

PŘEKÁŽKA JE PŘÍLEŽITOST – HLEDÁNÍ ŽIVOTNÍ VIZE VE SLOŽITÉ SITUACI

Miriam VRÁNOVÁ, Silvie PÝCHOVÁ, Dorota MADZIOVÁ

SPIRALIS, U Hadovky 564/3, 160 00 Praha 6, vrانovam@spiralis-os.cz

Najít nové východisko i ve složité životní situaci a rozvíjet své schopnosti je cílem vzdělávacího kurzu „Překážka je příležitost“. Vzdělávací program, který v letech 2012 – 2014 realizoval Spiralis ve spolupráci s Centrem kompetencí, zahrnoval blok mapování vlastních kompetencí dle švýcarské metody CH-Q a blok vzdělávání v marketingové komunikaci a sebeprezentaci prostřednictvím moderních technologií. Součástí byly také individuální konzultace a kariérový koučing na míru a praxe u potencionálních zaměstnavatelů. Kurz absolvovalo 60 rodičů samoživitelů, kterým se podařilo najít nové profesní uplatnění. Lektorský tým kurzu získal Národní cenu kariérového poradenství 2014.

Mapování kompetencí metodou CH-Q

Lektoři metody mapování kompetencí provázejí účastníky třemi dimenzemi: jejich minulostí, současností a budoucností. Vzhledem k tomu, že kurz je veden zážitkovou formou, využívá nejen rozumovou oblast jedince, ale pracuje jak s emocemi, tak i s manuálními projevy účastníků. Kreativní složka je nedílnou součástí obsahu kurzu.

Švýcarská metoda sebeřízení v oblasti kompetencí CH-Q (CH-Q – Self-management of competencies), která byla vyvinuta v 90. letech, aby ve Švýcarsku podpořila vstup žen na trh práce, se implementovala do českého prostředí. Jednalo se o ženy bez formálního vzdělání a bylo potřeba najít způsob, jak zjistit, jaké mají kompetence, získané neformální cestou, aby mohly zastávat například i manažerské pozice, a nemusely nejprve absolvovat kompletní formální vzdělávání. Metoda CH-Q, ze které se ve Švýcarsku do dnešní doby vyvinul celý systém uznávání výsledků neformálního vzdělávání, jenž je zakotven i ve federálním zákoně o vzdělávání, umožňuje identifikovat silné stránky účastníků tohoto procesu a vede je k tomu, aby na těchto silných stránkách rozvíjeli své kompetence a další profesní a vzdělávací rozvoj.

Centrum kompetencí vychází při mapování kompetencí z toho, že:

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

K čemu školení vede

Účastníci jsou vedeni prostřednictvím individuálních a skupinových úkolů k reflexi a uvědomění svých kompetencí, které dokládají osobním portfoliem. Portfolio obsahuje kromě seznamu identifikovaných kompetencí zejména důkazy, které dokládají, že dotyčný účastník tyto kompetence opravdu má. Kurz rodiče samoživitele ale nevede jen k tomu, aby identifikovali své silné stránky a na nich postavené kompetence, rozvíjí u nich i dovednosti stanovovat si své životní cíle (aspirace) a hledat způsoby, jak jich dosahovat. Tyto cíle jsou úzce navázány na identifikované kompetence a vlastní profesní rozvoj. Souvisí s tím druhý výstup, který je od účastníků kurzu očekáván, a to akční plán, jenž by je měl motivovat k dalšímu rozvoji.

Oba výstupy z kurzu (kromě nich ještě účastníci odevzdávají marketingový plán, videovizitku a odkazy na sebeprezentaci na internetu) jsou vlastními závěry účastníků, které mají sloužit primárně jim samotným.

Záleží na nich, jak s těmito materiály (obsahem osobního portfolia a akčního plánu) naloží. Účastníci ale mají v rámci školení možnost získat k těmto výstupům zpětnou vazbu jak od dalších účastníků, tak lektorů i od nezávislých hodnotitelů. Hlavním úkolem lektorů je vytvořit bezpečné prostředí pro sdílení názorů a zpětných vazeb mezi účastníky.

