



# Školicí rámec

uznávání neformálního vzdělávání



Zuzana Vaněčková, Pavel Trantina



# ROADS TO RECOGNITION

## Partneři projektu

Česká rada dětí a mládeže



Scouting Gelderland / Huis van de Jeugd (Holandsko)



Pan Cyprian Volunteerism Coordinative Council (Kypr)



National University of Ireland, Galway (Irsko)



Centrum Edukacji i Badań Społecznych (Polsko)



## Přidružení partneři projektu

European Volunteer Centre (Belgie)



Dutch National Europass Centre (Holandsko)



# 1. Úvod a představení projektu

Tato publikace vznikla v rámci projektu **Roads to Recognition / Cesty k uznávání**.

Projekt „Roads to Recognition“ se zabýval výměnou dobré praxe a vývojem podpůrných nástrojů pro dobrovolnické organizace, aby dokázaly lépe uznávat dovednosti získané prostřednictvím dobrovolnických aktivit.

Hodnocení dovedností je nástroj běžně používaný na trhu práce za účelem analýzy dovedností, schopností, postojů a motivací, s cílem umožnit, aby příjemce definoval profesionální kariéru. V některých evropských zemích, například ve Francii, se s tímto nástrojem již řadu let experimentuje v různých souvislostech a s různými cíli, se standardizovanými obsahy a zavedenými postupy.

Myšlenka projektu byla založena na spolupráci na evropské úrovni, aby promítla hodnocení kompetencí použitých v kontextu kariérového poradenství, do kontextu dobrovolnických aktivit. Partnerství bylo také zaměřeno na sdílení konkrétních metodik doprovázení dobrovolníků na cestě uznávání, používaných jednotlivými partnerskými organizacemi, jakož i na vypracování strategie, jak používat Evropský pas dovedností a Evropský rámec kvalifikací v dobrovolnických organizacích.

Partnery v projektu byly organizace z Nizozemska, Polska, Irska, České republiky a Kypru. Partneři pracují na místní, regionální, národní a evropské úrovni, což zajistí, že výsledky projektu budou použitelné na všech těchto úrovních. Partnerství mělo také partnery z různých oborů – dobrovolnictví, vzdělávání dospělých a vědecký výzkum, takže se můžeme podívat na téma z různých úhlů pohledu.

Evropské dobrovolnické centrum a nizozemské Národní středisko Europassu souhlasily s tím, že přispějí k projektu jako tzv. „přidružení partneři“. To nám dalo příležitost těžit z holandských pilotních projektů týkajících se „Europassu pro dobrovolníky“.

## 2. Plán workshopu

### 1. Cíl a účel workshopu

- a) Poskytnutí návodu dobrovolnickým organizacím / nestátním neziskovým organizacím k používání školícího manuálu

### 2. Účastníci

- a) Členové managementu a zaměstnanci dobrovolnických organizací / nestátních neziskových organizací

### 3. Výhody/Benefity

- a) Pomoc účastníkům pochopit různé koncepty a procesy, které vedou k rozvoji kompetencí a jsou zahrnuty v rámci dobrovolnických aktivit
- b) Pomoc při rozeznávání kompetencí, které mohou dobrovolníci rozvíjet v rámci své činnosti
- c) Poskytnutí posuzujících nástrojů pro vyhodnocování rozvoje těchto schopností a dovedností

### 4. Vybavení a prostředky

- a) Prezentace s využitím elektronických (Powerpoint, Prezi, Youtube,...) či klasických metod (flipchart, tabule,...)
- b) Náplň kurzu – viz příložený manuál

### 5. Časový plán

- a) Doba trvání: dva celodenní semináře, skládající se z prezentací pokrývajících teoretickou část, skupinové práce a diskuze založené na specifických činnostech a charakteristikách daných organizací

### 6. Propagace

- a) Internet, sociální sítě, místní masová média

### 7. Evaluace (dotazník)

- a) Evaluační dotazník je portfolio založené na kompetencích a je vynikajícím nástrojem k „sebehodnocení“ dobrovolníka. Předpokládá se, že tento na kompetencích založený evaluační nástroj bude použit po workshopech. Tímto způsobem mohou dobrovolníci sami zhodnotit své silné a slabé stránky. Dobrovolnické organizace a samotní dobrovolníci dostanou nástroj na sestavení plánu na posílení kompetencí, kterým je třeba věnovat pozornost. Příklad sebeevaluačního dotazníku naleznete ve sborníku **„Sebeevaluační nástroje aneb Zhodnot své kompetence získané při práci s dětmi a mládeží“** (viz Příloha: evaluační nástroje z českého prostředí na straně 21).

