



QUALIFYING DIFFERENCES



METODICKÁ PŘÍRUČKA

„Hodnocení klíčových dovedností pro univerzální školní certifikaci“



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Centro Oficial de Formación
Profesional de Grado Superior



SAVIANO

MUNI



PROJETOS INTERNACIONAIS

Intelektuální výstup 01

Metodická příručka „Hodnocení klíčových dovedností pro univerzální školní certifikaci“

Zaměření projektu Qualifying Differences vychází z potřeby společné a inovativní metodiky pro odborníky, kteří pracují v oblasti vzdělávání a školení dospělých s lidmi se zdravotním postižením.

Cíle projektu jsou následující:

- Vyvinout otevřenější a flexibilnější přístupy k ověřování a certifikaci znalostí a dovedností dospělých osob se zdravotním postižením
- Podporovat celoživotní vzdělávání.
- Pomoci dospělým lidem se zdravotním postižením najít práci a mít aktivní roli na trhu práce.
- Podporovat všechny instituce, které se zabývají vzděláváním a odbornou přípravou dospělých na národní i evropské úrovni.
- Nepřímo zvýšit úroveň zaměstnanosti v Evropě, zejména pro osoby se zdravotním postižením, které vzniklo v důsledku nemoci nebo úrazu z povolání.

<https://www.qualifying-differences-project.eu/>

Copyright © 2021 Qualifying Differences. Všechna práva vyhrazena. Reprodukce a distribuce celé publikace nebo její části je povolena s výjimkou komerčních účelů, pokud je jako zdroj uvedeno projektové partnerství



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Podpora Evropské komise pro produkci této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoli použití informací v ní obsažených.

Číslo projektu: 2019-1-PT01- KA204-061247

Index

1. Úvod
2. Obecná prezentace
3. Koncepty
4. Metodiky
5. Metodická příručka pro odborníky
6. Sada nástrojů
7. Závěr
8. Glosář
9. Reference

1. Úvod

Evropské vzdělávací systémy demonstrují různé přístupy ke kvalitnímu vzdělání. Existuje silné přesvědčení související se skutečností, že vzdělání je hlavním prostředkem, kterým společnost přispívá k charakteru člověka, podstatně zvyšuje jeho kapacitu, činí jej více soběstačným a integruje různé dimenze učení (kognitivní, afektivní a axiologické), takže vzdělání prospívá všem. Každá evropská země představuje specifickou situaci.

Osoby se zdravotním postižením, vzniklém zejména v důsledku nemoci nebo pracovního úrazu, představují pro příslušné kvalifikační systémy dvojí výzvu. Na jedné straně otevřenost a flexibilitu ve vztahu k okolnostem a rozmanitosti, které mohou být v rámci jejich intervence akceptovány a řízeny. Na druhé straně zvýšená pozornost a úsilí zvýrazněné jejich mnohdy nižší kvalifikační úrovni ve vztahu k populaci obecně.

Ve světle jednoho ze základních principů moderních společností, principu univerzálního vzdělání neboli univerzální schopnosti učit se, je úkolem navrhnout takové systémy, které jsou schopné podpořit každého vhodným způsobem a umožnit každému rozvíjet se a optimalizovat své schopnosti a potenciál.

Partnerství

Tento projekt zahrnuje 6 subjektů z 6 různých zemí (Španělsko, Itálie, Francie, Řecko, Portugalsko a Česká republika), které mají zkušenosti a pevné vztahy s dalšími sociálními, ekonomickými, kulturními a místními organizacemi.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL – koordinátor (Portugalsko)

Epralima byla založena veřejnou listinou v roce 1999 a jedná se o soukromou a družstevní školu, která se zaměřuje na odborné vzdělávání a zároveň nabízí kurzy vzdělávání a školení mládeže, kurzy vzdělávání a školení dospělých a kurzy specializované technologické úrovně V.



V současné době se škola nachází ve třech obcích regionu Minho-Lima: Arcos de Valdevez, Ponte da Barca a Ponte de Lima. Disponuje kvalifikovaným technickým týmem, který pracuje s dospělými od roku 2002 a poskytuje dospělým lidem podporu při uznávání (validaci) a certifikaci jejich formálních a neformálních kompetencí.

CESUR_Centro Superior de Formación Europa Sur- Španělsko

CESUR (Centro Superior de Formación Europa Sur) je jednou z hlavních součástí Grupo Coremsa, holdingu poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy s více než 25 lety zkušeností v oblasti odborného vzdělávání a přípravy zaměřené na zaměstnání. V současné době se CESUR skládá z 18 různých středisek odborného vzdělávání a přípravy po celé zemi (Málaga, Sevilla, Murcia, Badajoz, Madrid, Zaragoza, Cáceres a Kanárské ostrovy). Nabízíme více než 120 formálních školicích kurzů akreditovaných španělským ministerstvem školství a máme více než 6500 studentů.



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano - Itálie

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (Italská unie pro boj proti svalové dystrofii) je dobrovolné sdružení založené v roce 1994 s cílem usilovat o plnou integraci lidí s postižením. Asociace má kolem 9 000 členů a je zastoupena po celé zemi 66 provinčními pobočkami, které provádějí rozsáhlou sociální práci a rozsáhlou lékařskou a rehabilitační péči, v některých případech řídí ambulantní rehabilitační, preventivní a výzkumná centra v úzké spolupráci s univerzitou a sociálně-zdravotními ústavy. UILDM Saviano je jednou z těchto 66 provinčních poboček.



DAFNI KEK - Řecko

DAFNI KEK je certifikováno LLL-Center, které vyvíjí své aktivity v souvislosti s místními potřebami a výzvami, od roku 1996. DAFNI KEK se účastní různých výzev ve prospěch vzdělávání dospělých tím, že reaguje na národní a evropské rámce financování. Neustále spolupracuje s širší komunitou pedagogů a také s poradci (pro život a zaměstnání), rozumí (jejich) školicím potřebám, zejména při práci se znevýhodněnými skupinami a plánování školicích příležitostí na místní nebo evropské úrovni pro jejich profesní rozvoj. Mezikulturní komunikace a povědomí o rozmanitosti tvoří těžiště vzdělávacích intervencí, zapojování jsou i jednotlivci z širší komunity.



E-Senioři – Francie

E-Seniors je nezisková nevládní organizace založená v roce 2005 Monique Epstein, generální ředitelkou asociace. E-Seniors se zaměřuje na boj proti elektronickému vyloučení tím, že nabízí školení v oblasti ICT seniorům (lidé ve věku 55 let a více). Jeho hlavním cílem je překlenout digitální propast mezi generacemi, podporovat sociální participaci seniorů a navrhovat aktivity, které seniory podněcují k aktivnímu trávení volného času.



Masarykova univerzita - Česká republika

Masarykova univerzita je druhou největší českou univerzitou se sídlem v Brně. Byla založena v roce 1919. Má deset fakult a více než 200 kateder a odborných pracovišť a provozuje mimo jiné své



Mendelovo muzeum, univerzitní kino Scala a polární stanici na Antarktidě. Masarykova univerzita se dlouhodobě umísťuje v žebříčku nejlepších světových univerzit QS TopUniversities. Pedagogická fakulta Masarykovy university je zaměřena na vzdělávání budoucích pedagogických a poradenských pracovníků v bakalářských, magisterských i doktorských studijních programech. Součástí vzdělávání je i zaměření na znevýhodněné cílové skupiny jako jsou děti, dospívající i dospělí lidé s postižením či sociálním znevýhodněním a podporu jejich vzdělávání a začlenění do všech oblastí života jak v samostatných studijních programech, tak jako nedílnou součástí všech studijních programů.

2. Obecná prezentace

Návrh „Kvalifikační rozdíly“ vychází z potřeby vytvořit zcela inovativní metodiku (vytvoření metodické příručky, digitální platformy a brožury „Pochopení zdravotního postižení“), a to jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, s cílem poskytnout stejnou podporu potřebným dospělým lidem i relevantním lidem okolo nich. Naším cílem je především umožnit dospělému člověku i profesionálovi zahájit a/nebo rozvíjet a/nebo dokončit proces certifikace a validace kompetencí, založený na stejné metodice práce (metodická příručka pro profesionály a baterie nástrojů, které podporují diagnostický proces a RVCC v jakékoli části země nebo partnerské zemi). Vše probíhá tváří v tvář globální společnosti, která má být inkluzivní.

Práce, která má být vykonána, se odráží v každodenních činnostech zapojených organizací s viditelnými výsledky ve změně mentality komunity obecně, pokud jde o zdravotní postižení a kulturu zaměstnatelnosti a podnikání dospělých osob se zdravotním postižením, která odpovídají strategiím pro inteligentní, udržitelný a inkluzivní růst. Vzdělávání dospělých přispívá na evropské úrovni k dosažení rovných hodnot. Sociální soudržnost, aktivní občanství, kreativita a inovace má za cíl zvýšit úroveň zaměstnanosti v Evropě pro osoby se zdravotním postižením podporou návratu do práce prostřednictvím ověřování, aktualizace znalostí a rekvalifikace. Tím by se mohl snížit vysoký počet osob se zdravotním postižením s nízkým stupněm vzdělání.

2.1 Cíle

Hlavním cílem této příručky, jakožto školícího a metodického nástroje, je pomoci profesionálům, kteří pracují s lidmi se zdravotním postižením, v následujících oblastech:

a) Profesionálové

- Seznámit s klíčovými kompetencemi v práci;
- Aplikovat proces hodnocení dovedností interdisciplinárním způsobem;
- Motivovat k využívání participativní metodiky.

b) Dospělý

- Zajistit sebeanalýzu a sebereflexi identifikací potenciálů a způsobů překonávání mezer;
- Zvýšit vlastní odpovědnost, růst a proces celoživotního učení;
- Získat strategie pro vybudování kvalifikované budoucnosti – (znovu) uplatnění na trhu práce;
- Získat podnikatelské dovednosti.

2.2 Cílová skupina

Příjemci této metodické příručky jsou sdruženi do dvou cílových skupin:

- a) Profesionálové zapojení do procesu vzdělávání a odborné přípravy dospělých, jako jsou: koordinátoři,

učitelé, školitelé, animátoři a profesionálové v oblasti profesního poradenství.

- b) Dospělí lidé se zdravotním postižením a nízkým stupněm vzdělání, kteří chtějí, aby jejich dovednosti byly uznány, ověřeny a certifikovány.

Profesionálové zapojení do procesu by měli rozumět a aplikovat navrhované metodiky a také ovládat různé koncepty spojené s tématem (viz glosář).

2.3 Presentace a aplikace

Metodická příručka sleduje strukturu uvedenou v indexu. Bude uplatňována v rámci vzdělávání a odborné přípravy dospělých prováděné Kvalifikačním střediskem v Portugalsku a ekvivalentními institucemi na evropské úrovni. Konkrétně jde o vedení a dohled během fází registrace, diagnostiky, informací a poradenství/orientace a doporučení, navíc k implementaci procesů uznávání, ověřování a certifikace na sekundární úrovni s osobami se zdravotním postižením.

3. Koncepty

3.1. Co jsou znalosti, dovednosti a kompetence?

Výše uvedené pojmy, i když se liší, spolu souvisejí.

- a) **Znalost** - výsledek asimilace informací prostřednictvím učení, zkušeností nebo sebeuvědomění. Znalosti jsou sbírkou faktů, principů, teorií a praktik souvisejících s pracovní nebo studijní oblastí.
- b) **Dovednost** - Pojem dovednost úzce souvisí se schopností vykonávat konkrétní úkol s určitou úrovní obratnosti.

b.1) Kognitivní dovednosti - Kognitivní schopnosti jsou mechanismy mozku, které souvisí s procesy učení a zapamatování informací.

b.2) Motorické dovednosti - skládají se z pohybů prováděných s přesností. Motoricky zdatný jedinec prokazuje vysokou schopnost koordinace pohybů. Tento typ dovednosti souvisí s rovnováhou, stabilitou a manipulací s jinými předměty.

b.3) Odborné dovednosti - je jakákoliv vlastnost jednotlivce, která mu umožňuje profesně uspět. Mohou to být psychologické charakteristiky, jako je motivace a sebevědomí, nebo jiné, které jsou získány učením v určité oblasti.

b.4) Sociální dovednosti - schopnost sociální interakce s ostatními lidmi, jsou základními vlastnostmi pro každého ve společnosti. Komunikační a přesvědčovací dovednosti, týmová práce a empatie jsou některé velmi důležité sociální dovednosti.

- c) **Odborná způsobilost** - je soubor souvisejících dovedností a znalostí, které člověku umožňují efektivně vykonávat práci nebo situaci. Kompetence je víc než jen znalosti a dovednosti. Zahrnuje schopnost plnit složité požadavky, čerpat a mobilizovat zdroje v konkrétním kontextu.

Schopnost by měla být dovedností každého dospělého, který musí operacionalizovat soubor znalostí a konkrétních dovedností, aby byl úspěšný. Vzhledem k tomu, že jde o kompetenci schopnou reagovat na daný úkol, je definována její struktura, včetně postojů, hodnot, znalostí a dovedností, které mohou být vzájemně propojeny – umožňují akci/mobilizaci. Kompetence nemůže být nikdy redukována na kognitivní znalosti.

Kompetence je spojena se sadou proměnných:

- a) **Znalost:** schémata a mentální reprezentace o daném předmětu;
- b) **Schopnost a dovednost:** být úspěšný v určité oblasti, know-how;
- c) **Postoje:** predispozice jednat určitým způsobem;
- d) **Situace:** soubor vnější stimulace;
- e) **Operacionalizace:** jednat připraveným a organizovaným způsobem, aby něco mobilizoval;
- f) **Účinnost:** dosažení požadovaných cílů vhodnými prostředky.

Lze rozlišit tři typy kompetencí: základní, průřezové a technické.

- 1. Základní:** získané v dětství a dospívání, v rámci formálního vzdělávacího systému a osobní povahy (schopnost číst a psát, organizace a respektování pravidel);
- 2. Technické:** jsou přímo spojeny s činností profese (například: manipulace se šicím strojem v případě šicího technika).
- 3. Přičné nebo měkké:** jsou společné pro různé úkoly/činnosti a které určují způsob, jakým se chováme a reagujeme v různých kontextech.

Ty by však měly být přizpůsobeny danému postižení, vzdělávací potřebě a způsobilosti.

V tomto smyslu je nesmírně důležité porozumět charakteristikám každého z postižení a vzdělávacím potřebám. Níže jsou uvedeny popisy některých, s nimiž se pedagogičtí profesionálové setkávají při své každodenní práci.

Dyslexie: Dyslexie je genetická a dědičná porucha jazyka neurobiologického původu, která se vyznačuje obtížným dekodováním psaného podnětu nebo grafického symbolu. Dyslexie ovlivňuje schopnost naučit se správně a plynule číst a psát a porozumět textu.

Existují tři typy dyslexie:

- 1. zrková dyslexie:** potíže s rozlišováním pravé a levé strany, chyby ve čtení v důsledku špatné vizualizace slov.
- 2. Sluchová dyslexie:** dochází v důsledku potíží ve sluchové diferenciaci, což také způsobuje potíže s řečí.
- 3. Smíšená dyslexie:** je to spojení dvou nebo více typů dyslexie.

Dysgrafie: Když je rukopis nečitelný a/nebo dítě kvůli motorickému problému píše velmi pomalu, mluvíme o dysgrafii. Mnoho lidí si myslí, že je to ‚nehezký rukopis‘, ale není tomu tak. Pokud je písmo nehezké, ale čitelné a dítě píše rychle, je to v pořádku, je to vlastnost.

Dyskalkulie: Dyskalkulie je neurovývojová porucha charakterizovaná neschopností nebo nedostatkem schopnosti plnit úkoly související s čísly. V praxi si lidé s dyskalkulií neumí spojovat číslo 1 například se slovem „jedna“. Proto mají lidé s dyskalkulií ve školní fázi potíže se vypořádat s aritmetickou posloupností a provádět matematické operace. Mohou dokonce rozumět logice, ale při jejím uvádění do praxe čelí obrovské překážce.

Příznaky dyskalkulie:

- Nepochopení významu čísel
- Pomalost v učení nebo provádění počítání
- Obtíže spojit číslo se slovem a jeho zvukem, např. číslo 1 se slovem „jedna“.
- Potíže s chápáním pojmů jako větší nebo menší, krátký a dlouhý, vysoký a nízký nebo rozpoznávání vzorců;
- Neschopnost nebo špatná schopnost porozumět a rozvíjet logické myšlení

- Malá schopnost zapamatovat si čísla, sekvence nebo krok za krokem matematické operace
- Potíže s pochopením znaků matematických operací, vzorců, poměrů, množství, měření a tvarů a aplikovat teorii.
- Problémy s interpretací grafů, s řešením rovnic a prováděním mentálních výpočtů
- Malý smysl pro čas a prostor, jako je porozumění času, měření vzdáleností nebo veličin

Sluchově postižení:¹“Hluchota je částečná nebo úplná ztráta sluchu, která ztěžuje porozumění a komunikaci. Hluchota může být vrozená, když se člověk s tímto postižením již narodí, nebo získaná vzniklá během života v důsledku genetické predispozice, traumatu nebo nemoci, která postihuje sluchový aparát.

Hluchota, nazývaná také vada sluchu, se může vyskytovat pouze na jednom uchu nebo na obou, což způsobuje snížení schopnosti vnímat zvuky, částečně, ve kterém může být ještě určitý stupeň sluchu, nebo se také může objevit úplně, s úplnou ztrátou sluchu.

Příčiny ztráty sluchu a hluchoty mohou být způsobeny různými faktory, které mohou působit po celý život.

Hlavními příznaky hluchoty jsou potíže nebo neschopnost jasně slyšet zvuky, které lze identifikovat podle některých znaků, jako například:

- Žádání lidí, aby opakovali, co říkají, nebo mluvili hlasitěji;
- Poslech televize nebo hudby při vyšší hlasitosti než ostatní lidé;
- Obtíže při sledování konverzace;
- Izolace nebo vyhýbání se konverzacím;
- Nutnost se více soustředit při rozhovoru s lidmi;
- Odezírání ze rtů k pochopení toho, co se říká;
- Potíže se sluchem při telefonování;
- Obtížná komunikace na hlučných místech
- Nereagování na normálně dráždivé zvuky.

Kromě toho se může stávat, že dotyčná osoba netoleruje intenzivní zvuky, objevují se změny nálady nebo podrážděnost, protože daný člověk nerozumí tomu, co lidé říkají.

V závislosti na intenzitě příznaků a schopnosti sluchu lze hluchotu klasifikovat do různých stupňů:

Malá: kdy je ztráta sluchu až 40 decibelů, což zabraňuje slyšení slabého nebo vzdáleného zvuku. Osoba může mít potíže s porozuměním konverzaci a může žádat o časté opakování věty. Zdá se, že je neustále rozptylována, ale obvykle to nezpůsobuje vážné změny v jazyce;

¹Zdroj: <https://www.tuasaude.com/causas-da-surdez/>

Střední: je ztráta sluchu mezi 40 a 70 decibely, při které jsou srozumitelné pouze zvuky o vysoké intenzitě, což způsobuje potíže v komunikaci, jako je opožděné mluvení, a potřeba odezírat pro lepší porozumění;

Těžká: způsobuje ztrátu sluchu mezi 70 a 90 decibely, což umožňuje porozumět některým zvukům a intenzivním hlasům, díky čemuž je pro porozumění důležité zrakové vnímání a odezírání;

Hluboká: nejtěžší forma a dochází k ní, když ztráta sluchu přesáhne 90 decibelů, což brání verbální komunikaci a porozumění řeči.

Doprovodný tým (učitelé a technici) se musí snažit, aby zahrnul takovéto studenty do procesu uznávání dovedností, usnadnil jim porozumění přednášek a využíval opatření, která využívají vizuální kanál pro získávání informací:

používání titulků na obrazovce během lekcí, vizuálních pomůcek jako jsou fotografie nebo multimédia k posílení tématu diskuse, podpora osvojení konceptu a udržení pozornosti pomocí snadno čitelného písma při zobrazování textu, jako je Helvetica, Open Sans, Verdana nebo písmo Easy Reading (dostupné na oficiálních stránkách). Klávesa podtržení pojmů a používání jasných názvů s klíčovými slovy jasně viditelnými v textu na displeji, pokud možno pomocí jasných a stručných vět, které budou vždy doprovázeny popisnými komentáři nebo vysvětleními.

Zrakové postižení:² je charakterizováno jako celkové nebo částečné poškození zrakové schopnosti jednoho nebo obou očí, které nelze korigovat nebo zlepšit použitím čoček ani klinickou či chirurgickou léčbou.

Zrakové postižení může být rovněž vrozené, jako jsou některé oční malformace a některá dědičná oční onemocnění, jako je glaukom, nebo získané.

Typy zrakového postižení

Podle kritérií Světové zdravotnické organizace (WHO) lze různé stupně zrakového postižení rozdělit do:

Slabozrakost: zahrnuje mírnou, střední nebo hlubokou. Lze ji kompenzovat pomocí lup, dalekohledů a pomocí holí a nácviku prostorové orientace.

Praktická slepota: osoba je stále schopna rozlišit světlo a stín v zorném poli, ale již používá Braillov systém ke čtení a psaní a používá hlas k přístupu k elektronickým a digitálním programům. Tito lidé se pohybují pomocí bílé hole a potřebují trénink prostorové orientace a samostatného pohybu.

Úplná slepota: člověk není schopný rozlišovat ani světlo a tmou. V těchto případech je zásadní Braillovo písmo, používání bílé hole a nácvik prostorové orientace a samostatného pohybu.

²Zdroj: <https://www.significados.com.br/deficiencia-visual/>

Je důležité, aby učitelé a technici znali historii a příčiny ztráty zraku, typ, specifické potřeby adaptace na prostředí a materiální zdroje. Jen tak pochopí vizuální fungování studentů a to, jak mohou využít zrak.

Evropská agentura pro rozvoj vzdělávání proto určila čtyři priority na podporu inkluzivního vzdělávání.

„Kvalitní profesní rozvoj - učitelé musí převzít odpovědnost za své celoživotní učení

Práce s ostatními - spolupráce a týmová práce jsou základními postupy pro všechny učitele

Podpora všech studentů - učitelé by měli mít vysoké ambice na úspěch všech studentů.

Oceňování rozmanitosti - odlišnost studentů je považována za zdroj a aktivum ve vzdělávání.“ (citováno v Donnelly & Watkins, 2011, str. 15)

Tato metodická příručka se do značné míry zaměřuje na průřezové (měkké) nebo klíčové kompetence, ty, které jsou společné několika činnostem, protože jsou přenositelné, z jedné funkce na druhou a globálně se týkají života. Umožňují dospělému člověku porozumět společnosti a podílet se na životě v ní tím, že dokáže mobilizovat své znalosti, postoje a know-how a řešit problémy, se kterými je konfrontován. Jedná se o kompetence spojené s osobností a chováním, které zahrnují mentální, emocionální a sociální dovednosti, budované a rozvíjené podle osobních dovedností, životních zkušeností, kultury a vzdělání. Průřezové kompetence přímo souvisejí se způsobem, jakým dospělí lidé navazují vztahy a interakce s ostatními lidmi, a ovlivňují vztahy na pracovišti a produktivitu.

Světové ekonomické fórum je mezinárodní organizací pro spolupráci veřejného a soukromého sektoru, které se daří zapojit hlavní politické, obchodní a další představitele občanské společnosti do diskuse a analýzy růstu, rovnováhy a udržitelnosti trhu práce a zmiňuje důležitost vybavit dospělé nezbytnými dovednostmi pro budoucí trhy práce.

Je velmi důležité, aby si dospělí rozvíjeli širší dovednosti a profesní schopnosti, které z jednoho okamžiku na druhý usnadní případné změny zaměstnání nebo kariérní plány. Proto je nutné vytvořit výkonnou a efektivní metodu, kterou mohou školy a školicí střediska používat, aby dospělým poskytla měkké dovednosti, které je činí zaměstnatelnými.

Po změnách ve společnosti jsou společnosti konfrontovány s novým prostředím a cítí potřebu se přizpůsobit, a proto zpráva „Budoucnost pracovních míst“ ze Světového ekonomického fóra (2016) poskytuje tento pohled na 10 nejcennějších průřezových dovedností (požadavky trhu práce z roku 2015 a pro rok 2020).

Top 10 skills



in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

Obrázek 1: Top 10 dovedností

Partnerství tedy analyzovalo seznam 10 nezbytných dovedností, přemýšlelo a rozhodlo se vypracovat metodickou příručku na základě následujících a jejich odpovídajících konceptů:

- a) **Komplexní řešení problémů** - Schopnost porozumět problémům a myslet na kreativní, efektivní a efektivní řešení. Schopnost plánovat a provádět strategie řešení problémů, které ověřují výsledky získané prostřednictvím projekce budoucích lekcí, v rámci perspektivy neustálého zlepšování. Dospělý rozumí příčině problému a činí rozhodnutí, která jej řeší efektivněji.
- b) **Kritické myšlení** - Schopnost využívat představivost, minulé zkušenosti a výzkum a dostupné zdroje k řešení problémů. Tváří v tvář komplikovaným situacím řeší dospělý problém pomocí svého kritického myšlení.
- c) **Tvořivost** - Toto je pravděpodobně nejvíce podceňovaná měkká dovednost, protože obvykle potřebuje někoho kreativního, aby ocenil potřebu těch, kteří jsou, a většina lidí tak kreativní není. Kreativita neznamená být umělcem; znamená být vynalézavý a inovativní při hledání řešení problémů.
- d) **Vedení lidí** - Schopnost vytvářet a pěstovat vztahy s lidmi. Mít tyto dovednosti na pracovišti znamená mít vztahy s kolegy a asistenty. Pro zaměstnance na manažerské pozici to znamená poskytnout týmu správnou motivaci, sledování projektů, znalost potřeb každého jednotlivého člena týmu a toho, jak mohou pomoci tyto potřeby uspokojit a dosáhnout cílů.
- e) **Sdělení** - Zaměstnavatelé chtějí zaměstnance s dobrými komunikačními schopnostmi; kteří prokazují schopnost naslouchat, mluvit a psát. Chtějí osoby, kteří mohou snadno navazovat nové kontakty, navazovat a udržovat pozitivní a přínosné vztahy s lidmi kolem sebe; snadno ovlivnit ostatní a prodat svůj produkt nebo službu.
- f) **Koordinace s ostatními** - Schopnost organizovat si vlastní práci a propojit ji s celkovým pracovním tokem. Koordinace zahrnuje schopnost provádět více činností současně, určovat priority a posouvat priority podle potřeby. Zahrnuje prolínání pracovních programů s pracovními postupy ostatních. Zahrnuje řešení neočekávaných krizí, překážek nebo přerušení a efektivně vrátit práci na správnou cestu, aby se předešlo dalším krizím.

- g) **Emoční inteligence** - Schopnost rozpoznávat a hodnotit pocity své i druhých, kromě schopnosti se s nimi vypořádat. Je zodpovědná za většinu úspěchu a vůdčí schopnosti lidské bytosti v různých kontextech života.
- h) **Úsudek a rozhodování** - Schopnost činit promyšlená a efektivní rozhodnutí, dospívat k rozumným závěrům, vnímat a rozlišovat vztahy, rozumět situacím a vytvářet si objektivní názory, zejména na záležitosti, které ovlivňují jednání. Je to kognitivní proces, vnitřní myšlení nebo akt dosažení rozhodnutí, vyvození solidních závěrů, vytvoření názoru nebo kritického rozlišení lidí, situací, nápadů nebo událostí prostřednictvím hodnocení, srovnávání a/nebo uvažování.
- i) **Orientace na potřeby druhých a poskytování vhodných služeb** - Schopnost projevovat pozitivní postoje a chování, které prokazují vědomí a ochotu reagovat a plnit potřeby, požadavky a očekávání.
- j) **Jednání** - Schopnost komunikovat, přesvědčovat a ovlivňovat, plánovat a využívat různé strategie, používat techniky, sady nástrojů, systémy a procesy a pracovat jako člen týmu.
- k) **Kognitivní flexibilita** - Schopnost přepínat své myšlení (poznání/myšlenkový pochod) jako adaptace na požadavky a podněty. V neurovědě je tento termín někdy označován jako přepínání pozornosti, kognitivní posun, mentální flexibilita, posun množin a přepínání úkolů.
- l) **Organizace** - Schopnost plánovat, organizovat a provádět požadované úkoly. Organizace znamená dobrý time management (management času) a pomáhá rozvíjet práci strukturovaným způsobem.
- m) **Počítačová technická gramotnost** - znalosti a dovednosti pro používání počítače a další související technologie. Tento termín se obvykle používá k popisu nejzákladnějších znalostí a dovedností potřebných k ovládnutí softwarových produktů, jako je operační systém, softwarová aplikace nebo automatizovaný nástroj pro tvorbu webových stránek. Počítačová gramotnost se stává stále důležitější dovedností.
- n) **Adaptabilita/flexibilita** - Schopnost prokázat flexibilitu a přizpůsobivost novým situacím/kontextům a novým úkolům v důsledku vzestupu nových podniků a nových požadavků. Stále více je potřeba znovu objevovat, restrukturalizovat a inovovat svět práce.
- o) **Práva a povinnosti** - obecné znalosti o právech a povinnostech spojených s každodenní činností na osobní, sociální a/nebo profesní úrovni. Dospělí, kteří asertivně komunikují, respektují názory druhých a zároveň předávají své vlastní koherentním racionálním způsobem.
- p) **Silná pracovní etika** - Schopnost vyjádřit osobní integritu je to, co zaměstnavatelé hledají a oceňují u každého zaměstnance. Je to soubor hodnot založený na ideálech disciplíny a tvrdé práce, jako je spolehlivost, čestnost, sebevědomí a pozitivní přístup.

Flexibilita, reflexe a sebekritika, otevřenost vůči inovacím a výzkumu, učení se, dialog, týmová práce a respekt k odlišnostem, to vše jsou základní faktory sociální harmonie a rozvoje různých životních dimenzí. Průřezové kompetence tak nabývají dynamického charakteru a umožňují dospělým trvale budovat a obnovovat znalosti podle organizačních kontextů, ve kterých působí, což umožňuje zaměstnavatelům pozorovat nárůst adaptability, efektivity a dosahování pozitivních výsledků.

3.2 Co je podnikání?

Metodická příručka se zaměřuje na měkké a klíčové dovednosti, které umožňují rozvoj podnikatelského ducha. Obvykle je slovo podnikání spojováno se světem podnikání a velká část společnosti si pod pojmem podnikající člověk představí toho, kdo si vytváří vlastní pracovní místo, aniž by zpochybňoval pravděpodobnost, že může pracovat pro někoho jiného nebo mít inovativní, kreativní, podnikatelský přístup, jinými slovy jako ten, kdo svými znalostmi přispívá k rozvoji a prosperitě společnosti, které je součástí.

Podnikání znamená podnikat, řešit problém nebo komplikovanou situaci. Často souvisí se vznikem nových společností nebo produktů. Podniknout znamená přidat hodnotu, vědět, jak identifikovat příležitosti a proměnit je v ziskový obchod.

Podnikání je třeba vykládat jako chování, které identifikuje a využívá příležitosti nejrůznějších činností (individuálních, rodinných, sociálních a profesních). Podle Luíse Rasquilhy „podnikat znamená najít příležitost, mít dobrý nápad a podstoupit riziko jeho uvedení do praxe, přidávat hodnotu – v různých měřítcích a dimenzích“

(Ekonomický časopis, 2017:1)

Podnikatel zaujímá mimo jiné pozice autonomie, iniciativy, sebehodnocení, etiky, kreativity, občanství, vedení, participace, řešení problémů. Všichni občané mají určité vlastnosti, které jim, pokud jsou podněcovány, proškoleny a posilovány, umožní prosadit se jako podnikatelé. Navíc prostředí, ve kterém žijí (škola, rodina, pracoviště) a lidé, se kterými žijí, výrazně ovlivňují probuzení podnikatelské kapacity.

Vzdělávání a odborná příprava v podnikání usiluje o to, aby byl každý dospělý užitečný a dynamický tým, že dosáhne svého potenciálu. Podnikatel není někdo jiný, ale někdo, kdo stimuloval svůj potenciál. Začlenění podnikání do vzdělávání/školení má za cíl poskytnout dospělým nástroje, které jim umožní čelit složitosti moderního světa a dopadům globalizace. Proto je vynaloženo velké úsilí na vytváření autonomie myšlení, osobní hodnoty, iniciativy a jednání, které uskutečňují životy dospělých prostřednictvím jejich účasti na transformaci společnosti vědomým, efektivním a kreativním způsobem.

Podle Průvodce podnikatelským vzděláváním

(...) je nezbytné vytvářet příležitosti pro studenta učit se, myslet a jednat podnikatelským způsobem. Je nutné vytvořit autentické kontexty „skutečného života“, aby bylo možné poskytovat učení, které zahrnuje experimentální aktivity, reflexi a spolupráci.

(Portugalské ministerstvo školství, 2006: 12)

Proto se tato příručka kromě těch, které již byly zmíněny, zaměří na měkké dovednosti identifikované jako důležité nástroje pro budování a upevnění podnikatelského chování v rámci různých životních kontextů jako jsou: řešení problémů, reflexe a kritické myšlení, kreativita, zvládání konfliktů, vedení a spolupráce, emoční inteligence, rozhodování, vyjednávání, flexibilita, iniciativa a autonomie. Tyto kompetence budou přítomny v odkazech a nástrojích uvedených v této příručce.

4. Metodiky

Volba a přizpůsobení metodiky použité v příručce vycházely ze sběru, analýzy a reflexe různých zkušeností a metodologií existujících v partnerských zemích v rámci vzdělávání a odborné přípravy dospělých se zaměřením na uznávání, ověřování a certifikace kompetencí.

Každá partnerská země provedla výzkum a shromáždila informace o stávajících metodologiích, technikách a nástrojích používaných v jejich zemi. Prezentovali informace a věnovali se společné analýzy a reflexi s cílem vypracovat konečný manuál jako užitečný, přenositelný nástroj evropského charakteru.

4.1 Metodologie existující v každé zemi

4.1.1. Francie



Ve Francii, se implementací VAE (validace získaných dovedností a zkušeností) dospělí snaží získat profesní zkušenosti. Člověk se pak může dovědět, jak se rozvíjejí klíčové kompetence těch druhých.

VAE vyžaduje, aby dospělý přemýšlel a vyjadřoval se z hlediska kompetencí. Kompetencemi rozumíme soubor znalostí, dovedností, schopností a kapacit nezbytných k efektivní reakci na situace a problémy v proměnlivých prostředích a různých kontextech. Dovednosti odrážejí také chování, typy uvažování a

respektování postupů. Kompetence je tedy synonymem akvizice zkušeností.

Evropské doporučení stanoví rámec osmi klíčových kompetencí pro celoživotní učení „zejména nezbytných pro osobní naplnění a rozvoj jednotlivců, jejich sociální začlenění, aktivní občanství a zaměstnání“.

Ve Francii zákon z 5. března 2014 začleňuje toto doporučení do souboru znalostí a dovedností, které je pro jednotlivce užitečné osvojit si, aby podpořil přístup k odbornému vzdělávání a profesní integraci.

Tento základ zahrnuje: komunikaci ve francouzštině; používání základních pravidel výpočtu a matematického uvažování; používání standardních informačních a digitálních komunikačních technik; schopnost pracovat v rámci definovaných pravidel týmové práce; schopnost samostatně pracovat a dosáhnout individuálního cíle; schopnost učit se učit se po celý život; zvládnutí gest a postojů a respektování základních pravidel zdraví, bezpečnosti a životního prostředí.

Profesionálové zapojení do tohoto procesu je poradce VAE, který má za úkol analyzovat relevanci projektů VAE dospělých, studuje regionální a národní certifikační nabídky, které odpovídají profilu dospělého, přenáší kontakty na příslušné certifikační úředníky a identifikuje různé možnosti financování v souladu se statutem.

Organizace zapojené do procesu a jejich role

Národní rámec profesních kvalifikací (Cadre national des certifications professionnelles)

NKR je propojen se systémem pro validaci neformálního a informálního učení (validation des acquis de l'expérience, VAE) a je podporován kompetenční orientací při navrhování kurikula pokrývajících celý odborný systém.



Národní rámec profesních kvalifikací je odkaz, na který se musí odvolávat všechna ministerstva a certifikační orgány při stanovení úrovně kvalifikace pro odborné certifikace zapsané v národním registru odborných kvalifikací. Zavedl jej článek 31 zákona ze dne 5. září 2018 o svobodě volby profesní budoucnosti. Tento nový rámec je definována podle Doporučení Evropské rady k Evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení a Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení.

Rámec definuje úroveň kvalifikace související s každou odbornou certifikací podle kritérií pro gradaci kompetencí potřebných k výkonu odborných činností. Tato kritéria umožňují hodnotit:

- Složitost znalostí spojených s prováděním odborné činnosti;
- Úroveň know-how, která se posuzuje zejména podle složitosti a odbornosti činnosti v pracovním procesu;
- Míra odpovědnosti a samostatnosti v rámci organizace práce.

Rámec má osm úrovní, které jsou uvedeny níže:

- a) **Úroveň 1:**Základní znalosti
- b) **Úroveň 2:**Základní znalosti
- c) **Úroveň 3:**Osvědčení o odborné způsobilosti
- d) **Úroveň 4:**Maturitu
- e) **Úroveň 5:**2 roky studia po střední škole nebo technickém diplomu
- f) **Úroveň 6:**Bakalářský titul
- g) **Úroveň 7:**Magisterský titul
- h) **Úroveň 8:**PhD

Každá úroveň kvalifikace je spojena s kritérii týkajícími se znalostí, know-how a úrovně odpovědnosti a samostatnosti.

Přítomnost průřezových (soft skills) kompetencí v národním/regionálním/zemském katalogu vzdělání a profesní certifikace.

Měkké dovednosti nejsou v národním rámci profesních kvalifikací výslovně zmíněny. Je však integrován v rámci VAE. Kromě VAE existuje mechanismus pro uznávání odborných a osobních zkušeností, který umožňuje přístup k programu prostřednictvím osvobození od běžných požadavků (na úrovni vysokoškolského vzdělávání je tento

postup známý jako Validation des acquis professionnels et personal's (VAPP). audit nebo „bilan de competence“ zaměřené na identifikaci dovedností a kompetencí získaných během profesního života bez cílené certifikace a bez postup posuzování; a další typy portfolií kompetencí vyvinuté mimo postupy ověřování.

Vyhláška č. 2021-389 ze dne 2. dubna 2021, o podmínkách registrace kvalifikací v národních registrech, konkrétně integruje situace zdravotního postižení, dostupnost a univerzální design pro hodnocení kvality úložiště dovedností projektu profesní certifikace. To se bude od 1. září 2021 vztahovat na všechny nové diplomy, odborné kvalifikace, osvědčení o odborné kvalifikaci a další kvalifikace v národních registrech.

Hlavní prvky deskriptoru úrovně NQF

- I. **Znalost:** Týká se pokroku ve znalostech k výkonu odborných činností dané úrovně (procesy, materiály, terminologie týkající se jednoho nebo více oborů i teoretické znalosti);
- II. **dovednosti:** Týká se progresu:
 - složitost a odbornost úkolu, činnosti v procesu;
 - úroveň zvládnutí odborné činnosti;
 - mobilizace řady kognitivních a praktických dovedností;
 - komunikační a mezilidské dovednosti v profesním kontextu;
 - schopnost předávat dovednosti.
- III. **Postoje:** Týká se pokroku v těchto oblastech:
 - organizace práce;
 - reakce na nebezpečí;
 - pochopení složitosti prostředí;
 - porozumění interakcím s činnostmi v jiných profesních oblastech, umožňující organizovat si vlastní práci, korigovat ji nebo dávat pokyny dozorovanému personálu;
 - účast na skupinové práci;
 - úroveň dohledu.

Deskriptory kvalifikační úrovně byly zavedeny vyhláškou ze dne 8. září 2019, která dokončila zákon z roku 2018. Zde je úplný popis různých úrovní:

Tabulka 1: Deskriptory úrovně ve francouzském národním rámci kvalifikací

úrovně	Deskriptory úrovně
8	Úroveň 8 osvědčuje schopnost identifikovat a řešit složité a nové zahrnující různé oblasti s využitím nejpokročilejších znalostí, dovedností a know-how k navrhování a pilotování výzkumných a inovačních projektů a procesů. Národní doktorský titul je klasifikován na této úrovni národního rámce.
7	Úroveň 7 osvědčuje schopnost vyvinout a zavést alternativní strategie pro výkon odborné činnosti ve složitých profesních kontextech a také posoudit rizika a důsledky své činnosti. Magisterské tituly jsou klasifikovány na této úrovni národního rámce.
6	Úroveň 6 osvědčuje schopnost analyzovat a řešit nepředvídané složité problémy v konkrétní oblasti, formalizovat dovednosti, know-how a metody a stavět na nich. Bakalářské tituly (licence) jsou klasifikovány na této úrovni národního rámce.
5	Úroveň 5 potvrzuje schopnost osvojit si dovednosti a know-how v oblasti činnosti, vyvíjet řešení nových problémů, analyzovat a interpretovat informace pomocí pojmů, předávat dovednosti, know-how a metody.
4	Úroveň 4 potvrzuje schopnost vykonávat činnosti, které vyžadují použití široké škály schopností, přizpůsobování stávajících řešení k řešení konkrétních problémů, autonomní organizaci práce v obecně předvídatelných, ale potenciálně se měnících kontextech a účast na hodnocení činností. Národní bakalářský diplom je klasifikován na této úrovni národního rámce.
3	Úroveň 3 osvědčuje schopnost provádět činnosti a řešit problémy výběrem a aplikací základních metod, nástrojů, materiálů a informací ve známém kontextu, jakož i schopnost přizpůsobit prostředky provádění a své chování okolnostem.
2	Úroveň 2 potvrzuje schopnost provádět jednoduché činnosti a řešit běžné problémy pomocí jednoduchých pravidel a nástrojů s využitím odborných dovedností a know-how ve strukturovaném kontextu. Související odborná/profesionální činnost je vykonávána s omezenou úrovní autonomie.
1	Úroveň 1 národního rámce pro odborné a profesní kvalifikace odpovídá zvládnutí základních znalostí.

Existuje národní služba pro uznávání, validaci a certifikaci kompetencí, a to jak na národní, tak na regionální/provinciální úrovni.

Pokud chce osoba zaměstnaná v pracovním životě pokročit ve svém profesním životě nebo změnit zaměstnání, je možné nechat si uznat jeho dovednosti, znalosti a schopnosti získané během let práce ve své profesi.

Ve Francii existuje několik způsobů, jak je uvedeno níže:

A. Hodnocení dovedností (Bilan de Compétences)

Hodnocení dovedností umožňuje analyzovat své profesní a osobní dovednosti, schopnosti a motivace na podporu projektu profesního rozvoje a v případě potřeby školení.

Jeho cíle jsou:

- analyzovat osobní a profesní dovednosti, schopnosti a motivace;
- definovat svůj profesní projekt a v případě potřeby projekt školení;

- používat svůj majetek jako nástroj pro vyjednávání o zaměstnání, školení nebo rozvoji kariéry.

Profitovat z něj může každý aktivní člověk: zaměstnanci soukromého sektoru, uchazeči o zaměstnání (žádost musí být podána u Pôle emploi, APEC nebo Cap emploi) a zaměstnanci veřejného sektoru.

Hodnocení dovedností lze financovat prostřednictvím osobního školícího účtu (deformationne personnelu), který lidem umožňuje získat práva na školení, která mohou využívat po celý svůj pracovní život.

Délka hodnocení dovedností trvá maximálně 24 hodin a je zpravidla rozložena do několika týdnů.

