

Kompetence a kompetenční modely v kontextu vzdělávání k informační gramotnosti

Mgr. Pavlína Mazáčová, Ph.D.

Předmět Informační gramotnost - KISK

Semestr podzim 2015

Vymezení obsahů pojmu kompetence

- Odlišné pojetí kompetencí mezi zástupci **vzdělávací a zaměstnavatelské sféry**

• **JSOU** chápány

NEJSOU chápány

jako vztahované **k výkonu**

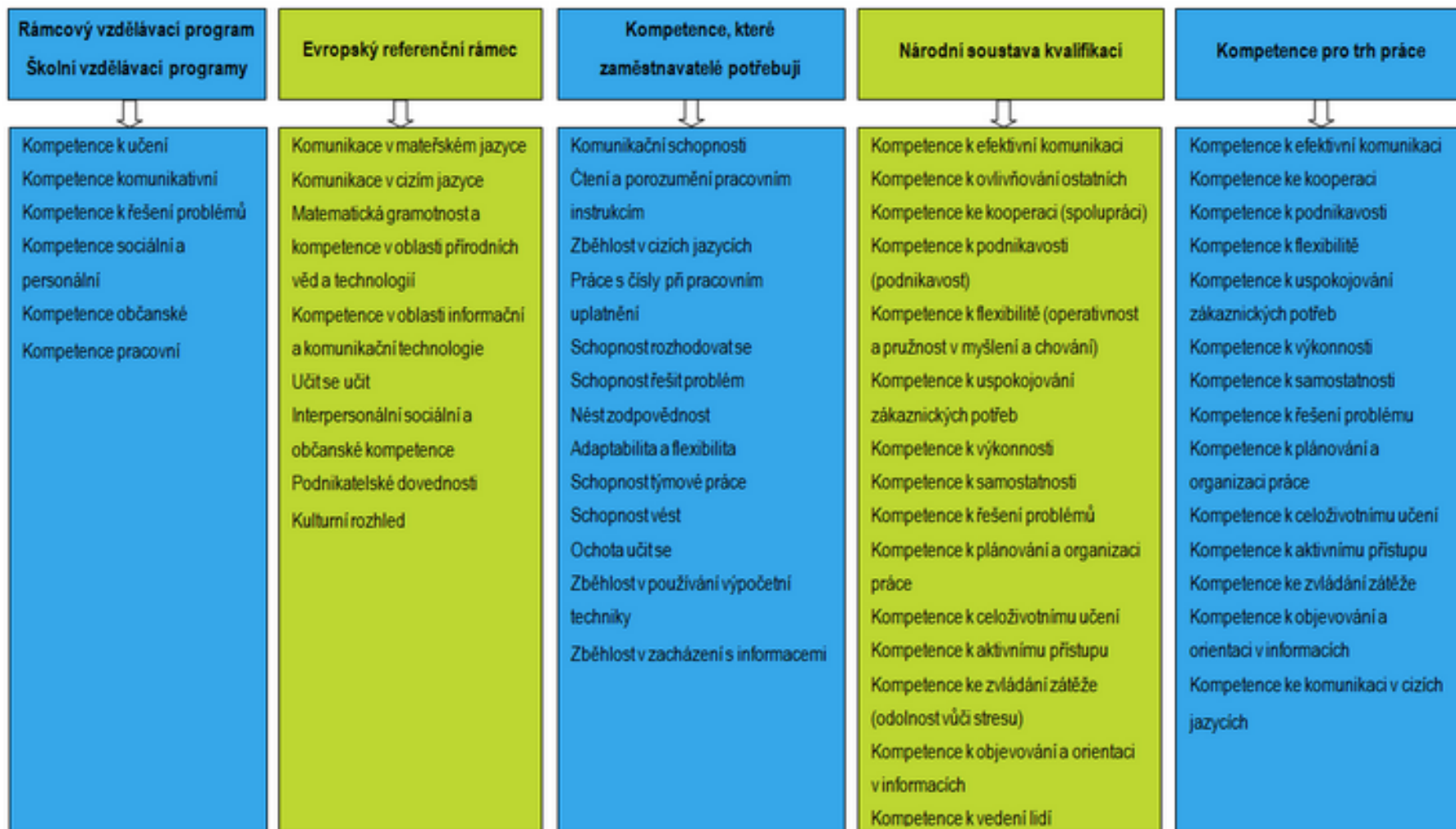
konkrétního povolání

Kompetence v kontextu informační gramotnosti

KLÍČOVÉ KOMPETENCE

- integrované schopnosti a dovednosti uplatňované v profesním i osobním životě - **nejsou striktně vázány na jednotlivý obsah učiva v kurikulárních dokumentech, jsou součástí obecného základu vzdělání jedince v informační společnosti:**
 - komunikativní dovednosti (+ znalost cizích jazyků); personální a interpersonální dovednosti;
 - schopnost řešit problémy a problémové situace;
 - schopnost využívat při řešení probl. matematických postupů;
 - **schopnost využívat informační technologie, pracovat s informacemi**
- rozpracovány na úrovni systému vzdělávání v ČR (RVP, VŠ)

Kontext informační gramotnosti v klíčových kompetencích – strategie ČR



Pojetí klíčových kompetencí (a infogram)

dle OECD

Klíčové kompetence podle OECD

(dokument *The definition and selection of key competencies*)

Práce

- Vytvářet projekty.
- Brát na sebe zodpovědnost.
- Přispívat k práci skupiny a společnosti.
- Organizovat svou vlastní práci.
- Projevovat solidaritu.
