



Mgr. Helena Košťálová

Vystudovala marketing a sociální management a více než 15 let pracuje jako lektorka kurzů pro dospělé. V EKS působí jako lektorka, metodička odborných kurzů a kariérová koučka. Mezi její hlavní profesní zájmy se řadí především kurzy osobního rozvoje a kariérové poradenství, které realizuje formou skupinových aktivit i na bázi individuální. Ve výuce se snaží prosazovat respekt a osobní přístup, má ráda tvůrčí proces. Je také hodnotitelkou Assessment center a autorkou odborných publikací zaměřených na kariérové poradenství a výuku. Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CHQ v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní a vzdělávací kariéry na úrovni. Absolvovala kurz Žážitkového kariérového poradenství podle metody Thomase Dienera, trénink hodnotitelky Assessment center a vzdělávací program STAGE: Staighening Self-Estimation in Adult Age. Vystudovala distanční studium Stockholmské univerzity Kariérové poradenství – teorie a praxe a dvouletý výcvik Arteterapie a artefletika. V současné době je frekventantkou výcviku v systemické terapii.

Mapování kompetencí podle švýcarského systému CH-Q v praxi

Text autorky přináší zajímavý pohled na mapování kompetencí. Přístup k mapování nedefinuje předem, co je „správné“ a „špatné“, ale pomáhá lidem, aby si ujasnili nejen, jaké jsou jejich specifické kvality, silné stránky a kompetence, ale také za jakých podmínek je dokážou využít, kde jsou jejich limity, proč a jakým způsobem by chtěli své přednosti rozvíjet. –red–

Kompetence a prevence, jaká je souvislost?

Cílem preventivních aktivit ve škole je především vytvořit zdravý kolektiv, ve kterém se budou cítit všichni dobře, navzájem se respektovat a chápat hranice, které nelze překračovat. Zdravý kolektiv musí tvořit „zdraví“ jedinci, tedy děti, které si věří, jsou se vědomy svých vlastních hodnot a své jedinečnosti. A současně dokážou ocenit jedinečnost těch druhých a využít ji při tvorbě společného díla. Jak toho dosáhnout? Jednou z možností je tzv. systém mapování kompetencí, který vznikl v 90. letech minulého století ve Švýcarsku pod názvem CH-Q (Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufsaufbahn) a jehož primárním posláním je vytvořit zastřešující systém pro oceňování a uznávání kompetencí nabytých formálně i neformálně. Přestože původně byl systém vytvořen jako nástroj kariérového poradenství pro dospělé, kteří již vstoupili nebo bezprostředně vstupují na trh práce, je natolik flexibilní a univerzální, že jej lze využít pro jakoukoli cílovou skupinu, včetně mladších dětí či studentů.

Co je systém CH-Q

Zatímco v 50. letech 20. století převažoval přístup, který podporoval soutěživost, usiloval o poměrování lidí podle podobných znaků a vše odlišné bylo nežádoucí, dnešní svět práce si cení jedinečnosti zaměstnanců jako přidané hodnoty, vítaná je kreativita a také schopnost kooperace. V duchu tohoto principu je CH-Q individualizovaný přístup, který staví na jedinečných zkušenostech jednotlivých lidí a na jejich potenciálním přínosu. Jinými slovy, nedefinuje předem, co je „správné“ a „špatné“, ale pomáhá lidem, aby si ujasnili nejen to, jaké jsou jejich specifické kvality, silné stránky a kompetence, ale také to, za jakých podmínek je dokážou využít, kde jsou jejich limity, proč a jakým způsobem by chtěli své přednosti rozvíjet a co je reálné změnit s ohledem na aktuální životní situaci.

Východiska systému CH-Q

Mapování kompetencí je systém vyžítvaný v kariérovém poradenství, což je multidisciplinární obor, který staví na poznatech především z oblasti „společenských věd“, jako je např. psychologie, sociologie, pedagogika či andragogika. Zdrojem teoretických východisek je i oblast psychoterapie, přestože je důležité stanovit jasnou hranici mezi poradenstvím a terapií. Mezi moderními terapeutickými přístupy, které jsou volnou inspirací systému mapování kompetencí, můžeme jmenovat např. narativní terapii (M. White, D. Epston – Narrative Means to Therapeutic Ends 1990), známou přibližně od 80. let 20. století, opírající se o teorii sociálního konstrukcionalismu a poststrukturalismu. Narativní přístup vychází z práce s jazykem; zaměřuje se na klíčové vztahy, do kterých klient vstupuje, a zohledňuje kontext, ve kterém se klient nachází. Výhodou je, že dává lidem možnost volby, otevírá nové příležitosti. Lidé nejsou ztotožňováni s jejich problémy ani se nehledají viníci.