B. Validace získané zkušenosti (VAE)

Jakákoli osoba bez ohledu na věk, národnost, status nebo úroveň vzdělání, která může prokázat alespoň roční praxi přímo související s danou kvalifikací – bez ohledu na to, zda činnost vykonávala či nikoli průběžně - může žádat o validaci získaných zkušeností (VAE). Toto osvědčení, kterým může být diplom, titul nebo osvědčení o odborné kvalifikaci, musí být zaregistrováno v Národní soustavě profesních kvalifikací.

VAE se stalo dostupným pro zdravotně postižené pracovníky v ESAT (zařízení nebo služby poskytující pomoc při práci) prostřednictvím vyhlášky č. 2009-565 ze dne 20. května 2009, která stanoví pravidla týkající se školení, procesu uznávání know-how a dovedností a VAE .

C. Uznávání získaných zkušeností (RAE)

Recognition of Acquired Experience (RAE) je systém podporovaný „Différent et Compétent Réseau“. RAE umožňuje lidem se zdravotním postižením pracujícím v ESAT (zařízení nebo služby poskytující pomoc při práci), aby byly uznány jejich odborné dovednosti. Zpočátku experimentoval s několika ESAT v 2000s, RAE byl oficiálně uznán vyhláškou č. 2009-565 ze dne 20. května 2009 o školení, procesu uznávání know-how a dovedností a ověřování zkušeností zdravotně postižených pracovníků v ESAT. RAE tak nechává pole experimentování legálně existovat.

RAE má proto výhodu v tom, že nabízí podporu osobám se zdravotním postižením, ale tento systém je vyhrazen pouze pro osoby pracující v ESAT, což vylučuje část populace zdravotně postižených dospělých.

D. Uznávání odborných dovedností (RSFP)

Přístup „Uznávání odborných dovedností“ (RSFP) byl vytvořen a vyvinut Afpa (Národní agentura pro odborné vzdělávání dospělých) v roce 2001. Tento program byl původně spuštěn v regionu Auvergne-Rhône Alpes a byl rozšířen do mnoha dalších francouzských regionů v následujících letech: let. Cílem tohoto opatření je nabídnout lidem, zejména zdravotně postiženým, kteří nemají předpoklady pro přístup k tradičním validačním systémům, prostředky k postupu díky odborně certifikovanému uznání sloužícímu jako pas do zaměstnání.

Stejně jako VAE a RAE je RSFP uznávána vyhláškou č. 2009-565 ze dne 20. května 2009, ve kterém se zejména uvádí:

„Proces uznávání know-how a dovedností a ověřování nabytých zkušeností má za cíl podporovat při respektování každého jednotlivého projektu profesionalizaci, osobní a sociální uplatnění zdravotně postižených pracovníků a jejich mobilitu v rámci zařízení nebo služby asistenční služby prostřednictvím práce, která je ubytovává,“ jiné provozovny nebo služby stejné povahy nebo do běžného pracovního prostředí.“

RSFP je nástroj, který mají zdravotně postižení pracovníci k dispozici k uznání jejich odborných dovedností. Systém je založen na popisech pracovních míst (aktuálně kolem 25, od čistícího prostředku až po pracovníka zeleně, například). Postižený se v doprovodu referenta staví na dobře zvládnuté dovednosti.

E. Hodnocení dovedností

Existují tři fáze:

1. **Předběžná fáze:** analyzovat poptávku a potřebu příjemce, určit nejvhodnější formát pro situaci a potřebu, společně definovat způsoby hodnocení.
2. **Fáze vyšetřování:** vytvořit kariérní plán a zkontrolovat jeho relevanci nebo vytvořit jednu nebo více alternativ.
3. **Závěrečná fáze:** prostřednictvím osobních pohovorů: osvojit si podrobné výsledky vyšetřovací fáze, určit podmínky a prostředky pro realizaci profesního projektu (projektů), zajistit hlavní postupy a fáze odborného projektu (projektů), včetně možnosti následný pohovor s poskytovatelem hodnocení.

F. Ověření nabytých zkušeností

Existují čtyři kroky, jak využít VAE:

- 1) **Získejte informace od poradenského centra VAE** věnované informacím VAE. Aby to bylo možné, lidé se musí poradit, <http://www.vae.gouv.fr/>, což je oficiální webová stránka pro VAE, s kontaktními informacemi pro všechny různé francouzské regiony.
- 2) **Zkontrolujte způsobilost aplikace VAE.** K tomu musí lidé vyplnit online formulář na oficiálních webových stránkách nebo na jakékoli jiné webové stránce organizací, které mají na starosti vydávání profesních osvědčení prostřednictvím VAE. Poté jej musí zaregistrovat a zaslat elektronicky nebo poštou organizaci, která vydává certifikaci, kterou chtějí získat, s příložením podpůrných dokumentů uvedených v pokynech k formuláři.
- 3) **Příprava na validaci.** Pokud soubor obdržel kladné stanovisko, mohou lidé připravit VAE sami nebo získat pomoc. Uchazeč musí připravit spis, který umožní členům poroty posoudit získané znalosti, dovednosti a schopnosti. Tento soubor obsahuje:
 - Presentace různých zkušeností souvisejících s certifikací (profesní, asociační, dobrovolné, odborové, volební aktivity atd.);

- Popis pracovního kontextu: profesní sektor, společnost, ekonomické prostředí, pracovní síla, organizační schéma, umístění atd.;
- Podrobná analýza prováděných činností a úkolů;
- Důkazy v příloze na podporu popisu vašich aktivit.

4) **Porota pak hodnotí** podle spisu a vede s uchazečem pohovor. Pokud porota usoudí, že úspěchy kandidáta jsou v souladu s tím, co je požadováno pro danou certifikaci, je mu udělena certifikace jako celek, částečná validace nebo žádná certifikace. Tato certifikace má stejnou hodnotu jako certifikace získaná po školení.

G. Uznání získaných zkušeností

RAE vyžaduje vytvoření žádosti, osobu se zdravotním postižením nicméně při jejím vyplňování doprovází její instruktor dílny. Na rozdíl od VAE, jehož dokončení trvá několik měsíců, lze RAE ověřit během jednoho dne, kdy hodnotitel jde přímo na pracoviště ESAT s porotou, aby sledoval a posuzoval plnění úkolů zdravotně postiženými pracovníky. V tento den je přítomen i instruktor workshopu.

H. Uznání odborných dovedností

Stejně jako RAE je osoba, která se chce pustit do procesu RSFP, posuzována v reálných podmínkách své práce dvojicí hodnotitelů, kterou tvoří její referent a profesionál z daného sektoru.

I. Organizace zapojené do procesu a jejich role

Výše uvedené certifikace mohou poskytovat různé organizace:

- Pro hodnocení dovedností: lze je provést prostřednictvím „Pôle Emploi“ (agentura pro uchazeče o zaměstnání) nebo prostřednictvím soukromého certifikačního centra
- Pro validaci získaných zkušeností (VAE): stará se o něj regionální VAE Advice Center, DAVA a AFPA, ale mohou být zapojeny i další agentury. V případě kvalifikací udělovaných v gesci ministerstva školství je tento úkol delegován na 30 akademií na francouzských územích (také známé jako „Dispositifs Académiques de Validation des Acquis“ nebo DAVA). Certifikáty VAE mají přesně stejnou hodnotu jako certifikáty udělované účastníkům formálních vzdělávacích a školicích programů. Tyto informace uchazeč nalezne na oficiálních stránkách VAE.
- For the Recognition of Acquired Experience (RAE): tento systém je podporován sdružením „Différent et Compétent Réseau“. Proto ESAT, který chce prezentovat kandidáty, musí být partnery „Différent et Compétent Réseau“.
- Pro uznávání odborných dovedností (RSFP): AFPA (Národní agentura pro odborné vzdělávání dospělých) vytvořila a rozvinula tento proces, a má ho tedy na starosti.

Identifikované kompetence jsou v souladu s národním rámcem odborných kvalifikací pro hodnocení dovedností a VAE.

Vzhledem k tomu, že RAE a RSFP jsou specifické certifikace pro zdravotně postižené pracovníky, jsou kompetence založeny na konkrétních popisech práce, které jsou uznávány i na národní úrovni.

J. Nástroje a nástroje používané pro identifikaci kompetencí

Pro hodnocení dovedností mohou zaměstnanci v soukromém a veřejném sektoru získat placenou dovolenou na provedení hodnocení dovedností od svého zaměstnavatele. Jediným kritériem pro přístup k hodnocení dovedností je profesionální seniorita.

- **Pro zaměstnance na dobu neurčitou:** být v placeném zaměstnání po dobu nejméně 5 let, z toho 12 měsíců v současné společnosti.
- **Pro zaměstnance se smlouvou na dobu určitou:** prokázat, že byli v placeném zaměstnání po dobu alespoň 24 měsíců během posledních 5 let, včetně 4 měsíců (po sobě jdoucích nebo ne) během posledních 12 měsíců.
- **Pro dočasné zaměstnance:** prokázat, že byli v placeném zaměstnání alespoň 6 084 hodin, z toho alespoň 1 600 hodin za posledních 18 měsíců ve společnosti, kde se ucházíte, nebo 3 200 hodin dočasné práce za posledních 36 měsíců, včetně 1 600 hodin ve společnosti, kde podáváte žádost.
- **Pro zaměstnance veřejné správy:** mít 10 let veřejné služby (2 roky ve státní službě nemocnice).

U VAE mohou následující dokumenty prokázat, že kandidát má pracovní zkušenosti:

- **Pro zaměstnance:** výplatní pásky, potvrzení od zaměstnavatelů, potvrzení o praxi
- Pro osobu, která není zaměstnancem: daňová přiznání, prohlášení o existenci URSSAF, výpisy z K bis (obchodní aktivity)
- **Pro dobrovolníka/odboráře/místního politika:** osvědčení podepsané dvěma osobami sdružení nebo odborové organizace, které mají plnou moc nebo delegování podpisu.
- Pro dobrovolníka: osvědčení zaměstnávající organizace, smlouva o dobrovolné práci
- **Pro sportovce na vysoké úrovni:** Registrace na seznam vrcholových sportovců.

V případě RAE tvoří uchazeč svůj soubor tím, že si vybírá činnosti a obsazené pozice, které se zdají nejvíce relevantní ve vztahu k referenčnímu rámci pracovních míst.

Pro RSFP mohou být kandidáti identifikováni jejich organizací, ale musí být ochotni vstoupit do programu.

K. Organizace odpovědné za hodnocení kompetencí:

- **Hodnocení dovedností:** musí být provedeno poskytovatelem služeb mimo společnost, který nemůže interně organizovat hodnocení pro své zaměstnance.

- **VAE:** každý certifikační orgán je odpovědný za sestavení svých porot, které následně vyhodnotí kompetence.
- **RAE:** porota se skládá z externího hodnotitele a někdy z osobního instruktora dané osoby v ESAT.
- **RSFP:** porota složená z profesionála v uvedené oblasti a referenta RSFP.

Jak již bylo zmíněno výše, závěrečná fáze hodnocení dovedností zahrnuje osobní pohovor s porotou s cílem poskytnout podrobné výsledky fáze šetření, identifikovat podmínky a prostředky pro realizaci profesionálního projektu (projektů) a stanovit hlavní postupy a etapy odborného projektu, včetně možnosti následného pohovoru s poskytovatelem hodnocení.

U VAE porota na základě ověřovacího souboru a v závislosti na certifikaci profesní situace hodnotí dovednosti získané během praxe kandidáta. Kontroluje, zda kompetence odpovídají kompetencím požadovaným certifikačním orgánem. Rozhovor umožňuje porotě získat další informace. Je na kandidátovi, jak svůj spis obhájí.

V rámci RAE existují tři metody validace:

- V pracovní situaci na ESAT „ukazuji a říkám, co dělám“
- V hodnotícím pohovoru v prostorách ověřující organizace „vysvětluji, co mohu udělat“
- Prostřednictvím stáže ve firmě a při pohovoru v prostorách validující organizace „vysvětluji, jak uplatňuji své dovednosti ve firmě“.

Porota uznává prezentované kompetence ve vztahu k očekávaním pracovních referencí. Neexistuje žádné možné selhání, protože RAE posuzuje pouze to, co postižený kandidát ovládá.

U RSFP uchazeč absoluuje individuální pohovor s doprovodným referentem, poziční pohovor s externím referentem a praktický test před porotou složenou z profesionála v oboru a referenta RSFP. Jedná se o rekonstruovanou pracovní situaci nebo reálnou situaci ve firmě.

Nástroje a nástroje používané pro ověřování kompetencí.

Jak bylo uvedeno výše, nástroje používané k hodnocení kompetencí pro hodnocení dovedností a VAE jsou ověřovacím souborem, který kandidát tvoří. Identifikované kompetence jsou v souladu s národním rámcem odborných kvalifikací.

Vzhledem k tomu, že RAE a RSFP jsou specifické certifikace pro zdravotně postižené pracovníky, jsou kompetence založeny na konkrétních popisech práce, které jsou uznávány i na národní úrovni. Tyto procesy hodnotí, co kandidát dělá dobře, pomocí praktických testů, které posuzují konkrétní předvedení úkolu.

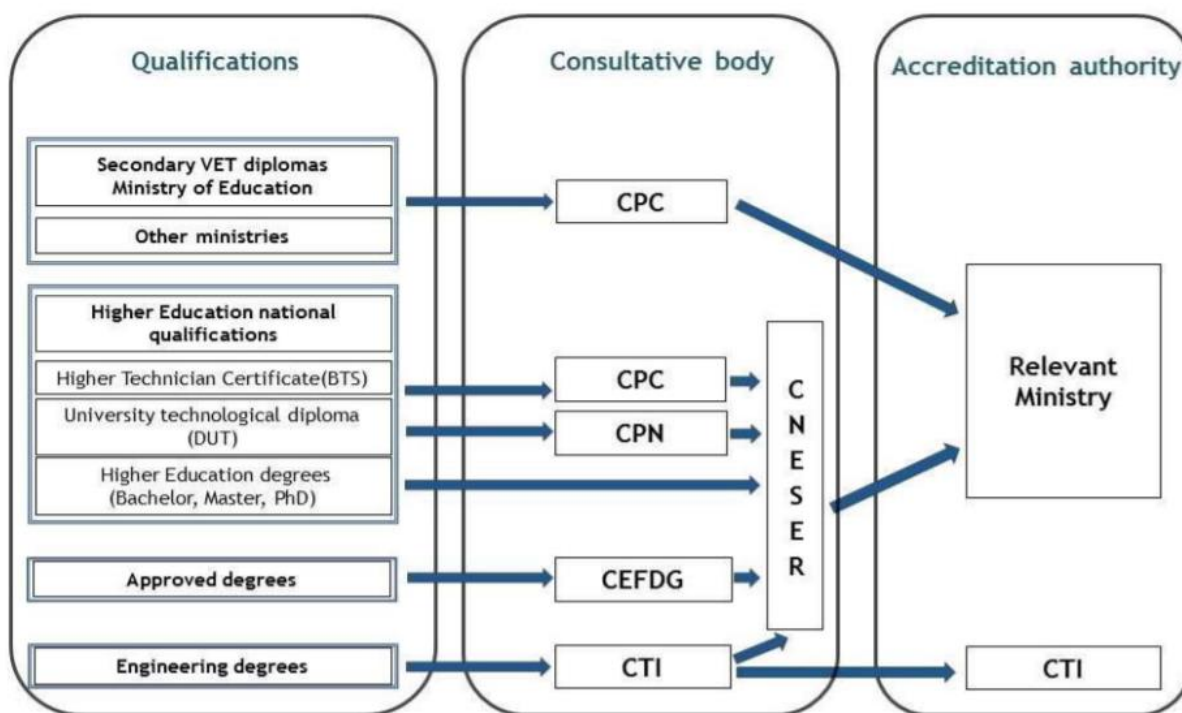
Výše uvedené certifikace mohou poskytovat různé organizace:

- Hodnocení dovedností lze provést prostřednictvím „Pôle Emploi“ (agentura pro uchazeče o zaměstnání) nebo prostřednictvím soukromého certifikačního centra

- O validaci získaných zkušeností (VAE) se stará regionální poradenské centrum VAE. Tyto informace uchazeč nalezne na oficiálních stránkách VAE.
- Uznání získaných zkušeností (RAE) je podporováno sdružením Différent et Compétent Réseau. ESAT, který chce prezentovat kandidáty, musí být partnery Différent et Compétent Réseau
- Pro uznávání odborných dovedností (RSFP): AFPA (Národní agentura pro odborné vzdělávání dospělých) vytvořila a rozvinula tento proces, a má ho tedy na starosti.

Všechny výše uvedené certifikace dodávají na konci certifikát k oficiálnímu uznání kompetencí.

V případě VAE je možné získat úplnou certifikaci nebo částečnou certifikaci, kdy porota určí dovednosti, kompetence a znalosti, které budou předmětem doplňkového hodnocení nezbytného k získání diplomu, titulu nebo osvědčení o kvalifikaci. Je možné získat podporu při sestavování ověřovacího souboru pro hodnocení dovedností a VAE, ale kandidát to musí vyžadovat a není to bezplatné. V případě RAE a RSFP jsou kandidáti podporováni jejich ESAT instruktorem. Certifikační centrum může kandidátům pomoci při sestavování jejich souborů pro hodnocení dovedností a VAE. V případě RAE a RSFP jsou kandidáti podporováni jejich ESAT instruktorem.



Obrázek 2: Kvalifikace vydané jménem státu

Kvalifikace mají na starosti čtyři kategorie institucí

1. Poradní profesní komise (CPC) pro středoškolské diplomy udělované ministerstvu;
2. Národní komise pro vysokoškolské (CNESER), inženýrské diplomy (CTI) nebo pro obchodní školy;
3. CNCP pro kvalifikace udělené soukromými nebo veřejnými institucemi bez odkazu na státní titul;
4. Provize pro zaměstnanost (CPNE) za certifikáty udělované sektory;

4.1.2. Španělsko



Španělský národní katalog odborných kvalifikací (CNPC) je nástroj používaný španělským systémem kvalifikací a odborného vzdělávání a přípravy k posouzení odborných kvalifikací, které mohou být uznány a akreditovány, identifikované podle příslušných dovedností pro odbornou praxi. Zahrnuje nejvýznamnější odborné kvalifikace španělského vzdělávacího systému, uspořádané do profesních rodin a úrovní. Každá kvalifikace se skládá z

jednotek způsobilosti. Každá jednotka kompetence je spojena s modulem se specifikacemi školení, který bude tvořit referenci pro návrh kvalifikací odborného vzdělávání vzdělávacího systému, osvědčení o profesionalitě a dalších vzdělávacích programů uvažovaných v systému odborného vzdělávání.

Instituto Nacional de Las Cualificaciones (INCUAL) je zodpovědný za definování, vývoj a aktualizaci CNPC.



Cílem CNCP je:

- a) Usnadnit přizpůsobení odborného vzdělávání požadavkům výrobního systému.
- b) Podporovat integraci, rozvoj a kvalitu nabídky odborného vzdělávání a přípravy.
- c) Usnadnit celoživotní učení prostřednictvím akreditace a akumulace odborného vzdělání získaného v různých oblastech.
- d) Přispívat k transparentnosti a jednotě trhu práce a mobility pracovníků.

K dosažení výše uvedených cílů umožní Národní katalog odborných kvalifikací plnit tyto funkce:

- a) Identifikace, definování a řazení odborných kvalifikací a stanovení specifikací školení souvisejících s každou jednotkou způsobilosti.
- b) Vytvoření reference pro hodnocení a akreditaci odborných kompetencí získaných praxí nebo neformálním školením.

Struktura CNCP

CNCP se skládá z odborných kvalifikací objednaných podle profesních rodin a kvalifikačních stupňů.

Katalog obsahuje:

- 26 profesionálních rodin.
- 5 stupňů odborné kvalifikace, které splňují odbornou způsobilost vyžadovanou produktivními činnostmi podle kritérií znalosti, iniciativy, samostatnosti, odpovědnosti a složitosti mj. vyvíjené činnosti. INCUAL

pokrývá úrovně 1, 2 a 3. Úroveň 4 a 5 odpovídá vysokoškolskému studiu (stupně nebo ekvivalent a vyšší).

Kvalifikační stupně

- **Úroveň 1:** Kompetence v omezeném souboru jednoduchých činností, v rámci standardizovaných procesů, s omezenými znalostmi a praktickými dovednostmi, které mají být aplikovány.
- **Úroveň 2:** Kompetence v souboru přesně definovaných odborných činností se schopností používat vlastní nástroje a techniky, což se týká především prováděcích prací, které mohou být v mezích těchto technik autonomní. Vyžaduje znalost technických a vědeckých základů činnosti a schopnost porozumět a aplikovat proces.
- **Úroveň 3:** Kompetence v souboru odborných činností, které vyžadují znalost několika technik a lze je vykonávat samostatně. Zahrnuje odpovědnost za koordinaci a dohled nad technickými a specializovanými pracemi. Vyžaduje pochopení technického a vědeckého základu činností a posouzení procesních faktorů a jejich ekonomických dopadů.

Katalog odborného vzdělávání podle modulů

Katalog odborného vzdělávání podle modulů zahrnuje související školení ke kompetencím spojujícím profesní kvalifikace. Bude organizováno v přidružených vzdělávacích modulech a bude tvořit referenci pro návrh kvalifikací odborného vzdělávání vzdělávacího systému, osvědčení o odbornosti a dalších vzdělávacích kurzů zahrnutých do systému odborného vzdělávání.

Nabídka školení souvisejících s CNCP může být poskytována v síti středisek odborného vzdělávání, kterou tvoří:

- a) Integrovaná veřejná a soukromá dotovaná střediska odborného vzdělávání a přípravy.
- b) Veřejná a soukromá dotovaná centra vzdělávacího systému, která nabízejí odborné vzdělávání a přípravu.
- c) Španělská národní referenční centra.
- d) Veřejná centra španělského národního systému zaměstnanosti.
- e) Soukromá centra akreditovaná španělským národním systémem zaměstnanosti, která nabízejí odbornou přípravu pro zaměstnání.

Řídící předpisy CNCP

- Královský výnos 1128/2003 ze dne 5. září, kterým se upravuje Národní katalog odborných kvalifikací. Pozměněno královským výnosem 1416/2005 ze dne 25. listopadu
- Královský výnos 817/2003 ze dne 26. září, kterým se stanoví specifické aspekty odborných kvalifikací, pro jejichž úpravu, schvalovací postup a účinky platí článek 7.3 základního zákona 5/2002 ze dne 19. června o kvalifikacích a odborném vzdělávání.

Kromě „dovedností“ a „dovedností, jejichž osvojení je nutné absolvovat v reálném pracovním prostředí“, obsahuje každý vzdělávací modul takzvané „jiné dovednosti“, které odpovídají více průřezovým, sociálním a interpersonálním dovednostem – také známým jako měkké dovednosti-, relevantní pro cílovou skupinu.

Tato sekce zahrnuje postojové dovednosti související s: iniciativou, organizačními znalostmi, rovným zacházením a příležitostmi, týmovou prací a kooperací, motivací, autonomií podle profilu, organizací ve službách klienta, kritérii kvality a dalšími.

V Národním katalogu odborných kompetencí byla nalezena konkrétní indikace nebo odkaz na osoby se zdravotním postižením. Na tuto skupinu lidí se odkazuje pouze v rámci procesu hodnocení a akreditace kompetencí, jehož řízením jsou delegovány autonomní oblasti. Každá místní samospráva může stanovit specifické procesy a předpisy pro osoby se zdravotním postižením.

V případě autonomního společenství Andalusie bylo přijato toto ustanovení:

- Vyhradit 5 % nabízených míst pro každou odbornou kvalifikaci pro osoby s uznaným stupněm postižení rovným nebo vyšším než 33 %. Neobsazená místa vyhrazená pro kvótu osob se zdravotním postižením budou přidána ke zbývajícím místům nabízeným pro stejnou kvalifikaci.
- Pro akreditaci situace osoby se zdravotním postižením se stupněm vzdělání rovným nebo vyšším než 33 % je třeba poskytnout kopii osvědčení nebo usnesení příslušného národního nebo regionálního orgánu, který postižení akredituje.

Tabulka 2: Prvky deskriptoru úrovně ve Španělsku

Úroveň	Znalost	Dovednosti	Postoje
ÚROVEŇ 1	<i>Základní všeobecné znalosti.</i>	<i>Základní dovednosti potřebné k provádění jednoduchých úkolů.</i>	<i>Práce nebo studium pod přímým dohledem ve strukturovaném kontextu.</i>
ÚROVEŇ 2	<i>Základní faktografické znalosti v konkrétním pracovním nebo studijním oboru.</i>	<i>Základní kognitivní a praktické dovednosti potřebné k používání užitečných informací k plnění úkolů a řešení běžných problémů pomocí jednoduchých pravidel a nástrojů.</i>	<i>Práce nebo studium pod dohledem s určitou mírou autonomie.</i>
ÚROVEŇ 3	<i>Znalost faktů, principů, procesů a obecných pojmů v určitém oboru práce nebo studia.</i>	<i>Řada kognitivních a praktických dovedností nezbytných k plnění úkolů a řešení problémů výběrem a aplikací základních metod, nástrojů, materiálů a informací.</i>	<i>Převzetí odpovědnosti za plnění úkolů v pracovní/studijní činnosti. Přizpůsobení vlastního chování tváří v tvář určitým okolnostem za účelem řešení problémů.</i>
ÚROVEŇ 4	<i>Věcné a teoretické znalosti v širokých souvislostech v konkrétním pracovním nebo studijním oboru.</i>	<i>Rozsah kognitivních a praktických dovedností potřebných k nalezení řešení konkrétních problémů v určitém oboru práce nebo studia.</i>	<i>Cvičení sebeřízení podle definovaných pokynů v obecně předvídatelných pracovních nebo studijních kontextech obecně předvídatelných, ale náchylných ke změnám. Dohled nad běžnou prací druhých, převzetí určité odpovědnosti za hodnocení a zlepšování pracovních nebo studijních činností. pro hodnocení a zlepšování</i>

			<i>pracovních/studijních činností.</i>
ÚROVEŇ 5	<i>Rozsáhlá faktická a teoretická odbornost v určitém oboru práce nebo studia, přičemž si uvědomujete limity této odbornosti.</i>	<i>Celá řada kognitivních a praktických dovedností potřebných k nalezení kreativních řešení abstraktních problémů.</i>	<i>Řídící a dozorčí úkoly v rámci pracovních nebo studijních činností, kde může docházet k nepředvídatelným změnám. Přezkoumání a rozvoj vlastního i cizího výkonu.</i>
ÚROVEŇ 6	<i>Pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia vyžadující kritické pochopení teorií a principů.</i>	<i>Pokročilé dovednosti, které prokazují znalosti a inovační dovednosti potřebné k řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializovaném oboru práce nebo studia.</i>	<i>Řízení složitých technických nebo odborných činností nebo projektů, převzetí odpovědnosti za rozhodování v nepředvídatelných pracovních nebo studijních kontextech. Převzetí odpovědnosti za řízení profesního rozvoje jednotlivců i skupin.</i>
ÚROVEŇ 7	<i>Vysoce specializované znalosti, některé z nich v popředí konkrétního oboru práce nebo studia, které pokládají základy originálního myšlení nebo výzkumu. Kriticky si uvědomuje problematiku znalostí v určitém oboru a v bodě artikulace mezi různými obory.</i>	<i>Specializované dovednosti při řešení problémů ve výzkumu nebo inovacích pro rozvoj nových znalostí a procesů a integraci znalostí v různých oblastech.</i>	<i>Řízení a transformace složitých pracovních nebo studijních kontextů, které jsou nepředvídatelné a vyžadují nové strategické přístupy. Převzetí odpovědnosti za rozvoj znalostí a/nebo odborných postupů a přezkoumání strategické výkonnosti týmů.</i>
ÚROVEŇ 8	<i>Znalosti na nejpokročilejší hranici konkrétního pracovního nebo studijního oboru a v bodě skloubení mezi různými obory.</i>	<i>Pokročilejší a specializované dovednosti a techniky, zejména v oblasti syntézy a hodnocení, potřebné k řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a k rozšíření a předefinování stávajících znalostí nebo odborných postupů.</i>	<i>Autorita, inovace, autonomie, akademická a profesionální integrita a podstatný a důvěryhodný trvalý závazek k rozvoji nových nápadů nebo procesů v popředí pracovních nebo studijních souvislostí, včetně výzkumu.</i>

Uznání odborných kompetencí získaných pracovní praxí a/nebo neformálním školením je chápáno jako proces, kterým je po posouzení odborných kompetencí udělena oficiální akreditace.

Ve Španělsku mohou být odborné kompetence oficiálně akreditovány pouze prostřednictvím výzev k podávání žádostí, které se otevírají v konkrétních časech. Tyto výzvy jsou určeny všem, kteří získali svou profesi a kompetence na základě pracovních zkušeností a/nebo školení bez oficiální akreditace.

Cíle sledované postupem posuzování a akreditace jsou:

- Hodnotit odborné kompetence získané pracovní praxí a jinými neformálními prostředky školení pomocí společných postupů a metodik, které zaručují platnost, spolehlivost, objektivitu a technickou náročnost hodnocení.
- Oficiálně akreditovat odborné kompetence platné na celém španělském území s cílem usnadnit pracovní zařazení a integraci a volný pohyb na trhu práce, jakož i osobní a profesní postup.
- Celoživotní vzdělávání za účelem získání kumulované dílčí akreditace s cílem absolvovat školení vedoucí k získání odpovídající kvalifikace odborného výcviku nebo osvědčení o odbornosti.

Předpisy

- Královský dekret 1224/2009 ze dne 17. července 2009 o uznávání odborných způsobilostí získaných pracovní praxí.
- Královský dekret 143/2021 ze dne 9. března 2021, kterým se mění královský dekret 1224/2009 ze dne 17. července 2009 o uznávání odborných kompetencí získaných pracovní praxí.
- Královský dekret 1224/2009 určuje jednotný postup, jak pro vzdělávání, tak pro zaměstnání, pro hodnocení a akreditaci odborných kompetencí získaných praxí nebo neformálním školením.

V souladu s nedávnou úpravou je správa systému decentralizována na autonomní společenství. Budou zodpovědní za vyhlášení a řízení procesů hodnocení způsobilosti a akreditace. Obecná státní správa si však vyhrazuje právo svolat tyto procesy v těch výjimečných případech, kdy je nelze provést pomocí mechanismů spolupráce nebo koordinace, nebo kdy je nutné obrátit se na orgán schopný integrovat protichůdné zájmy. Bude tedy na každé autonomní správě, aby svolala řízení o akreditaci odborných způsobilostí v souladu s potřebami trhu práce.

Každá z výzev se zaměří na určité profesní oblasti, které budou specifikovány v určité odborné kvalifikaci/oborech, se souborem jednotek kompetence, z jedné nebo více profesních rodin a žadatel se bude moci zúčastnit té, která mu nejlépe vyhovuje jeho/její profesní profil.

Jde o proceduru, která je platná v celém Španělsku a provádí ji školská správa (jak ministerstvo školství, tak školská správa autonomních společenství).

Autonomní společenství (regionální vlády) prostřednictvím veřejných výzev.

Organizace odpovědná za identifikaci kompetencí

- a) Odpovědné jednotky a informace o akreditaci kompetencí v autonomních oblastech³
- b) V autonomních městech Ceuta a Melilla: příslušným orgánem je ministerstvo školství a odborné přípravy.

Obecný postup uznávání odborných způsobilostí

A. Obecné požadavky: pro účast v řízení musíte splnit následující požadavky:

- Mít španělskou národnost.
- Získat osvědčení o registraci občanství Společenství nebo rodinný průkaz občana Unie, být držitelem platného pobytu nebo pobytu a pracovat
- povolení ve Španělsku za podmínek stanovených ve španělských předpisech o cizincích a přistěhovalcích.
- Být ve věku 18 let v době registrace v případě jednotek způsobilosti odpovídajících kvalifikaci úrovně I a 20 let pro úrovně II a III.

³<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>.

- Mít pracovní zkušenosti a/nebo školení související s odbornými kompetencemi, které mají být akreditovány.
- V případě praxe odůvodněte alespoň 3 roky s minimálně 2 000 odpracovanými hodinami celkem za posledních 15 let před podáním žádosti. Pro jednotky kompetence úrovně I jsou vyžadovány 2 roky praxe s minimálně 1 200 odpracovanými hodinami celkem.
- V případě školení odůvodněte minimálně 300 hodin za posledních 10 let před podáním žádosti. Pro jednotky úrovně I způsobilosti je vyžadováno alespoň 200 hodin. V případech, kdy moduly výcviku spojené s jednotkou způsobilosti, která má být akreditována, mají kratší dobu trvání, musí být hodiny stanovené v uvedených modulech akreditovány.

B. Jak postup funguje?

Příhláška do procedury: v této části řízení se shromažďují žádosti žadatelů. Pokud byl v krajské výzvě stanoven maximální počet účastníků, použije se stupnice pro výběr osob, které se budou moci zúčastnit řízení.

Návod na postup: jakmile se účastník zaregistruje, začíná vlastní postup, který probíhá v následujících třech fázích:

- a) 1. fáze: Poradenství
- b) 2. fáze: Hodnocení
- c) 3. fáze: Akreditace a registrace.

FÁZE 1: Poradenství

Během poradenského procesu se provádí řada klíčových akcí souvisejících s analýzou odborných kompetencí kandidáta, přípravou dokumentace kompetencí a zdůvodněním odborných informací poskytovaných různými kanály.

1. Technické ověření prvotní žádosti o akreditaci.
2. Rady k vyplnění dokumentů, které tvoří součást Dossier of Competences:
 - A. Profesionální historie.
 - B. Historie tréninku.
 - C. Sebehodnotící dotazník.
3. Poradenství při přípravě Dossier of Competences.
4. Posouzení poskytnutých odborných informací a/nebo důkazů podle zásad dostatečnosti, autenticity, aktuálnosti a relevantnosti.
5. Systemizace odborných informací a klasifikace důkazů uvedených v dokumentu Evidence of Competency Systematization sheet, který slouží jako podklad pro zpracování zprávy hodnotitele pro hodnotitelskou komisi.
6. Příprava zprávy hodnotitele pro hodnotitelskou komisi. Zpráva obsahuje vhodnost kandidáta pro přístup do další fáze na základě posouzení dříve identifikovaných kompetencí. Zpráva uzavírá:

A. Pozitivní. Pokud předložené odborné informace a/nebo důkazy pokrývají a prakticky splňují požadavky referenčního dokumentu pro hodnocení.

B. Negativní. Pokud předložené odborné informace a/nebo důkazy sotva pokrývají hodnotící srovnávací hodnotu, je tedy malá pravděpodobnost úspěchu v další fázi.

2. FÁZE: HODNOCENÍ

Na základě analýzy zprávy hodnotitele, spisu kompetencí a dalších dokumentů, které mohou tvořit součást spisu uchazeče, je třeba porovnat kompetence, pro které byly předloženy důkazy, a případně získat nové důkazy. V tomto ohledu hodnotitel vypracuje individuální plán hodnocení v souladu s pokyny globálního plánu stanoveného hodnotící komisí.

Návrh plánu je prvním krokem k tomu, aby hodnocení bylo přísným procesem, protože se jedná o soubor systemizovaných akcí, ve kterých jsou stanoveny cíle hodnocení, metody jsou přizpůsobeny kandidátovi, harmonogram je stanoven společně s kandidátem a konečně se předpokládají zdroje a nástroje nezbytné pro jeho řízení. Plán je sdělen uchazeči, který s ním podepíše svůj souhlas, v přiměřeném předstihu před termínem hodnocení předpokládanými v plánu.

Z metodologického hlediska spočívá význam Individuálního plánu hodnocení v tom, že určuje vztah mezi příčinou (aplikací určitých metod hodnocení) a následkem, tj. získání dostatečného důkazu o způsobilosti, který bude sloužit jako podklad pro hodnocení a následně akreditace jednotky způsobilosti.

Plán hodnocení navrhuje kompletní proces počínaje analýzou referenčních příruček pro hodnocení a průvodců důkazů a končící shromážděním požadovaných důkazů. Zahrnuje do svého procesu provozní a průběžné cíle k dosažení tohoto účelu. Plánování procesu hodnocení tedy umožňuje při plánování hodnotících činností prozkoumat možné překrývání činností, zaručit odpovídající chronologii a sledovat, zda je předpokládaná pracovní zátěž pro kandidáta proveditelná.

Na konci plánu individualizovaného hodnocení musí hodnotitel zaznamenat výskyty nad tím, co bylo plánováno, aby je mohl zdůvodnit z hlediska účinnosti a efektivity hodnotící komisi v závěrečném hodnocení. Hodnotitelskou komisi tvoří minimálně pět osob akreditovaných k hodnocení: jedna osoba jako předseda, jedna jako tajemník a alespoň tři jako členové. Musí být zaručena přítomnost hodnotitelů ze školícího i výrobního sektoru.

FÁZE 3: AKREDITACE A REGISTRACE

Jakmile projde fází hodnocení, získá se oficiální akreditace pro každou jednotku způsobilosti, která byla prokázána. Udělení osvědčení o odborném výcviku podléhá akreditaci všech jednotek způsobilosti, které osvědčení tvoří.

Udělení kvalifikace odborného vzdělávání je podmíněno akreditací všech jednotek způsobilosti obsažených v kvalifikaci, splnění akademických požadavků pro přístup a absolvování odborných modulů, které nesouvisí s jednotkami způsobilosti.

C. Nástroje a nástroje používané pro identifikaci kompetencí.

1. Jakmile se uchazeč zaregistruje do akreditačního řízení vyhlášeného příslušnou autonomní správou, existuje nástroj nazvaný ACREDITA, který pomůže uchazeči individuálně a vždy orientačně najít odborné kompetence, které by si mohl zkusit akreditovat na základě na jeho/její pracovní zkušenosti.
2. Zpráva o hodnocení
3. Složka kompetencí

D. Organizace odpovědná za hodnocení kompetencí

- a) Odpovědné jednotky a informace o akreditaci kompetencí v autonomních oblastech⁴
- b)) V autonomních městech Ceuta a Melilla: příslušným orgánem je ministerstvo školství a odborné přípravy.

E. Nástroje a nástroje používané pro ověřování kompetencí.

1. Individuální plán hodnocení
2. Průvodce důkazy
3. Zpráva o hodnocení

4.1.3. Řecko

Národní organizace pro certifikaci kvalifikací a profesní poradenství (EOPPEP)

Řecký kvalifikační rámec (HQF) si klade za cíl „vytvořit soudržný a komplexní systém klasifikace všech kvalifikací získaných z formálního, neformálního vzdělávání a informálního učení v Řecku“. Je to nástroj/mechanismus, který „překládá“ a porovnává kvalifikace s odkazem na Evropský rámec kvalifikací. Struktura HQF zahrnuje následující aspekty: úrovně, výsledky učení, deskriptory, typy kvalifikací.



⁴<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>

EOPPEP je statutárním orgánem pro rozvoj a implementaci HQF a propojování s EQF pod dohledem ministerstva školství. Jeho odpovědnost spočívá v navrhování a rozvoji národního systému pro certifikaci kvalifikací v oblasti celoživotního učení (CŽV). Konkrétněji:

- Vývoj modelového systému pro akreditaci výstupů a nastavení příslušného právního rámce. Navrhnout systém pro uznávání a certifikaci kvalifikací získaných neformálním a informálním učením a vytvořit rámec pro udělování licencí.
- Inspekce, monitorování a hodnocení zadavatelů.
- Implementace certifikačních procesů společností EOPPEP.

Neexistuje žádný společný „katalog“ vzdělávacích a profesních certifikací, ale příslušné informace jsou dostupné na webových stránkách EOPPEP. Jedním z pozoruhodných rysů je například existence „Profílů povolání“ (Professional Profiles). EOPPEP vyvinulo a certifikovalo dosud 202 profesních profilů.

Profily povolání poskytují úplný popis profese. Konkrétněji prezentují:

- Definice profese/specializace
- Historické pozadí a vývoj profese
- Současný právní rámec
- Analýza profese/specializace ve specifikacích
- Potřebné znalosti, dovednosti, schopnosti pro její procvičování
- Navrhované cesty/způsoby pro získání požadované odborné kvalifikace
- Orientační způsoby hodnocení znalostí, dovedností a schopností

Profesní profily, jak bylo uvedeno výše, zahrnují nezbytné dovednosti požadované pro každou profesi. V této sekci je prezentováno mnoho měkkých dovedností v závislosti na profesi.

Tabulka 3: Prvky deskriptoru úrovně v Řecku

Úroveň	Znalost	Dovednosti	Postoje	Další deskriptory (Odborná způsobilost)
Úroveň 1	<i>Získal základní všeobecné znalosti týkající se pracovního prostředí, které mohou sloužit jako vstup do cest celoživotního vzdělávání</i>	<i>Umí aplikovat základní znalosti a provádět určitý rozsah jednoduchých úkolů; má základní a opakující se sociální dovednosti.</i>		<i>Dokáže provádět jednoduché a opakující se úkoly uplatněním základních znalostí a dovedností pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí</i>
Úroveň 2	<i>Získal základní všeobecné znalosti vztahující se k oboru práce nebo studia, které mu umožňují porozumět postupům při provádění základních úkolů a pokynů</i>	<i>Dokáže aplikovat základní znalosti a vykonávat různé složité úkoly v pracovním nebo studijním oboru; má komunikační schopnosti.</i>		<i>Dokáže vykonávat úkoly v určité oblasti práce nebo studia pod omezeným dohledem a/nebo s určitou autonomií ve strukturovaném kontextu.</i>
Úroveň 3	<i>Získal základní všeobecné znalosti, které mu umožňují porozumět vztahu teoretických</i>	<i>Dokáže prokázat široké kognitivní a praktické dovednosti při úspěšném provádění složitých úkolů v</i>		<i>Dokáže samostatně plnit úkoly v určité oblasti práce nebo studia; má schopnost přizpůsobit své chování v závislosti na potřebách</i>

	<i>znalostí a informací k oboru práce nebo studia; rozumí komponentám a postupům odpovídajícím složitým úkolům a pokynům.</i>	<i>intimních i neintimních kontextech; má komunikační dovednosti a schopnosti řešit problémy prostřednictvím výběru a aplikace základních metodologií, nástrojů, materiálů a informací.</i>		<i>řešení problémů; přebírá iniciativy ve stanovených pracovních nebo studijních oblastech a pod dohledem jedná při zavádění mimořádných postupů kontroly kvality.</i>
Úroveň 4	<i>Získal širokou škálu teoretických znalostí a zpravodajských analýz, které jim umožňují porozumět oboru práce nebo studia a aplikovat data a procesy v obecném kontextu.</i>	<i>Dokáže plynule využívat znalosti a schopnost aplikovat řadu technik a specializovaných dovedností v pracovním nebo studijním oboru; má komunikační dovednosti na úrovni teoretických a technických informací a umí najít řešení konkrétních problémů v pracovním nebo studijním oboru.</i>		<i>Může samostatně plnit kvalitativní a kvantitativní úkoly v konkrétním pracovním nebo studijním oboru, který vyžaduje odbornou způsobilost; má schopnost zodpovědně a samostatně dohlížet na kvalitu a kvantitu práce jiných lidí; prokazuje zvýšenou úroveň klíčových kompetencí, které mohou sloužit jako základ pro studium na vysoké škole.</i>
Úroveň 5	<i>Prokazuje komplexní, odborné, věcné a teoretické znalosti v rámci pracovního nebo studijního oboru a je si vědom limitů znalostí.</i>	<i>Má širokou škálu kognitivních a praktických dovedností potřebných k nalezení kreativních řešení abstraktních problémů.</i>		<i>Dokáže řídit a dohlížet v souvislosti se specifickým úkolem nebo procesem učení, ve kterém mohou nastat nepředvídané změny; mohou revidovat a rozvíjet jak svůj osobní výkon, tak výkon ostatních.</i>
Úroveň 6	<i>Má pokročilé znalosti z oblasti práce nebo studia, včetně kritického porozumění teoriím a principům.</i>	<i>Má pokročilé dovednosti a je schopen prokázat virtuozy a inovace potřebné k řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializovaném oboru práce nebo studia.</i>		<i>Dokáže řídit složité technické nebo odborné činnosti nebo projekty, přebírá odpovědnost za rozhodování v nepředvídatelných pracovních nebo studijních kontextech; dokáže převzít odpovědnost za řízení profesního rozvoje jednotlivců i skupin.</i>
Úroveň 7	<i>Má vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou špičkovými znalostmi v oboru práce nebo studia a které jsou základem pro originální myšlení; má kritické povědomí o znalostních problémech v oboru a na rozhraní různých oborů.</i>	<i>Má specializované dovednosti pro řešení problémů požadované ve výzkumu a/nebo inovacích za účelem rozvoje nových znalostí a postupů a integrace znalostí z různých oblastí.</i>		<i>Dokáže řídit a transformovat pracovní nebo studijní kontexty, které jsou složité, nepředvídatelné a vyžadují nové strategické přístupy; může převzít odpovědnost za příspěvek k odborným znalostem a postupům a/nebo za hodnocení výkonnosti strategických skupin.</i>
Úroveň 8	<i>Má znalosti na nejpokročilejších úrovních pracovního nebo studijního oboru a na rozhraní s jinými obory.</i>	<i>Získal velmi pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, které jsou potřebné k řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích pro rozšíření a předefinování stávajících znalostí nebo stávající odborné praxe.</i>		<i>Prokázat značnou autoritu, inovaci, autonomii, vědeckou a profesionální integritu a trvalé odhodlání rozvíjet nové myšlenky nebo procesy v popředí pracovních nebo studijních kontextů, včetně výzkumu.</i>

Udělované certifikáty/diplomy pro sektor odborného vzdělávání a přípravy lze nalézt na úrovních 3, 4 a 5 a jsou následující:

Úroveň 3:

- Certifikát odborné školy (odborné školy, střediska odborného výcviku - SEK) (po nižší sekundární úrovni)
- Certifikát IEK (počáteční odborné školení-post nižší sekundární úroveň)

Zde je důležité poznamenat, že v současné době v naší zemi neexistuje kvalifikace úrovně 3, protože program SEK byl zrušen zákonem 4386/2016 a kvalifikace IEK (v počátečním odborném vzdělávání úrovně 1) již není udělována zákonem 4186. /2013.

