



Európska únia

Európsky sociálny fond

"NO UZNAJ!"

Publikácia k uznávaniu neformálneho vzdelávania
"Národný projekt KomPrax - kompetencie pre prax"



Všetky ilustračné fotografie v tejto publikácii sú z malých projektov, ktoré realizovali účastníci národného projektu KomPrax – kompetencie pre prax.

“NO UZNAJ!”

Publikácia k uznávaniu neformálneho vzdelávania

Obsah

Úvod alebo prečo uznávať neformálne vzdelávanie?	2
Čo je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou?	4
Prečo sa zapojiť do uznávania neformálneho vzdelávania?	6
Ak ste zamestnávatelia alebo firmy:	6
Ak zastupujete stredné školy:	7
Ak zastupujete vysoké školy:	9
Ak zastupujete organizácie pracujúce s mladými ľuďmi:	14
Podrobnejšie informácie o projekte KomPrax	17
Základné informácie	17
Čo je obsahom základného vzdelávania?	20
Ako sa kompetencie overujú v praxi?	21
Záruka kvality a databáza	21
IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže	22

Úvod alebo prečo uznávať neformálne vzdelávanie?

Vzdelávanie sa v dnešnom svete dostáva do popredia ešte viac ako kedykoľvek predtým. Hovorí sa o konkurencieschopnosti, poznatkovo orientovanej ekomíke Európy. Dynamicky sa rozvíjajúca spoločnosť prináša stále nové poznatky, podnety, technológie a zmeny. Školstvo často nestíha dostatočne rýchlo reagovať na meniace sa potreby spoločnosti i trhu, rodičia a učitelia v návale povinností nestíhajú odovzdávať deťom a študentom nové poznatky. Do popredia sa dostáva celoživotné vzdelávanie a s ním ruka v ruke aj vzdelávanie neformálne.

Neformálne vzdelávanie ešte zdáleka plne neobjavilo svoj potenciál, aj keď cítiť, že jeho možnosti sú väčšie, ako by sa zdalo. Práve na tomto poli vidí svoju úlohu IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže, ktorá považuje neformálne vzdelávanie za kľúčovú súčasť práce s mládežou. Uvedomuje si v ňom omnoho viac potenciálu ako v tradičnom zúženom chápání práce s mládežou na voľný čas, kultúru a šport.

Uznávanie neformálneho vzdelávania v práci s mládežou je celoeurópskym trendom a za posledné desaťročie sa realizovalo týmto smerom množstvo iniciatív. Všetci dobrovoľníci, animátori, inštruktori (mladí a mládežníčki vedúci) tvrdia, že sa veľa naučili a skúsenosť získaná v práci s mládežou ich niekam posunula. Mnohých vlastná skúsenosť motivovala zostať v tejto oblasti a ponúkať to, čo sa naučili, ďalším. Nie vždy sú však schopní pomenovať, čo konkrétnie sa naučili, aké kompetencie si rozvinuli. Keď sa však pozrieme na to, ako úspešne sa neskôr uplatnili na trhu práce, z praxe vidíme, že práve tí, ktorí boli aktívni a zapájali sa, vo svojom voľnom čase investovali energiu do práce s ďalšími mladými ľuďmi a prešli si neformálnym vzdelávaním, nemajú s nezamestnanosťou problém. A to napriek tomu, že nezamestnanosť

mladých ľudí je jedným z najvýraznejších problémov dnešnej spoločnosti.

Dostáva sa vám teda do rúk publikácia, ktorá má ambíciu napomôcť uznávaniu toho, čo sa v rámci neformálneho vzdelávania v práci s mládežou mladí ľudia môžu naučiť a čo môžu získať. Nie je odbornou publikáciou, jej cieľom je načrtiť prínosy neformálneho vzdelávania z pohľadu rôznych subjektov a čo im jeho uznanie môže priniesť. Zároveň tu máme i celoslovenský projekt KomPrax, ktorý prináša priestor na vytvorenie prvých významnejších partnerstiev s klúčovými hráčmi a otvára cestu pre celkové spoločenské uznanie neformálneho vzdelávania v práci s mládežou.

Nechajte sa inšpirovať, prajeme vám príjemné čítanie.



Čo je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou?