### 3. Seznam základních definic

**Dobrovolnictví** může být jakákoliv činnost, která zahrnuje poskytování času a úsilí, a to bez ohledu na finanční zisk nebo prospěch jednotlivců, rodin, sociálních skupin, společenství nebo společnosti jako celku. Dobrovolnictví může transformovat společnost mnoha pozitivními způsoby – například tím, že vytváří solidaritu napříč generacemi, různými socioekonomickými, etnickými a náboženskými skupinami. Může se jednat o silný impuls pro občany, aby se aktivně účastnili společenského života s cílem řešit aktuální potřeby.

**Dobrovolník** je osoba, která ze své svobodné vůle vykonává činnost, ze které má prospěch společnost. Tyto činnosti jsou prováděny na neziskové bázi a obohacují osobní rozvoj dobrovolníka, který věnuje svůj čas a energii pro obecné dobro bez nároku na finanční odměnu.

**Dobrovolnické aktivity** jsou realizovány dobrovolníky. Činnost je vykonávána z neziskových důvodů a nenahrazuje placený personál. Aktivita může být prováděna v rámci činnosti poskytovatele dobrovolnických aktivit nebo prostřednictvím vlastní iniciativy dobrovolníka.

**Formální vzdělávání** je poskytováno v rámci systému formálního vzdělávání nebo vzdělávací instituce (jako je například škola či univerzita). Je strukturované a vede k certifikaci, která určuje stupeň vzdělání daného jedince. Formální učení je záměrné z pohledu studenta.

**Neformální vzdělávání** naproti tomu pramení z jakýchkoli organizovaných plánovaných činností a procesů, které by mohly vést ke konkrétním vzdělávacím výsledkům, dovednostem, schopnostem a kvalifikačním podobných vzdělávacím výsledkům pramenícím z formálního vzdělávání. Na rozdíl od formálního vzdělávání však tyto aktivity nezvyšují stupeň dosaženého vzdělání jedince. Neformální učení je záměrné z pohledu studenta.

**Informální učení** je vzdělávací proces, vycházející z jakékoli činnosti v rámci sociálního či ekonomického prostředí, jako je pracoviště, rodina, sociální síť atd. Není strukturované a obvykle nevede k certifikaci a může být i nezáměrné ze strany studenta.

*Převzato a přeloženo z: Communication of the European Commission on the Life-long learning, COM(2001)678*

**Kompetence** je schopnost provádět efektivně nebo úspěšně nějakou činnost. Kompetence mají tendenci být buď obecné, nebo technické.

*Převzato a přeloženo z: Oxford Dictionary – definice „kompetence“*

**Kompetentnost** je „měřitelný soubor znalostí, dovedností, schopností, chování a dalších charakteristik, který jednotlivec potřebuje k úspěšnému výkonu pracovní role nebo pracovní funkce“.

*Převzato a přeloženo z: Shippman, J. S. et al, The practice of competency modeling, Personnel Psychology, 53 (2000)*

**Schopnost** je vnímána jako odborná způsobilost či možnost účinně uplatnit znalosti při plnění úkolů, řešení problémů a vykonávání praktické činnosti.

*Převzato a přeloženo z: Mutual Recognition Skills and Competences gained through volunteering: Towards a European Debate, MOVE Project, Final Report, CEV*

# 4. Představení možností uznávání

## Typy uznávání

- **Formální uznání** je proces udělení oficiálního statusu dovednostem a kompetencím prostřednictvím udělování kvalifikací (osvědčení, diplomů nebo titulů), přidělením kreditů či jejich ekvivalentů, prominutí atestací atd.
- **Sociální uznání** značí ocenění hodnoty dovedností a/nebo kompetencí ze strany ekonomických a sociálních subjektů.

