

VALIDÁCIA V DOBROVOĽNÍCTVE

Štúdia o výsledkoch a účinku validácie kompetencií dobrovoľníkov

Jens Aichinger, Karl-Heinz Gerholz, Leonie Weigt, Guus Bremer, Jo Peeters, Pauline Boivin, Eeva Jeronen, Lotta Pakanen, Ida Adolfová, Alžbeta Brozmanová Gregorová, Mária Joklová

Úvod

Vzdelávanie a učenie sú podstatnou a trvalou súčasťou života každého človeka. Hoci pojem učenie sa často spája s predmetmi, úlohami a skúškami (formálnym vzdelávaním), vedomosti, zručnosti a kompetencie je možné získať aj mnohými inými spôsobmi (informálnym učením a neformálnym vzdelávaním). Niekedy si neuvedomujeme množstvo činností, pri ktorých sa vzdelávame, ani kompetencie, ktoré sme vďaka nim získali.

Problém s uznávaním

Predstavte si 23-ročnú dobrovoľníčku z Nemecka. Pred cca. 6 rokmi sa stala členkou Červeného kríža. Počas svojho pôsobenia v dobrovoľníctve získala nielen veľa medicínskych odborných znalostí, ale aj dôležité mäkké zručnosti, napr. ako prevzatie zodpovednosti. Keďže sa vždy zaujímalala o medicínu, chcela by sa stať lekárkou. Na nemeckých univerzitách sú základnou požiadavkou pre štúdium medicíny dobré známky. Pretože nikdy nepatrila medzi najlepších študentov, priemerné známky jej veľmi pravdepodobne zabránia v splnení sna – napriek zručnostiam, ktoré získala počas dobrovoľníckej kariéry.

Na jednej strane táto situácia ukazuje nenahraditeľnú a zásadnú úlohu, ktorú dobrovoľníctvo zohráva v celoživotnom vzdelávaní. Umožňuje dobrovoľníkom rozvíjať osobné, sociálne a občianske zručnosti, ktoré nie je možné získať vo formálnom odbornom vzdelávaní. Na druhej strane však podčiarkuje fakt, že kompetencie získané neformálne sú len zriedka uznávané v rámci formálneho vzdelávania, vo firmách či inštitúciách (EUCIS-LLL 2015).

Čo je príčinou tohto nedostatku uznania? Po prvé, dobrovoľníci majú často problém vysvetliť, aké zručnosti a kompetencie dobrovoľníckou činnosťou získali. Po druhé, zamestnávateľia nie sú ochotní na základe osvedčení od dobrovoľníckych organizácií tieto zručnosti a kompetencie uznať, keďže certifikáty často popisujú skôr vykonané činnosti než získané kompetencie. V dôsledku toho zostáva mnoho pracovných miest neobsadených, keďže zručnosti a kompetencie nie sú viditeľné (MATACHE 2015).

“Kompetenciu môžeme definovať ako schopnosť využívať vedomosti, zručnosti a osobné, sociálne a/alebo metodické schopnosti v pracovných a študijných situáciách, príp. na profesionálny či osobný rozvoj.” (CEDEFOP 2014)

Napriek tomu, že si čoraz viac ľudí a organizácií v celej Európe uvedomuje hodnotu dobrovoľníctva, ako aj prínosy validácie kompetencií v neformálnom vzdelávaní a informálnom učení, pre dobrovoľnícky sektor, ich využitie a dopady zostávajú do veľkej miery neznáme. Opatrenia na túto validáciu sa stále nerozvíjajú v celej Európe (MATACHE 2015). Z toho plynie riziko, že výsledky neformálneho vzdelávania môžu byť na pracovnom trhu považované za menej hodnotné, než je ich skutočný potenciál (BREMER A PEETERS 2017).

