

# HODNOTENIE KOMPETENCIÍ

## Modul 6 Pracovný zožit



**SASSI**  
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/>

## Obsah

1	1ÚVOD.....	3
2	Ciele a úlohy modulu .....	3
3	dodanie modulu .....	3
4	KAPITOLY MODULU .....	3
4.1	Kapitola 1 Teória kompetencií.....	3
4.1.1	Výsledky vzdelávania.....	5
4.1.2	Samoštúdium (stručný opis) .....	5
4.1.3	Činnosť skupiny .....	5
4.2	Hodnotenie kompetencií kapitoly 2 LEVEL5 .....	7
4.2.1	Výsledky vzdelávania.....	8
4.2.2	Samoštúdium (stručný opis) .....	8
4.2.3	Činnosť skupiny .....	8
4.3	Kapitola 3 Sebareflexia a prepojenie s myslením.....	9
4.3.1	Výsledky vzdelávania.....	9
4.3.2	Samoštúdium (stručný opis) .....	9
4.3.3	Činnosť skupiny .....	9

## I ÚVOD

Modul 6 je zameraný na uvedenie si vlastných kompetencií - kľúčový predpoklad zvýšenia sebadôvery, ktorý logicky súvisí so spôsobom, akým sa vyrovnávame so zmenami, novými aktivitami a spôsobom, akým sa vydávame na nové životné cesty - či už ide o začatie nového podnikania, alebo skok do novej role, dobrovoľníctvo atď. Modul nadvihuje oponu nad veľmi dôležitou, ale napriek tomu abstraktnou témou overovania kompetencií a poskytuje konkrétne nástroje, definície a zaužívané postupy, ale predovšetkým - provokuje k sebareflexii.

## 2 CIELE A ÚLOHY MODULU

Cieľom modulu je

- zlepšiť chápanie pojmu "kompetencia".
- zaviesť do konkrétneho modelu všetky zložky kompetencií
- jednoducho a prakticky definovať kľúčové pojmy
- predstaviť 5 úrovní hodnotenia kompetencií
- stanoviť dôvody na uplatňovanie prístupu "naplánuj, urob, skontroluj a konaj".
- preskúmať výhody sebareflexie.
- zdôrazniť silný vplyv myslenia na spôsob, akým sa učíme a rozvíjame svoje schopnosti.
- zaviesť dôležitý pojem experiment vs. strach zo zlyhania.

## 3 REALIZÁCIA MODULU

Modul je rozdelený do troch celkov, z ktorých každý ponúka kombináciu materiálov na samoštúdium a skupinových aktivít prispôsobených na facilitáciu počas osobných stretnutí.

## 4 KAPITOLY MODULU

### 4.1 Kapitola I Teória kompetencií

Kompetencie pozostávajú z kombinácie kognitívnych, behaviorálnych a afektívnych prvkov potrebných na efektívne vykonávanie reálnej úlohy alebo činnosti. Kompetencia je definovaná ako holistická syntéza týchto zložiek.

Ak sa na to pozrieme takto, môžeme to vysvetliť ako (vnútorný) potenciál človeka zvládnuť úlohu.