Užitečným zdrojem k pochopení uznávání dovedností a kompetencí získaných prostřednictvím formálního, neformálního a informálního učení jsou „Evropské pokyny pro uznávání neformálního a informálního učení“ (Cedefop, 2009).

## Příklady dobré praxe

- **Cena vévodů z Edinburghu** (Duke of Edinburgh Award) oceňuje úspěšnou cestu mladých lidí k sebeobjevování a rozvoji. Tato cena je renomovaná mezi zaměstnavateli a univerzitami, stejně jako mezi úspěšnými mladými lidmi, kteří už tohoto ocenění dosáhli. Zaměřuje se na mladé lidi ve věku 14 až 24 let, kteří mohou soutěžit ve třech oceňovaných oblastech – bronzové, stříbrné a zlaté. Cílů je dosahováno prostřednictvím programu aktivit zahrnujících dobrovolnictví, fyzické aktivity, dovednosti a expedice.
- **The Award in Volunteering Skills** poskytuje formální uznání dobrovolnických činností. Díky účasti na dobrovolnických aktivitách kandidáti rozvíjejí řadu dovedností a získávají zkušenosti pomáhající jim k osobnímu rozvoji. Ty je pomohou připravit na budoucí povinnosti, zaměstnání a další vzdělávání. Tato kvalifikace je k dispozici na základních, středních i vysokých školách.

## Stávající standardizované nástroje pro uznávání výstupů neformálního a informálního vzdělávání

Existuje mnoho nástrojů pro uznávání. Dobrý vysvětlující rámec je možné nalézt v dokumentu Evropské komise „Stakeholder consultation on the European area of skills and qualifications“. Následující seznam představuje příklady dalších standardizovaných nástrojů.

- **Evropské kvalifikační rámce (European Qualification Frameworks – QF EHEA a EQF):** referenční bod pro srovnávání kvalifikací dobrovolníka se systémy kvalifikací v jednotlivých zemích.
- **Společné evropské dohody o zajišťování kvality (Common European quality assurance arrangements – ESG, EQAR a EQAVET)**
- **Evropské systémy kreditů (European credit systems – ECTS a ECVET):** nástroj pomáhající dobrovolníkům využívat své kredity napříč ústavami a zeměmi.
- **Europass-životopis a Evropský pas dovedností (Europass CV and the European Skills Passport):** užitečné nástroje pro dokumentaci kvalifikací, dovedností a učením získaných zkušeností.
- **Lisabonská úmluva o uznávání kvalifikací týkajících se vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu (Lisbon Recognition Convention, the Directive on the recognition of professional qualifications – ENIC/ NARIC):** evropská spolupráce, která poskytuje společná pravidla a komunikační síť pro oblast dalšího vzdělávání
- **Doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení (Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning):** umožňuje jednotlivcům získat kvalifikaci na základě jejich ověřených zkušeností.
- **Evropské nástroje pro pracovní-tržní informace (European tools for labour market intelligence):** Evropské kompetenční panorama, zveřejněné v prosinci 2012, shromažďující informace o kompetencích požadovaných v různých oblastech trhu práce na evropské úrovni.

## Příklady nástrojů uznávání neformálního a formálního vzdělávání při práci s dobrovolníky

- **Certifikáty.**
- **Portfolio dobrovolnické služby,** kam lze zaznamenat charakter a dobu trvání dobrovolnické práce spolu s pozicí, charakterem, zodpovědností a prostředím, ve kterém dobrovolník svoji službu vykonával.
- **Hodnocení dobrovolnické práce,** které může poskytnout protokol o výsledcích dobrovolnické práce i o dobrovolníkovi samotném.
- **Pochvala** může sloužit jako cenný nástroj k ocenění dobrovolníků. Poskytnutí obyčejného a upřímného poděkování i za malé skutky je vždy velmi doporučováno.



- **Reference** mohou pomoci dalšímu pracovnímu rozvoji jak v rámci dobrovolnické organizace, tak v komerční sféře.
- **Kompetenční profil** může pomoci dobrovolníkovi při sebehodnocení kompetencí, které se mu podařilo rozvinout.

