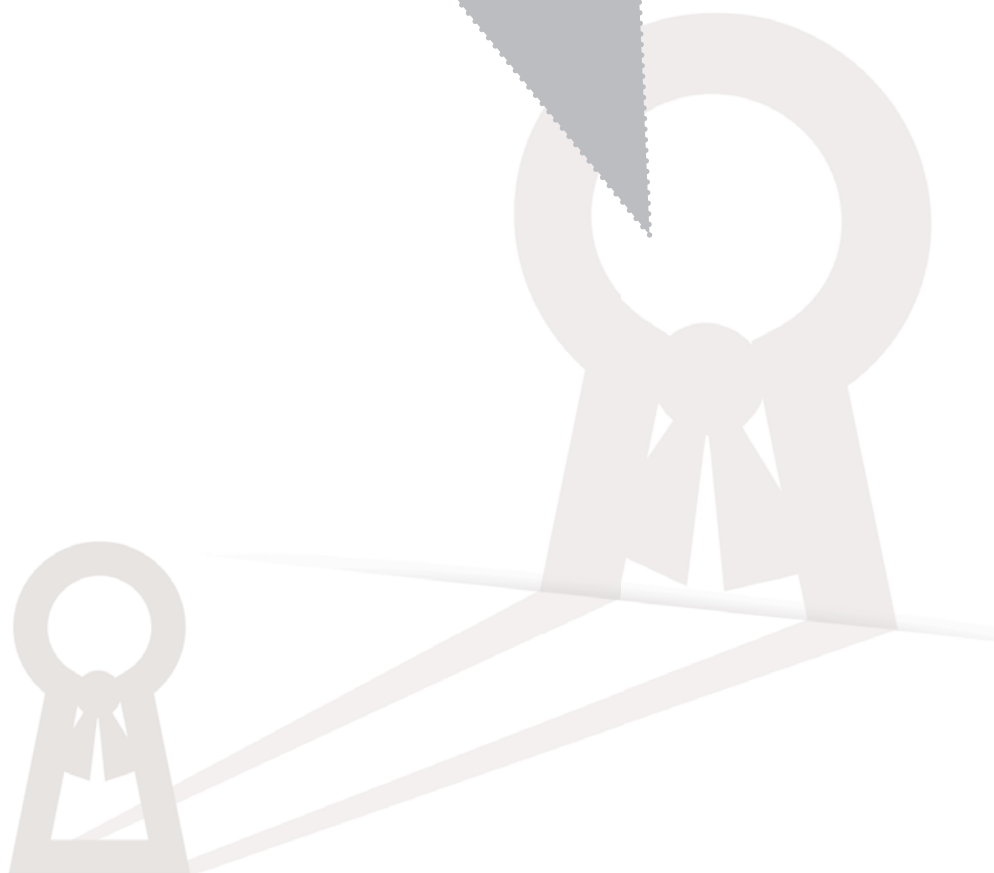


Obsah

1 ÚVODEM: ZHODNOŤTE SVÉ KOMPETENCE!	5
2 PROCES ZHODNOCOVÁNÍ KOMPETENCÍ PROSTŘEDNICTVÍM NÁSTROJE VPL	8
3 EVROPSKÉ PORTFOLIO PRO VEDOUcí A PRACOVNíKY S MLÁDEŽÍ	17
4 OSOBNí KOMPETENČNí PORTFOLIO (OKP)	24
5 PŘEHLED DALŠÍCH NÁSTROJŮ K UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNíHO VZDĚLÁVÁNÍ V EVROPĚ	29
6 ZHODNOŤ SVÉ KOMPETENCE! (volně vložený sebeevaluační nástroj)	

1

Úvodem:
Zhodnoťte
své kompetence!



Každý člověk v průběhu svého života získá mnoho „kompetencí“ mimo školní (formální) vzdělávání v procesu tzv. celoživotního učení. Klíčové kompetence představují 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. Jejich rozpoznání a trvalé rozvíjení je proto velmi důležité.

V dobrém oddíle, klubu či kroužku má mladý člověk možnost rozvíjet se, získávat dobré návyky pro život, prakticky si vyzkoušet vědomosti nabyté ve škole, naučit se pracovat v týmu, přebírat zodpovědnost za druhé. Nemusí ani vědět, že se něco učí, ale každá aktivita má výchovný a vzdělávací smysl. Také vy jako vedoucí a další dobrovolníci a profesionálové pracující s dětmi a mládeží se na tuto činnost připravujete, absolvujete různé vzdělávací kurzy, učíte se od druhých, získáváte zkušenosti praxí. I vy tak získáváte důležité kompetence pro svou činnost a nejen pro ni. Dovedete získat finance, vést dospělý kolektiv, řešit krizi v týmu dětí i dospělých, umíte efektivně komunikovat, plánovat, umíte se rozhodovat, nést zodpovědnost, jste samostatní a disciplinovaní a ochotní učit se. Praxí získáváte užitečné dovednosti. Tyto kompetence vám, kromě užitečnosti v osobním životě, mohou také pomoci při získání zaměstnání. Ačkoliv to jistě není hlavním důvodem, proč s dětmi a mladými lidmi pracujete, jde o vedlejší přínos vašeho úsilí.

Tato sada sebeevaluačních nástrojů vás provede procesem poznávání kompetencí, jež jste už díky aktivitám s dětmi a mládeží (ať již v pozici aktivních účastníků a členů sdružení či pracovníků organizací) získali, ale i tím, jak se dále rozvíjet a jak kompetence „přeložit“ do jazyka potenciálních zaměstnavatelů.

Základem sebepoznání vaší „přidané hodnoty“ na trhu práce je kvalitní sebeevaluace, tedy strukturované zamyšlení se nad sebou samým z mnoha možných úhlů. Pomocí otázek, na které hledáte odpovědi, pomocí sběru „důkazů o praxi“, s jejichž pomocí si skládáte své osobní portfolio, tím vším si vytváříte soubor argumentů, jež využijete při svém představování budoucím zaměstnavatelům. Možné cesty k sebepoznání jsou obsahem publikace, kterou držíte v rukou. Při jejím vytváření jsme využili podkladů ze zahraničí a upravili jsme je pro české prostředí. Vedle zahraničních příkladů byl v rámci projektu Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání vyvinut také jeden domácí nástroj – tzv. Osobní kompetenční portfolio. Zařazen je v závěru publikace.

Ať už si vyberete kterýkoliv ze sebeevaluačních nástrojů, mějte na paměti, že:

- základem úspěchu je vždy dobře napsaný strukturovaný životopis. Jeden z jeho stále více využívaných formátů je Europass, který najdete na www.europass.cz;
- každý ze sebeevaluačních nástrojů je jinak časově náročný, bude vyžadovat jiný stupeň zkušenosti s metodami sebehodnocení, a to souvisí také s tím, do jaké hloubky jste připraveni v procesu sebehodnocení jít. Záleží pouze na vás, který vzor si vyberete, která část odpovídá nejlépe vám samotným;
- snažte se během procesu sebeevaluace komunikovat s přáteli, získáte jiný pohled a užitečnou zpětnou vazbu;
- vaše organizace, bude mít prospěch z vašich „objevených“ schopností. Neváhejte se na ni obrátit o pomoc – při zajišťování „důkazů“ o vašich kompetencích (potvrzení, fotografie, reference apod.). Stejně tak se snažte využít jejich nabídek školení, kurzů a dalších příležitostí k rozvíjení se.