Proč je dobré poznat a rozvíjet vlastní kompetence?

Co pod pojmem kompetence rozumíme:

Na pojem kompetence narážíme v současnosti na každém kroku: požadují je zaměstnavatelé, mají být rozvíjeny na školách a na různých školeních. Mluví se o klíčových a odborných kompetencích. Rozumíme jim? Víme, co je požadováno, abychom u sebe rozvíjeli? Jaký je rozdíl mezi tím, jak jsme se učili doposud, a mezi rozvojem kompetencí?

Národní soustava povolání (www.nsp.cz) definuje kompetence jako „souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce.“ S touto definicí se ztotožňujeme a akcentujeme v ní zejména postojeovou složku (hodnoty), která někdy bývá z této definice opomíjena a mluví se o kompetencích jako o souboru znalostí, dovedností a schopností. Naše hodnoty ale přece utvářejí integritu naší osobnosti a motivují nás k jednání, považujeme je tedy za nedílnou složku kompetencí. Zároveň v uvedených definicích postrádáme složku vlastností, které považujeme za základ pro rozvoj kompetencí jako silné stránky, na nichž lze stavět. Jako nemá smysl stavět dům bez základů, nemá smysl intenzivně budovat kompetence v oblastech, které nám nejsou přirozené, kde člověku jednoduše nebylo do „víňku dáno“.

Proč toho o sobě tak málo víme?

Tato otázka nás vrací do školních lavic, jelikož jedinou odpověď na to, co umíme, popř. co jsme se naučili, jsme dostávali ve formě známek. O čem ale známky vypovídaly? Možná o tom, že jsme zvládli nějaký úkol, ale vybavujeme si všechny ty úkoly? Dokážeme ještě dnes z toho těžit? A nevypovídaly spíše známky o tom, jestli jsme zvládli úkol lépe nebo hůře než ostatní spolužáci?

Běžná škola ani dnes nevede žáky k sebereflexi, k tomu, aby sami u sebe rozpoznávali, co umí, kam se postupně posunuli, s čím mají potíže a jak to chtějí sami řešit. V dospělosti bychom si měli dopřát, abychom si my sami byli vědomi toho, co umíme, jak s tím chceme naložit. Nemůžeme přeci očekávat, že nás bude pořád někdo srovnávat (třeba nadřazený v zaměstnání) a někdo jiný bude určovat, jakým směrem se bude náš vývoj ubírat. V dospělosti každý zodpovídá sám za sebe. Měl by být tedy schopen vyhodnotit, co umí, jaký je jeho potenciál a jak s ním v průběhu života hodlá naložit.

Kde v nás tkví potenciál k rozvoji?

Škola má tendenci po nás požadovat všeobecný rozvoj, ale jsou oblasti, které nám nejsou přirozené. Introvert se asi nikdy nebude cítit dobře v pozici moderátora společenských večerů, někomu jinému to ale může zcela „sedět“. Zvláštní, že je po nás často požadováno, abychom neustále pracovali na svých slabých stránkách, nemálo času se věnuje doučování matematiky u dětí, kterým tento předmět nejde, a naopak angličtině, zase jiných dětí, kterým pro změnu nejdou cizí jazyky. To vše je v pořádku, ale nesmí to být na úkor rozvoje silných stránek! Člověk by se neměl dostat do takové pasti, že nemá čas na to, co mu jde a v čem vidí smysl, protože se musí neustále věnovat dohánění toho, co mu nejde. Náš přístup mapování kompetencí staví na identifikaci silných stránek – vlastností (kvalit), které mi jsou přirozené a identifikaci a rozvoji kompetencí v souladu s těmito rozpoznávanými vlastnostmi.

Proč potřebujeme v životě sebeuvědomění?