Úroveň 4:

- Certifikát odborné školy (Vocational Schools) (EPAS, EPAS).
- Odborná vyšší sekundární škola Odborná lycea (EPAL, EPAL diplom odborné specializace, úroveň vzdělávání a odborné přípravy 4 – EPAL)
- Certifikát EPAL (diplom odborné specializace, úroveň vzdělání a školení 4 – EPAL4)

Úroveň 5:

- Vyšší odborná škola „Stupeň“ pro absolventy učňovské třídy EPAL
- Diplom odborné specializace, vzdělávání a výcviku
- odborné vzdělání (postsekundární úroveň)
- Postsekundární a nikoli vysokoškolský diplom

Opět je třeba poznamenat, že diplom odborného vzdělávání (postsekundární úroveň udělovaný IEK) již není udělován zákonem 4186/2013.

Pokud jde o úroveň 5, lze vidět, že kvalifikace z odborné přípravy koexistují s kvalifikacemi z terciárního vzdělávání (nikoli vyššího).

Kromě toho může neformální vzdělávání vést k certifikacím uznávaným na národní úrovni. Celoživotní učení je k dispozici na adrese:

- školy druhé šance (SDE)
- Instituty odborného vzdělávání (IEK)
- Odborné učiliště a odborné učiliště OAED (odborné učiliště, ESK a odborné učiliště, EPAS OAED)
- Centra celoživotního vzdělávání (KDVM)
- Vysoké školy Zákonem 4763/2020 se zavádí Národní systém vzdělávání a odborné přípravy, který se vyvíjí v souladu s úrovněmi 3, 4 a 5 Evropského rámce kvalifikací (EQF). Strukturami ČZV zahrnutými do systému formálního vzdělávání jsou školy druhé šance (SDE) a instituty odborného vzdělávání (IEK). Reforma předpokládá vytvoření postsekundárních nepovinných škol pro věkovou skupinu 16 až 23 let (SEK a EPAS), které budou zahrnuty do formálního vzdělávacího systému. Střediska celoživotního vzdělávání (KDVM) a vysoké školy jsou součástí systému neformálního vzdělávání.

Jak je proces strukturován?

Neexistuje společný proces, i když je EOPPEP hlavním aktérem. Postup se může lišit v závislosti na okolnostech (tj. kvalifikaci, požadované profesi atd.). V tomto bodě je nutné zdůraznit, že v řeckém systému neexistuje žádný rozdíl mezi pojmy „certifikace“ a „validace“. Používáme pouze jedno slovo „certifikace“, které ve skutečnosti většinou odkazuje na certifikační procesy. V praxi to způsobuje mnoho zmatků.

Validace: Slovo „certifikace“ (πιστοποίηση) se používá hlavně napříč procesy a dokumenty národní politiky; může se týkat dokumentace, která potvrzuje, že učení proběhlo; ale může také znamenat „ověření“. Je také zajímavé poznamenat, že slovo „certifikace“ (πιστοποίηση) se někdy používá, když neprobíhá žádné skutečné hodnocení. Odborníci navrhují, že pro „validaci“ by se měl v řečtině používat jiný termín (Επικύρωση nebo Εγγυώσις της μαθησίας), aby se naznačovalo hodnocení a rovnocennost výsledků učení (InnoVal, 2018).

Certifikace -hodnocení a validace učení (úroveň systému)/monitorování, kontrola a používání indikátorů (Mapování potřeb cílových skupin InnoVal)

Vyšší sekundární počáteční odborné vzdělávání: Na konci tříletého studia obdrží studenti, kteří navštěvují Odborná lycea (EPAL), certifikát (Απολυτήριο), který je ekvivalentní certifikátu udělenému ve všeobecném vzdělávání (General Lyceum).

Absolventi EPAL mohou získat terciární vzdělání po úspěšné absolvování příslušných přijímacích zkoušek na vysokou školu.

Absolventi EPAS nemají přístup k terciárnímu vzdělání. Na konci školení získají certifikát (Πτυχίο), který jim umožňuje zapojit se na trh práce se specifickými profesními právy. Zejména OAED EPAS (jejich provoz byl prodloužen do roku 2017) mají dlouhodobé pokyny, metody a kritéria pro hodnocení učňů a hostitelských zaměstnavatelů, které je nutné dodržovat. Student a/nebo jeho opatrovník podepíše smlouvu s učňovským zaměstnavatelem, která je následně potvrzena ředitelem EPAS. Hostující společnost musí kromě smlouvy dodržovat dohodnutý harmonogram programu stáží, zaměstnávat potřebný personál a využívat vhodné zázemí pro bezproblémovou realizaci programu. Zajištění kvality poskytovaného školení spadá pod pedagogy EPAS, kteří provádějí pravidelné kontroly v průběhu realizace programu. A konečně, společnost musí dodržovat podmínky týkající se zdraví a bezpečnosti studentů.

Postsekundární počáteční odborné vzdělávání: Podle nejnovějšího legislativního vývoje (MD 2944/FEK 1098/30.4.2014) stanovuje Ministerstvo školství ve spolupráci s EOPPEP systém certifikace absolventů IEK. Každá specializace nese Atestační řád, kde jsou uvedeny podrobnosti o závěrečných zkouškách a obecná pravidla pro realizaci studijních programů. Speciální zkoušky probíhají ve všech kurzech na konci každého semestru; jsou celkem čtyři semestry. Výsledná známka za každý předmět se vypočítá na základě průměrného pokroku a známky ze závěrečné zkoušky (škála jedna až dvacet). Studenti, kteří úspěšně absolvují všechny semestry, obdrží osvědčení o školení (TC), které je opravňuje k účasti na certifikačních zkouškách.

Certifikační zkoušky, které pořádá EOPPEP, jsou společné pro veřejné i soukromé IEK a jsou založeny na

teoretických a praktických testech. K získání certifikace je třeba úspěšně složit obě části zkoušky. Úspěšné složení zkoušky vede k Certifikačnímu diplomu. Dalším prvkem studia IEK je praktická výuka dostupná studentům. Šestiměsíční praktický výcvik může být zahájen po schválení vedoucím IEK, který zkontroluje relevanci vybraného zaměstnavatele/společnosti pro specializaci studenta. V souvislosti s parametrem Sledování, inspekce a používání ukazatelů je třeba poznamenat, že neexistuje žádný systematický monitorovací mechanismus ani se neshromažďují údaje o ukazatelích.

Dva modely akreditačních/certifikačních postupů:

a) Certifikace pedagogické kvalifikace Lektorů pro dospělé neformálního vzdělávání

Školitelé pro dospělé musí mít pedagogickou kvalifikaci udělenou na základě akreditace, aby splnili podmínky způsobilosti pro veřejně financované programy neformálního vzdělávání podle zákona 3879, článek 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) o „Rozvoji celoživotního Učení se“.

Rozvoj a implementace komplexního a inovativního akreditačního systému pro učitelskou kvalifikaci „Lektorů pro dospělé neformálního vzdělávání“, včetně sjednocení registrů v provozu, reaguje na nové sociální, ekonomické a vzdělávací potřeby.

b) Certifikace „Soukromý bezpečnostní personál“ ve spolupráci s Centrem bezpečnostních studií (KEMEA)

EOPPEP úzce spolupracuje s KEMEA na certifikaci „soukromého bezpečnostního personálu“. V tomto směru byla uzákoněna nová specializace pro „osobní bezpečnostní personál“ (Úřední věstník vlády 1715/17-05-2012) a je určena absolventům povinné školní docházky (absolventům nižšího sekundárního vzdělávání) a zahrnuje šestiměsíční program odborné přípravy. Účast je spojená s akreditačním zkušebním řízením pro udělení certifikace.

Kromě toho byl uzákoněn regulační rámec týkající se certifikace odborníků, kteří nemají uznávaný profesní titul (Vládní úřední věstník 2160/18-07-2012).

I. Akreditace udělujících orgánů

EOPPEP v současné době akredituje udělující orgány, které osvědčují počítačové dovednosti na základě legislativních kritérií a specifikací. Akreditované zadavatele provádějí proces hodnocení ve zkušebních centrech prostřednictvím automatizovaného zkušebního systému a udělují certifikát za počítačové dovednosti.

EOPPEP plánuje vyvinout systém pro akreditaci udělujících orgánů osvědčujících znalosti a dovednosti v dalších oblastech odbornosti.

Na závěr, i když existuje společný aktér, EOPPEP, který zastřešuje a vše je pod jeho jurisdikcí, ve skutečnosti zatím neexistuje společný rámec/postup, podle kterého by se proces RVCC pro každý případ realizoval. Navíc existuje asi 15 000 profesí, pro jejichž vykonávání nejsou poskytovány žádné školicí ani certifikační postupy a navazuje na praxi středověkým způsobem řemeslníka, který vyučuje svého žáka. Řecký systém je stále v reformě, a ještě není dokončen, takže jednotný přístup zatím neexistuje.

Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi není validace neformálního a informálního učení tak rozvinutá. Pokud jde o osoby se zdravotním postižením, situace je ještě horší.

Prezident ΕΣΑΜΕΑ (Esamea), Národní konfederace osob se zdravotním postižením, v úředním dopise zaslaném ministru školství v prosinci 2020 odsoudil, že v navrhované reformě zákona, která bude mít za cíl propojit odborné vzdělávání, přípravu a celoživotní učení s potřebami trhu práce, jsou vyloučeni lidé se zdravotním postižením.

Prezident na předchozí schůzce s ministrem upozornil, že struktury odborného vzdělávání a přípravy pro osoby se zdravotním postižením by měly být začleněny do Národní soustavy odborného vzdělávání a přípravy, aby se kvalifikace v nich získané shodovaly s Národní soustavou kvalifikací, ale jeho připomínky nebyly vyslyšeny.

Jedinou výjimkou jsou Jednotné střední odborné školy a lycea (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ) (Sjednocené střední odborné školy), které jsou správně zařazeny do čtvrté úrovně (4) Národní soustavy kvalifikací. Považuje se za nemyslitelné, aby za odborné vzdělávání a přípravu osob se zdravotním postižením nenesl odpovědnost Generální sekretariát pro odborné vzdělávání, přípravu, celoživotní učení a mládež.

Celkově vzato, struktury odborného vzdělávání a přípravy pro osoby se zdravotním postižením nejsou součástí Národního systému odborného vzdělávání a přípravy, a v důsledku toho nemohou osoby se zdravotním postižením osvědčovat kvalifikaci získanou ve speciálních odborných vzdělávacích dílnách a školení (ΕΕΕΕΚ) (Laboratoře speciálního odborného vzdělávání a přípravy), ve veřejném ΙΕΚ Special Education (Veřejné odborné školy speciálního vzdělávání) a v ΚΕΚ ΑμεΑ ΟΑΕΔ (Centrech odborného vzdělávání pro osoby se zdravotním postižením organizace Manpower Employment Organization) v Aténách a Soluni.

4.1.4. Itálie

Ministerstvo školství, univerzity a výzkumu pro kvalifikace školského a univerzitního systému; Regiony a autonomní provincie Trento a Bolzano pro regionální kvalifikace (odborné vzdělávání); Ministerstvo práce a sociálních věcí, pro kvalifikace těch profesí, které nejsou organizovány v profesních sdruženích nebo vysokých školách nebo jinak regulovány; Ministerstvo hospodářského rozvoje - Odbor politik EU (vedoucí ostatní národní orgány) pro kvalifikace regulovaných povolání.



Italský systém vzdělávání a odborné přípravy se do roku 2018 vyznačoval víceúrovňovou správou, v níž se do navrhování a udělování kvalifikací zapojily národní i regionální orgány. V Itálii jsou ve skutečnosti regiony podle ústavy odpovědné za řízení a řízení systému odborného vzdělávání a přípravy a veřejných služeb zaměstnanosti, a proto mají klíčovou pozici při vývoji konkrétních ověřovacích služeb určených širokému spektru příjemců. Bohužel do roku 2013 měly regiony pravidla a postupy pro validaci neformálního a informálního učení, ale chybělo vzájemné uznávání kvalifikací a společný rámec postupů služeb.

Reforma hlavy V italské ústavy (ústavní zákon 1/2001), která decentralizovala odpovědnosti a služby v oblasti vzdělávání, zdůraznila nutnost zřízení NKR. Důležitým krokem v tomto procesu byla reforma trhu práce (zákon ze

dne 28. června 2012, č. 92). Obsahuje ustanovení pro celoživotní učení a stanoví podmínky pro vytvoření institucionálního systému ověřování a certifikace kompetencí získaných v rámci celoživotního učení. Tyto kroky byly předpokladem pro vytvoření národního rámce kvalifikací.

Italský národní rámec kvalifikací (NQF) byl přijat v lednu 2018. Italský národní rámec kvalifikací má osm úrovní a jeho deskriptory úrovní jsou znalosti, dovednosti, samostatnost a odpovědnost. Vývoj NKR reaguje mimo jiné na různé potřeby:

- integrace různých systémů kvalifikací;
- zlepšení čitelnosti, transparentnosti a srovnatelnosti kvalifikací různých systémů na vnitrostátní a regionální úrovni;
- napomáhání geografické a profesní mobility na vnitrostátní a evropské úrovni.

NKR zlepšil meziregionální spolupráci a spolupráci mezi státem a regiony a vytvořil flexibilnější, integrovanější a transparentnější systém kvalifikací. Rámec poskytuje komplexní mapu kvalifikací udělovaných na národní a regionální úrovni, zlepšuje porozumění kvalifikacím a objasňuje cesty postupu. Minimální kritéria pro zařazení kvalifikací do rámce jsou definována zákonem, aby byla zajištěna kvalita systému.⁵

Národní komplexní NKR zahrnuje všechny typy kvalifikací udělovaných na národní a regionální úrovni. Cíl definování NKR byl dvojitý: za prvé, zaručit individuální mobilitu na geografické a profesní úrovni a uznávání neformálního a informálního učení na národní úrovni; a za druhé, reagovat na podněty z doporučení ERK na evropské úrovni.

Národní komplexní NSK vytvořila „Technická skupina“, kterou tvoří Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, univerzity a výzkumu, ANPAL, Koordinace krajů a samotné kraje.

Italský národní kvalifikační rámec má dvojí funkci:

- vytvořit soulad mezi italským rámcem kvalifikací a EQF;
- vytvořit klasifikaci italských kvalifikací, která bude zahrnuta do národního adresáře.

NQF je dostupný prostřednictvím nástroje nazvaného „Atlas práce a kvalifikací“, který spravuje INAPP, Národní institut pro analýzu veřejných politik⁶

NQF je založen na 8 úrovních, které integrují a rozšiřují taxonomii EQF tak, aby byla přizpůsobena národním potřebám. Zejména potřeba přizpůsobit se různým studijním a pracovním kontextům.

Z tohoto hlediska NKR stanoví:

- korespondence mezi 8 úrovněmi a formálními tituly a kvalifikacemi

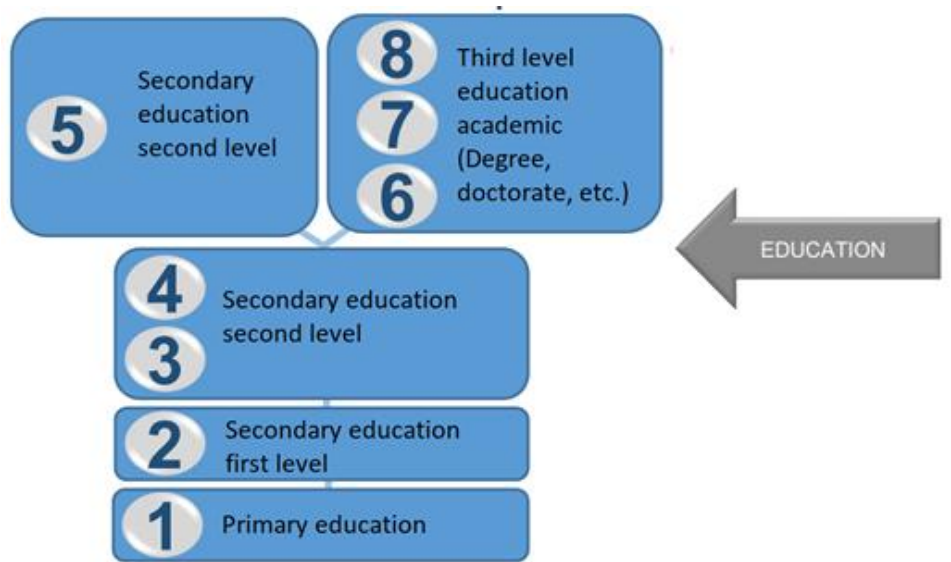
⁵<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>

⁶<https://atlantelavoro.inapp.org/>

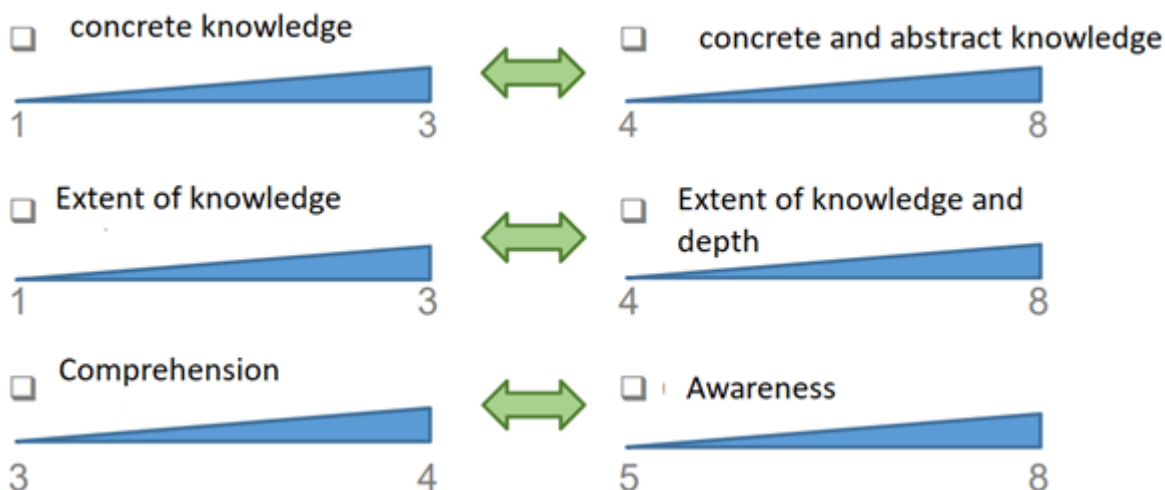
- korespondence mezi 8 úrovněmi a úrovní znalostí a dovedností, včetně měkkých dovedností
- korespondence mezi osmi úrovněmi a pracovními funkcemi.

Podívejme se zejména na to, jak je tato korespondence artikulována v těchto různých oblastech.

Korelace mezi NQF a formálními tituly/kvalifikacemi:



Obrázek 3: Korelace mezi NQF a formálními tituly/kvalifikacemi:



Obrázek 4: Korelace mezi NKR a znalostmi, dovednostmi a přístupem

Měkké dovednosti nejsou ve většině případů přímo obsaženy v popisu kvalifikací.

Na druhé straně jsou měkké dovednosti zvláště zohledňovány při uznávání a ověřování kompetencí získaných v neformálním a neformálním kontextu.

Níže najdeme příklad toho, jak se vytváří korespondence mezi úrovněmi a typy měkkých dovedností:

1. Koncentrace a interakce
2. Paměť a účast
3. Poznání, spolupráce a orientace na výsledek
4. Řešení problémů, spolupráce a multitasking
5. Analýza a hodnocení, efektivní komunikační respekt v technické oblasti a řízení kritických problémů
6. Syntetická vize, schopnost vyjednávat a motivovat a navrhovat
7. Systémová vize, vedení, správa sítě vztahové a komplexní sociální interakce a plánování
8. Strategická vize, kreativita a projekční schopnosti a vývoj

Pro osoby se zdravotním postižením jsou nastíněny profesní dráhy, například recepční pro nevidomé.

Pokud jde o cesty pro uznávání předchozích dovedností, vzhledem k tomu, že se jedná o cesty vyvinuté na regionální úrovni, měla by být možná existence cest pro osoby se zdravotním postižením prozkoumána systematictěji.

Tabulka 4: Prvky deskriptoru úrovně v Itálii

Úroveň	Znalost	Dovednosti	Postoje (samostatnost a zodpovědnost)	Další deskriptory (Odborná způsobilost)
1	Konkrétní, základní znalosti, omezeného rozsahu, zaměřené na provedení jednoduchého úkolu ve známých a strukturovaných souvislostech	Aplikace znalostí, materiálů a nástrojů k provedení jednoduchého úkolu zahrnujícího základní kognitivní, vztahové a sociální dovednosti. Typicky: KONCENTRACE a INTERAKCE	Provádění zadaného úkolu v rámci předpokládaných parametrů, pod přímým dohledem při výkonu činností, ve strukturovaném prostředí	
2	Konkrétní, základní znalosti, středního rozsahu, zaměřené na provádět jednoduché úkoly v různých sekvencích	Aplikujte znalosti, materiály a nástroje k provádění jednoduchých úkolů v diverzifikovaných sekvencích, zahrnujících kognitivní, vztahové a sociální dovednosti nezbytné k provádění jednoduchých úkolů v rámci definovaného rozsahu kontextových proměnných. Typicky: MEMORY a PARTICIPATION	Plnění zadaných úkolů podle předem stanovených kritérií, zajištění souladu prováděných činností, pod dohledem k dosažení výsledku, ve strukturovaném kontextu, s omezeným počtem specifikovaných situací	
3	Rozsah znalostí, většinou konkrétních, s koncepčními prvky zaměřenými na vytváření logických souvislostí.	Využívat také prostřednictvím adaptací, přeformulování a přepracování řady znalostí, metod, materiálů a nástrojů k dosažení očekávaných výsledků, aktivujících soubor kognitivních,	Dosáhněte očekávaných výsledků zajištěním souladu a identifikací nejvhodnějších způsobů implementace ve strukturovaném prostředí s	

	Interpretační kapacita.	vztahových, sociálních a aktivizačních dovedností, které usnadňují adaptaci v měnících se situacích. Typicky: POZNÁNÍ, SPOLUPRÁCE a ORIENTACE NA VÝSLEDKY	měnícími se situacemi, které vyžadují změnu v jednání.
4	Široká škála znalostí, integrovaných z hlediska věcného a/nebo koncepčního věcný a/nebo koncepční rozměr, v některých oblastech prohloubený. Interpretační kapacita	Používat řadu znalostí, metod, postupů a protokolů, materiálů a nástrojů k řešení problémů, aktivovat soubor kognitivních, vztahových, sociálních a aktivizačních dovedností nezbytných k překonání rostoucích obtíží. a nástroje, k řešení problémů, aktivace souboru kognitivních, vztahových, sociálních a aktivizačních dovedností nezbytných k překonání narůstajících obtíží. Typicky: ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ, SPOLUPRÁCE a MULTITASKING	Zajišťování dosažení cílů, koordinace a integrace činností a výsledků také ostatních, účast na rozhodovacím a implementačním procesu, v běžně předvídatelném prostředí, s výhradou nepředvídaných změn
5	Integrované, komplexní, hluboké a specializované znalosti. Povědomí o oblastech znalostí	Vědomě a selektivně používat širokou škálu metod, postupů, protokolů a nástrojů také prostřednictvím adaptací, přeformulování a přepracování, a to i za účelem jejich modifikace s využitím vyčerpávajícího souboru kognitivních, vztahových, sociálních a aktivizačních dovedností, které umožňují najít i nekonvenční technická řešení. Typicky: ANALÝZA A HODNOCENÍ, EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE S OHLEDEM NA TECHNICKOU OBLAST a ŘÍZENÍ KRITIKY	Zajištění souladu s cíli dosaženými vlastními silami a jinými zdroji, identifikace a plánování revizních a rozvojových akcí, identifikace rozhodnutí a příspěví k procesu implementace v kontextu, který je určený, komplexní a vystavený opakujícím se a nepředvídatelným změnám.
6	Integrované znalosti, pokročilé v jedné oblasti, přenositelné z jednoho kontextu do druhého. Kritické povědomí o teoriích a principech v oboru.	Přenesení metod, postupů a protokolů potřebných k řešení složitých a nepředvídatelných problémů do různých kontextů, mobilizace kognitivních, vztahových, sociálních a pokročilých aktivizačních dovedností, které jsou nezbytné k operativní syntéze požadavků	Dohled nad cíli a procesy jednotlivců a skupin, podpora každodenního řízení a stabilních podmínek, autonomní rozhodování a vyjednávání o cílech a metodách implementace v neurčeném kontextu

		na revizi a požadavků na směr prostřednictvím inovativních a originálních řešení. Typicky: SOUHRNNÁ VIZE, VYJEDNÁVACÍ A MOTIVAČNÍ DOVEDNOSTI A PLÁNOVÁNÍ	vystaveném nepředvídatelným změnám.	
7	Integrované, vysoce specializované znalosti, z nichž některé špička v jednom oboru. Kritické povědomí o teoriích a principech v mnoha oblastech vědění.	Integrace a transformace znalostí, metod, postupů a protokolů, mobilizace specializovaných kognitivních, vztahových, sociálních a aktivizačních dovedností nezbytných k řízení vývojových scénářů, vymýšlení a implementaci nových aktivit a postupů. Typicky: SYSTÉMOVÁ VIZE, VEDENÍ, ŘÍZENÍ VZTAHOVÝCH SÍTÍ A KOMPLEXNÍ SOCIÁLNÍ INTERAKCE a PLÁNOVÁNÍ	Řízení integračních a transformačních procesů, navrhování implementačních strategií a řízení rozvoje výsledků a zdrojů, nezávislé rozhodování a řízení cílů a metod implementace, v neurčeném kontextu, vystavené neustálým změnám, obvykle srovnatelné se známými proměnnými, podléhající inovacím	
8	Integrované, odborné a nejmodernější znalosti v jedné oblasti a v oblastech společných pro různé obory. Kritické povědomí o teoriích a principech v několika oblastech poznání.	Koncepce nových znalostí, metod, postupů a protokolů, mobilizace kognitivních, vztahových, sociálních a aktivizačních odborných dovedností, nezbytných k zachycení a reakci na poptávku po inovacích. Typicky: STRATEGICKÁ VIZE, KREATIVITA a KAPACITA PRO PROJEKCI A EVOLUCI	Podpora procesů inovace a strategického rozvoje, předvídání scénářů a řešení a hodnocení jejich možných efektů v kontextu předvoje, který nelze srovnávat s předchozími situacemi a účty.	

Třetí sloupec italské tabulky popisující „prvky deskriptoru úrovně“ uvádí Autonomii a odpovědnost místo Postojů.

V „Decreto ministeriale 08 gennaio 2018 Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle Competenze“ („ministerská vyhláška“) vydaném 8. ledna 2018 „Establishment of the Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle Competenze“ („ministerská vyhláška“) vydaná v rámci národního systému kvalifikace národního rámce, najdeme zajímavý popis těchto pojmů:

„Dovednosti jsou explicitně uvedeny s odkazem na následující deskriptory:

- a) „praktická“ složka je charakterizována různými dovednostmi: procedurálními, technickými, odbornými a sektorovými. Deskriptor definuje praktické složky dovedností progresivním způsobem, přičemž od úrovně 1 do úrovně 5 umísťuje ty, které se spoléhají především na operační činnost (materiály a nástroje), od úrovně 3 vkládá procedurální složku (metody, postupy a protokoly). Progrese úrovní je také popsána různá úroveň "akce": v úrovních 1-2 pouze "aplikace", v úrovních 3-5 "použití také

prostřednictvím adaptací, přeformulování a přepracování" a v úrovních 6-8 resp. " přenášet, integrovat a inovovat" znalosti, materiály, nástroje, metody, praktiky a postupy podle výše popsaného postupu;

- b) „kognitivní“ složka, chápána jako schopnost aplikovat znalosti a využívat know-how k provádění komplexních činností, je vyjádřena odkazem na tři skupiny dovedností:
1. kognitivní, které umožňují správnou interpretaci a integraci reality;
 2. sociální interakce, související s interakcí s jinými jedinci;
 3. aktivace, související se schopností čelit problémům a řešit je. V každé skupině byly identifikovány některé referenční „dovednosti“, „volitelné“ pro tuto úroveň, které popisují jejich typičnost s ohledem na kvalifikace umístěné na této konkrétní úrovni.

„Dimenze autonomie a odpovědnosti se zaměřují na aspekty kompetence, které jsou nezbytné pro její efektivnější „popis“, a které nejsou plně vyjádřeny dalšími dvěma deskriptory; tyto prvky, které se týkají především složitosti kontextu, ve kterém je kompetence vykonávána, úrovně kontroly nad svým jednáním a výsledky a nad ostatními, jsou chápány takto:

- a) Kontext vyjadřuje zvyšující se míru nejistoty a složitosti, v níž se uskutečňují koncepty studia, společenského života a práce. Je to podmínka, v jejímž rámci se jedná o ostatní dimenze kompetence související s odpovědností a autonomií;
- b) Odpovědnost je složka rozhodování, kterou subjekt uplatňuje a implementuje, aby dosáhl výsledku. Odhaluje se postupně v závislosti na úkolech prováděných za účelem získání výsledku. Začíná rutinními úkoly a postupuje ke složitějším úkolům a dosahuje se – na úrovni 3 – zajištěním shody očekávaného výsledku. Od úrovně 4 dále člověk postupně vstupuje do dimenze ovládnutí výsledku ostatních. Úrovně 4 až 5 vyjadřují odpovědnost za koordinaci činností a zdrojů a kontrolu dosažených výsledků vůči stanoveným cílům. Od úrovně 6 se rozvíjí dimenze odpovědnosti za definování cílů, provádění hodnocení a rozvoj výsledků a zdrojů a podporu transformace a inovací;
- c) Autonomie vyjadřuje hranice nezávislosti činnosti. Postupně se projevuje mezi úrovněmi 1-3 v postupné nezávislosti činnosti na dohledu ostatních. Mezi úrovněmi 4-5 je činnost vyjádřena zejména ve funkci kontroly a dohledu nad prací ostatních za účelem zajištění shody výsledků a správné aplikace stanovených postupů. Mezi úrovněmi 6 a 8, po dosažení vysokého stupně nezávislosti na dohledu, je činnost charakterizována postupným přechodem z úrovně řízení na úroveň rozvoje a transformace činnosti samotné.“

Cesty pro uznávání předchozích dovedností, prováděné na regionální úrovni, musí zahrnovat specifické fáze procesu, aby měly formální hodnotu:

- identifikace a dokumentace;
- sebehodnocení / hodnocení;
- validace porovnáním učení s formalizovanými standardy a odkazy;

- osvědčení.

V Itálii se certifikace neformálního a informálního učení obvykle provádí v rámci regionálních systémů složených ze tří částí:

1. repertoár profesních profilů. Repertoár představuje referenční standard jak pro uznávání neformálního a informálního učení, tak pro vzdělávací cíle kurzů odborného vzdělávání.
2. standardizovaný postup analýzy a ověřování znalostí, dovedností a výkonu, podle potřeby.
3. soubor pravidel pro propojení se systémy vzdělávání a odborné přípravy. Tato pravidla zejména stanoví, že kurzy odborného vzdělávání musí být strukturovány tak, aby bylo možné získat zápočet v případě opuštění kurzu nebo neúspěchu u závěrečné zkoušky. Stejně tak omezit školící kurz na účastníky, kteří získali kredity za účast na jiných kurzech nebo pomocí postupu pro analýzu neformálního a informálního učení.

Cesty uznání dovedností získaných v neformálním a informálním kontextu mohou provádět nejen regionální struktury, ale také organizace odborného vzdělávání a přípravy. Tyto organizace mají větší flexibilitu a mohou se rozhodnout zahrnout do cest uznání také dovednosti, které nejsou uvedeny v oficiálním popisu profesních profilů. To platí zejména s ohledem na měkké dovednosti, protože jsou základními dovednostmi v některých profesích, jako jsou profese ve zdravotnictví nebo zdravotnictví.

Výše popsané se týká případu, kdy v rámci profesních profilů přítomných v repertoárech identifikujeme jednotky kompetence - například ty, které se týkají měkkých dovedností - které nejsou popsány v repertoáru, ale které považujeme za důležité a které se rozhodneme zahrnout do cest rozpoznávání.

Pokud profesní profil, který hodláme certifikovat, není zařazen do repertoáru, je nutné provést analýzu zaměstnání s lidmi, kteří danou profesi vykonávají.

Nástrojů používaných k identifikaci kompetencí je několik a lze je formulovat různými způsoby podle kontextu:

- Popis vzdělanostní a profesní historie.
- Vyprávění kandidáta o důvodech volby povolání, obtížích, profesních aspiracích, důvodech žádosti o certifikaci, osobních charakteristikách.
- Realizace praktických testů a produktů, stejně jako simulace akcí souvisejících s testovanými kompetencemi.
- Certifikáty, diplomaty, diplomy týkající se školicích činností.
- Testy a znalostní testy.

Pokud osoba již vykonává profesionální činnost, přidávají se tyto nástroje:

- ✓ **Odborný pohovor:** zaměřené na podrobný popis toho, jak uchazeč plní úkoly své činnosti.
- ✓ **Pozorování na pracovišti:** na základě kontrolního seznamu aspektů, které mají být posouzeny.
- ✓ **Ohlasy ostatních:** např. klienti/uživatelé, shromážděné podle strukturované mřížky.

Zapojení profesionálové jsou:

- **Tutor:** jeho úlohou je pomoci kandidátovi v procesu, včetně prezentace přihlášky, přípravy portfolia, přípravy na osobní testy.
- **Posuzovatel:** je odborníkem v oboru, ve kterém uchazeči žádají o certifikaci. Spolu s certifikačním úředníkem hodnotitel prozkoumá portfolio, vybere a připraví hodnotící testy, provede hodnocení.
- **Certifikační manažer:** jeho úlohou je dohlížet na celý proces jménem organizace, kde proces certifikace probíhá. Certifikační manažer provede předběžné posouzení žádosti o certifikaci a společně s posuzovatelem prozkoumá portfolio, vybere a připraví hodnotící testy, zúčastní se hodnocení, po úspěšném absolvování testu vydá certifikát.

Pokud je zkuškové sezení zaměřeno na vydání osvědčení o kvalifikaci, musí prověřit skutečné držení všech kompetencí předpokládaných profesionálním referenčním pracovníkem s co největším počtem simulačních testů.

Test může rovněž sestávat z kombinace písemných a ústních testů, jakýchkoli objektivních typových testů (testy s možností výběru z více odpovědí, uzavřené otázky, dotazníky pro vyplnění atd.), technických dokumentů a jakékoli jiné metody hodnocení, kterou Komise považuje za vhodnou pro účely ověření kompetencí předpokládaných posuzovanými normami.

Pohovor se může zaměřit jak na výsledky provedených „simulačních testů“, tak na konkrétní znalosti nebo dovednosti související s hodnocenými kompetencemi.

Po složení zkoušky může uchazeč získat:

- a) osvědčení o odborné kvalifikaci, pokud uchazeč získá způsobilost ve všech testech souvisejících s různými jednotkami kompetencí tvořících specifický profesní profil;
- b) osvědčení o způsobilosti týkající se jednotlivých kompetenčních jednotek, pokud uchazeč uspěje pouze v některém z testů nebo požádal o složení zkoušky pouze z některých kompetenčních jednotek.

Kandidáti, kteří jdou cestou uznání dovedností, mohou mít k dispozici některé podpůrné údaje, včetně:

Tutor: jeho úlohou je pomoci kandidátovi v procesu, včetně prezentace přihlášky, přípravy portfolia, přípravy na osobní testy.

Expert na procesy vedení nebo učení: Je to postava, která vůči člověku plní koučovací a mentorskou funkci. Toto číslo není vždy přítomno, ale je zvláště důležité při práci s lidmi ohroženými sociálním vyloučením.

Hodnotitel: je odborníkem v oboru, ve kterém uchazeči žádají o certifikaci.

Tyto údaje jsou zvláště důležité v prvních dvou fázích procesu uznávání, konkrétně:

- identifikace a dokumentace;

- sebehodnocení / hodnocení;

4.1.5. ČESKÁ REPUBLIKA

Koncept Národní soustavy kvalifikací se do českého prostředí dostal především v souvislosti s tvorbou a implementací Evropské soustavy kvalifikací, tedy od roku 2008.

Evropský rámec kvalifikací (EQF) je jedním z evropských nástrojů na podporu srozumitelnosti, transparentnosti a srovnatelnosti vzdělávacích systémů. Jde o společný evropský referenční rámec, který pomáhá porozumět, porovnávat a uznávat kvalifikace získané

v EU. EQF rozlišuje osm kvalifikačních úrovní, které pokrývají všechny kvalifikace ve formálním i neformálním vzdělávání.

Národní soustava kvalifikací je definována evropskými dokumenty jako nástroj pro klasifikaci kvalifikací do úrovní podle znalostí, dovedností a kompetencí s cílem: integrovat a koordinovat národní subsystemy kvalifikací a zlepšit transparentnost, dostupnost, rozvoj a kvalita ve vztahu k trhu práce a občanské společnosti

V této podobě zatím v ČR zřízen není, ale proces odkazování na EQF již proběhl.

Přířazovací proces v Evropě probíhá od roku 2008, kdy byly členské státy EU vyzvány, aby uvedly své národní systémy kvalifikací do vztahu s úrovněmi Evropského systému kvalifikací (EQF).

Většina evropských zemí odkazovala na své národní rámce a systémy kvalifikací a popsala tento proces v takzvaných národních referenčních zprávách (Referencing Reports). Česká republika prošla procesem odkazování v letech 2009–2011 a připravila Národní referenční zprávu ČR (2011).

Česká republika v souladu s doporučením odkazuje své vzdělávací a kvalifikační systémy na EQF, tj. kvalifikace udělované:

- v rámci systému počátečního základního, středního a vyššího odborného vzdělávání
- v rámci systému vysokoškolského vzdělávání
- v rámci systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání(tj. kvalifikace v rejstříku Národní soustava kvalifikací – NSK)

Tímto způsobem jsou kvalifikační úrovně (nebo kvalifikace přímo) odkazování na EQF v Evropě vzácný. Od členských států se očekávalo, že budou odkazovat své národní rámce kvalifikací na EQF. Vzhledem k tomu, že ČR takto jednotný rámec neměla, odkazovala – v souladu s doporučením EQF – na svůj stávající systém kvalifikací (ve skutečnosti vzdělávací systém) a na rámec/registr Národní soustavy kvalifikací.

Národní soustava kvalifikací (NSK) je veřejně přístupný registr všech odborných kvalifikací a úplných odborných kvalifikací, které jsou v České republice rozlišovány, ověřovány a uznávány. Je budován od roku 2005 jako veřejně přístupný registr všech odborných kvalifikací (dříve úplných i dílčích) uznávaných v České republice. Řídí se podle Zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Jeho základna byla postavena v letech 2005–2008.



Stručný popis národního/regionálního/provinčního katalogu vzdělávání a profesní certifikace

Národní soustava kvalifikací (v působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy) rozlišuje odbornou kvalifikaci a úplnou odbornou kvalifikaci.

Profesionální kvalifikace: schopnost vykonávat příslušnou pracovní činnost nebo více pracovních činností uplatnitelných na trhu práce. Jako celek mohou umožnit určitou profesionální aplikaci (NSK).

Kompletní odborná kvalifikace: schopnost vykonávat určité povolání, tj. všechny činnosti související s příslušným povoláním uvedeným v Národní okupační systém (NSP).

Pro každou kvalifikaci je zpracován kvalifikační standard jako strukturovaný popis kompetencí a dále hodnotící standard jako soubor kritérií a postupů pro ověřování této kompetence.

Podrobné informace o kvalifikacích (NSK) na: <https://www.narodnikvalifikace.cz/cs-cz/>

Tento portál poskytuje přehled celostátně uznávaných odborných kvalifikací v České republice, které lze získat validací neformálního a informálního učení. Tato anglická verze poskytuje zjednodušený popis odborných kvalifikací. Detailní popis kompetencí definovaných v hodnoticích standardech je dostupný pouze v češtině (v české verzi portálu).

Databáze profesí (NSP) a požadavků na povolání na trhu práce v ČR (pod Ministerstvem práce a sociálních věcí (k dispozici pouze v češtině): <https://www.nsp.cz/>

Kompetence, které má žák/student během vzdělávání získat, jsou popsány v rámcových vzdělávacích programech (státních vzdělávacích programech), nikoli v katalozích. Jedno je pro všechny studijní obory předškolního, základního vzdělávání, výtvarného, jazykového a středního vzdělávání.

Mezi klíčové kompetence v základním vzdělávání patří například:

- kompetence k učení;
- kompetence k řešení problémů;
- komunikační kompetence;
- sociální a personální kompetence;
- občanské kompetence;
- pracovní kompetence.

Stručný popis základních osnov a klíčových kompetencí v českých kvalifikačních úrovních upravených podle EQF: Národní referenční zpráva České republiky (prosinec 2015: 76-112), 3. revidovaná verze.