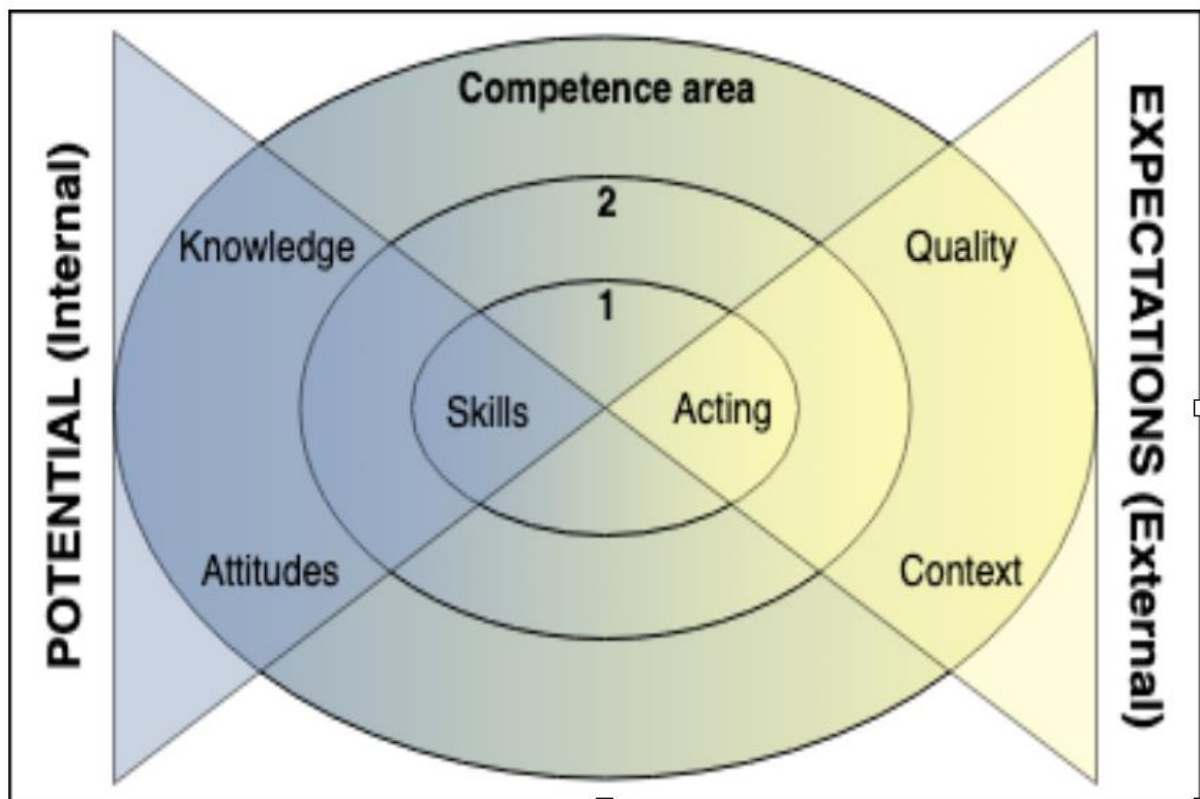
Z iného (vonkajšieho) pohľadu možno kompetenciu opäť rozdeliť na tri aspekty. Kompetentná osoba je schopná:



- preukázať správanie
- v konkrétnom kontexte a
- na primeranej úrovni kvality.

Nakoniec sa rozhodujúcim faktorom stáva aj kontext, pretože určuje prostredie, v ktorom má jednotlivec konať - a určite je iné riešiť cvičenie, zapojiť sa do hrania rolí alebo riešiť výzvu v reálnom živote. Tento rozhodujúci prvok kontextualizácie zároveň prináša aspekt kvality.

"Model motýlika" je vizualizácia všetkých komponentov kompetencií a ich vzájomných závislostí, ktoré sú spojené do jedného obrázku. V modeli sú znalosti (rovnako ako kvalita) len jednou zložkou. Vieme, že vo formálnom vzdelávaní sa často kritizuje to, že na meranie "kvality" sa zjednodušene používa vkladanie vedomostí do hláv žiakov a následné hodnotenie miery ich uchovania. V tomto presnejšom zobrazení možno kruh, v ktorom sa stretávajú dva trojuholníky, chápať ako akúsi "šošovku výkonu". Tu sa zručnosti a schopnosti prejavujú a stávajú sa navonok viditeľnými prostredníctvom činností a správania (učiacich sa). Výkonová šošovka zároveň pokrýva aj ďalšie vnútorné aspekty (kognitívne a afektívne) a vonkajšie aspekty (kvalita a kontext). Vedomosti a poznanie sú potrebné na pochopenie obsahovej látky, teórií, princípov, funkcií a vlastného správania. Afektívny rozmer je veľmi dôležitý, pretože učenie je vždy spojené s emóciami a hodnotami, ktoré prinášajú zvedavosť, motiváciu a vôľu (odhodlanie) učiť sa a ďalej sa rozvíjať.