Co je to sebeuvědomění? Sociální psychologie definuje tento pojem takto: „Jedná se o proces, kdy se člověk zaměřuje na sebe sama, přemýšlí o sobě a svém chování.“

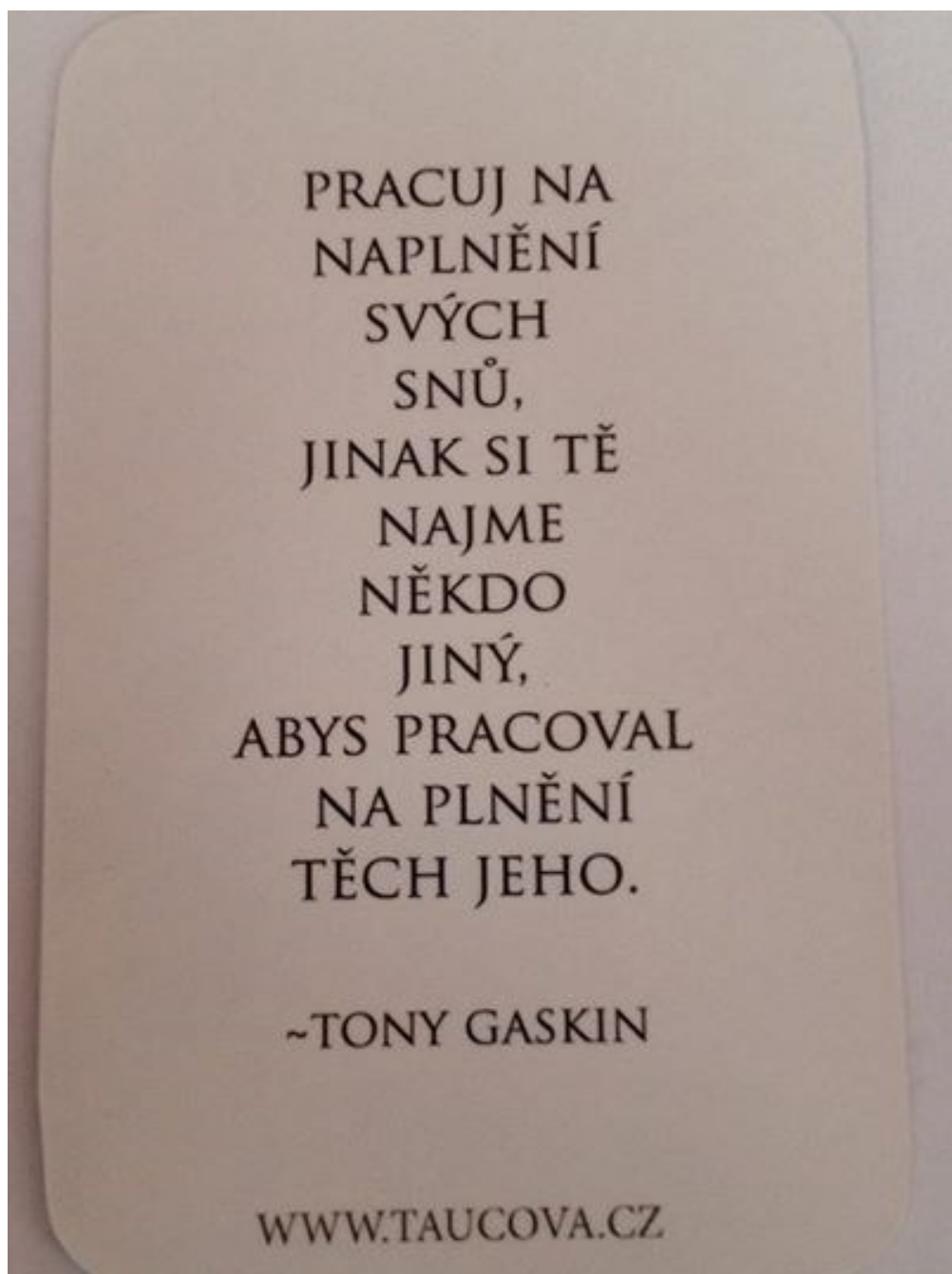
http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/fss/ps07/vybrane_pojmy_ze_socialni_psychologie_I.txt