## 5. Jak používat nástroje hodnocení

Výzvou pro dobrovolnické organizace je vytvořit systém nástrojů postavený na předchozích nápadech a zkušenostech, za účelem získání schopnosti poskytnout hodnotící procesy a nástroje pro evaluaci rozvoje kompetencí dobrovolníků v průběhu dobrovolnických aktivit.

Existující nástroje mohou být použity různými způsoby v závislosti na situaci a stanovených cílech. Několik všeobecných zásad pro používání nástrojů je uvedeno níže:

- Využijte proces kompetenčního auditu za účelem usnadnění identifikace a analýzy znalostí, schopností a dovedností.
- Využijte hodnotící a validační procesy k determinaci dosažených výstupů učení
- Definujte výsledky vzdělávacího procesu na základě znalostí, dovedností a kompetencí.
- Pokud je to možné, snažte se propojit nástroje uznávání s rámcem stávajících kvalifikací tak, aby byla klasifikace kvalifikací usnadněna.
- Provádějte validaci pomocí studijních výsledků měřených na základě specifikovaných norem prostřednictvím procesu identifikace, dokumentace, hodnocení a certifikace.

### Přijetí nástrojů na úrovni organizace (organizační praxe a strategie)

Organizace by měly nejprve určit nástroje, které by mohly být přijaty na úrovni organizace. Školení, která se týkají plánování postupů a vnitřní politiky, mohou být zprostředkována profesionálními trenéry, kteří se specializují na tuto oblast.

## Podpora dobrovolníků při definování a uvědomování si vlastních schopností a dovedností

Existuje mnoho způsobů, jak mohou být dobrovolníci podporováni při procesu definování a uvědomování si svých schopností a dovedností. Za tímto účelem je nezbytné informovat a školit dobrovolníky o celé problematice uznávání a validace výstupů dobrovolnické práce. K tomu je nezbytné rozumět tomu, co je definováno pod pojmem dovednosti a kompetence, k čemuž může sloužit vysvětlující rámec popsany v následující sekci.

## 6. Vysvětlující rámec pro „kompetence“ v kontextu celoživotního učení

„Klíčové schopnosti pro celoživotní učení jsou definovány jako kombinace znalostí, dovedností a postojů odpovídajících určitému kontextu. Jsou nezbytné zejména pro osobní naplnění a rozvoj, sociální soudržnost, aktivní občanství a zaměstnaní.“

„Klíčové schopnosti jsou zásadní ve společnosti založené na znalostech a jsou zárukou větší flexibility v pracovní síle, protože jí umožňují rychleji se přizpůsobit neustálým změnám ve stále více propojeném světě. Jsou také významným faktorem v inovaci, produktivitě a konkurenceschopnosti a přispívají k motivaci a spokojenosti pracovníků a kvalitě práce.“

„Klíčové schopnosti by měli získávat: mladí lidé na konci povinného vzdělání a přípravy, aby byli připraveni na dospělost, zejména na pracovní život, a vytvořili si základ pro další vzdělávání; dospělí lidé v průběhu svého života prostřednictvím procesu rozvoje a aktualizace dovedností.“

*Převzato z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV:c11090>*

### Jak definovat a uznávat schopnosti a dovednosti

Dobrovolníci musí popsat své současné a minulé zkušenosti získané díky dobrovolnictví, oblast/druh činností, specifické úkoly s dobrovolnictvím související (např. vedení, poradenství, pořádání akcí, administrativní práce, učení, editační práce atd.), cíle činností a prostředí, ve kterém byly činnosti vykonávány.

Cílem je „přeložit“ a transformovat vzdělávací zkušenosti do jasně identifikovatelných znalostí, dovedností a kompetencí. Můžeme rozdělovat osobnostní a sociální kompetence, vysvětlit, co dobrovolnická služba zahrnuje/zahrnovala a zaznamenat informace o trvání dobrovolnické služby.

Dobrovolníci musí sami prostřednictvím autoevaluačního procesu identifikovat výstupy vzdělávací a dobrovolnické zkušenosti. Externí hodnotitel zde vystupuje jako užitečný zdroj ověření výsledků, ke kterým se dobrovolník na konci autoevaluačního procesu dostane.