Obrovskou výhodou v práci s mládežou je, že mladí ľudia sa do rôznych aktivít zapájajú dobrovoľne, sami si vyberajú, aká oblast ich zaujíma. Aktivizujú sa v neformálnom prostredí a využívajú interaktívne zážitkové metódy. Priestor, ktorý poskytuje práca s mládežou, nie je však len o záujme a jeho rozvoji. Je to priestor aj na cielenú podporu a rozvoj konkrétnych kompetencií, ktoré môžu neskôr vo svojom živote mladí ľudia využívať – to nazývame neformálne vzdelávanie v práci s mládežou. Ak napríklad mladých ľudí zaujíma fotografia, nestačí zorganizovať len fotografický krúžok. Treba ich motivovať, aby sa pozerali okolo seba, snažili sa zachytiť niečo, čo považujú za dôležité, čo zanecháva odkaz. A ten odkaz potom odovzdali ďalej, naučili sa zorganizovať výstavu, osloviť partnerov, vymyslieť si propagáciu, dohodnúť miesto, pozvať hostí. Komunikovať, pracovať v tíme, plánovať, organizovať, riešiť vzniknuté situácie, naučiť sa flexibilite aj zodpovednosti. Fotografia je spoločný záujem, určitý prostriedok, no cez ňu sa môžu naučiť pre reálny život omnoho viac.

Ak hovoríme o kompetenciách, rozumieme pod nimi kombináciu troch prvkov: vedomostí, zručností a postojov. Výbornému projektovému manažérovi, ktorý bude myslieť iba na vlastný prospech, ľuďom, ktorí majú chut' pomáhať, no nevedia si stanoviť reálny cieľ a zrealizovať ho – ešte niečo chýba. Mladý človek môže poznať fázy projektového cyklu, čo je kedy dôležité – mať vedomosti, no neznamená to, že vie projekt v praxi naplánovať, zrealizovať aj vyhodnotiť – nemá zručnosti. Ak sa naučí projekt aj v praxi zrealizovať, to ešte neznamená, že bude robiť projekty, ktoré budú mať prínos aj pre niekoho iného, a že sa bude snažiť čo najlepšie naplniť cieľ a nielen obohatiť sám seba (postoje, hodnoty).

Túto logiku nasleduje aj projekt KomPrax. Jeho primárnu cieľovou skupinou sú mladí ľudia, ktorí majú potenciál pozitívne ovplyvňovať

svojich rovesníkov. Cieľom je poskytnúť im také kompetencie, aby boli schopní vnímať svoje okolie, vedeli identifikovať problémy, potreby či výzvy, ktoré sa ich týkajú. Aby dostali nástroje na ich odstránenie a podporu, aby sa do zmeny pustili a uskutočnili ju. Naštartovať ten obrovský potenciál, ktorý v mladých ľuďoch je, a rozvíjať ich kompetencie, ktoré budú využívať vo svojom živote aj v zamestnaní.

Viaceré výskumy ukázali, že výchovný a vzdelávací efekt je väčší, ak sa kombinuje teória s praxou a pracuje sa systematicky a dlhodobo. Preto je momentálne hlavná pozornosť v práci s mládežou zameraná na tých, ktorí robia, organizujú, realizujú, plánujú a sú v role takzvaných multiplikátorov.



Multiplikátori

Zákon ich definuje ako mladých vedúcich (mládežníci vo veku 15 – 17 rokov, ktorí vedia motivovať svojich rovesníkov a spolu s nimi často s podporou skúsenejších realizovať rôzne aktivity, ktoré budú prospešné aj niekomu inému ako im samým), mládežníckych vedúcich (starší ako 18 rokov, ktorí robia cielené aktivity neformálneho vzdelávania pre iných mladých ľudí ako dobrovoľníci) a pracovníkov s mládežou, ktorí majú prácu s mládežou ako profesiu či povolanie.

Prečo sa zapojiť do uznávania neformálneho vzdelávania?

Ak ste zamestnávatelia alebo firmy:

Chcete poznať ďalšie kritérium, podľa ktorého si zo životopisov vybrať správnych uchádzačov do druhého kola výberového procesu? Na základe čoho ešte môžete rozoznať potenciál v uchádzačovi? Alebo máte dlhodobé ambície a je pre vás dôležité mať pozitívny obraz vašej firmy v očiach mladej generácie?

V prieskume medzi zamestnávateľmi z roku 2009, ktorý realizovala IUVENTA, sme sa pýtali zamestnávateľov, kedy a v akej forme je pre nich neformálne vzdelávanie mladých ľudí relevantné. Nakoľko naň môžu prihliadať pri výbere uchádzačov o pracovné pozície. Bolo zistených niekoľko zaujímavých vecí:

Skúsenosť v oblasti neformálneho vzdelávania je pre zamestnávateľa relevantná/zaujímavá najmä pri absolventoch (uchádzačoch o zamestnanie bez praxe) do 3 rokov po skončení školy (neskôr sa prihliada skôr na skúsenosť z predchádzajúcich zamestnaní). Mladí ľudia, ktorí prichádzajú na pohовор do svojho prvého zamestnania, vedia, čo všetko v živote absolvovali ako aktívni mladí či mládežnícki vedúci, aké skúsenosti nadobudli. Doteraz sa však často stretávali s negatívnymi reakciami na ich skúsenosti (okolie niekedy nevie pochopiť dôvody, prečo mladí ľudia robia aktivity dobrovoľne a investujú čas a energiu bez toho, aby za to dostávali peniaze). Nemajú však ani s čím porovnať hodnotu svojej skúsenosti (ešte neboli zamestnaní), a tak si neuvedomujú, v čom majú navrch a čo na rozdiel od svojich rovesníkov vedia.