Doporučujeme začít materiálem vytvořeným francouzskými skauty pod původním názvem „Valorise-toi“ – Zhodnoť své kompetence. Pomůže vám zejména při „překládání“ vašich zkušeností z aktivit s dětmi a mládeží do jazyka zaměstnavatelů. To využijete při osobních pohovorech nebo třeba při sestavování motivačního dopisu. Umístěn je k vyjmutí uprostřed Sady.

Využili jsme také výstupu práce Rady Evropy a zařadili **dvě nejpraktičtější části jejího Portfolia pro vedoucí a pracovníky s mládeží**. Portfolio, v souladu se zaměřením Rady Evropy, klade důraz na další důležité kompetence – k interkulturnímu učení, řešení konfliktů, vyhodnocování činnosti.

Příklady převzaté ze zahraničí doplňuje v Nizozemsku vyvinutý systém „Valuation of Prior Learning“ (VPL) – Zhodnocování předchozího učení. Ten se zaměřuje na výsledky celoživotního učení – ve škole i mimo ni. Provede vás celým procesem poznávání kompetencí a položí vám řadu otázek k reflexi toho, co umíte. Pomůže vám ale především v dalším osobním rozvoji.

V rámci realizace projektu Klíče pro život vzniklo **Osobní kompetenční portfolio (OKP)**. Základní informace k jeho vytvoření najdete v závěru této publikace. OKP přináší metodiku pro definování cílů vzdělávání v termínech klíčových kompetencí, které se po následném vyhodnocení skládají v jednotném profilu účastníka neformálního vzdělávání. S tímto portfoliem, v němž můžete vyzdvihnout ty či ony nabyté kompetence dle aktuální potřeby, lze významně obohatit svůj životopis při žádosti o práci či studium.

Další příklady nástrojů ke zhodnocování kompetencí uvádíme spolu s internetovými odkazy.

Budeme rádi, pokud se k této publikaci dostupné také na webových stránkách projektu Klíče pro život (www.kliceprozivot.cz) časem vrátíte a podíváte se na další nebo doposud nevyzkoušenou část. Přejeme vám úspěšné sebepoznávání a zhodnocování vašich kompetencí. A následně i dobrý start do vašeho dalšího rozvoje.

Autoři

2

Proces zhodnocování kompetencí prostřednictvím nástroje VPL



VPL je zkratkou pro „Valuation of Prior Learning“ (zhodnocování předchozího učení), jež nabízí širší pohled na zavádění konceptu celoživotního učení do praxe. Společnost se stále více provazuje, je proto třeba odkrývat skutečný lidský potenciál na základě analýzy a uznávání osobních kompetencí. VPL nabízí uživateli vytvoření strategie osobnostního rozvoje, kde hrají hlavní roli organizace, v nichž působí, nebo dostupné veřejné či soukromé služby. V deseti na sebe navazujících krocích se snaží jedinci pomoci udržet krok s požadavkem na rychlý rozvoj kompetencí ve vědomostní společnosti.

VPL bylo zpracováno v Nizozemsku v organizaci Kenniscentrum EVC v roce 2005 a je založeno na švýcarské metodě pro kariérní rozvoj Ch-Q, usilující o zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce.

Materiál je velmi komplexní a vyžaduje značné soustředění, dostatek času a aktivitu uživatele. Předpokládá se, že jedinec tímto procesem neprochází sám, ale je v něm doprovázen zkušeným mentorem po dobu několika dnů až měsíců. Proto je uváděný nástroj třeba vnímat jako nahlédnutí do struktury s možností vyzkoušet si, co všechno proces obnáší. Pro úspěšný výsledek zhodnocování je důležitá komunikace s přáteli, kolegy a aktivní přístup k vyhledávání dalších informací.

Systém hodnocení předchozího učení se soustředí na tři typy hráčů. V první řadě jsem to JÁ jako jedinec, ochotný a připravený k rozvoji svých znalostí a dovedností, bez ohledu na věk či formu učení. Každý jedinec je přitom začleněn do společenství, institucí, organizací, které tvoří další prvek VPL a podporují jej, kultivují jeho možnosti učit se. JÁ jako jedinec, který je součástí MY, na oplátku přispívám k rozvoji tohoto společenství. Posledním třetím prvkem VPL je systém NAŠE rámce, které vymezují nástroje pro rozvoj kvalifikací, zaměstnatelnosti, sociální péče jednotlivců i celých společenství.

Zhodnocování předchozího učení probíhá v pěti fázích

Proces zhodnocování předchozího učení probíhá obecně v pěti fázích:

- I. Zapojení se a uvědomění si hodnoty svých nabytých kompetencí.
- II. Uznávání (formální i neformální) kompetencí prostřednictvím ohlédnutí za již naučeným a zvážení cest, jak to lze využít.
- III. Zhodnocování / rozvoj vlastních kompetencí – výhled do budoucna.
- IV. Rozvoj kompetencí.
- V. Strukturovaný proces rozvoje kompetencí podle osobního plánu nebo programu řízeného organizací.

Těchto pět fází tvoří proces VPL. Fáze se dělí do deseti kroků, jimiž by měl jednotlivec projít.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uvědomění	Začátek/ stanovování cílů	Příprava osobního portfolia	Retrospektiva	Výběr standardu	Vyhodnocení	Zhodnocení	Perspektiva	Práce na plánu osobního rozvoje	Zavádění a podpora
Odhodlání k zahájení procesu		Uznávání předchozí zkušenosti z učení se		Zhodnocování získaných kompetencí			Osobní rozvoj		Podpora při za- vádění

VPL je neustálým vyhodnocovacím procesem. Odehrává se na všech úrovních, od velmi neformálního (jako ocenění od kolegů nebo klientů) až k velmi formálnímu vyhodnocování (jako akreditace s diplomem podle národních standardů). **Klíčovou podpůrnou roli zde hraje organizace pracovníka.** VPL přinese plody jen v případě, že si organizace zformuluje jasnou vizi pro rozvoj lidských zdrojů a stanoví, jak bude své pracovníky podporovat.

Při každém kroku si zkuste sami odpovědět na otázky v tabulce. Postupujte shora dolů a snažte se o hlubší sebereflexi. Odpověď na každý krok je zároveň vykočením k další otázce. Nejde o výkon, ale především o váš pohled na to, co vám osobně přemýšlení o sobě a jednotlivé aktivity k tomu připravené přinesly. Pokud si někde odpovíte NE, zamyslete se, jak situaci změnit.

Krok 1	Odhodlání – uvědomění
Zamyšlení	Kdo jsem? Chci investovat do svého dalšího rozvoje?
Co mám udělat?	Musím si uvědomit: • už mám něco za sebou, něco umím, • vše závisí na mém rozhodnutí a zodpovědném přístupu, • kolem mě jsou lidé, organizace a nástroje, které mi mohou pomoci.
Proč?	Mám na víc! Můj potenciál nabízí lepší uplatnění na trhu práce, ekonomické vyhlídky a společenskou pozici. Tato pomůcka nabízí pohled na skutečné příležitosti k mému vlastnímu rozvoji.
Vztah k mé organizaci	Pro svou organizaci pracuji rád, motivuje mě a podporuje. Poskytuje mi kromě toho dostatečný prostor pro seberealizaci a růst? Pracuji v podnětném prostředí? Jak mohu využívat to, co má vlastní organizace potřebuje? • objevit své příležitosti a ohrožení? • na sebe získat reálný pohled?
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Rozvíjející se koncept celoživotního učení. Aktivační politiky zaměstnanosti na národní, krajské a místní úrovni. Výsledky projektu Klíče pro život v části Uznávání neformálního vzdělávání. Konkrétní praktické příklady a vzory. Své kolegy z organizace. Jiné kolegy z jiných organizací.

