



Projekt: K2 - kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání

Registrační číslo: CZ.1.07/4.1.00/33.0013

Způsoby hodnocení vybraných procesů a vztah k uznávání výsledků neformálního vzdělávání

Analýza úvodního dotazníkového šetření projektu K2 v organizacích poskytujících zájmové a neformální vzdělávání

Mgr. Miroslav Bocan
NIDM, projekt K2
31. 5. 2013

Obsah

O projektu K2.....	3
1. Úvod	3
2. Metodologie	4
3. Analýza	5
3.1 Složení respondentů.....	5
3.2 Nástroje k řízení kvality	6
Hodnocení úrovně řízení organizací a hodnocení kvality poskytovaných služeb	6
Hodnocení v SVČ a NNO	8
Motivace k hodnocení	11
Priority v organizaci	14
3.3 Neformální vzdělávání.....	17
Uznávání neformálního vzdělávání	20
Roviny uznávání.....	22
4. Shrnutí	26
Doporučení.....	27

O projektu K2

Národní institut dětí a mládeže (NIDM) společně s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) od 1. října 2012 realizuje národní projekt s názvem **K2 – kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání**. Hlavním přínosem projektu je nastartování kvalitativních změn v nestátních neziskových organizacích a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání jako zásadního trendu pro trvale udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání. Významným přínosem projektu je rovněž cílená podpora zaměřená na osobnostní rozvoj a jeho plánování a uznávání výsledků neformálního vzdělávání (včetně zájmového) v České republice (pro potřeby analýzy budeme v textu používat především termín „neformální vzdělávání“, který v tomto případě pro nás zahrnuje i význam „zájmové vzdělávání“, termín „zájmové vzdělávání“ je používán především z důvodu ukotvení v legislativě). Projekt vychází z definovaných cílů a akčních plánů Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže a Strategie celoživotního učení ČR.

1. Úvod

Před zahájením každého projektu a poté v jeho průběhu je třeba realizovat nezbytné analýzy a šetření za účelem hlubšího poznání dané oblasti, cílové skupiny a identifikování hlavních problémů. I v rámci projektu K2 bylo po jeho zahájení realizováno úvodní dotazníkové šetření. Zaměřovalo se na využívání nástrojů k hodnocení a řízení kvality a stav v oblasti uznávání výsledků neformálního vzdělávání v organizacích, které toto vzdělávání poskytují. Jeho hlavními cíli bylo zjistit, zdali organizace nějakým způsobem hodnotí svoji úroveň řízení a kvalitu poskytovaných služeb, jejich názor na problematiku uznávání neformálního vzdělávání a celkově získat další data potřebná k realizaci celého projektu. Cílovou skupinou tohoto šetření byly již zmíněné typy organizací, především střediska volného času (SVČ) a nestátní neziskové organizace dětí a mládeže nebo pracující s dětmi a mládeží (NNO), ale dotazník byl distribuován i zástupcům dalších typů organizací, jakými jsou například státní správa, vysoké školy apod.

2. Metodologie

Sběr dat probíhal pomocí standardizovaného dotazníku, který byl sestaven v aplikaci Google documents. Konstrukce dotazníku byla průběžně konzultována s vedením projektu a pracovníky klíčových aktivit, kterých se jeho zaměření týkalo především. Před samotným zahájením sběru dat byl dotazník pilotován jak mezi pracovníky projektu, tak zástupci cílové skupiny. V dotazníkovém šetření byla oslovena většina SVČ, vybrané NNO (NNO vybrané z těch, které se v posledních letech prostřednictvím NIDM ucházely o dotaci v rámci Programů státní podpory)¹, účastníci úvodní konference projektu K2 a další odborná veřejnost. Link na dotazník byl distribuován pomocí e-mailu za využití interního adresáře NIDM. Sběr dat probíhal v období od 5. 4. do 30. 4. 2013. Celkem bylo osloveno cca 500 respondentů, přičemž se podařilo získat 134 odpovědí. Tento počet vzhledem k množství oslovených a specifiku zkoumané problematiky můžeme považovat za dostatečný k provedení analýzy.

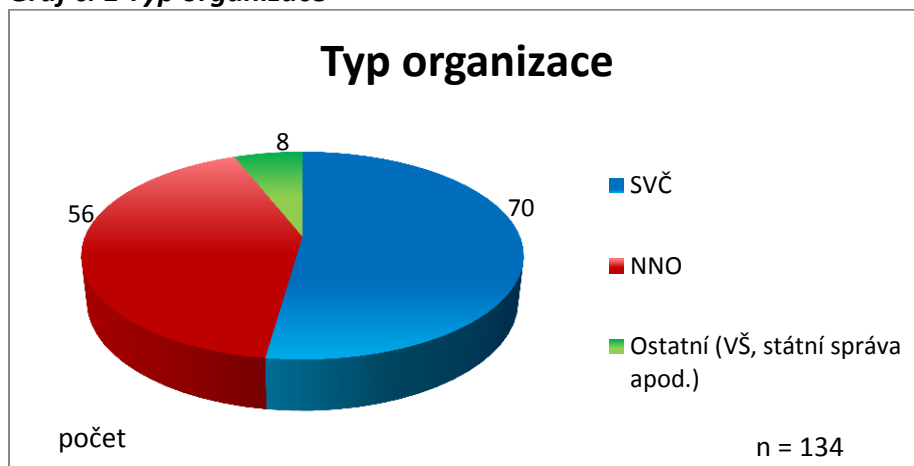
¹ Vzorek oslovených NNO není reprezentativní, jelikož je tento sektor značně rozmanitý a neexistuje jednotná databáze NNO dětí a mládeže nebo pracujících s dětmi a mládeží, které jsou činné. Aktivních NNO všech typů je v ČR dle Ministerstva vnitra České republiky registrováno více než 93 000 (!), z toho se jich dětem a mládeži ve volném čase věnují řádově tisíce NNO. Jelikož předpokládáme, že odpovídali zástupci aktivních organizací, získaný počet odpovědí můžeme považovat za dostatečný k tomu, abychom na jejich základě získali přehled o dané problematice.

3. Analýza

3.1 Složení respondentů

V souboru respondentů bylo 70 zástupců středisek volného času a 56 nestátních neziskových organizací. Zbýlých osm respondentů působí ve státní správě, na vysokých školách a v dalších institucích.

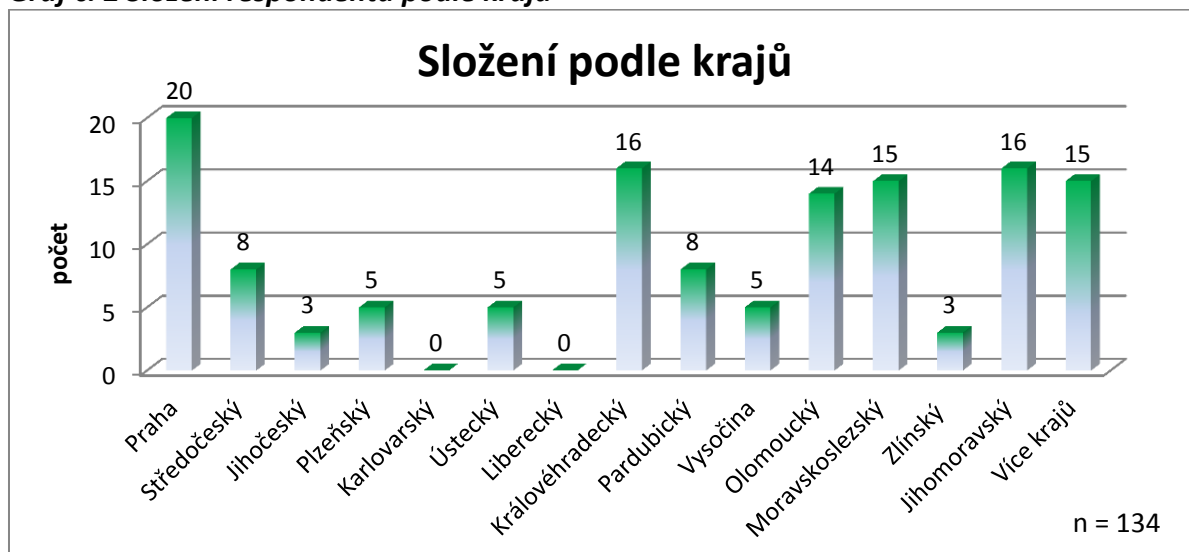
Graf č. 1 Typ organizace



Pro další analýzu je pro nás důležité zjištění, že z těchto 134 dotázaných jich 109 patří mezi vedení organizací, ve kterých působí. Můžeme proto předpokládat, že se v dané problematice dobře orientují a k zodpovězení našich otázek byli vhodnými respondenty.

Pokud jde o složení dle krajů, nejsou organizace rovnoměrně zastoupeny. Proto nebudeme v analýze zohledňovat regionální působnost.

Graf č. 2 Složení respondentů podle krajů



Žádnou odpověď na dotazník jsme nezískali od respondentů, jejichž organizace působí v Karlovarském a Libereckém kraji, a pouze po třech odpovědích jsme získali z organizací z kraje Jihočeského a Zlínského. Nejvíce odpovědí jsme získali od respondentů pražských organizací (20) a po šestnácti od respondentů organizací z Královéhradeckého a Jihomoravského kraje. Patnáct respondentů uvedlo, že jejich organizace působí ve více krajích nebo celostátně.

Patnáct respondentů je z organizací, které nemají ani jednoho zaměstnance. Fungují tedy pouze na bázi dobrovolnictví, všechny tyto organizace mají status NNO.

