

1. mezinárodní workshop v rámci ESF projektu Bilanční diagnostika

Podstata a role bilanční diagnostiky

Porovnání situace v jednotlivých zúčastněných zemích

1. teoretická východiska

Česká republika:

V České republice je jako teoretické východisko bilanční diagnostiky chápána především teorie Donalda Supera (vývojové fáze profesního chování, socializační a resocializační aspekty).

Teoretický a metodologický základ bilanční diagnostiky na národní úrovni byl položen především:

- činností Ústavu lidské práce v Praze (působil v oblasti profesního poradenství od 30. do 50. let minulého století, byl orientován výrazně psychometricky a s jeho prací souvisel rozvoj psychologických testů schopností a zájmových dotazníků)
- poradenskými službami poskytovanými od 70. let minulého století pedagogicko-psychologickými poradnami (tyto poradny jsou školská zařízení poskytující dětem, mládeži, jejich rodičům a učitelům psychologické a speciálně pedagogické poradenské služby související se vzdáváním; v současné době jsou zřizovány podle školského zákona, podrobnosti o jejich činnosti jsou upraveny právními předpisy navazujícími na tento zákon)
- teorií osobnosti Oldřicha Mikšíka (1930-2009), která pojímá osobnost člověka jako dynamický interakční systém
- nástroji psychologické diagnostiky osobnosti, které vycházejí z uvedené teorie osobnosti

Významnou inspirací při vytváření českého systému bilanční diagnostiky byl francouzský model bilance kompetencí.

Francie:

Francouzští kolegové poukázali na nutnost rozlišení teoretických východisek bilance kompetencí na jedné straně a jejich konceptů na straně druhé. Zdůrazňují, že cílem bilance kompetencí je naučit klienta používat a prezentovat své kompetence, a za důležitější než vědeckou preciznost východisek považují volbu takového konceptu, který je možné využít v edukačním přístupu ke klientovi.

Koncept bilance kompetencí pracuje s multidimenzionálním pojetím kompetencí. Na teoretické úrovni jsou rozlišovány a) kompetence kognitivní, b) kompetence funkční (tj. k výkonu v určité pracovní pozici) a c) kompetence osobnostní a sociální, které se sice vztahují k pracovnímu výkonu, ale nejedná se jen o výkonové faktory. V praxi je pak používána jednodušší strukturace kompetencí: kompetence jsou zde vymezeny

„pro klienta“, tj. konkrétně a explicitně tak, aby si je klient dokázal spojit se svou pracovní aktivitou (např. kompetence lingvistické, technické, organizační....). Použití této jednoduché strukturace umožňuje snáze vytvořit edukační nástroje a naopak - pokud klient popíše své konkrétní kompetence v uvedené struktuře, je samozřejmě možné rozdělit je obecněji v souladu s výše uvedeným teoretickým rozlišením.

Za hlavní přínos svého konceptu považují francouzští partneři edukační přístup ke klientovi. Cílem praxe bilance kompetencí, ale i výzkumu a vývoje v této oblasti ve Francii je, aby klienti dokázali co nejlépe využít získaných informací a dovedností pro řízení své profesní kariéry.

Německo:

Účastnice workshopu z Německa informovaly, že bilance kompetencí v Německu je podobně jako ve Francii postavena na edukačním přístupu ke klientovi. Její teoretická východiska spojují dohromady více různých modelů a pojetí. Na práci s klientem se podílejí psychologové a pedagogové v úzké součinnosti, poradci poskytují klientům jak poradenskou pomoc, tak i vzdělávání zaměřené na rozvoj kompetencí klienta k řízení jeho vlastního pracovního uplatnění. Rámec bilance kompetencí, obecný základ, který má splňovat, je vyjadřován slovy „Kvalita“, „Čas“, „Prostředky“ a „Pozitivní přístup“. Hlavní skupiny kompetencí, se kterými se v německém modelu pracuje, jsou skupina kompetencí profesních, kompetencí metodologických a kompetencí osobnostních. Na rozdíl od francouzského postupu není v Německu pro práci s klientem užíván pevný katalog či inventář kompetencí, stále dochází k objevování nových a důležitých konkrétních kompetencí patřících do některé z uvedených skupin.

Nejvýraznější rozdíly:

Těžiště bilanční diagnostiky v ČR je v psychologické diagnostice a poradenství. Bilance kompetencí ve Francii a Německu klade oproti tomu hlavní důraz na vzdělávání klienta zaměřené na zvyšování jeho kompetencí řídit svou vlastní kariéru, které je s diagnostikou a poradenstvím provázáno.

2. Skupinová a individuální práce s klientem, časová dotace na klienta

Česká republika:

Při bilanční diagnostice je používána kombinovaná forma práce, individuální kontakt umožňuje sdílení důvěrnějších informací, ze skupinového kontaktu získává psycholog řadu údajů o sociálních kompetencích klienta, které nelze jiným způsobem zjistit. Někteří psychologové preferují skupiny klientů, které jsou z hlediska věku, vzdělání apod. spíše homogenní, jiní mají lepší zkušenost („vytěží“ více informací) z práce s heterogenními skupinami. Časová dotace na 1 klienta je 20 hodin, z toho 1/3 je využívána pro skupinovou, 2/3 pro individuální práci. Po ukončení přímé práce s klienty provádí psycholog diagnostickou úvahu a zpracovává závěry tak, aby byly pro klienta jasné a přijatelné a aby mu umožňovaly přijmout a začít realizovat doporučení, která z těchto závěrů vyplývají. Obvyklá časová dotace této nepřímé práce je dalších 20 hodin na 1 klienta.