Model motýlika komponentov spôsobilosti

Model motýlika znázorňuje, že pre holistické chápanie kompetencií by sa výkony nemali redukovať len na aspekt vedomostí a kvality alebo len na správanie.



Ukazuje, že tvar a veľkosť výkonnej šošovky naznačuje úroveň a kvalitu kompetencie. Úrovne kompetencií sú v tomto modeli schematicky označené ako kruhy - čo znamená, že jednotlivec je tým kompetentnejší, čím väčšiu plochu pokrýva kruh a čím rovnomernejšie sú pokryté všetky aspekty.

Takto môžu vedci zaoberajúci sa vzdelávaním opísať, čo sú to kompetencie.

Laicky povedané, znamená to, že nie je dôležité len to, čo o veciach vieme, ale predovšetkým to, čo sme schopní s týmito vedomosťami urobiť a či sme schopní svoje schopnosti ďalej rozvíjať.

Malo by vzdelávanie vytvárať vedomosti alebo kompetencie študentov? To už nie je otázka.

ďalšie informácie získate kliknutím na odkaz: [LEVEL5.eu](https://level5.eu)

#### 4.1.1 Výsledky vzdelávania

- Pochopenie pojmu "spôsobilosť"
- Zoznámte sa s konkrétnym modelom všetkých zložiek kompetencií

#### 4.1.2 Samoštúdium (stručný opis)

Paolo Di Rienzo (Univerzita Roma Tre) predstavuje výskum kľúčových kompetencií manažérov a riadiacich pracovníkov subjektov tretieho sektora, ktorý sa uskutočnil v Taliansku. Z výsledkov vyplýva, že neformálne vzdelávanie odborníkov v oblasti kľúčových kompetencií je primárnym výsledkom ich činnosti, ktorá by sa mala viac zviditeľniť. Na klasifikáciu rozsahu vedomostí a kompetencií bolo identifikovaných šesť odborných oblastí. Pedagogický prístup zdôraznil význam tútora, ktorý uplatňuje naratívne metódy tútorstva s cieľom uľahčiť rozpoznávanie kompetencií a ich zvyšovanie pre osobný a profesionálny rozvoj.

Kurátori z projektu IMAGES:

<https://drive.google.com/file/d/1bYcqyHdm3t90RZCO-Giz2OHNNnf1yzJv/view>

#### 4.1.3 Činnosť skupiny

*Skupinová aktivita Kapitola 1*

**Názov**

**Sebareflexia vlastného učenia**



Ciele vzdelávania	Preskúmajte proces sebareflexie a získajte potenciálne správanie vytvárajúce návyky.
Typ činnosti	Individuálne a skupinové
Časový rámec	30 až 60 minút
Potrebné materiály	pero a papier
Úvod	Myslíte na sebareflexiu ako na úplne prirodzený proces, ktorý jednoducho zabúdame používať kvôli množstvu "hľuku" v našich myšlienkach. Je nesmierne dôležitá pre spôsob, akým zachytávame svojich vnútorných sabotérov, obmedzujúce presvedčenia, ale aj pre spôsob, akým oslavujeme svoje silné stránky a utvárame si obraz "ja". táto aktivita ponúka jednoduchú ukážku toho, ako by mohla vyzeráť pravidelná sebareflexia.
Popis činnosti	<p>Predtým, ako začnete študovať tento oddiel, zamyslite sa na chvíľu nad skúsenosťami s učením vo vašom živote:</p> <p>Čo ste sa naučili počas štúdia?</p> <p>Aké sú hlavné školské poznatky, ktoré stále využívate vo svojej práci?</p> <p>Aké hlavné poznatky ste získali počas práce?</p> <p>Aké sú vaše hlavné skúsenosti a poznatky z neformálneho vzdelávania?</p> <p>Napište krátky zoznam hlavných študijných a pracovných poznatkov, ktoré v tejto fáze života najviac využívate.</p>
Debriefing	<p>Podel'te sa so skupinou, ale zamerajte sa na to, ako ste prežívali samotnú sebareflexiu - uberali sa vaše myšlienky rôznymi úlohami a smerom, bolo ľahké vrátiť sa k spomienkam, čo bolo najťažšou časťou sebareflexie? Čo ste si z nej najviac odniesli?</p> <p>Teraz sa v skupine podel'te o nápady - čo by mohla byť každodenná sebareflexia, ktorú by ste mohli ľahko praktizovať? Uved'te konkrétne príklady otázok, ktoré by</p>