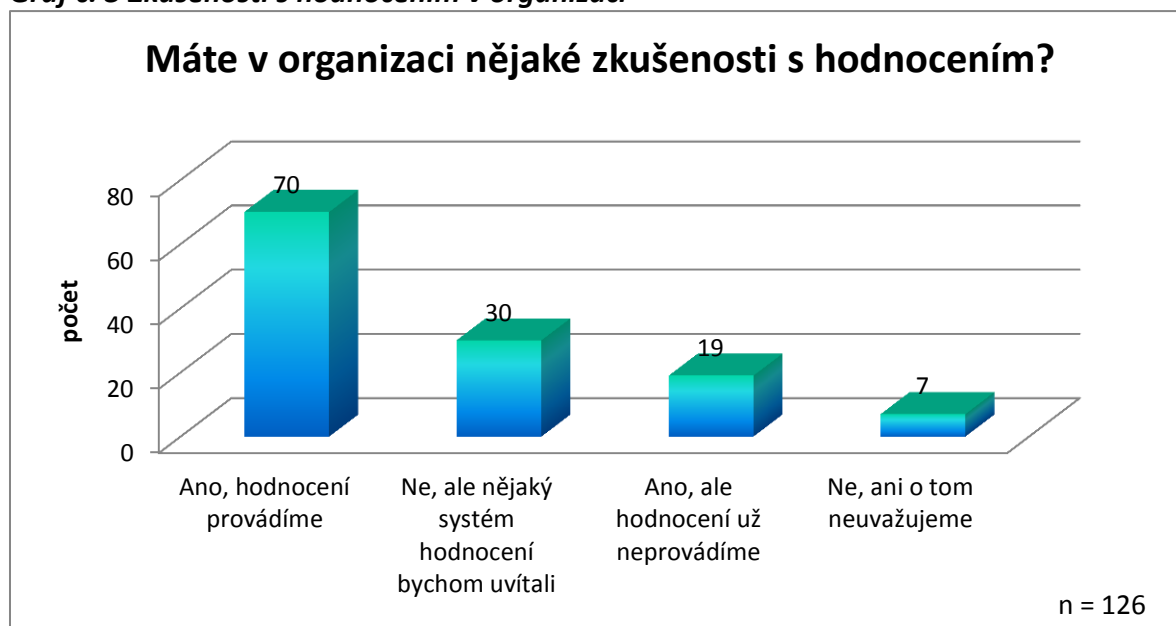
3.2 Nástroje k řízení kvality

Hodnocení úrovně řízení organizací a hodnocení kvality poskytovaných služeb

Jakékoliv hodnocení je aktivita, díky které dostáváme zpětnou vazbu na námi vyvíjenou činnost. Dozvíme se, co jsme dělali dobře či špatně, co mělo nějaký smysl nebo bylo v našem konání zbytečné. Abychom hodnocení mohli provádět, musíme mít k tomu vhodné nástroje a metody. Na základě výsledků těchto hodnocení pak můžeme ovlivňovat kvalitu daných produktů.

První část dotazníku byla věnována způsobům hodnocení vybraných procesů v organizacích a byla spojena s klíčovou aktivitou projektu č. 1 Aplikace nástrojů řízení kvality v neformálním vzdělávání (KA 01). Hlavním cílem této aktivity je zavedení nástrojů řízení do běžné praxe subjektů neformálního vzdělávání (včetně zájmového) a tím podpořit jejich kvalitu a zvýšit konkurenceschopnost. V dotazníku jsme se ptali, zdali organizace mají nějakou zkušenost s hodnocením či sebehodnocením svého řízení nebo s hodnocením služeb, které poskytují – práce s dětmi a mládeží. V této části analýzy budeme pracovat jen s odpověďmi zástupců SVC a NNO. Těchto bylo v našem souboru 126. Skutečnost zda, jak a proč hodnotí své procesy respondenti ze skupiny „ostatní“ (celkem pouze osm respondentů) nás v tuto chvíli nemůže zajímat.

Graf č. 3 Zkušenosti s hodnocením v organizaci



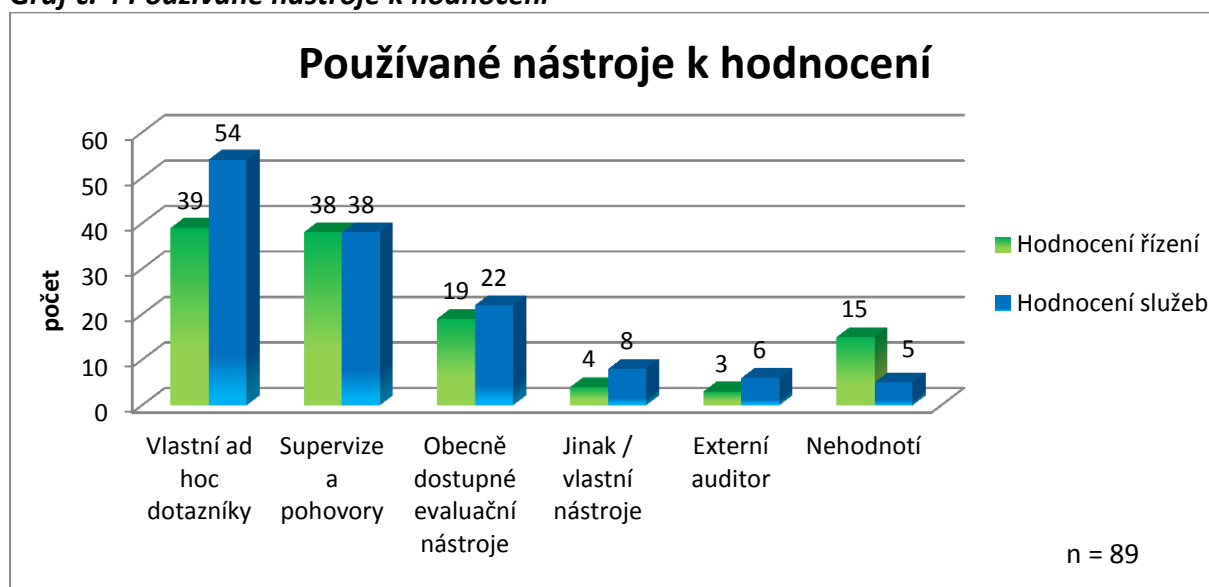
Pozn.: V grafu jsou uvedeny pouze odpovědi respondentů z SVČ a NNO.

Hodnocení (ať řízení organizace, nebo poskytovaných služeb) provádí 70 organizací, 30 respondentů uvedlo, že hodnocení v organizaci neprovádí, ale nějaký systém by rádi zavedli, a dalších 19 respondentů uvedlo, že hodnocení v minulosti prováděli, ale již se mu nevěnují. Pouze sedm respondentů odpovědělo, že v organizaci úroveň řízení ani poskytovaných služeb nehodnotí ani o tom neuvažují. Nutno podotknout, že pět respondentů z těchto sedmi, kteří se hodnocením v organizaci nehodlají zabývat, byli zástupci NNO fungujících čistě na bázi dobrovolnictví. Dá se předpokládat, že v takovýchto organizacích je daleko méně prostoru pro další „nadstavbovou“ práci, jako jsou například pravidelná hodnocení činnosti. Tito dobrovolníci se zpravidla řídí spontánní zpětnou vazbou od dětí ze svých kroužků či oddílů a jejich rodičů (jak konečně v dotazníku uvedli).

Zaměřme se ale na organizace, které hodnocení provádějí či prováděly. Těchto je v našem šetření celkem 89 (71 %). Pokud jde o hodnocení řízení organizace, 15 respondentů uvedlo, že se mu nevěnují (věnují se tedy pouze hodnocení poskytovaných služeb), pokud jde o hodnocení poskytovaných služeb, nevěnuje se mu pouze pět organizací z tohoto souboru (věnují se pouze hodnocení řízení organizace). V dotazníku jsme se dále ptali, jaké hodnoticí nástroje v organizaci používají, přičemž jsme jim nabídli čtyři možnosti, případně mohli zvolit variantu „Jinak“. Také mohli zvolit více možností, což učinila asi třetina z nich.

Z šetření vyplývá, že pokud se organizace věnují hodnocení, ať úrovni řízení, nebo kvality poskytovaných služeb, používají k tomu především vlastní ad hoc sestavované dotazníky a také supervize či pohovory, viz následující graf č. 4. Takovýchto organizací je přibližně 45 % v případě hodnocení úrovně řízení a 60 % v případě hodnocení kvality poskytovaných služeb. Organizací, které k hodnocení využívají nějaké již vytvořené evaluační nástroje, které jsou navíc veřejně dostupné, je necelá čtvrtina, 20–25 % z dotázaných. Celkově se také organizace více věnují hodnocení kvality poskytovaných služeb nežli hodnocení jejich řízení. Přibližně třetina organizací používá k hodnocení více nástrojů.

Graf č. 4 Používané nástroje k hodnocení



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Hodnocení v SVČ a NNO

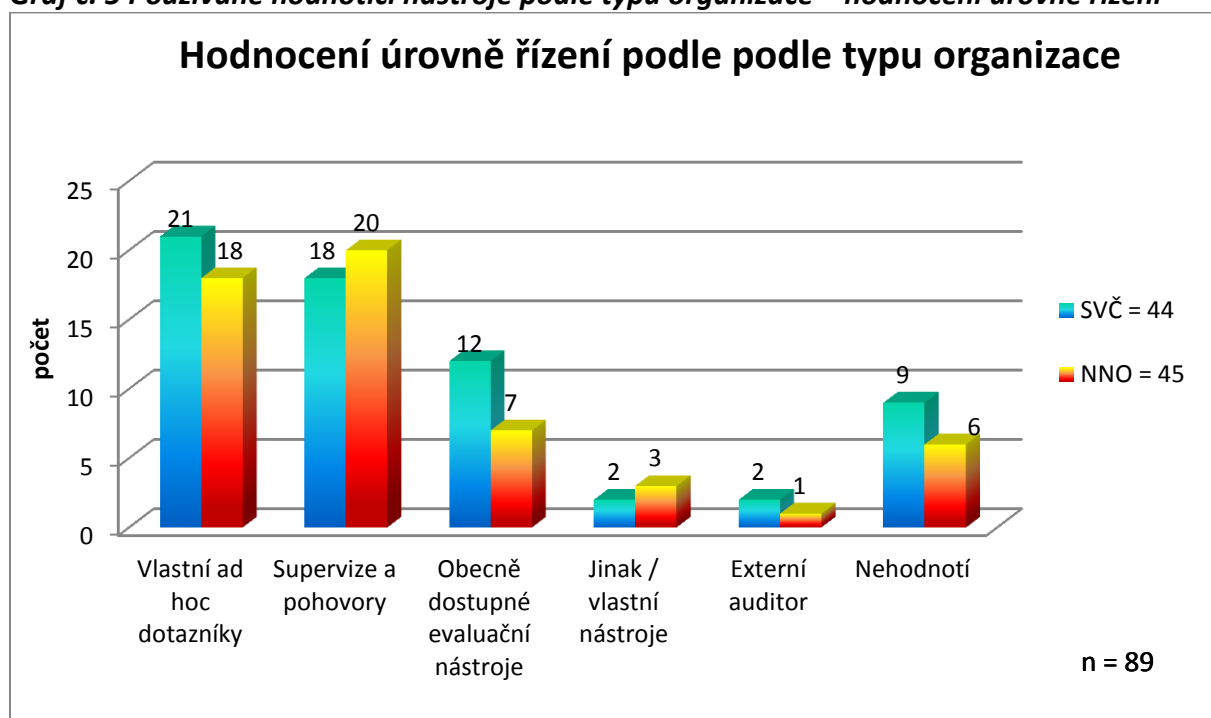
V následující části porovnáme způsoby hodnocení v SVČ a NNO. Ze 70 dotázaných SVČ se jich nějakému způsobu hodnocení věnuje nebo věnovalo 44 a dalších 24 se žádnému hodnocení sice nevěnuje, ale nějaký hodnoticí systém by chtěla zavést. Pouze dvě SVČ se žádnému hodnocení nevěnují a ani tak nehodlají učinit. Jako důvod v jednom případě respondent uvedl, že to není v jeho kompetenci, ve druhém případě je důvodem malý počet zaměstnanců, pro které by takováto činnost byla nadstandardem.