Čo teda môžete urobiť pre to, aby ste odhalili možný potenciál a kompetencie v mladých ľuďoch, ktorí sa u vás budú uchádzať o prácu? Aby ste našli komplexnejších zamestnancov, ktorí veľa vecí, ktoré od nich očakávate, už vedia? A zároveň pozitívne ocenili, že venujú svoj čas dobrovoľníckym aktivitám v práci s mládežou?¹ Je to

¹Vieme, že to nebude prvá vec, ktorú sa budete pýtať. Do užšieho výberu určite postúpia uchádzači, ktorí spĺňajú predpoklady na danú pozíciu, ale ak máte užší výber uchádzačov, práve tu Vám to môže pomôcť sa správne rozhodnúť.

veľmi jednoduché. Pýtajte sa ich na túto skúsenosť. Spýtajte sa, čo okrem toho, že chodili do školy, ešte robili. Kde boli aktívni, aké úlohy a zodpovednosť na seba prevzali, čomu pomohli a čo sa pri tom naučili. Zaberie vám to o 2 minúty viac času na pohovore a možno pomôže vybrať správneho budúceho zamestnanca. Uvedomte si, že týchto párov viac navyše pomôže zvýšeniu významu neformálneho vzdelávania a postupne tak zasa väčšiemu počtu mladých ľudí, ktorí sa budú zapájať a následne zasa ponúkať svoje nové kompetencie zamestnávateľom. A tak je možné naštartovať špirálu, ktorá bude prospešná pre všetky strany

Z nášho prieskumu medzi zamestnávateľmi zároveň vyplynulo, že je tu širší potenciál na spoluprácu v oblasti uznávania neformálneho vzdelávania v práci s mládežou. V prípade, že vás tieto myšlienky zaujali, budeme radi, ak nás budete kontaktovať.

a vzdelávanie absolvovali. Práve aj na tento účel má „databáza“ slúžiť.

Ak budeme hovoriť špecificky o projekte KomPrax, súčasťou projektu je „databáza“, kde sa postupne objavia všetci úspešní absolventi niektorého z akreditovaných základných vzdelávaní. Zistili sme, že u niektorých zamestnávateľov je relevantné, aby existoval spôsob, ako si overiť, že ich budúci uchádzači o zamestnanie skutočne deklarované kompetencie nadobudli

Ak zastupujete stredné školy:

Chcete mať školu, ktorá ponúka študentom rôznorodé praktické možnosti, ako sa niečo naučiť? Chcete mať aktívnych študentov, ktorí budú vďaka vám získavať a rozvíjať dôležité kompetencie pre ich budúcnosť aj mimo vyučovania? Študentov, ktorí vymýšľajú zaujímavé projekty a aktivity aj so svojimi spolužiakmi?

Niekteré stredné školy ponúkajú študentom programy a predmety (napríklad etická výchova), do ktorých ako súčasť zaradili aj dobrovoľnícku skúsenosť v praxi. Z tohto dôvodu vytvárajú partnerstvá s rôznymi organizáciami pracujúcimi s mladými ľuďmi, pod ktorých vedením takúto skúsenosť môžu mladí ľudia získať, a to mimo vyučovania. Potom na hodinách počas vyučovania späťne reflektujú, čo ich aktivity priniesli komunité, čo sa oni sami naučilia ako to vedia v budúcnosti využiť. Už teraz teda existujú príklady dobrej praxe, ktoré stavajú práve na výhodách pre všetky strany. Školy sa snažia rozvíjať svojich študentov, no nie vždy majú kapacity sprostredkovať im praktické skúsenosti mimo vyučovania. Organizácie a inštitúcie často robia zaujímavé projekty v komunitách, kde radi zapoja mladých ľudí, ktorí chcú robiť niečo aktívne, niečo, čo by ich bavilo a aby sa čo najviac naučili pre svoju budúcu prax.