Rámcové vzdělávací programy zohledňují individuální schopnosti a možnosti žáků a studentů. Vyplývá to ze školského zákona. Ohled na žáky a studenty se speciálními potřebami má podobu poskytování podpůrných opatření, speciálně pedagogické péče a případné úpravy vzdělávacích výstupů. Tyto adaptace jim umožňují získat znalosti, dovednosti a klíčové kompetence ve vhodných podmínkách a odpovídajících jejich schopnostem.

Většina evropských zemí přiřadila své národní kvalifikační rámce a systémy k EQF a tuto praxi popsala v tzv. Národních referenčních zprávách (*Referencing Reports*), které jsou zveřejněny na webu Evropské komise (česká verze z roku 2015).

Jak je proces strukturován?

Systém uznávání/validace výsledků dalšího vzdělávání vychází ze zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Uznání dalšího vzdělávání také upravuje zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Uznání předchozího učení

V rámci procesu uznávání předchozího učení jsou uznávány dovednosti a znalosti, které jednotlivci získali během svého života nebo mimo školu.

Tento proces byl v ČR testován v letech 2005-2008 v rámci tří navazujících projektů UNIV, UNIV2 – KRAJE (regiony) a UNIV 3, které byly financovány z Evropských sociálních fondů (ESF) a realizovány Národním ústavem vzdělávání (Národní institut pro vzdělávání). Jejich cílem byla obecně podpora rekvalifikačních kurzů. Po jejich absolvování by měli být jednotlivci připraveni na složení zkoušky, která je předpokladem pro získání nové odborné kvalifikace. Jednotlivci jsou testováni podle hodnoticích standardů definovaných v rámci Národního registru kvalifikací, který zajišťuje uznání dosažené kvalifikace všemi zaměstnavateli v celé ČR.

Střední školy (a vyšší odborné školy) tak mohou věnovat svou pozornost oblasti profesního (dílčího) vzdělávání, zejména pak vzdělávání dospělých. Pomáhá například vrátit řemesla chybějící na trhu práce nebo znovu zvýšit jejich prestiž.⁷

Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání definuje další vzdělávání jako jakékoli vzdělávání, které není počátečním vzděláváním. Podle zákona se rozlišuje „odborná způsobilost“ a „úplná odborná způsobilost“. Odborná způsobilost je zpravidla součástí úplné odborné kvalifikace. Stejná odborná kvalifikace může být součástí dvou nebo více úplných odborných kvalifikací.

Zkoušky podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání vycházejí z požadavků uvedených v hodnoticích standardech stanovených pro jednotlivé profesní kvalifikace. Zkouška se koná před pověřenou osobou nebo dvou nebo tříčlennou zkušební komisí, která je oprávněnými osobami. Zkoušku může vykonat každý, kdo má alespoň 18 let a získal alespoň základy vzdělání (Základy vzdělání, ISCED 244) nebo je účastníkem rekvalifikace.

Úspěšné složení zkoušky se dokládá osvědčením o dosažení odborné kvalifikace, ve kterém jsou uvedeny nejen dosažené odborné dovednosti a jejich vztah k povolání, ale také údaje o odpovídající úrovni s ohledem na Evropský rámec kvalifikací.

Školský zákon zavedl možnost uznat předchozí dosažené vzdělání, a to i částečně, pro přijímací řízení nebo pro získání potvrzení o ukončeném studiu. Předchozí vzdělání musí být doloženo písemným dokladem o tomto

⁷Zdroj: <http://www.nuv.cz/our-work/recognition>

vzdělání nebo jiným dokladem a musí být do deseti let od ukončení tohoto vzdělání. Znalosti získané tímto vzděláváním jedinec prokazuje zkouškou stanovenou ředitelem školy. Je-li vzdělání uznáno, může ředitel školy žákovi omluvit vyučování a hodnocení v rozsahu uznaného vzdělání.⁸

Dokument „Evropské směrnice pro validaci neformálního a informálního učení“ popisuje přístup každé členské země k validaci výsledků neformálního a informálního učení (2009, revidované vydání z roku 2015)⁹

Která organizace je odpovědná za certifikaci kompetencí?

Součástí celého procesu uznávání a validace řízeného ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy založeném na:

- zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (další vzdělávání)
- zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

4.1.6 Portugalsko

V Portugalsku jsou měkké dovednosti dospělých uznávány jako důležité během náborového procesu.

V Portugalsku současné přístupy ke vzdělávání a odborné přípravě dospělých podporují to, že dosažený celoživotní vzdělávací proces v různých kontextech a situacích oceňuje učení, kterého dosáhl každý člověk v jeho osobních, sociálních a profesních drahách. Všichni začínáme tím, že si osvojíme minimální nebo základní dovednosti potřebné pro život ve společnosti, jako je čtení, psaní, tlumočení, počítání a učení se trochu o naší kultuře a/nebo historii.



První krok k dosažení určitých znalostí, schopností a kompetencí se odhaluje studiem a jeho prohlubování vede k rozvoji kompetencí na specifitější cestě, kterou chceme a které souvisí se znalostmi, schopností analyzovat, know-how vztahovat se jiní, k kontextualizaci a interpretaci problémů. Dospělí, kteří toto know-how mají, snáze jej přenesou do životních situací.

Rozvoj dovedností a kompetencí zcela závisí na každém z nás a je v našem dosahu stát se jedinečným a odlišným od ostatních. Aktivní přístup ve smyslu sebepoznání, seberozvoje, pozorování, reflexe, obětavosti a nasazení je nezbytný v našem každodenním životě.

Kompetence se odvozují ze souboru znalostí (odbornosti), schopností/schopností (know-how související s pracovní praxí, přesahující pouhou motorickou činnost) a postojů (vědění, jak být, to znamená řady aspektů, které jsou vlastní pracovní etice). a kvality, prováděné prostřednictvím spolupráce, solidarity a účasti na rozhodování).

⁸Zdroj: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

⁹Dostupné: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054>

Kompetence sama o sobě neexistuje, ale projevuje se v akcích, výsledcích a řešení problémů, což umožňuje podmínky pro přenositelnost mezi různými životními dimenzemi. Projevují se prostřednictvím pozorovatelného chování a přinášejí implicitní technologické/teoretické a praktické znalosti, postoje a hodnoty, které jsou vlastníplnění úkolů.

Jednou z charakteristik kompetence je schopnost vybrat a kombinovat zdroje k dosažení cíle. ANQEP – Národní agentura pro kvalifikaci a odborné vzdělávání má za úkol koordinovat zavádění politik vzdělávání a odborné přípravy pro mladé lidi a dospělé, zajišťovat rozvoj a řízení systému uznávání, validace a certifikace kompetencí. V Portugalsku jsou profesionály, kteří jsou přímo zapojeni a monitorují dospělé, technici orientace, uznávání a validace kompetencí (TORVC), přítomní od fáze zápisu do konce procesu, a školitelé oblastí klíčových kompetencí. buď prostřednictvím procesů RVCC nebo vzdělávání nebo prostřednictvím kurzů odborného vzdělávání dospělých.

1. Diagnostická fáze -technik podporuje a vede dospělého prostřednictvím následujících kroků:

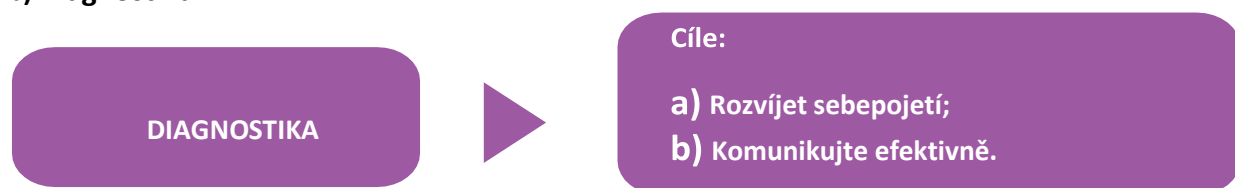
a) Přijetí a registrace pro dospělé:



Převzato z: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica – Banka aktivit – ANQEP, IP, 2018

Během této fáze dospělý formalizuje svou registraci, kromě toho, že je informován o poslání organizace a její roli v oblasti vzdělávání dospělých.

b) Diagnostika:



Převzato z: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica – Banka aktivit – ANQEP, IP, 2018

Tato fáze zahrnuje provedení analýzy individuálního profilu dospělého a vypracování Portfolia profesního rozvoje, jehož formát by měl být přizpůsoben realitě/potřebám dané osoby.

c) Poskytování informací a poradenství pro dospělé



Převzato z: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica – Banka aktivit – ANQEP, IP, 2018

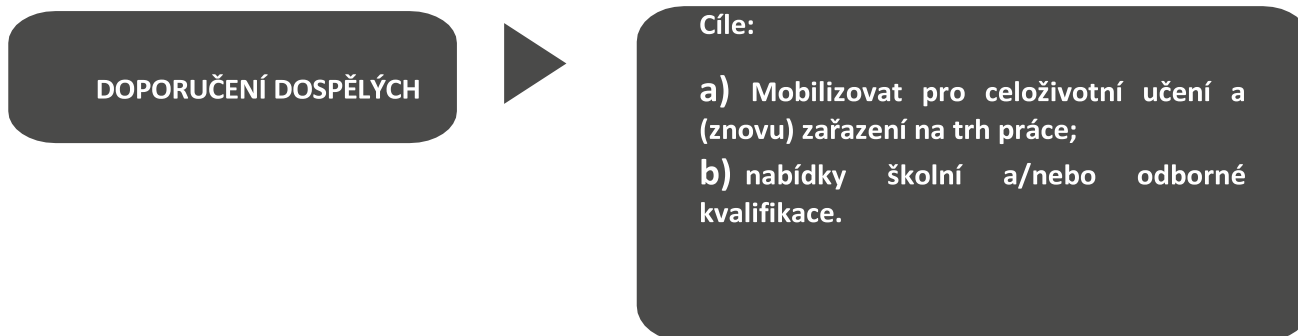
a) Spravovat informace: Podporovat aktivní informační výzkum poskytováním aktualizovaných, organizovaných a syntetizovaných informací; distribuce aktualizovaného, organizovaného a syntetizovaného souboru informací.

b) Spravovat změnu: Analyzujte a vyhodnoťte různé vzdělávací a školicí cesty s ohledem na důsledky rozhodnutí.

c) Rozhodni se: Podpořte dospělého při přípravě ICP (Individual Career Project) s následujícími:

- I. Definice kariérního projektu;
- II. zdůvodnění výběru projektu;
- III. Způsoby realizace projektu;
- IV. Identifikace omezení a strategií k jejich překonání;
- V. Vypracování harmonogramu dokončení projektu.

d) Doporučení pro dospělé:



Převzato z: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica – Banka aktivit – ANQEP, IP,

Na základě práce vyvinuté během procesu orientace může být doporučení buď procesem uznání, validace a certifikace kompetencí, nebo krátkodobými či dlouhodobými vzdělávacími a školicími kurzy.

Technik poskytuje dospělému vedení a podporu, aby dosáhl původně stanovených cílů s ohledem na fázi, ve které se dospělý nachází. Počet sezení, cíle a úrovně dosažených výsledků, které mají být stanoveny, stejně jako přístup nebo typ aktivit, které mají být prováděny s každým dospělým, se vždy upravují v souladu s jeho profilem a na základě následující tabulky dostupné prostřednictvím celoživotního Poradenství v centrech Qualifica – Banka aktivit – ANQEP, IP, 2018

Cíle	Úrovně úspěchu		Strategie úspěchu	
	1. PŘÍPRAVA	2. ANALÝZA	3. AKCE	4. HODNOTIT
A. Rozvíjejte sebepojetí Osvojte si postoje a chování, které odrážejí realističtější vnímání sebe sama.	Identifikujte osobní vlastnosti a uvědomte si své sebepojetí.	Analyzujte vliv sebepojetí u různých kontextů života a chování, které ho podmiňují.	Přijměte strategie že laskavost a adekvátní sebepojetí a podpora a pevná identita.	Vyhodnoťte strategie a chování adoptoval.
B. Efektivní interakce Vztahovat se k lidem s různými vlastnosti, udržení postoje, který usnadňuje komunikaci nebo interakci a zvládnání obtíží a možných konfliktů, aby bylo dosaženo požadované výsledky.	Identifikujte důležitost komunikace v různých životních souvislostech.	Analyzujte a internalizujte strategie, které budují pozitivní vztahy.	Přijměte strategie pozitivní interakce v jiném životním kontextu.	Zhodnoťte přijaté strategie a chování.
C. Správa informací Použijte vhodné strategie, abyste vyhledávat, shromažďovat a ověřovat informace, neustále se zapojovat do vyhledávání a správy informací relevantních pro vaši kariéru. Identifikujte povahu a zdroje informací potřebných pro projekty řízení kariéry/životu.	Identifikujte zdroje a povahu informace potřebné pro kariéru řízení/ životní projekty.	Analyzujte a ověřujte strategie pro efektivní správa informací.	Přijmout autonomní strategie správy informací na ekonomiku, společnost a učení a práci příležitosti.	Zhodnoťte přijaté strategie a chování.
D. Správa změn Přizpůsobit se novým výzvám a trvale se zavázat k jejich rozvoji a aktualizujte se zvládnutím strategií, které usnadňují přechody v různých životních kontextech, jako činitele změny.	Identifikujte různé životní přechody a způsoby, jak zažít tyto přechody.	Analyzujte změna/přechod procesy a výhody proaktivita.	Přijměte strategie, které usnadňují přechody v různých životních souvislostech a být činitelem změny.	Zhodnoťte přijaté strategie a chování
E. Rozhodněte se Analyzujte a vyhodnoťte různé existující alternativy s ohledem na okamžité a dlouhodobé důsledky těchto možností.	Identifikujte principy, které jsou základem Proces rozhodování.	Analyzujte vztah mezi rozhodovací proces a řízení kariéry.	Přijmout pozitivní rozhodování strategie.	Zhodnoťte přijaté strategie a chování.
F. Získejte přístup ke kvalifikačním kurzům a připravte se na vstup nebo přechod na trh práce. Osvojte si strategie reintegrace do kvalifikačních kurzů, motivace pro celoživotní vzdělávání a přípravu pro vstup nebo návrat na trh práce.	Identifikujte strategie a dovednosti potřebné pro přístup ke kvalifikačním kurzům a přechod na trh práce nebo jinou kariéru. příležitosti.	Analyzujte možnosti reorientace na kvalifikační kurzy, vzdělávací a/nebo odborný výcvik a strategie ke vstupu na trh práce nebo jiné pracovní příležitosti.	Přijmout strategie opětovného začlenění do kvalifikačních kurzů, vzdělávacího a/či odborného výcviku a vstup na trh práce nebo jiné kariérní příležitosti (odborné stáže, projekty mobility atd.).	Zhodnoťte přijaté strategie a chování.

Zdroj: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica - Banka aktivit - ANQEP, IP, 2018

Během fáze uznávání a ověřování kompetencí jsou technici a školitelé zodpovědní za přístup k dovednostem určeným dospělými a jejich zkoumání s ohledem na reference RVCC a požadavky na validaci.

Technik má cílenější přístup k prozkoumávání a rozvoji portfolia reflektivního učení, zatímco role školitelů se zaměřují na práci s dospělými:

- ✓ Dekódování a interpretace odkazu(ů) RVCC;
- ✓ Poskytování podpory a vedení při zkoumání neformálního a informálního učení;
- ✓ Hodnocení dovedností pomocí referenčního rámce odborné přípravy;
- ✓ Identifikace individuálních vzdělávacích potřeb;
- ✓ Poskytování doplňkového interního školení zaměřeného na identifikaci a rozvoj dovedností;
- ✓ Koncipování a/nebo (re)formulování problémových situací;
- ✓ Posuzování a ověřování kompetencí, které odpovídají referenčnímu (referencím) RVCC.

Proces RVCC je zaměřen na mladé dospělé a dospělé, kteří přerušili svou tréninkovou dráhu (odpadli), ale chtějí si zvýšit kvalifikaci. Je určen pro osoby ve věku 18 a více let, které mají alespoň 3 roky praxe doložené úředními doklady, v případě základního vzdělávání. Ti, kteří chtějí získat certifikaci na sekundární úrovni, musí být starší 23 let a musí mít alespoň 3 roky praxe, doložené úředními dokumenty.

Touças a Veríssimo (2018: 119) brání:

- a. Učení je nevyhnutelné. Stává se to kdykoli a kdekoli;
- b. Pokrok je touha, vnitřní a přirozená ambice;
- c. Méně kvalifikace není synonymem pro menší kapacitu, méně znalostí, menší profesní impuls.

Procesy uznávání, validace a certifikace dovedností, vyvinuté v centrech Qualifica, se skládají z identifikace a uznávání a certifikace získaných celoživotních dovedností, vyplývajících z individuálních životních zkušeností (rodina, povolání a necertifikovaná příprava) a v důsledku toho z nárůstu počtu škol. Cílem procesu RVCC je zlepšit a zvýšit vzdělávací kvalifikaci dospělých, kteří nemají základní nebo střední vzdělání. Certifikace získaná tímto systémem je stejná jako certifikace udělovaná jinými prostředky a umožňuje jednotlivci další vzdělávání.

Tyto procesy zahrnují různé fáze: fázi rozpoznávání a ověřování; fáze hodnocení a certifikace, potvrzené porotou. Během procesů RVCC musí dospělí absolvovat také doplňkovou složku školení, minimálně 50 hodin, a mají nárok na maximálně 25 hodin na přípravu na fázi certifikace.

Vzdělávací procesy RVCC jsou založeny na referencích klíčových kompetencí vzdělávání a školení dospělých pro primární a sekundární úroveň.

V průběhu procesu, během sezení pod dohledem týmu profesionálů, je položeno několik otázek, které jsou považovány za výchozí bod pro vypracování autobiografie a následně vytvoření Portfolia reflexního učení (RLP), jako například:

- a) Proč jsem se zapsal do Qualifica Center?
- b) Jaké jsou mé motivy a očekávání?
- c) Co doufám, že získám z procesu RVCC?

S odkazem na tým profesionálů tyto poskytují odpovědi na následující:

- a) Co jsou dovednosti?
- b) Co znamená uznání, validace a certifikace kompetencí?

Prostřednictvím zkoumání a objasňování těchto pojmů jsou dospělí schopni rozlišovat mezi kompetencí a zkušenostmi a znalostmi a učením.

Dospělý může buď částečně certifikovat vzdělávací proces RVCC, nebo zcela certifikovat proces a získat rovnocennost s 1., 2. nebo 3. cyklem primárního vzdělávání nebo sekundárního vzdělávání.

Pokud dospělá osoba získá pouze částečnou certifikaci v rámci vzdělávacího procesu RVCC, znamená to, že dospělá osoba potřebuje školení a Qualifica Center musí poskytnout dospělému doporučení pro školení - Education and Training Center.

1) Co je hodnocení dovedností?

Hodnocení dovedností je nástroj, který podporuje řízení, má diagnostické funkce a hodnotí přímo související dovednosti, mobilizované nebo vyvinuté k dosažení konkrétních cílů, jmenovitě k získání certifikace vzdělání.

Hodnocení dovedností je cvičení, které se považuje za:

- **Účastnický** - ve kterém dospělý přebírá odpovědnost za konstrukci a/nebo sledování vlastního hodnocení dovedností;
- **Dynamický a evoluční** - vyžaduje aktivní účast zaměřenou na dva momenty, introspekci a reflexi, což implikuje sebeobjevování a sebehodnocení získaných celoživotních dovedností v nejrůznějších kontextech (individuální praxe a zkušenosti, povolené, předpokládané a/nebo sdílené);
- **Multidisciplinární** - proces s různými zainteresovanými stranami s různými zkušenostmi, kvalifikací, názory;
- **Obsáhlý** - bez ohledu na původ se berou v úvahu všechny kompetence;
- **hodnotící** - na základě diagnózy určit pozorovatelné výsledky v samotných kompetencích.

Závěrem lze říci, že hodnocení dovedností umožňuje sebezpoznání, identifikaci silných a slabých stránek a také reflexi osobních cest. Je důležité, aby dospělý kromě převzetí odpovědnosti za svůj život reflektoval prošlou cestu,

nabytý trénink, zkušenosti, zklamání, důvody úspěchu i neúspěchu. Záměrem hodnocení dovedností je v zásadě pomoci dospělému zamyslet se nad jeho osobní, rodinnou a profesní cestou a umožnit a/nebo probudit investici do hledání nových nebo lepších cest (životní projekt).

2) Jak se provádí hodnocení dovedností?

Provádění hodnocení dovedností je nezbytné, když dospělý získává sebezpoznání, dokáže identifikovat své silné a slabé stránky, reflektuje svou osobní a profesní cestu, vyjadřuje svá očekávání a sny a přetváří nové cesty.

Hodnocení dovedností je rozděleno do 3 fází:

- **1^a fáze** - odkazuje na sebereflexi dospělého na cestě, kterou se vydal, s odkazem na školení, zkušenosti, důvody úspěchů a neúspěchů, převzetí odpovědnosti prostřednictvím rozhodování, mimo jiné.
- **2^a fáze** – odkazuje na analýzu, kterou dospělý provádí o svých ambicích, touhách, očekáváních a vyhlídkách.
- **3^a fáze** – odkazuje na schopnosti dospělého, prokazuje jeho/její schopnost uvažovat a zasahovat.

Hodnocení dovedností je náročný a vyčerpávající proces, který by měl poskytnout hlubokou sebereflexi osobní a profesní cesty dospělého. Aby to platilo, je nutné vytvořit analytickou a hodnotící mřížku založenou na kvalitativních a kvantitativních parametrech. Validace a certifikace kompetencí sestává z analýzy a korespondence mezi kompetencemi prokázanými dospělou osobou a požadovanými důkazními kritérii pro validaci a certifikaci.

Analýzu a hodnocení tedy provádí tým profesionálů s ohledem na úroveň prokázání kompetence pomocí stupnice od 1 do 5, na které dospělý prokáže jednu z následujících věcí:

- 1- Neřešil kompetence;
- 2- Zabýval se kompetencí, ale nezkoumal ji a/nebo nerefletoval a/nebo nevydal stanovisko;
- 3- Řešil kompetence pomocí vyšetřování a výzkumu;
- 4- Řešil kompetence tím, že ukázal své znalosti: refletoval/vydal stanovisko;
- 5- Prokázal způsobilost uvedením samostatnosti a schopnosti intervence a argumentace.

Reference klíčových kompetencí pro vzdělávání a odbornou přípravu dospělých: sekundární úroveň

1) Oblasti klíčových kompetencí: uznávání, validace a certifikace

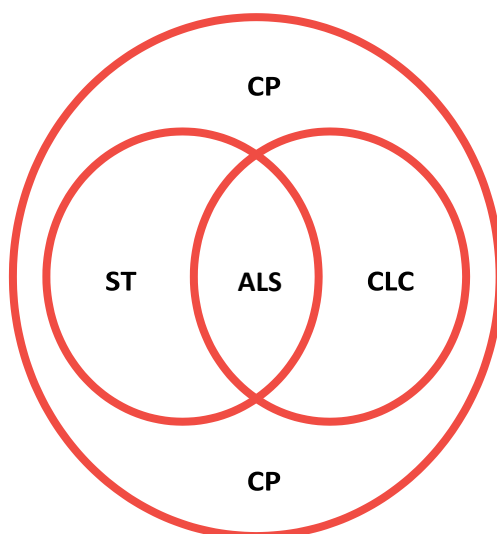
Podle DGFV „Rámec klíčových kompetencí musí být přizpůsoben dospělému a jeho/její získanému kapitálu, individuálním potřebám, motivacím a očekáváním“ (2006) každý dospělý je jedinečný a shromažďuje rozmanité zkušenosti. Rámec by měl být chápán jako nástroj, který je šitý na míru každému dospělému a jeho životnímu kontextu, oceňuje zkušenosti a smysluplné učení, umožňuje řídit a organizovat učení s cílem usnadnit proces uznávání, validace a certifikace. Měl by to být nástroj, který dospělému umožní řídit jeho /její vzdělávací proces,

prostřednictvím aktivní účasti na identifikaci nebo vyhledávání znalostí. Referenční rámec sekundární úrovně je založen na organizaci tří kompetenčních oblastí:

- I. Občanství a profesionalita (CP)** – Její klíčové kompetence jsou dosahovány ve třech dimenzích: kognitivní, etické a sociální. V této oblasti je záměrem zdůrazňovat, uznávat a certifikovat klíčové kompetence spojené s demokratickým občanstvím prostřednictvím reflexivního učení a/nebo oceňování nabytých znalostí.
- II. Společnost, technologie a věda (STS)** – Tato oblast pracuje s obsahy v různých oblastech, které umožňují dospělému prokázat kompetence spojené se složitostí a změnami, k nimž ve společnosti došlo, se situacemi, které vyžadují použití formálních a specializovaných znalostí. Má trojrozměrný integrovaný pohled – společnost, technologie a věda – chápaný prostřednictvím metod jednání, které často vyžadují znalosti konstruované odděleně v různých vědeckých a technologických oblastech, ale které se přesto stávají funkčními, osobními a v souvislostech profesního života a v propojených vztazích s institucemi, jako prostředek reakce na problémy, které jsou.
- III. Kultura, jazyk, komunikace (CLC)** - Zaměřuje se na klíčové kompetence, které lze prokázat, uznat a certifikovat v souladu se třemi odlišnými dimenzemi – kulturní, lingvistické a komunikační – komplementární a artikulativní integrovaným a kontextualizovaným způsobem.

Občanství a profesionalita (CP) je považována za průřezovou a integrující oblast klíčových kompetencí, kterou lze dekonstruovat a ověřit na základě konkrétní mřížky důkazních kritérií. Další dvě oblasti mají mnohem instrumentálnější a operativnější povahu v rámci znalostních domén.

Odkaz na klíčové kompetence: sekundární úroveň (2006) je znázorněn graficky, na základě formulování tří oblastí klíčových kompetencí, které jsou všechny považovány za nezbytné pro rozvoj a/nebo posílení postavení občanů v dnešním světě a také pro udržitelný rozvoj a sociální a hospodářsko-politická dynamika.



ALS* - Dospělí v životních situacích

Podle analýzy obrazu je oblast CP identifikována s explicitně transversálním charakterem, který odráží znalosti, chování a postoje formulované a začleňující se do ostatních oblastí klíčových kompetencí. Tato transversalita, zahrnující další dvě oblasti, se v konceptuálním modelu referenčních oblastí jeví jako jasná a navíc se promítá do definice podobné struktury se stejnými referenčními prvky operativních oblastí.

Oblasti STS a CLC jsou považovány za instrumentální a operativní povahy, zahrnují specifické oblasti kompetence a pokrývají velmi odlišné vědecké a technické oblasti, ale používají stejné struktury a stejné koncepční referenční prvky. Je také povinné prokázat znalost cizího jazyka v určitých referenčních oblastech rámce CLC. Níže jsou podrobněji uvedeny odkazy na školení pro každou z oblastí kompetence.

5. Reference školení

Tato příručka vychází z potřeby pracovat s průřezovou metodikou na evropské úrovni, a jak je uvedeno v žádosti, přijaté a použité reference jako základ práce v rámci partnerství jsou stejné jako v Portugalsku.

Stejně reference byly analyzovány a upraveny v rámci partnerství, přičemž se pokračovalo zaváděním měkkých dovedností vybraných jako relevantní a relevantní pro každý jaderný generátor.

Níže jsou uvedeny odkazy na školení pro každou z klíčových oblastí kompetencí (uvedené na předchozích stránkách) s identifikací každého jaderného generátoru a příslušnou referenční doménou, tématem a měkkými dovednostmi. Ještě podrobněji najdeme přístup ke kompetencím a kritériím důkazů, na kterých je třeba pracovat v každém jaderném generátoru.

5.1 Občanství a profesionalita (CP)¹⁰

Dimenze kompetencí II: Etické kompetence		
Jaderný generátor: Identita a alterita		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Institucionální a komunitní kódy	Emoční inteligence
2-Profesionální kontext	Profesionální a organizační kolektivy	
3-Institucionální kontext	Veřejná politika	
4-Makrostrukturální kontext	Identity a kulturní dědictví	
Jaderný generátor: Přesvědčení a etická pevnost		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Etické a kulturní hodnoty	Silná pracovní etika
2-Profesionální kontext	Profesní etika a standardy	
3-Institucionální kontext	Kodexy institucionálního chování	
4-Makrostrukturální kontext	Komunitární morální volby	
Nukleární Generátor: Morální otevřenost		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Tolerance a rozmanitost	Koordinační a Ostatní / Orientace na služby
2-Profesionální kontext	Procesy vyjednávání	
3-Institucionální kontext	Pluralismus a pluralitní reprezentace	
4-Makrostrukturální kontext	Interkulturní mediace	
Kompetenční dimenze III: Sociální dovednosti		
Jaderný generátor: Argumentace a asertivita		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Argumentační schopnost	Vedení lidí
2-Profesionální kontext	Asertivita	
3-Institucionální kontext	Deliberativní mechanismy	
4-Makrostrukturální kontext	Debaty a veřejné intervence	
Jaderný generátor: Programování		

¹⁰Zdroj: Referenční klíčové kompetence pro vzdělávání a odbornou přípravu dospělých: Střední úroveň, Generální ředitelství pro odbornou přípravu (DGfV v Portugalsku), listopad 2006.

Dostupné v: <http://www.catalogo.angep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Osobní a rodinné projekty	Kognitivní flexibilita/kreativita
2-Profesionální kontext	Řízení práce	
3-Institucionální kontext	Kolektivní projekty	
4-Makrostrukturální kontext	Budoucí kapacita	

Kompetenční jednotky a důkazní kritéria

Jednotka kompetencí I: Identifikujte osobní, kolektivní a globální práva a povinnosti a pochopte jejich vznik a aplikaci jako vyjádření napětí nebo konvergence.

Jaderný generátor: Složitost a změna		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Rozpoznat omezení a prostory osobní svobody	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte situace autonomie a sdílené odpovědnosti. Pochopte rozměry pro budování a udržování společného dobra: Individuální dobro vs. veřejné dobro v komunitě. Vysvětlit situace svobody a osobní odpovědnosti. 	Práva a Odpovědnosti
RD2: Vzít zodpovědnost za nezczitelná pracovní práva a záležitosti požadované pracovníkem	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte pracovní práva ve vztahu k ekonomickým a/nebo tržním právům. Vykládat práva prostřednictvím zákoníku práce Uznat vyjádření sociálních a pracovních práv. 	
RD3: Rozpoznat podstatné základní práva typická pro současný demokratický stát	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte základní práva. Vykládat práva prostřednictvím ústavy Portugalské republiky. Prozkoumejte příslušná práva prostřednictvím prezentace artikulovaných návrhů mezi reprezentativností a účastí. 	
RD1: Vyjmenujte práva a povinnosti v globální komunitě	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte udržitelnost globální komunity. Uvažovat o základních právech prostřednictvím Všeobecné deklarace lidských práv a dalších klíčových dokumentů. Být schopen vést dialog, argumentovat a účastnit se rozsáhlého sociálního vesmíru uznávaných situací. 	

Oddělení kompetencí II: Sebevědomý vztah ke složitosti informací, identifikování různých úhlů čtení a různých měřítek reality.

Jaderný generátor: Složitost a změna		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Kontextualizovat situace a problémy každodenního života a integrovat různé dimenze	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte konfliktní situace a rozlišujte konfliktní pozice. Organizovat, přeformulovat a spravovat různé informace s ohledem na danou realitu. Interagujte s různými aktéry v domácím kontextu integrováním různých informací a řešením konfliktů 	Komplexní řešení problémů
Jaderný generátor: Složitost a změna		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD2: Cvičte iniciativu a kreativitu v nových pracovních postupech	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte nové pracovní procesy. Hlásit nedostatečnost technické/organizační podpory v pracovních procesech a adaptaci na neočekávané situace. Prozkoumejte a používejte ICT pro přístup k datům a prověřování. 	Komplexní řešení problémů
RD3: Identifikujte omezení v konstrukce asociativní dynamiky a jednat kriticky, když čelí těmto překážkám	<ul style="list-style-type: none"> Dekódujte a rozlišujte názory na různých úrovních analýzy. Analyzujte slabou asociativní mobilizaci nebo institucionální rigiditu a způsoby, jak je překonat. Porozumět organizaci a dynamice různých skupin. 	

<p>RD4: Rozpoznat globalizační faktory a dynamiku</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte faktory globalizace a dynamiku. • Popište případy intervence v makrosociálním měřítku. • Rozpoznat/poznat nadnárodní instance a formy participace/intervence.
--	---

Oddělení kompetencí III: Zpochybňujte a dekonstruuje osobní předsudky a společenské stereotypy.

Jaderný generátor: Reflexivita a kritické myšlení		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
<p>RD1: Přijměte osobní předsudky ohledně reprezentace druhých a prokažte schopnost tyto myšlenky dekonstruovat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte zkušenosti, ve kterých bylo potřeba překonat nepříznivé situace. • Prozkoumejte schopnost klást otázky. • Rozpoznat stereotypy a sociální reprezentace a navrhnout alternativy. 	<p>Kritické myšlení</p>
<p>RD2: Uvědomte si osobní limity v rámci profesionálního výkonu a zpochybňují jeho kulturu přísnosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte a kriticky porovnejte organizační dynamiku. • Vysvětlit praktické situace profesionálního etického držení těla. • Prozkoumejte a zpochybňujte dopad organizačních modelů na profesionální výkon. 	
<p>RD3: Mapujte různé institucionální modely v místním a národním měřítku a rozpoznávejte jejich funkční obsah</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte různé institucionální modely. • Kriticky porovnat různé institucionální modely. • Prozkoumejte funkční obsah na různých institucionálních úrovních. 	
Jaderný generátor: Reflexivita a kritické myšlení		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
<p>RD4: Identifikovat kulturní a sociální stereotypy, pochopit mechanismy jejich vytváření a odhalit kritický odstup</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte kulturní stereotypy v médiích. • Důkaz odstupu a reflexe s ohledem na různé kulturní perspektivy. • Porozumět základům veřejného mínění s ohledem na různé současné perspektivy. 	<p>Kritické myšlení</p>

Oddělení kompetencí IV: Oceňujte rozmanitost a jednete v souladu s osobním přesvědčením

Jaderný generátor: Identita a alterita		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
<p>RD1: Rozpoznat zásady chování založené na institucionálních a komunitních loajálních kodexech</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projevte vůči sobě empatii a soucitnou a podpůrnou reakci. • Interpretujte deontologické kódy. • Nahlásit zásady chování a vydat racionální názor. 	<p>Emoční inteligence</p>
<p>RD2: Vyjádřete pocit sounáležitosti a loajality k pracovní komunitě</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte sounáležitost a loajalitu v různých kontextech. • Vysvětlete profesní vztahové situace s multikulturními výzvami. • Vyjadřujte se a jednete vůči lidem, skupinám nebo organizacím s multikulturním záběrem podle inkluzivní logiky. 	
<p>RD3: Identifikujte a vyhodnoťte politiku přijímání veřejnosti s ohledem na rozmanitost identit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte rozmanitost veřejných politik ve společnosti. • Vztahovat politická a asociální práva. • Postavit se proti vyloučení migrující populace. 	

RD4: Spojte společné dědictví lidstva se vzájemnou závislostí a solidaritou	<ul style="list-style-type: none">• Zamyslete se nad sociálními důsledky společného dědictví lidstva.• Diskutovat a hodnotit roli občanů v současném světě: právní vztahy v rámci nadnárodní integrace a nadnárodní dimenze státní moci vůči občanům.• Vyjadřovat a demonstrovat respekt a solidaritu k různým kulturním identitám.
--	---

Oddělení kompetencí V: Posuzujte realitu s ohledem na konzistentní pořadí hodnot a jednejte podle toho.

Jaderný generátor: Přesvědčení a etická pevnost		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Rozlišujte různé hierarchie hodnot, volte a udržujte etické a kulturní odkazy	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte různé kulturní hodnoty. Argumentovat a protiargumentovat v kontextech kulturního napětí. Zasahovat do kontextů kulturního napětí. 	Silná pracovní etika
RD2: Přijmout etické a profesní standardy jako neobchodovatelné referenční hodnoty v profesionálním kontextu	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte profesionální etiku a standardy. Rozpoznejte referenční hodnoty v různých organizacích. Chovejte se kriticky ke společenským praktikám/postojům vyjadřujícím osobní a profesionální odpovědnost. 	
RD3: Identifikujte přesvědčení a etickou pevnost jako nezbytné hodnoty pro institucionální rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte nezbytné hodnoty pro institucionální rozvoj. Prozkoumejte hodnotné postoje v organizačním kontextu. Přispět k vytvoření etického kodexu chování. 	
RD4: Vyjmenujte základní morální volby pro globální společenství: důstojnost vs. nelidskost, rozvoj vs. chudoba, spravedlnost vs. asymetrie, ...	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte solidární chování. Zaujměte stanovisko prostřednictvím informovaného úsudku o různých morálních volbách. Zavázat se k zachování kulturního dědictví lidstva. 	

Oddělení kompetencí VI: Přijměte toleranci, naslouchání a mediaci jako principy sociálního začlenění.

Jaderný generátor: morální otevřenost		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Identifikujte požadavky na toleranci a jednejte podle nich	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte demokratické hodnoty. Rozpoznat toleranci poptávky v osobním chování. Prokázat schopnost přijímat/tolerovat různé způsoby bytí. 	Koordinace s ostatními / Orientace na služby
RD2: Osvojte si zásady vyjednávání, aktivní naslouchání a respekt k různým nápadům a zásahům	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte procesy vyjednávání a intervence. Osvojte si postoje otevřenosti a spolupráce v profesním kontextu. Zasahujte asertivitou v profesionálních kontextech. 	
Jaderný generátor: morální otevřenost		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD3: Předpokládat pluralismus jako hodnotu politického společenství	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte množné číslo z institucionálního hlediska. Vztahovat politickou komunitu a pluralitní zastoupení. Mobilizujte intervenční projekt. 	Koordinace s ostatními / Orientace na služby
RD4: Vztahovat se ke kulturní rozmanitosti podle logiky interakce a zprostředkování	<ul style="list-style-type: none"> Identifikovat a překonat obtíže s ohledem na konkrétní situace stereotypů a sociálních předsudků. Rozpoznejte a prozkoumejte různé kritické úsudky. Přispět k vytvoření průvodce osvědčenými postupy v mezikulturní mediaci. 	

Oddělení kompetencí VII: Schopnost veřejné intervence v kontextu protichůdných názorů.

Jaderný generátor: Argumentace a asertivita		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Kalibrujte individuální argumentační iniciativu s akceptováním odlišných úhlů pohledu	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte potřebu kritické reflexe s ohledem na různé úhly pohledu. Rozpoznat vnitřní talent vnímavosti a otevřenosti vůči jiným hlediskům. Prozkoumejte argumentační interakční situace. 	Vedení lidí
RD2: Identifikovat a pochopit interakci různých každodenních problematických oblastí	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte profesní a osobní procesy v kontroverzní interakci. Uvědomte si potřebu asertivní účasti v různých oblastech života. Schopnost vypracovat osobní akční plán ve složitých profesních a osobních situacích. 	
RD3: Aktivně se účastnit poradních institucí různých měřítek	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte různá institucionální měřítka. Pochopit více deliberativních mechanismů. Prozkoumejte ochotu podílet se na různých projektech. 	
RD4: Zasahovat do veřejných debat	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte způsoby řešení konfliktů na úrovni veřejného zásahu. Rozlišujte demokratické formy veřejné intervence. Prozkoumejte intervence ve veřejných debatách. 	

Oddělení kompetencí VIII: Posuzujte realitu s ohledem na konzistentní pořadí hodnot a jedněte podle toho.

Jaderný generátor: Programování		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Přemýšlejte perspektivně o svém osobním životě	<ul style="list-style-type: none"> Identifikujte způsoby řízení osobního života. Plánujte a optimalizujte osobní a rodinné projekty. Prozkoumejte zdroje pro osobní strategické řízení. 	Kognitivní flexibilita / kreativita

5.1 Společnost, technologie a věda (STS)

Jaderný generátor: Zařízení a technické systémy		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Domácí vybavení	Komplexní řešení problémů
2-Profesionální kontext	Profesionální vybavení	
3-Znalosti, moc a instituce	Uživatelé, spotřebitelé a stížnosti	
4-Stabilita a změna	Transformace a technický vývoj	
Jaderný generátor: Životní prostředí a udržitelnost		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Energetická účinnost a spotřeba	Tvořivost
2-Profesionální kontext	Odpad a recyklace	
3-Znalosti, moc a instituce	Přírodní zdroje	
4-Stabilita a změna	Podnebí	
Jaderný generátor: Zdraví		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Základní péče	Úsudek a rozhodování
2-Profesionální kontext	Zdravá rizika a chování	
3-Znalosti, moc a instituce	Léky a léky	

4-Stabilita a změna	Patologie a prevence	
Jaderný generátor: Management a ekonomika		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Rozpočty a daně	Koordinační/ Orientace na služby/ Řízení lidí/ Organizace
2-Profesionální kontext	Společnosti, organizace a modely řízení	
3-Znalosti, moc a instituce	Peněžní a finanční systémy	
4-Stabilita a změna	Time Management a využití	
Jaderný generátor: Informační a komunikační technologie		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Radiokomunikace	Vyjednávání/ Technická a počítačová gramotnost
2-Profesionální kontext	Mikro a makro elektronika	
3-Znalosti, moc a instituce	Média a informace	
4-Stabilita a změna	Sítě a technologie	
Jaderný generátor: Urbanismus a mobilita		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Stavebnictví a architektura	Emocionální/Intelligence/Adaptabilita/Komunikace
2-Profesionální kontext	Venkovství a urbanismus	
3-Znalosti, moc a instituce	Správa, bezpečnost a území	
4-Stabilita a změna	Lokální a globální mobilita	
Jaderný generátor: Základní znalosti		
Referenční doména (RD)	Téma	Měkké dovednosti
1-Soukromý kontext	Element	Kritické myšlení / kognitivní flexibilita
2-Profesionální kontext	Vědecké procesy a metody	
3-Znalosti, moc a instituce	Věda a veřejné spory	
4-Stabilita a změna	Zákony a vědecké modely	

Kompetenční jednotky a důkazní kritéria

Jednotka kompetencí I: Zasahovat do vztahových situací s technickými systémy a zařízeními na základě identifikace a pochopení principů a znalostí norem dobrého užívání, což vede k posílení efektivity a schopnosti porozumět sociálním vztahům

Jaderný generátor: Zařízení a technické systémy		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Pracujte s technickým vybavením a systémy v domácím kontextu, identifikujte a porozumějte standardům správného použití a různých uživatelů	<ul style="list-style-type: none"> Působit ve způsobech využití technického vybavení v domácím kontextu, řešit nerovnosti mezi muži a ženami a hledat cesty k jejich překonání. Jednat ve způsobech používání technických zařízení v rámci domácího života, aby se zvýšila účinnost a předešlo se škodám. Zákon s ohledem na vědecké principy, na kterých je založen provoz domácích zařízení (elektřina, teplo, elektřina atd.). 	