- Ovládat matematické a modelové nástroje.

Objevování

- Zvažovat různé zdroje dat.
- Radit se s lidmi ve svém okolí.
- Konzultovat s experty.
- Získávat informace.
- Vytvářet a pořádat dokumentaci.

Přizpůsobování se změnám

- Využívat informační a komunikační techniky.
- Být flexibilní při rychlých změnách.
- Nalézat nova řešení.
- Být houževnatý v případě obtíží.

Komunikace

- Rozumět a hovořit více jazyky.
- Být schopen číst a psát ve více jazycích.
- Být schopen mluvit na veřejnosti.
- Obhajovat a argumentovat vlastní názor.
- Poslouchat a brát v úvahu názory jiných lidí.
- Vyjadřovat se písemně.
- Rozumět grafům, diagramům a tabulkám.

Kooperace

- Být schopen spolupráce a práce v týmu.
- Činit rozhodnutí.
- Řešit konflikty.
- Posuzovat a hodnotit.
- Navazovat a udržovat kontakty.

Myšlení, uvažování

- Chápat kontinuitu minulosti a současnosti.
- Nahlížet na aspekty rozvoje společnosti kriticky.
- Být schopen se vyrovnávat s nejistotou a komplexností situací.
- Účastnit se diskusí a vyjadřovat vlastní názor.
- Vnímat politický a ekonomický kontext ve vzdělávacích a pracovních situacích.
- Hodnotit sociální chování související se zdravím, spotřebou a prostředím.
- Vážít si umění a literatury.

Učení

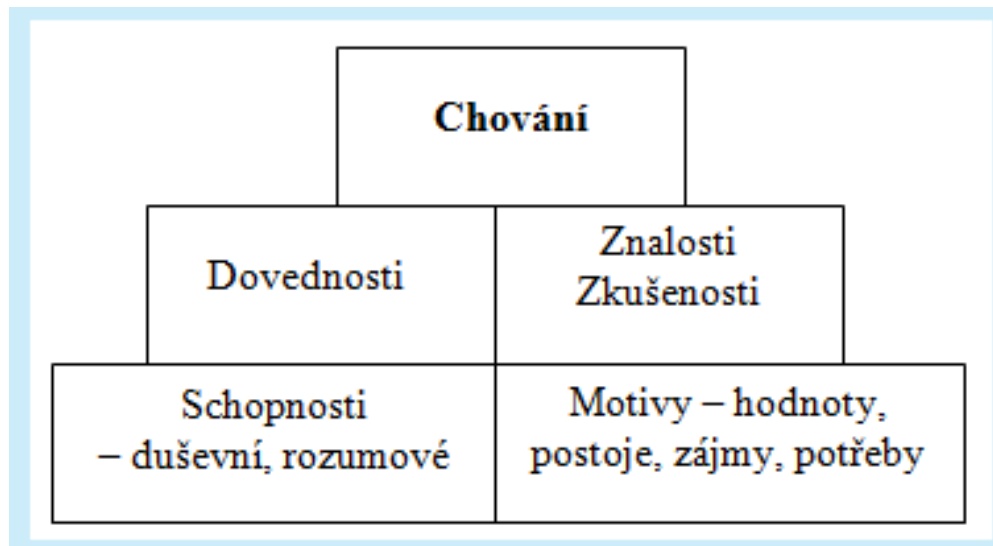
- Být schopen vzít v úvahu zkušenost.
- Dávat věci do souvislosti a organizovat poznatky různého druhu.
- Organizovat svůj učební proces.
- Být schopen řešit problémy.
- Být zodpovědný za své učení.