Problémy jsou posuzovány jako externí prvky, které lze řešit. Rámec sociálního konstrukcionalismu dal vzniknout i novému směru kariérového poradenství – tzv. sociodynamickému poradenství (1997). Jeho autorem je R. V. Peavy a má mnohé rysy společné s narativním přístupem. Podstatou poradenské praxe je předpoklad, že člověk si vytváří svůj svět společně ve vztahu s ostatními (to, jací jsme, do značné míry ovlivňují také vlivní lidé z našeho okolí). Interakci mezi klientem a jeho okolím věnuje Peavy značnou pozornost, k tomu využívá techniky mapování životního prostoru a také práci s metaforami. V neposlední řadě je zásadní teoretickou oporou model zvaný kariérový management, který staví na schopnosti řídit si svoji vlastní profesní a vzdělávací dráhu. Zabývá se tím, jak práce koresponduje se životem člověka (raději, než jak přiřadit člověka ke konkrétnímu povolání). Jeho výhodou je, že umožňuje člověku lépe se vyrovnat se změnou a s nejistotou, posiluje jeho samostatnost. Poprvé jej představili B. Law and A. G. Watts již v roce 1977 na modelu The DOTS Analysis. Myšlenku kariérového managementu dále rozvíjel např. Jarvis, který jej zasadil do amerického rámce, a to zejména v kontextu rozvoje kompetencí dětí na školách. S modelem kariérového managementu úzce souvisí rozvoj tzv. kariérových kompetencí (career management skills; career development skills). Myšlenka vychází z předpokladu, že v dnešním světě člověk potřebuje celý soubor schopností a dovedností, aby se vyrovnal s nejistou budoucností na trhu práce. Mezi kariérové kompetence se řadí např. schopnost pracovat se změnou, schopnost činit rozhodnutí, sebeřízení či budování soukromého a osobního života.

Celostní přístup

Při hledání silných stránek a kvalit se CH-Q neomezuje jen na oficiální diplomy a certifikáty, ale pracuje s člověkem jako s celkem a neformálně nabyté kompetence staví na roveň těm formálním. V praxi totiž platí, že se učíme celý život a asi 70 % našich celkových znalostí a dovedností jsme si osvojili „neplánovaně“, díky našim dobrým i špatným zkušenostem. Když se například ohlédneme zpět, na vaše studijní léta, zjistíte, že jste si odnesli nejen teoretické znalosti z oboru, ale také schopnost naučit se velké množství textu za krátký časový úsek, pracovat pod stresem, osamostatnit se ve velkém městě, stanovit si priority v momentě, kdy se nakupí více lákavých nabídek najednou, nebo vařit s minimálním rozpočtem. Výhodou takového uvažování je, že se při identifikaci toho, co vlastně umíme a na co jsme dobří, neomezujeme jen na naši odbornost, ale dokážeme pojmenovat i naše „přenositelné“ (měkké) kompetence, jako např. dobré komunikační dovednosti, schopnost plánování a organizování nebo flexibilitu. Díky tomu pak třeba lépe hledáme pracovní uplatnění, umíme dobře argumentovat při pracovním pohovoru nebo při žádosti o vyšší plat, dokážeme posoudit, zda je dobrý nápad investovat do dalšího vzdělávání, a v neposlední řadě si posilujeme sebedůvěru. Čím dříve přijmeme tuto filosofii, tím přirozenější to pro nás bude. Proto je vhodné to posilovat již u menších dětí. My jsme

systém mapování kompetencí zařadili do výuky dětí ze třetího ročníku základní školy. Prostřednictvím hravých aktivit jsme je dovedli k přemýšlení nad tím, co všechno umějí, kde to využívají a jak se to naučily. Děti si tak vytvořily vlastní seznam silných stránek, kompetencí a kvalit, kde byly nejen informace typu „jde mi matematika“ či „umím angličtinu“, ale také „dokážu sám dojet k babičce na druhý konec města“, „jde mi judo“, „umím se postarat o mladšího sourozence“ nebo „umím uklidnit kamarády, když se hádají“. Když si děti vytvořily osobní plakáty, byly opravdu velmi pyšné na to, co všechno dokážou, a posílila se nejen jejich sebedůvěra, ale často to pomohlo i k většímu respektu ve skupině, zejména u introvertů a dětí s horšími studijními úspěchy. Samy děti vyhodnotily závěrečnou prezentaci jako příležitost dozvědět se něco nového o spolužácích i možnost pochválit se za svoje úspěchy. Samotná práce na mapování kompetencí byla dlouhodobější, snažili jsme se, aby se děti ani nepřečenovaly, ani nepodceňovaly, ale dokázaly reálně odhadnout, co doopravdy zvládnou a o čem se pouze domnívají, že by zvládly. Proto jsme je vedli k tomu, aby svoje silné stránky hledaly na příkladech konkrétních událostí (např. jednou jsem jel sám k babičce...), ptáme se, co přesně udělaly, díky čemu situaci zvládly a také – jak by dokázaly, že se událost stala. Příčemž, lze jako důkaz použít např. svědectví druhých, fotografii nebo výrobek.