Validácia (vzdelávania): Validácia je proces identifikácie, dokazovania, hodnotenia a uznávania zručností a kompetencií získaných vo formálnom, neformálnom a informálnom prostredí (CEDEFOP 2014)

Štúdia o validácii v rámci ImproVal-u

V snahe riešiť tento problém bol vytvorený projekt pod názvom *Improving Validation in the Voluntary Sector (ImproVal)* / *Zlepšovanie validácie v dobrovoľníckom sektore*. ImproVal je európsky projekt, v ktorom sú zapojení partneri z piatich európskych krajín (FI, NL, BE, DE, SK). Jeho cieľom je poskytnúť syntézu práce vykonanej v EÚ v prospech validácie dobrovoľníckych skúseností.

V rámci projektu sa uskutočnila štúdia, ktorej zámerom bolo zistiť, či a ako dobrovoľníci a dobrovoľnícke organizácie využívajú validačné nástroje na dokumentáciu zručností a kompetencií, a či účastníci dokázali výsledky validácie aj využiť v praxi. V snahe získať odpovede na tieto otázky boli vytvorené dva dotazníky pre dobrovoľníkov a organizácie, a tiež vykonané doplnkové rozhovory s expertmi z partnerských krajín. Jazykové bariéry boli odstránené tým, že oba prieskumy sa realizovali v 6 jazykoch (angličtine, nemčine, holandčine, francúzštine, finčine a slovenčine). Rozhovory prebiehali od novembra 2019 do januára 2020.

Cieľom však nebolo získať čo najviac odpovedí, ale získať odpovede od ľudí, ktorí už daný nástroj využívajú. To sa prejavilo v nerovnakých počtoch účastníkov z krajín, kde sa výskum konal, pretože využívanie nástrojov na hodnotenie týchto kompetencií sa v jednotlivých krajinách veľmi líši.

Metodológia prieskumov

Prieskum pre organizácie

Dotazník pre organizácie obsahoval celkovo 30 otázok – 3 s jednou odpoveďou, 14 s viacerými odpoveďami, 5 otvorených otázok, a tiež 8 otázok s Likertovou škálou. Veľkosť celej výskumnej vzorky v prieskume organizácií bola 361 respondentov, z toho vyplnených bolo 44 dotazníkov. Miera návratnosti teda bola 12,19 %, pričom odpovede pochádzali najmä z krajín projektových partnerov.

Prieskum pre dobrovoľníkov

Dotazník pre dobrovoľníkov obsahoval celkovo 22 otázok – 11 s viacerými odpoveďami, 3 otvorené a 8 otázok, kde sa od respondentov vyžadovala odpoveď na Likertovej škále. Veľkosť celej výskumnej vzorky v prieskume dobrovoľníkov bola 359 respondentov, z toho vyplnených bolo 25 dotazníkov. Miera návratnosti teda bola 6,96 %, pričom odpovede pochádzali najmä z krajín projektových partnerov.

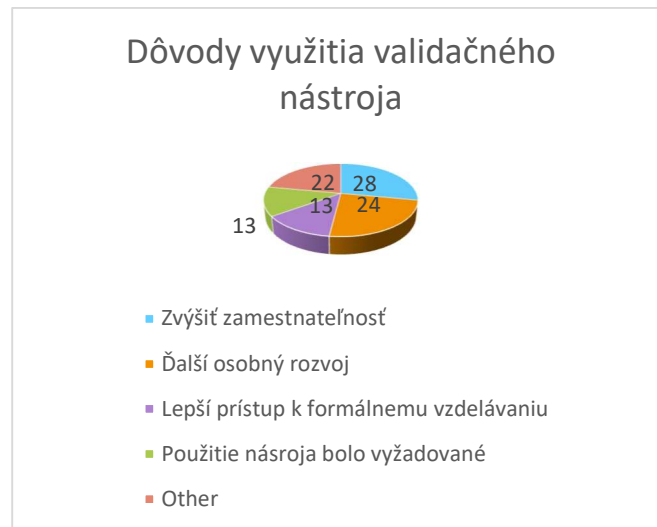
Pološtrukturované (peer) rozhovory

Okrem online prieskumu bolo vykonaných 10 pološtrukturovaných (peer) rozhovorov s odborníkmi z dobrovoľníckych organizácií z partnerských krajín. Odpovede sa zaznamenávali zapisovaním poznámok a/alebo audio nahrávkou. Po vykonaní rozhovorov sa všetci partneri projektového tímu navzájom podelili o najdôležitejšie poznatky. Všetky zistenia z rozhovorov sa následne porovnali a zľúčili do jedného resumé.