Klíčové kompetence a edukace k informační gramotnosti (kurikula v ČR)


- Klíčové kompetence (KK) dalece přesahují definovanou funkční, resp. informační gramotnost
- Na rozdíl od informační nebo funkční gramotnosti (a dalších gramotností) **se KK těžko vymezují a měří**
- To, co zahrnuje funkční, resp. informační gramotnost, se v různých obměnách ve všech vymezeních klíčových kompetencí objevuje
- Je proto možné informační gramotnost považovat za součást (jakousi měřitelnou podmnožinu) klíčových kompetencí
- **Klíčové kompetence můžeme (v jistém smyslu) považovat za pojem funkční, resp. informační gramotnosti nadřazený**
- Otázka: Je možné rozvíjet klíčové kompetence ve výuce na všech stupních škol, nebo je možné spíše je rozvíjet v systému celoživotního učení/vzdělávání?

Klíčové kompetence v kontextu celoživotního učení

- Souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti
- Takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které vyúsťují v kompetence, s jejichž pomocí je možno v daném okamžiku zastávat velký počet pozic a funkcí a které jsou vhodné ke zvládnutí problémů celé řady většinou **nepředvídatelně se měnících požadavků v průběhu života ve 21. století**



Klíčové kompetence v kontextu celoživotního učení

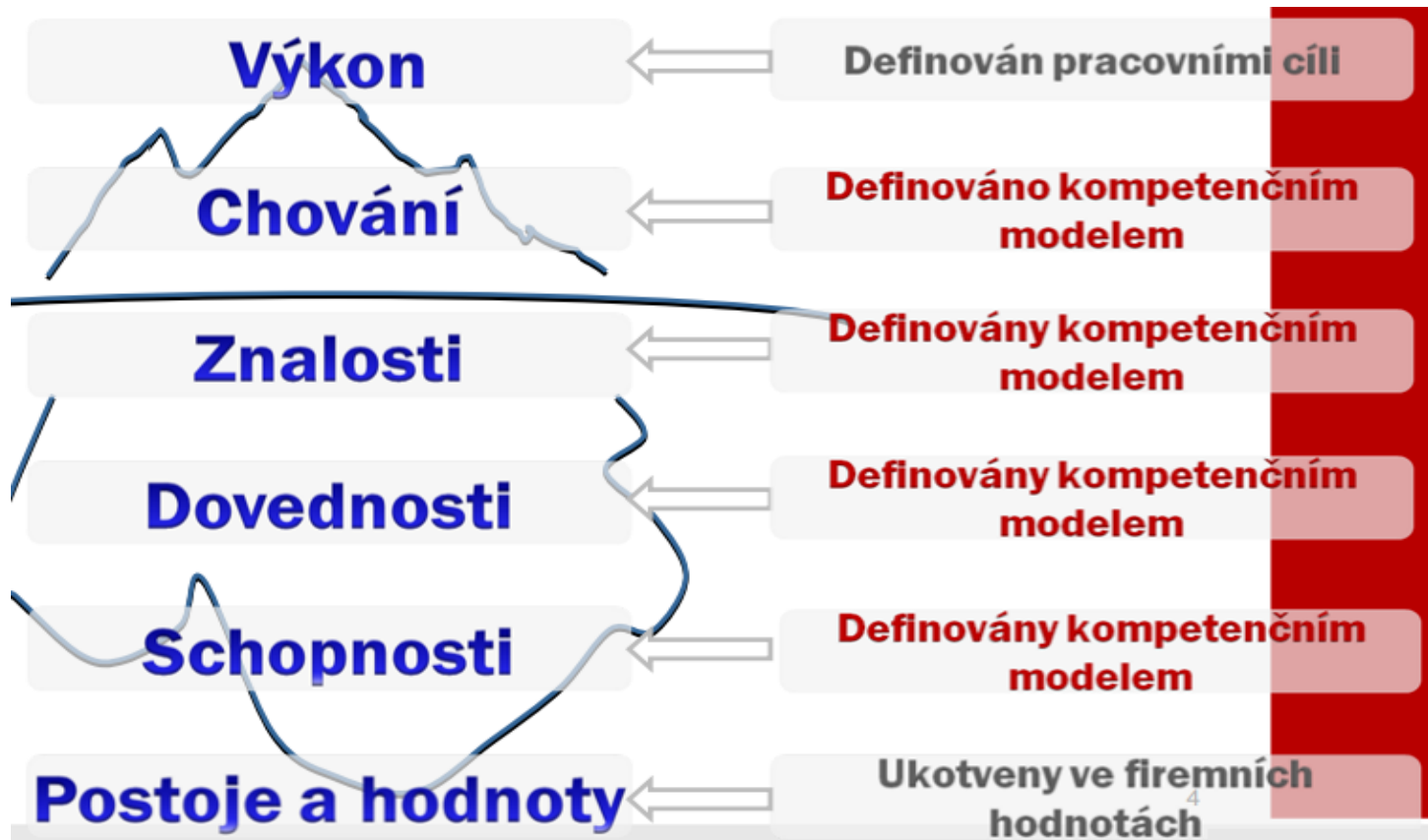
- Předpokladem nabytí klíčových kompetencí = **důvěra v samostatnost účastníka vzdělávání** a v jeho **odpovědnost za vlastní učení**  má možnost spoluutvářet proces svého učení na vlastní odpovědnost, zejména v neformálním učení
- Nabývání klíčových kompetencí - **celoživotní proces** (nové učení a přeučování)
- KK = další vzdělávání přesahující profese
- Rozvoj osobnosti
- Výběr KK a jejich pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti
- **Ovládnout definitivně klíčové kompetence není možné, neboť proces učení, zejména u kompetencí, nelze ukončit jednou provždy**

