

# Neformální vzdělávání

Brno, ICM Vaňkovka

13. 2. 2012

Zpracovala: Mgr. Kristína Vanková (vankova.kristina@gmail.com)

## Význam lidského kapitálu a klíčových kompetencí

Ľudský kapitál je definovaný Armostrongom (2005) ako nehmotný zdroj, súhrn znalostí, dovedností a schopností, ktorý pracovníci poskytujú svojim zamestnávateľom, a ktorý, ako píše Bontis (1999 in Armostrong, 2005) predstavuje ľudskú zložku organizácie schopnú učenia sa, zmeny a inovácie, čo zabezpečuje dlhodobé prežitie organizácie. Zároveň sa ľudský kapitál stáva konkurenčnou výhodou pre firmu. Spolu so spoločenským (znalosti plynúce zo sietí vzťahov v organizácii) a organizačným (inštitucionalizované know-how) kapitálom tvoria intelektuálny kapitál organizácie.

Literatúra z oblasti moderného riadenia ľudských zdrojov uvádza, že v súčasnej dobe sa takýmto požadovaným chovaním a schopnosťami stávajú kľúčové kompetencie. Kľúčové kompetencie sú dôležité u každého zamestnanca a prispievajú k firemným hodnotám, kultúre a očakávanému výkonu. Mnohí autori označujú kľúčové kompetencie za „prestupujúce“ mnohé pracovné pozície. *„Schopnosť najít si zaměstnání v průběhu celého života /.../ závisí ale především na tom, zda je vybaven dostatečně širokými všeobecným a obecně odborným základem vzdělání a klíčovými kompetencemi, které jsou nezbytné pro pracovní uplatnění a které umožňují snadnější rekvalifikace“* (Bílá kniha, 2001, str. 51).

Každý človek však potrebuje mať v nejakej miere zastúpené tri skupiny kompetencií:

- *kompetencie riešenia problému, kritického myslenia a rozhodovania*
- *interepersonálne a komunikačné kompetencie*
- *kompetencie sebariadenia a zvládania (UNESCO<sup>1</sup>; Belz a Siegrist, 2001)*

Firmy sa však očakávaniami v oblasti kompetencií odlišujú. Je zrejmé, že každá firma, podľa toho v akom sektore hospodárstva funguje, bude od zamestnancov požadovať odlišné zastúpenie kompetencií s ohľadom na odlišné pracovné role, ktoré pracovníci vykonávajú. Na základe výskumov mapujúcich situáciu absolventov na trhu

---

1 Bližšie viz [http://www.unicef.org/lifeskills/index\\_whichskills.html](http://www.unicef.org/lifeskills/index_whichskills.html). alebo príloha č. 3

práce však pomenovať základný set kompetencií. Okrem školského systému by ich mal rozvíjať i mimoškolský systém.

Belz, Siegrist (2001) i Biela kniha (2001) zdôrazňujú, že kľúčové kompetencie nie je možné získať definitívne, je potreba venovať sa neustálemu učeniu a rozvoji, pod vplyvom neustálych zmien (zároveň sa získavajú reflexívne, prostredníctvom skupinových aktivít). Celý vzdelávací systém by mal poskytovať nie len „široký poznatkový základ a praktické dovednosti, ale také príslušné nástroje, univerzálně použiteľné tzv. kľúčové kompetence, které v zásadě zahrnují dovednosti komunikovat, pracovat s informacemi, číselnými údaji, pracovat v týmu, učit se a také všechny nabyté kompetence tvořivým způsobem využívat.“ (Biela kniha, 2001. str. 90)

Možno povedať, že tieto snahy o priblíženie schopností absolventov očakávaniam zamestnávateľom sa postupne dejú a školské osnovy sa reformujú, poľa Kozla (2006) by sa mali zamerať práve na nedostatočné kompetencie, tak aby absolventi napĺňali požiadavky a potreby trhu práce. Často po skončení štúdia absolventi tento nedostatok riešia tento nedostatok formálneho vzdelávania dopĺňujúcimi kurzami, samoštúdiom, rekvalifikáciou. Existujú však i rôzne neformálne spôsoby- predovšetkým voľnočasové aktivity smerované k cieľnému rozvoju kompetencií (často zamerané na mládež, napr. tábory) alebo informálne spôsoby, pri ktorých dochádza k rozvoju kompetencií neriadene.

## AKÉ KOMPETENCIE SÚ PREFEROVANÉ NA TRHU PRÁCE?

POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELŮ A PŘIPRAVENOST ABSOLVENTŮ ŠKOL - SOUHRNNÝ POHLED  
(Kalousková, 2008)

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni,

lze přitom rozdělit na profesní a kľúčové.

Profesní kompetence jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na kľúčové kompetence.

Kľúčové (přenositelné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé.

V různých sektorech hospodářství, zaměstnavatelé si uvědomují důležitost klíčových dovedností, které považují za srovnatelné s profesními dovednostmi.