Jaké kompetence už mám? Jaká je jejich hodnota? Jak je oceňují jiní?

Sepiš si, na co jsi ve svém životě hrdý, čeho jsi už dosáhl a jaké kvality jsi při tom prokázal. Pak požádej někoho ze svých přátel, kolegů a členů rodiny, aby ti popsali tvé silné stránky a příklady situací, kdy jsi je projevil. Podobně se jich zeptej, kde u tebe vidí prostor pro rozvoj.

Krok 2	Začínám a určuji si cíle
Zamyšlení	Kdo jsem? Čím chci být? Jak a kam chci dojít?
Co mám udělat?	Pojmenovat svou výchozí pozici: • jaká je moje motivace? • jak vypadá moje osobní SWOT analýza? Určit si osobní cíle (sám / sama nebo s dalšími).
Proč?	Konkrétně: • určit si cíle, • určit si cestu ke svým cílům.
Vztah k mé organizaci	Podpora pro formulování mých osobních cílů: • SWOT analýza (viz níže), • ukázka příkladů. Organizace nabízí: • vzhled do mých cílů, • data pro mé osobní portfolio kompetencí a způsoby jejich rozvoje.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poradenství. Přehled osobních cílů. Příklady / modely portfolioí. Přehled kompetencí. Kompetenční profily pro jednotlivé pozice (viz box u kroku 9). Finance.

Osobní SWOT analýza a má role v týmu

Tak jako u běžné SWOT analýzy si odpověz na otázky: Jaké jsou mé silné stránky? A jaké jsou naopak mé slabé stránky? Kde vidím své příležitosti? A co mne ohrožuje? Příklad vyplnění SWOT nalezneš např. běžně na internetu. Následným krokem je posilování silné stránky a minimalizování stránek slabých, zkombinování silných stránek s příležitostmi a slabých stránek s ohroženími a vytvoření strategie osobního rozvoje. Jaké role ve skupině máš tendence zastávat? Na to dokáže odpovědět například tzv. Belbinův test – dává základní náhled na to, které role v týmu můžeme dělat s úspěchem a které je lepší přenechat někomu jinému.

Krok 3	Příprava osobního portfolio
O čem to je?	Jak představím, co už mám za sebou, co všechno umím.
Co mám udělat?	Vybrat si formát portfolio.
Proč?	Pojmenuj vše, co umíš z předchozího učení.
Vztah k mé organizaci	Organizace mi nabízí formát portfolio (viz kapitola 4): • seznam kompetencí, • kompetenční profily pro jednotlivé pozice.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poradenství. Formáty prokázání kompetencí. Přehledy kompetencí. Příklady.

Krok 4	Retrospektiva, tvorba osobního portfolia
Zamyšlení	Jaké mám kompetence a jak je lze navenek prokázat?
Co mám udělat?	Naplnit si své portfolio. Zajistit „důkazy“ kompetence – fotografie, potvrzení o absolvování kurzů, seminářů, zkoušek, absolvované praxi, referencích atd. Podívat se na své životní a pracovní hodnoty, porovnat je a přizpůsobit jim své osobní cíle.
Proč?	Je třeba si uvědomit a získat přehled o osobních zkušenostech – v procesu vzdělávání a učení se i v práci. Podívat se na možné perspektivy rozvoje. Upravit a přizpůsobit své stanovené cíle na základě zjištění při tvorbě portfolia.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • formáty pro získání potvrzení, • formáty pro kompetence (kompetenční katalog).
Jakou vnější pomoc mám k dispozici? (příklady viz dále)	Poradenství, příklady, porada s financováním. Přehled forem vyhodnocení. Zajištění kvality osobních cílů.

Krok 5	Výběr standardu / nástroje
Zamyšlení	Jaká je nejlepší metoda zhodnocení kompetencí pro mé portfolio?
Co mám udělat?	Vybrat si z nabídky hodnotících / sebehodnotících nástrojů, které jsou k dispozici (například těch v této sadě). Záleží na mých cílech, čeho chci dosáhnout (například změnit zaměstnání, doplnit si kvalifikaci apod.).
Proč?	Všechny hodnotící procesy závisejí na MNĚ. Měl bych však poměřovat své cíle s výsledky, ale i své cíle s očekáváním ostatních, možnostmi apod.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • způsoby hodnocení a jejich příklady, • vzhled do kvality procesu a možností financování aktivit na jeho podporu.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poradenství (viz box u kroku 6). Přístup k nástrojům hodnocení a sebehodnocení.

Krok 6	Vyhodnocení kompetencí
Zamyšlení	Jak mohu nejlépe vyhodnotit své kompetence?
Co mám udělat?	Posoudit úroveň mých znalostí, schopností a dovedností vzhledem k mým osobním cílům. Ohodnotit se sám a nechat se ohodnotit druhými.
Proč?	Ted' zjistím, co doopravdy už umím a zároveň, co ještě musím udělat.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • možnosti vyhodnocení / sebehodnocení, • interní vyhodnocení.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Nezávislí hodnotitelé. Vnější vyhodnocení. Poradenství o formách zhodnocení / uznání / certifikace. Názory druhých.

Dostupné poradenské služby

Informační centra pro mládež – fungují a vznikají v celé ČR, zkuste se obrátit na vaše nejbližší centrum. Jejich přehled najdete na www.icm.cz. Poskytují bezplatné informace z těchto oblastí: vzdělávání a práce v ČR a v zahraničí, cestování, volný čas, sociálně patologické jevy, občan a společnost, mládež v EU a další.

Webová stránka **www.infoabsolvent.cz** – nabízí pomoc při hledání vzdělávací a kariérové cesty. Najdete zde nejen nabídku škol a oborů vzdělávání, ale i profesionálně zpracované analýzy o potřebách trhu práce a ukázky reálných pracovních prostředí, které mohou volbu studia usnadnit. Radu zde najdete i tehdy, máte-li vážné studijní problémy nebo vám dokonce hrozí odchod ze školy.

Kariérové poradenství – služby kariérového poradenství poskytuje v ČR celá řada subjektů – státních i soukromých. V resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy se jedná o školský poradenský systém (výchovný poradce, školní metodik prevence, případně školní psycholog a školní speciální pedagog) a v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí fungují informační a poradenská střediska při úřadu práce – viz portal.mpsv.cz/upcr.

Assessment centrum – jde o velice účinnou metodu výběru pracovníků na manažerské, obchodní a často obsazované pozice. Jeho program je obvykle založený na sérii simulací typických pracovních činností, při nichž se testuje způsobilost kandidáta (např. organizační schopnosti, schopnost plánování, úsudku a rozhodování, adekvátnost rozhodnutí, tvořivost, odolnost vůči stresu, verbální a komunikační schopnosti, schopnost argumentovat, vystupování ve vztahu k partnerům a schopnost vést). Kromě výběru nových zaměstnanců je možno metodu Assessment Centra použít i pro identifikaci rozvojového potenciálu stávajících zaměstnanců nebo jako tréninková metoda, zaměřená na posouzení a výcvik zvláště manažerských dovedností. Na základě výstupů je pak sestaven rozvojový a vzdělávací plán pro jednotlivé zaměstnance.

Podnikatelské inkubátory – bývají definovány jako zařízení (objekt, budova) pro začínající podnikatele. Zařízení nabízejí začínajícím podnikatelům zázemí a odbornou pomoc v počáteční fázi rozvoje firmy a usnadňují jim vstup do tržního prostředí. Podnikatelské inkubátory bývají velmi často součástí dalších organizací, jako jsou vysoké školy a univerzity, firmy a finanční instituce. Podporovány jsou i samotnými městy či obcemi.