(Klíčové) Kompetence ve firemním vzdělávání

= znalosti, dovednosti, schopnosti a návyky chování nebo myšlení, které mohou jasně a spolehlivě odlišit vynikajícího pracovníka od průměrného v dané pozici

- Projevují se jako **specifické „pozorovatelné chování“**, které vynikající pracovníci projevují častěji, ve více situacích a s lepšími výsledky než průměrní pracovníci
- Zpravidla **vycházejí z firemních hodnot**

Kompetence v organizaci



Kompetenční modely v organizaci



Popisují kompetence (tj. znalosti, dovednosti, zkušenosti, osobnostní charakteristiky) nutné pro **požadovaný výkon v dané pozici**

Typologie kompetenčních modelů (v personalistice)

- **Modely klíčových kompetencí:**
 - kompetence, které jsou společné a nezbytné pro všechny zaměstnance organizace/firmy bez ohledu na jejich pozici a roli v hierarchii firmy
- **Specifické kompetenční modely:**
 - kompetence pracovníka (a jejich úroveň), které jsou charakteristické pro úspěšného pracovníka v konkrétní pozici a v konkrétní organizaci
- **Generické kompetenční modely:**
 - osvědčený seznam kompetencí pro konkrétní pozice (obchodník, personalista, finanční ředitel), vycházejí z rozsáhlých zkušeností personální agentury, výzkumů a vývojových aktivit
 - spolehlivý základ pro definování kompetencí nezbytných pro dobrý výkon v dané pozici
 - bohužel nezohledňují zvláštnosti jednotlivých firem/organizací

Přínos kompetenčních modelů

- **Zkvalitnění personální práci ve společnosti/firmě/organizaci**
- Upevňování a propagace firemních hodnot, usnadnění práce manažerům a personalistům při:
 - výběru,
 - vzdělávání,
 - hodnocení zaměstnanců
- **Zkvalitnění výběrového procesu** - poskytují naprosto přesný popis toho, co musí uchazeč o práci umět a znát, aby byl přijat
- **Poskytují validní informace o výkonu zaměstnance** a o tom, jak si přijatý zaměstnanec osvojil potřebné znalosti a dovednosti během adaptace
- Definují úroveň kompetencí, které musí uchazeč prokázat na konci adaptačního období
- Poskytují **detailní popis kompetencí vyžadovaných od způsobilých pracovníků**
- Využitelné při rozvojovém hodnocení zaměstnanců, jejich povyšování a dalším vzdělávání
- Základ moderního **systému řízení lidských zdrojů**, lze je aktualizovat a snadno přizpůsobovat rozvoji firmy