Výchova k zodpovědnosti

Ať je klientem systému CH-Q dítě, mladistvý či dospělý, kromě seznamu vlastních kompetencí a kvalit si po absolvování kurzu podle systému mapování kompetencí každý prohloubí i schopnost činit rozhodnutí, nést odpovědnost za své činy a pracovat samostatně. Přístup certifikovaných lektorů CH-Q totiž staví na tzv. empowermentu (zmocňování a posilování). V praxi to znamená, že vztah mezi lektorem a účastníky kurzu je partnerský, vedený formou dialogu, proces mapování kompetencí vyžaduje od začátku do konce aktivní zapojení účastníků. Při výuce děti pracují v menších skupinách či dvojicích, často zařazujeme diskusi, nabízíme různé alternativy. Po každé aktivitě následuje reflexe procesu, aby měly děti možnost pojmenovat, jaký způsob práce jim vyhovuje, co jim pomohlo k úspěchu, či si uvědomit důvody nezdaru.

Z čeho vycházíme při podpoře sebeřízení v oblasti kompetencí

- že každý má za sebou bohatou škálu zkušeností, ale sám si toho často není vědom,
- že člověk se rozvíjí nejen ve škole, ale také díky pracovním zkušenostem, volnočasovým a dobrovolnickým aktivitám a přijímaním rolí v rodinném životě,
- že člověka je potřeba vnímat jako komplexní bytost,
- že klíčová je vnitřní motivace, že v současném světě budeme čím dál častěji vystaveni kariérním změnám, že chci-li sám sebe prezentovat, musím se nejdříve poznat!

Kromě již zmíněného celostního přístupu staví systém CH-Q na následujících principech:

- „peer to peer“ (tradiční frontální systém střídá s prací v malých skupinkách a dvojicích, účastníci kurzu více spolupracují a také se navzájem inspirují),
- sebereflexe,
- každý má potenciál, který lze rozvíjet.

Jaký je obvyklý postup

Nejprve pomáháme najít odpovědi na otázky:

- Kdo jsem? (Co umím? Jaké jsou moje vnitřní zdroje? Z jakých životních zkušeností mohu těžit?)
- Co mohu? (Jaké jsou moje podmínky? Jaké jsou moje limity?)
- Co chci? (Jaké jsou moje životní aspirace? Jakou mám životní vizi? Čeho chci v životě dosáhnout?)

Mapování kompetencí ve výuce

Kurz mapování kompetencí jsme realizovali jako delší projekt, sestávající z cca 8–15 výukových hodin (dle věku dětí a možností školy), pro každý ročník jsme jej připravovali na míru ve spolupráci s třídními učiteli. Součástí kurzu byla i jednoduchá domácí příprava, pokud to bylo možné, zapojili jsme do spolupráce i rodinu. Role rodičů a příbuzných dětí byla důležitá, abychom děti naučili pracovat se zpětnou vazbou. Děti tak měly

možnost porovnat své vlastní mínění o sobě s názorem rodičů, sourozenců nebo spolužáků. Zpětnou vazbu jsme využili i k tomu, abychom v dětech posílili schopnost naslouchat ostatním. Protože systém mapování kompetencí staví na učení zážitkem, zařazujeme do kurzu zážitkové aktivity adekvátně věku dětí. Aktivity na sebe navazují, po prožitku následuje reflexe formou skupinové diskuse nebo individuální práce s pracovními listy. Aktivity pracují s přirozenou kreativitou dětí, občas využíváme prvky dramatické výchovy či artefietiky. Výstupy kurzu (např. skupinové plakáty nebo sebezprezentace formou krátkých animovaných filmů) využili v některých případech třídní učitelé nebo metodici prevence k další následné práci s třídním kolektivem.

Za přínos kurzu mapování kompetencí považujeme mj. následující:

- třídní kolektiv se smělil (toho si cenili zejména pedagogové šestých ročníků, které jsou pro děti náročnou změnou),
- děti samy vyhodnotily, že díky kurzu lépe vědí, jaké jsou jejich silné stránky,
- děti si vyzkoušely, jak pozitivně prezentovat samy sebe,
- posílila se schopnost dětí kooperovat,
- v některých případech se objevila potenciální riziková témata, se kterými dále pracovala třídní učitelka ve spolupráci se školním metodikem prevence.

Více informací o systému CH-Q poskytne Centrum kompetencí, které vzniklo v roce 2012. Nabízí kurzy metody mapování a sebeřízení kompetencí a zabývá se přípravou na uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení. Lektorky Centra kompetencí jsou prvními certifikovanými lektorky švýcarské metody CH-Q – competence management. Za úspěšnou implementaci švýcarské metody mapování kompetencí CH-Q na národní úrovni získalo Centrum kompetencí Národní cenu kariérového poradenství 2014. Kontakt: www.centrumkompetenci.cz