Krok 7	Dokončujeme zhodnocení
Zamyšlení	Jak zajistit formální uznání mých kompetencí? Kde si mohu nechat poradit?
Co mám udělat?	Získat potvrzení, certifikát. Osobní poradenství o osobním rozvoji a o možnostech využití svého potenciálu.
Proč?	Na základě uvědomění si toho, co mám za sebou, mohu začít s tím, čeho chci dosáhnout a co je možné.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • doporučení kvalitních forem zhodnocení a případné (spolu) financování, • podporu zodpovědného přístupu a úpravu osobních cílů • uchování portfolia v databázi
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Přístup k uznání kompetencí a jejich certifikaci. Řešení stížností při neudělení akreditace.

Proces uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení

Uznávání může mít několik podob – od prostého ocenění společenské prospěšnosti vaší práce přes to, že dokážete zaměstnavateli představit svou „přidanou hodnotu“ díky kompetencím, které jste získali (k tomu by vám měly pomoci právě sebeevaluační nástroje, vaše portfolio a dobře napsaný životopis), až po prokázání se obecně platným certifikátem. Pokud se rozhodnete pro nejvyšší formu zhodnocení kompetencí – formalizované, nabízí se vám prostor pro získání právě takového obecně uznávaného certifikátu. Formální uznávání výsledků učení je proces, jímž se zkušenostem a kompetencím získaným předchozím učením přiznává oficiální statut. Může k tomu dojít prostřednictvím udělení dokladu o kvalifikacích (certifikáty, diplomy nebo tituly) nebo přiznání rovnocennosti, jednotky kreditu, zhodnocení získaných dovedností a / nebo kompetencí. Uznávání výsledků učení usnadňuje situaci v případě, kdy zájemce o uznání výsledků učení získal kvalifikaci v určitém oboru, avšak pracuje v jiném, nebo pokud zájemce chce v novém oboru získat práci, kterou ovládá a potřebuje to potvrdit. Umožňuje to zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Podle zákona není podstatné, jestli se člověk obor naučil ve škole, samostudiem nebo v praxi. Důležité je pouze to, co opravdu umíte. Předpokladem získání kvalifikace mimo školu je existence Národní soustavy kvalifikací (NSK). Pro každou z dílčích kvalifikací jsou vytvořeny kvalifikační a hodnotící standardy, podle nichž je možné zájemce přezkoušet. Zájemce o kvalifikaci se pak může přihlásit u autorizované osoby, složit zde zkoušku a získat tak celostátně platný certifikát. Úplné informace o dosud schválených kvalifikacích jsou dostupné na www.narodni-kvalifikace.cz.

Krok 8	Perspektiva: poradenství / plán osobního rozvoje
Zamyšlení	Co dělat dál?
Co mám udělat?	Vytvořit svůj osobní rozvojový plán (stanovit si cíle do budoucna a konkrétní kroky k jejich naplnění).
Proč?	Mohu diskutovat s ostatními (soukromě, v zaměstnání, s dobrovolníky, ve škole), jak mohu dosáhnout svých cílů.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • propojení s mým osobním rozvojovým plánem, • financování plánu osobního rozvoje.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poradenství, přehled příležitostí. Formy pomoci při poměřování cílů a skutečných výsledků nebo potřeb organizací.

Možnosti dalšího vzdělávání

- V organizaci – v oblasti práce s dětmi a mládeží – podívejte se, jaké možnosti různých vzdělávacích akcí (kurzů, seminářů) tvá organizace nabízí nebo zprostředkovává. Zúčastnil/a ses někdy každoroční Celostátní velké výměny zkušeností (www.cvvz.cz)? Tam také nalezneš řadu zajímavých vzdělávacích aktivit, které tě mohou nasměrovat dál.
- V práci – také většina větších firem nabízí svým zaměstnancům možnost dál se rozvíjet, některé mají vlastní vzdělávání, jiné hradí třeba náklady na jazykové kurzy. Promluv si s kolegy, kteří jistě poradí.
- Kurzy celoživotního vzdělávání / učení – řada škol (středních i vysokých) i NNO nabízí kurzy celoživotního vzdělávání, které vedou ke zvýšení kvalifikace v různých oborech.
- Národní institut dětí a mládeže MŠMT nabízí vzdělávání v mnoha oblastech práce s dětmi a mládeží, nabídku naleznete na vm.nidm.cz/vm.

Krok 9	Práce na plánu osobního rozvoje
Úkol	Příprava plánu osobního rozvoje. Vyhodnocování plánu osobního rozvoje.
Co mám udělat?	Stanovit si kroky k naplnění cílů a porovnat je se svým přístupem a možnostmi. Analyzovat první výsledky z hlediska užitečnosti. Diskutovat s ostatními o efektivitě mého plánu osobního rozvoje.
Proč?	Opravdu chci zjistit, jestli mohu těžit z výsledků svého snažení. Abych mohl dosáhnout svých cílů, mohu v tomto kroku spolupracovat s dalšími lidmi.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • podpůrný systém pro rozvoj a jeho pravidla, • prostředky pro analýzu užitečnosti.
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poradenství, přístup k porovnávání. Zajištění kvality a analýzu modelů. Existující databáze kompetenčních profilů (například viz níže).

Minimální kompetenční profily

Tzv. minimální kompetenční profily pro následující pozice byly vytvořeny v rámci realizace projektu Klíče pro život. Shrnují kompetence, které by měl ideálně mít pracovník na té či oné pozici v organizaci. Všechny profily jsou uveřejněny na webových stránkách projektu a v tištěné podobě v publikaci Sada minimálních kompetenčních profilů pro pozice v nestátních neziskových organizacích v oblasti práce s dětmi a mládeží (NIDM 2011).

Manažer NNO v oblasti práce s dětmi a mládeží.

Projektový manažer volnočasových aktivit pro práci s dětmi a mládeží.

Hlavní vedoucí zotavovací akce dětí a mládeže.

Ekonom NNO v oblasti práce s dětmi a mládeží.

Garant vzdělávání pro práci s dětmi a mládeží.

Lektor vzdělávacích aktivit pro práci s dětmi a mládeží.

Bezpečnostní garant pro práci s dětmi a mládeží.

Laický zdravotník pro práci s dětmi a mládeží.

Samostatný vedoucí dětí a mládeže.

Vedoucí dětí a mládeže nad 18 let.

Pracovník pracující v organizaci poskytující výchovně-vzdělávací aktivity pro děti a mládež – oblast první pomoci a prevence (průřezová kompetence).

Krok 10	Zavádění & podpora
Úkol	Vykonávám, co jsem si předsevzal/a.
Co mám udělat?	Vybrat si formu a obsah plánu osobního rozvoje a kariéry. Začít plán naplňovat v postupných krocích.
Proč?	Už znám možné výhody plánu osobního rozvoje a s ním budu pracovat na své kariéře.
Vztah k mé organizaci	Organizace nabízí: • systém podpory ve tvém osobním rozvoji, • pravidelně aktualizované portfolio, • informace o změnách v podpoře osobního rozvojového plánu (například nové pracovní smlouvy).
Jakou vnější pomoc mám k dispozici?	Poskytování informací. Možnost udržování plánu osobního rozvoje v externí databázi (například úřadu práce nebo jiné kariérově-poradenské služby).