V případě NNO se jich hodnocení v organizaci věnuje nebo věnovalo 45 z 56 dotázaných a šest organizací by nějaký systém hodnocení chtělo zavést. Pouze pět z dotázaných NNO se hodnocení nevěnuje ani se k tomu nechystá. Jak již bylo výše uvedeno, konkrétně tyto

organizace fungují čistě na dobrovolnické bázi a kritérium spokojenosti je především zájem dětí a rodičů.

Pokud jde o nejčastěji používané nástroje k hodnocení, kterými jsou v obou typech organizací ad hoc sestavované dotazníky a supervize a pohovory, je míra jejich užívání v SVČ a NNO téměř totožná, a to ať se jedná o hodnocení úrovně řízení nebo kvality služeb. V případě hodnocení úrovně řízení pomocí obecně dostupných evaluačních nástrojů je jejich využívání v SVČ o něco vyšší, 12 SVČ oproti sedmi NNO.

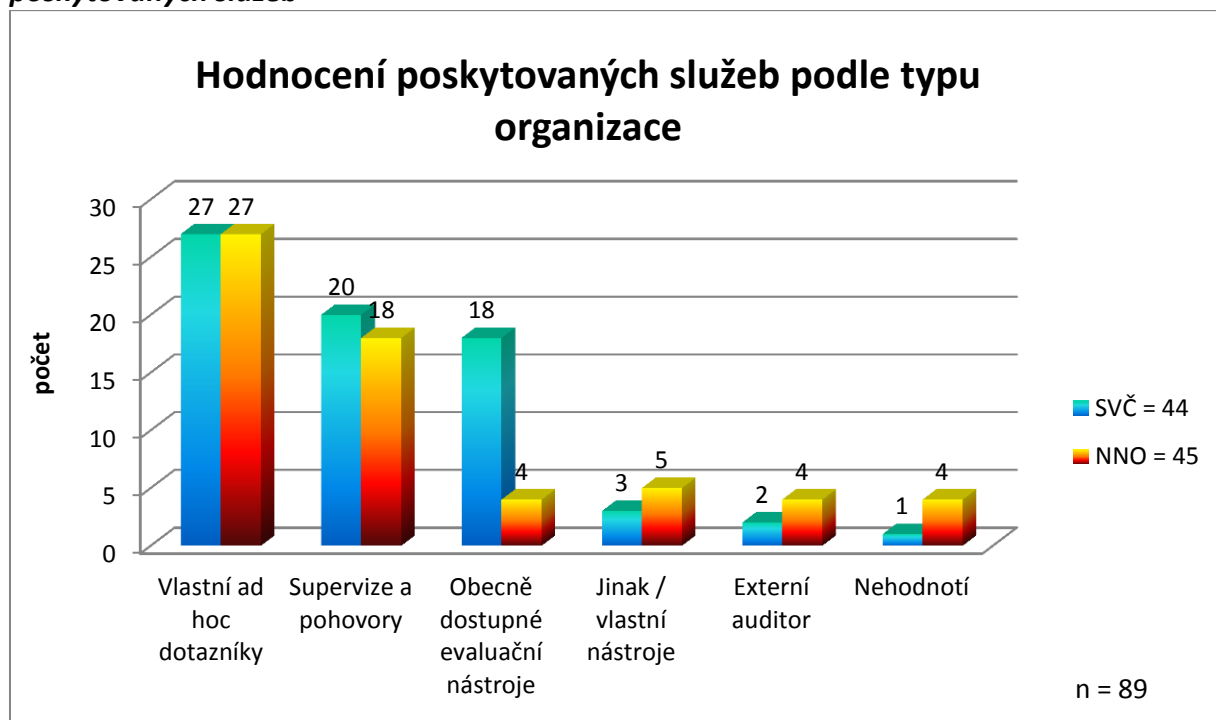
Graf č. 5 Používané hodnoticí nástroje podle typu organizace – hodnocení úrovně řízení



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Také v případě hodnocení kvality služeb jsou v obou typech organizací v podobné míře nejčastěji užívány ad hoc dotazníky, supervize a pohovory. Ovšem v případě hodnocení kvality služeb, jsou obecně dostupné evaluační nástroje v SVČ využívány 4x častěji nežli v NNO, 18 oproti čtyřem.

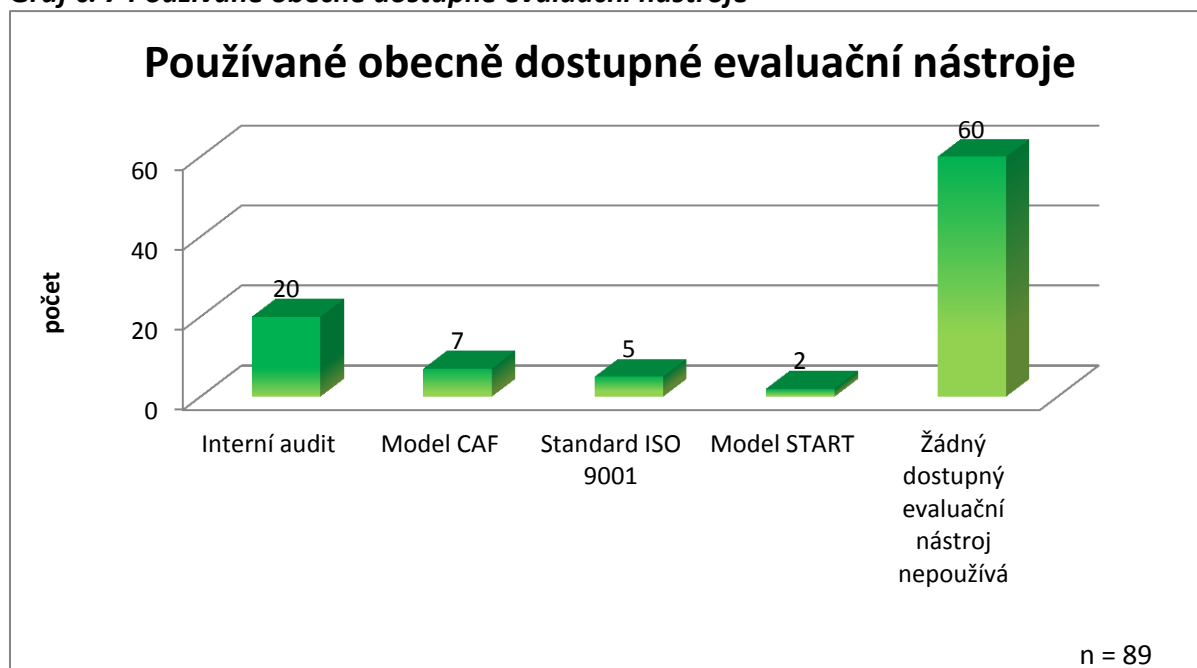
Graf č. 6 Používané hodnoticí nástroje podle typu organizace – hodnocení kvality poskytovaných služeb



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Respondenty, kteří v dotazníku uvedli, že používají nějaký již vytvořený, obecně dostupný evaluační nástroj, jsme vyzvali, aby uvedli který, přičemž jsme jim nabídli čtyři nejznámější, případně mohli uvést variantu „Jiný“. Na výběr měli možnost Interní audit, Model CAF, Model Start a ISO 9001. Na otázku bohužel odpovídali i ti respondenti, kteří v předchozí části neuvedli, že nějaký obecně dostupný evaluační nástroj používají. Celkem 29 respondentů odpovědělo, že nějaký obecně dostupný evaluační nástroj v organizaci používají nebo použili.

Graf č. 7 Používané obecně dostupné evaluační nástroje



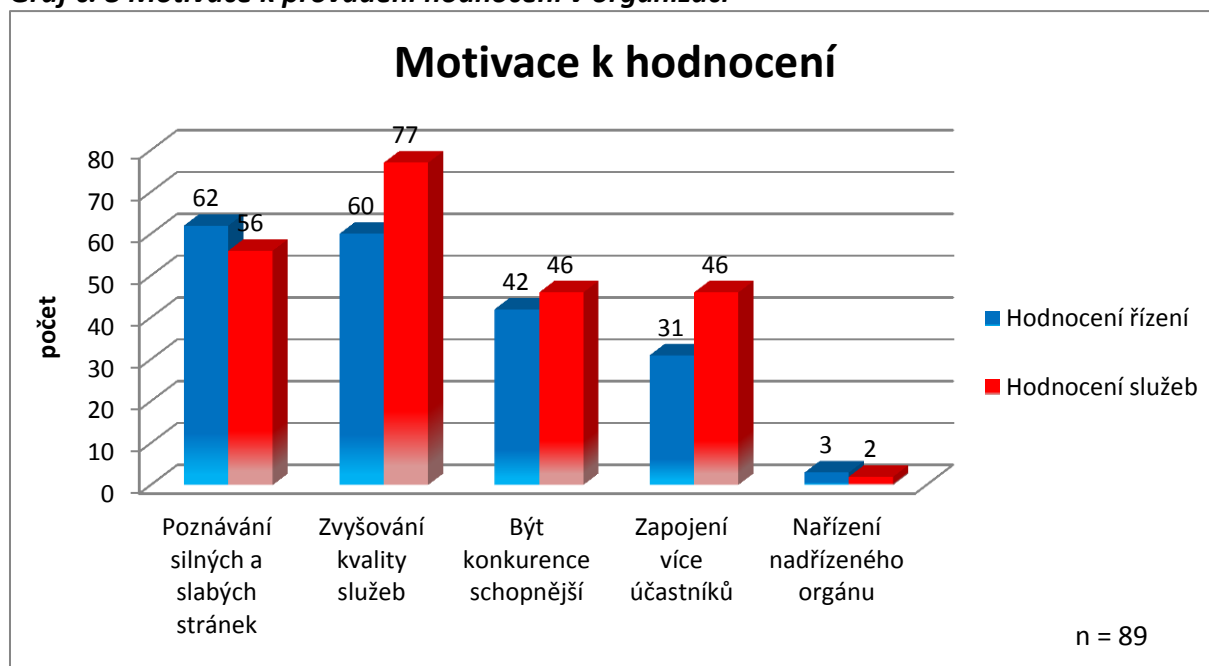
Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Z těchto organizací, které nějaký dostupný evaluační nástroj používají, je osm NNO a zbývajících 21 jsou SVČ. Nejčastěji byl zmíněn nástroj Interní audit, otázkou však je, zdali tím měli respondenti na mysli nějaký „standardizovaný“ proces nebo vlastní způsob hodnocení.