*Převzato a přeloženo z: [Assessment of Competencies Gained during Volunteer Work for “Volunteers in Parks” produced by NationaleNaturlandschaften, Europarc Deutschland](#)*

## 7. Seznam příkladů možných kompetencí

Následující klíčové kompetence jsou na sobě vzájemně závislé a důraz je u každé z nich kladen také na kritické myšlení, tvořivost, iniciativu, schopnost řešení problémů, hodnocení rizik, rozhodování a ovládání pocitů.

- **Komunikace v mateřském jazyce**, což je schopnost vyjadřovat a tlumočit představy, myšlenky, pocity, skutečnosti a názory v písemné i ústní formě (poslouchat, mluvit, číst a psát).
- **Komunikace v cizím jazyce**, která kromě základních dovedností stejných pro komunikaci v mateřském jazyce zahrnuje také mediaci a mezikulturní porozumění.
- **Matematické schopnosti a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií**. Matematická schopnost je schopnost rozvíjet a používat matematické myšlení k vyřešení problémů v různých každodenních situacích s důrazem na procesy, aktivity a znalosti.
- **Digitálními kompetencemi** se rozumí sebevědomé a kritické používání informačních a komunikačních technologií (ICT).
- **Schopnost učit se** znamená schopnost identifikovat své vzdělávací potřeby a zorganizovat si učení, a to buď jednotlivě, nebo ve skupinách, v souladu s vlastními potřebami, které se týkají obsahu a metod použitých v rámci učícího procesu.
- **Sociální a občanské kompetence** se vztahují k osobním, mezilidským a mezikulturním kompetencím a všem formám chování, které jedince konstruktivním způsobem vybavují k efektivní účasti na společenském a pracovním životě.
- **Smysl pro iniciativu a podnikavost** je schopnost proměnit myšlenky do praxe. To zahrnuje kreativitu, schopnost inovace a přijímání rizik, stejně jako schopnost plánovat a řídit projekty a dosahovat určitých cílů.

- **Kulturní povědomí a vyjádření** zahrnují uznávání důležitosti tvůrčího vyjadřování myšlenek, zážitků a emocí různými formami (včetně hudby, divadelního umění, literatury a vizuálního umění).

*Převzato z: Klíčové schopnosti pro celoživotní učení, In Doporučení 2006/962/ ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (Úř. věst. L 394 ze dne 30. 12. 2006)*

## Seznam kompetencí, které lze získat prostřednictvím práce s mládeží

Sociální kompetence	Osobní kompetence	Kompetence spojené s řešením úkolů
Schopnost motivovat	Kreativita	Dovednost řešit problémy
Schopnost pracovat v týmu	Porozumění vlastním kompetencím	Schopnost plánovat a organizovat
Schopnost navázat kontakt	Přesnost a dochvilnost	Uspořádanost
Vůdčí schopnosti	Autonomie	Přesnost
Komunikační dovednosti (poslech)	Relativismus	Schopnost aktivně se účastnit setkání a případně je organizovat
Komunikační dovedností (mluvení)	Schopnost učit se	
Schopnost vyrovnat se se zpětnou vazbou	Zodpovědnost	
Empatie	Schopnost přebírat iniciativu	

## Seznam osobnostních, soběstačných, obecných a specializovaných schopností

<b>osobnost</b>	skupinová práce	podporující, facilitátor, organizující, koordinátor, otevřený novým myšlenkám, delegující
	vedoucí schopnosti	dynamický, motivující, tým stmelující, sebevědomý, energický, podporující, spolehlivý, vizionářský, hledící do budoucnosti
	mezilidské schopnosti	ochotný vyslechnout a poradit, konstruktivní, empatický, asertivní, ochotný ke spolupráci
	orientace na zákazníka	srdečný, přátelský, konstruktivní, tolerantní, taktní, diplomatický, ochotný
	komunikační dovednosti	vzdělávatel, školitel, schopný prezentovat, promotér, přesvědčivý, zábavný, empatický, dobré telefonické a komunikační dovednosti
	cizí jazyky	specifické jazykové schopnosti, kulturní rozhled, mezinárodní zkušenosti, dobré vyjadřovací schopnosti ústně i písmem