3

**Evropské portfolio
pro vedoucí
a pracovníky
s mládeží**



Evropské portfolio pro vedoucí mládeže a pracovníky s mládeží je iniciativou Rady Evropy ve spolupráci s odborníky a partnery z Evropské komise a Evropského fóra mládeže. Poskytuje vedoucím mládeže a pracovníkům s mládeží, tedy dobrovolníkům i profesionálům, nástroj, pomocí něhož mohou identifikovat, zhodnotit a popsat své kompetence na základě kvalitativních standardů. Celé je lze nalézt na www.coe.int/t/dg4/youth/resources/portfolio/portfolio_EN.asp.

Portfolio má poměrně obsáhlou úvodní část, vysvětlující kontext v souladu s hodnotami Rady Evropy. Na těch je ostatně postavena i následná funkční analýza a sebeevaluační část. Nesoustředí se tedy na „běžné“ kompetence vedoucích a pracovníků s mládeží, ale na ty, jež jsou navázány na výchovu mladých lidí k účasti na veřejném životě, interkulturní poznávání, řešení konfliktů apod. Nabízí tedy „evropský vhled“, což ovšem zároveň poněkud ztěžuje využitelnost – jde o jakousi „nadstavbu“ obvyklých činností s dětmi a mládeží, využívající i složitějšího jazyka. O to zajímavější přidanou hodnotu z hlediska sebeevaluace jedince však má. Výsledkem má být nový pohled na sebe samého z nových úhlů.

Když se na sebe podíváš jako na vedoucího nebo pracovníka s mládeží, co vlastně vykonáváš za činnosti? Jaké funkce naplňuješ? Pro jejich popis je zapotřebí „funkční analýza“. Někteří by spíše řekli „pracovní profil“ nebo by se pokusili popsat „DNA vedoucího / pracovníka s mládeží“. Zpracovatelé si uvědomovali, že pokrývají velmi rozdílné reality z různých koutů Evropy. Proto i ty se na popsané funkce podívej s kritickým nadhledem a porovnej je s vlastní zkušeností. Možná zjistíš, že některé funkce se překrývají. Například „účinná týmová práce“ se netýká pouze tvé činnosti vykonávané pro rozvoj organizace. Naopak bys možná něco sám přidal.

Funkční analýza

1. úkol: Podporovat mladé lidi

Vedoucí / pracovník s mládeží je schopen:

1. umožňovat mladým lidem účastnit se rozhodování prostřednictvím rozvíjení společných aktivit a učení;
2. zapojovat mladé lidi do plánování, průběhu a vyhodnocování aktivit;
3. umožňovat mladým lidem pracovat na svých cílech;
4. pomáhat rozvíjet sebevědomí, znalosti, schopnosti kritického myšlení a porozumění ostatním;
5. vcítit se do postojů mladých lidí;
6. prohlubovat jim uvědomování si toho, co znamená mít moc a jak měnit věci kolem.

2. úkol: Rozvíjet odpovídající příležitosti k učení (se)

Vedoucí / pracovník s mládeží je schopen:

1. cílit své výchovné působení na jednotlivce i skupiny;
2. poskytovat mladým lidem odpovídající podporu a zpětnou vazbu;
3. využívat spontánního učení a příležitostí k rozvoji prostřednictvím každodenních situací;
4. identifikovat jakékoliv zvláštní vzdělávací potřeby;
5. používat širokou paletu vzdělávacích metod a technik;
6. podněcovat tvořivost mladých lidí.

3. úkol: Doprovázet mladé lidi při procesu interkulturního učení

Vedoucí / pracovník s mládeží je schopen:

1. podporovat u mladých lidí poznávání a uznávání jejich kulturního zázemí, hodnot a jednání;
2. podporovat aktivní toleranci a interakci mezi mladými lidmi z jiných kultur doma i v zahraničí;
3. tvořivě pracovat s konflikty až k jejich klidnému řešení;
4. napomáhat mladým lidem v nalézání jejich místa v měnícím se světě.

4. úkol: Přispívat k rozvoji organizace a podmínek pro její činnost

Vedoucí / pracovník s mládeží je schopen:

1. nalézat zdroje a efektivně s nimi nakládat;
2. řídit ostatní a pracovat kolektivně v týmu;
3. napomáhat změně a rozvoji uvnitř organizace;
4. spolupracovat s ostatními na rozvoji politiky vůči mládeži.

5. úkol: Používat techniky vyhodnocování

Vedoucí / pracovník s mládeží je schopen:

1. plánovat a využívat široké spektrum metod vyhodnocování;
2. používat odpovídající nástroje informačních technologií;
3. prokazovat schopnosti psaní závěrečných zpráv a prezentovat před různými cílovými skupinami;
4. vyhledávat a využívat výsledků k ovlivnění praktického jednání.

Na základě funkční analýzy byly vytvořeny následující tabulky, které shrnují základ společných kompetencí. Ačkoliv každý pracuje v různých situacích, většina toho, co následuje níže, by mělo být rozeznatelné v práci vedoucího / pracovníka s dětmi a mládeží nebo ti dát příležitost k zamyšlení, jestli se to na tebe vztahuje. Každé vyjádření je doplněné dalším vysvětlením, otázkou či výzvou – měly by ti pomoci v procesu přemýšlení o sobě v trochu jiném úhlu.

	++	+	-	--	0
Klíč	Vztahuje se na mě beze zbytku	Víceméně se na mě vztahuje	Moc se to na mě nehodí	Vůbec se to na mě nevztahuje	Není to relevantní kompetence v mé situaci

Úkol 1: Podporovat mladé lidi

Kompetence	++	+	-	--	0	K zamyšlení
1. Rozumím dynamice skupiny a pracuji s ní.						<i>Každá skupina je jiná a prochází různými fázemi svou vlastní cestou. Rozeznávání těchto fází ti pomáhá nalézt ten správný přístup a chvíli.</i>
2. Mám dobrou schopnost podporovat / vést ostatní.						<i>Umiš se dohodnout se skupinou na základních pravidlech a pomáháš všem dobře komunikovat?</i>
3. Vím, jak zaujmout a motivovat mladé lidi.						<i>Chápeš obavy a potřeby mladých lidí, máš k nim respekt a dokážeš probudit jejich zvědavost?</i>
4. Jsem připraven / a na zpochybnění svých nápadů.						<i>Jsi otevřen konstruktivní kritice? Jaké jsou tvé limity?</i>
5. Zním své emoční mezníky, kdy hrozím vybuchnutím, a dokážu držet emoce na uzdě.						<i>Každý z nás zná situace nebo jednání jiných lidí, které vzbuzují velké emoce – hněv, lítost, smutek atd. Co děláš, když tě někdo štvře k nepřičetnosti?</i>
6. Umím pracovat s autoritou ve vztahu k mladým lidem.						<i>Kdo je autoritou? Jak ji používá? Jaká mají mladí lidé práva? Jak mohou mladí lidé ovlivnit, co se děje ve společnosti?</i>
7. Používám demokratické prostředky a povzbuzuji účast mladých lidí na rozhodování.						<i>Mladí lidé mají možnost i příležitost vyjadřovat se k tomu, co se děje. Zajišťuješ, aby se každý ve skupině mohl vyjádřit a účastnit se na její činnosti?</i>
8. Povzbuzuji rovné příležitosti.						<i>Jaká je rovnováha jednotlivých členů skupiny co do účasti na jejím životě?</i>
Zde můžete přidat další kompetence:						

Úkol 2: Rozvíjet odpovídající příležitosti k učení (se)