Validačné nástroje z pohľadu dobrovoľníkov

Respondenti si mali vybrať nástroje, ktoré oni sami používajú. Keďže väčšina odpovedí dobrovoľníkov v tejto štúdií pochádza od účastníkov zo Slovenska, nie je žiadnym prekvapením, že najčastejšie spomínali nástroje, ktoré sa využívajú u nich. Preto mnohí účastníci využívali buď *európsky mnohojazyčný nástroj Youthpass*, alebo slovenský nástroj *D-zručnosti pre zamestnanie*. Väčšina dobrovoľníkov sa vyjadrila, že použitie nástroja im pomohlo v rámci systému zamestnanosti (42 %). Podľa nich sú zďaleka najčastejšími prostriedkami “uznávania” certifikáty (43 %) a potvrdenia o účasti (27 %), ktoré opisujú a validujú ich získané kompetencie.

Medzi hlavné dôvody využívania validačných nástrojov patrili nasledovné (graf 1):



V prípade, že dobrovoľníci dostali potvrdenie, väčšina z nich uviedla, že im to pomohlo nájsť si lepšiu prácu (32 %) alebo lepšiu pozíciu v dobrovoľníctve (24 %).

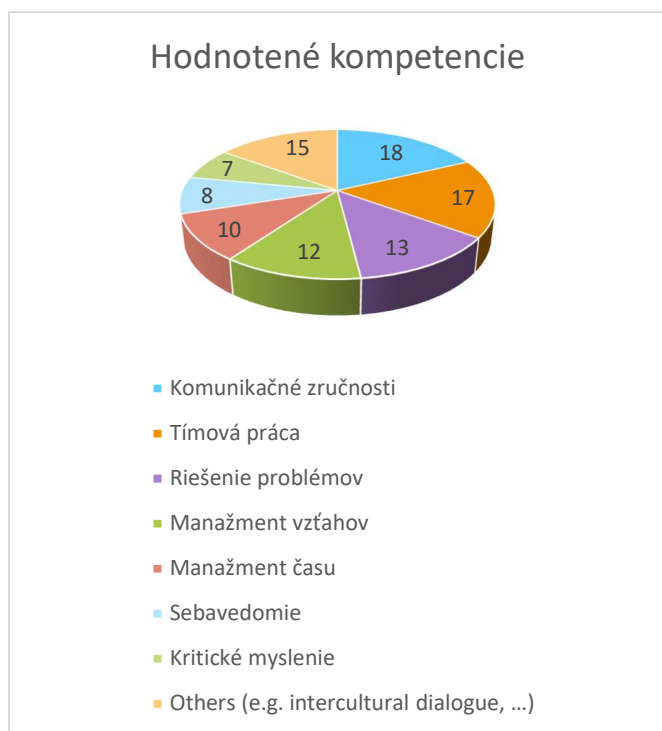
Validačné nástroje z pohľadu organizácií

Keď sme požiadali organizácie, aby sa na nástroj pozreli z pohľadu dobrovoľníkov, väčšinou ako najväčšiu výzvu v procese hodnotenia spomenuli problémy so sebareflexiou ohľadne vývoja ich kompetencií (30 %). Medzi ďalšie faktory patrili nedostatok záujmu (19 %) či nedostatok času (18 %). Len 4 % organizácií sa vyjadrili, že ich dobrovoľníci pri využívaní nástroja nemali žiadne ťažkosti.