Sledované klíčové kompetence:

*1. Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)*

*2. Čtení a porozumění pracovním instrukcím*

*3. Zběhlost v cizích jazycích*

*4. Práce s čísly při pracovním uplatnění*

*5. Schopnost rozhodovat se*

*6. Schopnost řešit problém*

*7. Nést zodpovědnost*

*8. Adaptabilita a flexibilita*

*9. Schopnost týmové práce*

*10. Schopnost vést*

*11. Ochota učit se*

*12. Zběhlost v používání výpočetní techniky*

*13. Zběhlost v zacházení s informacemi*

Potreby\_zamestnavatele\_souhrn.pdf - Adobe Reader

Soubor Úpravy Zobrazení Okna Nápověda

14 / 46 100%

Poznámka Sdílet

### 3.2.1 Souhrnný pohled na důležitost sledovaných klíčových kompetencí

Nyní se věnujeme souhrnnému pohledu na celkové hodnocení jednotlivých schopností a dovedností v rámci sledovaných vzdělanostních kategorií a sektorů. Pro snazší orientaci uvádíme pořadí kompetencí pro každou vzdělanostní skupinu v rámci sledovaných sektorů.

Tabulka 3.5: Význam klíčových kompetencí pro jednotlivé sektory v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků

Kompetence	Vyučení			SOS s maturitou			VOS			VS		
	Sekundár	Terciár	Kvartér	Sekundár	Terciár	Kvartér	Sekundár	Terciár	Kvartér	Sekundár	Terciár	Kvartér
Komunikační schopnosti	11.	7.	7.	11.	3.	2.	8.	2.	1.	5.	1.	1.
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1.	1.	1.	1.	1.	1.	5.	4.	3.	9.	5.	6.
Zběhlost v cizích jazycích	13.	12.	13.	12.	12.	12.	12.	12.	13.	10.	13.	12.
Práce s čísly při prac. uplatnění	9.	10.	10.	10.	10.	11.	11.	11.	11.	13.	12.	13.
Schopnost rozhodovat se	7.	8.	8.	9.	11.	10.	7.	9.	8.	3.	4.	4.
Schopnost řešit problém	6.	6.	4.	5.	6.	5.	3.	6.	5.	1.	3.	3.
Nést zodpovědnost	5.	3.	2.	4.	4.	4.	4.	3.	2.	2.	2.	2.
Adaptabilita a flexibilita	4.	5.	6.	8.	8.	9.	9.	10.	10.	12.	11.	10.
Schopnost týmové práce	3.	4.	5.	6.	7.	8.	10.	7.	9.	11.	10.	11.
Schopnost věst	12.	13.	12.	13.	13.	13.	13.	13.	12.	8.	9.	9.
Ochota učit se	2.	2.	3.	2.	2.	3.	2.	5.	6.	6.	8.	7.
Zběhlost v používání výpoč. techniky	10.	11.	11.	3.	5.	6.	1.	1.	4.	7.	6.	8.
Zběhlost v zacházení s informacemi	8.	9.	9.	7.	9.	7.	6.	8.	7.	4.	7.	5.

Pozn.: Pořadí důležitosti kompetencí vychází z hodnot aritmetického průměru – zvýrazněny jsou vždy tři nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích.

14

- pro pracovníky s výučním listem i s maturitou je nejdůležitější **čtení a porozumění pracovním instrukcím** následované **ochotou učit se** v sekundárním a terciárním sektoru a schopností **nést zodpovědnost** resp. **komunikačními schopnostmi** v sektoru kvartérním;
- od pracovníků s vyšším odborným vzděláním požadují zaměstnavatelé v sekundárním a terciárním sektoru především **zběhlost v používání výpočetní techniky**, v kvartérním sektoru má význam hlavně schopnost nést **zodpovědnost** a **komunikační schopnosti**; ty jsou velice důležité i v terciárním sektoru, průmyslová sféra ale klade větší důraz na **ochotu učit se**;
- u pracovníků s vyšším odborným vzděláním je pro zaměstnavatele v sekundárním a terciárním sektoru důležitá hlavně **zběhlost v používání výpočetní techniky** a **ochota učit se**, resp. **komunikační schopnosti**; v kvartérním sektoru je spíše než na práci s výpočetní technikou kladen největší důraz na schopnost **komunikovat** a **nést zodpovědnost**;
- od vysokoškoláků zaměstnavatelé shodně žádají především **komunikační schopnosti**, schopnost **nést zodpovědnost** a **řešit problém**; pouze v sekundárním sektoru není schopnost komunikace zdůrazňována v takové míře.

Potreby\_zamestnavatelů\_souhrn.pdf - Adobe Reader

Soubor Úpravy Zobrazení Okna Nápověda

18 / 46 100%

Poznámka Sdílet

Dalším aspektem, který je při hodnocení důležitosti sledovaných klíčových kompetencí nutné brát v úvahu, je zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na jejichž rozvoj by tak školy měly zaměřovat více pozornosti. Zároveň byli požádáni, aby vyjádřili, u kterých z nabízených kompetencí se domnívají, že by škola měla svou přípravu zlepšit a klást na jejich rozvoj větší důraz.