A práve teraz sa ponúka ďalšia možnosť, ako z pohľadu stredných škôl uznať a podporiť neformálne vzdelávanie v práci s mládežou. Projekt KomPrax sa primárne zameriava na potenciálnych mladých vedúcich (15- až 17-ročných). Tí majú možnosť nadobudnúť počas dlhodobého základného vzdelávania kompetencie mladého vedúceho, aby vedeli vo svojom okolí identifikovať výzvy a problémy, dokázali navrhnúť kroky, ako tieto problémy odstrániť, a boli odhodlaní tieto kroky aj so svojimi rovesníkmi zrealizovať. Súčasťou vzdelávania je aj praktická realizácia konkrétneho projektu, kde si svoje kompetencie účastníci overia v praxi, a na tento projekt dostanú aj určité finančné prostriedky. Pri realizácii týchto projektov môže byť škola podporou i partnerom. Môže poskytnúť priestory či vybavenie a žiaci – mladí vedúci – môžu zasa robiť projekt, ktorý bude užitočný pre spolužiakov v škole. Zároveň si škola buduje meno, že sa snaží poskytovať svojim študentom rôznorodé možnosti, ako sa rozvíjať.²

Ak zastupujete vysoké školy:

Z prostredia vysokých škôl dnes už tiež poznáme niekoľko príkladov dobrej praxe, ako môže vo vzájomnej synergii fungovať formálne a neformálne vzdelávanie. Na pedagogicky zameraných fakultách je neformálne vzdelávanie v práci s mládežou (za predpokladu, že je akreditované štátom) uznávané ako plusové body na prijímacích skúškach, respektíve môže znamenať prijatie

Príklady z praxe



Ján Spurný
manažér softvérovej firmy

Pracovať s ľuďmi, naučiť sa ich motivovať, načúvať ich potrebám či organizovať program sú skúsenosti, ktoré sa v mladom veku ľahko získavajú iným spôsobom.

² Ak máte záujem dozvedieť sa viac, prípadne chcete, aby niekto prišiel možnosti projektu KomPrax prezentovať k vám, alebo vás zaujala myšlienka uznávania neformálneho vzdelávania, neváhajte nás kontaktovať.



Viera Králiková
PR manažérka
v reklamnej agen-
túre

Pri dobrovoľníckej práci s mládežou som sa najviac naučila zodpovednosti a flexibilite, pozerať sa na veci z viacerých uhlov pohľadu, lepšie ľuďom vychádzať v ústrety, premýšľať nad ich motiváciou a podporovať ju smerom k efektívному riešeniu problémov.

na štúdium bez prijímacích skúšok. Podstatné je doložiť certifikát už k prihláške na štúdium.

V rámci niektorých predmetov musia študenti absolvovať prax (napr. špeciálna pedagogika, liečebná pedagogika, sociálna pedagogika, pedagogické minimum, vychovávatelia v školských kluboch atď.). Tu sa taktiež využíva možnosť absolvovať prax v organizáciách, ktoré priamo pracujú s mladými ľuďmi. Ak niekto už dlhodobo v podobnej organizácii pôsobí ako dobrovoľník³, takúto skúsenosť ako prax akceptujú.

Známa je aj spolupráca univerzity priamo s dobrovoľníckym centrom, ktoré na pôde vysokej školy vzniklo a pôsobí. Opäť vychádza z predpokladu, že pri výučbe niektorých predmetov (napríklad problematiky tretieho sektora) je konkrétna skúsenosť z praxe výborným základom na analýzu a následnú širšiu diskusiu počas vyučovacích hodín. Ak sú napríklad tému verejné zbierky, študenti dostanú počas hodín teoretický základ, potom dostanú možnosť sa do verejných zbierok niektorých organizácií priamo zapojiť v praxi a následne túto skúsenosť opäť na hodinách reflektovať a analyzovať spolu so svojimi spolužiakmi.

Popri týchto dnes už známych príkladoch sme na základe prieskumu zistovali aj ďalšie možnosti, ktoré v oblasti uznávania neformálneho vzdelávania prináša projekt KomPrax. Ten sa zameriava aj na cieľovú skupinu potenciálnych mládežníckych

³ Podľa zákona č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou ako mladý vedúci alebo mládežnícky vedúci.

vedúcich (dobrovoľníkov starších ako 18 rokov, ktorí prostredníctvom neformálneho vzdelávania a rôznorodých aktivít rozvíjajú ďalších mladých ľudí), ktorým ponúka možnosť na takéto činnosti nadobudnúť potrebné kompetencie. Súčasťou vzdelávania, ktoré je akreditované, je aj realizácia malého projektu, na základe ktorého si overí a rozvinie potrebné kompetencie priamo v praxi.