Z pohľadu organizácií sa často spomínala časová tiseň (28%) a problém s identifikáciou kompetencií dobrovoľníka (18%), ale tiež nedostatok dôkazov rozvoja týchto kompetencií (14 %). Okrem toho bolo spomenuté, že obvykle trvá pomerne dlho, kým sa nový nástroj dostane do povedomia a získa si dôveru v spoločnosti. Iba 13 % organizácií odpovedalo, že s implementáciou nástrojov nemali žiadne ťažkosti.

Okrem toho sa ukázalo, že medzi dôvodmi na využívanie nástrojov, ktoré uvádzali dobrovoľníci a organizácie, boli určité rozdiely. Kým dobrovoľníci obvykle začínajú využívať nástroj v snahe zvýšiť svoju zamestnateľnosť, iba veľmi málo organizácií uviedlo boj s nezamestnanosťou ako dôvod implementácie nástroja. Častou príčinou implementácie validačných nástrojov v organizáciách bola tiež odmena pre dobrovoľníkov za vykonanú prácu ako snaha formálne oceniť ich zručnosti, aby si boli vedomí dosiahnutých úspechov. Validačný nástroj umožňuje dobrovoľníkom pomenovať svoje skúsenosti a premeniť ich na výhodu, ktorou je možné získať ľahší vstup do formálneho vzdelávania či na trh práce. V niektorých prípadoch môže využitie validačných nástrojov slúžiť organizáciám aj ako “výstavný kus,” a tým výrazne zlepšiť ich reputáciu či schopnosť udržať si dobrovoľníkov.

Kompetencie, ktoré organizácie pri používaní validačných nástrojov hodnotia, znázorňuje graf 2:



V snahe oficiálne uznať kompetencie získané dobrovoľníkmi väčšina organizácií buď vydáva certifikáty (37 %) alebo potvrdenia o účasti (28 %), čo je v súlade s typom osvedčenia, ktoré dobrovoľníci požadujú (ako bolo uvedené vyššie). Digitálne riešenia ako Open Badges (8 %) sú v niektorých krajinách stále málo používané. Vo všeobecnosti sa však v najbližších rokoch očakáva postupný nárast záujmu o digitálne “odznaky” (badges), a to najmä medzi mladými ľuďmi.

V snahe o popularizáciu validačného procesu je nutné dobrovoľníkov informovať o výhodách, ktoré tak môžu získať. Využívanie validačného nástroja by sa malo považovať skôr za hodnotnú investíciu než za časovo náročnú prácu navyše. Celkovo sa za silné stránky či výhody validačného procesu považujú nasledovné aspekty:

- + Pomáha uznávať (identifikovať, dokumentovať a hodnotiť) zručnosti získané dobrovoľníckou prácou
- + Dobrovoľníci si lepšie uvedomujú, čo sa naučili a ako sa zlepšili
- + Helpdesk a ďalšia podpora je v prípade, že sa ponúka (napr. *Europass*), užitočná najmä pre mladých dobrovoľníkov
- + Validačné dokumenty a certifikáty môžu slúžiť ako veľmi cenná príloha k žiadostiam (v niektorých prípadoch si dobrovoľník môže priamo stiahnuť oficiálne potvrdenie o dobrovoľníckej práci)
- + Podporuje všeobecný predpoklad, že dobrovoľníctvo môže viesť k rozvoju odborných kompetencií

Napriek tomu opýtaní konštatovali, že niektoré fázy validačného procesu naďalej poskytujú priestor na zlepšenie:

- Validačný proces je často zložitý a časovo náročný
- Niektoré nástroje stále nie sú plne digitalizované (“papierovačky” bývajú veľmi časovo náročné)
- Nedostatočná štandardizácia (nie je možné zaručiť spoľahlivú porovnateľnosť výsledkov rôznych nástrojov)
- Nástroje uplatňujú príliš teoretický prístup
- Niektoré nástroje sa ponúkajú na platforme, ide však o uzavretý priestor (prístup k nástroju majú iba ľudia z dobrovoľníckych organizácií)
- Nedostatok “úspešných príbehov” (o mladých ľuďoch, ktorí si vďaka nástroju našli prácu)
- Nástroj môže spôsobiť ťažkosti s manažmentom (času/zdrojov)
- Pravidelná propagácia je povinná, keďže nástroje nevykazujú “sebarozvoj”
- Môžu nastať ťažkosti s prepájaním nástroja s inými existujúcimi platformami (interoperabilita, napr. intranet organizácie)