<b>soběstačnost</b>	sebevědomí a sebeuvědomění	cílevědomý, schopný zpětné vazby, vnímavý, soustředěný, upřímný, realistický, vyvážený, sebevědomý
	sebepropagace	pozitivní, přesvědčivý, příjemný, proaktivní, vytrvalý, ambiciózní, vyhledávající příležitosti
	iniciativa a proaktivnost	vynalézavost, energičnost, flexibilní, iniciativnost, samostatnost, disciplinovanost
	schopnost navazovat kontakty	iniciativnost, důvěryhodnost, příjemné vystupování, vytrvalost, důmyslnost, tolerance, respekt
	ochota se učit	motivovanost, přizpůsobivost, nadšení, aktivnost, vytrvalost, zvědavost, ochota se zdokonalovat
	akční plánování	rozhodnost, schopnost plánovat, organizovanost, vyjednávací dovednosti, schopnost přijímat a podávat zpětnou vazbu, cílevědomost, zaměření na budoucnost, schopnost určovat si priority



<b>specializované dovednosti</b>	specifické podnikové dovednosti	speciální znalosti týkající se například produktů či znalost trhu, speciální dovednosti týkající se například IT, unikátní jazykové schopnosti, výjimečné mezilidské a komunikační dovednosti
	technické	profesionalita, funkční či oblastní dovednosti
	porozumění komerčním cílům organizace	specializované znalosti cílů, priorit a budoucího směřování organizace
<b>obecné dovednosti</b>	řešení problémů	projektový management, kreativita, praktičnost, logičnost, bystrost, úspěšnost, cílevědomost
	IT/počítačová gramotnost	IT dovednosti, zaměření na výsledek, progresivita, specifické administrativní dovednosti, schopnost psát na počítači
	flexibilita	multidisciplinarita, flexibilita, všestrannost, mobilita, schopnost se přizpůsobit, ochota
	matematické dovednosti	přesnost, logičnost, schopnost řešit problémy, zaměření na detail, metodičnost, rychlé a analytické myšlení, důkladnost, důslednost

<b>obecné dovednosti (pokračování)</b>	obchodní prozíravost	soutěživost, podnikatelské dovednosti, prozíravost, schopnost naplánovat a řídit rozpočet, efektivní psaná komunikace, komerční dovednosti, schopnost podstoupit risk
	angažovanost	obětavost, nadšení, důvěryhodnost, svědomitost, spolehlivost, loajalita, důslednost, zaměření na detail, zkušenost

## 8. Důvody důležitosti uznávání schopností a dovedností získaných v rámci dobrovolnické činnosti

### Výhody pro dobrovolné organizace / nevládní organizace

Dobrovolníci svoji práci berou vážněji a navíc do ní investují více času a energie, když mají pocit, že je jejich práce uznávána. Nadšení a angažovaní dobrovolníci přinášejí organizaci pozitivní výsledky, čímž ovlivňují nejen vnitřní strukturu dobrovolnických organizací, ale i jejich okolní prostředí.

To, že se organizace naučí implementovat nástroje uznávání, jim může pomoci zlepšit kvalitu procesů, zefektivnit svou strukturu. Organizace také mohou být schopny lépe definovat rozvojové a vzdělávací potřeby svých zaměstnanců a dobrovolníků.

Dále jsou organizace schopny efektivněji přiřazovat úkoly dobrovolníkům, pokud se delegování zakládá na jejich znalostech, dovednostech a schopnostech.

### Výhody pro dobrovolníky (osobní a profesní úroveň)

Proces uznávání nových kompetencí získaných prostřednictvím dobrovolné činnosti mohou využít dobrovolníci mnoha různými způsoby. Jako příklad můžeme uvést osobní rozvoj (např. v oblasti sebevědomí a sebeúcty), zvýšení jejich zaměstnatelnosti, zatraktivnění profesního profilu, usnadnění utváření sociálních sítí nebo při sociálním rozvoji jako aktivních občanů dané společnosti atd.