Kompetenční modely organizací - shrnutí

- Definují PŘEDPOKLADY úspěchu v organizaci
- Vycházejí ze základních hodnot v organizaci
- Dávají společný jazyk k hodnocení chování a způsobu práce
- Poskytují zaměstnancům strukturovaný přístup k dalšímu rozvoji těchto předpokladů
- Vytváří jakýsi „most“, kterým lze propojit práci samotnou a jednotlivé personální procesy s hodnotami a principy organizace

Využití kompetenčních modelů – profese (výběr)

- Učitelé
- Koordinátoři vzdělávání
- Specialisté na vzdělávací systémy
- Školitelé v oblasti technického vzdělávání
- Firemní trenéři
- Vzdělávání a hodnocení ředitelů

Příklad konkrétní implementace KM

- **Primární cíl**

- Vytvořit metodiku práce s kompetencemi ve firmě/organizaci a provázat je s jednotlivými procesy řízení lidských zdrojů (ŘLZ)
- Vytvořit kompetenční modely pro jednotlivá pracovní místa

- **Sekundární cíl**

- Směřovat cíleněji k definovaným hodnotám a větší flexibilitě
- Podpořit strategické řízení ve společnosti prací s vazbami mezi vizí, strategií, hodnotami a kompetencemi a sekundárně celým ŘLZ
- Napomoci posunu manažerského stylu vedení k většímu důrazu na práci s lidmi
- Podpořit sjednocení a provázanost jednotlivých procesů řízení lidských zdrojů ve společnosti

Struktura kompetenčního modelu (na příkladu VZP)

- Identifikační údaje
- Charakteristické pracovní činnosti
- Klíčové znalosti a schopnosti vycházející z hodnot VZP
- Další schopnosti a dovednosti
- Vhodné odborné znalosti
- Vhodné další znalosti
- Atestace a certifikace
- Kvalifikace a praxe
- Ostatní charakteristiky

Příklad - Odborné znalosti v kompetenčním modelu (včetně IG)

Kompetenční model systemizovaného místa

Kód systemizovaného místa: 9802014 Název systemizovaného místa: Specialista / specialista organizace práce - Junior Tarifní třída: 10

Uložit Zrušit změny Zpět na rozcestník Mgr. Eva Šostá - (oscis:980... Náhled na popis pracovní činnosti

Základní údaje Pracovní činnosti Schopnosti a dovednosti **Odborné znalosti** Atestace a certifikace Kvalifikace a praxe Zvláštní požadavky

Vhodné odborné znalosti

Odborné znalosti:	Nespecifikovaný druh znalosti:	
A06 - pojišťovací legislativa včetně všeobecných pojistných podmínek		<input type="checkbox"/>
A08 - postupy při evidenci plátců pojistného		<input type="checkbox"/>
A10 - postupy při kontrole plátců pojistného		<input type="checkbox"/>
D07 - finanční plánování		<input type="checkbox"/>
G02 - personalistika a mzdy, příslušné předpisy, formy odměňování		<input type="checkbox"/>
G03 - pracovní právní předpisy, Zákoník práce		<input type="checkbox"/>
G07 - plánování lidských zdrojů		<input type="checkbox"/>
H03 - zákon o veřejném zdravotním pojištění		<input type="checkbox"/>
ZJN - Nečíslicíková vhodná odborná znalost	stanovování požadavků na pracovní pozice	<input type="checkbox"/>

Další vhodné znalosti

Další vhodné znalost:	Úroveň:
Microsoft Office - Access	<input checked="" type="checkbox"/> Z - základní/postačující úroveň
Microsoft Office - Excel	<input checked="" type="checkbox"/> Z - základní/postačující úroveň
Microsoft Office - Outlook	<input checked="" type="checkbox"/> Z - základní/postačující úroveň
Microsoft Office - Power point	<input checked="" type="checkbox"/> Z - základní/postačující úroveň
Microsoft Office - Word	<input checked="" type="checkbox"/> Z - základní/postačující úroveň

Jiné znalosti:

Jiné znalosti:	Nespecifikovaný druh znalosti:	
PIS - Personální informační systém		<input type="checkbox"/>
ZIS - Základní informační systém VZP ČR		<input type="checkbox"/>

Znalost cizího jazyka: Úroveň:

Kompetenční model v oblasti **zájmového a neformálního vzdělávání**

- **Odborné kompetence specifické** = co by pracovník v dané pozici měl umět po odborné stránce (např. diagnostikování poruch automobilu, měření elektrických veličin, vedení podvojného účetnictví aj.).
- **Obecné kompetence** = co by pracovník v dané pozici měl zvládat nad svoji odbornost, ale co je současně pro výkon dané pozice nezbytné (např. cizí jazyky, efektivní komunikace, **práce s informacemi** aj.).