	ste si mohli položiť, čas dňa a spôsob sebareflexie (písanie, premýšľanie, rozprávanie, písanie denníka atď.)
Prispôsobenie režimu online	absolútne prispôsobiteľné pre online vedenie
Tipy pre školiteľa	podel'te sa o vlastné skúsenosti s tým, ako praktizujete sebareflexiu.

## 4.2 Hodnotenie kompetencií kapitoly 2 LEVEL5

Zvyšujúca sa úroveň kontroly (riadenia) nad určitou kompetenciou sa môže nazývať aj "úroveň kompetencie". Z toho vyplýva, že "kompetencia" je dynamický pojem - kompetencie rastú počas učenia. Otázka, ako merať a dokumentovať rôzne úrovne kompetencií, je rovnako stará ako zložitá. Pravdepodobne je výzvou pre celé generácie odborníkov na vzdelávanie na praktickej, administratívnej a politickej úrovni; vo formálnom vzdelávaní, ale aj v oblastiach profesionálneho rozvoja, napríklad v oblasti ľudských zdrojov.

Problémom pri meraní kompetencií je nielen určitá nejednoznačnosť pojmu "kompetencia", spôsobená napríklad rôznymi konotáciami v rôznych jazykoch, ale aj rôznymi kultúrnymi názormi na kompetencie a teóriu učenia.

Ďalšia zložitosť nastáva, pretože kompetencie sú - na rozdiel od (školských) predmetov - vždy závislé od kontextu. Kompetencie tímovej práce závisia (okrem iného) od zloženia tímu a úlohy; kompetencie vedenia závisia od skupiny a prostredia, v ktorom sa praktizujú, a kompetencie vyučovania súvisia s učebným prostredím, študentmi a ich oboznámením sa s učebnými schémami - okrem mnohých iných kontextových aspektov.

Na operacionalizáciu kompetencií sú potrebné určité referenčné body, na základe ktorých možno kompetencie opísať.

Taxonómie sú takéto referenčné systémy.

Sú hlavnými nástrojmi na klasifikáciu a neskôr na meranie a dokumentovanie úrovne kompetencií.

Existuje niekoľko ďalších kompetenčných modelov a taxonómií, ktoré sa snažia vysvetliť a popísať kompetencie a snažia sa ich používať na rôzne účely.

#### 4.2.1 Výsledky vzdelávania

- Pochopenie 5 úrovni hodnotenia kompetencií
- Zoznámte sa s prístupom "naplánuj, urob, skontroluj a konaj"

#### 4.2.2 Samoštúdium (stručný opis)

Preskúmajte túto webovú lokalitu a ponorte sa do prezentácií tejto kapitoly na samoštúdium:

[www.level5.eu](http://www.level5.eu)