Tabulka 3.6: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků

Kompetence	Vyučení			SOS s maturitou			VOS			VS		
	Sekundár	Terciár	Kvartár	Sekundár	Terciár	Kvartár	Sekundár	Terciár	Kvartár	Sekundár	Terciár	Kvartár
Komunikační schopnosti	9	2	3	8	3	1	6	4	3	7	4	4
Čtení a porozumění prac. instrukcím	1	5	5	11	10	10	3	12	12	13	12	12
Zběhlost v cizích jazycích	12	7	11	1	4	3	13	1	1	1	1	2
Práce s čísly při prac. uplatnění	11	12	12	12	12	12	2	13	13	12	13	13
Schopnost rozhodovat se	8	8	9	4	5	9	10	5	8	4	5	5
Schopnost řešit problém	4	4	4	2	2	2	12	3	2	3	3	1
Nést zodpovědnost	2	1	1	3	4	4	11	2	4	2	2	3
Adaptabilita a flexibilita	6	11	10	10	11	11	4	11	10	10	10	11
Schopnost týmové práce	7	9	7	5	8	7	9	6	5	6	7	6
Schopnost vést	13	13	13	13	13	13	1	9	11	5	6	7
Ochota učit se	3	3	2	6	6	8	8	7	9	9	9	10
Zběhlost v používání výpoč. techniky	5	6	6	7	7	5	7	10	7	11	11	9
Zběhlost v zacházení s informacemi	10	10	8	9	9	6	5	8	6	8	8	8

Pozn. Tabulka zachycuje pořadí podle procentního zastoupení respondentů, kteří u dané kompetence vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit (zvýrazněny jsou vždy první tři kompetence).

V případě vyučených požadují zaměstnavatelé ze všech sektorů především rozvíjet schopnost žáků a studentů nést zodpovědnost a ochotu učit se. V terciárním a kvartárním sektoru nabývají na významu také komunikační schopnosti, sekundární sektor klade důraz zejména příprava žáků v oblasti čtení a porozumění pracovním instrukcím.

### Kompetence, které zaměstnavatelé považují za důležité:

*Umění jednat s lidmi (mezilidské vztahy, schopnost prezentace a sebeprezentace, prax a praktické zkušenosti, komunikační schopnosti, samostatnost, loajalita k zaměstnavateli, schopnost řešit stresové situace, empatii...)*

### ANALÝZA POSTOJE VZDĚLAVATELŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ K UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.

(2011, Klíče pro život)

Významné měkké dovednosti dle sektorů hospodářství:

Spektrum soft-skills sahá od *empatie*

*i znalosti lidí přes komunikativnost*

*i sebekriti*

*nost až po schopnost prosadit se, vést tým anebo schopnost nadchnout ostatní pro společný cíl.*

Ve středních a vyšších manažerských funkcích je z měkkých dovedností potřeba především analytického a komplexního myšlení, schopnost řešení konfliktů, umění myslet podnikatelsky nebo schopnost sebereflexe.

Zaměstnanci v oblasti informa

ních systémů se neobejdou bez analytického a koncep

ního myšlení, ale také schopnosti týmové práce nebo ochoty zvyšovat si kvalifikaci.

## Obchodní a marketingová

**innost** zase vyžaduje *komunikativnost, schopnost vytvářet a udržovat kontakty, sociální empatii nebo efektivně využívané organizační schopnosti.*

## U

**inností kreativního charakteru**, jsou nezbytné vlastnosti, jako je *otevřenost novým věcem nebo koncepcím*

*a komplexní myšlení. Pracovní náplň administrativního charakteru vyžaduje komunikativnost, organizační dovednosti, schopnosti týmové práce nebo výkonnost.*

Přehled klíčových kompetencí, které možno spíše získat neformálním spíše než formálním vzděláváním.

Logo ESF (evropský sociální fond v ČR), logo Evropské unie (EVROPSKÁ UNIE), logo MŠMT (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY), logo OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka B 5: Měkké kompetence (soft skills) získané neformálním vzděláváním dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Odvětví dle OKEČ				Celkem
	primární	sekundární	terciární	kvarterní	
Analytické myšlení	3,2	3,6	3,9	3,7	3,7
Komplexní myšlení	2,6	3,5	3,9	3,8	3,7
Komunikativnost	2,8	3,6	3,7	3,6	3,6
Konceptní myšlení	2,4	3,5	3,8	3,7	3,6
Umění navazovat kontakty	2,4	3,4	3,9	3,7	3,6
Kreativita	3,2	3,5	3,9	3,7	3,7
Kritičnost	2,4	3,4	3,8	3,7	3,5
Podnikatelské myšlení	2,0	3,4	3,8	3,5	3,4
Ochota riskovat	2,4	3,4	3,8	3,5	3,5
Organizační schopnosti	2,4	3,6	3,7	3,8	3,6
Otevřenost	2,4	3,5	3,8	3,5	3,5
Pracovitost	2,2	3,4	3,8	3,5	3,5
Umění řešit konflikty	3,2	3,4	3,6	3,6	3,5
Sebereflexe	3,2	3,5	3,6	3,7	3,6
Sebehodnocení	3,2	3,4	3,9	3,7	3,5
Sociální empatie	2,2	3,4	3,9	3,7	3,5
Spolupráce	2,6	3,5	4,0	3,8	3,7
Strukturní myšlení	3,0	3,5	3,8	3,7	3,6
Týmová práce	3,2	3,6	3,9	3,8	3,7
Výkonnost	2,6	3,5	3,8	3,6	3,5
Zvyšování kvalifikace	3,6	3,8	3,8	4,0	3,8

Zdroj: PROCES. Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011  
Otázka: Které měkké kompetence zaměstnanci nemohou získat formálním vzděláním, ale naopak neformálně?  
Početná škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano  
Zaměstnavatelé

Tabulka B 7: Růst požadavků na soft skills

Typ vzdělávatele
------------------

## Jak možno klíčové kompetence získat nebo rozvíjet?

Člověk sa kompetentným nerodí, človek sa kompetentným stáva.