## Výhody použití společných (uznávaných) oproti interním nástrojům

Všeobecně uznané a respektované nástroje rozpoznávání mohou vést ke všeobecnější validaci neformálního a informálního učení. Pro tyto nástroje existuje společná metodika měření a identifikace kompetencí. Díky tomu je možné získat všeobecně srozumitelná data, což usnadňuje práci organizacím i samotným dobrovolníkům. Další výhodou je možnost použitelnosti a srovnatelnosti výsledků těchto měření napříč různými organizacemi, což používání interních nástrojů neumožňuje.

Organizace mohou uznávat schopnosti tím, že vydají Evropský pas dovedností (nebo jiné podobné typy dokumentů). Národní agentury působící v každé zemi mohou poskytnout poradenství a podporu v tomto procesu.

# Příloha: evaluační nástroje z českého prostředí

Pro získání (sebe)evaluačních nástrojů v českém jazyce vám může napomoci sborník **„Sebeevaluační nástroje aneb Zhodnot své kompetence získané při práci s dětmi a mládeží“<sup>1</sup>**, který vyšel v rámci národního projektu Klíče pro život a jedné z jeho klíčových aktivit – Uznávání neformálního vzdělávání.

Tato sada sebeevaluačních nástrojů může posloužit jako průvodce procesem poznávání kompetencí získaných díky aktivitám s dětmi a mládeží (ať již v pozici aktivních účastníků a členů spolků či pracovníků organizací) a rádce, jak se dále rozvíjet a jak kompetence „přeložit“ do jazyka potenciálních zaměstnavatelů.

Základem sebepoznání „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“, díky nimž si skládáte své osobní portfolio, tím vším si vytváříte soubor argumentů, jež lze využít při svém představování budoucím zaměstnavatelům. A právě tato publikace nabízí možné cesty k sebepoznání. Při jejím vytváření autoři využili také podkladů ze zahraničí (např. v Nizozemsku vyvinutý systém „Valuation of Prior Learning“ – Zhodnocování předchozího učení) a upravili je pro české prostředí. Tento sebeevaluační nástroj naleznete vložen ve sborníku (v jeho elektronické verzi je vložen na konci).

Vedle zahraničních příkladů byl v rámci projektu „Klíče pro život“ vytvořen také domácí nástroj posilující cestu k uznávání neformálního vzdělávání, tzv. Osobní kompetenční portfolio. Informace o něm najdete v předposlední kapitole sborníku a na <http://www.nidm.cz/okp>. V úplném závěru je pak přehled dalších inspirativních materiálů ze zahraničí.

---

1 Ke stažení na adrese: <http://crdm.cz/download/KPZ-sebeevaluacni-nastroje.pdf>

# Obsah

1. Úvod a představení projektu .....	3
2. Plán workshopu .....	4
3. Seznam základních definic .....	5
4. Představení možností uznávání .....	7
5. Jak používat nástroje hodnocení .....	10
6. Vysvětlující rámec pro „kompetence“ v kontextu celoživotního učení ..	12
7. Seznam příkladů možných kompetencí .....	13
8. Důvody důležitosti uznávání schopností a dovedností získaných v rámci dobrovolnické činnosti .....	19
 Příloha: evaluační nástroje z českého prostředí .....	 21

## Školící rámec

### uznávání neformálního vzdělávání

Vydala: Česká rada dětí a mládeže v roce 2015

Na základě výstupu projektu Roads to Recognition / Cesty k uznávání zpracovala Zuzana Vaněčková ve spolupráci s Pavlem Trantinou

Sazba a foto : Marek Krajčí

Jazyková korektura: Jiří Majer

Tisk: REFOS, Praha



S podporou Programu celoživotního učení Evropské unie

Tato publikace odráží pouze názory autorů a Evropská komise nemůže být zodpovědná za užití informací v ní obsažených.



**Česká rada dětí a mládeže**

Senovážné nám. 977/24  
110 00 Praha 1

**telefon:** 211 222 860

**fax:** 272 049 680

**e-mail:** sekretariat@crdm.cz

**web:** [www.crdm.cz](http://www.crdm.cz)