#### 4.2.3 Činnosť skupiny

*Skupinová aktivita Kapitola 2*

Názov	Vykonajte hodnotenie úrovne 5
Ciele vzdelávania	<ul style="list-style-type: none"><li>• preskúmať hodnotenie spôsobilosti z prvej ruky.</li></ul>
Typ činnosti	Individuálne a skupinové prvky
Časový rámec	60-90 minút
Potrebné materiály	SASSI LLC Assessment Pack
Úvod	Úroveň 5 - Hodnotiacia aktivita je navrhnutá tak, aby vás previedla všetkými tromi dimenziami.
Popis činnosti	Prejdite si rámce kompetencií zhromaždené v katalógu SASSI LLC Assessment Pack a vyberte si príslušnú kompetenciu, ktorú chcete sami posúdiť. Krok 1: Priradenie k úrovni kompetencií a súvisiaci opis





	toho, prečo sa na nej vidíte na začiatku kurzu, Krok 2: Priradenie k úrovni kompetencií a súvisiaci opis toho, prečo sa na nej vidíte na konci kurzu. Krok 3: Krátke zhrnutie (vyžaduje sa len 250 znakov) rozvoja všeobecných kompetencií.
Debriefing	Podelite sa so skupinou o to, či ste sa naučili niečo nové na základe vašej predchádzajúcej skúsenosti? Ako sa zmenil váš pohľad na úroveň vlastných kompetencií? Čo bolo pre vás výzvou? Čo bolo vašim najväčším zážitkom/AHA momentom?
Prispôsobenie režimu online	Úplne prispôsobiteľné na online vedenie
Tipy pre školiteľa	Ukážte príklad vyplneného hodnotenia úrovne 5

### 4.3 Kapitola 3 Sebareflexia a prepojenie s myslením

#### 4.3.1 Výsledky vzdelávania

- Uvedomiť si výhody sebareflexie

#### 4.3.2 Samoštúdium (stručný opis)

Toto krátke a dynamické video vám priblíži základné pojmy, ktoré ste sa naučili počas tohto modulu: ako sa ľudia učia, čo sú to neformálne a informálne kompetencie a ako ich možno overiť, ako môže uznávanie kompetencií pomôcť zvládnuť dôležité zmeny, ktoré sú výzvou pre európskych občanov: <https://www.youtube.com/watch?v=6FG-IOvpHsk>

#### 4.3.3 Činnosť skupiny

*Skupinová aktivita Kapitola 3*

<b>Názov</b>	Diskusia o raste kompetencií
--------------	------------------------------



Ciele vzdelávania	Oceniť aktívnu úlohu seba samého pre rast kompetencií
Typ činnosti	Sebareflexia a diskusia
Časový rámec	15 minút
Potrebné materiály	Grafika namalovaná na flipchart 
Úvod	Ako to už viackrát naznačuje červená niť celého modulu - sebareflexia je kľúčom k rastu kompetencií. Ako však presne vyzerá proces tohto prepojenia? Preskúmajte ho ďalej v skupinovej diskusii.
Popis činnosti	Pozrite si nasledujúci graf a zamyslite sa - aké sú kľúčové zdroje, ktoré vás a vášho partnera posúvajú z úrovne nevedomej nekompetentnosti do vedomej kompetencie?
Debriefing	Zobrazte si toto video o výhodách reflexívnej praxe, ktoré bolo vytvorené v oblasti zdravotníckych pracovníkov: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=pdlyKZhJbts">https://www.youtube.com/watch?v=pdlyKZhJbts</a> . Zdôraznite a spolu so skupinou preskúmajte rozdiely medzi sebareflexiou a skupinovou reflexiou a aké sú výhody oboch spôsobov reflexie.



Prispôsobenie režimu online	Zdieľanie grafiky na obrazovke namiesto flipchartu s namaľovanou grafikou
Tipy pre školiteľa	Pri každom kroku uveďte príklady z reálneho života a prepojte ich s vlastnými skúsenosťami, aby ste podporili príklad správania skupiny.



<https://www.sassi-llc.eu/>



Toto dielo je licencované pod Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Ak si chcete pozrieť kópiu tejto licencie, navštívte stránku <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> alebo pošlite list na adresu Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

## KONZORCIUM PROJEKTOV



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť. Číslo projektu 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242