měkké kompetence

a

odborné kompetence obecné

- vycházejí z určitých obecných schopností (např. pohotovost, přesnost, pečlivost, srozumitelnost, přesvědčivost, praktičnost apod.), ze kterých se dalším rozvíjením stávají kompetence

- jsou založené na určitém znalostním základu
- na rozdíl od specifických kompetencí jsou však široce přenositelné (např. cizí jazyky, **využívání počítače**, řízení motorových vozidel).



Kompetenční model v oblasti zájmového a neformálního vzdělávání

Kompetence	Měkké - efektivní komunikace, orientace v informacích, týmová spolupráce,...		Obecné
	Odborné	Odborné obecné (přenositelné, průřezové) - využívání PC při práci, hra na kytaru	
		Odborné specifické	Dovednosti - formulovat didaktické cíle s ohledem na specifické potřeby vzdělávání, ...
			Znalosti - pedagogické pojmy a pedagogické zásady, široké spektrum metod neformálního vzdělávání

- Aktivita k procvičení v rámci tématu - <http://www.nidm.cz/okp-old/ke-stazeni>

Kurikulární dokumenty (vzdělávací programy) a kompetenční modely

- Pro formální vzdělávání - kurikulární dokumenty
- Pro neformální vzdělávání - především vzdělávací programy

Kompetence jsou transformovány do učebních cílů

- **Učební cíle**
 - Výroky popisující způsoby /cesty, jimiž student kurzu/modulu /programu prokazuje zvládnutí dané kompetence ve vzdělávacím prostředí
- **Učební plány**
 - Postavené tak, že jasně vedou studenty na požadovanou úroveň kompetence
- **Význam kompetenčních modelů**
 - zdroj pro hodnocení vzdělávacího obsahu kurzů
 - Kritérium srovnatelnosti osnovy vzdělávání (cílů apod.) u různých pedagogů

Kompetence a strategie (ve formálním vzdělávání)

- **Klíčové kompetence**

- Klíčové kompetence chápeme jako soubor **dovedností, vědomostí, schopností, postojů a hodnot**, jako komplexní „výbavu“ žáka / studenta / vzdělávaného jedince / jedince

- **Výchovné a vzdělávací strategie**

- **Společné postupy na úrovni vzdělávací instituce** (např. školy), akceptované pedagogy a uplatňované ve výuce i mimo výuku
- **Nástroj** cíleného utváření a rozvíjení klíčových kompetencí žáků/studentů
- Formulovány prostřednictvím **společně uplatňovaných a upřednostňovaných** postupů, metod a forem práce, případně aktivit, příležitostí či pravidel

Výchovné a vzdělávací strategie ve formálním vzdělávání

Výchovné a vzdělávací strategie **na úrovni školy**

- jasně a srozumitelně vymezeno, **CO a JAK** učitelé společně uplatňují ve výuce
- strategie **cíleně směřovány k utváření a rozvíjení klíčových kompetencí žáků a procházejí celým výchovným a vzdělávacím procesem** ve škole, jako např.:
 - učitelé zadávají žákům takové úkoly, které řeší ve skupinách, jejich výsledky pak prezentují ostatním (*KK sociální a personální, komunikativní*)
 - učitelé periodicky požadují po žácích zpracování rozsáhlejší (*ročníkové, seminární...*) práce, žáci si volí témata jim blízká, používají při tom více zdrojů, které konfrontují, výstupy své práce prezentují i s využitím IT technologií ostatním (*KK k učení, komunikativní*)
 - učitelé při hodnocení žákovských prací využívají sebehodnocení žáků, např. formou týdenních plánů, osobních rozhovorů (*KK sociální a personální*).

Výchovné a vzdělávací strategie **na úrovni předmětu**

- společné pro všechny učitele daného vyučovacího předmětu
- Např. v předmětu Český jazyk a literatura (v závorce je uvedena klíčová kompetence, jejíž část tato strategie rozvíjí):
 - učitel zařazuje do výuky diskusi, žáci si zformulují pravidla pro diskusi, kterými se budou řídit, a vyhodnocují, jak se jim je daří dodržovat (*KK komunikativní, občanská, sociální a personální*)