Motivace k hodnocení

K tomu, aby organizace prováděla hodnocení, musí mít nějakou motivaci, důvody, proč tak činit. Respondentů jsme se ptali jak na motivace k hodnocení řízení organizace, tak na motivace k hodnocení kvality poskytovaných služeb. Nabídli jsme jim následující možnosti: „Chceme poznávat silné a slabé stránky organizace“, „Chceme zvyšovat kvalitu služeb“, „Chceme být konkurenceschopnější“, „Chceme zapojit více účastníků“ a „Nařízení nadřízeného orgánu“ (např. zřizovatele). U této otázky mohli respondenti uvést více možností.

Graf č. 8 Motivace k provádění hodnocení v organizaci

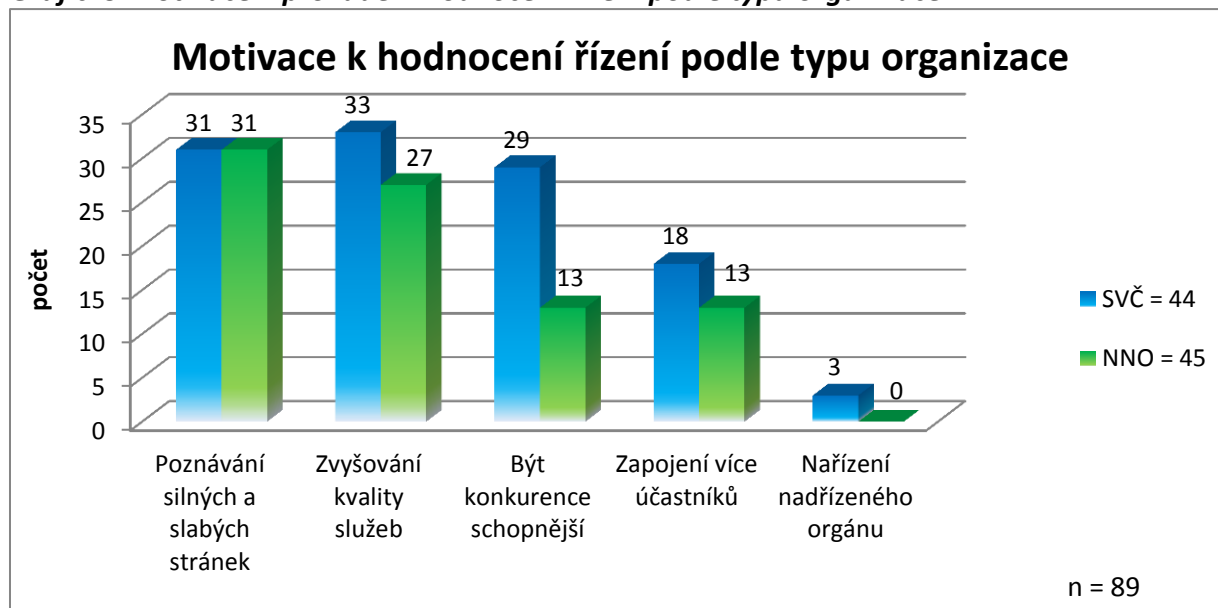


Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Pokud jde o hodnocení úrovně řízení, je pro organizace v první řadě hlavní motivací zjišťovat silné a slabé stránky, a to v 62 případech, a také chuť zvyšovat kvalitu poskytovaných služeb, to uvedlo 60 organizací. V případě hodnocení samotné kvality poskytovaných služeb je to na prvním místě právě chuť jejich kvalitu zvyšovat, uvedlo tak 77 organizací, ale také poznávání silných a slabých stránek, 56 organizací. Skutečnost, že by hodnocení bylo realizováno z povinnosti, uvedli pouze tři respondenti v případě hodnocení úrovně řízení a dva respondenti v případě hodnocení kvality poskytovaných služeb.

Oba typy organizací, SVČ i NNO, v podobné míře motivuje k hodnocení především chuť zvyšovat kvalitu služeb a poznávání silných a slabých stránek.

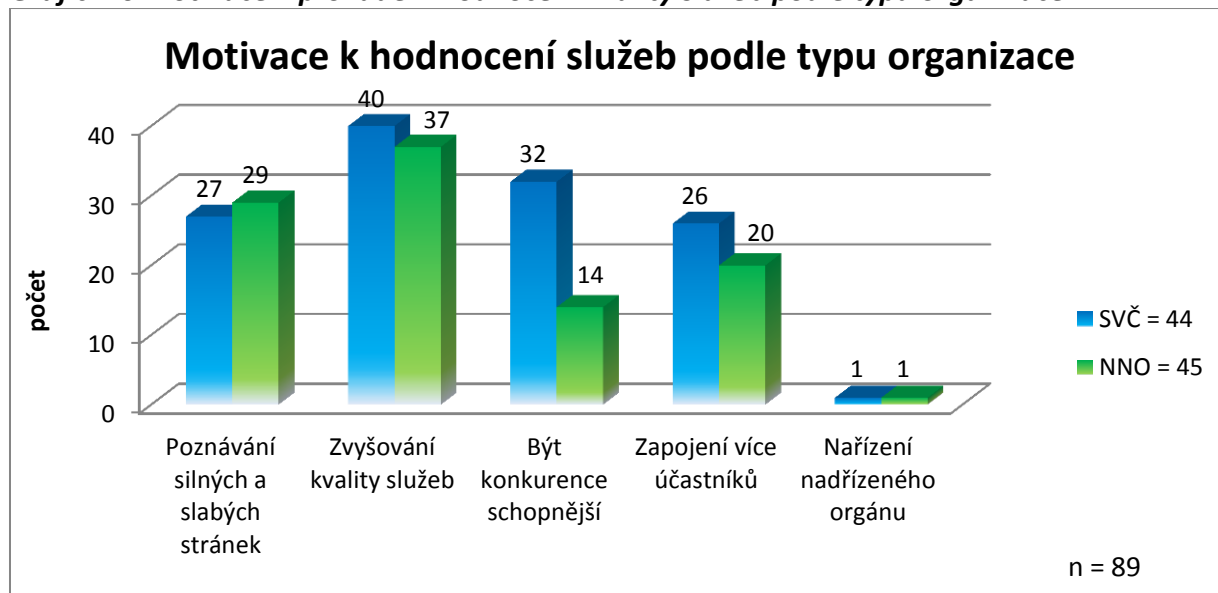
Graf č. 9 Motivace k provádění hodnocení řízení podle typu organizace



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

Pokud ale jde o konkurenceschopnost, ve větší míře je důležitá pro SVČ, a to jak v případě hodnocení úrovně řízení, 29 SVČ oproti 13 NNO, tak v případě hodnocení kvality služeb, 32 SVČ oproti 14 NNO. Pokud jde o potřebu zapojit více účastníků, je míra potřeby realizovat hodnocení u SVČ také o něco vyšší nežli u NNO.²

Graf č. 10 Motivace k provádění hodnocení kvality služeb podle typu organizace



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří v dotazníku uvedli, že se v organizaci hodnocení věnují nebo věnovali. Respondenti mohli uvést více možností.

² V případě posuzování rozdílů mezi SVČ a NNO je třeba brát v potaz, že SVČ, která procesy v organizaci hodnotí, je v tomto vzorku o jedno méně nežli NNO.

Pro nás jakožto realizátory projektu K2 jsou tato zjištění důležitými signály. V rámci klíčové aktivity KA 01, bude totiž ve vybraných organizacích (na základě veřejné zakázky) pilotován systém „OLINA“ – on-line nástroj pro řízení kvality v organizacích, přičemž bude testována část určená k hodnocení řízení. Současně také budou shromažďovány návrhy na systém hodnocení hlavního procesu – tedy kvalitu poskytovaných služeb, které budou do „OLINY“ také zapracovány. Systém „OLINA“ bude volně a zdarma dostupný a nám se proto otvírá prostor pro jeho bezplatné nabízení všem organizacím, které mají zájem zjišťovat své nedostatky a systematicky pracovat na jejich odstranění. Zcela jistě tak bude usnadněna práce těm organizacím, které doposavad věnovali značné úsilí k sestavování a vyhodnocování vlastních dotazníků. Na základě systematického zjišťování nedostatků a jejich napravování pak mohou organizace zefektivnit svou činnost a být pro svou cílovou skupinu ještě přínosnější.

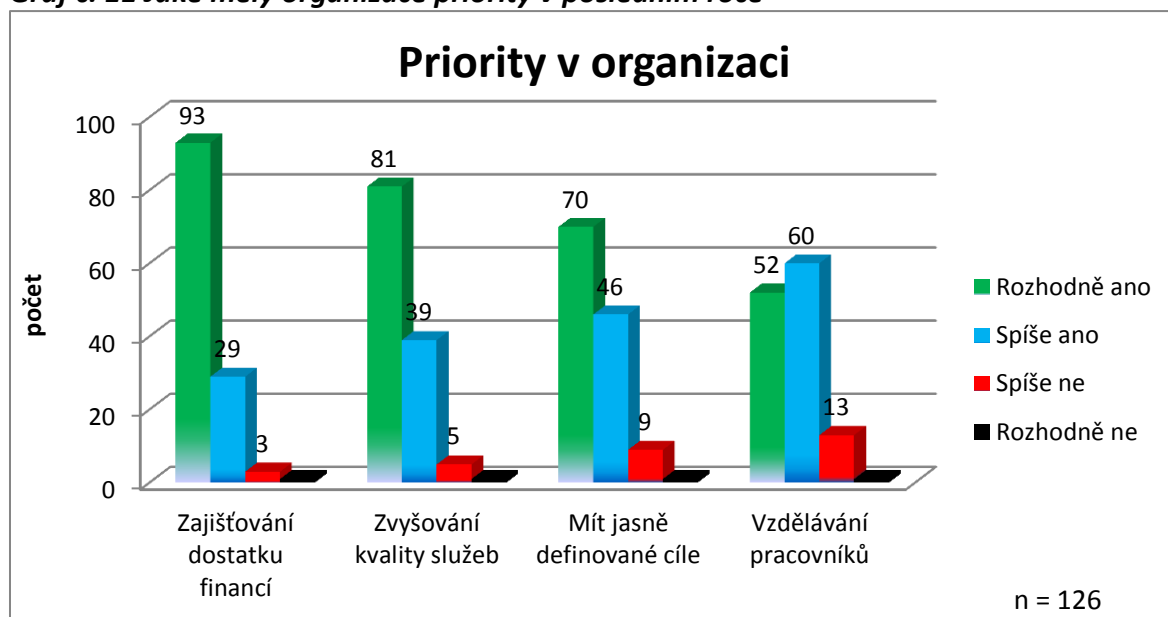
Názor zástupce NNO – výkonný ředitel středně velké NNO s celorepublikovou působností:

„... je asi jasné, že vždy jde o velikost organizace a její působnost. Větší organizace budou mít vedení, které má čas na to, zabývat se hodnocením řízení, také budou mít za sebou nějakou tradici a historii, kde se s tímto už pracovalo. Malé organizace mají skutečně mnohem víc práce zajistit si existenci, finance a soustředí se na vlastní činnost. Navíc jde také o místo působnosti. Organizace působící ve větších městech mohou vybírat dle mého mnohem větší poplatky od rodičů než na venkově. Pak si mohou dovolit více lidí a zabývat se řízením kvality vedení nebo samotných služeb. U malých venkovských organizací je to všechno zbytná věc a skutečně se soustředí hlavně na samotnou činnost...“

Priority v organizaci

Mají organizace definované nějaké priority? A které to jsou? I na tuto oblast jsme se v dotazníku zaměřili. Respondentům jsme nabídli čtyři činnosti a nechali jejich důležitost ohodnotit na škále 1–4, přičemž 1 = rozhodně vysoká priorita, 4 = rozhodně žádná priorita, zaměřili jsme se na období posledního roku.