Základné faktory nadobúdania a rozvoja kompetencií do troch oblastí, delenie je prevzaté od Beltz a Siegrist (2001) a doplnené. Kompetencie sú osvojované a rozvíjané v procese učenia, ktoré prebieha v sociálnych skupinách prostredníctvom aktivít. Faktory, ktoré tento proces ovplyvňujú:

- Skúsenosti, nové situácie a podmienky, ktorým sa treba prispôbiť
- Reflexia prostredníctvom činnosti s ďalšími ľuďmi, získavania spätnej väzby a reakcií
- Osobná motivácia, otvorenosť voči učeniu a hodnoty a normy v skupine

V procese učenia sú osvojované dovedností a vedomostí, ktoré predchádzajú schopnostiam. Človek sa učí prakticky zaobchádzať s okruhmi javov skutočnosti, poznáva ich podstatu, vonkajšie a vnútorné súvislosti, ako píše Provazík (1997). Pri učení dochádza k prijímaniu poznatkov a získavaniu skúseností z vlastnej činnosti (Beltz a Siegrist, 2001). Tento proces umožňuje adaptáciu meniacim sa situáciám podľa Nákonečného (2003) a učením sa získaná skúsenosť ukladá v pamäti a vedome i nevedome intervenuje v ďalšom chovaní.

### Kde učenie prebieha? Základné typy vzdelávania

Proces učenia sa a rozvoja kompetencií neprebíha len prostredníctvom vzdelávacieho systému v školách a štúdiom. Človek pripravuje na samostatnú prácu a nadobúda znalosti, dovednosti či postoje rozličnými činnosťami, ako sú napr. hry, školenia, výcviky či práca, ktoré sú zdrojom skúseností a nových podnetov.

Podle pojetí Evropské komise i Rady Evropy se vzdělávací systém skládá ze tří navzájem propojených složek – z formálního, neformálního vzdělávání a informálního učení.

Spolu by měli vytvářet systém celoživotního učení. Záměrem je, aby se jednotlivé vzdělávací elementy vzájemně inspirovaly a doplňovaly a dohromady tvořily životaschopný a rozvíjející se proces celoživotního učení, který bude motivovat k osobnímu i profesnímu rozvoji každého z nás.

1. **Formální vzdělávání se vztahuje ke strukturovanému vzdělávacímu systému, který zahrnuje všechny školy od základních až po univerzitu, včetně specializovaných programů odborného a profesního výcviku.**

Vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením.

ením (vysvěd  
ením, diplomem apod.).

2. Informální vzdělávání se vztahuje k průběhu celého života, v němž si každý jednotlivec osvojuje ur
3. ité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů ve svém okolí i z každodenní zkušenosti (z domova, ze sousedství, z knihovny, z médií, ze zkušeností nabytých při práci, při hře apod.).
4. *Neformální vzdělávání se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání mladých lidí určených k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula.*

Charakteristické rysy jsou:

- dobrovolnost,
- přístupnost každému (v ideálním případě),
- organizovaný proces se vzdělávacími cíli,
- zaměření na ty, kdo se učí, a s jejich aktivní účastí,
- zaměření na osvojování dovedností pro život a přípravu na aktivní občanství,
- založené na tom, že zahrnuje jak individuální, tak skupinové učení s kolektivním přístupem,
- celostní a zaměřené na průběh procesu učení,
- založené na zkušenosti a činnosti, vychází z potřeb účastníků.

Definice neformálního vzdělávání tedy může být formulovaná takto:

*„Neformální učení je záměrné, ale dobrovolné učení, které probíhá v řadě rozmanitých prostředí a situací, v nichž vyučování, odborná příprava a učení nemusí být nutně jedinou či hlavní oblastí činnosti. Tato prostředí či situace mohou být dočasné nebo se mohou střídát a příslušné činnosti či kurzy mohou vést profesionální facilitátoři učení (např. mládežnickí instruktoři), ale také dobrovolníci (např. vedoucí skupin mládeže). Aktivita a kurzy jsou naplánované, ale zřídka strukturované jako tradiční vyučovací hodiny nebo předměty.“*

*(I tady se odkazuje na určité cíle didaktické, na plánovanost, promyšlenost, propojenost, nutnost lektora!!)*

Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho spole



enské i pracovní uplatnění. Jedná se o organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému.

Neformální vzdělávání je dobrovolné a přístupné všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti,

na absolvovanou praxi,

i dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího

systému. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních

a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volno

časové aktivity pro děti, mládež

a dospělé, kurzy cizích jazyků, po

íta

ové kurzy, rekvalifika

ční kurzy, ale také krátkodobá

školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je ú

čast

odborného lektora, u

činitele

i proškoleného vedoucího. Nevede však k získání stupně vzdělání.

#### Charakteristické rysy neformálního vzdělávání

- Neformální vzdělávání je dobrovolné a je založeno na partnerství mezi vedoucím vzdělávacího procesu a jeho účastníky.
- Je přístupné každému (všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti), na absolvovanou praxi i dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího systému).
- Klade důraz jak na individuální, tak na skupinové učení, proto sdílení zkušeností v skupině, která často bývá mezigenerační, má podstatný význam.
- Pro proces učení je důležitá vlastní motivace a ochota zapojit se do interaktivních cvičení, v nichž máme možnost rozvíjet své dovednosti a sociální kompetence.
- Dalším charakteristickým rysem je flexibilita: Konkrétní aktivity lze adaptovat na aktuální potřeby účastníků.

astníků a také na prostředí, ve kterém se konají. Cíle vzdělávacího procesu i program jsou vždy naplánovány, avšak metody, jak daných cílů dosáhnout, jsou velmi pestré a variabilní.