<p>RD2:Provozovat technická zařízení a systémy v profesionálním kontextu, identifikovat a porozumět jejich standardům správného používání a jejich dopadu na organizace</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat v rámci odborné způsobilosti zacházet se zařízeními a technickými systémy s cílem přeměnit hierarchické pozice obsazené pracovníky v organizacích. • Jednat s cílem objasnit vlastnosti a omezení zařízení a technických postupů, které jsou k dispozici nebo které mohou být zpřístupněny, v profesionálním kontextu nebo prostřednictvím interakce se specializovanými odborníky. • Act, ve spolupráci se specializovanými odborníky, na základě vědeckých principů, na nichž je založen provoz technických systémů a zařízení (mechanika, teplo atd.), s ohledem na matematické vztahy mezi dotčenými pojmy. 	<p>Komplexní řešení problémů</p>
<p>RD3:Komunikovat s institucemi v různých situacích na základě práv a povinností uživatelů a spotřebitelů technických systémů a zařízení</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chovejte se jako informovaný uživatel a odpovědný spotřebitel technických systémů a zařízení, uvědomte si rozmanitost institucí, dovedností a mocenských vztahů, které v této oblasti v současných společnostech existují. • jednat na základě technických znalostí, ve vztahu k výrobcům, prodejčům a dodavatelům, v otázkách záruk, kvality poskytovaných produktů a služeb atd. • Při rozhodování o zařízení a technických systémech s ohledem na práva spotřebitelů jednat s využitím vědeckých základů, konkrétně matematických modelů. 	
<p>RD4:Mobilizovat znalosti a postupy zaměřené na pochopení a osvojení si technických a společenských transformací a evolucí</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat v souladu se změnami a vývojem zařízení a technických systémů s ohledem na jejich důsledky na sociální struktury a interakce. • Jednat v souladu s používáním zařízení a technických systémů, s ohledem na jejich technologický vývoj, s cílem zlepšit výkon, snížit počet hodin na úkol atd. • Jednat navzdory technickým transformacím a vývoji zařízení, spojovat je s historickým vývojem vědeckých principů, se zvláštním důrazem na fyzikální a chemické vědy, podporované vývojem matematiky, pokud jde o diferenciální počet. 	

Oddělení kompetencí II:

Identifikovat a zasáhnout situace napětí mezi životním prostředím a udržitelností, podpora pozic souvisejících s bezpečností, zachováním a využíváním zdrojů, zlepšováním kvality životního prostředí a vlivem na budoucnost planety.

Jaderný generátor: životní prostředí a udržitelnost		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Podporujte zachování a zlepšování kvality životního prostředí prostřednictvím každodenních postupů zahrnujících spotřebu a energetickou účinnost	<ul style="list-style-type: none"> Jednat navzdory spotřebě energie a účinnosti v soukromém kontextu tím, že identifikujete různé společenské praktiky a spojíte vědecké a technické poznatky se způsoby jednání. Jednat v každodenních životních situacích používáním technik, postupů a zařízení, které zabraňují plýtvání energií (například nízkoenergetické lampy, tepelná izolace domů atd.) nebo podporují místní ziskovost obnovitelných a alternativních zdrojů energie (energie na vytápění, sanitární voda atd.). Jednat s přihlédnutím k fyzikálním, chemickým, biologickým procesům, které jsou základem optimalizace energetických zdrojů (např. vysvětlit závislosti účinnosti systému na jeho proměnných nebo základní principy, které regulují přenos tepla a energie atd.). 	Tvořivost
RD2: Zahrnout procesy využití odpadů a zpracování pro bezpečnostní opatření a opatření na ochranu životního prostředí	<ul style="list-style-type: none"> Jednat na individuální úrovni s ohledem na různá profesní povolání související se sběrem a zpracováním odpadů a postavení v rámci sociální struktury, aby se zvýšily trajektorie vzestupné sociální mobility. Zákon o produkci, úpravě a využití odpadů na technicko-odborné bázi za účelem odhalování možných zlepšení a způsobů jejich dosažení, za účelem snižování znečištění a spotřeby energie a zvyšování bezpečnosti. Zákon o chemických, fyzikálních a biologických vědeckých principech, na nichž je založena recyklace, zpracování a využití odpadů. 	
RD3: Diagnostikujte institucionální napětí mezi rozvojem a udržitelností s ohledem na využívání a řízení přírodních zdrojů	<ul style="list-style-type: none"> Jednat navzdory množství institucí s různými znalostmi a pravomocemi v řízení přírodních zdrojů v současných společnostech. Vystupovat v odborných debatách o životním prostředí a o procesech hospodaření s přírodními a energetickými zdroji atd., rozlišovat protichůdné postoje, zúčastněné zájmy a diskutovat o možnostech konsensu (vodní politika atd.). Jednat navzdory debatám o životním prostředí tím, že zdůrazníte roli rigorózního vědeckého uvažování a uznáte jeho relativní platnost. 	
RD4: Mobilizovat poznatky o změně klimatu v čase a jejím vlivu na populační, sociální a regionální dynamiku	<ul style="list-style-type: none"> Jednejte v interakci s klimatickými změnami a uvědomujte si, že sociální skupiny, regiony a způsoby výroby mohou mít různý vztah k životnímu prostředí. Jednat v souvislosti s technologickým vývojem a důsledky na stabilitu životního prostředí a zejména změny klimatu. Jednat s ohledem na vědecké poznatky týkající se historie a vývoje Země a také na roli lidského zásahu (například vztahovat závislost na klimatu k velkým sopečným erupcím, s průmyslovou revolucí atd.) a být schopen rozpoznat statistické korelace mezi různými faktory. 	

Oddělení kompetencí III: Porozumění pojmům kvalita života a pohoda implikuje schopnost rozumně a přiměřeně spouštět behaviorální intervence a změny identifikací rizikových a ochranných faktorů a uznáním zdraví a práv v situacích individuálních a kolektivních intervencí.

Jaderný generátor: Zdraví		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Přijmout základní zdravotní péči podle různých potřeb a životních situací	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat o sociálním chování týkajícím se základní zdravotní péče s ohledem na jeho spojení se sociokulturním kontextem, společenskými praktikami a specifickými kulturními a ekonomickými procesy. • Chovejte se podle základních zdravotních potřeb (cvičení, jídlo a volný čas) pravidelným přijímáním produktů a postupů, které se přizpůsobují konkrétní situaci a způsobu života. • Jednat v souladu se znalostmi o specifických potřebách organismu podle věku, druhu činnosti a zdravotního stavu, vyvarovat se nevhodného chování. 	Úsudek a rozhodování
RD2: Propagujte zdravé chování a bezpečnostní opatření a prevenci rizik v profesionálním kontextu	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat s ohledem na systémy sociální ochrany jako prvky sociálního státu, identifikovat různé důsledky na přístup občanů ke zdravotní péči, zvažovat rizika některých profesí. • Jednat vědomě při manipulaci s vybavením a materiály a při zachování a zlepšování podmínek prostředí na pracovišti s ohledem na zachování a podporu zdraví. • Jednat v prevenci nemocí a pracovních úrazů na základě znalosti toho, jak organismus reaguje na faktory zvyšující nerovnováhu a jak je práce přizpůsobena vlastnostem a schopnostem pracovníka. 	
RD3: Uvědomit si práva a povinnosti občanů a úlohu vědecké a technické složky při racionálním rozhodování o zdraví	<ul style="list-style-type: none"> • Působit v oblasti zdraví, chápat jej jako obor složený z institucí se specializovanou kompetencí v oblasti výroby a distribuce léků, ale také zahrnující oblasti svobody, nerovnosti a konfliktu. • Jednat ve vztahu ke zdravotnickým službám a systémům, rozpoznávat možnosti volby a limity samoléčby, jakož i zasahovat za účelem rozlišení spolehlivosti zdravotnických produktů a technik. • Jednat při podpoře a ochraně zdraví s využitím vědeckých poznatků k zaujetí postoje v debatách veřejného zájmu o zdravotních problémech (plánování rodiny, přírodní terapie, drogová závislost atd.), podporující pozice v matematických analýzách, které důsledně počítají s opatřeními. 	

<p>RD4: Správně předcházet patologiím v důsledku vývoje společenské, vědecké a technologické reality</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat v prevenci nebo řešení patologických stavů s vědomím toho, že rizika, prostředky a pojetí zdraví se liší mezi sociálními skupinami a mezi historickými časy. • Zákon zvažující vývoj pravidel prevence a jejich aplikaci ve vhodných situacích, prokazující schopnost improvizovat prostředky ochrany. • Jednejte tak, že rozpoznáte vývoj vědeckých poznatků, abyste mohli lépe čelit původcům nemocí, variantám a výskytu nových nemocí a považujte inferenci za důležitý proces v této oblasti.
---	---

Oddělení kompetencí IV: Identifikovat, pochopit a zasahovat do manažerských a ekonomických situací, od soukromých a rodinných rozpočtů až po obecnější úrovně, prostřednictvím vlivu měnových a finančních institucí v konkrétní ekonomice a zohledněním principů ekonomických věd.

<p>Jaderný generátor: Management a ekonomika</p>		
<p>Kompetence</p>	<p>Kritéria důkazů</p>	<p>Měkké dovednosti</p>
<p>RD1: Uspořádejte rodinné rozpočty s ohledem na vliv daní a dostupných finančních produktů a služeb</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat při sestavování rodinných rozpočtů podle charakteristik a složení domácnosti, identifikovat nákladové a výnosové položky a rozumět jejich použití za účelem snižování zadluženosti rodin a jednotlivců. • Působit při správě rodinného majetku s využitím vysoce technických prostředků a diferencovaných finančních produktů vhodných pro optimalizaci disponibilního příjmu. • Jednat v situacích řízení rodinného rozpočtu s využitím účetních znalostí a matematických aplikací. 	<p>Koordinace/ Orientace na služby/ Řízení lidí/ Organizace</p>
<p>RD2: Komunikujte se společnostmi, institucemi a organizacemi mobilizací znalostí o řízení zdrojů</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat inovativním způsobem v různých profesních kontextech, identifikovat různé modely řízení a organizační struktury a aplikovat je na produktivní a vztahovou efektivitu organizací a blahobyt pracovníků. • Jednat v situacích profesionálního vedení nebo soudních sporů s externími institucemi s využitím praktických zkušeností z účetního a daňového práva. • Jednat v situacích pracovního života, které zahrnují řízení technických a lidských zdrojů, stejně jako nové strategie pro implementaci organizační efektivity, s ohledem na roli, kterou v tomto kontextu může hrát lineární programování a optimalizace. 	<p>Koordinace/ Orientace na služby/ Řízení lidí/ Organizace</p>

<p>RD3:Představte si vliv měnových a finančních systémů na ekonomiku a společnost</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Působit v hospodářském, měnovém a finančním systému a uvědomovat si nové problémy a příležitosti vytvořené interakcemi vytvořenými na celosvětové úrovni a v kontextu Evropské unie a jejich dopady na blahobyt a sociální pokrok. • Jednat na technologické úrovni související se znalostí a bezpečností různých způsobů transakcí a v komunikaci s ekonomickými a finančními institucemi. • Jednat v souladu se znalostí makroekonomických ukazatelů s ohledem na to, že ekonomické problémy zahrnují měnové politiky a používání matematických modelů, které umožňují simulovat a předpovídat různé situace.
<p>RD4:Diagnostikujte dopady sociálního, technologického a vědeckého rozvoje na využití a řízení času</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat o využití a time managementu s tím, že různé prvky ekonomického systému se liší podle sektorů činnosti a neustále se vyvíjejí v čase. • Jednat s ohledem na stávající technologie v řízení času (například letecká doprava versus videokonference). • Jednat z hlediska nákladů na řízení času, včetně vývoje v průběhu historie a zvažování různých faktorů, jako jsou náklady na hodinové mzdy, sociální poplatky a amortizace zařízení, opět zvažující potenciál matematiky při simulaci alternativních situací s ohledem na nalezení optimálních řešení.

Jednotka kompetencí PROTI: Identifikovat, pochopit a zasáhnout v situacích, kdy jsou ICT důležité pro podporu každodenního řízení, snadného přenosu a šíření společensky kontrolovaných informací, s vědomím, že význam ICT má důsledky v globalizaci vztahů.

<p>Jaderný generátor: Informační a komunikační technologie (ICT)</p>		
<p>Kompetence</p>	<p>Kritéria důkazů</p>	<p>Měkké dovednosti</p>
<p>RD1:Porozumět využití rádiové komunikace v různých rodinných a sociálních kontextech</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Působit v rámci predispozic k využívání a využívání nových funkcionalit v technologicky vyspělých objektech využívajících radiokomunikaci, vztahovat je k sociálním profilům jednotlivců. • Jednat v domácích životních situacích řešením problémů souvisejících s komunikací na dálku (rádio, televize, mobilní telefon, pevná linka atd.). • Jednat při používání ICT v soukromém životě se znalostí základních vědeckých prvků v rádiové komunikaci: elektromagnetické vlny, elektronika atd. 	<p>Vyjednávání/ Technická a</p>

<p>RD2:Představte si interakci mezi technologickým vývojem a změnami v profesních kontextech a kvalifikacích</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Působit novými způsoby, jak získat dovednosti ve vztahu k ICT, porozumět jejich využití v organizacích a dát je do souvislosti se gramotností a kvalifikací vyžadovanou od profesionálů v informační společnosti. • Působit v oblasti pracovního života podporou využívání ICT podpůrných technologií (mikroelektronika, obrazovky atd.). • Jednat v pracovním životě se základními vědeckými znalostmi o fungování podpůrných zařízení ICT (např. počítač, LCD obrazovky, binární aritmetika atd.). 	<p>počítačová gramotnost</p>
<p>RD3:Diskutujte o vlivu médií na konstrukci veřejného mínění</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat s využitím hromadných sdělovacích prostředků, rozumět různým aktérům a zájmům zapojeným do jejich produkce a síle informací v moderních společnostech. • Jednat ve vztahu k technologiím podporujícím komunikační prostředky a šíření informací (například televizní stanice, rozhlasové stanice, informační agentury, satelity atd.). • Zákon zohledňující vývoj prostředků informací a masové komunikace, uznávající některé nové vědecké koncepty a postupy používané při tvorbě informací. 	
<p>RD4:Spojte vývoj technologických sítí se sociálními sítěmi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Působit v informační společnosti, identifikovat nové příležitosti pro participaci a také mechanismy nerovnosti, vyplývající z (dis)artikulace mezi technologickými sítěmi a sociálními sítěmi. • Zákon zohledňující vývoj prostředků přenosu informací v průběhu dějin, vztahující se k vývoji společenských struktur, okupaci území apod. (např. televizní síť, internet atd.). • Jednat ve vztahu k vývoji vědeckých poznatků při výstavbě sítí (např. celulární struktura mobilních telefonů, využití binární báze na internetu). 	

Oddělení kompetencí VI: identifikovat, pochopit a zasáhnout do problémů souvisejících s bydlením, příjmy, sociální vztahy a mobilitu ve venkovském nebo městském prostředí tím, že přispějí k harmonizaci a zlepšení kvality života.

Jademý generátor: urbanismus a mobilita (UM)		
Kompetence	Kritéria důkazů	Měkké dovednosti
RD1: Spojte koncepty stavebnictví a architektury se sociální integrací a zlepšením individuální pohody	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon zvažující výstavbu a architekturu fyzických prostorů, identifikující různé typy rodinného bydlení spojeného s životním stylem, s cílem zlepšit sociální pohodu, kvalitu života a sociokulturní integraci. • Jednat na úrovni inovativních stavebních technologií pro optimalizaci životních podmínek a přizpůsobené architektury (např. tepelně a akusticky izolační materiály, ekologické architektury atd.). • Jednat na úrovni materiálových vlastností, tradičních i moderních, v závislosti na potřebách a kvalitě stavby (např. ekologické barvy, recyklované izolanty atd.) a/nebo množství těchto materiálů v závislosti na požadovaných plochách nebo objemech 	
RD2: Podporovat kvalitu života prostřednictvím územní harmonizace v modelech rozvoje venkova nebo měst	<ul style="list-style-type: none"> • Působit na úrovni dynamiky místního a regionálního rozvoje, v městském a venkovském kontextu, včetně vývoje ekonomických aktivit a procesů sociokulturní transformace daného území, jejich souvislost s profesními změnami a životním stylem obyvatelstva. • Zákon o těžbě přírodních zdrojů (zemědělské, rybářské, těžební oblasti) nebo na obchodních a spotřebních místech (městská centra) pomocí znalosti vhodných tradičních nebo inovativních technických prostředků. • Jednat s využitím znalostí o tom, jak fungují chemické, biologické a technické výrobní procesy ve venkovských nebo městských oblastech, s cílem chránit a udržovat rovnováhu v životním prostředí a blahobyt různých komunit. 	Emoční inteligence/Adaptabil ita/Komunikace
RD3: Mobilizovat informace o úloze různých institucí v oblasti správy, bezpečnosti a území	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat vůči regulačním institucím při správě a bezpečnosti území, včetně oblastí působnosti a způsobů regulace. • Působí v technické organizaci administrativních systémů spojených s řízením služeb souvisejících s prevencí a bezpečností v mobilitě. • Jednat s využitím vědeckých poznatků, které podporují normy a regulační bezpečnostní kódy pro správu 	

	<p>území (např. silniční/dálniční zákon: kontrola rychlosti, minimální vzdálenost mezi auty atd.) a na sofistikovanější úrovni vyhodnotit spravedlnost tohoto nařízení s ohledem na statistické a matematické modely, které ji regulují.</p>
<p>RD4: Rozpoznat různé formy územní mobility – lokální a globální - a jejich vývoj</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jednat v interkulturních kontextech, brát v úvahu migrační toky obyvatelstva a venkovský exodus v důsledku ekonomických, kulturních a/nebo politických nerovností, ale také generátory procesů (re)konstrukce identity a „objevování druhého“. • Jednat v souladu s úlohou technologického vývoje jako podmínky mobility, pokud jde o dopravu a komunikace a možnosti profesního rozvoje. • Jednat s přihlédnutím k podmínkám, které vedou k mobilitě v živočišné říši obecně (ekologické, reprodukční a jiné podmínky) a zejména v lidské populaci (ekonomické, etnické, politické a jiné podmínky), aby bylo možné rozpoznat různé toky a vztahy mezi proměnnými prostřednictvím statistického zpracování informací.

6. Pokyny pro profesionály

Práce prováděná partnerstvím při shromažďování a analýze nástrojů používaných v kontextu vzdělávání a odborné přípravy dospělých v České republice, Francii, Řecku, Itálii, Portugalsku a Španělsku vedly k vytvoření souboru společných nástrojů použitelných pro dospělé, čímž byla zaručena univerzálnost a přenositelnost znalostí a dovedností.

Všechny oficiálně používané dokumenty v každé zemi byly shromážděny, analyzovány, prodiskutovány a vyhodnoceny partnerstvím s cílem navrhnout sadu užitečných a funkčních nástrojů, které lze použít, konkrétně ve fázi diagnózy a během procesu RVCC.

Následně byl vytvořen společný základ, na jehož základě může každá z těchto zemí zavést a podporovat uznání na národní i evropské úrovni.

Soubor nástrojů identifikovaných níže je adaptací těch, které byly vyhodnoceny jako relevantní a vcelku pozitivní a používané některými zeměmi, kromě jiných vytvořených speciálně pro proces RVCC. Záměrem je poskytnout dospělým a odborníkům pracujícím v oblasti vzdělávání a odborné přípravy dospělých nástroje a nástroje, které pomáhají shromažďovat a zkoumat relevantní informace, kritéria důkazů, k úspěšné identifikaci dovedností předpokládaných pro získání středoškolského vzdělání.

6.1 Specifické nástroje pro diagnostickou fázi

Během fází registrace, diagnostiky, informací a poradenství a doporučení se pro sběr a analýzu informací používají různé nástroje; potřebné pro vypracování portfolia odborného rozvoje. Každá z fází má cíle a dosažitelné výsledky, které musí být splněny, jak je uvedeno níže.

Fáze 1: Registrace a registrace

Obecný cíl: Pomáhat, objasňovat a zapisovat dospělé

Konkrétní cíle:

- ✓ Vyjasnění poslání a působnosti organizace;
- ✓ Nakreslete počáteční základní profil dospělého.

Registrační formulář

Vyplněním registračního formuláře se shromažďují údaje, které jsou výchozím bodem fáze diagnostiky, jako

například:

- ✓ Osobní data;
- ✓ Pohlaví a věk;
- ✓ Úroveň vzdělání a počáteční kvalifikace;
- ✓ situace v zaměstnání;
- ✓ Informace o aktuálním zaměstnavateli (pokud je zaměstnán);
- ✓ Důvody pro registraci v Qualifica Centre.

Dokumenty požadované při registraci:

- ✓ Osvědčení o kvalifikaci/školení
- ✓ Doklad o zaměstnání/nezaměstnanosti (pokud existuje)
- ✓ Další certifikáty (volitelné)

Činnost: Příloha I

Fáze 2: Diagnostika

Během diagnostické fáze se používají různé diagnostické nástroje, jejichž prostřednictvím se shromažďují následující údaje:

- ✓ Očekávání;
- ✓ Zájmy;
- ✓ Vzdělávací a tréninková dráha;
- ✓ Zaměstnanecké zkušenosti;
- ✓ Dovednosti získané formálními, neformálními a neformálními prostředky;
- ✓ Jiná povolání/zájmy;
- ✓ Obecný životní kontext;
- ✓ Hodnocení přístupnosti;
- ✓ Dostupnost pro další vzdělávání;
- ✓ Ochota podstoupit ve vztahu k trhu práce nebo k přeměně povolání;
- ✓ Dostupnost pro dobrovolnické aktivity, stáže, výměny a profesní mobilitu.

2.1. Rozvoj sebevědomí

Obecný cíl A. Rozvíjet sebepojetí – Dospělý zaujímá postoje a chování, které vyjadřují realističtější vnímání sebe sama.

Konkrétní cíle:

- ✓ Prozkoumávejte informace a získejte znalosti potřebné pro budoucí činnost prostřednictvím akcí: identifikujte, objevujte, rozpoznávejte, vysvětľujte, vyjadřujte, vybírejte a demonstřujte.
- ✓ Rozvíjejte porozumění informacím shromážděným prostřednictvím akcí: plánování, organizování, kategorizace, porovnávání, odvozování, rozlišování a stanovování priorit.
- ✓ Prokázat dříve získané znalosti, postoje a dovednosti prostřednictvím akcí: aplikovat, vyrábět, vytvářet, zobecňovat, demonstřovat a řešit.
- ✓ Prohlubujte znalosti, postoje a dovednosti prostřednictvím hodnotících akcí: spojíte se, zvažujte, kritizujte, přemýšlejte, doporučujte, oceňujte a posuzujte.

Průvodce pohovorem

Tento okamžik začíná přijetím dospělého a vysvětlením cílů aktivity, po kterém následuje:

1. Na začátku rozhovoru dostane dospělý kartičky a výstřihy, které je třeba použít jako osobní a profesní identifikaci.
2. Účelem tohoto cvičení je, aby se dospělý dokázal pomocí těchto zdrojů prezentovat a vysvětlit, jak vidí sám sebe a jak ho vidí ostatní v různých rolích (člen rodiny, praktikant, přítel, kolega, zaměstnanec...). Kromě osobních a profesních schopností a dovedností jsou zkoumána témata, jako jsou zájmy, hodnoty a přesvědčení.
3. Pokuste se pochopit vliv společnosti (rodiny, přátel, spolupracovníků) na způsob myšlení dospělých.
4. Pomozte dospělému přemýšlet o každodenních postojích a chování (proaktivitě), které si osvojil.

Výsledky učení:

- ✓ Identifikujte osobní vlastnosti a vědomí sebepojetí.
- ✓ Analyzujte vliv sebepojetí v různých životních kontextech a chování, které jej podmiňuje.
- ✓ Přijměte strategie, které upřednostňují přijatelné sebepojetí a podporují pevnou identitu.
- ✓ Zhodnoťte přijaté strategie a chování.

➤ **Zdroje:** Obrazy, fotografie, karty fráze a průvodce rozhovoru.

➤ **Facilitátoři:** K zaznamenávání odpovědí kandidátů, kteří jsou nevidomí a nemají žádnou pohyblivost v horních končetinách, je zapotřebí facilitátor.

➤ **Poznámka:** Průvodce pohovorem musí být přizpůsoben počátečnímu profilu dospělého.

➤ **Aktivita:** Příloha 2

Obecný cíl B. Vypracování životopisu – Dospělý vybírá pouze relevantní a hodnotné informace, které mají být předány ostatním.

➤ **Konkrétní cíle:**

- ✓ Prozkoumejte vzdělávací a profesní dráhu, abyste prokázali dovednosti a kompetence.
- ✓ Prozkoumejte oblasti zájmu, osobní a profesní motivace.

Průvodce životopisem

Dospělému je předložen průzkumný model CV obsahující následující parametry sběru informací:

1. **Osobní informace** - identifikovat osobní údaje považované za relevantní pro žádost, a to: jméno, adresu, telefon, e-mail, datum narození, státní příslušnost, rodinný stav. Fotografie je obvykle nepovinná, pokud ji nevyžaduje organizace, do které se hlásíte.
2. **Pozice** - Identifikace pozice, o kterou se ucházíte.
3. **Pracovní zkušenost** - uveďte předchozí pracovní zkušenosti, uveďte dobu trvání, název společnosti a stručný popis úkolů prováděných v každé z nich. Pokud neexistují žádné předchozí pracovní zkušenosti, které je třeba zmínit, zahrňte případně stáže a dobrovolnickou práci. Tento krok je důležitý pro zjištění naučených a získaných schopností a dovedností.
4. **Vzdělávání/školení** - identifikovat akademickou kvalifikaci, doplňkové kurzy nebo jiné kurzy odborné přípravy relevantní pro danou pozici. Identifikujte diplomy/certifikáty a data dokončení, začněte tím nejrelevantnějším.
5. **Další dovednosti** - Uveďte jazykové dovednosti a úroveň kompetence: „Angličtina B2: středně pokročilé mluvené a písemné dovednosti“. Uveďte koníčky a další důležité informace, které jsou užitečné při plnění pracovních úkolů. Zahrnout zapojení do akademických, komunitních a kolektivních aktivit.

Výsledky učení:

- ✓ Vyberte relevantní a významné informace týkající se osobních, akademických a pracovních zkušeností.
- ✓ Vypracujte dokument pomocí chronologické sekvence.

- ✓ Vyberte příslušné dokumenty pro podporu životopisu (certifikáty o školení, obdržaná ocenění, doporučení ohledně zaměstnání atd.).

➤ **Zdroje:** Počítač, tužka a papír.

➤ **Doba trvání:** Mezi 60 až 90 minutami.

➤ **Poznámka:** Je vyžadován facilitátor po celou dobu této aktivity informovat a pomáhat dospělému, aby si uvědomil aktivní hledání zaměstnání, poskytování informací na pracovních portálech (webové stránky práce) a pomáhat mu zaslat vyplněný životopis e-mailem.

➤ **Aktivita:** Příloha III

2.2. Komunikujte efektivně

Obecný cíl A. Efektivní interakce – Dospělý zaujímá postoj, který usnadňuje komunikaci a interakci s různými typy lidí

Konkrétní cíle:

- ✓ Prozkoumávejte informace a osvojujte si znalosti v oblasti komunikace prostřednictvím akcí: identifikujte, objevujte, vysvětlujte, rozpoznávejte, vyjadřujte, vybírejte a demonstруйте.
- ✓ Rozvíjejte porozumění informacím shromážděným prostřednictvím akcí: plánování, organizování, kategorizace, porovnávání, měření, rozlišování a stanovování priorit.

Skupinová dynamika: „Vytvořte si panenku“

Skupina dospělých je rozdělena do 2 skupin (A a B) a činnost probíhá současně v různých místnostech takto:

1. Skupina je požádána, aby vyrobila panenku z dodaných dílků Lego (LEGO® Serious Play®) (kontrolní model) a bez použití jakékoli formy mluvené řeči ve stanoveném čase: 7 minut.
2. Po dokončení je skupina požádána, aby napsala příběh o provedeném úkolu v naprogramovaném čase: 15 minut.
3. Jakmile skončí, facilitátor v každé místnosti požádá skupinu, aby odešla, s výjimkou jednoho člena, který se dobrovolně přihlásí jako první vypravěč. Člen, který zůstane, je zodpovědný za přečtení příběhu napsaného jejich skupinou členovi skupiny protivníků, který byl zase požádán, aby vstoupil do místnosti (tj. člen skupiny A čte příběh členovi skupiny B).

4. Členové, kteří příběhy poslouchají, musí věnovat pečlivou pozornost a snažit se uchovat si co nejvíce detailů, s vědomím, že později bude mít roli vypravěče, který předá stejný příběh další osobě, která vstoupí do místnosti. V tuto chvíli se příběh v každé místnosti čte dvakrát.
5. Proces se opakuje, dokud každý člen každé skupiny neuslyší příběh, tj. všichni členové skupiny B uslyší příběh napsaný skupinou A.
6. Obě skupiny se pak spojí v jedné z místností a 2 poslední posluchači se stanou vypravěči a vyprávějí příběh, který právě slyšeli, celé skupině.
7. Nakonec je první vypravěč každé skupiny požádán, aby přečetl původní příběh celé skupině. Jakmile 2 vypravěči skončí, je celá skupina požádána, aby se zamyslela nad komunikačním procesem, nad problémy v komunikaci a nad opatřeními přijatými ke snížení zkreslení původního příběhu.

Výsledky učení:

- ✓ Identifikujte důležitost komunikace v různých kontextech.
- ✓ Objevte komunikační proces jako základ lidské interakce a vzájemný vliv mezi chováním lidí.
- ✓ Analyzujte komunikační chování, které umožňuje navázání adekvátních mezilidských vztahů a zároveň respektuje rozmanitost.
- ✓ Zamyslete se nad komunikačními obtížemi a/nebo překážkami.
- ✓ Rozpoznat postoje a chování s cílem pozitivně se vypořádat s vnějším tlakem a problematickými situacemi (doba aktivity, různé úhly pohledu).
- ✓ Identifikujte důležitost jasného a objektivního sdělení.

➤ **Zdroje:** Papír, pero, dílky LEGO® Serious Play®.

➤ **Doba trvání:** Mezi 50 až 90 minutami.

➤ **Poznámka:** Aktivita vyžaduje přítomnost dvou facilitátorů a může být provedena s různým počtem Lego dílků v závislosti na požadované složitosti.

➤ **Aktivita:** Příloha IV

Obecný cíl B. Osobní manažerské dovednosti – Dospělý zaujímá postoje, které usnadňují komunikaci nebo interakci s různými typy lidí, zvládá obtíže a možné konflikty za účelem dosažení společných cílů.

Konkrétní cíle:

- ✓ Demonstrujte dovednosti dříve získané prostřednictvím akcí: uplatněte, vytvářejte, zobecňujte, demonstруйте a řešte.
- ✓ Rozvíjejte znalosti, postoje a dovednosti jejich hodnocením prostřednictvím akcí: spojte se, zvažte, kritizujte, přemýšlejte, doporučujte, oceňujte a posuzujte.

Skupinová dynamika: „Skupinová vyjednávání“

Šest dospělých je shromážděno v místnosti a uspořádáno do kruhu se 2 určenými facilitátory, kteří jsou odpovědní za pozorování a hodnocení aktivity. Je prezentována následující fiktivní situace:

1. Existuje nabídka práce pro výrobní závod, ale skupina bude muset na dva měsíce do mateřské společnosti, která je vzdálená 700 km, na praxi. Za tu dobu mohou jet domů jen dvakrát (o víkendu) a společnost garantuje pouze zajištění oběda.
2. Společnost dává skupině 6 000 EUR na pronájem a vybavení bytu se 4 ložnicemi během období školení.
3. Skupina dostane půdorys a má 30 minut na analýzu, diskusi, rozhodnutí a dosažení konsensu s uvedením toho, které místnosti zařídit a čím, a navíc sestavit seznam všeho, co si myslí, že bude během 2 měsíců potřebovat.
4. Po 15 minutách moderátor přeruší analýzu a diskusi skupiny s tím, že na poslední chvíli došlo ke škrtu v rozpočtu a skupina obdrží pouze 4500 EUR.
5. Facilitátoři přímo pozorují postoje a chování členů skupiny před a po oznámení, snaží se ověřit vedení, time management, zprostředkování problémových situací a vyjednávací schopnosti. Dodržuje se a hodnotí i zvládání stresu, protože díky náhlé změně a nedostatku času bude viditelný způsob, jakým jednotlivé prvky situaci prožívají.

Fáze 3: Informace a pokyny

Správa informací

Obecný cíl – Dospělý používá vhodné strategie k lokalizaci, sběru a výběru informací, což znamená trvalé vyhledávání

Konkrétní cíle:

Identifikujte povahu a zdroje informací potřebných k řízení životního projektu.

- ✓ Analyzujte a ověřujte strategie pro efektivní správu informací
- ✓ Přijměte strategie autonomního řízení informací o ekonomice, společnosti a příležitostech ke vzdělávání a práci.
- ✓ Zhodnoťte strategie a chování přijaté při shromažďování a aplikaci informací.

Pracovní listy

Za účelem podpory proaktivity a autonomie při zkoumání informací různými prostředky budou muset dospělí prozkoumat:

1. **Pracovní list:** Informační zdroje – dospělý vypracuje seznam zdrojů informací o zaměstnání (formálních a/nebo neformálních) a zaregistruje zdroje do listu: Informační zdroje. Dalším krokem je vyhledání pracovních nabídek pomocí co největšího počtu odkazovaných a možných zdrojů v kontextu třídy, registrace a vyplnění pracovního listu: Informační zdroje.
2. **Pracovní list: Profil zaměstnání** – po výše uvedeném kroku je každá dospělá osoba požádána, aby si vybrala tři zaměstnání ze 3 různých odvětví, přičemž analyzuje informace týkající se pracovních podmínek (plat, pracovní doba) a dalších požadavků uvedených v inzerátu.
3. Ve velké skupině je každý dospělý požádán, aby vystavil informace, se kterými pracoval individuálně. Následně jsou jako skupina požádáni, aby určili tři obchodní oblasti, které mají být prozkoumány v rámci oblasti pokrytí.
4. Poté, co byly oblasti identifikovány, skupina rozdělená do tří brainstormuje, jaké jsou pozitivní a negativní aspekty/efekty zkoumání dané obchodní oblasti, s odkazem na propagaci nebo vytváření zboží a služeb pro komunitu.
5. Po představení výsledků každé skupiny jsou dospělí požádáni, aby se zamysleli nad možným zaměstnáním a pracovními místy, které mohou vzniknout od plánování podnikání až po realizaci podnikání.
6. Následně si každý dospělý individuálně podle svého profilu vybere práci, kterou považuje za nejvhodnější pro jeho životní projekt, identifikuje možné příležitosti k učení a osobnímu a profesnímu obohacení.

Výsledky učení

- ✓ Identifikujte důležitost a povahu informací potřebných pro řízení projektu Life a prozkoumejte různé zdroje, média a prostředky informací.
- ✓ Objevte veřejné a soukromé služby, které mohou podpořit projektové řízení života.
- ✓ Identifikovat a pochopit dynamiku trhu práce na místní, národní a mezinárodní úrovni;
- ✓ Posuďte dopad faktorů, jako je vzdělání a odborná příprava, nabídka a poptávka po práci, společnost a lokalita, na pracovní příležitosti.
- ✓ Analyzujte a vyhodnoťte relevanci, spolehlivost informací a způsob, jakým jsou shromažďovány a používány.

➤ **Zdroje:** Pracovní listy: Informační zdroje a Profil zaměstnání, 15 počítačů s přístupem na internet, časopisy, noviny, tištěné výtisky prohlášení z Centra zaměstnanosti, pera, čistý papír, bílá tabule a popisovače na tabuli.

➤ **Doba trvání:** Mezi 60 až 120 minutami

➤ **Poznámka:** Aktivitu lze realizovat v různé dny podle typu a velikosti skupiny. V ideálním případě by skupina měla přesáhnout 15 osob

➤ **Aktivita:** Příloha VI

- **Zdroj:** Pracovní listy jsou k dispozici v Lifelong Guidance at Qualifica Centers - Activity Bank, ANQEP, IP, 2008

Správa změn

Obecný cíl: Přizpůsobit se novým výzvám a zavázat se k jeho rozvoji, zvládnout strategie, které usnadňují přechody v různých životech.

➤ Konkrétní cíle:

- ✓ Identifikujte různé celoživotní přechody a způsoby, jak tyto přechody zažít;
- ✓ Analyzujte procesy změny/přechodu a výhody proaktivity;
- ✓ Přijmout strategie, které usnadňují přechody v různých životních kontextech, a být činitelem změny;
- ✓ Zhodnoťte přijaté strategie a chování.

Příběh: „Můj životní příběh“

➤ Výsledky učení:

- ✓ Objevte různé typy změn/přechodů, ke kterým dochází s vývojem a dopadem neočekávaných životních událostí;
- ✓ Prozkoumat různé postoje ke změně (pasivní postoj, aktivní postoj a podnikatelský postoj);
- ✓ Prozkoumejte schopnost osvojit si kreativní chování při řešení problémů.

➤ **Zdroje:** Počítače s přístupem na internet, prázdné listy papíru a pera.

➤ **Doba trvání:** 1 nebo 2 sezení po 2 hodinách

➤ **Poznámka:**

➤ **Aktivita:** Příloha VII

Rozhodni se

Obecný cíl: Analyzujte a vyhodnoťte různé existující alternativy s ohledem na okamžité a dlouhodobé důsledky těchto možností.

Konkrétní cíle:

- ✓ Prozkoumejte koncept rozhodování a různé typy rozhodnutí;
- ✓ Identifikujte důležitost rozhodování;

- ✓ Analyzovat kroky procesu rozhodování a řešení problémů;
- ✓ Implementovat strategii rozhodování a řešení problémů;
- ✓ Posoudit proces osobního rozhodování a dopad rozhodnutí na kariérní cíle.

Individuální kariérní plán (ICP)

➤ Výsledky učení:

- ✓ Definujte kariérní projekt;
- ✓ Identifikujte způsoby realizace projektu;
- ✓ Identifikujte možná omezení a strategie, jak je překonat
- ✓ Připravte akční plán pro realizaci Projektu.

➤ **Zdroje:** Tištěná kopie ICP a pera.

➤ **Doba trvání:** Cca. 1 hodina

➤ **Poznámka:**

➤ **Aktivita:** Příloha VIII

Projekt Život

➤ Výsledky učení:

- ✓ Definice projektu života;
- ✓ Sebereflexe na aktuální životní situaci;
- ✓ Budoucí projekce.

➤ **Zdroje:** Pracovní list: Projekt Život a pero

➤ **Doba trvání:** Cca. 1 hodina

➤ **Poznámka:**

➤ **Aktivita:** Příloha IX

Nástroje pro dospělé

6.1. Nástroje pro diagnostickou fázi

Následující formuláře by měli vyplnit dospělí a jsou vyžadovány pro vypracování a prozkoumání informací odpovídajících fázi příjmu, diagnózy, informací a vedení, rozhodování a doporučení.

NÁSTROJ ČÍSLO 1 | PŘIHLÁŠKA

1. OSOBNÍ ÚDAJE		
Název: _____		
Datum narození: ____/____/____ Pohlaví Žena <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/>		
Typ identifikační dokumentace: (přízpůsobeno každé zemi)		
<input type="checkbox"/> Občanské identifikační číslo:	Vydal (pokud je vojenský):	Doba platnosti: ____/____/____
_____	_____	_____
<input type="checkbox"/> Povolení k pobytu č.:	Typ dokumentu:	Doba platnosti: ____/____/____
_____	_____	_____
<input type="checkbox"/> Číslo pasu:	Vstupní vízum:	Doba platnosti: ____/____/____
_____	_____	_____
Adresa: _____		

Poštovní směrovací číslo: _____ - _____ E-mailem: _____		
Mobilní telefon: _____ Telefon: _____		

Informace, které je třeba v případě potřeby shromáždit (přízpůsobit v souladu s předpisy země):		
Fiskální číslo:	Číslo sociálního pojištění: _____	
_____	_____	
Národnost:	Místo narození:	Okres:
_____	_____	_____

2. INFORMACE O ZAMĚSTNÁNÍ		
Slevy na sociální zabezpečení:	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 rok <input type="checkbox"/> 3 roky <input type="checkbox"/> + 3 roky

Zaměstnaný

Osoby samostatně výdělečně činné Zaměstnanec:

Jméno společnosti:

Adresa společnosti:

Profesní sektor:

Profesionál: _____ Pracovní

rozvrh: _____

Bez práce Od té doby: _____

Dlouhodobě nezaměstnaný (více než 12 měsíců) Nezaměstnaný (méně než 12 měsíců) 1. zaměstnání

Jiné (uveďte):

Doporučení úřadu práce: Ano Ne

3. VZDĚLÁVACÍ A VÝCVIKOVÉ CESTY

< 4° 4° 6° 9° 12° 12° neúplné

(uveďte dokončenou známku)

Jiné (upřesněte): _____

Rok uzavření: _____ Škola: _____

Moduly/předměty k dokončení (pokud jste nedokončili výše uvedenou úroveň vzdělání):

4. CERTIFIKACE/ KVALIFIKACE MOŽNOST

1.1. Osvědčení

Certifikace vzdělání: 4° 6° 9° 12°
(uveďte stupeň)

Odborné osvědčení: 1- _____
(uveďte pole v preferovaném pořadí)

2- _____

3- _____

Dvojitá certifikace _____
(uveďte platovou třídu a obor v pořadí podle preference)

9. POVINNÁ DOKUMENTACE
Osvědčení o kvalifikaci/školení
Doklad o zaměstnání/nezaměstnanosti (pokud existuje)
Další certifikáty (volitelné)
Vyloučení odpovědnosti a podpis
Prohlašuji, že mnou uvedené údaje jsou pravdivé a úplné. Povoluji použití mých osobních údajů výhradně za účelem získání dalších informací týkajících se školicích kurzů nebo jiných produktů/služeb poskytovaných touto školou nebo poskytnutí informací manažerům programu financování nebo akreditačním a certifikačním systémům.
Podpis: _____ _____
Datum: ____/____/____ Umístění: _____

NÁSTROJ ČÍSLO 2 | SEBEPOJEM

Sebepojetí- vnímání dospělého o sobě samém a představě, která z toho vyplývá, která formuje jeho osobu. Aby dospělý mohl prozkoumat a identifikovat osobní charakteristiky, zájmy, hodnoty a přesvědčení, dovednosti a kompetence, bude konfrontován s několika kartami (s obrázky a frázemi z výstřižků z časopisů a novin) rozloženými na stole. Dospělý bude požádán, aby vybral až 3 karty, které odrážejí a podporují jeho/její osobní popis/prezentaci.