Při rozvoji kompetencí považujeme za důležité, aby k tomuto procesu sebeuvědomění docházelo průběžně, protože člověk samotný může sám u sebe identifikovat některé vlastnosti, o kterých ostatní nemusí mít ponětí, zároveň hodnotová orientace je interní a relativně intimní proces, kterým si musí projít každý jedinec sám. Jinak by se jednalo o indoktrinaci. Metodika mapování kompetencí proto stojí na náročných individuálních úkolech, které si účastníci školení vypracovávají sami. Mají ale příležitost konfrontovat své názory a postoje s dalšími účastníky za účelem získání zpětné vazby. Důležité ale je, že oni sami jsou garanty výstupů a nikdo jiný nemá právo jim jejich výsledky korigovat, jen oni sami. Sled úkolů, kterým účastníci školení procházejí,

pouze usměrňuje proces sebeuvědomění a umožňuje reflexi. Už Sokratés prohlásil: „Nemohu nikoho nic naučit, mohu ho jen přimět myslet.“.

Jak souvisí řízení vlastních kompetencí a kariérové poradenství?

Do této chvíle byla řeč jen o identifikaci (mapování) kompetencí. Tato metodika ale nekončí jen u rozpoznání vlastních kompetencí, ale usiluje rovněž o jejich aktivizaci – o jejich řízení v průběhu života. Jedná se o aktivní využívání kompetencí při plánování a rozhodování během života. A zde je silná vazba na to, o co usiluje kariérové poradenství. Cílem kariérového poradenství je vedení klientů k samostatnosti při rozhodování o své pracovní a vzdělávací dráze. Metodu mapování a řízení vlastních kompetencí lze tedy považovat za jednu z metod kariérového poradenství, která vede účastníky k samostatnému a zodpovědnému rozhodování o svém životě, postavené na uvědomění si vlastních kompetencí a jejich aktivního využívání v rámci svého rozvoje.



Obr. 1: Ukázka z profesního portfolia absolventky kurzu.

Osobní portfolio

Jedním z hlavních výsledků kurzu mapování kompetencí je osobní (kariérní) portfolio. Během školení účastníci shromáždí různé druhy „záznamů“ a materiálů, které potvrdí, jaké mají kompetence (znalosti/schopnosti/ dovednosti/ hodnoty) v určité konkrétní oblasti. Ve svém portfoliu zachytí své životní zkušenosti, to, co se v průběhu života naučili. Důležitý je vztah portfolia a linie života, protože linie života umožňuje identifikovat klíčové okamžiky v životě, kdy jsem se člověk naučil něco opravdu užitečného pro svůj další život, to by měla být „páteř“ portfolia. Nemělo by se jednat o složku na certifikáty, ale otisk našeho života, jak jsme se v jeho průběhu učili. Portfolio dokumentuje jedinečnost dané osoby. Metodika mapování kompetencí podtrhuje unikátnost každého jedince, každý si v životě prošel jinými zkušenostmi, každému bylo do vínku dáno něco jiného, každý splétá jiné svazky kompetencí. A osobní portfolio má toto všechno dokumentovat.

Pro koho je kurz vhodný

Samotná metoda mapování kompetencí je zcela adaptabilní na jakoukoliv cílovou skupinu od dětí po seniory, bez ohledu na vzdělání. Jde totiž o principy, které je potřeba dodržovat, samotné školící aktivity je nutné vždy přizpůsobit dané cílové skupině.

Literatura

Pýchová, Silvie, Madziová, Dorota: Metodika mapování a řízení vlastních kompetencí

Projekt Překážka je příležitost, Spiralis, Praha, 2014

Kolb, David Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall., 1984

Reitmayrová, E., Broumová, V.: Cílená zpětná vazba, Portál, Praha, 2007:

Franc D., Matin A., Zouneková D: Učení zážitkem a hrou, Computer Press, Praha, 2007