- Právo na chyby a učení se z nich, například reflexí nebo rozбором dané situace, je také charakteristickým rysem neformálního vzdělávání. Není nutné, aby na konci vzdělávacího procesu byl test a úst byla stvrzena diplomem, a pokud uznávání výsledků neformálního vzdělávání a jeho certifikace je v současnosti žhavým tématem a diplomování i osvědčení se objevují stále častěji.
- Neformální vzdělávání je tedy organizovaný proces se vzdělávacími cíli zaměřený na ty, kdo se učí, a s jejich aktivní účastí zaměřené na osvojování dovedností pro život a přípravu na aktivní občanství založené na tom, že zahrnuje jak individuální, tak skupinové učení s kolektivním přístupem celostní a zaměřené na průběh procesu učení založené na zkušenosti a inovativnosti, vychází z potřeb učastníků.

## **Kedy a ako učenie prebieha? Situácie a metódy učenia**

Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích.

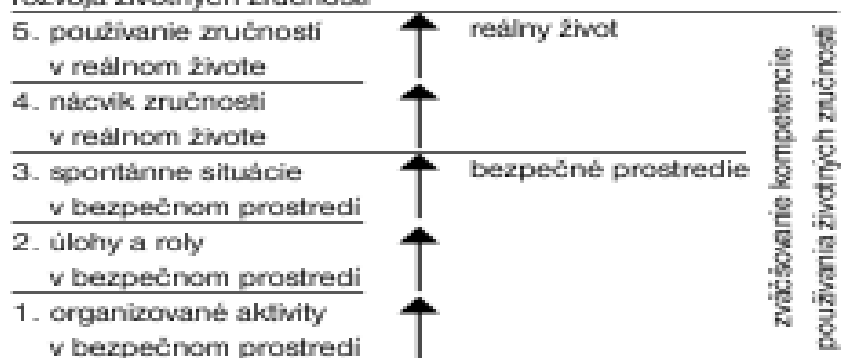
Bednařík (2004) pomenovává a analyzuje různé situace a metody učení, které se rozlišují právě podle míry připravenosti a cíleného řízení dané situace na učení a podle míry reálnosti situace. Obrázky ukazují 5 základních typů situací učení (obr. 1) a jejich ideálnější následnosti (obr. 2). Popísaný postupný proces zvyšování kompetencí je řízeným postupem, při kterém jsou záměrně vybrané kompetence a způsoby, jak je zlepšit, které jsou následně realizovány v zavedených situacích až po reálnou situaci. Tento proces je cílený a řízený, autor formuluje cíleavedomý cyklus rozvoje doporučený učitelem při tvorbě vhodných kroků.



Obr. 1 Základné typy situácií učenia

Zdroj: Bednařík (2004)

Tab. Postupnosť zavádzania situácií učenia do programu rozvoja životných zručností



Obr. 2 Postupnosť zavádzania situácií učenia do programu rozvoja životných Situácií

Zdroj: Bednařík (2004)

I metódy rozvíjania kompetencií sa líšia v miere riadenia a predovšetkým v procesoch kognitívnych a emocionálnych, ktoré človek využíva pri spracovávaní informácií a podnetov v procese učenia a interakcie s prostredím.

Bednařík (2004) rozlišuje 3 základné metódy- kognitívne, zážitkové a skúsenostné, ktoré môžeme vziať k už vyššie zmienenému názoru iných autorov, že okrem vzdelávania (kognitívna metóda) sa človek rozvíja v kompetenciách i pri hre (zážitková metóda) a pri práci ako reálnej skúsenosti (skúsenostná metóda). (Paralela na formálne, neformálne a informálne vzdelávanie)

*Kognitívne metódy* vyvolávajú kognitívne procesy ako napr. analýzu a syntézu, teda spracovávanie situácie, ale i procesy vyžadujúce si verbalizovanie, písanie,

zaznamenávanie, využívanie predchádzajúcej vedomosti a skúseností a ich prepájanie v nových súvislostiach. Nákonečný (1997 in Bednařík 2004) definuje myslenie ako narábanie s informáciami, ktoré prechádzajú triedením, selekciou a kombinovaním do vzťahov, teda rôznymi kognitívnymi procesmi. Je evokované problémom, ktorý je potreba riešiť a nájsť cesty, ako cieľ- žiaducu situáciu dosiahnuť. Riešenie buď môže hľadať reproduktívne- na základe riešenie v pamäti, alebo produktívne- nájdením nového riešenia. Učiteľ si pripraví materiály, s ktorými skupina pracuje.

*Zážitkové metódy* vytvárajú zážitok, prostredníctvom ktorého človek zažíva emócie, niečo nové, zaujímavé a spontánne sa učí, umožňujú reálny zážitok situácie. Takéto aktivity sú často vnímané ako hra a sú realizované v prírode, pri športe alebo pri tvorbe umenia; pri realizácii praktickej činnosti pod odborným vedením.

Často však nemajú za cieľ niečo naučiť, skôr sprostredkovať zážitok, vyplniť voľný čas, nepracujú s reflexiou činností. Skúsenosť daného zážitku, ako súčasť KK, sa stáva vtedy, ak sa so zážitkom z aktivity pracuje ďalej (uvedomenie si zážitku, uvedomenie si vlastného správania, transfer naučeného do iných situácií v živote a dlhodobá aplikácia...)