Ďalší moment, kedy sa využívanie nástrojov veľmi komplikuje a zvyšuje sa ich časová náročnosť, nastáva v situácii, keď dobrovoľník pracuje v organizácii dlhší čas a je zapojený do viacerých projektov, v ktorých mohol získať nejaké kompetencie. Okrem toho, niektoré nástroje stále nie sú (plne) digitalizované. Z toho plyne “papierovačky” zvyšujú časovú investíciu. V konečnom dôsledku úspešnosť nástroja do veľkej miery závisí od jeho použiteľnosti, a tiež od snahy zúčastnených strán o jeho propagáciu a akceptáciu aj mimo kontextu dobrovoľníctva.

Odporúčania pre validáciu vyplývajúce z prieskumov

Takže ako to bude s 23-ročnou študentkou, ktorá sa túži stať lekárkou? Čo treba urobiť v snahe pomôcť jej s ďalším vzdelávaním či profesionálnou kariérou?

1. Štandardizácia výsledkov validačných nástrojov

Je potrebné implementovať také stratégie, ktoré garantujú dôveryhodnosť a spoľahlivosť výsledkov validačného procesu. Jednou z možností by bola štandardizácia štruktúry získaných certifikátov, ďalšou prijatie jasných a transparentných noriem kvality (FISHER 2019).

2. Propagácia validačných nástrojov

ImproVal už k propagácii validačných nástrojov významne prispel vytvorením kompédia nástrojov. V budúcnosti však bude opakovane potrebná ešte rozsiahlejšia propagácia.

3. Zvyšovanie povedomia a scitlivenie

“Validáciu nemožno považovať za dobrú investíciu, pokiaľ nie je v spoločnosti široko akceptovaná a pochopená” (FISHER 2019). S cieľom informovať dobrovoľníkov a ďalšie zúčastnené strany z oblasti vzdelávania a zamestnávania o potenciáli VNFIL je potrebné zorganizovať viaceré kampane

na zvýšenie povedomia. Pomôže to zlepšiť dosah na potenciálnych používateľov nástrojov a organizácie.

4. Schopnosť validačných nástrojov reagovať na potreby dobrovoľníkov

Ako konštatovali Bremer a Peeters (2017): “Východiskom validačného procesu by mali byť konkrétne potreby a záujmy dobrovoľníka”. S ohľadom na uvedené sa pri rôznych nástrojoch ukazuje, že existuje relatívne široká škála možností.

Niektoré nástroje sa využívajú častejšie než iné. Možno by stálo za námahu prizrieť sa im bližšie a zistiť, ako fungujú a prečo sú obľúbené.

Taktiež je potrebné zistiť potenciál na zlepšenie, napr. čo sa týka technických aspektov. Predovšetkým mladšia generácia rada využíva mobilné zariadenia a aplikácie (STEFAŇSKÁ A WANAT 2017), no len nízke percento respondentov uviedlo, že nimi využívaný nástroj ponúka aj mobilnú aplikáciu. App verzia nástroja by mohla zvýšiť jeho užívateľskú prívetivosť a tak prilákať nových používateľov.

5. Investícia do školení tútorov/mentorov

Ako ukázal náš výskum, existuje už široké spektrum nástrojov. Kým niektoré európske krajiny nemajú žiadne nástroje, iné majú 4, či ešte viac. Problém je v tom, že po vytvorení si väčšina nástrojov nezíska dostatočnú pozornosť a dostatočne sa nerozšíri. Výsledkom je často neuznávanie, nepoužívanie, nerozvíjanie a po niekoľkých rokoch úplné zrušenie týchto nástrojov.