Peter Obenau
výkonný riaditeľ
direct marketin-
govej spoločnosti

Teraz vidím, že všetko, čo dobrovoľníci pracujúci s mládežou robia, je v podstate malý marketing. Musia vytvoriť produkt, určiť si cieľovú skupinu, potom si ju musia vyhľadať, osloviť, presvedčiť, respektíve im predtým urobiť nejakú ochutnávku. Toto všetko sa v dobrovoľníckych organizáciách deje.



Ak teda niekto prejde takýmto školením, zrealizuje malý projekt a získa osvedčenie, je možné to akceptovať ako čiastočnú alebo úplnú prax v rámci niektorých predmetov. To platí aj pre prax na fakultách či univerzitách nepedagogického zamerania. Napríklad, ak



Lívia
Guttmannová
HR administration
associate v globál-
nej zaistovni

Vďaka práci s mlá-
dežou som sa
naučila povedať to,
čo chcem, a tak, aby
tomu iní rozumeli,
odpovedať na otáz-
ky, byť citlivá a di-
plomatická. Po-
chopila som, že si
treba nájsť ku
každému človeku
cestu, ktorá mu
najviac vyhovuje,
a zistila som, že do-
kážem komunikovať
s kýmkoľvek.

študent Chemickotechnologickej fakulty STU počas vzdelávania mládežníckych vedúcich bude mať tému malého projektu zameranú na učenie detí alebo mladých ľudí o tom, ako funguje triedenie a recyklácia odpadu alebo čistenie vód, spadá to do oblasti jeho štúdia. Takýto projekt by si mohol obhájiť ako povinnú prax, prípadne časť z nej.⁴



Pre ekonomicky zamerané školy je zaujímavé už to, že účastník vzdelávania bude realizovať projekt a učiť sa projektovo myslieť. Spolu s tým musí vypracovať, použiť a následne

⁴ Na niektorých fakultách musí tomuto kroku predchádzať dodanie podrobnejšej metodiky celého vzdelávania mládežníckych vedúcich, čo je možné.

vyúčtovať rozpočet projektu. Ak sa to prepojí napríklad s učiteľstvom ekonomických predmetov, zasa je to veľmi relevantná skúsenosť pre budúcu prax absolventa.

Ďalej sme zistili, že v prípade niektorých katedier miera uznávania, ako aj konkrétnie jeho formy závisia od grantov jednotlivých predmetov (vedenie fakúlt je takému počinu otvorené). Zložitejšie je uznávať kompetencie získavané neformálnym vzdelávaním na povinných predmetoch, ktoré sú pravidelne akreditované a ich obsah sa upravuje raz za niekoľko rokov. Podobne je to s povinnými voliteľnými predmetmi. Existujú však predmety výberové, ktoré môžu študenti absolvovať aj na iných katedrách či univerzitách. Ich obsah aj štruktúra sú omnoho flexibilnejšie. Zároveň je obsah do veľkej miery v kompetencii garanta predmetu a niektorí z nich nám už avizovali, že ich možnosť prepájania formálneho a neformálneho vzdelávania zaujala.



Marie
Stracenská
vedúca vydania
Televíznych novín
v komerčnej televízii

Dobrovoľnícka práca s mladými ľuďmi človeka nútí neustále sa zlepšovať vo vyjadrovaní, predvídani, zvládaní stresu. Vo svojej novinárskej práci využívam zo skúseností s dobrovoľníctvom všetko ohľadom fungovania tímu, budovania a zlepšovania medziľudských vzťahov a vzájomnej komunikácie.





Jana Peliová
prodekanka pre
zahraničné vzťahy
na Univerzite

Tým, že som pracovala na medzinárodných výmenách, naučila som sa veľa o interkultúrnej komunikácii. S ľuďmi, ktorí pochádzajú z inej kultúry, sa vo svojej práci každodenne stretávam. Som viac otvorená výpovedi, ktoré hovoria. Dokážem ich pochopiť lepšie ako niektorí moji kolegovia, ktorí nemajú takúto skúsenosť.

Ak zastupujete organizácie pracujúce s mladými ľuďmi:

Nikto, kto sa v oblasti práce s mládežou pohybuje, nemôže popriť, že je čoraz väčší tlak z rôznych strán na kvalitu a obsah aktivít, ktoré organizácie mladým ľuďom ponúkajú. Už v úvodnej kapitole spomínali, že odpovede na otázku „čo mi dala moja skúsenosť v práci s mládežou“ sú mälokedy jasné. Často ani samotní mladí ľudia túto skúsenosť nevnímajú ako „vzdelávaciu“ (čo je jedna z podmienok, prečo je práca s mládežou stále vnímaná ako zábava a relax) a veľmi ťažko formulujú, aké kompetencie získali.