Kompetence	++	+	-	--	0	K zamyšlení
1. Všímám si situaci, díky kterým se můžeme něčemu novému naučit.						<i>Co uděláš v situaci, když se stane něco nečekaného, aby to pomohlo mladým lidem poučit se z toho?</i>
2. Dokážu analyzovat různé vzdělávací potřeby a styly mladých lidí.						<i>Stejný metr neplatí na všechny. Jak přizpůsobuješ své metody konkrétním lidem? Nakolik se soustředíš na procesní stránku výchovy a vzdělávání?</i>
3. Umím aplikovat odpovídající vzdělávací přístupy a metody.						<i>Co je odpovídající pro danou situaci, pro zapojené lidi a cíle, které sis pro činnost stanovil? Při používání tvých zaběhaných přístupů je zapotřebí přizpůsobivosti a pružnosti. Kdy je správné použít on-line zdroje.</i>
4. Když neznám odpověď, vím, na jaké kvalitní zdroje informací mladé lidi s jejich otázkami odkázat.						<i>Nemůžeš znát všechno, ale potřebuješ vědět, kde nalézt odpovědi a mít dobrou a aktuální síť kontaktů.</i>
5. Usiluji o pozitivní prostředí pro učení, založené na aktivní účasti mladých lidí, tvořivosti a radosti.						<i>Díky hravosti si můžeš užít legraci, ale zároveň dosahovat skutečných výsledků. Je třeba mít k lidem respekt a přizpůsobovat aktivity jejich potřebám.</i>
6. Umím poskytovat odpovídající zpětnou vazbu.						<i>Když jsi někým požádán o zpětnou vazbu, jak odpovíš? Nakolik se snažíš aktivně pochopit, proč lidé jednají tak či onak?</i>
Zde můžete přidat další kompetence:						

Úkol 3: Doprovázet mladé lidi při interkulturním učení

Kompetence	++	+	-	--	0	K zamýšlení
1. Znáš své kulturní zázemí a hodnoty.						<i>Znalost svých kořenů a vyhodnocení vlastních hodnot napomáhá v poznávání ostatních a uvědomování si vlastních předsudků a stereotypů.</i>
2. Dokážu se vyrovnat s nejednoznačnými situacemi.						<i>Když se věci nevyvíjejí tak, jak by sis přál, nebo tvé názory nejsou hned plně akceptovány, co uděláš?</i>
3. Přemýšlím o tom, jak se interkulturně učím.						<i>Co se děje, když jsi v kontaktu s lidmi z jiných kultur? Co ti tato zkušenost dává?</i>
4. Umím vysvětlit principy interkulturního učení mladým lidem tak, že ho chápou a může jim to pomoci zažít interkulturní zkušenost.						<i>Existuje řada teoretických poznatků a publikací, ale jak princip interkulturního učení přenášíš do reálné práce s dětmi a mládeží? Co znáš o jiných kulturách a subkulturách?</i>
5. Mluvím alespoň jedním cizím jazykem.						<i>Být schopen komunikovat v jiném jazyce ti poskytuje jiný pohled na sebe samého.</i>
6. Dokážu organizovat aktivity pro mladé lidi z jiných kultur.						<i>Co musíš zvažovat, když pracuješ s jinou než monokulturní skupinou? Jaký je rozdíl mezi tím být „interkulturní“ a „mezinárodní“?</i>
7. Dokážu jednat odpovídajícím způsobem v konfliktních interkulturních situacích.						<i>Dokážeš analyzovat konflikt? Napadají tě alternativní postupy? I konflikt může být přetaven do situace, kdy se lze něco naučit.</i>
8. Dokážu pojmenovat evropský rozměr ve své činnosti.						<i>Evropská společnost se stále více propojuje – kam patří tvá práce? Pamatuj: Evropa není celá planeta.</i>
9. Znáš situaci mladých lidí v jiných evropských zemích a ve zbytku světa.						<i>Jaké trendy se projevují v životech mladých lidí v Evropě i mimo ni? Jak se mění životní příležitosti pro mladé lidi v porovnání s ostatními?</i>
Zde můžete přidat další kompetence:						

Úkol 4: Přispívat k rozvoji organizace i podmínek pro její činnost

Kompetence	++	+	-	--	0	K zamyšlení
1. Používám principy projektového řízení.						<i>Rozumím tomu, jak funguje projektový cyklus a jak je čím dál důležitější pro lidi zapojené do práce s dětmi a mládeží. Projektové řízení umožňuje nejlepší využití prostředků ve prospěch mladých lidí.</i>
2. Rozumím různým rolím a dokážu je v týmu přebírat.						<i>„Tým“ složený jen ze samých vůdců nebo naopak pouhých členů není týmem. Jaké role jsi v poslední době v týmu hrál?</i>
3. Dokážu zvyšovat motivaci ostatních k přebírání aktivní role.						<i>Naslouchání, prokazování respektu a povzbuzování jsou v tomto klíčové.</i>
4. Dokážu rozvíjet partnerství s dalšími hráči a zainteresovanými stranami.						<i>Do jaké míry rozvíjíš partnerství s lidmi a organizacemi mimo svou obec / město?</i>
5. Podílím se na změnách a rozvoji své organizace.						<i>Organizace, která se „neučí“, může zaniknout. Jak pomáháš své organizaci rozvíjet se?</i>
6. Zním politiku vůči mládeži v ČR a spolu s ostatními se ji snažím měnit, aby byla přínosná.						<i>Jakým způsobem se snažíš ovlivnit politiku vůči mládeži – na národní nebo třeba i evropské úrovni?</i>
Zde můžete přidat další kompetence:						

Úkol 5: Používat techniky vyhodnocování

Kompetence	++	+	-	--	0	K zamyšlení
1. Vždy mě zajímají názory mladých lidí.						<i>Jak často se ptáš druhých na názor? Při jakých příležitostech?</i>
2. Jsem schopný / schopna nalézt informaci, kterou potřebuji, a náležitě ji použít.						<i>Jaké používáš zdroje informací? Jak vybíráš informace o tom, co potřebuješ?</i>
3. Dokážu používat odpovídající vyhodnocovací metody a využívat jejich výsledky.						<i>Vyhodnocování vyžaduje různost přístupů a strategií pro uplatnění jeho výsledků. Jak jsi hodnotil naposledy?</i>
4. Mám nezbytné schopnosti pro psaní zpráv z jednání / aktivit, prezentační schopnosti.						<i>Lidé zapojení do práce s dětmi a mládeží musí umět dobře vysvětlovat lidem mimo organizaci (např. sponzoři nebo politici, úředníci), co vlastně dělají.</i>
5. Dokážu používat informační technologie pro podporu vyhodnocování činnosti.						<i>Které počítačové programy k vyhodnocování činnosti používáš?</i>
6. Vím, jak podporovat změny, osobní stejně jako organizační.						<i>Schopnost sebekritiky je důležitá stejně jako umění uznat, že změna může být složitá pro všechny zapojené do procesu.</i>
7. Sleduji výzkumy o mladých lidech a práci s dětmi a mládeží a používám je v praxi.						<i>Které publikace o práci s dětmi a mládeží čteš? Kdy ses naposledy setkal s nějakým výzkumem o dětech a / či mládeži?</i>
Zde můžete přidat další kompetence:						

Zamysli se nyní nad svými výsledky. Dokážeš se časem posunout směrem k levému sloupečku? Co pro to musíš udělat?