Průzkumné karty¹¹

¹¹Zdroj: Celoživotní poradenství v centrech Qualifica - Banka aktivit - ANQEP, IP, 2018

<p>Při výběru zaměstnání je důležité zvážit jeho prestiž</p>	<p>Dávám přednost profesím, ve kterých mám vedoucí pozici</p>
<p>Prestiž</p>	<p>Vedení lidí</p>
<p>Důležité je vybrat si stabilní zaměstnání</p>	<p>Pro mě je velmi důležité pracovat na místě, které je pohodlné a v dobrých podmínkách</p>
<p>Stabilita</p>	<p>Pohodlí</p>
<p>Vyhýbám se výběru povolání, kde musím jednat přímo s lidmi</p>	<p>Vážím si práce, která vyžaduje pestrou a kreativní práci</p>
<p>Socializace</p>	<p>Tvořivost</p>

<p>Preferuji profese s praktičtějšími a méně intelektuálními činnostmi</p>	<p>Je důležité mít práci, kde mohu být svým vlastním šéfem a dělat práci tak, jak chci, aniž by mě někdo kontroloval</p>
<p>Intelektuální práce</p>	<p>Nezávislost</p>
<p>Cítím potřebu uznání za výsledky mého snažení v práci</p>	<p>Při výběru zaměstnání je nejdůležitější, aby byl plat odměňující</p>
<p>Uznání</p>	<p>Ekonomická bezpečnost</p>
<p>Nikdy bych si nevybral vysoce rizikovou profesi nebo práci, při které by mohla být ohrožena moje bezpečnost</p>	<p>Jsem člověk, který se celkem snadno přizpůsobuje novým úkolům nebo situacím</p>
<p>Bezpečnost</p>	<p>Přizpůsobivost</p>

<p>Pro dobrý pracovní výkon je nezbytné mít dobrý pracovní kolektiv</p>	<p>Pro úspěch v práci je důležité usilovat o dosažení cílů</p>
<p>Vztah s kolegy</p>	<p>Úspěch</p>
<p>Při plnění svých povinností je důležité být vždy nejlepší</p>	<p>Dávám přednost práci nebo úkolům s jasným označením toho, co musím dělat, ne těm, které vyžadují velkou autonomii</p>
<p>Soutěž</p>	<p>Autonomie</p>
<p>Raději pracuji individuálně než v týmu</p>	
<p>Pracovní skupina</p>	

Průvodce pohovorem

1. Z karet a vystřihovánek, které máte před sebou, budete muset vybrat tři prvky, o kterých si myslíte, že pomáhají identifikovat a vysvětlit, jak se vidíte vy a jak vás vidí ostatní v různých rolích (člen rodiny, praktikant, přítel, kolega, zaměstnanec...). Poukažte na silné stránky osobnosti, o kterých si myslíte, že je máte.
2. Co si myslíte o své současné osobní a pracovní situaci?
3. Myslíte si, že vaše osobní vlastnosti ovlivňují vaše rozhodnutí?
4. Co inspirovalo vaši žádost a jaké jsou vaše současné a budoucí motivace a očekávání?
5. Jaké osobní a pracovní hodnoty považujete za zásadní v každodenní rutině (s kartami nebo bez nich)?
6. Co si myslí vaše rodina, přátelé/spolupracovníci o současném světě práce a trhu práce?
7. Jaký druh práce je podle nich pro vás vhodný?
8. Co jste udělali pro získání/rekvalifikaci osobních a/nebo pracovních dovedností?
9. Jaká je vaše vize do budoucna? Jaké máš cíle? Jak je hodláte oslovit (jak, kdy a proč)?

Facilátor: K vykládání karet nevidomým účastníkům a k výběru karet vybraných účastníky bez pohyblivosti horních končetin je zapotřebí facilitátor.

NÁSTROJ ČÍSLO 3 | PŘEDLOHA PRO VYPRACOVÁNÍ ŽIVOTOPISU

Jméno a příjmení	
Adresa — Telefonní číslo — E-mail	
➤ Pozice:	
➤ Zaměstnanecké zkušenosti:	Popis práce Název organizace/společnosti; Město/město Doba trvání pracovního poměru Tato oblast by měla obsahovat stručný popis důležitých úkolů a úspěchů.
➤ Vzdělání:	Název školy a adresa závěrečný ročník Titul/specializace
➤ Školení a další kurzy:	Název vzdělávacího kurzu Název instituce Rok dokončení Celkový počet hodin

<p>➤ Reference:</p>	<p>Jméno a příjmení referenční osoby, Společnost Kontaktní informace</p>
<p>➤ Další dovednosti</p>	<p>Tato oblast by měla obsahovat seznam vašich silných stránek – další dovednosti, zájmy, znalost cizích jazyků atd.</p>

Facilátor pro nevidomého je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a pokyny a později podporuje při psaní argumentů. Pro dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor pro podporu psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

ČÍSLO NÁSTROJE 4 | PRACOVNÍ LIST: ZDROJE INFORMACÍ

Noviny a časopisy, úřady práce a internet, mimo jiné, mohou být velmi užitečnými zdroji informací, pokud jde o „chtějte inzeráty“ a trh práce. Ty poskytují veřejnosti informace o nejžádanějších pozicích, poptávce zaměstnavatelů a aktuální situaci na trhu práce a také získávají podrobné informace o některých oborech.

1. Zaznamenejte si všechny zdroje informací o zaměstnání, které můžete identifikovat.

2. Udělejte si seznam všech stránek pracovních bank, které jste našli na internetu.

3. Z nahlédnutí do utajované sekce v novinách a/nebo časopisech nebo z webových stránek nalezených na internetu:
 - 3.1. Vyberte si 3 profesní kategorie/obory a zjistěte, po kterých je největší poptávka (kolik poptávkových reklam existuje v každé kategorii):

3.2. Vyberte si profesní kategorii/obor a zaregistrujte pracovní místa.

--

3.3. Uveďte v pořadí podle preferencí 6 pracovních míst, které se vám v rámci identifikovaných nabídek nejvíce líbí.

1.	2.	3.
4.	5.	6.

PRACOVNÍ LIST: ZAMĚSTNANECKÝ PROFIL

	JOB1	JOB2	JOB3
Zdroj informací			
Sektor zaměstnanosti (turismus a volný čas, zdravotnictví, stavebnictví, ...)			
Nezbytné vzdělání a/nebo školení			
Pracovní režim (částečný/plný úvazek)			

Práce uvnitř nebo venku			
Individuální nebo týmová práce			
Další důležité informace (místo, plat, pracovní doba)			

zprostředkovatel: pro nevidomého je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a pokyny a později podporuje při psaní argumentů. Pro dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor pro podporu psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

NÁSTROJ ČÍSLO 5 | MŮJ ŽIVOTNÍ PŘÍBĚH

Cílem této aktivity je probudit vzpomínky a pomoci dospělému s vypracováním jeho autobiografické paměti prozkoumáním všech formálních, neformálních a informálních zkušeností celoživotního vzdělávání.

1. Osobní rovina

- 1.1. Kdo jsem? Prezentace, popis silných stránek a vlastností, reflektující zásadním způsobem osobní život a rodinný život.
- 1.2. Identifikujte události považované za nejdůležitější a zmiňte související pocity a klíčové změny.
- 1.3. Identifikujte negativní události, včetně přijatých rozhodnutí a postojů a strategií přijatých k překonání těchto situací.

2. Úroveň zaměstnanosti

- 2.1. Pište o pracovních zkušenostech, od prvních zkušeností až po současnou profesi a odpovězte na otázky typu: Jak jste se dostal na trh práce? Uveďte každou práci a související úkoly a pokuste se zjistit, jak vám tato zkušenost umožnila růst jako člověk i jako profesionál. Jak jste se vypořádal se změnou zaměstnání?
- 2.2. Uveďte své zkušenosti s dobrovolnickou prací a uveďte důvody, proč jste to dělali? Jaké jsou osobní a profesní přínosy těchto zkušeností a jak tyto zkušenosti přispěly k vašemu osobnímu růstu?

2.3. S jakými překážkami jste se během svých pracovních zkušeností setkali a jaké strategie jste použili k jejich překonání? Požádal jsi o pomoc?

3. Sociální rovina

3.1. Jaké jsou vaše osobní/rodinné zájmy? Jak se zapojujete do společnosti?

- Popište, co děláte ve svém volném čase;
- Popište kulturní zvyky: návštěvy muzeí, představení, divadelních her, kina, koncertů atd.
- Popište a přemýšlejte o místech, která jste navštívili a kde jste již strávili dovolenou, vysvětlete, co jste se naučili o kultuře, zvycích, zvyčích a kulturním dědictví ostatních;
- Popište a zamyslete se nad svými zkušenostmi s farními radami a/nebo sdruženími (mimo jiné hasičské, kulturní, rekreační, sportovní skupiny, myslivecké a rybářské kluby, skauti) nebo jinými kolektivními organizacemi: obecný popis organizace, služby poskytované komunitě, dynamické příspěvky organizace, dovednosti prokázané a rozvíjené s vykonanou prací.

POZNÁMKA: Protože cílem této aktivity je vypracování krátkého autobiografického vyprávění, je nutné, aby dospělý reflektoval každou událost nebo významnou kompetenci, níže jsou některé otázky, které mohou pomoci s reflexí:

- ✓ Jak tato zkušenost/událost změnila můj život?
- ✓ Co jsem se z této zkušenosti/události naučil?
- ✓ Co jsem kvůli této zkušenosti/události nedokázal?
- ✓ Jaké ponaučení jsem se díky této zkušenosti/události naučil?
- ✓ Jaké jsou výhody a nevýhody této zkušenosti/akce?
- ✓ Co jsem mohl udělat lépe/jinak?
- ✓ Jak tato zkušenost/událost přispěla k mému osobnímu a profesnímu školení?
- ✓ Jaký je vztah mezi touto zkušeností/událostí s tím, čím jsem dnes jako člověk/profesionál?
- ✓ Jaký závěr mohu vyvodit z této zkušenosti/události a jak to souvisí s klíčovými oblastmi kompetencí procesu RVCC?

ČÍSLO NÁSTROJE 6 | INDIVIDUÁLNÍ KARIÉRNÍ PROJEKT

Definice Kariérního projektu (Uvedte svůj osobní a/nebo pracovní zájem: budoucí cíl)

Přemýšlejte o svých cílech, například: Mám v úmyslu získat odborné vzdělání v oblasti kvality.

<p>Důvody a motivy pro výběr Kariérního projektu (Co vás vedlo k této volbě?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Zdůvodněte proč?</i></p> <p><i>Příklad: Domnívám se, že k plnění úkolů spojených s mou pracovní volbou je nutné aktualizovat své znalosti a získat další dovednosti, které mi pomohou být vynikajícím profesionálem.</i></p>
<p>Způsoby realizace Kariérního projektu (Co musíte udělat, abyste dosáhli svého cíle?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Příklady:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Hledání odborného vzdělávání</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Zlepšit své vzdělání (...)</i></p>
<p>Identifikace omezení a strategií k překonání omezení (Co může pomoci nebo bránit pokroku a dosažení vašeho cíle?)</p> <p style="text-align: center;"><i>Příklady:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Neschopnost řídit osobní život a pracovní rozvrh; Nedostatek času</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Neschopnost najít požadované odborné vzdělání (...)</i></p>
<p>Vypracujte harmonogram realizace projektu (Jaký je váš stanovený cíl?)</p> <p><i>Definujte si cíl k dosažení cíle, například: v březnu 2020 hodlám získat více znalostí a dovedností na profesionální úrovni prostřednictvím odborného vzdělávání.</i></p>

Faciliátor: pro nevidomého je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a pokyny a později podporuje při psaní argumentů. Pro dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor pro podporu psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

NÁSTROJ ČÍSLO 7 | PROJEKT ŽIVOT

1. Co si myslíte o své současné osobní a pracovní situaci?

2. Stanovte si střednědobé a dlouhodobé životní cíle.

2.1. Přemýšlejte o svém životním projektu osobně a zvažte kvalifikaci vzdělání a/nebo budoucí zaměstnání, jaké zaměstnání si myslíte, že budete mít:

prosinec 2022	
prosinec 2027	
prosinec 2032	

2.2. Jaké úkoly byste chtěli plnit?

prosinec 2022	
prosinec 2027	
prosinec 2032	

3. Definujte opatření, která chcete použít k dosažení svých cílů

4. Identifikujte svou současnou situaci ve vztahu k vašemu životnímu projektu

Příznivý	Nepříznivý
Silné stránky:	Slabé stránky:
Příležitosti:	hrozby:

5. Jaké kroky budete muset podniknout?

6. Jaké překážky budete muset překonat a jak?

zprostředkovatel: pro nevidomého je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a pokyny a později podporuje při psaní argumentů. Pro dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor pro podporu psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

7.2 Nástroje pro proces uznávání, ověřování a certifikace kompetencí

Následující dekodované odkazy jsou nástroje, které byly upraveny na základě školicích referencí každé klíčové oblasti kompetencí uvedených v kapitole 5, které poskytují praktické příklady navrhovaných témat jaderných generátorů. Jedná se o zjednodušené nástroje, které obsahují příklady z každodenního života a jsou snadno interpretovatelné a pochopitelné.

Poznámka: Aby bylo možné prozkoumat následující reference, měl by tým profesionálů provést úpravy a používat strategie, které odpovídají realitě dospělého, se kterým pracuje, jako např.

- organizace místnosti, kde se budou sezení konat;
- klidné prostředí a bez rušivých faktorů
- použití obrázků ilustrujících kompetence, které mají být prozkoumány
- používání jednoduchých a objektivních frází
- používání počítačů s ReadSpeaker, webReader a převodem řeči na text
- V případě potřeby dělejte přestávky

ČÍSLO NÁSTROJE 8 | DOKUMENTY ZPRACOVAT RVCC – DEKODOVANÉ ODKAZY

➤ **Průvodce: Občanství a profesionalita**

	RD1 – Svoboda a osobní odpovědnost	RD2 – Pracovní práva a povinnosti	RD3– Reprezentativní a participativní demokracie	RD4 – Globální práva, povinnosti a souvislosti
Měkké dovednosti	Práva a povinnosti			
CP 1 Práva a povinnosti	Sdílená odpovědnost: správa rodiny rozpočet; sdílení bankovního účtu; výdaje atd. Vzdělávání dětí (i v případě rozvodu); Občanská odpovědnost jako občan (kroužek společných prostor, placení pojištění auta, zodpovědnost za domácí mazlíčky atd.); Ostatní	Sdílená odpovědnost: správa rodiny rozpočet; sdílení bankovního účtu; výdaje atd. Vzdělávání dětí (i v případě rozvodu); Občanská odpovědnost jako občan (kroužek společných prostor, placení pojištění auta, zodpovědnost za domácí mazlíčky atd.); Ostatní	Právo na přístup k národnímu zdravotnickému systému, ochraně, obraně atd. (zpochybnit jeho fungování a uvést alternativy pro zlepšení); Povinnost platit daně (důležitost jejich placení); Povinnost a právo volit; Ostatní	Ukázat povědomí o základních právech všech občanů (právo na vzdělání, být respektován) atd. Ostatní
	RD1 – Celoživotní vzdělávání	RD2 – Inovační procesy	RD3 – Asociativní a kolektivní hnutí	RD4 – Globalizace
Měkké dovednosti	Práva a povinnosti			
CP 2 Složitost a změna	Manželství a následování dětí různá růstová stádia, neočekávané životní situace, nemoci, rozchody, nezaměstnanost atd. (ukážte, jak probíhala adaptace na tyto nové situace a podtrhněte získané poznatky). Ostatní	Prozkoumejte technologické inovace a přizpůsobit je novému vybavení nebo novým pracovním procesům (počítač, software, mobilní telefon, robot, stroj atd.) Prozkoumejte nedostatek adekvátních nebo zastaralých zdrojů vybavení. Ostatní	Znat limity institucí a vědět, jak obcházet různé situace k řešení problémů (např. zná podmínky a postupy pro obnovu občanského průkazu a ví, jak postupovat); zpochybňuje metody práce institucí/sdružení a naznačuje způsoby/metody zlepšení. Ostatní	Příklad: Odvolání k Evropskému soudu; Pochopit a účinně pomáhat organizaci, jako je IMA (Mezinárodní lékařská pomoc, domovy chlapců, Portugalská asociace pro boj proti rakovině atd.); Ukázat znalost klíčových základních institucí při pomoci obyvatelstvu, jmenovitě hasičů, Ústavu lékařské pohotovosti, ...Ostatní

	RD1 – Předsudky, stereotypy a sociální reprezentace	RD2 – Personální, profesní a organizační rekvalifikace	RD3 – Instituce a institucionální modely	RD4 – Veřejné mínění a kritická reflexe
Měkké dovednosti	<u>Kritické myšlení</u>			
CP 3 Reflexivita a kritické myšlení	Myslíte si, že věk a národnost jsou vylučovacími faktory při ucházení se o nové zaměstnání? Co si myslíte o manželství mezi různými etnickými skupinami a kulturami? Manželství/vztah mezi homosexuály? Soudy podle vzhledu. Ostatní	Navrhněte řešení, která byste chtěli / chcete představit ve vaší společnosti/na pracovišti pro zlepšení výkonu/prostředí (schopnost identifikovat, co je správné a co špatné, a navrhovat řešení/cesty, kterými se vydat); Máte zkušenosti jako odborový delegát, vedoucí směny nebo podobně? Ostatní	Při koupi domu jste prověřili různé agentury (banku, notáře, nemovitosti, finance atd.); Rozvodové procedury s dětmi, vyžadují ...; postupy křtin/sňatku vyžadují...; Proces legalizace zakoupeného vozu v zahraničí vyžaduje; Vždy se zamyslete nad zobrazovaným tématem. Ostatní	Znát novinářský jazyka schopnost komunikovat pomocí jazyka vhodné pro zamýšlené publikum; Pochopte senzacechtivost a/nebo závažnost toho, co se řeší atd. Ostatní
	RD1 – Institucionální a komunitní kodexy	RD2 – Odborné a organizační kolektivy	RD3 – Veřejná politika	RD4-Kulturní identity a aktiva
Měkké dovednosti	<u>Emoční inteligence</u>			
CP 4 Identita a Alternita	Poukázat na postoje solidarity, respektu, vzájemné pomoci a spolupráce a ukázat, jak se přizpůsobit danému prostředí; Ostatní	Odkazují na profesionální vztahy s různými kulturními úrovněmi a schopnost vymezit/navrhnout/uplatnit/přijmout osobní strategie k řešení konfliktů (jak se to týká kolegů/hierarchických nadřízených, kteří jsou odlišní); Ostatní	Identifikujte politiku přijímání několika institucí; Postoj státu k porodní politice; mateřské/otcovské průkazy atd.; Sociální politika nezaměstnanosti/zdraví atd. Ostatní	Pochopte, že znečištěná řeka/moře/les může poškodit celou populaci; Pochopit, že kultura, tradice, zvyky a obyčeje (tance, gastronomie atd.) každého regionu jsou zdrojem bohatství pro region a pro zemi; Ostatní

	RD1 – Etické a kulturní hodnoty	RD2 – Deontologie a profesní standardy	RD3 – Kodexy institucionálního chování	RD4 – Morálka a komunitární volby
Měkké dovednosti	<u>Silná pracovní etika</u>			
CP 5 Přesvědčení a etická pevnost	Rozdíly a návrhy řešení konfliktů/méně pozitivní situace, které o dítěti přenáší učitel nebo naopak, majitelé bytů, sousedé, příbuzní, starosta/farní rada, farář (schopnost nesouhlasit a schopnost diskutovat a snažit se problémy řešit /konflikty); Ostatní	Identifikujte hodnoty ve vaší společnosti/na pracovišti, které se ukáží jako zásadní pro správný a důsledný rozvoj vaší práce. Viz definice deontologie; Ostatní	Uvědomte si fungování instituce/sdružení nebo souvisejících činností, když je používáte, a umět se podle toho chovat, když jsou porušována vaše práva (obrátit se na knihu stížností, požádat o rozhovor s odpovědnou osobou atd.) nebo chválit a vážit si zaměstnance /poskytovaná služba; Nezapomeňte, že aktivní a informovaní občané mohou instituce změnit/zlepšit; Ostatní	Účinně přispívat ke zlepšení kvality života ostatních lidských bytostí (účastnit se nějaké mise, chodit solidárně, dobrovolně, pomáhat při svozu zboží atd.) Ostatní
	RD1 – Tolerance a diverzita	RD2 – Postupy vyjednávání	RD3 – Pluralismus a zastoupení množného čísla	RD4 – Interkulturní mediace
Měkké dovednosti	<u>Koordinace / Orientace na služby</u>			
CP 6 Morální otevření	Uveďte příklady konkrétních situací, ve kterých jste přijali nebo tolerovali odlišné způsoby myšlení nebo jednání (dítě, které nosí piercing, kamarád z jiného fotbalového klubu, odlišné názory atd.); Způsoby bytí a bytí různé; Ostatní	Snaží se spolupracovat ve firmě/na pracovišti a v případě potřeby pomáhá kolegům (novým i starým); Zaujímá postoj vzájemné pomoci, zejména nahrazení kolegy; Ostatní	Efektivní účast na kampani farnosti/sdružení/organizace/solidarity; Organizování hnutí na pomoc komunitě, obyvatelstvu nebo rodině; Ostatní	Účastní se a ukazuje důležitost: Hasiči; Dobrovolníci; Asociace X; Občanské hnutí Y; Ostatní

	RD1 – Argumentační schopnost	RD2 – Asertivita	RD3 – Deliberativní mechanismy	RD4 – Debaty o veřejné intervenci
Měkké dovednosti	<u>Vedení lidí</u>			
CP 7 Argumentace a Asertivita	Umět diskutovat a argumentovat nápad, i když jiná osoba má jiný úhel pohledu; Je důležité být věrný tomu, co si myslíme/hájíme; Ostatní	Schopnost převzít vlastní iniciativu, být všestranný a flexibilní na pracovišti; Schopnost řešit/zmírňovat neočekávané problémy (které nastanou, aniž by byly započítány); Ostatní	Kromě pracovního života se účastníte nějakého asociálního hnutí? Který? (fotbalový klub atd.) Jak důležité jsou tato hnutí/kluby? Ostatní	Účast a intervence na obecních shromážděních, shromážděních farní rady, politických / veřejných debatách pro informace obyvatel, objasňovací schůzky atd.); Ostatní
	RD1 – Osobní a rodinné projekty	RD2 – Řízení práce	RD3-kolektivní projekty	RD4- Předpokládaná kapacita
Měkké dovednosti	<u>Kognitivní flexibilita / kreativita</u>			
CP 8 Programování	Jaké iniciativy jste podnikli pro zlepšení svého osobního života? (výběr partnera/manžela/manželky, rozhodnutí/možnost životního projektu, oslovení známých lidí, investice do školení atd.); Ostatní	Využít znalosti v různých oblastech k řešení pracovních problémů a schopnost organizovat vlastní práci nebo práci druhých; Ostatní	Schopnost zorganizovat pedikéřskou/solidární činnost apod. za účelem řešení konkrétní situace (např. nákup potravin, školních pomůcek, invalidních vozíků apod.); Ostatní	Přesun z města na venkov a důsledky pro změnu návyků, životního stylu a následné obavy; zdravý diety (pozor na to, co jíte, hygiena potravin a výroba potravin: kontrolovaný původ/biologické); Ostatní

➤ Průvodce: Společnost, technologie a věda

	RD1 - Soukromý kontext	RD2 - Odborný kontext	RD3 - Institucionální kontext	RD4 - Makrostrukturální kontext
Měkké dovednosti	Komplexní řešení problémů			
STC 1 Zařízení a technické systémy	<p><u>Domácí přístroje</u></p> <p>Podívejte se na domácí spotřebiče, které často používáte (pračka/myčka na nádobí, mikrovlnná trouba, žehlička, trouba, lednička atd.), a podívejte se na nerovnosti v používání mezi muži a ženami. Jakým způsobem prospívá používání tohoto zařízení vašemu každodennímu životu? Vysvětlete svůj výběr zařízení odkazem na cenu/přínos (třída A). Vysvětlete, jak zařízení funguje (elektřina, plyn atd.) a péči, kterou je třeba věnovat typu zařízení.</p>	<p><u>Pracovní vybavení</u></p> <p>Jaké zařízení v práci používáte při výkonu svých povinností a jaký je kvalifikační požadavek, zjišťování, kteří zaměstnanci s tímto zařízením nejvíce pracují a proč. Uvedte prosím hlavní možnosti a omezení zařízení. "Jak jste se naučil zacházet s vybavením?" Pokud dojde k poruše, kdo ji opraví?</p>	<p><u>Uživatelé, spotřebitelé a stížnosti</u></p> <p>Jako uživatel popište, jaké instituce znáte, co používáte a proč. Popište odpovědnost vůči spotřebitelům a stejných institucí. Jaké technické znalosti máte ve vztahu k výrobcům, prodejcům a dodavatelům, pokud jde o otázky záruky, kvality produktů a služeb? Analyzujte různá zařízení/tarify, abyste co nejlépe využili poměr nákladů a přínosů.</p>	<p><u>Transformace a technický vývoj lopments</u></p> <p>Odkazovat na proměny a vývoj zařízení a technických systémů, uvažovat o příslušných důsledcích (výhodách a nevýhodách) ve společnosti. Zvažte poměr evoluce/ziskovosti. Identifikujte přesně vlastnosti zařízení před a po jeho vývoji.</p>

Měkké dovednosti	Tvořivost			
STC 2 Životní prostředí a udržitelnost	<u>Spotřeba a energetická účinnost</u> Vztahovat odpad a spotřebu energie a vody ke společnosti. Co děláte v osobním kontextu, abyste se vyhnuli plýtvání energií? Které zařízení má úsporu energie (svítidla s nízkou spotřebou, tepelná izolace, solární panely, paliva atd.) Jaké jsou největší výhody používání zařízení s nízkou spotřebou (ekonomické, ekologické atd.)?	<u>Odpad a recyklace</u> Identifikujte různé biologicky rozložitelné odpady a recyklovatelné. Recykluje vaše pracoviště použité materiály (baterie, inkoustové kazety, papír, plasty atd.)? Jaké subjekty se podílejí na sběru a zpracování odpadů? Jaký je přínos (přímý/nepřímý) recyklace pro vaši společnost? Prozkoumejte výhody a nevýhody různých forem zpracování a využití odpadů (kompostování, recyklace, spalování, skládkování atd.).	<u>Přírodní zdroje</u> Uveďte, které instituce jsou odpovědné za hospodaření s přírodními zdroji ve společnosti. Prozkoumejte technologie a procesy, které se vyskytují na úrovni přírodních zdrojů. V otázkách životního prostředí prokázat důležitost vědy a uznat její relativní platnost.	<u>Podnebí</u> Zamyslete se nad tím, do jaké míry různé sociální skupiny, regiony a způsoby výroby ovlivňují životní prostředí. Do jaké míry je proces technologického vývoje odpovědný za důsledky spojené s environmentální stabilitou.

	RD1 - Soukromý kontext	RD2 - Odborný kontext	RD3 - Institucionální kontext	RD4 - Makrostrukturální kontext
Měkké dovednosti	Úsudek a rozhodování			
STC 3 Zdraví	<u>Základní péče</u> Identifikujte různou zdravotní péči podle sociálního původu a zázemí. Co děláte každý den pro zlepšení kvality svého života (jídlo, cvičení, hygiena atd.)? Zohledňuje tento postup specifické potřeby organismu podle věku a zdravotního stavu? Jakým procedurám byste se měli vyhnout, abyste mohli i nadále žít zdravě?	<u>Zdravá rizika a chování</u> Uveďte povolání s vysokým rizikem a identifikujte faktory, které je staví na tuto úroveň. Jaké zdravotní riziko má vaše práce? Jaká preventivní opatření by měla být přijata, aby se předešlo pracovním úrazům nebo budoucím nemocem? Jaká opatření zavádí vaše společnost v oblasti bezpečnosti a hygieny při práci? Na jaké sociální dávky máte v zaměstnání nárok (pojištění, sociální zabezpečení, BOZP atd.)?	<u>Medicína a medikace</u> Vezměte prosím na vědomí odpovědnost institucí za výrobu a distribuci léků, včetně kontroverze kolem zavedení generik. Identifikujte volně prodejné léky a léky na předpis a limity samoléčby (antipyretika, protizánětlivé léky, antibiotika, antidepresiva). Podívejte se na terapeutickou ekvivalenci mezi značkovými a generickými léky.	<u>Patologie a prevence</u> Pochopte, že pojetí zdraví se liší v závislosti na historickém kontextu a sociálních skupinách. Vztahujte STD (sexuálně přenosné nemoci) k životním podmínkám konkrétní sociální skupiny. Identifikujte způsoby přenosu a prevenci. Zamyslete se nad nástupem/obnověním STD. Identifikujte nemoci a prozkoumejte je účinky na lidský organismus a způsoby prevence.

Měkké dovednosti	Koordinační / Orientace na služby / Řízení lidí / Organizace			
STC 4 Management a Ekonomika	Rozpočty a daně <p>Identifikujte rozdíly v průměrných příjmech rodin podle povolání. Podle vaší domácnosti vysvětlete, jak hospodaříte s rodinným rozpočtem, identifikujte fixní a variabilní výdaje. Jaké finanční prostředky popř. produkty (PPR, termínované vklady, akcie, atd.) musíte investovat svůj kapitál? Jaké matematické postupy používáte k přípravě/optimalizaci rozpočtu? Jaké prostředky (internet atd.) používáte k zaslání výpisu IRS/IRC a proč?</p>	Společnosti, organizace a modely řízení <p>Podívejte se do organizačního schématu vašeho pracoviště, kde podrobně vysvětlíte stávající oddělení a také jejich odpovědnosti a výhody. Jaké jsou výhody/nevýhody této organizace? Uveďte, jaké typy smluv existují ve vaší společnosti a jaký je vztah k hierarchické pozici, kterou každý pracovník zaujímá. Jaké je vaše hierarchické postavení? Jaké jsou vaše povinnosti a odpovědnosti?</p>	Měnové a finanční systémy <p>Zamyslete se nad ekonomickým systémem Evropské unie, jeho vlivem na sociální pokrok. Uveďte výhody/nevýhody euro. Vezměte prosím na vědomí odlišnou měnu a její vlastnosti. Spojuje technologii se zvyšující se bezpečností systému (zavedení bezpečnostního čipu na úkor magnetických proužků).</p>	Použití a Time Management <p>Popište vývoj předpisů o pracovní době v čase (zemědělství a průmysl). Vývoj technologie v čase spravovat ment (letecká doprava a videokonference). Spojte zvýšení produktivity s technologickým rozvojem.</p>

Měkké dovednosti	Vyjednávání / Počítačová a technická gramotnost			
STC 5 Informační komunikační technologie	Radiokomunikace <p>Všimněte si některých nových technologií, které používáte ve svém každodenním životě. Ukažte spojení mezi funkčností technologicky vyspělých objektů a různými sociálními profily. Do jaké míry je toto zařízení užitečné a jaké jsou jeho největší možnosti? Jak se toto zařízení vyvíjelo? Pomohlo vám toto zařízení vyřešit problém? Který? Jaké jsou hlavní fyzické součásti zařízení a jak toto zařízení funguje?</p>	Mikro a makro elektronika <p>Používáte na svém pracovišti počítač? Na co to používáš? Jak jste se naučil pracovat s počítačem? Spojte nejvyšší/nejnižší využití počítače s pracovními místy a úrovní dovedností. Pracujete s nějakým konkrétním programem? Jaké jsou vaše povinnosti? Jaké jsou výhody používání určitých programů? Promluvte si o vývoji tohoto zařízení ve vaší práci. Identifikujte různé vlastnosti počítačů a způsob provozu.</p>	Média a informace <p>Zamyslete se nad vlivem médií ve společnosti. Prozkoumejte technologie spojené s médii (televize/rozhlasové stanice, informační agentury, satelity atd.) Prozkoumejte způsoby, jakými lze propagovat reklamu ve vztahu k určitým sociálním problémům (kouření, obezita, léky, děti, ženy atd.).</p>	Sítě a technologie <p>Vztáhnout mechanismy nerovnosti vyplývající z (ne)kloubování mezi technologickými sítěmi a sociálními sítěmi. Vezměte prosím na vědomí technologické vlastnosti sítí. Jaké vědecké poznatky jsou spojeny s výstavbou sítí?</p>

Měkké dovednosti	Emoční inteligence / Adaptabilita / Komunikace			
<p>STC 6 Urbanismus a Mobility</p>	<p><u>Stavebnictví a architektura</u></p> <p>Vztah výstavby/architektury k sociokulturním vlivům. Postavili jste si vlastní dům nebo koupili byt ve výstavbě? Je váš dům v souladu s vaší domácností? Jaké typy (technologicky vyspělých) materiálů jste zvolili a proč? Jakou péči jste při této volbě měli ve vztahu k prostředí a typu klimatu (suché, vlhké atd.)? Zamyslete se nad vývojem některých materiálů s odkazem na hlavní faktory/výhody, které jsou s tímto vývojem spojeny.</p>	<p><u>Venkovství a urbanita</u></p> <p>Zamyslete se nad důvody a souvisejícím dopadem stěhování obyvatel z venkova do městských oblastí. Jaký je váš případ? Jsou ve vašem kraji průmyslové zóny? Proč jsou tyto důležité? Pracovali jste v několika oblastech republiky? Jaké rozdíly jste zaznamenali? Zamyslete se nad typy hospodaření ve venkovských a městských oblastech. Jaké jsou hlavní rozdíly oproti zemědělství provozovanému v současnosti a zemědělství provozovanému před desítkami let (zemědělské stroje, chemikálie atd.)? Jaké jsou výhody a nevýhody ekologického zemědělství a geneticky modifikovaných produktů?</p>	<p><u>Správa, bezpečnost a územíTory</u></p> <p>Charakterizovat regulační instituce správy a bezpečnosti území (DGV, Dopravní policie apod.) Identifikovat technologie spojené s prevencí a bezpečností v mobilitě. Znat pravidla a regulační bezpečnostní kódy.</p>	<p><u>Místní a globální mobilita</u></p> <p>Reflexe migračních jevů ve společnosti. Uvedte vývoj technologie ve vztahu k úpravě mobility, dopravy a komunikací. Porovnejte mobilitu v živočišné říši s mobilitou v lidské populaci.</p>

Měkké dovednosti	Kritické myšlení / kognitivní flexibilita			
<p>STC 7 Základní znalosti</p>	<p><u>Element</u></p> <p>Identifikujte rozmanitost individuálních charakteristik prvků, které tvoří společnost.</p> <p>Zamyslet se nad způsoby integrace jedinců v situacích sociálního vyloučení nebo diskriminace z důvodu jejich specifických vlastností (starší lidé, postižení, drogově závislí, bývalí vězni atd.).</p> <p>Označuje současné použití analýzy DNA. Podívejte se na použití teorie pravděpodobnosti ke stanovení pravděpodobnosti, že potomci zdědí určité vlastnosti.</p>	<p><u>Vědecké procesy a metody</u></p> <p>Co v práci děláte/mohli byste udělat pro zlepšení výroby, identifikovat výhody? Experimentujete často s novými postupy ke zlepšení efektivity vašeho podnikání? Uveďte příklad.</p> <p>Můžete propojit výběr techniky s cíli?</p>	<p><u>Věda a veřejné spory</u></p> <p>Doporučte téma dle svého výběru, které je kontroverzní, a uznává, že vědecké a technické argumenty interagují se zájmy.</p> <p>Podívejte se na technologický proces spojený s tématem, které jste si vybrali, a prozkoumejte jeho omezení.</p>	<p><u>Zákony a vědecké modely</u></p> <p>Identifikujte faktory, které způsobují sociální změny (politické faktory, revoluce, technologický vývoj atd.)</p> <p>Uvědomte si, že technická řešení mají omezenou platnost a že mají tendenci se měnit, stejně jako se mění věda a společnost.</p>

➤ Průvodce: Kultura, jazyk a komunikace

	RD1 - Soukromý kontext	RD2 - Odborný kontext	RD3 - Institucionální kontext	RD4 - Makrostrukturální kontext
Měkké dovednosti	Komplexní řešení problémů			
CLC 1 Zařízení a technické systémy	<p><u>Domácí spotřebiče</u> Jaké domácí vybavení často používáte? Můžete jej použít pro přístup ke kultuře a pro komunikaci (telefon, rádio, televize, počítač atd.)? Když si kupujete zařízení, čtete návod k použití? Rozumíte technickému jazyku? Proč? Znáte normy správného používání a berete je v úvahu při používání zařízení? Vysvětlit.</p> <p><u>Cizí jazyk</u> Čtete obvykle manuály k vybavení v cizím jazyce? Který?</p>	<p><u>Vybavení související s profesí</u> Jaké vybavení při práci používáte (telefon, mobilní telefon, počítač, vnitřní síť a externí, fax, mikrofony atd.). Jak jste se naučil zacházet s tímto vybavením? Naučili jste se zacházet se zařízením a jak nejlépe řešit problémy od specializovaných profesionálů? Zavoláte technikovi, pokud máte problém, nebo si prohlížíte návody k použití? Rozumíte použitým symbolům a diagramům? Vysvětlit.</p> <p><u>Cizí jazyk</u> Znáte a používáte odborné termíny v cizím jazyce? Pokud ne, udělejte to přeložit termíny? Jak? Zlepšuje se vaše slovní zásoba?</p>	<p><u>Uživatelé, spotřebitelé a stížnosti</u> Definujte technickou pomoc, určete různé typy pomoci a kdo ji poskytuje. Přečtěte si a přemýšlejte o zákon, který uděluje na spotřebiče dvouletou záruku. Už jste někdy potřebovali podat stížnost? Jak jsi to udělal? E-mailem, dopisem, telefonem atd.? Do jakých institucí? Vyřešili jste problém? Které instituce chrání spotřebitele? Uchýlili jste se někdy k nějakému? V jaké situaci?</p> <p><u>Cizí jazyk</u> Cestovali jste někdy do zahraničí a potřebovali jste reklamaci? Pokud ano, jaký jazyk jste použili?</p>	<p><u>Transformace a technický vývoj</u> Identifikujte zařízení, která prošla technologickým vývojem. Příklad: televize, kamera, telefony atd. Zamyslete se nad tímto vývojem a nad tím, jak podpořil široký přístup ke kulturním statkům (hudbě, kinu, divadlu atd.). Formulovat osobní a podložený názor na výhody a nevýhody tohoto vývoje pro společnost atd.</p> <p><u>Cizí jazyk</u> Jak probíhá evoluce technických zařízení vás vystavuje cizím jazykům (např. přístup k zahraniční hudbě, reportážím atd.)?</p>

Měkké dovednosti	Tvořivost			
<p>CLC 2 Životní prostředí a udržitelnost</p>	<p><u>Spotřeba a energetická účinnost</u></p> <p>Jaké každodenní činnosti děláte praxe, které chrání životní prostředí a snižují spotřebu energie? Mají tyto praktiky pozitivní dopad na planetu? Proč? Pomáhají mediální kampaně vytvářet povědomí? Jak? Povzbuzujete ostatní, aby šetřili energií? SZO a proč? Když si kupujete spotřebiče a vybavení, kontrolujete štítky energetické účinnosti? Vyjasnilo vás to jako spotřebitele?</p>	<p><u>Odpad a recyklace</u></p> <p>Třídíte v práci odpad? Proč? Jaké jsou výhody? Jaká následná opatření jsou tomuto materiálu věnována? Jaké práce jsou spojeny s nakládáním s odpady? Podporuje recyklační postupy doma? Jak? Jak se k této problematice aktuálně staví média? Myslíte si, že média mají pozitivní vliv? Rostoucí počet umělců vystavuje recyklované nebo znovu použité materiály. Proč? Jakou zprávu vysílají?</p>	<p><u>Přírodní zdroje</u></p> <p>Definujte a identifikujte přírodní zdroje. Zamyslete se nad důležitostí zachování dědictví/přírodních zdrojů vašeho regionu. Sbírejte noviny, časopisy, síťové texty na toto téma, které stručně komentují roli médií při vytváření názorů na toto téma a podporují postoje, které odhalují ekologické a občanské povědomí.</p>	<p><u>Podnebí</u></p> <p>Definujte globální oteplování a spojte jej se změnou klimatu. Zamyslete se nad tím, jak změna klimatu ovlivňuje životní styl lidí a volný čas. Přemýšlejte o tom, jak udržujete aktuální informace čtením textů na předmět, sledování informativní programy. Zamyslete se nad významem médií při šíření tohoto tématu.</p>

Měkké dovednosti	Úsudek a rozhodování			
<p>CLC 3 Zdraví</p>	<p><u>Základní péče</u></p> <p>Co děláte pro zlepšení kvality svého života? Cvičíte? Jíte vyváženou stravu? Jaké jsou vaše volnočasové aktivity? Čtete časopisy, plakáty a brožury o základní zdravotní péči? Jaké jsou vaše hlavní zdravotní obavy? Poskytují média obvykle informace o základní zdravotní péči? Považujete to za důležité? Proč? Sledujete pořady, které pojednávají o otázkách zdravotnictví? Který?</p> <p><u>Cizí jazyk</u></p> <p>Sledujete pořady nebo čtete články o zdravém životním stylu v cizím jazyce? Který?</p>	<p><u>Zdravá rizika a chování</u></p> <p>Má vaše společnost politiku bezpečnosti a hygieny? Víte, jaká rizika jsou spojena s vaší prací? Jaké prostředky prevence rizik při plnění svých úkolů praktikujete? Proč je podle vás důležité dodržovat pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví? Absolvovali jste školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci? Když? Jaké aspekty jste zachovali? Jak aplikujete to, co jste se naučili, ve svých každodenních úkolech? Co by podle vás mohl zaměstnavatel (zaměstnavatelé) zlepšit a ve kterých sektorech by toto školení mělo být povinné?</p> <p><u>Cizí jazyk</u></p> <p>Identifikujte značky bezpečnosti a hygieny práce v cizím jazyce na vašem pracovišti.</p>	<p><u>Lék</u></p> <p>Definujte "alternativní medicínu" a „konvenční medicína“ a uveďte vztah k různým kulturám. Identifikujte výhody a nevýhody a druh, který preferujete a proč? Zamyslete se nad terapeutickou ekvivalencí mezi značkovými léky a generickými léky. Články související s toto téma a komentář. Hledali jste někdy alternativní terapeutické postupy? Proč? Proč dochází k rozšíření využívání alternativních terapeutických postupů západními společnostmi (masáže, akupunktura atd.)? Myslíte si, že je to fenomén? Proč?</p> <p><u>Cizí jazyk</u></p> <p>Poskytnout reflexi v cizím jazyce o výhodách a nevýhodách alternativních terapií.</p>	<p><u>Patologie a prevence</u></p> <p>Zamyslete se nad procesem stárnutí, jak se s ním vypořádat a jak je v této fázi života důležitá preventivní péče. Projděte si internet o problémech spojených se stárnutím a zamyslete se nad tímto tématem.</p>

Měkké dovednosti	Koordinace / Orientace na služby / Řízení lidí / Organizace			
CLC 4 Management a Ekonomika	<p>Rozpočty a daně</p> <p>Jak zvládáte svůj denní a/nebo rodinný rozpočet, používejte termíny jako výdaje, příjmy atd.). Je důležité dobře hospodařit se svými příjmy? Proč? Rezervujete si obvykle nějaké peníze na jiné výdaje, než jsou základní potřeby (např. volný čas, dovolená, knihy, výlety, hudba atd.)? Jak důležité je zahrnout je do vašeho rozpočtu? Vyplňujete prohlášení IRS? Děláte to online? Proč? Vysvětlit.</p>	<p>Společnosti, organizace a modely řízení</p> <p>Víte, jak je na tom vaše společnost? je definováno organizační schéma? Odráží to vztahy mezi odděleními? Kdo se k vám hlásí a komu se hlásíte vy? Co je týmová práce? Je to důležité? Proč? Odráží se týmová práce v efektivitě/produktivitě práce? Jaké komunikační prostředky zaměstnanci používají?</p>	<p>Měnové a finanční systémy</p> <p>Zamyslete se nad tématem: „Kultura a umění mohou být dobrým byznysem/investicí“ (např. telenovely, hudba, fotbal, malířství, řemeslné a gastronomické veletrhy/výstavy atd.). Přečtěte si jeden nebo dva texty o ekonomii nebo financích, zvýrazněte a shrňte příslušné informace. Projděte si internet a vyhledejte informace o hospodářském systému EU a o tom, jak ovlivnil sociální pokrok. Zamyslete se nad výhodami a nevýhodami vaší země.</p>	<p>Použití a Time Management</p> <p>Uvedte technologický vývoj a jeho vliv na to, jak nakládáme se svým časem (např. Internet, mobilní telefon, myčka a prádelna). Vyjmenujte různá použití jazyka – verbální, neverbální, psaný atd. a spojte je s prvkem času (např. když s člověkem komunikujeme ústně, je to rychlejší, než když posíláme dopis nebo dokonce e-mail.)</p>