*Skúsenostné metódy* v sebe kombinujú predchádzajúce dva procesy vyžadujúce si nie len prežívanie situácie, ale i vedomé kognitívne spracovávanie činností a vedomú kontrolu správania počas aktivity. Aktivity sa veľmi približujú realite a človek okamžite vidí reálne reakcia okolia na vlastné správanie a získavajú okamžitú spätnú väzbu na svoje správanie a výkon<sup>2</sup>.

### *Cyklus rozvoja kompetencií- cyklus učenia*

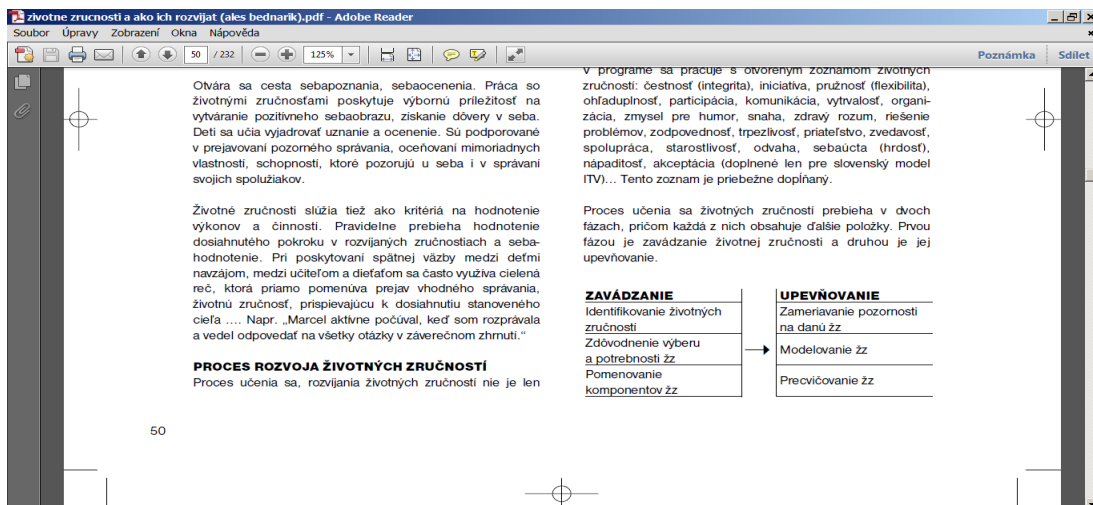
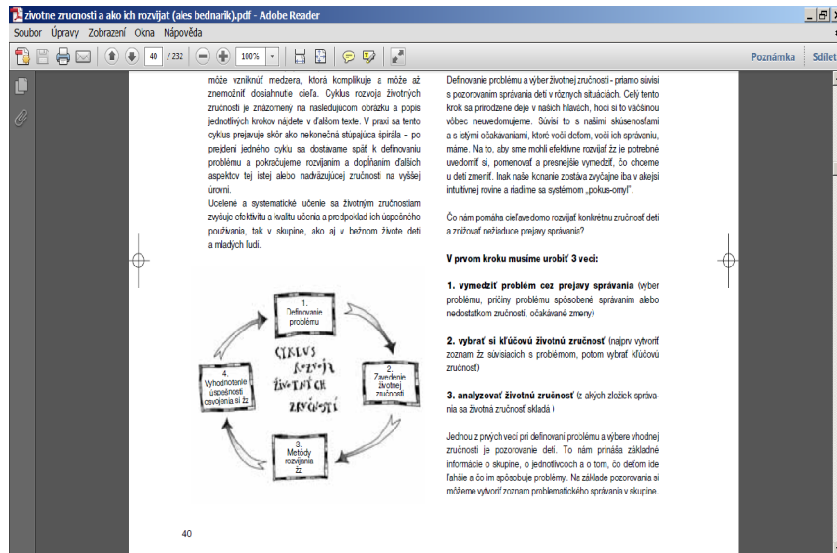
*Cyklus rozvoja kompetencií*, ktorý Bednařík (2004) prirovnáva k cyklu učenia podľa Kolba, ktorý bližšie popísal Plamínek (1996). Jednotlivé 4 jednotlivé kroky procesu sa dopĺňajú a nadväzujú na seba.

- Prostredníctvom aktivity, samotnej činnosti je vytvorený zážitok.
- Zážitok je reflektovaný vedomým uvedomovaním si vlastného prežívania a správania, sú hodnotené vykonané činnosti a momenty.

---

<sup>2</sup> Bednařík (2004) vysvetľuje, že aktivity v skúsenostnej metóde si vyžadujú pripravenosť a naplánovanie postupu (zváženie vedomostí a dovedností k vyriešeniu situácie). Nasleduje diskusia, analýza a prijímanie rozhodnutí. Po uskutočnení aktivity je potrebné reflektovať, čo sa dialo a čím je spojené i emocionálne prežívanie úspechov a zdarov. Skúsenosť ako taká je formou učenia, pretože zážitok, ktorý je spojený s jedným okamihom vystihujúci naše aktuálne prežívanie a prepojenie s vonkajším svetom, prepája s minulými skúsenosťami. Súčasny zážitok uvádzame do kontextu minulosti ale i budúcnosti tým, že ho rozumovo spracovávame, dochádza k porozumeniu toho, čo sme zažili a čo sa z toho môžeme naučiť do budúcnosti a využiť, predovšetkým v praxi.

