

### 2.7.7.1 Doporučení

Měření nebo obecně kvantifikace samotného přístupu žáka k oboru nespadá podle našeho chápání kompetencí do žádné z nich. Nicméně můžeme sledování této úrovně využít v procesu učení a v jeho další profesní profilaci (když pomíneme přínos pro evaluaci učitelovy práce...).

Podobně i dotazník k evaluaci procesu vývoje produktu publikovaný na webu TES Global nelze jednoznačně zařadit pouze pod metody měření úrovně pouze jedné z klíčových kompetencí. Přesah od kompetencí k učení ke kompetencím pracovním je z naznačených otázek z dotazníku zřejmý. To samé platí i pro dotazníky pro hodnocení přípravy pokrmů (VO Člověk a svět práce), Food Technology Practical Record.

Sultana doporučuje využívat portfolia kariérového vzdělávání, která otevírají příležitosti pro reflexe kariérového rozvoje jednotlivce a pro kariérové konverzace s mentory. Cituje Barnse (2009), kdy portfolia popisuje jako nástroje založené na konstruktivistických přístupech, které jsou silnými nástroji pro plánování, reflexi, přehled, uchování, evidenci a ocenění dosažených výsledků.

Konverzace s mentorem nad portfoliem je pak také významným nástrojem hodnocení, který doplňuje portfolio jako nástroj.

Portfolio je i součástí kurikula kariérového rozvoje na Maltě, zároveň je to obdobně digitální reflektivní kniha <https://mita.gov.mt/en/DigitalOutReach/careerexposure/Pages/Reflective-Logbook.aspx>.

### 2.7.8 Doporučení

Systém zde popsáný je vždy po drobných úpravách použitelný pro všechny kompetence. Také příklady jsou v řadě případů použitelné pro všechny kompetence. Navíc v tomto systému lze dohledat mnoho dalších příkladů, které již byly zveřejněny.

Mnoho oficiálních dokumentů diskutujících o kompetencích nebere v potaz vzdělávací oblast Člověk a svět práce a její specifika. Informace z této VO jsou velmi strohé, častokrát tato oblast není zmiňována vůbec. Pozornost je v mnoha případech věnována hlavně rodnému jazyku, cizím jazykům, matematice atd. Částečně jsou využitelné kompetence, které jsou mapované a pracuje se s nimi v rámci výuky STEM.

V mnoha zemích probíhá formativní hodnocení dovedností pro řízení vlastní kariéry (CMS nebo kariérových kompetencí) formou portfolií (nebo plánů osobního rozvoje, individuálních akčních plánů apod.), která jsou zaměřena na reflexi a učení a která sledují osobní rozvoj. Rozvíjí se i elektronická portfolia. Užívání portfolií kariérového učení otevírá příležitost pro důkladnou reflexi kariérového rozvoje a pro následné rozhovory mezi žákem/klientem a učitelem/poradcem ELGPN (2015).

#### 2.7.8.1 Příklad – Kompetenční list a kontrolní seznam (checklist)

Základním nástrojem pro hodnocení je hodnotící tabulka kompetencí, kde jsou pro každou jednotlivou kompetenci (případně i jen pro pracovní kompetenci) uvedeny seznamy dovedností a schopností. Díky tabulce žák ví, na co se má v příslušném předmětu zaměřit. Pro hodnocení v různých předmětech a v průběhu roku je vytvořeno více variant těchto hodnotících tabulek. Každá schopnost nebo dovednost může být hodnocena více úrovněmi. Aby hodnocení v tabulkách žák lépe porozuměl, je hodnocení úrovně provedeno pomocí koláčového grafu rozděleného na čtvrtiny, tedy dosažení úrovně  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$  a úplné.

Hodnocení je doplněno záznamem splnění činnosti (samostatně, s pomocí, zatím nesplněno). Některé hodnotící tabulky pak obsahují ještě volné části, ve kterých se žák může detailněji