Graf č. 11 Jaké měly organizace priority v posledním roce



Pozn.: V grafu jsou uvedeny pouze odpovědi respondentů z SVC a NNO.

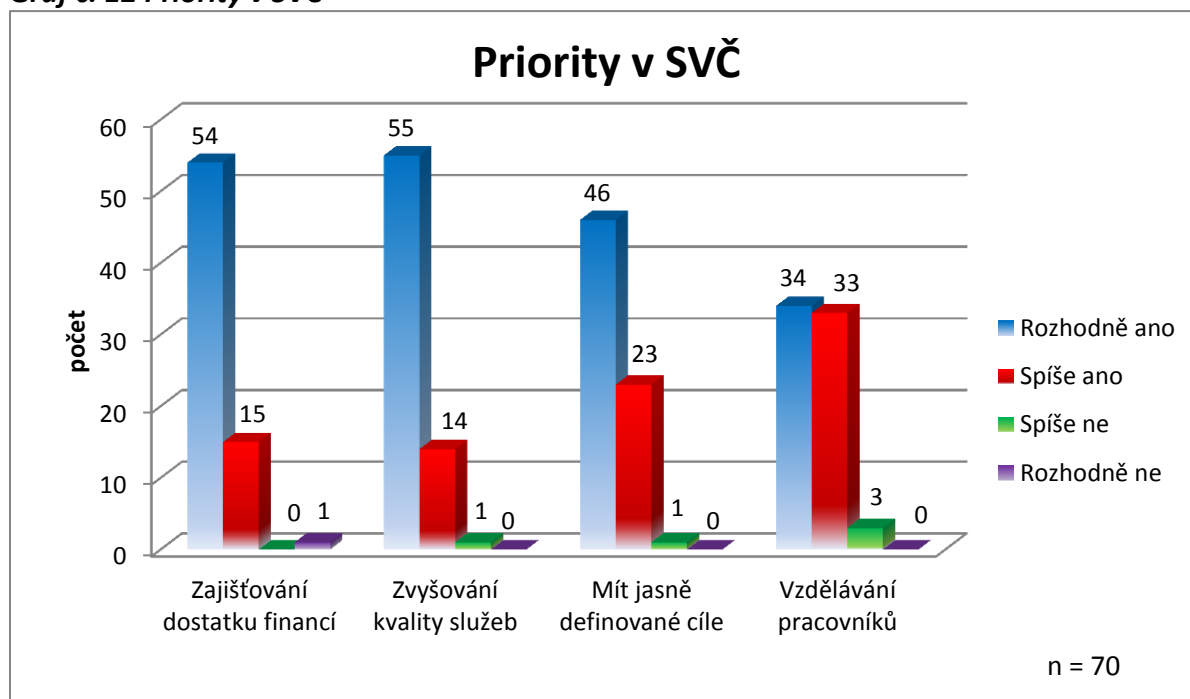
Jak můžeme v grafu vidět, rozhodně nebo spíše důležité byly pro naprostou většinu respondentů všechny čtyři nabídnuté činnosti, přičemž největší důraz byl kladen na zajišťování dostatku financí, rozhodně nebo spíše důležité to bylo pro 122 organizací, dále to bylo zvyšování kvality služeb, rozhodně nebo spíše důležité pro 120 organizací, mít jasné definované cíle bylo důležité pro 116 organizací a vzdělávání pracovníků bylo rozhodně nebo spíše důležité pro 112 organizací. Rozhodně nedůležitá byla každá činnost vždy pouze pro jednu organizaci, nutno podotknout, že se pokaždé jednalo o jinou. Pokud porovnáme činnosti podle typu organizace, můžeme říci, že o něco méně často byly důležité pro NNO.

Názor zástupce NNO – výkonný ředitel středně velké NNO s celorepublikovou působností:

„... priority si nastavuje až organizace s osvědčeným vedením, popřípadě velké organizace centrálně řízené. Dle mého to není dobře ani špatně. Podle mě činnost s mládeží nejvíc dělají třeba místní hasičské spolky, myslím, že to je nejpočetnější organizace v ČR vůbec. A jejich práce je založená na tradici vesnice, pár místních nadšených dobrovolnících a také soudku piva na hřišti. Z toho vychází také stanovování priorit.

Samozřejmě jiné je to třeba u skautů a podobných organizací, které mají tradiční rozdělení vedení a jasnou strukturu řízení. Tím jsou pak definované priority. Podle mě ale nevycházejí z potřeb regionu nebo konkrétních odběratelů služeb...”

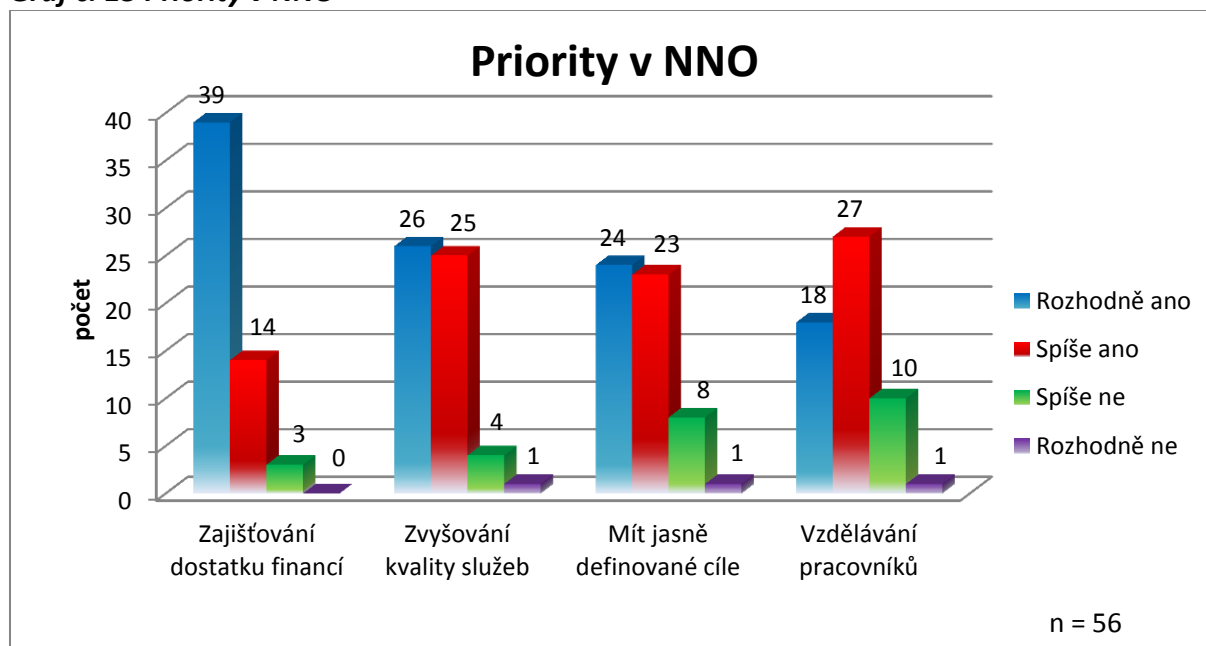
Graf č. 12 Priority v SVČ



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi pouze respondentů z SVČ.

Každopádně pokud sečteme sloupce s odpověďmi „Rozhodně ano“ a „Spíše ano“, zjistíme, že pro respondenty z obou typů organizací bylo v posledním roce prioritou zajistit dostatek financí na provoz a zvyšovat kvalitu poskytovaných služeb. Pro NNO bylo o něco méně často prioritou podporovat vzdělávání pracovníků/dobrovolníků.

Graf č. 13 Priority v NNO



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi pouze respondentů z NNO.

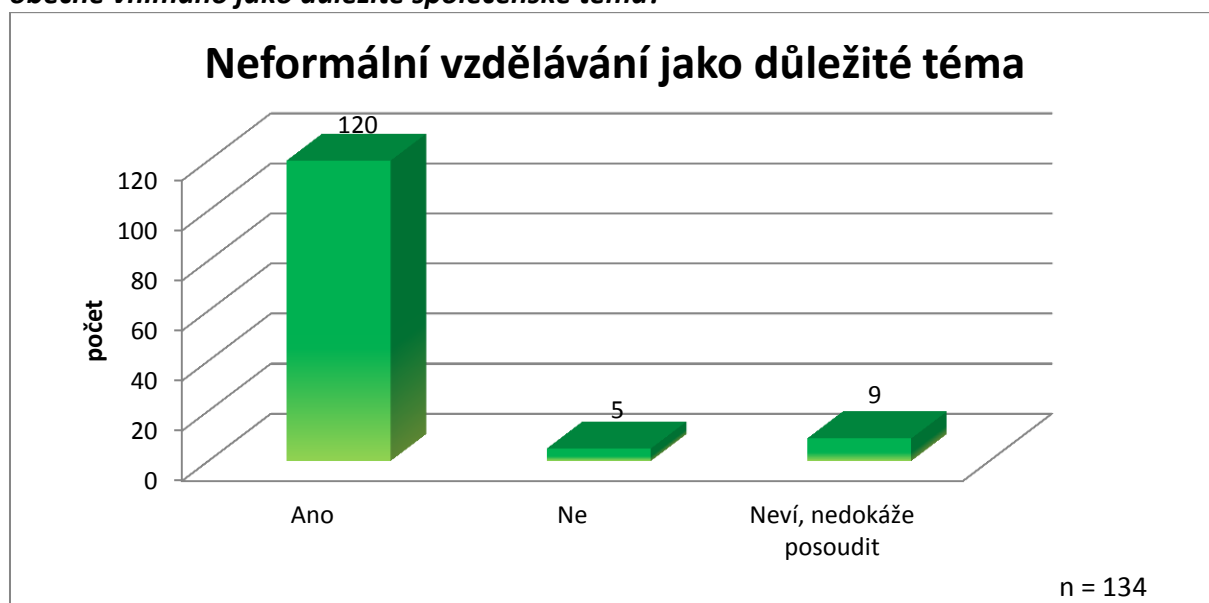
3.3 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je dobrovolné a záměrné učení, které rozvíjí schopnosti, dovednosti, zájmy a potřeby člověka mimo rámec běžného školního vzdělávání. Uskutečňuje se různými formami a vzdělávacími programy. Patří sem například organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež i dospělé, kurzy, výměnné programy apod. Toto vzdělávání je velmi vhodným doplňkem školního vzdělávání, a jeho účastníky v daných oblastech dobře připravuje na další život spojený jak s jeho soukromou sférou, tak třeba s profesní kariérou.