Měkké dovednosti	Vyjednávání / Počítačová a technická gramotnost			
CLC 5 Informační a komunikační technologie	<p>Radiokomunikace</p> <p>Identifikujte nové technologie, které používáte ve svém každodenním životě (mobilní telefon, počítač, PDA atd.), a jak vám pomáhají organizovat vaše aktivity. Zamyslete se nad různým sociálním využitím mobilních telefonů, např. porovnejte aplikaci, kterou používáte, s aplikacemi svých dětí, tj. hry, deníky, poznámkový blok, kalkulačku atd. Vysvětlete, jak mobilní telefon umožňuje komunikaci a poskytuje přístup ke kultuře, tedy fotografie, aplikace atd.</p>	<p>Mikro a makro elektronika</p> <p>Počítač se používá k mnoha účelům, jako je komunikace a zpracování informací, systematizace atd., což v některých případech zahrnuje zvládnutí velmi specifických jazyků (např. programování). Používáte na svém pracovišti počítač? Co používáš pro to? Pracujete s nějakým konkrétním softwarem? Který? Jaký má dopad (výhody/nevýhody) jak na organizaci práce, tak na mezilidskou komunikaci mezi kolegy a/nebo vedením?</p>	<p>Média a informace</p> <p>Považujete se za informovaného člověka? Víte, co se děje ve vaší oblasti, regionu a ve světě? Jak používáte, abyste byli informováni? Vzpomenete si na nějakou kulturní akci, která byla propagována médii? Vyjádřete svůj názor na službu poskytovanou médii? Zamyslete se nad tím, jak různé noviny řeší stejné zprávy. Média jsou v současnosti považována za čtvrtou moc ve společnosti – mediální moc. Vyjádřete kritický názor na tuto moc a potřebu ji regulovat a kontrolovat.</p>	<p>Sítě a technologie</p> <p>Jaké změny přinesl internet společnosti; chování a zvyky společnosti obecně. Uvedte některé kulturní projevy, které internet poskytuje. Napište svůj názor na obsah dostupný na internetu, své zkušenosti a kontakt s touto sítí. Vyjádřete svůj názor na způsob, jakým dnes lidé používají internet, a na nebezpečí, která představuje.</p>

Měkké dovednosti	Emoční inteligence / Adaptabilita / Komunikace			
<p>CLC 6 Urbanismus a Mobility</p>	<p>Stavebnictví a architektura Koupili jste byt, chcete postavit nebo přestavět dům? Zvažovali jste prostory pro volný čas: zahrada, obývací pokoj atd.? Jsou tyto prostory důležité? Proč? Můžete charakterizovat lokalitu, kde jste dům postavili/koupili? Jsou tam nějaké volnočasové, kulturní nebo rekreační místa v okolí? Byli jste při stavbě nebo koupi domu schopni interpretovat a porozumět terminologii a specifikacím, které jsou součástí plánu domu? Ve vztahu s architektem, dodavatelem atd. zvládli jste snadno všechny technické podmínky? S jakými obtížemi jste se setkali? Jak jste je překonali? Jaké byly byrokratické postupy: listiny, banky, nemovitosti, radnice, žádosti o povolení k bydlení, světlo, plyn, telefon atd.?</p>	<p>Venkovství a urbanita Zvažte venkovské a městské prostředí a identifikujte výhody a nevýhody každého z nich, zejména pokud jde o pracovní příležitosti. Jsou ve vaší obci průmyslové oblasti? Jsou důležité? Proč? Jaké výhody mají pro ekonomický rozvoj vašeho regionu? Pracovali jste v jiných oblastech republiky? Jaké rozdíly jste zaznamenali? Z kulturního hlediska, jaké jsou rozdíly mezi venkovským a městským prostředím? Proč se v současnosti lidé stěhují z měst do venkovských oblastí? Před několika lety se stal opak, zamyslete se proč?</p>	<p>Správa, bezpečnost a území Identifikujte silniční spojení ve vašem regionu, zvýrazněte ta, která používáte nejčastěji, a jejich výhody. Využíváte dálniční spojení, mapy, GPS? Zaměřte se na jeho důležitost i na dopravní značky a dokonce i na legislativu. Identifikujte funkce sítě kulturního vybavení v oblasti vašeho bydliště, jako je síť veřejného čtení – knihovny, muzea atd. Analyzujte, jak můžete najít bezpečnostní podmínky na silnicích ve vaší lokalitě. Je třeba provést nějaké důležité změny pro zvýšení úrovně bezpečnosti (např. více dopravních značek, umístění dopravních značek, změna nebo výstavba kruhových objezdů atd.)? Zmínit význam silničního spojení a územního plánování, které podporuje blízkost mezi obcemi a regiony, umožňuje přístup ke kulturním statkům atd.</p>	<p>Místní a globální mobilita Prozkoumejte významy pojmů migrace/emigrace/imigrace a stanovte rozdíly. Identifikujte různé komunity imigrantů v Portugalsku a uveďte, jak tyto komunity přispívají k rozmanitosti kulturní nabídky a definujte multikulturalismus. Reflexe ekonomických, politických a kulturních příčin migračních toků. Zažil jste někdy migrační zkušenost? Proč? Na jaké rozdíly jste narazili? Jaké máte zvyky a obyčeje související se zvyky komunity, do které jste byli zařazeni? Na sociální úrovni: Myslíte si, že jste byli dobře integrováni? Na institucionální úrovni: jaký je váš názor na to, jak jsou na tom populace migrantů/emigrantů? obdržel? (mluvte o infrastruktuře v oblasti, kde jste žili/bydlíte: školy, zaměstnání atd.).</p>

Měkké dovednosti	Kritické myšlení / kognitivní flexibilita			
<p>CLC7 Základní znalosti</p>	<p>Element</p> <p>Přemýšlejte o své životní cestě s ohledem na to, že jednotlivé cesty jsou ovlivněny různými sociálními podmínkami a že trajektorie jsou (pře)stavovány ze zkušeností různých kontextů. Uveďte prosím důvody, proč jste opustil školu, a zda to bylo podle vás dobré nebo špatné rozhodnutí? Kdybyste se mohl vrátit, změnil byste své rozhodnutí? Myslíte si, že by vaše trajektorie byla jiná? Proč?</p> <p>Cizí jazyk Studoval jsi cizí jazyk ve škole? Který? Pokud byste neodstoupil, myslíte si, že byste získal více jazykových znalostí?</p>	<p>Vědecké procesy a metody</p> <p>Spojte pracovní zkušenosti s teoretickými znalostmi získanými během školení a zamyslete se nad významem celoživotního vzdělávání (zkušenosti, učení od spolupracovníků, sebevzdělávání).</p> <p>Cizí jazyk Uvažujete o cizím jazyce důležité školení? Absolvovali jste nějaký formální nebo neformální kurz cizího jazyka?</p>	<p>Věda a veřejné spory</p> <p>Vyjádřete svůj názor na kontroverzní téma, které vyvolalo veřejnou diskusi, a poukažte na různé úhly pohledu, včetně vašeho vlastního (např. domácí násilí, školní násilí, legalizace drog, status neformálního pečovatele atd.)</p> <p>Všichni jste mluvili na veřejnosti a vyjádřil svůj názor, dávali návrhy na různé otázky, např. jako na schůzích, shromážděních, v člancích, novinách a časopisech, internetových fórech...</p> <p>Cizí jazyk Poskytnout reflexi aktuálního kontroverzního tématu v cizím jazyce.</p>	<p>Zákony a vědecké modely</p> <p>Identifikujte některé faktory, které způsobují sociální změny (politické faktory, revoluce, evoluce, věda, technologie a jazykový vývoj).</p>

6.2. Nástroje pro zkoumání každé měkké dovednosti

Měkké dovednosti identifikované v dekodovaných referencích klíčových kompetencí byly uspořádány a jsou přítomny v sadě nástrojů, které mají být použity a/nebo přizpůsobeny v průběhu procesu RVCC.

A) Soft Skill: PŘIZPŮSOBIVOST

NÁSTROJ ČÍSLO 9 | PŘIZPŮSOBIVOST

Malý úvod/pokyny	Mít adaptabilitu znamená, že jste otevření a ochotní učit se nové věci, přijímat nové výzvy a provádět úpravy tak, aby vyhovovaly přechodům na pracovišti. Navíc rozvoj vaší adaptability může také znamenat rozvoj dalších měkkých dovedností, jako jsou komunikační a mezilidské dovednosti.
Objektivní	Cílem následujícího cvičení je přimět účastníky přemýšlet o svých schopnostech adaptability.
Metodologie	Přečtěte si pozorně otázky, odpovězte a přemýšlejte.
Zdroje	Papír a pero. Poznámka: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte text, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker
Typologie a trvání	Jednotlivci/páry a sebereflexe. 20 min.
Výsledky učení	Zamyslete se nad sebou samými. Objevte nová fakta o jejich dovednostech. Porovnejte staré zvyky a zaveďte nové.

Praktický příklad/scénář

Přečtěte si následující otázky a pečlivě na všechny odpovězte na více než 3 řádcích. Po skončení odpovězte na otázky sebereflexe.

1. Jak se přizpůsobujete změnám, které nemáte pod kontrolou?
2. Jaké jsou největší výzvy, kterým čelíte při nástupu do nového zaměstnání?
3. Jak přistupujete k novému a neznámému úkolu?
4. Směr projektu se náhle změní. Co děláš?
5. Jak se připravujete na blížící se změny?
6. Jak upravujete svůj styl práce při práci v týmu?
7. Řekněte mi o významné změně ve vašem životě. Co jste udělali, abyste se přizpůsobili, abyste to zvládli?
8. Jaké máte zkušenosti s technikou? Jaké iniciativy jste podnikli, abyste se vzdělávali v oblasti nových technologií?
9. Jak byste navrhli a realizovali změnu ve firmě?

10. Byl jste někdy frustrovaný změnou?

SEBEREFLEXNÍ OTÁZKY

Překvapila vás nějaká konkrétní odpověď? Proč?

Vyjmenujte 3 pozitivní aspekty, které jste se díky svým odpovědím od vás naučili

Považujete se za přizpůsobivého člověka?

B) Soft Skill: SPOLUVEDENÍ

ČÍSLO PŘÍSTROJE 10 | SPOLUVEDENÍ

Objektivní	Cílem je posoudit vůdčí schopnosti kandidátů vyhodnocením jejich reakcí v sedmi scénářích z pracoviště. Pokud se použije jako sebereflexe, odhalí také oblasti, které potřebují více zpracovat.
Metodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Diskuse/debata v malé skupině s HR manažerem nebo náborovým úředníkem o hypotetických scénářích uvedených na konci příspěvku. • Individuální aktivita využívající písemnou sebereflexi a následnou „zpětnou vazbu“, kterou poskytuje článek v sekci zdroje.
Zdroje	<p><u>7 scénářů silného vedení: Jak se měříte?</u></p> <p>Kromě otázek uvedených také v tomto článku vám článek poskytuje některá doporučení pro každý scénář, která byste si měli přečíst na samém konci postupu.</p> <p>Tužka a papír, pokud jsou použity jako sebereflexní cvičení</p> <p>Poznámka: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte text/položí otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí zapotřebí podpora</p>
Typologie a trvání	1 sezení (individuálně nebo v malé skupině) k zamyšlení a diskuzi o scénářích spolu s HR manažerem nebo náborovým úředníkem; 40 minut až 1 hodina.
Výsledky učení	<p>Hodnocení vlastních vůdčích schopností</p> <p>Identifikace oblastí, které vyžadují rozvoj</p> <p>Úvahy o realistických scénářích, které mohou být začátkem procesu vlastního růstu</p>

Možné scénáře	Chování
Co když váš „dobrý přítel“ způsobí potíže ve firmě, protože nemůže řádně vykonávat svou práci?	Sentimentalita a pragmatismus
Co když zaměstnanec neustále posouvá vaše hranice?	Získaná důvěra
Co když někdo dělá stejnou chybu znovu a znovu?	Laskavý a přesto pevný
Co když neustále slibujete víc, než dokážete splnit?	Kongruentní činy a slova
1Co když vás přivedou do vedení dobře zavedené organizace a chcete věci otřást	Iniciovat změnu
Co když je v týmu někdo mladší a hezčí než vy a ve vás to vyvolává pocit ohrožení?	Ego
Co když se někdo, koho jste do mentoringu investovali hodně času a energie, rozhodne odejít?	Řízení

C) Soft Skill: DIGITÁLNÍ GRAMOTNOST

ČÍSLO PŘÍSTROJE 11 | DIGITÁLNÍ GRAMOTNOST

Objektivní	Ověřte prostřednictvím otevřené diskuse, že kandidát kromě toho, že umí číst a zapisovat informace ve virtuálním prostředí, umí používat technologie, dělá to vědomě a snaží se všechny informace odstranit nebo využít produktivním způsobem. Cílem je posoudit, jak kandidát rozumí a využívá informace v éře nových technologií.
Metodologie	Velká skupinová diskuse/debata s technikem odpovědným za aktivitu, zakládáním otázek a/nebo prohlášení, shromážděných z informací během jejího průběhu a nakonec shrnutím klíčových myšlenek.
Zdroje	Pokoj vybavený dostatečným počtem stolů a židlí pro dospělé; Počítač nebo tablet (přizpůsobený pro nevidomé a dospělé osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin) – jeden pro technika a každý dospělý; Přístup na internet; Tabule a popisovače na bílé tabule;
Typologie a trvání	<ul style="list-style-type: none"> • 1 až 2 sezení v malé skupině k zamyšlení a diskuzi o předložených tématech, prohlášeních a/nebo otázkách • 1 až 3 hodiny na sezení

Výsledky učení

Vzájemně propojené důkazy o užitečných, osobních a profesionálních celoživotních znalostech, dovednostech a kompetencích, zahrnující výkonnostní kritéria související s:

- Správné používání technologických zařízení
- Úvaha o užitečnosti a přínosu v běžném životě
- Ústní komunikace
- Empatie
- Organizace nápadů
- Síla odrazu
- Argumentační schopnost
- Stimulace nového učení/nové objevy/skupinové znalosti

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Témata/prohlášení/otázky, které je třeba skupině položit

1. Média a znalosti.

2. Vše je jen jedno kliknutí! Jaké technologické vybavení denně používáte a jaké jsou jeho výhody?

3. Přístup k internetu – jaké jsou každodenní důsledky a výhody?

4. Jak přimět společnost, aby si uvědomila rizika spojená s používáním internetu?

Usnadňující prvky: počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.

D) Soft Skill: ORGANIZACE

NÁSTROJ ČÍSLO 12 | ORGANIZACE

Objektivní	Cílem je posoudit organizační schopnosti kandidátů hodnocením jejich odpovědí na otázky týkající se chování, které jim byly předloženy. Pokud se použije jako nástroj sebereflexe, odhalí také oblasti, které vyžadují více práce.
Metodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální diskuse/debata s HR manažerem nebo náborovým úředníkem o otázkách týkajících se chování uvedených na konci příspěvku. • Samostatná aktivita využívající písemnou sebereflexi
Zdroje	<p>Online zdroje, které zahrnují behaviorální otázky s ohledem na organizační dovednosti.</p> <p>Tužka a papír, pokud jsou použity jako sebereflexní cvičení.</p> <p>Poznámka: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte text/položí otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)</p>
Typologie a trvání	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sezení k zamyšlení a prodiskutování otázek s HR manažerem nebo náborovým pracovníkem • 30 minut
Výsledky učení	<ul style="list-style-type: none"> • Hodnocení vlastních organizačních schopností • Zamyšlení nad vlastní profesní praxí • Identifikace oblastí, které vyžadují rozvoj

Seznam možných otázek

1. Jak si organizujete práci během běžného dne?
2. Popište dobu, kdy jste museli udělat obtížnou volbu mezi osobním a pracovním životem.
3. Uveďte příklad projektu, který nejlépe popisuje vaše organizační schopnosti.
4. Kdy jste zjistili, že je užitečné vypracovat kontrolní seznamy, postupy nebo metody, které vám pomohou vyrovnat se s velkým objemem práce?
5. Jak se rozhodujete, co má při plánování času nejvyšší prioritu?
6. Jaké metody používáte k zajištění toho, aby byly splněny všechny priority?
7. Povězte mi o době, kdy jste se museli vypořádat s nestrukturovaným pracovním prostředím.
8. Co děláte, když je váš rozvrh náhle přerušen? Uveďte příklad.

9. Povězte mi o době, kdy jste se cítili přemoženi svým pracovním vytížením.
10. Řekněte mi o době, kdy jste zmeškali důležitý termín.
11. Řekněte mi o době, kdy jste úspěšně delegovali důležitý úkol.

ČÍSLO PŘÍSTROJE 13 | ORGANIZACE

Objektivní	Ukázat prostřednictvím otevřené diskuse, že dospělý má organizační kapacitu ve svém každodenním životě. Personální a profesní organizace je přímo spojena s dosahováním cílů, podle stanovení cílů, strategií a akčních plánů.
Metodologie	Diskuse/debata v malé skupině s technikem odpovědným za aktivitu, zakládáním otázek a/nebo prohlášení, shromážděných z informací během jejího průběhu a nakonec shrnutím klíčových myšlenek.
Zdroje	<ul style="list-style-type: none"> • Místnost vybavená dostatečným počtem stolů a židlí pro účastníky • Počítač nebo tablet • Přístup na internet • Tabule a popisovače na tabuli <p>zprostředkovatel: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte text/položí otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)</p>
Typologie a trvání	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sezení v malé nebo velké skupině • 2 až 3 hodiny
Výsledky učení	<p>Vzájemně propojené doklady o užitečných, osobních a profesionálních celoživotních znalostech, dovednostech a kompetencích, zahrnující výkonnostní kritéria související s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuální • Motivace • Odhodlání/oddanost • Duch spolupráce • Týmová práce • Organizace času

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD DISKUZE

Organizační kapacita je pro mnoho lidí problémem, protože udržet život v pořádku není snadný úkol. To se však promítá do plánování zlepšení osobního a profesionálního výkonu, aby se předešlo/eliminovalo úzkosti a/nebo jiné zdravotní problémy.

Zde je několik příkladů otázek, frází a/nebo prohlášení k diskusi a debatě:

1. Je organizovaný člověk úspěšnější?

2. Myslíte si, že plánování měsíčních výdajů a příjmů je důležité? Proč?

3. Na úrovni zaměstnanosti, považujete řízení týmové práce za důležité?

Uvedte příklad.

4. Uvedte několik příkladů, jak můžete mít prospěch z rodinného a společenského řízení času.

5. "Nespěchejte, ale neztrácejte čas."

José Saramago, Portugalský spisovatel, básník a dramatik (1922).

Komentář.

E) Soft Skill: KOMUNIKACE

NÁSTROJ ČÍSLO 14 | KOMUNIKACE

Malý úvod/pokyny	Komunikace znamená poskytování nebo výměnu informací mluvením, psaním nebo použitím jiného média. Komunikace znamená také vyjadřování nebo sdílení myšlenek a pocitů. Existují dva typy komunikace: verbální (mluvený nebo psaný jazyk) a neverbální (komunikace pomocí řeči těla, mimiky, gest atd.).
Objektivní	Aktivita je zaměřena na neverbální komunikaci. Cílem je vnímat emoce druhých a snažit se na ně odpovídajícím způsobem reagovat. Obličej a držení těla nám někdy prozradí víc než slova.
Metodologie	Možné ve dvou a více skupinách lidí Skupina lidí, každá osoba ve skupině obdrží kartu. Na kartě je něco (emoce), kterou musí osoba ukázat. Lidé v jiných skupinách musí rozpoznat, co bylo ukázáno, a reagovat.
Zdroje	Pro každý věk (3 skupiny po 3 osobách, možná úprava) Karty (předem připravené) nebo papír, pero pro přípravu na místě Aktivitu lze provádět i bez karet. Facilitátor: Pro nevidomého potřebujete facilitátora, který popíše výraz a řekne, co je to emoce. U dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je třeba, aby facilitátor ukázal dopis nebo řekl emoci.)
Typologie a trvání	30 min.
Výsledky učení	Při této činnosti se snažíte uvědomovat si své vlastní pocity (nálady) a zkoušíte rozpoznat emoce druhých pouze na základě jejich mimiky a řeči těla (držení těla). Pochopením toho, jak se člověk cítí (což se může lišit od toho, co říká), můžeme lépe porozumět jeho/jeho chování (reakcím). Uvědomujete si, jak je někdy těžké poznat, jak se člověk cítí. A ještě těžší je správně reagovat. Rozvíjíte empatii.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Co říká naše tělo/naše tvář?

Naše tělo komunikuje. Ukazuje, jak se právě teď cítíme: štěstí, strach, únava, nejistota, stud, zájem, urážka...

Vyzýváme lidi, aby řekli, jak se v tuto chvíli cítí, a předvedli to (svým obličejem, tělem).

První krok

Jedna osoba ve skupině si vezme kartu z hromádky karet. Je v tom nějaký pocit (zlost, radost, stud, strach, netrpělivost...). Osoba to musí ukázat bez mluvení. Lidé z jiných skupin hádají. Kdo uhodne, dostane bod.

Pokračuje člověk z druhé skupiny. Lidé a skupiny se střídají.

Druhý krok

Lidé projevují city (opět žádná slova). Tentokrát nejsou potřeba žádné karty. Mohou to udělat sami.

Ostatní lidé musí na ten pocit reagovat (příklad: smutek - druhý jde a pohladí ho/ho a zeptá se: "Co se ti stalo? Proč jsi smutný? Mohu ti pomoci?")

V modelových situacích se lidé učí poznávat pocity a učí se reagovat (přemýšlet, jak reagovat).

Odraz

Co vás překvapilo?

Jakou emoci je těžké ukázat (aby byla rozpoznána)?

Na jaké emoce je těžké reagovat?

F) Soft Skill: ODPOVĚDNOST

NÁSTROJ ČÍSLO 15 | ZODPOVĚDNOST

Objektivní	Cílem je identifikovat dovednosti související s odpovědností vůči klientům, studentům, vrstevníkům a sobě samým. Navíc odhalí oblasti, které vyžadují více práce.
Metodologie	Individuální aktivita využívající online test (procházení scénářem pracoviště) s následnou sebereflexí a personalizovanou zpětnou vazbou poskytovanou platformou a na základě voleb provedených v testu.
Zdroje	Čtyři povinnosti v praxi Online scénář, ve kterém člověk musí učinit některá rozhodnutí prostřednictvím různých setkání. Vytvoření scénáře „Čtyři odpovědnosti“ . Článek podrobně popisující účel a výrobu platformy. Lze číst před nebo po testu. zprostředkovatel: pro nevidomého je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a pokyny a později podporuje při psaní argumentů. Pro dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor pro podporu psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

Typologie a trvání	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sezení pro navigaci ve scénáři a sebereflexi na základě personalizované zpětné vazby na základě odpovědí • 20-30 minut
Výsledky učení	<ul style="list-style-type: none"> • Zamyšlení nad vlastní profesní praxí • Přehodnocení vlastního jednání • Úvahy o realistických scénářích, které mohou být začátkem procesu vlastního růstu • Seznámení se čtyřmi povinnostmi • Podívejte se, jak je lze uvést do praxe v typických situacích

Scénář

Navštivte následující odkaz (<https://scenario.four-responsibilities.org/>) a spusťte scénář „Čtyři odpovědnosti v praxi“. Účastník se bude muset zúčastnit 4 pracovních setkání a učinit některá rozhodnutí o způsobu, který je propojen. Na konci obdrží účastník zpětnou vazbu o dovednostech, které souvisejí s odpovědností profesionála vůči svým klientům, vůči svým studentům, vůči svým vrstevníkům a vůči sobě samým. Na závěr se doporučuje čas na zhodnocení výsledků a sebereflexi, jak zlepšit svou praxi.

(Usnadňující prvky: počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)

G) Soft Skill: KOGNITIVNÍ FLEXIBILITA

NÁSTROJ ČÍSLO 16 | KOGNITIVNÍ FLEXIBILITA

Malý úvod/pokyny	Trénink měkkých dovedností na téma Kognitivní flexibilita je vyvíjen v rámci projektu Kvalifikační rozdíly. Cílem školení je poskytnout přehled o znalostech cílové skupiny a rozvíjet povědomí o strategiích ke zvýšení kognitivní flexibility. Školení je vyvinuto tak, aby iniciovalo diskusi a stimulovalo rozvoj praktických dovedností v cílové skupině. Předpokládají se skupinové diskuse a prožitkové chvíle.
Objektivní	Hlavním cílem je zvýšit povědomí o dostupných strategiích a výhodách flexibilního myšlení.
Metodologie	Využívanou technikou budou skupinové diskuse, zážitkové aktivity, hry

Zdroje	Minimálně 6 účastníků, pera, papíry, místnost. poznámka: pro nevidomé potřebujete facilitátora, který přečte text/položí otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	Až 2 hodiny
Výsledky učení	Účastníci se seznámí se základními teoretickými aspekty a pojmy o vyjednávání. Účastníci si vyzkouší vyjednávací situaci a zlepší své vyjednávací schopnosti.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Některé složky kognitivní flexibility nejsou tak zřejmé, bez ohledu na to, jak jsme inteligentní nebo sebevědomí. Skupinová diskuse je o budování těchto dovedností pomocí praxe. Stejně jako určitá protahovací nebo jógová cvičení mohou zvýšit naši fyzickou flexibilitu, existují techniky a mentální cvičení pro zvýšení naší kognitivní flexibility.

Byly identifikovány tři hlavní složky, které budou sloužit jako podnět pro skupinové diskuse: přizpůsobivost, inovace a sebezpozorování.

Aby trenéři identifikovali své znalosti o flexibilitě, položí účastníkům několik otázek o každé složce:

Přizpůsobivost

- Jste schopni změnit kurz, když to okolnosti vyžadují?
- Můžete posunout své chápání tak, abyste zohlednili nové nebo protichůdné informace?
- Berete přechody plynule, nebo vás rozhodí ze hry?

Inovace

- Jste schopni strategicky navrhnout řešení, když dojde k neočekávanému neúspěchu?
- Když řešení ukazuje omezení, jste ochotni hledat něco nového?

Sebezpozorování

- Dokážete rozpoznat svá slepá místa a problematické návyky?
- Jak plynule můžete změnit svůj vlastní pohled na perspektivu někoho jiného?
- Jste schopni uznat své myšlenky a čelit jim objektivně, spíše než se jimi cítit ohroženi?

Vzdálenost dělá mozek silnější

Aktivita kopíruje výzkum, který provedli Evan Polman z New York University a Kyle Emich z Cornell University na teorii konstruktivní úrovně (<http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=79>). Účastníci pracují se dvěma různými verzemi stejného problému. Jedna verze popisuje problém, kterému čelí někdo jiný, zatímco druhá verze identifikuje problém, kterému čtenář čelí. Je snazší vymýšlet kreativní řešení, když lidé myslí za někoho jiného než za sebe.

Materiály: Dvě různé verze popisující stejný problém

Instrukce

Příprava: Vytvořte stejný počet kopií dvou různých letáků a uspořádejte je do stejného balíčku se dvěma verzemi střídavě.

Průběh

Rozdejte letáky. Dejte každému účastníkovi jednu kopii letáku lícem dolů. Každý bude předpokládat, že má stejný podklad.

Dát instrukce. Řekněte účastníkům, že se jedná o nezávislou aktivitu. Krátce vysvětlete, že účastníci by měli odevzdat písemku a problém co nejdříve vyřešit. Když si myslí, že problém vyřešili správně, měli by vstát.

Ukončete aktivitu. Po několika minutách potvrďte účastníky, kteří vstávají.

Debriefing: Popište aktivitu tím, že odhalíte, že existovaly dvě verze problému. Přečtete si různé verze. Zdůrazněte, že situace jsou totožné. Rozdíl je pouze v tom, zda je čtenář osobně zapojen nebo ne.

Podělte se o toto kreativní řešení problému popsaného v letáku: Rozdělte lano podélně, svažte obě poloviny k sobě a slezte na svobodu. Zjistěte, zda více účastníků dokázalo vyřešit problém, když si mysleli, že ho řeší za někoho jiného. Nechme účastníky navrhnout zásadu, že čím vzdálenější se nám problém zdá, tím snazší je myslet abstraktně a přicházet s kreativními řešeními.

Zeptejte se účastníků: „Jak byste použili tento fenomén, abyste našli kreativnější řešení vašich problémů?“ Zdůrazněte, že když máme problém, pomůže nám získat radu od ostatních (například od představenstva, kolegů z jiných oddělení nebo od kolegy). Různé pohledy ostatních usnadňují nabízet řešení, na která možná nepřijdete.

Zeptejte se účastníků: *„Jak byste použili tuto techniku, abyste si pomohli?“* Naznačte, že když si představíme, že řešíme problémy pro přítele nebo neznámého člověka nebo historickou postavu, mohli bychom být schopni myslet kreativněji a přicházet s abstraktnějšími řešeními.

Body k zamyšlení

- Je snazší řešit problémy, když je větší psychologický odstup.
- Kreativní řešení jsou ovlivněna naší blízkostí k problému.
- Když jsme blízko problému, máme tendenci o něm přemýšlet realistickým způsobem. Když jsme daleko od problému, jsme schopni o něm přemýšlet abstraktnějším způsobem a dospět ke kreativnějším řešením.

Pracovní list1

Vězeň Zedy

V daleké zemi byl před mnoha lety ve věži vězeň, který zoufale chtěl uprchnout. Jednoho dne objevil ve své cele provaz. Lano však mělo jen polovinu délky nezbytné k tomu, aby se mohl bezpečně dostat na zem. Přesto použil lano k útěku na svobodu. Jak to udělal?

Pracovní list2

Jste vězeň

Jste vězeň ve věži a zoufale toužíte utéct. Jednoho dne objevíš ve své cele lano. Lano má však pouze poloviční délku, aby vám umožnilo bezpečně dosáhnout na zem. Přesto jsi použil lano k útěku na svobodu. Jak jsi to udělal?¹²

Stroopův test: hlavolam, který zpochybní vaši duševní vitalitu a flexibilitu

¹² <https://www.sessionlab.com/methods/distance-makes-the-brain-grow-stronger>

YELLOW RED PURPLE
 BLACK ORANGE
 PURPLE RED BLUE
 BLUE GREEN YELLOW
 YELLOW BLACK
 BLUE PURPLE BLACK
 GREEN RED ORANGE
 BLACK GREEN PURPLE
 RED BLUE RED
 YELLOW PURPLE BLACK

Instrukce: Jste připraveni otestovat svou duševní vitalitu a flexibilitu? Rychle – řekněte nahlas, jakou barvu vidíte v každém slově, NE ve slově, které čtete. Jděte zleva doprava, shora dolů. Připraveno. Soubor. Jít! --- Není to snadné, že? Tento úkol se nazývá Stroopův test a používá se v neuropsychologických hodnoceních k měření duševní vitality a flexibility, protože dobrý výkon vyžaduje silnou pozornost, inhibici a schopnost seberegulace (také nazývané exekutivní funkce).¹³¹⁴

¹³ <https://psychologia.co/mental-flexibility-rigidity-test/>

¹⁴ <https://sharpbrains.com/blog/2006/10/05/brain-exercise-the-stroop-test/>

H) Soft Skill: EMOČNÍ INTELIGENCE

NÁSTROJ ČÍSLO 17 | EMOČNÍ INTELIGENCE

Malý úvod/pokyny	Trénink měkkých dovedností na téma vyjednávání je rozvíjen v rámci projektu Kvalifikační rozdíly. Zjistí, jak moc si cílová skupina uvědomuje předmět a zda má správnou úroveň emoční inteligence. Trénink zahrnuje základní teoretické aspekty k poznání emoční inteligence a aktivitu pro sebereflexi frekventantů.
Objektivní	Hlavním cílem je identifikovat a pozorovat vlastní emoční inteligenci. Trenér dá účastníkům čas na sebereflexi a přemýšlení o vlastním chování a zlepšení dovedností a technik emoční inteligence.
Metodologie	Otázky, sebeuvědomění
Zdroje	Minimálně 5 účastníků, pera, papíry, místnost. Faciliátor: pro nevidomé potřebujete facilitátora, který přečte/položí text/otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	1:30 hodina
Výsledky učení	Účastníci kurzu si zvýší sebeuvědomění a sociální kompetence, účastníci se seznámí se základními dovednostmi emoční inteligence a procvičí činnost emoční inteligence k odhalení vlastní emoční inteligence.

Čtyři emocionální kvocient (EQ) dovednosti:

- 1. Sebeuvědomění-** Schopnost rozpoznat své emoce tak, jak k nim došlo, a pochopit vaše obecné tendence reagovat na různé lidi a situace
- 2. Sociální povědomí** -Pochopte, odkud druhá osoba pochází, ať s tím souhlasíte nebo ne
- 3. Vlastní správa-** Pomocí uvědomění si svých emocí k výběru toho, co říkáte a děláte, abyste pozitivně nasměrovali své chování
- 4. Řízení vztahů-** Využití vědomí emocí jiných osob k výběru toho, co říkáte a děláte, abyste pozitivně nasměrovali své chování.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Emoční inteligence

Udělejte si chvíli a přemýšlejte o někom, koho považujete za vynikajícího v dosahování efektivních pracovních vztahů se svými zaměstnanci. Co je dělá tak účinnými? Pokuste se identifikovat a popsat postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti, které tato osoba má a díky kterým je tak efektivní.

Postoje:	Hodnoty:
dovednosti:	Znalost:

Použité zdroje: Kendra Wilkins-Fontenot, [HRS](#)

Nástroj pro sebehodnocení emoční inteligence

Ohodnoťte každou otázku níže na stupnici 1–5 (1 – nikdy, 2 – zřídka, 3 – někdy, 4 – obvykle, 5 – vždy)

	Chování	Hodnotit
1	Jsem si vědom fyzických reakcí (štípání, bolesti, náhlé změny), které signalizují „reakci střev“	
2	Ochotně uznávám chyby a omlouvám se.	
3	Když cítím vztek, stále dokážu zůstat vyrovnaný.	
4	Obecně mám přesnou představu o tom, jak mě během konkrétní interakce vnímá jiná osoba.	
5	Při posuzování situace se dívám na své předsudky a podle toho své hodnocení upravuji.	
6	Mohu pokračovat v projektu, navzdory překážkám.	
7	Dokážu se zapojit do interakce s jiným a docela dobře odhadnout jeho náladu na základě neverbálních signálů	
8	Ostatní se po rozhovoru se mnou cítí povzbuzeni.	
9	Než učiním důležitá rozhodnutí, zvažuji svou „emocionální teplotu“.	

10	Když cítím silný impuls něco udělat, obvykle se pozastavím, abych se zamyslel a rozhodl se, zda podle toho skutečně chci jednat	
11	Dokážu identifikovat emoci, kterou v daný okamžik cítím	
12	Dokážu upřímně říct, jak se cítím, aniž bych tím rozčiloval ostatní.	
13	Dokážu projevit empatii a sladit své pocity s pocity jiné osoby v interakci.	
14	Přemýšlím o emocích za mými činy.	
15	Ostatní mě respektují a mají rádi, i když se mnou nesouhlasí.	
16	Sleduji, jak na mě ostatní reagují, abych pochopil, které z mých vlastních chování je účinné a které ne.	
17	Jsem dobrý ve zvládnání svých nálad a zdržuji se vnášení negativních emocí do práce.	
18	Je snadné pochopit, proč se ostatní lidé cítí tak, jak se cítí.	
19	Mohu účinně přesvědčit ostatní, aby přijali můj názor, aniž bych je nutil.	

Bodování nástroje: Zadejte hodnocení pro každou očíslovanou otázku v kategorii, kde se vyskytuje. Přidejte hodnocení pro každou kategorii, abyste získali součet pro daný konkrétní aspekt emoční inteligence.

Sebeuvědomění	Sebeřízení
01 _____	03 _____
05 _____	06 _____
09 _____	10 _____
12 _____	13 _____
15 _____	18 _____
Celkem: _____	Celkový: _____

Sociální povědomí	Řízení vztahů
04 _____	02 _____

07 _____	08 _____
14 _____	11 _____
17 _____	16 _____
19 _____	20 _____
Celkem: _____	Celkem: _____

Převzato z Emily A. Sterrett, Ph. D., v *Manažer's Pocket Guide to Emotional Intelligence, 2000, HRD Press: Amherst, MA* a z *The Handbook of Emotionally Intelligent Leadership* od Daniela E. Feldmana, 1999, *Leadership Performance Solutions*)

Interpretace vašeho skóre: Vaše skóre v těchto čtyřech složkách emoční inteligence se může pohybovat od nejnižších 5 do nejvyšších 25. Každá složka, kde je vaše skóre nižší než 18, je oblastí, ve které se můžete zlepšit.

I) Soft Skill: MANAGEMENT LIDÍ

NÁSTROJ ČÍSLO 18 | MANAGEMENT LIDÍ

Malý úvod/pokyny	Školení měkkých dovedností na téma Řízení lidí je rozvíjeno v rámci projektu Kvalifikační rozdíly. Zjistí, jak moc si cílová skupina uvědomuje téma a zda má dovednosti manažera, jako je vedení týmu, řešení konfliktu, vyjednávání v rámci pracovní skupiny, zastupování skupiny na zasedání správní rady. Školení zahrnuje základní teoretické aspekty, které je třeba znát o řízení lidí a především schopnost neustále střídat role. Jak se mění úkoly, situace a očekávání.
Objektivní	Hlavním cílem je identifikovat a zlepšit své dovednosti v oblasti řízení lidí. Prostřednictvím sebehodnotící aktivity dá školitel účastníkům příležitost rozvíjet své dovednosti a znalosti na dané téma.
Metodologie	Otázky, sebehodnocení
Zdroje	Minimálně 5 účastníků, pera, papíry, místnost. Facilitátor: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte/položí text/otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	1:30

Výsledky učení	Účastníci si rozšíří své znalosti na téma řízení lidí experimentováním a testováním modelu založeného na 10 Mintzbergových manažerských rolích. Dále zvýší svou interpersonální inteligenci a sociální sílu. To zahrnuje rozvoj sebe sama v oblastech, ze kterých se člověk vědomě či nevědomě vyhýbá.
----------------	--

Bude navržen jednoduchý test, který upozorní na mezilidské dovednosti.

Účastníci budou požádáni, aby odpověděli na stupnici od jedné do pěti, kde 1 znamená nikdy 3, někdy 5 vždy.

1. V sociálních situacích si stojím za svým
2. Udělám nezapomenutelný první dojem
3. Jsem dobrý konverzátor.
4. Vystupování na veřejnosti mi vyhovuje
5. Překonávám nervozitu ve společenském prostředí
6. jsem vlivný. Lidé mě považují za vůdce
7. Jsem dobrý v dekódování emocí ostatních
8. Stavím se sebevědomě a ostatní jsou nadšeni ze spolupráce se mnou
9. Jsem charismatický
10. Jsem motivován pokračovat ve svých myšlenkách.
11. Přijde mi sympatický

Trenér poskytne zpětnou vazbu na základě výsledků testu, odkazující na silné a slabé stránky, které charakterizují náš vztah k ostatním.

ROLE VEDENÍ

Expert na management a profesor Henry Mintzberg tvrdí, že existuje 10 rolí, které lze použít ke kategorizaci různých funkcí manažera.

Deset manažerských rolí je:

1. Manažer.
2. Vůdce.
3. Spojení.
4. Pozorovatel, ten kdo monitoruje.
5. Šiřitel.
6. Tiskový mluvčí.
7. Podnikatel.

8. Obsluha poruch.
9. Alokátor zdrojů.
10. Vyjednávač.

Role poskytují užitečný rámec pro vedení organizačního chování a lze je rozdělit do tří makro oblastí:

Kategorie	Role
Mezilidské poskytování informací a nápadů	Vůdce, manažer
Informační zpracování informací	Mluvčí, pozorovatel, zprostředkovatel
Rozhodovací pomocí informací	Podnikatel, alokátor zdrojů, obchodník, vyjednávač

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Reflexe vašich zkušeností v práci nebo v neformálních skupinách. Jak často trávíte čas na jednotlivých manažerských rolích? Vyberte si ze 4 možností (nikdy – někdy – často – velmi často) Pomůžte to zaměřit pozornost na nejvíce opomíjené oblasti. Poté ohodnoťte každé z chování od 1 do 5, kde 1 je „velmi dobré“ a 5 je „vůbec špatné“.

Mintzbergův model 10 manažerských rolí NÁSTROJ SEBEHODNOCENÍ

Role	Strávený čas 1 (nikdy) 4 (velmi často)	Schopnost 1 (velmi dobře) 5 (vůbec ne dobře)
1. Manažer. Máte společenské, slavnostní a právní povinnosti. Očekává se od vás, že budete zdrojem inspirace. Lidé k vám vzhlíží jako k člověku s autoritou.		
2. Vůdce. Poskytujete vedení svému týmu, vašemu oddělení nebo možná celé vaší organizaci; řídíte výkony a povinnosti všech ve skupině.		
3. Spojení. Komunikujete s interními a externími kontakty. Jste schopni efektivně vytvářet sítě jménem vaší organizace.		

<p>4. Pozorovatel. Pravidelně vyhledáváte informace týkající se vaší organizace a hledáte relevantní změny v prostředí. Sledujete také svůj tým, pokud jde o jeho produktivitu a pohodu.</p>		
<p>5. Šířitel. Sdělujete potenciálně užitečné informace svým kolegům a vašemu týmu.</p>		
<p>6. Tiskový mluvčí. V této roli zodpovídáte za přenos informací o vaší organizaci a jejích cílech lidem mimo ni.</p>		
<p>7. Podnikatel. Vytváříte a řídíte změny v rámci organizace. To znamená řešit problémy, vytvářet nové nápady a realizovat je.</p>		
<p>8. Obsluha poruch. Když organizace nebo tým narazí na neočekávanou překážku, vy jste ten, kdo převezme kontrolu nad situací. Pomáháte také řešit spory v týmu.</p>		
<p>9. Alokátor zdrojů. Určujete, kde se nejlépe uplatní organizační prostředky. To zahrnuje přidělování finančních prostředků, stejně jako přidělování zaměstnanců a dalších organizačních zdrojů.</p>		
<p>10. Vyjednávač. Účastníte se důležitých jednání v rámci svého týmu, oddělení nebo organizace.</p>		

Jakmile budou identifikovány slabé oblasti, budou poskytnuty návrhy, jak začít zlepšovat své dovednosti v každé roli.

Manažer: reprezentovat své týmy. Pokud potřebujete zlepšit nebo vybudovat sebevědomí v této oblasti, začněte svou image, chováním a pověstí. Pěstujte pokoru a empatii, naučte se jít v práci dobrým příkladem a přemýšlet o tom, jak být dobrým vzorem.

Vůdce: To je velmi důležitá role. Znalost svých dovedností vám pomůže stát se autentickým vůdcem, aby vás váš tým respektoval. Zaměřte se také na zlepšení své emoční inteligence, klíčové dovednosti lídrů.

Spojení: to zlepšit své síťové dovednosti, pracovat na svých profesionálních síťových technikách.

Musíte se naučit, jak efektivně shromažďovat informace a překonat informační přetížení. Používání efektivních strategií čtení vám může pomoci zpracovat materiál rychle a důkladně. Naučte se držet krok s novinkami v oboru.

Šířitel: to být dobrým šířitelem, musíte vědět, jak efektivně sdílet informace a vnější názory, což znamená mít dobré komunikační dovednosti.

Naučte se sdílet informace prostřednictvím týmových setkání. Pracujte na svých schopnostech psaní.

Tiskový mluvčí: Ujistěte se, že víte, jak reprezentovat svou organizaci na konferenci. Možná se vám bude hodit zlepšit své dovednosti v prezentacích a práci s médii.