- Reflexiou sú vytvárame dôsledky a závery umožňujúce buď zachovanie a opakovanie prijatých činností alebo plán zmien a nový koncept činností tak, aby sme predišli odhaleným chybám.
- Tieto závery sú následne transformované do ďalších činností aplikovaním naučeného v rôznych životných situáciách, malo by dôjsť k podpore a udržiavaniu naučeného na dlhšiu dobu.



Zdroj: Bednařík, 2004

Proces učenia: je potreba mať vyjasnené: Čo a Prečo----- Ako?

Teda postupovať od identifikovania KK k definícii jej kľúčových prejavov a potom sa zameriavať, ako ich upevňovať, akými aktivitami, modelovať a následne precvičovať vhodné formy správania...Venovať sa reflexia sebareflexii, reflektovať situácie nie len v sociálnej skupine ale i v prirodzenom prostredí...

Čo je dôležité pri reflexii cyklu rozvoja kompetencií v neformálnom vzdelávaní, pri práci s deťmi a mládežou v mimoškolskej praxi je to, že aktivity sa často obmedzujú len na hranie hier a realizáciu zábavných aktivít. Na rozvoj však nestačí len poznať rôzne aktivity

a metódy, ale ich systematicky a cielene využívať na rozvoj danej KK a pripravovať účastníkov vzdelávania na využívanie v reálnom prostredí, mimo skupiny. Zameriť sa na nácvik používania danej KK v rôznych životných situáciách.

Zameriť sa vždy na reflexiu, na hodnotenie dosiahnutej úrovne KK, napr. diskusiou, pozorovaním, pretrvávajúce určité problematiky prejavov, ak sa im samotná aktivita páčila, oceňovanie úspechu

### Proces hodnotenia rozvoja KK

- Zadefinovať KK
- pomenovať prejavy KK (ako sa prejavuje v chovaní, rôzne spôsoby)
- vybrať vhodné spôsoby hodnotenia (pozorovanie, plnenie úloh, reflexívne diskusie, dotazník, sebahodnotenie, individuálne rozhovory)
- vykonať hodnotenie rozvoja KK (načasovať a určiť kedy a ako sa bude hodnotiť)

### KK a deti zapojené do voľnočasových aktivít

Na aké zručnosti sa zameriť? Aktivity vo voľnočasových organizáciách smerujú k preventívnej úlohe aktivít.

V rámci rozvoja kompetencií, autor odporúča zameriť sa na:

- *Intrapersonálnu úroveň- zameriť sa na zvýšenie odolnosti dieťaťa- sebareflexia, spracovávanie negatívnych pocitov, učenie sa, stanovovanie si zmysluplných cieľov*
- *Interpersonálna rovina: komunikácia, spolupráca, tímová práca, tolerancia k odlišnostiam, schopnosť obhájiť si svoje práva, schopnosť riešiť konflikty a vyjednávať, schopnosť plánovať, viesť a rozhodovať sa*
- *Komunitnú rovinu- schopnosť budovať vzťahy, komunikovať s inými komunitami, schopnosť prijímať alternatívy*

## **Závěry analýz hodnotiacich neformálne vzdelávanie u NNO pracujúcich s deťmi a mládežou**

**ANALÝZA NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH PRACUJÍCÍCH S DĚTMI A MLÁDEŽÍ V JIHOMORAVSKÉM KRAJI (CENTRUM PRO VÝZKUM NEZISKOVÉHO SEKTORU, Květen AŽ SRPEN 2011)**

S rozvojem takzvané znalostní společnosti roste i význam neformálního vzdělávání, tedy vzdělávání mimo rámec institucionálního školství. Koncept neformálního vzdělávání klade důraz jak na individuální tak na skupinové učení, proto sdílení zkušeností ve skupině, která často bývá mezigenerační, hraje podstatnou roli. Pro proces učení je důležitá vysoká míra motivace a ochota zapojit se do společných aktivit. Neformální vzdělávání je v posledních letech čím dál více podporováno jak Evropskou unií, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, tak na krajské a municipální úrovni.

*Z popisu charakteristik neformálního vzdělávání je zřejmé, že jeho významným realizátorem jsou nestátní neziskové organizace. Jsou to právě tyto typy subjektů, které dokáží flexibilně reagovat na potřeby svých cílových skupin a nabízet dostatečný rozsah i kvalitu služeb, které by v tržním prostředí nenašly adekvátní poptávku.*

Jihomoravský kraj podporuje aktivity nestátních neziskových organizací pracujících s dětmi a mládeží, v minulých letech poskytoval na jejich činnost dotace. *Pro další rozvoj spolupráce je nutné získat přehled o tom, jaké aktivity v rámci neformálního vzdělávání jsou nestátními neziskovými organizacemi nabízeny.*

*Závěry k zamyšlení:*

- Účastníci se shodli, že neformální vzdělávání, že se jedná o pravidelnou i nepravidelnou cílevědomou neformální (mimoškolní) činnost, která určitým, měřitelným způsobem posouvá dovednosti (fyzické, sociální, pracovní) dětí a mládeže.
- Mělo by se jednat o dlouhodobou činnost vedenou pod určitým metodickým systémem, avšak na této charakteristice neformálního vzdělávání se všichni účastníci neshodli.

Co si všítat při hodnocení programů?