4

**Osobní
kompetenční
portfolio (OKP)**



Myšlenka připravit nástroj, jenž by na jednom místě a jednoduchým způsobem zapisoval kompetence rozvinuté v aktivitách neformálního či zájmového vzdělávání byla rozpracována v průběhu realizace projektu **Klíče pro život**, realizovaného Národním institutem dětí a mládeže (NIDM) spolu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Osobní **kompetenční portfolio** (OKP) pro vás může znamenat důležitý moment v procesu sebepoznání, uvědomění si sebe sama, důležitý krok při výběru školy, možnosti ke vzdělávání, při hledání zaměstnání, na cestě k profesnímu růstu. Účelem OKP je uvědomit si své **znalosti, dovednosti, měkké kompetence, zkušenosti**, vzdělávání v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání, svou praxi, naučit se to vše pojmenovat a následně prezentovat vzdělavatelům a zaměstnavatelům, zvýšit svou cenu na trhu práce a být úspěšný v životě.

OKP vzniklo v bezprostřední návaznosti na poznatky pracovníků, kteří přímo pracují s dětmi a mládeží. Jelikož má být tento nástroj do budoucna jedním z prvků **posilujících cestu k uznávání neformálního vzdělávání**, bylo připravováno v období realizace stejnojmenné klíčové aktivity projektu Klíče pro život, a to jak při definování minimálních kompetenčních profilů (MKP) a tvorbě vzdělávacích programů pro ně, tak i v návaznosti na zkušenosti s jinými systémy zápisu kompetencí, jako je např. všeobecně známý Europass.

V různých etapách života sestavujeme vlastní životopis ve snaze doplňovat takové informace, jež nám mohou usnadnit cestu ke studiu nebo k zaměstnání. OKP do tohoto procesu přináší několik nových momentů. Především **dodává tolik potřebné hlubší a zároveň konkrétnější informace**, které jednoznačně upozorní na to, co umím nebo znám. Vychází z předpokladu, že maturitní vysvědčení, diplom nebo udělený titul sice může pomoci v první fázi odlišit jednotlivé uchazeče o zaměstnání či studium, ale to pro další posouzení konkrétních schopností, praktických dovedností již nemusí stačit. Zde je nutné přidat něco navíc, něco, co se učíme v průběhu života i mimo školu nebo zaměstnání.

Proč do toho jít?

Ziskat mohou všichni, jedinci i jejich organizace, vzdělavatelé a zaměstnavatelé. Jedinec získá zlepšením své uplatnitelnosti na trhu práce, uznáním praxe i vědomým rozvojem vlastní osobnosti. Organizace pracující s dětmi a mládeží získá posílením vlastního vzdělávacího systému, který účastníkům nebo členům nabízí, a tím i zvýšením svého kreditu. Ostatní vzdělavatelé získají přehled o aktivních studentech a jejich možnostech, na kterých mohou stavět. V neposlední řadě zaměstnavatelé posílí své nástroje k výběru zaměstnanců a práci s nimi.

OKP však není určeno jen pro trh práce či pro přestupy mezi stupni vzdělávací soustavy, jak by se na první pohled mohlo zdát. Jeho role je širší a v jistém smyslu i mnohem cennější, neboť funguje jako **podpůrný nástroj pro sebepoznání**, sebehodnocení, pro získání přehledu o dosavadní cestě životem. Poskytuje obraz o různých druzích vzdělávání, znalostech, dovednostech, o praxi a zkušenosti. Přináší komplexní zápis absolvovaných kurzů, školení, získaných certifikátů a dalších dokumentů, které jsme v průběhu života získali a považujeme za vhodné si je do portfolia pro budoucnost zaznamenat.

Jak na to?

OKP, stejně jako životopis, **je nutné sestavovat s vysokou mírou vlastní odpovědnosti**. Založeno je na **kombinaci sebeevaluačního nástroje (vstup) a sebeevaluačního dokumentu (výstup)**.

Prvním krokem je vstup na webovou stránku www.nidm.cz/okp. Zde máte možnost stáhnout si *Prázdný dokument pro vyplnění osobního kompetenčního portfolia* dle uvedeného vzoru. Vedle přípravy vás jednotlivé záložky provedou zároveň i možnostmi využití tohoto nástroje. Zjistíte, že pro oblast formálního i neformálního vzdělávání začíná v ideálním případě vaše cesta k plně využitelnému OKP u vašeho vzdělavatele. Ten by měl definovat kompetence i jejich stupně, jež nabízí rozvíjet ve svých vzdělávacích programech, a pomoci vám tak s vyplňováním OKP. Pro případy, kde to není možné, uvádíme v jedné ze záložek definice kompetencí a jejich úrovně.

Pro práci s OKP doporučujeme:

- reflektovat otevřeně svou dosavadní cestu životem i profesním růstem: zaznamenávejte cokoliv, na co si vzpomenete a co bylo a je důležité k zaznamenání (vzpomínejte, zapisujte, porovnejte se svým životopisem);
- použít jako vzor popisy znalostí a dovedností z navržených MKP;
- zaznamenat si tzv. měkké kompetence dle uvedené struktury;
- sestavit poslopně a přehledně podle důležitosti (od nejaktuálnějšího po nejstarší) svou praxi, vzdělání, aktivity informálního učení; navržený sled položek OKP pomáhá k přehlednosti, je provázán s Europassem;
- upravit si OKP vždy aktuálně tak, aby vyhovoval zvolené škole či pozici, o kterou se ucházíte;
- přistupovat sami k sobě zodpovědně. Nic nevylepšujte uměle, mohlo by vám to uškodit, neboť jste to ve výsledku vy, kdo bude muset obsah (často osobně při pohovoru) obhájit.

Jedna důležitá poznámka na závěr

Nástroj pro zápis kompetencí získaných (nejen) v neformálním vzdělávání je stále ve vývoji směřujícím k větší využitelnosti, ale také lepší uživatelské přívětivosti. Proto také od roku 2012 platí, že jste-li účastníkem vzdělávacích akcí NIDM pro pedagogické pracovníky školských zařízení pro zájmové vzdělávání nebo pracovníky pracujícími s dětmi a mládeží ve volném čase, máte umožněn vstup do tzv. „Vzdělávacího modulu“ (vm.nidm.cz), který automaticky vygeneruje vaše OKP skládající všechny výstupy doposud absolvovaných vzdělávacích programů. Zároveň s garancí udělenou uvedeným výstupům touto vzdělávací institucí vás navede k doplňování (které lze uložit) OKP tak, aby bylo užitečným doplňkem životopisu a zajímavým dokumentem pro potenciální zaměstnavatele nebo vzdělavatele, který lze vždy podle potřeby on-line modifikovat.

Věříme, že OKP i další portfolia a uvedené sebeevaluační nástroje budou užitečné při vaší práci s dětmi a mládeží, stanou se podporou a pomocníkem vám, pracovníkům s dětmi a mládeží, a budou zajímavé i pro potenciální zaměstnavatele, personalisty a vzdělavatele.

Hodně štěstí.

Jak OKP vypadá a co obsahuje? Prohlédněte si vzor.