Namiesto vytvárania ďalších a ďalších nástrojov by sa mal klásť dôraz na zvyšovanie spôsobilosti poskytovateľov vzdelávania. Poradenstvo a vedenie je nevyhnutné počas celého procesu validácie, najmä pri starších a znevýhodnených používateľoch nástrojov.

6. Zdôrazňovanie hodnoty digitálnych metód uznávania

Ako bolo spomenuté vyššie, tradičné “hmotné” metódy uznávania sú stále najpopulárnejšie. Nové formy uznávania ako Digital Badges však ponúkajú niekoľko výhod, najmä v kontexte vyššieho vzdelávania. Dokážu totiž dokumentovať výsledky neformálneho vzdelávania pružnejšie než tradičné metódy, napr. papierové certifikáty (DEVEDZIC A JOVANOVIC 2015; DYJUR A LINDSTROM 2017). Jeden z opýtaných uviedol, že Open Badges sú zvlášť obľúbené v Taliansku. Mohlo by sa preto považovať za východisko pre ďalší výskum v tejto oblasti.

Ako je zrejmé, v budúcnosti sa naďalej bude vyžadovať zvýšená snaha a ochota meniť postoj k uznávaniu vzdelania, aby sa validácia neformálneho vzdelávania a informálneho učenia v Európe zlepšila a integrovala. Napriek tomu je ťažké odporučiť jeden z uvedených nástrojov ako najlepší. Dôvodom sú na jednej strane čiastočne odlišné požiadavky z pohľadu organizácií v porovnaní s dobrovoľníkmi, a na druhej malá výskumná vzorka štúdie bez účastníkov zo všetkých európskych krajín. Preto je v tejto oblasti potrebný ďalší výskum.

Použitá literatúra

- [1] BREMER, G., PEETERS, J. (2017). Learning from Volunteering. Recognition and validation of volunteer experiences. In: DUVEKOT, R. & COUGHLAN, D. & AAGAARD, K. (Eds.) (2017). The learner at the Centre: Validation of Prior Learning strengthens lifelong learning for all: 2nd VPL-Biennale (pp. 89-102). [5] (Series VLP Biennale; Vol. 6). (European Centre for Valuation of Prior Learning) Houten/Aarhus.
- [2] CEDEFOP (2012). Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning.
- [3] CEDEFOP (2014). Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. 2. Edition. (Publications Office of the European Union) Luxembourg.
- [4] CEDEFOP (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Cedefop reference series; No. 104. (Publications Office) Luxembourg.
- [5] DEVEDZIC, V., JOVANACOVIC, J. (2015). Developing open badges: a comprehensive approach. Educational Technology Research and Development, 63, 603–620.
- [6] DYJUR, P., LINDSTROM, G. (2017): Perceptions and Uses of Digital Badges for Professional Learning Development in Higher Education. In: *TechTrends*, 61 (4), 386–392.
- [7] Lifelong Learning Platform (2015). Validation of learning outcomes: opportunities and threats for non-formal education.
- [8] EUROPEAN COMMISSION AND COUNCIL OF EUROPE (2011). Pathways 2.0 towards recognition of nonformal learning/education and of youth work in Europe.
- [9] FISHER (2019). Response to the Open Consultation on the Council Recommendation on Validation of Non-Formal and Informal Learning (VNFIL). (European Association for the Education of Adults) Brussels.
- [10] JOKOLVÁ, M. (2019). Validation Tools for Volunteers Compendium.
- [11] MATACHE, M. (2015). Benefits of validation for the individual – The case of Romania.
- [12] STEFAŇSKÁ, M., WANAT, T. (2017). Benefits from using mobile applications by Millennials – a gender and economic status comparative analysis. In: The Proceedings of XVI International Marketing Trends Conference, Madrid, ed. J. C. Andreani. (Marketing Trends Association) Paris-Venice.