Německo:

Aktuálně jsou problémy s financováním, čas na vlastní bilanci kompetencí je jen 10 hodin na 1 klienta, kromě toho je ale klientům poskytován ještě koučink, který má svou vlastní časovou dotaci. Při bilanci kompetencí pracuje poradce s klientem individuálně, používanou metodou je diagnostický a poradenský rozhovor.

Francie:

Termín „bilan de compétence“ zahrnuje celou řadu postupů, z nichž jsou voleny ty, které odpovídají charakteru zakázky, jiné postupy jsou používány např. pro práci s absolventem, jiné pro práci se seniorem po 40 letech praxe apod. Volba postupů se tedy řídí konkrétním zadáním a je v kompetenci metodika bilance kompetencí. Podmínkou realizace zakázky je, aby naplňovala požadavek funkční užitečnosti, tj. aby postupy odpovídaly zadání a byly vhodné pro konkrétní klienty, kterým má být bilance kompetencí poskytnuta (pro práci se seniory se např. ukazuje jako vhodnější skupinový model práce). Zadání musí také odpovídat z hlediska finančního, postupy navržené metodikem mohou být na základě finanční specifikace zakázky upravovány (při potřebě finanční optimalizace zakázky je např. možné nahradit testy „tužka-papír“ diagnostickými nástroji administrovanými a vyhodnocovanými počítačem, prezenční vzdělávání distančním apod., vždy však musí být odpovídající kvalita).

3. Závěrečná zpráva pro klienta**Německo:**

V prezentaci německých kolegyň je slide obsahující seznam úkolů pro závěrečnou zprávu; tento seznam je používán při tvorbě každé závěrečné zprávy. Její struktura je následující:

1. profesní možnosti klienta
2. existující možnosti pracovního uplatnění
3. jaké kompetence klient má a jaké by měl získat
4. jaké silné stránky osobnosti klient má a na co by se měl zaměřit (na čem by měl pracovat)
5. faktory podporující klientovy profesní plány
6. doporučení (např. zkusit praktické zkoušky...)

Francie:

Předtím, než je závěrečná zpráva vytvářena, je vždy stanoven její účel. Struktura a obsah zprávy se tedy řídí cílem, který má být naplněn, smyslem, který akt vytvoření zprávy pro klienta má.

Obsah zprávy může být se souhlasem klienta komunikován s dalšími osobami. Zpráva se netýká jen klienta, ale i zadavatele bilance kompetencí a je zpracovávána víc v optice „marketingu“; na rozdíl od např. psychologické zprávy určené pro jiného specialistu nepojednává o klientovi, ale o kariérovém projektu pro klienta. Ve svém konečném důsledku je závěrečná zpráva jediný pozorovatelný znak kvality realizované práce.

CIBC vypracovalo Evropské standardy pro závěrečnou zprávu z bilance kompetencí, které jsou důsledně užívány např. v Německu. Obsah zprávy je především argumentací kariérového projektu klienta a plánem, jak tento projekt realizovat. Struktura závěrečné

zprávy je ve Francii dána zákonem, její součástí musí být informace o tom, proč se klient rozhodl pro bilanci kompetencí, specifikace kariérového projektu klienta, jeho odůvodnění a popis toho, jak je možné uvedený projekt realizovat.

Závěrečnou zprávu podepisuje poskytovatel, v některých případech i klient. Kontrola (nebo supervize?) závěrečných zpráv je realizována formou konzultace zprávy s osobou, která není účastníkem procesu bilance kompetencí.

V současné době má zpráva rozsah cca 8 stran, dříve byly zpracovávány zprávy i třicetistránkové. Při rozhodnutí o jejich zkrácení byla brána v úvahu i marketingová stránka zprávy. Kromě zprávy dostává klient bilance kompetencí často i jiné dokumenty, např. své kompetenční portfolio, výsledky testů aj., tyto dokumenty jsou určeny pouze pro klienta (tj. nejsou komunikovány s dalšími osobami).

Česká republika:

Zadavateli bilanční diagnostiky jsou v 90% krajské pobočky Úřadu práce ČR, které BDg také financují a které s klientem dále pracují. Z tohoto důvodu by měla být vedle podrobné závěrečné zprávy určené pro klienta vytvářena i stručná zpráva pro Úřad práce.

Závěrečná zpráva určená pro klienta obsahuje:

- údaje o tom, kdy a kde byla BDg realizována
- osobní údaje klienta
- informaci, kdo byl iniciátorem účasti klienta na BDg
- osobní a profesní anamnéza klienta (včetně informací o tom, které z jeho dosavadních zaměstnání pro něj bylo zajímavé, které méně zajímavé, proč... apod.)
- zdravotní stav klienta
- objektivní shrnutí výsledků psychologické diagnostiky
- posouzení pozitiv, tj. na co je možné se spolehnout, o čem se může klient ve svém dalším pracovním uplatnění opřít
- na čem by měl klient dále pracovat, co je třeba rozvíjet
- závěr a doporučení, tj.
 - shrnutí psychologické úvahy poskytovatele BDg o klientovi; s tímto shrnutím musí být klient identifikován,
 - návrh dalšího postupu (obvykle více různých doporučení, např. rekvalifikace, vyřešení zdravotního stavu, účast v dalších návazných poradenských programech, vytvoření individuálního akčního plánu, další poradenská péče apod.)