- Dovedu zpracovat projekt včetně dílčích výstupů, jejich návaznosti a harmonogramu realizace
- Umím vyhledat, inovovat a vytvořit metod 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 používat nových aplikací, uváděmuj si analogie ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací
- Využívám pokročilejší funkce kancelářských aplikací

Umělecké schopnosti a dovednosti

- Zvládám hru na kytaru běžné trampské písně u ohně

Měkké (klíčové) kompetence:

Sociální schopnosti a dovednosti

- **Kompetence ke kooperaci**
 - Znáím 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 deinovat 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 zpěnou vazbu a dokážu se poučit z chyb

Kompetence k sebestanovování

- Jsem schopna sebestanovovat a sebestanovace, včetně sebestanovování
- **Kompetence k samostatnosti**
 - Dokážu složité úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky

- 2 -



Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy,
Seznam pro další vzdělávání učitelů a pedagogů
Adresa: Praha 10, Pohořláckova 10, 102 00 Praha 10
Telefon: 420 234 086 222
E-mail: info@nizk.cz
www.nizk.cz

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, Praha, 110 00
Datum narození: 1. 1. 1984

1. Kompetence (znalosti a dovednosti)

Kompetence	Měkké – efektivní komunikace, orientace v informacích, týmová spolupráce,...		Obecné
	Odborné obecné (průřezové) – využívání PC při práci, řešení lidí	Odborné specifické – formulovat didaktické cíle s ohledem na specifické potřeby vzdělávání, ...	
Kompetence	Odborné obecné (průřezové)	Odborné specifické	Obecné
	Odborné	Odborné specifické	Obecné

Odborné specifické kompetence:

Znalosti

- Znáím týmové role podle Belbina
- Znáím projektový cyklus
- Znáím pedagogické pojmy a pedagogické zásady
- Znáím široké spektrum metod neformálního vzdělávání
- Znáím základy psychologie osobnosti a sociální a vývojové psychologie

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 skenování dokumentu a písemnosti
- Dovedu zpracovávat prezentační a propagační materiály, tiskové zprávy



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Národní institut dětí a mládeže
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Národní institut dětí a mládeže

Hlavní vedoucí děského tábora	26. 3. 2010 – 28. 5. 2010	NIDM
-------------------------------	---------------------------	------

b) neakreditované vzdělávací aktivity organizované libovolnou vzdělávací organizací

Název aktivity	Od – Do	Poskytovatel vzdělávání
Skolitel první pomoci	Lisopad – prosinec 2008	Praždninová škola Lipnice
Lektor probácního programu „Právo pro každý den“	srpen 2008	
Make it FREE!	červenec 2008	
Skolení pro pracovníky ICM	březen 2008	
Fireworks 3	srpen 2007	
East-West Qualified Cooperation	červenec 2007	
GATA	květen 2007	
Power of short distance network	červenec 2006	
Direct Participation & Project Management	červen 2006	
Power of Partnership	květen 2006	
Job shadowing, Maďarsko	září 2004	
KIK komunikace	říjen 2004	

c) aktivity informálního učení

Název aktivity	Od – Do	Zdroj
Tvorba článků na Wikipedii	2007 – současnost	cs.wikipedia.org
Vedení skupiny na Facebooku	2010 – současnost	Facebook.com: VOLonMAX

4. Reference

- Nebojím se odpovědnosti a přijímám určitou míru osobního rizika
 - V případě potřeby neváhám vyhledat pomoc, dokážu získat veškeré potřebné zdroje (informace apod.)
- 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
 - Zním své slabiny a dokážu je kompenzovat svými silnými stránkami
 - **Kompetence k objevování a orientaci v informacích**
 - Dovedu propojovat informace z různých i netradičních/zdrojů, tvořit mezi nimi vazby
 - Strukturuji a dokumentuji získané informace inovativním způsobem
 - Umím pracovat s technologiemi pokrokové

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 ŠTOH Studentické unie ČVUT
Instruktor 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
Instruktor adaptivního kurzu pro studenty SS – metodická a organizační příprava kurzu, příprava a vedení aktivit	březen – říjen 2007	Hnutí GO!
Redakce webových stránek, tvorba propagačních materiálů	2007 – 2008	MAS Šipka, o. s.

3. Vzdělání v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání

v řazení dle důležitosti:

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

Název kurzu	Od – Do	Poskytovatel vzdělávání
-------------	---------	-------------------------

5

Přehled dalších nástrojů k uznávání neformálního vzdělávání v Evropě



Pokud ovládáte cizí jazyky, můžete se podívat na další nástroje, vyvinuté v evropských zemích.

Lucembursko Attestation et portfolio de l'engagement	Dokument o kompetencích, které mohou získat dobrovolníci v rámci neformálního vzdělávání. Právní rámec je vymezen v zákoně o mládeži. Certifikát je podepisován ministrem pro mládež a reprezentantem NNO, do které dobrovolník patřil. Nástroj sloužil za podklad pro přípravu francouzského "Valorise-toi". www.snj.public.lu/actualites/2009/03/31_portfolio/index.html?highlight=attestation
Belgie Oscar	Databáze seznamující mladé lidi a mládežnické organizace se seznamem dovedností a kompetencí, které je možno získat skrze dobrovolnictví, a to až už národní nebo přeshraniční. www.oscaronline.be
Itálie Digital Portfolio	Digitální portfolio bylo vyvinuto speciálně pro znevýhodněné mladé lidi, aby jim pomohlo zachytit jejich celkové kompetence získané formálním, neformálním i informálním učením. Elektronická multimediální forma je přitažlivá i pro znevýhodněné mladé lidi. Své kompetence vyhodnocuje mladý člověk společně s tutorem a vytvoření portfolio je součástí širšího procesu poradenství pro tyto mladé lidi. Díky portfolio si mladí lidé sami uvědomí, jaké mají schopnosti a dovednosti, a zvýší se jim jejich sebevědomí. www.tipeil.eu/english/ppt/Intra_egeis_porducts%20description.ppt
Švýcarsko Ch-Q	CH-Q je integrálním systémem uznávání získaných kompetencí. Skládá se z několika služeb pro celou cestu zhodnocování předchozího učení: příprava portfolio, vyhodnocení, pomoc vrstevníků, zajištění kvality a podpůrné vzdělávací programy. Systém umožňuje zmapovat osobní nabídku (portfolio), a propojit ji s potřebami organizací a trhu práce. www.ch-q.ch
Německo Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement ProfilPass	„Kompetenzbilanz“ pomáhá dobrovolníkům pracujícím s mládeží vyhodnotit kompetence, které získali, a prozkoumat možnosti, jak je dobře využívat. Má formu dotazníku s interaktivními prvky (např. myšlenkové mapy). V průběhu zhruba tří hodin práce s ním vás provede sebehodnocením i vnějším hodnocením a na konci umožní vytvořit přehled o kompetencích. www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=354 Obdobně vypadá i ProfilPass, který má dvě verze – pro dospělé a mladé lidi www.profilpass.de
Bavorsko	Kompetenznachweis je „výkaz kompetencí“, který zavedl Bavorský kruh mládeže ve spolupráci s místní hospodářskou komorou a zaměstnavateli. Má pomoci dobrovolným pracovníkům s mládeží prokázat, jaké kompetence získali. V Kompetenznachweis pak může dobrovolný vedoucí popsat, kde a jak konkrétně působil, jaké klíčové kompetence při své dobrovolné činnosti rozvíjel, zda se zúčastnil nějakých školení atd. Dokument má sloužit především při hledání zaměstnání. www.bjr.de/service/Kompetenznachweis/info.php
YouthPass	Pas mládeže je oficiální certifikát, který vypovídá o nabytých klíčových kompetencích v rámci neformálních vzdělávacích aktivit programu Mládež v akci: Komunikace v mateřském jazyce, Komunikace v cizích jazycích, Matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií. Schopnost práce s digitálními technologiemi, Schopnost učit se, Sociální a občanské schopnosti, Podnikatelské schopnosti a Kulturní povědomí a vyjádření. www.mladezvakci.cz

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 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 jakékoliv 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, koordinační 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.neformalnvzdelavani.cz, www.vyzkum-mladez.cz

Národní institut dětí a mládeže MŠMT, Sámova 3, Praha 10



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

TATO PUBLIKACE JE SPOLUFINANCOVÁNA EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.