Druhá část dotazníku byla spojena s klíčovou aktivitou č. 2, Metodická podpora uznávání neformálního vzdělávání. Tato klíčová aktivita je zaměřena na osobnostní rozvoj a jeho plánování, řeší cílenou systémovou podporu uznávání výsledků neformálního vzdělávání (včetně zájmového) v České republice, a to ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Hlavním cílem této aktivity je zavedení systému uznávání neformálního vzdělávání, zvýšení konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti pracovníků pracujících s dětmi a mládeží a mládeže prostřednictvím definování a prezentování kompetencí získaných či rozvinutých v aktivitách neformálního vzdělávání.

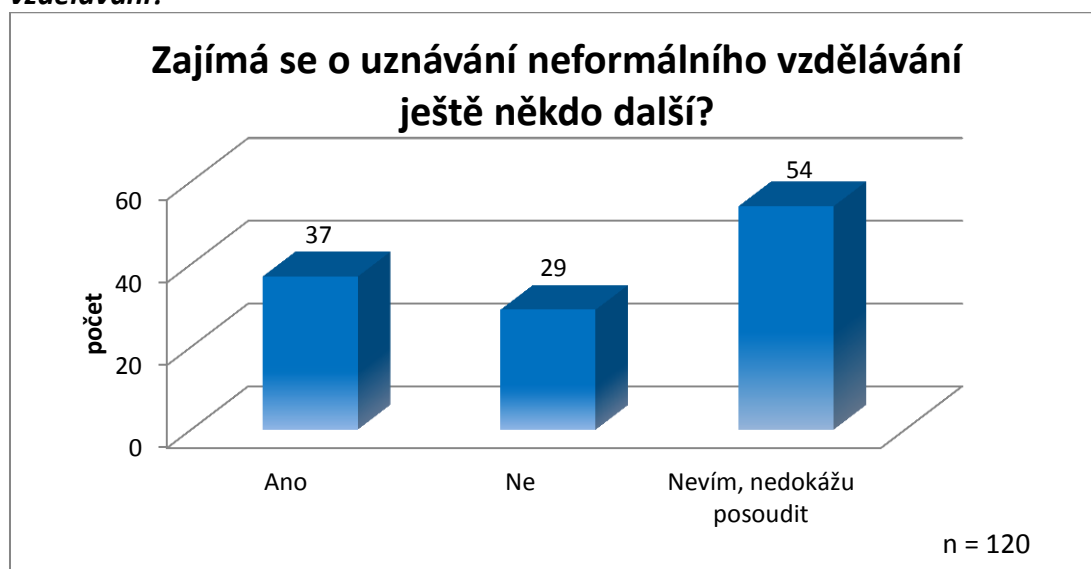
Část věnovaná problematice uznávání neformálního vzdělávání byla určena všem respondentům. V jejím úvodu jsme se nejprve zeptali, zdali si respondenti myslí, že by rozvíjení znalostí a dovedností v rámci neformálního vzdělávání mělo být obecně vnímáno jako důležité společenské téma. Tedy jestli respondenti mají pocit, že by „běžná“ (nezainteresovaná) veřejnost měla přikládat význam tomu, když se člověk ve svém volném čase dobrovolně vzdělává a rozvíjí například prostřednictvím široké palety činností, které nabízejí SVČ a NNO.

Graf č. 14 Mělo by rozvíjení znalostí a dovedností v rámci neformálního vzdělávání být obecně vnímáno jako důležité společenské téma?



Naprostá většina respondentů (120) si myslí, že zapojování se do neformálního vzdělávání a rozvíjení znalostí a dovedností mimo oficiální školský vzdělávací systém by mělo být „běžnou“ veřejností vnímáno jako důležité. Z těchto 120 respondentů jich je 65 z SVČ, 48 z NNO a sedm patří do skupiny „ostatní“, tedy státní správa, VŠ apod. Ovšem zdali to takto vnímá i „běžná“ veřejnost, už tak respondenti přesvědčení nejsou.

Graf č. 15 Myslíte si, že se o problematiku uznávání znalostí a dovedností rozvíjených v rámci neformálního vzdělávání zajímá i někdo další nežli účastníci tohoto způsobu vzdělávání?

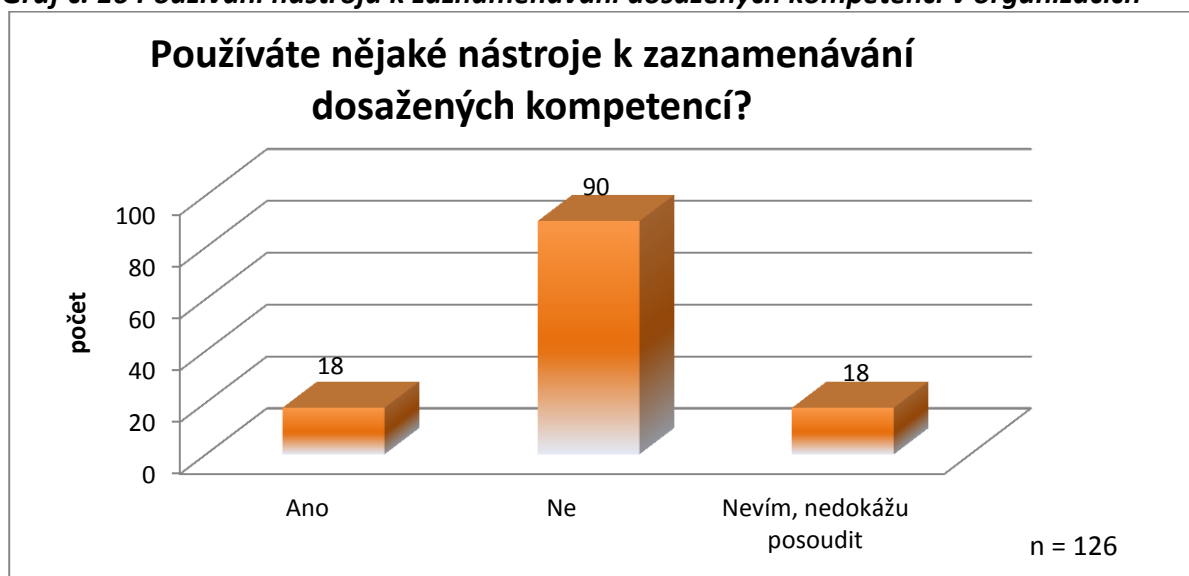


Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů, kteří v předchozí otázce uvedli, že by rozvíjení znalostí a dovedností v rámci neformálního vzdělávání mělo být obecně vnímáno jako důležité společenské téma.

Pouze 37 z nich si myslí, že se o tuto oblast zajímají i ti, kteří mezi účastníky neformálního vzdělávání nepatří, 54 z nich toto nedokážou posoudit, a 29 respondentů si naopak myslí, že kromě účastníků neformálního vzdělávání se o tuto problematiku nikdo další nezajímá. Na základě těchto výsledků můžeme říci, že se otevírá prostor pro propagaci neformálního vzdělávání, a především pro uznávání jeho výsledků, jak „běžnou“ veřejností, tak i veřejností, která by měla být v tomto zainteresována především – potenciální zaměstnavatelé, vzdělavatelé, ale i další.

Překážkou pro uznávání a přijetí rozvíjených nebo již dosažených výsledků tohoto způsobu vzdělávání běžnou veřejností je především jejich obtížná doložitelnost. V současné terminologii a v souladu s evropskými trendy, které neformálnímu vzdělávání připisují stále větší význam, se tyto osvojované znalosti a dovednosti dělí na (stručně řečeno) tzv. kompetence tvrdé, které se dále dělí na odborné obecné a odborné specifické, a kompetence měkké.³ Proto, aby mohly být tyto kompetence nějakým způsobem popsány a jednotně shromažďovány, začaly vznikat k tomu určené nástroje (v Evropě jsou asi nejznámějším Youthpass či Europass), dokumenty podobné například profesním životopisům, které slouží jako jejich přílohy. Jak se v našem šetření ukázalo, tyto dokumenty v organizacích věnujících se zájmovému a neformálnímu vzdělávání příliš rozšířené nejsou.

Graf č. 16 Používání nástrojů k zaznamenávání dosažených kompetencí v organizacích



Pozn.: V grafu jsou uvedeny pouze odpovědi respondentů z SVČ a NNO.

³ Problematice kompetencí se podrobněji věnuje řada dokumentů, např.: Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení (2006/962/ES); Kompetence v neformálním vzdělávání, NIDM 2012 a další.