Podnikatel: Vybudujte si své dovednosti v oblasti řízení změn. Budete také muset zapracovat na svých schopnostech řešit problémy a kreativě, abyste mohli přicházet s novými nápady a úspěšně je realizovat.

Obsluha poruch: V této roli se budete muset zlepšit v řešení konfliktů a vědět, jak řídit týmové konflikty. Užitečné je také umět zvládat emoce ve vašem týmu.

Alokátor zdrojů: Chcete-li se zlepšit jako alokátor zdrojů, naučte se spravovat rozpočet, snižovat náklady a stanovovat priority, abyste mohli své zdroje co nejlépe využít. Můžete také použít analýzu VRIO, abyste se naučili, jak získat nejlepší výsledky ze zdrojů, které máte k dispozici.

Vyjednávač: Zlepšete své vyjednávací schopnosti tím, že se naučíte Win-Win Negotiation a Distributive Negotiation.

Z MINTZBERG ON MANAGEMENT od Henryho Mintzberga. Copyright © 1989 Henry Mintzberg.

J) Měkká dovednost: Orientace na služby

NÁSTROJ 19 | ORIENTACE SLUŽBY

Malý úvod/pokyny	Školení měkkých dovedností na téma Orientace na služby je rozvíjeno v rámci projektu Kvalifikační rozdíly. Školení si klade za cíl prozkoumat znalosti účastníků a poskytnout poznatky pro zlepšení jejich orientace na služby. Teoretické náměty jsou poskytovány k diskusi a zážitková aktivita k sebereflexi účastníků.
Objektivní	Hlavním cílem je jasně definovat pojem orientace na služby a poskytnout praktické nástroje pro rozvoj osobních dovedností v tomto kontextu. Trenér dává účastníkům čas na sebereflexi a soustředění se na vlastní zkušenosti s cílem zlepšit techniky orientace na služby.
Metodologie	Otázky, aktivita založená na zkušenostech
Zdroje	Minimálně 5 účastníků, pera, papíry, místnost. zprostředkovatel: pro nevidomé potřebujete facilitátora, který přečte/položí text/otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	2:00 hodin
Výsledky učení	Stážisté si zvýší povědomí o konceptu orientace na služby, své komunikační dovednosti, své sociální dovednosti, schopnost empatického myšlení.

Orientace na potřeby a poskytování služeb označuje ochotu chovat se ke kolegům a zákazníkům zdvořile, ohleduplně a taktně, efektivně komunikovat a vnímat potřeby zákazníka.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Aby se studenti zamysleli nad svou vlastní orientací na služby a jak zlepšit své schopnosti, budou položeni sérii otázek a budou jim poskytnuty některé návrhy:

- Myslete na své současné klienty. Co lze (rychle a snadno) udělat pro zlepšení jejich služeb?
- Neustále kontrolujte svůj přístup. Požádejte své zákazníky o zpětnou vazbu. Využijte tyto informace k tomu, abyste se zdokonalili v tom, co děláte.
- Poznamenejte si všechny skvělé zákaznické zkušenosti, které jste v poslední době měli. Co vyniklo? Je něco, co jste se naučili, co byste mohli uplatnit ve své vlastní společnosti?
- Poskytněte vzdělávací nebo užitečné rady. Neprodávejte jen svým zákazníkům, pomozte jim lépe porozumět tomu, co poskytujete, a jak z toho vytěžit maximum.
- Najděte příležitosti, jak jít „mile navíc“. Je pravděpodobnější, že se o nezapomenutelné zážitky podělí s ostatními.

Představí se model ASAP od Lydie Ramsey, který poskytne rámec pro řešení kritických situací ve vztazích se zákazníky, ale také s kolegy a spolupracovníky. Použijte zkratku „ASAP“, abyste si zapamatovali tyto čtyři kroky pro uklidnění rozrušených zákazníků nebo kolegů. Každé písmeno představuje část procesu.

Odpověď: Omluvte se za problém, se kterým se zákazník setkal.

S: Sympatizujte s nimi na lidské úrovni a ověřte si jejich podrážděnost.

Odpověď: Přijměte odpovědnost za problém a nabídněte alternativy k řešení situace.

P: Připravte se na akci, poskytněte kvalitní službu a poskytněte bonus za nepřijemnosti.¹⁵

Prozkoumání Centricity klienta¹⁶

Fotbalová branka

- Podporuje společné zkoumání a úvahy o přístupu organizace ke svým klientům
- Diskutujte a sdílejte pozitivní zkušenosti, které jako klienti měli, a použijte je k definování svého přístupu k „centricity na klienta“ jako skupiny.

Materiály

- markery
- Přenosná prezenční papírová tabule
- Bílé tabule

Instrukce

Krok 1: Začněte relaci vysvětlením jejího účelu: „prozkoumat a zamyslet se nad orientací na klienta v naší organizaci a stát se více zaměřenou na klienta.“

Představte tuto základní definici orientace na klienta jako široký rámec pro workshop.

¹⁵ <https://www.amanet.org/articles/keeping-your-cool-when-the-customer-gets-hot/>

¹⁶ Inspirováno Davidem Misterem: „Co skutečně znamená orientace na klienta?“, 2006

Vysvětlete, že orientace na klienta může mít mnoho definic a toto je pouze jedna široká formulace: „Zaměření na klienta“ (neboli „zaměření na klienta“) je přístup k podnikání založený na tom, že klient/zákazník je středem filozofie organizace, strategie a operace."

Přihlaste se tím, že účastníky požádáte, aby řekli, čím by chtěli přispět, a odešli z workshopu.

Poznámky facilitátora: *Toto sezení lze také použít pro práci s různými zainteresovanými stranami: např. orientace na partnery, na zaměstnance, na zákazníky.*

Krok 2: Abyste podpořili účastníky v empatickém myšlení, požádejte je, aby si vzpomněli na vynikající zkušenost, kterou měli jako klienti. Proč to bylo tak dobré? Jaké faktory vedly k jejich spokojenosti? Postavte se kolem tabule/flipchartu do podkovy. Požádejte všechny účastníky, aby stručně vysvětlili své zkušenosti, zatímco budete zapisovat klíčové faktory/slova/principy, které se objeví. To by mělo trvat asi 15 minut.

Krok 3: Zatímco stále stojíte kolem tabule/flipchartu, dejte účastníkům jednou větou úkol „definovat orientaci na klienta“ pro jejich organizaci.

Dejte je do skupin. Dejte jim 10 minut. Požádejte každou skupinu, aby svou definici napsala jasným písmem na jeden list papíru A4.

Až vyprší čas, přiveďte skupiny zpět a požádejte je, aby své definice umístily na zeď. Krátce si přečtete každou definici. Vyzvěte skupinu, aby identifikovala běžná slova a fráze a zvýraznila je, když na ně upozorníte. Vysvětlete, že tato prohlášení představují sdílenou pracovní definici pro tuto skupinu (i když mezi nimi existují určité rozdíly.)

Krok 4: Nyní, když definovali svůj přístup, požádejte účastníky, aby se zamysleli nad tím, kdo jsou jejich klienti. Požádejte je, aby si vzali bločky a pero, posadili se jako jednotlivci a přemýšleli o důvodech, proč si klienti kupují jejich produkty a služby, pomocí formulace: „Pomozte mi...“ Například:

- "Pomozte mi vybudovat silnější týmy v mé organizaci"
- "Pomozte mi lépe pochopit, jak technologie mění můj průmysl"
- "Pomozte mi uplatnit kreativnější pracovní metody"

Až vyprší čas nebo všichni skončí, požádejte je, aby své fráze nalepili na flipchart/bílou tabuli/zeď, a to po jedné osobě. Měli by seskupit podobné důvody, jak je uvádějí. Možná budete také potřebovat nějaký čas navíc na seskupení, jakmile budou všechny hotové. Celkem by to mělo trvat asi 10 minut.

Krok 5: Rozdělte skupinu na týmy po 3-4. Každý tým by měl vzít jedno z post-it seskupení. Tato seskupení představují specifické typy klientů. Na bílou tabuli/flipchart/projektor umístěte následující kategorie chování zaměřeného na klienta (viz odkaz níže):

- Nasloucháme zpětné vazbě klientů na základě jejich zkušeností s námi
- Navrhujeme přizpůsobené produkty a služby podle jejich potřeb
- Sledujeme kvalitu jejich zkušeností a tuto metriku považujeme za důležitější než peníze
- Školíme zaměstnance v rolích s klienty, aby měli vynikající interpersonální dovednosti
- Neustále vylepšujeme služby, které poskytujeme, a reagujeme na měnící se potřeby
- Investujeme spíše do rostoucích vztahů než do hledání nových účtů

Týmy diskutují o svém klientovi v rámci těchto kategorií. Kdy se nám to podařilo? Kdy jsme selhali? Požádejte je, aby si zapsali každý z příkladů na flipchart nebo velké plakáty.

Dejte jim na to 30–40 minut, ale buďte připraveni přizpůsobit se potřebám skupiny.

Krok 6: Dejte týmům 5 minut na to, aby si připravily krátkou prezentaci svých klíčových poznatků širší skupině. Po prezentacích by měla skupina jako celek diskutovat o klíčových oblastech pro zlepšení, které vyplynuly ze zasedání. Tyto oblasti byste měli napsat vy nebo skupina a upřednostnit je.

K) Měkké dovednosti: TVOŘIVOST

NÁSTROJ ČÍSLO 20 | KREATIVITA

<p>Malý úvod/pokyny</p>	<p>Proces spojování a rekombinace znalostí novým, originálním způsobem. Komplexní rys lidské osobnosti spočívající ve schopnosti dosáhnout něčeho nového, originálního.</p> <p>Encyclopaedia Britannica představuje definici zaměřenou na cíle kreativity: schopnost vytvořit nebo jinak uvést do existence něco nového, ať už jde o nové řešení problému, novou metodu nebo zařízení nebo nový umělecký předmět či formu.</p>
<p>Objektivní</p>	<p>Cílem je rozvíjet kreativní část jednotlivců, aby byli flexibilnější a uvědomovali si své schopnosti.</p>
<p>Metodologie</p>	<p>Praktické a samostudium</p>
<p>Zdroje</p>	<p>http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments</p> <p>zprostředkovatel: pro nevidomé potřebujete facilitátora, který přečte text/položí otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin</p>

	je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	Individuální cvičení, 1 až 2 sezení po dvou hodinách.
Výsledky učení	<ul style="list-style-type: none"> • být kreativní • Být zodpovědný a udržovat rutinu • Objevte nové schopnosti a dovednosti

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Pracovní deník/časopis

Ať už jde o život nebo práci, diář dokáže „zázraky“: uspořádá váš život, poskytne vám hmatatelný důkaz o vašich úspěších a nápadech, a tím vás motivuje jít dál. Zapisování myšlenek, nápadů, frustrace, nespokojenosti, spokojenosti, zklamání, intimních myšlenek a malých úspěchů se ukázalo jako ŽÁDNÁ ztráta času. Teresa Amabile, výzkumnice z Harvard Business School, po prostudování 238 deníků spokojených zaměstnanců věří, že i 5 minut dokáže zázraky. Tvrdí, že diáře motivují lidi, protože jim pomáhají vidět jejich pokroky na vlastní oči, mají čas na reflexi a analýzu svých pracovních výzev.

V tomto cvičení si budete muset zapisovat své myšlenky alespoň jednou denně během týdne (pokud se vám to líbí, můžete pokračovat měsíc). Zkuste si uspořádat myšlenky, používejte myšlenkové mapy, různé barvy, samolepky atd. Na konci období si přečtete všechny své písemné práce a uvidíte, jak kreativita s přibývajícím dnem rostla.

Podívejte se/poslouchejte video a přesně pochopíte: <http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-accomplishments>

L) Soft Skill: ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ

NÁSTROJ ČÍSLO 21 | ŘEŠENÍ PROBLÉMU

Malý úvod/pokyny	Ve své nejjednodušší podobě je smyslem řešení problémů proces definování problému, určení jeho příčiny a implementace řešení. Ve skutečnosti vám tato dovednost umožní čelit každodenním rutinám flexibilněji a efektivněji.
Objektivní	Účelem této aktivity je, aby účastníci prozkoumali, jak by efektivní týmy mohly řešit problémy, které se vyskytují mezi jeho členy.
Metodologie	Aktivita, která rozvine schopnost účastníka čelit problémům reflektováním asi 10 situací nebo problémů.
Zdroje	Seznam 10 různých situací, kdy jednání jednoho člena týmu zasahuje do úspěchu týmu. Faciliátor: pro člověka, který je nevidomý, má špatnou pohyblivost horních končetin nebo vůbec žádnou, je zapotřebí facilitátor nebo zařízení s potřebným softwarem pro čtení a záznam aktivity/odpovědi dospělého, jako je například počítač s převodem řeči na text a volný text na řeč)
Typologie a trvání	Individuální a sebereflektivní
Výsledky učení	Mít pozitivnější a rozhodnější přístup. Umět řešit a čelit každodenním výzvám. Umět vysvětlit, co udělali pro vyřešení konkrétního problému, jak k němu přistoupili a jak se zapojili. Umět sdílet řešení se zbytkem týmu. Získat schopnost přesvědčovat a vyjednávat pro individuální i obecný prospěch. Získejte analytické a vyjednávací schopnosti, dovednosti při řešení problémů a profesionalitu.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Aktivita 2:Řešení problémů v týmu

Účelem této aktivity je, aby účastníci prozkoumali, jak by efektivní týmy mohly řešit problémy, které se vyskytují mezi jeho členy. Co byste řekli nebo udělali členovi týmu v následujících situacích?

1. Vždy je pozdě.
2. Během diskusí šeptá ostatním nebo zahajuje vedlejší konverzace.
3. Rozčiluje se, když se nedodrží jeho doporučení.
4. Hopse konverzace/diskuze.
5. Odchází před dokončením práce/práce.
6. Neustále vypráví vtipy a vyvádí lidi z cesty.
7. Odmítá spolupracovat s jiným „určitým“ členem týmu.
8. Nebude se podílet na vedoucí roli
9. Usíná.
10. Jen tam sedí.

M) Soft Skill: KRITICKÉ MYŠLENÍ

NÁSTROJ ČÍSLO 22 | KRITICKÉ MYŠLENÍ

Malý úvod/pokyny	Kritické myšlení není věřit všemu, co se nám říká a všemu, co slyšíme, nenechat se ovlivnit názory druhých, ale spíše si vytvořit svůj vlastní názor. V této aktivitě si procvičíme cvičení na rozvoj vašeho kritického myšlení.
Objektivní	Cílem je zvýšit své kritické myšlení tím, že se zapojíte s ostatními a naučíte se rozlišovat mezi názorem a skutečností.
Metodologie	Facilitátor bude číst prohlášení a účastníci si přečtou každé prohlášení a pokusí se určit, zda to zní jako fakt nebo názor.
Zdroje	Až 15 účastníků v místnosti s tabulí, papírem a tužkou. Facilitátor: pro nevidomou osobu nebo osobu, která má špatnou nebo vůbec žádnou pohyblivost horních končetin, je zapotřebí facilitátor nebo zařízení s potřebným softwarem, které přečte a zaznamená cvičení/odpověď dospělého, např. počítač s hlasovým ovládním - text a volný převod textu na řeč)
Typologie a trvání	1 hodina
Výsledky učení	Díky této aktivitě se naučíte rozdíl mezi fakty a názory. Je důležité znát rozdíl mezi těmito dvěma, jinak můžete skončit čtením a sledováním věcí, které nadále posilují vaše přesvědčení a předpoklady, které již zastáváte.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Pro tuto aktivitu musí facilitátor vytvořit seznam prohlášení na tabuli. Například:

- Moje máma je ta nejlepší máma na světě.
- Můj otec je vyšší než tvůj otec.
- Moje telefonní číslo je těžké si zapamatovat.
- Nejhlubší část oceánu je hluboká 35 813 stop.
- Psi jsou lepší mazlíčci než želvy.

- Kouření škodí vašemu zdraví.
- 85 procent všech případů rakoviny plic v zemích Evropské unie je způsobeno kouřením.
- Lego hračky jsou zábavné.
- Jeden ze sta amerických občanů je barvoslepý.
- Dva z deseti amerických občanů jsou nudní.
- Nebe je modré.
- Sušenky mé babičky jsou nejlepší na světě.

Účastníci musí určit, zda tato prohlášení znějí jako fakt nebo názor. Mohou pracovat ve dvojicích nebo konfrontovat své názory či debatovat s celou skupinou.

Některá tvrzení se budou zdát snadno posouditelná, jiná obtížná. Pokud mohou účastníci skutečně debatovat o pravdivosti výroku se svým partnerem, je to pravděpodobně názor.

N) Soft Skill: ROZHODOVÁNÍ

NÁSTROJ ČÍSLO 23 | ROZHODOVÁNÍ

Malý úvod/pokyny	V průběhu života musí být lidé schopni rozhodovat se zdravým úsudkem. Zdravý úsudek a rozhodování lze definovat jako schopnost objektivně posuzovat situace nebo okolnosti pomocí všech relevantních informací a aplikovat minulé zkušenosti za účelem dospět k závěru nebo rozhodnutí. Úsudek je schopnost určovat vztahy a schopnost vyvozovat závěry. Rozhodování je proces, kdy si někdo musí vybrat mezi více alternativami.
Objektivní	Cílem je porozumět tomu, co ovlivňuje náš úsudek a rozhodování, a odrážet realitu (a vidět, jak emoce nebo zkušenosti mohou ovlivnit naše rozhodování).
Metodologie	Skupina lidí, každý má jednu roli (možné přizpůsobení podle velikosti skupiny a cílů). Každý člověk dostane instrukce. Cílem je hledat argumenty a umět zdůvodnit, proč by někdo měl nebo neměl být vyhozen (aby se rozhodlo).
Zdroje	5 – 10 osob, mládež a dospělí; popis pro každou osobu, papír, pero, flipchart

	zprostředkovatel: pro nevidomou osobu nebo osobu, která má špatnou nebo žádnou pohyblivost horních končetin, je zapotřebí facilitátor nebo zařízení s potřebným softwarem, které přečte a zaznamená cvičení/odpověď dospělého, například počítač s převodem řeči na text a volný převod textu na řeč)
Typologie a trvání	60 min. (možné jako skupinová, párová nebo individuální aktivita)
Výsledky učení	Pomocí této aktivity se můžete pokusit najít způsob, jak se rozhodnout. Uvidíte, jak emoce mohou ovlivnit naše rozhodnutí (životní příběhy lidí, o kterých se má rozhodnout). Pokusíte se obhájit svůj názor a své argumenty. Zjistíte, jaké to je, když má někdo jiný úhel pohledu. A možná to budete vy, kdo musí učinit/přijmout konečné rozhodnutí.

Kdo přijde o práci – rozhodovací činnost

Z důvodů reorganizace ve společnosti musí jeden pracovník opustit pracoviště. Velitel, zástupce odboru a zástupce vedení musí rozhodnout, koho přeřadit.

Připadají v úvahu tři pracovníci:

1. 50letý zkušený pracovník, vesměs spolehlivý, ženatý, dvě děti
 2. 30letý, rozvedený, jedno dítě, na které platí výživné, občas má zajímavé a inovativní nápady, vede nepravidelný život, občas se opozdí
 3. 22letý, svobodný, strávil půl roku na stáži v USA, často má nepříjemně kritické poznámky na adresu mistra i vedení
- a) Osoby obdrží své role (na papíře) a dostanou asi 15 minut na přípravu, na přehodnocení svých argumentů pro rozhodnutí, kdo bude muset odejít
 - b) Ti, kteří dostanou roli „vyvolených k odchodu“, přehodnotí své argumenty, aby obhájili svůj postoj
 - c) Zamyslete se nejprve každý za sebe, kdo by měl nebo neměl být propuštěn a proč
 - d) Podělte se o svůj názor a argumenty.
 - e) Napište to na flipchart a diskutujte o tom.

Kritéria pozorování:

1. Jsou argumenty věcné nebo emocionální?
2. Jaká kritéria se používají k rozhodování?
3. Jakou váhu mají věcné argumenty?
4. Jak se jednotliví lidé prosazují ve svých rolích?
5. jak byste se rozhodli?

O) Měkká dovednost: SILNÁ PRACOVNÍ ETIKA

NÁSTROJ ČÍSLO 24 | SILNÁ PRACOVNÍ ETIKA

Malý úvod/pokyny	Schopnost vyjádřit osobní integritu je to, co zaměstnavatelé hledají a oceňují u každého zaměstnance. Je to soubor hodnot založený na ideálech disciplíny a tvrdé práce, jako je spolehlivost, čestnost, sebevědomí a pozitivní přístup.
Objektivní	Ověřte prostřednictvím diskuse a v situacích simulovaného cvičení osobní integritu, disciplínu, tvrdou práci, spolehlivost, čestnost, sebedůvěru a pozitivní postoje.
Metodologie	<ol style="list-style-type: none"> I. Diskuse/debata v malé skupině s technikem odpovědným za aktivitu, zakládáním otázek a/nebo prohlášení, shromážděných z informací během jejího průběhu a nakonec shrnutím klíčových myšlenek. II. Vytvářejte simulované cvičné situace.
Zdroje	<p>Místnost vybavená dostatečným počtem stolů a židlí pro účastníky.</p> <p>zprostředkovatel: pro neslyšící osobu je zapotřebí facilitátor, který popíše roli a instrukce. U dospělého se sníženou pohyblivostí horních končetin je zapotřebí facilitátor k podpoře a psaní argumentů nebo počítač se softwarem pro převod řeči na text a volným převodem textu na řeč.)</p>
Typologie a trvání	<ul style="list-style-type: none"> • 1 až 2 sezení v malé skupině k zamyšlení a diskuzi o předložených tématech, prohlášeních a/nebo otázkách

	<ul style="list-style-type: none"> • 1 až 3 hodiny na sezení
Výsledky učení	<p>Vzájemně propojené důkazy užitečných, osobních a profesionálních souvisejících s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spolehlivost • Poctivost • Sebevědomí a pozitivní přístup • Týmová práce • Odhodlání • Integrita • Disciplína; • Odpovědnost; • Sebemotivace; • Přizpůsobivost; • Profesionalita.

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Schopnost vyjádřit osobní integritu je to, co zaměstnavatelé hledají a oceňují u každého zaměstnance. Je to soubor hodnot založený na ideálech disciplíny a tvrdé práce, jako je spolehlivost, čestnost, sebevědomí a pozitivní přístup.

Představte si následující scénář...

Jste zaměstnancem v prodejně konfekce. Přejde zákaznice a vyzkouší si šaty, které se jí podle vás nelíbí. Ptá se vás na váš názor. Co děláš? Vyjádříte svůj upřímný a upřímný názor? Říkáš, že jí to sluší, jen aby to prodala? Doporučíte jiný kousek?

P) Soft Skill: HODNOCENÍ A ROZHODOVÁNÍ

NÁSTROJ ČÍSLO 25 | ROZHODOVÁNÍ A ROZHODOVÁNÍ

<p>Malý úvod/pokyny</p>	<p>V průběhu života musí být lidé schopni rozhodovat se zdravým úsudkem. Zdravý úsudek a rozhodování lze definovat jako schopnost objektivně posuzovat situace nebo okolnosti pomocí všech relevantních informací a aplikovat minulé zkušenosti za účelem dospět k závěru nebo rozhodnutí. Úsudek je schopnost určovat vztahy a schopnost vyvozovat závěry. Rozhodování je proces, kdy si někdo musí vybrat mezi více alternativami.</p>
<p>Objektivní</p>	<p>Cílem je porozumět tomu, co ovlivňuje náš úsudek a rozhodování, a odrážet realitu (a vidět, jak emoce nebo zkušenosti mohou ovlivnit naše rozhodování).</p>
<p>Metodologie</p>	<p>Skupina lidí, každý má jednu roli (možné přizpůsobení podle velikosti skupiny a cílů). Každý člověk dostane instrukce. Cílem je hledat argumenty a umět zdůvodnit, proč by někdo měl nebo neměl být vyhozen (aby se rozhodlo).</p>
<p>Zdroje</p>	<p>5 – 10 osob, mládež a dospělí; popis pro každou osobu, papír, pero, flipchart.</p> <p>zprostředkovatel: pro nevidomou osobu nebo osobu, která má špatnou nebo žádnou pohyblivost horních končetin, je zapotřebí facilitátor nebo zařízení s potřebným softwarem, které přečte a zaznamená cvičení/odpověď dospělého, například počítač s převodem řeči na text a volný převod textu na řeč)</p>
<p>Typologie a trvání</p>	<p>60 min. (možné jako skupinová, párová nebo individuální aktivita)</p>

Výsledky učení	<p>Pomocí této aktivity se můžete pokusit najít způsob, jak se rozhodnout.</p> <p>Uvidíte, jak emoce mohou ovlivnit naše rozhodnutí (životní příběhy lidí, o kterých se má rozhodnout). Pokusíte se obhájit svůj názor a své argumenty. Zjistíte, jaké to je, když má někdo jiný úhel pohledu. A možná to budete vy, kdo musí učinit/přijmout konečné rozhodnutí.</p>
-----------------------	---

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD/SCÉNÁŘ

Kdo přijde o práci – rozhodovací činnost

Z důvodů reorganizace ve společnosti musí jeden pracovník opustit pracoviště. Velitel, zástupce odboru a zástupce vedení musí rozhodnout, koho přeřadit. Připadají v úvahu tři pracovníci:

- 50letý zkušený pracovník, vesměs spolehlivý, ženatý, dvě děti
- 30letý, rozvedený, jedno dítě, na které platí výživné, občas má zajímavé a inovativní nápady, vede nepravidelný život, občas chodí pozdě.
- 22letý, svobodný, strávil půl roku na stáži v USA, často dělá nepříjemně kritické poznámky jak na adresu mistra, tak na adresu vedení.

Osoby obdrží své role (na papíře) a dostanou asi 15 minut na přípravu, na přehodnocení svých argumentů pro rozhodnutí, kdo bude muset odejít.

Ti, kteří dostanou roli „vyvolených k odchodu“, přehodnotí své argumenty, aby obhájili svůj postoj.

Zamyslete se nejprve každý za sebe, kdo by měl nebo neměl být propuštěn a proč.

Podělte se o svůj názor a argumenty.

Napište to na flipchart a diskutujte o tom.

Kritéria pozorování:

1. Jsou argumenty věcné nebo emocionální?
2. Jaká kritéria se používají k rozhodování?
3. Jakou váhu mají věcné argumenty?
4. Jak se jednotliví lidé prosazují ve svých rolích?
5. jak byste se rozhodli?

Q) Měkká dovednost: VYJEDNÁVÁNÍ

NÁSTROJ ČÍSLO 18 | JEDNÁNÍ

Malý úvod/pokyny	Trénink měkkých dovedností na téma vyjednávání je rozvíjen v rámci projektu Kvalifikační rozdíly. Zjistí, jak moc si cílová skupina uvědomuje předmět a zda má správné dovednosti pro základní vyjednávání. Školení je vyvinuto tak, aby identifikovalo teoretické znalosti a otestovalo chování a praktické dovednosti cílové skupiny. Trénink zahrnuje kvízy a simulační hry.
Objektivní	Hlavním cílem je identifikovat a sledovat, do jaké míry si cílová skupina nebo cílový jedinec uvědomuje vyjednávání a jaké praktické vyjednávací dovednosti ovládá.
Metodologie	Použitou technikou budou kvízy a simulační hra.
Zdroje	Minimálně 5 účastníků, pera, papíry, místnost. Facilitátor: pro nevidomého potřebujete facilitátora, který přečte/položí text/otázky, nebo počítač s pokročilým čtením, ReadSpeaker; u osoby se sníženou pohyblivostí horních končetin je při psaní odpovědí nutný facilitátor nebo počítač s převodem řeči na text)
Typologie a trvání	Až 2 hodiny
Výsledky učení	Účastníci se seznámí se základními teoretickými aspekty a pojmy o vyjednávání. Účastníci si vyzkouší vyjednávací situaci a zlepší své vyjednávací schopnosti.

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY/SCÉNÁŘE

¹⁷Skupinová dynamika je velmi běžnou praxí ve výběrových procesech. Ale jaký je jeho význam?

Kdo se neviděl, že „dávají“ trochu pozornosti a dávají vše, aby vynikli ve výběrovém řízení?

Skupinovou dynamiku lze ale využít i k motivaci týmů a zlepšování dovedností, ať už se jedná o prodejní techniky, týmovou práci, vyjednávání a mnoho dalších.

Dynamika jsou důležité nástroje, nástroje, které jsou v kontextu, který se podobá realitě, což umožňuje formování hlubšího porozumění a fixaci znalostí.

¹⁷Zdroj: <https://www.agendor.com.br/blog/dinamica-de-grupo-negociacao>

Dynamika vyjednávání 1: lékárník

Cíl: rozšířit vyjednávací schopnosti s kreativitou.

Materiál: papír a tužka nebo pero. Jeden výtisk pro každý z textů.

Formování skupin

Vytvořte 3 skupiny s minimálně 1 a maximálně 3 účastníky v každé.

V této dynamice vyjednávání bude jedna skupina zastupovat lékárníka a další dvě skupiny budou kupující léků.

Pozadí

Každá skupina dostane list papíru s textem s instrukcemi o roli, kterou má v roli hrát:

Farmaceut:

Jste jediným lékárníkem na řídky obydleném ostrově a jediným člověkem, který medicíně trochu rozumí.

Během svého profesního života jste měl finanční ztráty kvůli nepoctivým lidem ve vašem oboru. Z tohoto důvodu se z vás stal extrémně materialistický člověk.

Na ostrově jste se věnovali studiím a objevili jste několik antihydrických sér, jedno z nich proti uštknutí korálovcem černoocasým. Máte pouze jednu lahvičku tohoto séra, vystačí na dvě dávky.

Jakmile je sérum otevřeno, musí být okamžitě použito, protože se brzy znehodnotí a ztratí svou schopnost vyléčit.

Kromě tohoto séra máte na skladě:

- 2 lahvičky, každá se 2 dávkami, séra proti hadům Hodnota: 2000 € za lahvičku
- 6 lahviček séra proti štíru. Cena: 295 € za láhev
- 3 lahvičky séra proti krabům. Cena: 1000 € za láhev
- Co se týče séra proti kousnutí hadem černoocasým, stojí 3000€ lahvička plus dvě jednorázové stříkačky.

Ale souhlasíte s vyjednáváním až do výše 2000 €

Jedinou podmínkou je, že přijímáte pouze hotovost!

SPROPITNÉ: Neříkejte kupujícím, že o vaše séra mají zájem i další lidé.

Kupující A

S 12letou dcerou si užíváte víkend na chatě na severu řídkce obydlého ostrova.

Ve dvě odpoledne vaši dceru uštknul korálovec skvrnitý s černým ocasem

Tento jed dokáže zabít člověka rychle, za tři až čtyři hodiny.

Jedinou záchranou je použití správného séra proti jedu do dvou hodin od kousnutí.

Jeden obyvatel ostrova řekl, že tam je lékárník, který má různá séra. Víte, že návrat na pevninu bude trvat 6 hodin lodí.

Pokud si budete muset lék koupit, počítejte s těmito částkami:

- 1000 € v hotovosti
- Pero Mont Blanc v hodnotě 400 €
- Zlaté hodinky Rolex v hodnotě 600 €
- Vaše šeková knížka a váš bankovní zůstatek jsou 4000 €

Na ceně vám samozřejmě nezáleží, co chcete, je koupit sérum a zachránit svou dceru!

Kupující B

Vy a vaše rodina čtyř dětí ve věku 3, 5, 8 a 10 let trávíte víkend na jihu řídkce obydlého ostrova.

Ve dvě odpoledne vaše nejmladší dítě uštkne korálovec skvrnitý s černým ocasem.

Jed zabije člověka za tři až čtyři hodiny. Jedinou záchranou je aplikovat správné sérum do dvou hodin.

Jeden obyvatel ostrova řekl, že tam je lékárník, který má různá séra. Víte, že návrat na pevninu bude trvat 6 hodin lodí.

Pokud si potřebujete koupit sérum, máte následující:

- 1500 € v hotovosti
- podkrovní byt na pláži
- Zcela nový vůz Audi
- Znamá lékárna ve vašem městě
- Revolver 38 s municí v hodnotě 1000 €
- Šeková knížka se zůstatkem 2000 €

- Zlatý řetízek v hodnotě 800 €
- Zlaté pero Parker v hodnotě 600 €.

Na ceně vám samozřejmě nezáleží, co chcete, je koupit sérum a zachránit svého syna!

Provedení

Pro tuto simulaci vyjednávání:

Rozdělte skupiny do různých místností.

Každá skupina má 15 minut na to, aby si naplánovala své vyjednávací strategie.

Každá skupina může vyjednávat s lékárníkem maximálně 15 minut po jedné.

Po 1. kole vyjednávání budou mít skupiny dalších 15 minut na zhodnocení svých strategií.

Poté bude zahájeno nové kolo vyjednávání, tentokrát však na 45 minut a obě skupiny se setkají společně a současně s lékárníkem.

Poznámka: Převzato z „Lékárníka“

Dynamika vyjednávání 2: Letní tábor

Objektivní: vidět, jak spolu účastníci vyjednávají a řeší neočekávané situace.

Implementace

Vytvořte dvě skupiny a požádejte každý tým, aby vytvořil seznam věcí, které by si koupili, aby zorganizovali 10denní tábor v lese pro skupinu 15 lidí.

Rozpočet je 4000 €

Počkejte 20 minut a řekněte jim, že rozpočet byl snížen na polovinu.

Skupina se bude muset dohodnout na tom, které položky na jejich seznamu budou muset být vyškrtnuty.

Facilitátor by měl pečlivě sledovat, jak se každý člen skupiny chová před a po snížení rozpočtu. Jedním z bodů, které je třeba zvážit, je to, co každý člověk považuje za důležité a jak hájí svůj názor, když vidí, že jeho volby jsou vyškrtnuty ze seznamu.

Závěr

Partnerství projektu Qualifying Differences, skládající se z účastníků z Portugalska, Španělska, Francie, Řecka, České republiky a Itálie, spojilo své síly během dvou let, aby vytvořilo tento manuál.

Tento Manuel vychází z potřeby inovativní praxe v kontextu vzdělávání a odborné přípravy dospělých na evropské úrovni, kde byly vyvinuty otevřenější a flexibilnější přístupy a nástroje diagnostiky, hodnocení a akreditace/validace znalostí a kompetencí s cílem podpořit celoživotní učení na národní i evropské úrovni.

Byla vytvořena zcela inovativní metodika – „Manuál vyváženosti klíčových kompetencí pro univerzální školní certifikaci“, jak na národní, tak na mezinárodní úrovni. Hlavním cílem je poskytnout dospělému v jakékoli části země nebo partnerské země tohoto projektu možnost zahájit a/nebo rozvíjet a/nebo dokončit proces certifikace a ověřování kompetencí na základě stejné pracovní metodiky, která již existuje a nyní je upravena, pro konečný cíl: univerzální certifikaci.

Je zamýšleno, že bude každodenní používání ze strany zúčastněných organizací s viditelnými výsledky ve změně mentality komunity obecně, s ohledem na kulturu a zaměstnatelnost dospělých s postižením.

Glosář

(Auto)biografický přístup(y) - přístup formativního hodnocení, který mobilizuje reflexivní práci na identitě, potřebách, volbách, rozhodnutích a vlastních představách dospělých (ANQEP 2006).

Certifikace dovedností - oficiální a formální akt potvrzení dovedností získaných dospělou osobou ve formálním, neformálním a neformálním kontextu, který na základě rozhodnutí ověřovací poroty vede k vydání certifikátu pro všechny právní účely o hodnotě rovné odpovídající školní vysvědčení vydané v rámci systému formálního vzdělávání (ANQEP, 2006).

Formální učení - vzdělávání tradičně poskytované vzdělávací nebo školicí institucí, strukturované (z hlediska cílů, trvání a zdrojů), vedoucí k certifikaci. Z pohledu žáka je to záměrné (ANQEP 2006).

Hodnocení dovedností - intervence, která vyvolává zkoumání a hodnocení kompetencí, kapacit a zájmů dospělých, které jsou zásadně motivovány hledáním a výstavbou (nových) projektů pro jejich osobní a profesní život (ANQEP, 2006).

Jaderný generátor - komplexní téma, přítomné v životě všech občanů a které umožňuje vytvářet a demonstrovat soubor klíčových kompetencí v různých referenčních oblastech (ANQEP, 2006).

Kapacita - znalosti a zkušenosti potřebné k provedení konkrétního úkolu nebo práce (ANQEP, 2006).

Kompetenční jednotky - koherentní kombinace prvků kompetencí v každé klíčové oblasti kompetencí (ANQEP, 2006).

Kritéria důkazů - různé akce/úspěchy, kterými dospělý označuje doménu cílové kompetence. Tato kritéria jsou také ukazatelem cílů, které je třeba v rámci tréninkového procesu rozvíjet (ANQEP, 2006).

Klíčové kompetence - Klíčové kompetence představují artikulovaný, přenositelný a multifunkční soubor znalostí, dovedností a postojů, které jsou nezbytné pro individuální úspěchy a rozvoj, sociální začlenění a zaměstnání. Tyto dovednosti by měly být rozvíjeny v rámci povinného vzdělávání nebo počátečního školení a měly by sloužit jako základ pro další učení v perspektivě celoživotního učení (ANQEP, 2006).

Neformální učení - učení vyplývající z činností každodenního života související s prací, rodinou nebo volným časem. Není strukturované (z hlediska cílů, trvání a zdrojů) a tradičně nevede k certifikaci. Může to být záměrné, ale ve většině případů je to neúmyslné (náhodný charakter/náhodné) z pohledu studenta (ANQEP, 2006).

Odborná způsobilost - kombinace znalostí, dovedností, schopností a postojů odpovídajících konkrétním situacím, vyžadující rovněž ochotu a znalost se učit (ANQEP, 2006).

Oblast klíčových kompetencí - v rámci tohoto rámce klíčových kompetencí pro vzdělávání a odbornou přípravu dospělých - sekundární úroveň, založená na čtyřech klíčových oblastech kompetencí, z nichž každá tvoří koherentní a členěný soubor jednotek kompetencí a důkazních kritérií (ANQEP, 2006).

Portfolio reflexního učení - sbírka různých dokumentů (textových i netextových), které odhalují vývoj a pokrok v učení a vysvětlují příslušné úsilí vynaložené k dosažení dohodnutých cílů. Představuje proces učení a produkt. Dokumentuje významné zkušenosti, výsledek osobního výběru (ANQEP, 2006).

Referenční domény akcí - různé kontexty, ve kterých jednotlivci (inter)působí v moderních společnostech, mobilizující kompetence různých pohlaví. Tato příručka se zaměřuje na čtyři hlavní oblasti referenční činnosti: soukromý život, profesní život, institucionální život a prostorově-historickou (makrostrukturální) projekci (ANQEP, 2006).

Reflexní učení - proces (znovu) připisování významu zkušenostem a předchozím znalostem. Reflexe se zaměřuje na to, aby subjekt porozuměl různým představám, které pocházejí z jeho záměrů a praktik. Reinterpretace zkušeností ve světle nových perspektiv, které se pro studenty neustále vytvářejí. Proces, který přeměňuje zkušenost ve znalosti, dovednosti, postoje, hodnoty, pocity. Upravuje rámec referencí, a tak ovlivňuje způsob, jakým jsou konfrontovány nové zkušenosti (ANQEP, 2006).

Učení se - Učení lze chápat jako proces použití předchozí interpretace k vybudování nové nebo opravené interpretace významu něčí zkušenosti s cílem řídit budoucí činnost (ANQEP 2006). Celoživotní učení – veškerá vzdělávací činnost v kterémkoli okamžiku (celoživotní) a ve všech oblastech života (celoživotně), s cílem zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence v rámci osobního, občanského a/nebo souvisejícího se zaměstnáním (ANQEP 2006).

Uznávání kompetencí - osobní proces dříve získaných kompetencí, prostřednictvím rozvoje souboru činností, založených na logice hodnocení dovedností a životních příběhů, které poskytují dospělému příležitost prozkoumat, identifikovat a hodnotit získané celoživotní znalosti a kompetence, mající klíčovou kompetenci Referenční jako reference (ANQEP, 2006).

Validace kompetencí - proces, který je ztělesněn v souboru činností, jejichž cílem je následovat dospělého při hodnocení jeho kompetencí a podporovat ho při předložení jeho žádosti o validaci v souladu s podmínkami referenčního dokumentu klíčových kompetencí. V důsledku zaslání formální žádosti o validaci provádí hodnocení Validační porota, která interpretuje korelaci mezi důkazy zdokumentovanými dospělou osobou a Rámcem klíčových kompetencí, a kdykoli je to nutné, podporuje aktivity prokazující dovednosti, které umožňují méně jasné, popsané /dokumentované kompetence k posouzení (ANQEP, 2006).

Životní příběhy - přístup, který spolu s biografickými přístupy umožňuje dospělému otevřít se jinému způsobu uvažování o vztahu dospělého k vědění a vědění. Metodika používaná k tomu, aby pomohla subjektu najít svou vlastní pravdu pro sebe (ANQEP, 2006).

Reference

- ✓ Vzdělávání a odborná příprava. Validace neformálního a informálního učení. In: Evropská komise - Youth Wiki: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
 - ✓ Francie Evropský inventář na NQF 2018: Dostupné na: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
 - ✓ Vláda Španělska. Ministerstvo školství a odborné přípravy. Národní institut kvalifikací. Manuál postupu.
 - ✓ Lafont, PASCAL- Implementace ověřování získaných zkušeností (VAE) ve Francii by byla kulturní revolucí ve vysokoškolském vzdělávání?: Dostupné na: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567067.pdf>
 - ✓ Looney, ALAIN - Jak je v Evropě uznáváno informální a neformální učení. Francie: Dostupné na: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_France_FINAL_Web.pdf Ověření acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. Francie: Dares Resultats. N°038. Červen 2017: Dostupné na: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-038v2.pdf>
 - ✓ Management a obchod. Současná vize řízení lidí v organizacích: jak bude vypadat vaše budoucnost? Blog IPOG. 13. září 2018. Dostupné na: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
 - ✓ *Národní soustava kvalifikací v ČR* (2021). In: Evropská komise - Eurydice: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-21_en
 - ✓ *Národní zprávy o přidělení (Referencing Reports)*. In: Evropská komise - Eurydice: <https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-eqf>
- Národní referenční zpráva ČR* (prosinec 2015), 3. přepracovaná verze. In: In: Evropská komise – Eurydice: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/Czech%20Republic%20Referencing%20Report%20.pdf>
- Pensador. Věty a myšlenky. Dostupné v: <https://www.pensador.com>
- Referenční klíčové kompetence pro vzdělávání a odbornou přípravu dospělých: Střední úroveň, Generální ředitelství pro odbornou přípravu (DGFV v Portugalsku), listopad 2006. Dostupné na: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- Rasquilha, Luís. CEO Inova Consulting a Inova Business School. Podnikání: mnohem víc než vymyšlení podniků a zakládání společností. Dostupné v: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ *Validace neformálního a informálního učení v České republice* (2021). In: Evropská komise - Eurydice: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

- ✓ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/1_InnoVal-case-studies_GREECE_Accreditation-of-Vocational-Training_-_Certification-of-Vocational-Training-Institute-IEK-Graduates.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/2_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-Private-security-personnel_in-cooperation-with-the-Centre-for-Security-Studies-KEMEA.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/3_InnoVal-case-studies_GREECE_Recognition-of-Greek-language-competence-for-social-and-job-integration-along-with-long-term_pobytu.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/4_InnoVal-case-studies_GREECE_Second-Chance-Schools.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/5_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-teaching-competence-of-Trainers-for-Adults-of-non-formal-education.pdf