A to je jedným z cieľov iniciatív spojených s uznávaním neformálneho vzdelávania – motivovať organizácie zamýšľať sa a pomenovať, čo konkrétnie sa ich aktívni členovia, najmä dobrovoľníci, inštruktori, animátori (mladí a mládežníčki vedúci) počas pôsobenia v organizácii učia a aké kompetencie rozvíjajú. To je jedno z kľúčových kritérií hovoriacich o kvalite organizácie, ktorá deklaruje, že využíva neformálne vzdelávanie. To je rozdiel medzi vypĺňaním voľného času detí a mládeže a cieleným neformálnym vzdelávaním. A dôležité je neskončiť iba pri svojich inštruktoroch či animátoroch, ale prenášať neformálne vzdelávanie aj do ďalších aktivít pre účastníkov rôznych podujatí a rovnako sa cielene zameriavať na rozvoj kompetencií využiteľných v ich ďalšom živote.

Momentálne je tu príležitosť zapojiť sa do projektu KomPrax a umožniť rozvoj kompetencií svojich dobrovoľníkov – mládežníckych vedúcich, prípadne pracovníkov s mládežou. Využiť možnosť naučiť sa ďalšie prístupy a možnosti, ako pracovať s mládežou, a rozšíriť tak repertoár svojich podujatí a aktivít. V prípade, ak máte overené a fungujúce vlastné vzdelávanie v organizácii, využite možnosť konzultácií, akreditujte vlastné vzdelávanie a dajte mu značku kvality. Ale najmä – nebojte sa hovoriť o dobrých príkladoch na verejnosti. Tá začína vnímať, že tu neformálne vzdelávanie v práci s mládežou je a robí sa dobre



Peter Blahút
majiteľ firmy
v oblasti dovozu
nápojov

Pri príprave akcií pre mládež som sa naučil, ako funguje projektový manažment (od začiatku plánovania akcie cez jej realizáciu až po ukončenie). Bez skúseností s projektovým manažmentom by som nemal dosť odvahy založiť samostatnú firmu.



Stanislav
Nevláčil
riaditeľ nadnárodnnej agentúry
zabezpečujúcej služby v oblasti kongresov

Pri práci s dobrovoľníkmi som musel často reagovať interaktívne a operatívne bez prípravy na situácie, ktoré vznikali. Tým som sa v živote „otukával“ a dnes túto schopnosť a flexibilitu plne využívam v práci, ktorej sa venujem, kde tiež veľakrát nastávajú situácie, na ktoré musím vedieť bez prípravy reagovať.



Projektom KomPrax sa IUVENTA snaží na veľmi jasnom a viditeľnom príklade, ktorého kvalitu vieme v určitej forme garantovať a ktorý zahŕňa dostatok mladých ľudí, urobiť prvý významný krok. Aby neformálne vzdelávanie v práci s mládežou bolo vidieť a počuť a dostalo sa do povedomia rôznych zainteresovaných strán. Dúfame, že do budúcnosti to otvorí priestor na uznávanie aj ďalších foriem neformálneho vzdelávania pre iné cieľové skupiny a v iných oblastiach spoločenského života.

Podrobnejšie informácie o projekte KomPrax

Základné informácie

Národný projekt KomPrax je zatiaľ historicky najväčším projektom v oblasti neformálneho vzdelávania v práci s mládežou na Slovensku. Jeho hlavnou ambíciou je rozvíjať kompetencie mladých ľudí, potenciálnych mladých vedúcich (lídrov), ktoré budú môcť aktívne využiť vo svojom budúcom živote (v súkromí aj v zamestnaní).



Ján Mihálik
programový pracovník v neziskovej vzdelávacej organizácii



Práca s mládežou mi priniesla do života rozmer zodpovednosti a ťah na kvalitu. Spätná väzba pri práci s mládežou a deťmi bola veľmi bezprostredná a okamžitá. Keď niečo nefungovalo alebo fungovalo dobre, tak to človek veľmi dobre videl. Toto mi pomohlo lepšie si uvedomiť, kde je moja zodpovednosť, čo to znamená byť zodpovedný za niekoho a za niečo.



Lukáš Sigmund
scénarista

Pri dobrovoľníckej práci s mládežou som sa naučil, že keď sa raz do niečoho pustím, treba to dokončiť. A nielen preto, aby to „nejako bolo“, ale treba robiť veci najlepšie, ako sa dajú.