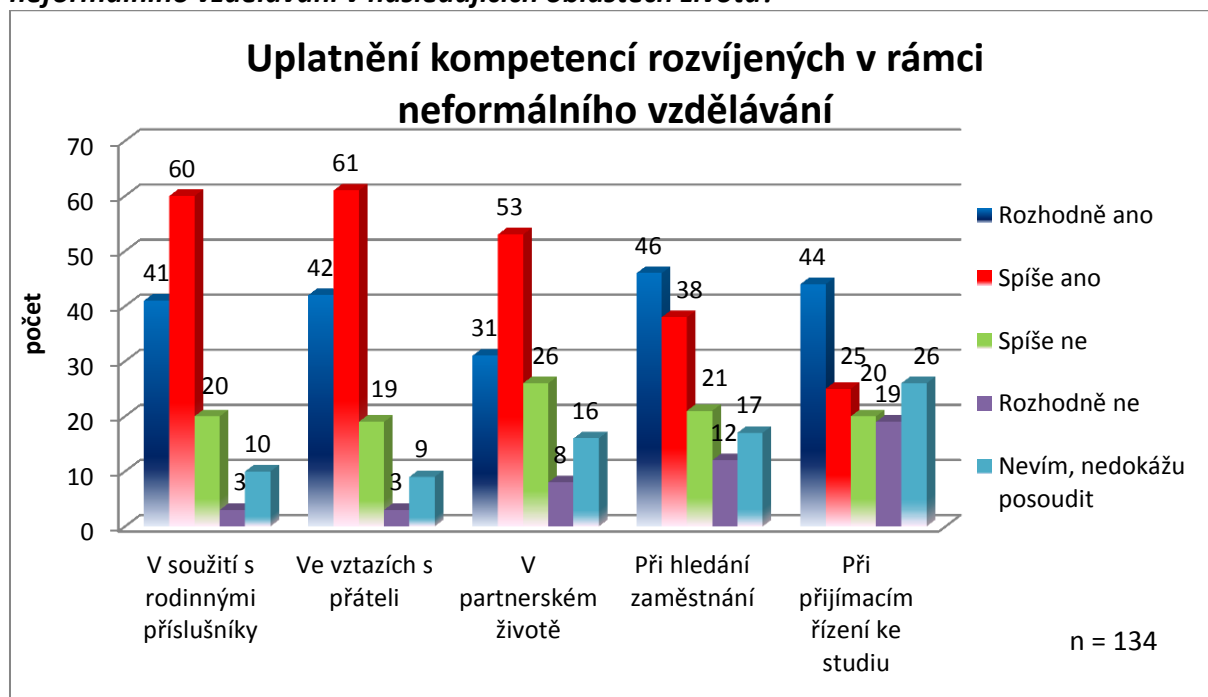
Pouze 18 respondentů uvedlo, že v jejich organizaci nějaký nástroj k zaznamenávání dosažených nebo osvojovaných kompetencí používají. Při podrobnějším prozkoumání odpovědí se ale ukázalo, že většina těchto respondentů má na mysli osvědčení či potvrzení o absolvovaném kurzu, která vydávají účastníkům jejich vzdělávání, nikoliv dokument, ve kterém by se dosažené schopnosti a dovednosti účastníkovi vzdělávání systematicky shromažďovaly. Takovýto dokument využívají pouze čtyři organizace. Zmíněny byly:

- Europass
- Youthpass
- Valorise-toi

Uznávání neformálního vzdělávání

Uplatnitelnost znalostí a dovedností osvojovaných formou neformálního vzdělávání v různých životních situacích, nikoliv jen při specifických aktivitách, je více než zřejmá. Toho jsou si vědomi i naši respondenti a subjektivně se k tomu v dotazníku vyjádřili.

Graf č. 17 Uplatňujete (nebo uplatnil/a jste) znalosti a dovednosti rozvíjené v rámci Vašeho neformálního vzdělávání v následujících oblastech života?



Samozřejmě velmi záleží na zaměření aktivity, kterou účastník v rámci neformálního vzdělávání navštěvuje, na jejím vedení, kvalitě a dalších faktorech. Nejvíce respondentů uplatňuje osvojené znalosti a dovednosti v kontaktu se svými blízkými. V soužití s rodinnými příslušníky „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“ je uplatňuje 101 respondentů a ve vztazích

s přáteli „Rozhodně ano“ (taký je možnost Rozhodně ne, Spíše ne??) nebo „Spíše ano“ 103 ze 134 oslovených. Nejméně respondentů uplatnilo osvojené kompetence při přijímacím řízení ke studiu, „Rozhodně ano“ nebo „spíše ano“ jen 69 respondentů a relativně málo také při hledání zaměstnání, „Rozhodně ano“ nebo „Spíše ano“ 84.

Je vidět, že vzdělavatelské a zaměstnavatelské instituce ještě stále neformální vzdělávání nepřijaly jako rovnocenného partnera ve vzdělávání a výchově především mladých lidí a jeho výsledkům nepřisuzují dostatečný význam. Je ale otázkou, nakolik si sami účastníci uvědomují, jaké znalosti a dovednosti si touto formou vzdělávání vlastně osvojili (osvojují) a zdali také umí tyto své kompetence dále prezentovat a „prodat“. Ukazuje se, že nedostatky jsou zřejmě na obou stranách. Účastníci neformálního vzdělávání mnohdy neumí dostatečně své získávané znalosti a dovednosti prezentovat, protože si často ani neuvědomují, čeho všeho již dosáhli, co by mohli protistraně nabídnout, a zaměstnavatelé či školy zase ještě ne zcela přijali systém neformálního vzdělávání jako důležitého a cenného partnera. Z výše uvedeného vyplývá, že se nám otevírá prostor pro implementaci nástroje, ve kterém si budou moci účastníci neformálního vzdělávání získané kompetence zaznamenávat a budou se s ním učit pracovat na trhu práce nebo při vstupu do vyššího stupně oficiální vzdělávací soustavy (např. při vstupu na VŠ). Současně je více než vhodné zapojit do spolupráce segment zaměstnavatelů (prozatím těch významnějších) a vzdělávatelů a to jak při definování dalších kompetencí, tak i při procesu jejich oficiálního uznávání a celkově je zapojit do propagace významu neformálního vzdělávání.

Na druhou stranu, pokud se ještě vrátíme k předchozímu grafu č. 12 a vezmeme v potaz pouze odpovědi „Rozhodně ano“, kdy respondent, byť na základě subjektivního pocitu, je přesvědčen, že „rozhodně“ tyto osvojené kompetence využil, jsou na prvním místě situace týkající se právě hledání zaměstnání a přijímacího řízení ke studiu. V tomto případě je ale možné, že se jedná o respondenty, kteří absolvovali nějaké specifické neformální vzdělávání a využívají některých tvrdých, snadno měřitelných kompetencí.

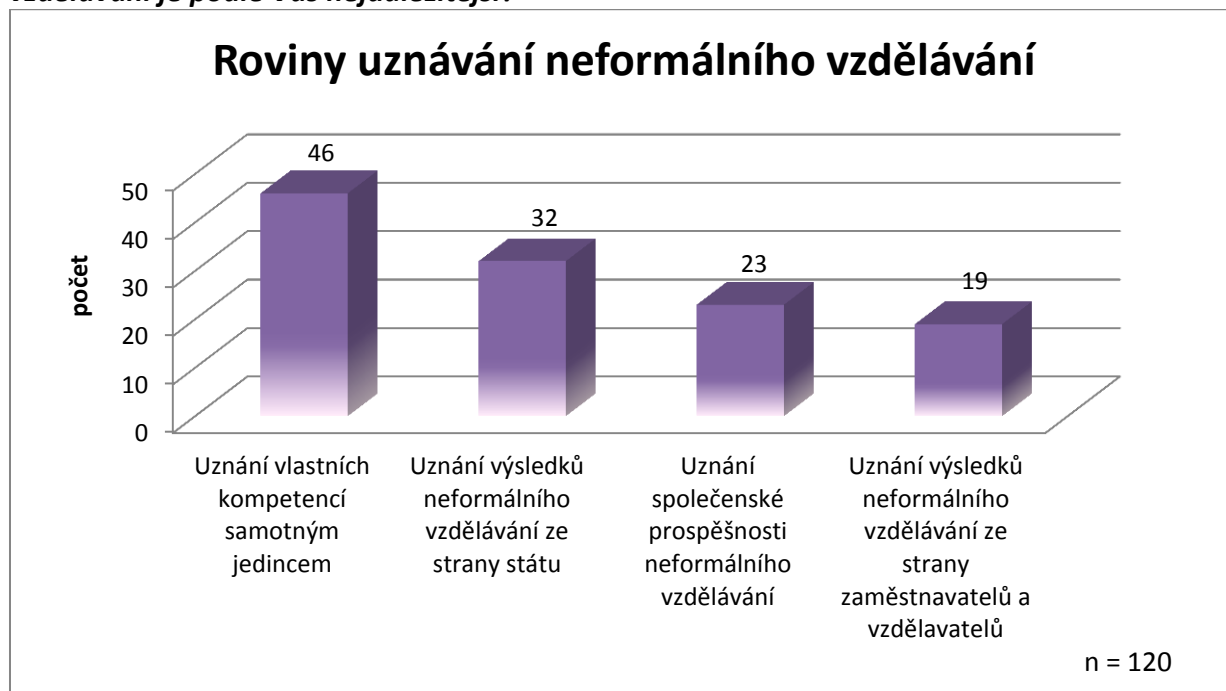
Na tuto otázku jsme navázali otázkou otevřenou, ve které měli respondenti uvést ještě další situace, kdy využívají schopností a dovedností osvojených v rámci neformálního vzdělávání. Odpovědělo na ni pouze 36 respondentů, přičemž 25 z nich uvedlo, že je využili v zaměstnání nebo v činnostech s ním souvisejících. Dále to byla komunikace a další běžné životní situace.

Můžeme se tedy domnívat, že při samotném ucházení se o zaměstnání se osvojené kompetence prodat plně nedaří, ale v samotném pracovním procesu jich účastníci neformálního vzdělávání využívají již ve značné míře.

Roviny uznávání

I další otázka v dotazníku souvisela s tím, jak respondenti vlastně vnímají to, co jim dalo neformální vzdělávání. Důležitým a dá se říci, že tentokrát ne úplně očekávaným zjištěním je názor respondentů na problematiku uznávání výsledků neformálního vzdělávání ostatní veřejností. Konkrétně jsme se zeptali, která tzv. „rovina uznávání“ kompetencí rozvíjených v rámci neformálního vzdělávání je dle respondentů nejdůležitější. Nabídli jsme jim čtyři „roviny uznávání“, které vyplynuly z „Usnesení Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě o uznávání významu neformálního a informálního učení v oblasti evropské mládeže“, ale i díky realizaci předchozího projektu Klíče pro život. Otázka byla položena již jen respondentům, kteří v předchozí otázce uvedli, že rozvíjení kompetencí v rámci neformálního vzdělávání by mělo být společensky důležité téma, kterých bylo 120, viz graf č. 10.

Graf č. 18 Která rovina uznávání znalostí a dovedností rozvíjených v rámci neformálního vzdělávání je podle Vás nejdůležitější?