Hodnocení programů se zaměřuje na porovnání výsledků veřejného výdajového programu s jeho cíli. Hodnocení programů může probíhat v různých etapách jejich realizace: předběžné (ex-ante), průběžné (mid-term) a následné (ex-post). Cílem hodnocení je zlepšit rozhodování a alokaci zdrojů a to tím, že se zjišťují spolehlivé údaje o důsledcích programů. Hodnocení by mělo obsahovat následující kroky:

1. popis programu;
2. vyjasnění cílů a potřeb, o jejichž naplnění program usiluje;
3. identifikaci možných kauzálních vztahů mezi působením programu a jeho důsledky;
4. identifikaci možných výsledků, které lze hodnotit;
5. identifikaci ukazatelů výsledků a kritérií, která se použijí ke stanovení efektivnosti;
6. identifikaci faktorů, které mohou výsledky ovlivnit.

Hodnocení a kontrola se liší. Zatímco kontrola je spojena s dohledem a obvykle ji provádí nezávislá kontrolní instituce, hodnocení je činnost, za kterou je odpovědná exekutiva. V praxi se však hranice mezi hodnocením a kontrolou stírají, protože finanční kontrola se doplňuje o kontrolu odpovědného využívání veřejných prostředků.

SWOT analýza ukazuje slabá místa, které navazují na potřebu systematizace, určení cílů a metodiky.....

- Chybí ucelená koncepce celoživotního vzdělávání v Jihomoravském kraji
- Všechny formy vzdělávání v Jihomoravském kraji nejsou provázány s trhem práce
- Výstupy neformálního vzdělávání zatím nejsou obecně uznávány

Hlavní zjištění z provedeného průzkumu je, že nabídka nestátních neziskových organizací je široká a velice rozmanitá, avšak v rámci Jihomoravského kraje nerovnoměrně rozložená. Neziskové organizace používají neformální vzdělávání pouze jako nástroj při práci s cílovými skupinami. Neformální vzdělávání jako koncept není zatím v praxi příliš rozšířen.

Ani ze strategických dokumentů Jihomoravského kraje, ani z vyhlášených dotačních programů nevyplývá, jakých cílů má být v oblasti zájmového vzdělávání dosaženo a jakou roli při jejich naplňování mají sehrát nestátní neziskové organizace. Strategie rozvoje lidských zdrojů navrhuje k zájmovému vzdělávání toto opatření: "Naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti: formování osobnosti mladého člověka, podpora přirozených zájmů, potřeb a talentů jakožto prevence negativních jevů ohrožující současnou mladou generaci." Podobně obecně formulované jsou i cíle vyhlášených dotačních programů.



**ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH A VÝCHOVNÝCH METODIK U NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ ZABÝVAJÍCÍCH SE NEFORMÁLNÍM A ZÁJMOVÝM VZDĚLÁVÁNÍM A CÍLENOU VÝCHOVOU MLÁDEŽE. (FF MU, 2011)**

**Snaha o identifikaci kritérií kvality služeb- otázky k zamyšlení...**

- **Existencia výchovně vzdělávacího plánu? (měla asi jenom půlka NNO)**
  - Srovnat jak vypadají a jak by ideálně měla metodika neformálního vzdělávání vypadat-existují dostupné veřejnosti?
  - Mají definované zdroje, postupy, cíle a metody? Je to vůbec možné obecně vydefinovat?
  - Kdo metodiky vytváří? Kdo jsou vedoucí aktivit? Vzdělávají se?
- **Ovlivňují zkušenosti vedoucích pracovníků „profesionalitu“ organizace, lepší reakci NNO na tvorbu metodiky. Jak pomoci menším rozvíjejícím se organizacím?**
- **Jak měřit efektivitu výchovné práce? Organizace poskytují různorodé aktivity...**
- **Profesionalizace aktivit? Zvyšování kvalifikace, certifikace, dle definice by neformální vzdělávání měl být proces s ujasněnými cíly!!!! Pak bude možno dosáhnout směřovat k lepší uznatelnosti???**

**V EU jsou snahy o zvýšení uznatelnosti dalšího vzdělávání, tlačí se na celoživotní vzdělávání (Evropský kvalifikační rámec). Ten vychází zejména z Bílé knihy, usilující definovat vzdělávací koncepty, potřebné dovednosti, kvalitativní standardy a komplementovat formální vzdělávání a školení. Tento dokument navazuje na předchozí materiály o neformálním vzdělávání a deklaruje, že členské státy jsou si vědomy důležitosti neformálního vzdělávání. Chybí ale systém, neformálního vzdělávání se účastní tak 13%, v EU je to 17%, kurzy jsou krátké. Chybí systematická.**

**Použitá literatura:**

**Armstrong, M. 2005. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada**

**Belz, H., Siegrist, M. 2001. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál**

**Bedrnařík, A. a kol. 2004. Životné zručnosti a ako ich rozvíjať. Bratislava: Nadácia pre deti Slovenska**

**Bedrnová, E., Nový, I. 2002. Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press**

**Kaloušková, P., Vojtěch, J. 2008. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol- souhrnný pohled. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání**

**Kozel, R. 2006. Kvalita vysokého školství z pohledu zaměstnatelnosti absolventů. In Hodnocení kvality vysokých škol. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, str. 93-102**

**Nakonečný, M. 1999. Sociální psychologie. Praha: Academia**

**Provazník, V. a kol. 1997. Psychologie pro ekonomy. Praha: Grada**

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2001. Bílá kniha. Národní program, rozvoje vzdělávání v České republice.**