Okrem cieľovej skupiny vyše 7 000 mladých vedúcich (15- až 17-ročných) sa projekt zameriava aj na všetkých ostatných, ktorí s mladými ľuďmi pracujú. Konkrétnie ide o mládežníckych vedúcich a pracovníkov s mládežou. V základnom vzdelávaní pre tieto cieľové skupiny je dôležité, aby si osvojili také kompetencie, ktoré umožnia, aby sa neformálne vzdelávanie na Slovensku v práci s mládežou využívalo vo väčšej miere i kvalite. Aby aktivity a činnosti, ktoré budú pre mladých ľudí v budúcnosti organizovať cielene, rozvíjali ich kompetencie potrebné pre budúci život a prax.

Okrem základného vzdelávania je súčasťou aj vzdelávanie špecializované. To by malo pokryť žiadane kompetencie v oblastiach, ktoré sú dôležité, ale zatiaľ absentujú. Na ich identifikovanie budú slúžiť aj výskumy, ktoré by mali priniesť dodatočné informácie o problematike mládeže.





Marek Adamov
riaditeľ občianskeho
zdrúženia

Bez dobrovoľníckej skúsenosti by som nikdy nedosiahol to, čo dnes mám. Skúsenosti a vedomosti z niekoľkých rokov dobrovoľníckej práce, kedy si človek môže všetko vyskúšať, sú nena-hraditeľné.

Ďalším významným smerovaním projektu je podpora uznávania neformálneho vzdelávania na Slovensku najmä u zamestnávateľov a v inštitúciach formálneho vzdelávania, ale aj u samotných jeho poskytovateľov – pracovníkov s mládežou. Súčasťou tejto iniciatívy je aj publikácia, ktorú práve držíte v ruke.

Čo je obsahom základného vzdelávania?



Alžbeta
Kanáliková
odborná asistentka
na Univerzite

Dobrovoľnícka práca s mládežou ma naučila hlavne vystupovať pred ľuďmi, pracovať s nimi, viest' ich a organizovať.

Základné vzdelávanie pre každú z primárnych cieľových skupín projektu (mladí vedúci, mládežníčki vedúci a pracovníci s mládežou) je založené na minimálnom kompetenčnom profile. Ten bol definovaný pracovnou skupinou na základe prieskumu, ktorý mal za cieľ identifikovať z rôznych pohľadov najdôležitejšie oblasti kompetencií, ktoré pre vykonávanie svojich činností a aktivít potrebujú. Zároveň sa skúmal aj pohľad zamestnávateľov, aké kompetencie od svojich budúcich zamestnancov očakávajú.



Na tomto základe pracovná skupina odborníkov zadefinovala pre každú z cieľových skupín minimálny kompetenčný profil, na základe ktorého skúsení školitelia vytvorili metodiku vzdelávania. Cieľom základných vzdelávaní teda je, aby si účastníci osvojili kompetencie v oblastiach a úrovniach, ako sú zadefinované v minimálnych kompetenčných profiloch.⁵



Peter Novák
riaditeľ oddelenia
marketingu alternatívnej televízie

Ako sa kompetencie overujú v praxi?

Každé základné vzdelávanie je dlhodobé a celý cyklus trvá maximálne 6 mesiacov. Pozostáva z 2 alebo 3 víkendových školení a malého projektu. Malý projekt je nástroj na to, aby si účastníci mohli získané kompetencie overiť v praxi. Jeho zameranie do veľkej miery vychádza zo záujmu účastníka a počas prípravy a realizácie môže využiť aj podporu školiteľov. Každý jeden účastník základného vzdelávania si teda sám v rámci určitých kritérií navrhne, zrealizuje a vyhodnotí malý projekt, na ktorý môže získať aj finančnú podporu v maximálnej výške 200 €. Súčasťou každého vzdelávania sú teda aj projektové myslenie a základy finančnej gramotnosti.

Myslím si, že ako dobrovoľník pracujúci s mládežou som sa predovšetkým naučil komunikovať s ľuďmi, veriť v ich hodnotu, veriť ich práci. Dnes to využívam pri práci, rovnako ako veľa skúseností z oblasti marketingu a manažmentu ako takého.

Záruka kvality a databáza

Na overenie kvality neformálneho vzdelávania od roku 2009 funguje Akreditačná komisia pre specializované činnosti v oblasti práce s mládežou. Je zložená z 11 odborníkov z praxe,

⁵ Kompetenčné profily môžete nájsť na stránke www.komprax.sk.