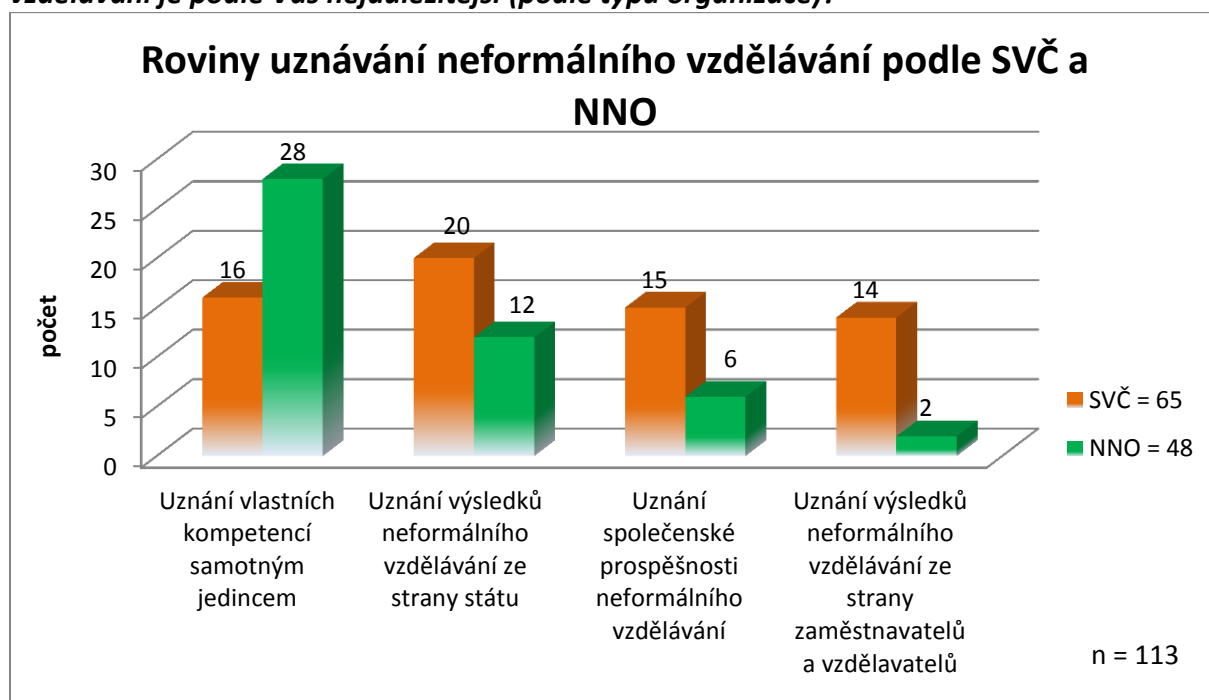
Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi všech respondentů, kteří uvedli, že neformální vzdělávání je důležité společenské téma.

Přestože by „vnější“ pozorovatel očekával spíše preferenci uznávání výsledků neformálního vzdělávání ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů (např. prostřednictvím Europassu, Osobního kompetenčního portfolio apod.), uznání jeho společenské prospěšnosti nebo třeba ze strany státu, respondenti považují za nejdůležitější „uznání vlastních kompetencí samotným jedincem, který se učí a vzdělává tak, aby byl schopen si své kompetence získané neformálním vzděláváním uvědomit, prezentovat je, aby poznal sám sebe a mohl na nich založit plán osobnostního rozvoje, včetně kariérního“. Takto se vyjádřilo 46 respondentů. Dalších 32 respondentů preferuje „uznání výsledků neformálního vzdělávání ze strany státu (ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání)“.

Můžeme tedy sledovat zajímavý rozpor. Na straně jedné si respondenti myslí, že rozvíjení kompetencí v rámci neformálního vzdělávání by mělo být obecně vnímáno jako důležité společenské téma. Ovšem na straně druhé, v případě uznávání těchto kompetencí nebo obecně výsledků neformálního vzdělávání považují za nejdůležitější nikoliv uznávání ze strany zaměstnavatelů nebo státu, ale především od sebe samých, společně s uvědoměním si, čeho dosáhli. Opět tedy narážíme na výše uvedenou skutečnost, ačkoliv by si toto zasloužilo další podrobnější analýzu. Nabízí se totiž otázka, zdali respondenti nepovažují za důležité uznání jejich schopností a dovedností osvojovaných v rámci neformálního vzdělávání od zaměstnavatelů právě proto, že je často ani nenapadne tyto dovednosti považovat za něco, co rozšiřuje jejich kvalifikaci, využitelnost v dalších segmentech společnosti?

A jak lze z následujícího grafu vidět, uznání kompetencí samotným jedincem je důležitější pro respondenty z NNO a současně je patrný velký kontrast mezi touto rovinou uznávání a uznáváním ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů, které bylo důležité pouze pro dva z nich.

Graf č. 19 Která rovina uznávání znalostí a dovedností rozvíjených v rámci neformálního vzdělávání je podle Vás nejdůležitější (podle typu organizace)?



Pozn.: V grafu jsou uvedeny odpovědi respondentů z SVČ a NNO, kteří uvedli, že neformální vzdělávání je důležité společenské téma.

Samozřejmě je na další diskusi, jak respondenti položenou otázku vnímali. Určitým vysvětlením kontrastu názorů respondentů ze SVČ a NNO může být skutečnost, že respondenti ze SVČ vnímají jimi absolvované neformální vzdělávání jako část přípravy na profesionální činnost v tomto zařízení, zatímco respondenti z NNO považují účast ve volnočasových aktivitách za pozitivní a aktivní trávení volného času, ale osvojovaným kompetencím většinou nevěnují pozornost. Tuto problematiku ale nelze nikterak generalizovat, jelikož se jedná o velmi individuální a subjektivní pohledy na věc.

V závěru dotazníku jsme se respondentů zeptali, zdali dokážou pojmenovat ty kompetence, které si rozvíjeli prostřednictvím zájmového a neformálního vzdělávání a o kterých si myslí (obrazně řečeno), že díky nim především se v životě dostali až tam, kde jsou nyní. Zjednodušeně můžeme říci, že jde o kompetence, které považují pro sebe v životě za nejprínosnější. Tato otázka byla otevřená a vyjádřilo se k ní 61 respondentů. Respondenti na ni uváděli komplexnější odpovědi nebo jmenovali kompetencí více. Nejčastěji byly zmiňovány kompetence spojené se zaměstnáním: schopnost komunikace, vedení týmu a týmová spolupráce, organizace práce a organizační schopnosti, schopnost rozhodování, přebírání zodpovědnosti. Dále to pak byly: tolerance, empatie, naslouchání ostatním, řešení

konfliktů a problémových situací, sociální citění, flexibilita a další. A konečně to byly konkrétní odborné kompetence, jakými například mohou být jazykové znalosti, práce na PC, finanční řízení apod.

4. Shrnutí

Šetření se zaměřovalo na dvě, v mimoškolní výchově a vzdělávání, aktuálně diskutovaná témata – 1. hodnocení vybraných procesů v organizacích poskytujících zájmové a neformální vzdělávání a 2. uznávání výsledků neformálního vzdělávání (včetně zájmového). Dotázáno bylo 134 respondentů, přičemž 126 z nich bylo z organizací poskytujících zájmové a neformální vzdělávání, 70 respondentů bylo ze SVČ a 56 z NNO, osm respondentů bylo z dalších organizací (státní správa, VŠ apod.).

Ad 1 hodnocení v organizacích

- Hodnocení vybraných procesů v organizacích poskytujících zájmové a neformální vzdělávání není tak zcela nepopulární činnost, jak by se na první pohled mohlo zdát. Ze 126 cílových organizací nějakou zkušenost s hodnocením buď řízení organizace, nebo úrovně poskytovaných služeb má 89 a dalších 30 organizací by nějaký systém hodnocení uvítalo.
- Pouze sedm organizací uvedlo, že hodnocení neprovádí a ani o tom neuvažuje.
- Pokud se organizace věnují hodnocení, zaměřují se spíše na hodnocení kvality poskytovaných služeb nežli na hodnocení úrovně řízení.
- Nejpoužívanějšími nástroji hodnocení jsou vlastní ad hoc sestavované dotazníky a supervize a pohovory.
- Hlavní motivací k provádění hodnocení je chuť zkvalitňovat poskytované služby a poznávat silné a slabé stránky organizace. V případě SVČ je to ještě konkurenceschopnost.

Ad 2 uznávání neformálního vzdělávání

- Naprostá většina respondentů si myslí, že by rozvíjení znalostí a dovedností v rámci neformálního vzdělávání mělo být obecně vnímáno jako důležité společenské téma (120 ze 134).
- Pouze 37 respondentů z výše uvedených si myslí, že se o tuto problematiku zajímá ještě někdo další, kromě samotných účastníků neformálního vzdělávání.
- Kompetence osvojované v rámci neformálního vzdělávání využívá nejvíce respondentů v soužití se svými blízkými a v zaměstnání.

- Jenom minimum organizací pracuje s nástrojem, ve kterém by si účastníci neformálního vzdělávání mohli shromažďovat kompetence osvojované v rámci neformálního vzdělávání.
- Pro respondenty z NNO je nejdůležitější „rovinou uznávání“ výsledků neformálního vzdělávání uznání a uvědomění si získaných kompetencí jimi samotnými, teprve pak je pro ně důležité uznávání neformálního vzdělávání ze strany státu, společenské uznání a uznání ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů.
- Pro respondenty ze SVC je nejdůležitější uznání výsledků neformálního vzdělávání ze strany státu.

Doporučení

Hodnocení v organizacích

- Ve spolupráci s cílovou skupinou pilotovat systém „OLINA“ – on-line nástroj pro řízení kvality v organizacích v oblasti hodnocení úrovně řízení organizací. Na základě výstupů z této pilotáže upravit evaluační nástroje, které jsou součástí systému „OLINA“.
- Ve spolupráci s cílovou skupinou navrhnout kritéria pro hodnocení hlavního procesu – práce s dětmi a mládeží, a tyto zapracovat do systému „OLINA“.
- Nastavit systém „OLINA“ tak, aby byl dostatečně flexibilní a mohly s ním individuálně pracovat organizace různých typů, velikosti a zaměření. Např. umožnit uživatelům vstupovat do tohoto systému a konkrétní kritéria nastavovat přímo na míru své organizaci.

Uznávání neformálního vzdělávání

- Pokračovat ve spolupráci se subjekty z řad zaměstnavatelů a vzdělavatelů při propagaci významu neformálního vzdělávání.
- Propagovat používání nástroje „Osobní kompetenční portfolio“ (a dalších), při shromažďování osvojovaných kompetencí, a to přímo v organizacích a současně ve styku s další veřejností – na konferencích, vlastních workshopech apod.
- Podporovat sebevědomí účastníků neformálního vzdělávání při definování a prezentování kompetencí, které si osvojují v rámci neformálního vzdělávání.