Peter Prieložný
projektový manažér

Naučil som sa ako pracovník s mládežou tímovo spolupracovať a motivovaltím, oslovovaltím médiá, komunikovať s pracovnými partnermi i ľuďmi všeobecne.

ktorí posudzujú kvalitu vzdelávacích programov. Všetky vzdelávania v rámci projektu KomPrax sú akreditované, aby bola zaručená ich kvalita. Súčasťou projektu je aj databáza, kde budú postupne uvedení všetci úspešní absolventi základného vzdelávania jednej z troch cieľových skupín a kde si v prípade potreby zamestnávateľia či školy môžu overiť, či daná osoba skutočne vzdelávanie absolvovala, tak ako deklaruje, a aké kompetencie si osvojila.

IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže

IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže je príspevková organizácia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, aktívna v oblasti práce s mládežou. Misiou IUVENTY je podporovať mladých ľudí, aby poznali, vedeli a mohli využívať príležitosti pre kvalitnejší život. Víziou je byť jedným z klúčových aktérov podielajúcich sa na vytváraní modernej, inkluzívnej a participatívnej mládežníckej politiky a na zavádzaní nových trendov v práci s mládežou. Zároveň byť efektívne fungujúcou verejnou inštitúciou s dôrazom na kvalitu činnosti a odbornosť zamestnancov.



V rámci svojich činností IUVENTA:

- zabezpečuje rozvoj a uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania v práci s mládežou;
- pripravuje podklady a koncepčné materiály v oblasti plnenia koncepcí mládežníckej politiky;
- pripravuje, organizuje a vyhodnocuje výskumné, metodické, informačné a konzultačné projekty na podporu a rozvoj práce s mládežou;
- podporuje mládežnícke dobrovoľníctvo;
- vydáva publikácie pre oblasť práce s mládežou;
- realizuje výskumy v oblasti mládeže;
- podporuje zapojenie mládeže s nedostatkom príležitostí;
- podporuje plnenie európskych smerníc a odporúčaní pre prácu s mládežou;
- zabezpečuje európske (Mládež v akcii) a národné (ADAM) dotačné programy pre oblasť podpory a rozvoja práce s mládežou;
- koordinuje predmetové olympiády;
- vykonáva servis pre komisie zriadené ministerstvom pre oblasť práce s mládežou;
- realizuje aktivity vzdelávacieho charakteru v rámci neformálneho vzdelávania;
- spolupracuje s relevantnými subjektmi.



Martin Kráľovič
riaditeľ produkčnej
spoločnosti a sva-
dobnej agentúry

Ako riaditeľ dvoch firiem som nútene zvládať denne mnoho rôznorodých úloh a v týchto každodenných situáciách čerpám zo skúseností, ktoré som nadobudol ako dobrovoľník – či už je to komunikácia s dodávateľmi, tvorba PR stratégie firmy, alebo motivácia zamestnancov.

Cieľovými skupinami aktivít sú pracovníci s deťmi a mládežou, pracovníci samospráv zodpovední za mládež, mladí výskumníci, pedagogickí pracovníci zo školských zariadení, členovia občianskych združení detí a mládeže a široká verejnosť.

IUVENTA je národnou agentúrou programu Európskej únie Mládež v akcii, ktorá tento program administruje. Program Mládež v akcii sa zameriava hlavne na medzinárodné projekty založené na princípoch neformálneho vzdelávania, ktoré sa dotýkajú priorít kultúrnej diverzity, európskeho občianstva, participácie a problematiky mladých ľudí s nedostatkom príležitostí.

IUVENTA je zároveň národným partnerom európskej informačnej siete pre mládež EURODESK, ktorá poskytuje množstvo zaujímavých aktuálnych informácií o možnostiach pre mladých ľudí.

IUVENTA je v období 2011 – 2013 realizátorom doteraz najväčšieho projektu v oblasti práce s mládežou na Slovensku. Národný projekt má názov KomPrax – Kompetencie pre prax – a je podporený z Európskeho sociálneho fondu.



Názov diela:	"No uznaj!"
Autor:	Ing. Darina Čierniková
Náklad:	5 500 ks
Vydavateľ:	IUVENTA - Slovenský inštitút mládeže
Grafika a tlač:	VAV & ROSSI
Rok vydania:	2011
ISBN:	978-80-8072-098-8

NEPREDAJNÉ

Podákovanie

Za podnetné rady, podnety, pripomienky a inšpiráciu patrí podákovanie Jane Mihálikovej, Tomášovi Peškovi, Světlane Drtilovej, Ondrejovi Gallovi, Petrovi Rolnému, organizáciám MO Plusko, Štúdio zážitku, Ideálna mládežnícka aktivita, DOMKA – Združenie saleziánskej mládeže, eRko – Hnutie kresťanských spoločenstiev detí, Truc Sphérique, Združenie kresťanských spoločenstiev mládeže, Rada mládeže Slovenska, Rada mládeže Žilinského kraja, CVČ Žirafa a Dúha Slovensko.