

KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP JAKO CESTA K ODBOURÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ VE VOLBĚ POVOLÁNÍ

Barbora Kreislová a Magdalena Jozová

Abstract:

Genderové stereotypy v oblasti volby povolání stále ovlivňují kariérní rozhodování jednotlivců a přispívají k přetrvávajícím nerovnostem na trhu práce. Kompetenční přístup nabízí efektivní nástroj, jak tyto stereotypy překonat a podpořit jednotlivce v rozvoji jejich profesních aspirací bez ohledu na genderové předsudky.

Kompetenční přístup v kontextu kariérového poradenství se zaměřuje na identifikaci a rozvoj dovedností, schopností a znalostí jednotlivce, přičemž klade důraz na individuální potenciál namísto tradičně genderově podmíněných profesních cest. Tento přístup:

- rozšiřuje možnosti kariérní volby,
- podporuje sebereflexi a uvědomění si vlastních silných stránek,
- pomáhá překonávat internalizované genderové stereotypy.

Výzva, které čelili už mnozí před námi

Na začátku stála výzva. Výzva Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) „Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání“ z Operačního programu Zaměstnanost plus. Výzva to byla ale i pro nás v Krajském centru vzdělávání v Plzni (KCV), protože jsme si nebyli jisti, zda se do tohoto tématu vůbec chceme pouštět, a pokud ano, tak z jaké strany. Nakonec jsme se pustili do studia zdrojů, abychom tématu genderových stereotypů ve volbě povolání dobře porozuměli. A zjistili jsme, že jich existuje opravdu celá řada.

Tématem se zabývá MPSV, které například v projektu 22 % K ROVNOSTI řeší zejména dopady (ne)rovného odměňování na jednotlivce, rodiny, instituce i samotné firmy. Díky tomuto projektu vznikla **Rovná odměna**, kde najdete analytický nástroj Logib umožňující zaměstnavatelům soukromého i veřejného sektoru otestovat míru rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů. Je zde také celá řada publikací na podporu rovnosti (zejména) odměňování.

Touto tematikou se zabývá také **Pay Gap**, skvělý podcast Lucky Václavkové a Šárky Homfray o ženách v práci. Diskutují nejen nerovnost v odměňování žen a mužů, ale i téma rodičovské dovolené, sladování soukromého a profesního života nebo pojem „neviditelná práce“.

Genderové stereotypy jsou tématem i pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), samozřejmě v kontextu vzdělávání. Vznikl Plán podpory rovnosti žen a mužů na léta 2021–2024, který stanovil řadu opatření na prohlubování podpory praktického uplatňování rovnosti žen a mužů, mimo jiné i opatření, aby výchovné a kariérové poradenství na ZŠ a SŠ zmírňovalo genderové stereotypy. Kritériem splnění tohoto opatření bylo ale stanoveno pouze aktualizované metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže. Další opatření se odrazilo v Národní soustavě kvalifikací (NSK), jež v maximální možné míře zohledňuje principy genderové vyváženosti. Tady je ale patrný nesoulad v komunikaci MŠMT, protože obory v NSK jsou sice genderově vyvážené, ale školní vzdělávací programy (ŠVP) zůstávají stále genderově „nevyvážené“. Genderovou nerovnost ve volbě povolání reflektuje MŠMT přímo na svých stránkách [Gender a vzdělávání, MŠMT ČR](#) řadou grafů.

Nutno dodat, že díky MŠMT a projektu „Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mladí v práci“ koordinovaného Gender Studies, o. p. s., vznikla velmi kvalitní publikace **Volba povolání bez předsudků** – metodika projektového dne pro základní školy.

Ještě daleko více než ministerstva se této problematice věnují nevládní organizace financované z grantů, jako například Genderové informační centrum [NORA](#), o. p. s., [Otevřená společnost](#), o. p. s., [Nezávislé sociálně ekologické hnutí \(Nesehnutí\)](#) nebo již zmiňované [Gender Studies](#), o. p. s.

NORA například vydala řadu užitečných, srozumitelných a přehledných infografik, z nichž ta věnovaná Nestereotypní volbě povolání velmi dobře vystihuje celou problematiku. Otevřená společnost také už v roce 2007 vydala [Příručku pro genderově citlivé výchovné poradenství](#).

Zdůvodnění našeho přístupu

Zjistili jsme, že velmi mnoho snah na této cestě k odbourání genderových stereotypů cílí na využívání genderově vyváženého a citlivého jazyka, nicméně tyto snahy se nesečkávají s velkým pochopením ani ve školách, ani u generace rodičů současných žáků a žákyň v základních a středních školách. Mnoho lidí vnímá změny v jazyce jako nepřirozené a obtížně osvojitelné, což může vyvolávat odpor nebo neochotu k jejich přijetí. Navíc během posledních několika let vstoupilo do médií a tím i do povědomí lidí téma genderu v kontextu genderových identit, což výrazně polarizuje společnost a vyvolává silné emoce. Častěji se teď lidem při vyslovení slov „gender“ a „genderový“ asociuje spojení s LGBT tematikou, což v kontextu školního prostředí často vyvolává obavy z prosazování ideologie. Někteří vnímají genderově citlivý jazyk jako umělý zásah do běžné komunikace a obávají se, že jeho používání není neutrální, ale naopak součástí širšího ideologického boje. Také se setkáváme s názorem, že vnášení těchto změn do školního prostředí může vést ke zbytečnému rozdělování společnosti nebo odvádět pozornost od jiných priorit ve vzdělávání.

Také jsme byli svědky aktivit, jak motivovat dívky a chlapce ke studiu genderově netypických oborů, které nám ale nepřišly příliš efektivní, jako je zajišťování exkurzí pro dívky v technicky zaměřených firmách a pro chlapce ve zdravotnictví nebo sociálních službách. Exkurze jsou jednorázové a časově omezené a bez dlouhodobější práce s tématem podle nás nemají dostatečný vliv na změnu postojů a přesvědčení. Také vzhledem k formě nepřihlíží k individuálním potřebám a zájmům jednotlivých účastnic a účastníků. Samotné exkurze často postrádají doprovodné aktivity před a po, které by vedly k reflexi toho, co žákyňe a žáci viděli.

Z těchto důvodů jsme usoudili, že k tématu genderově nestereotypní volby povolání chceme zkusit přistoupit ze strany, kterou známe a které se v kariérovém poradenství roky věnujeme – ze strany kompetencí. Naší základní pracovní hypotézou, o kterou jsme opřeli náš projekt „[Posviť si na budoucnost bez předsudků](#)“ bylo, že

pokud dospívající postaví svou volbu oboru na kompetencích – bude vědět, jaké kompetence má a jaké chce rozvíjet, nebude tolik ovlivněn genderovými ani jinými stereotypy. Bude hledat takový obor, který nabízí další rozvoj jeho kompetencí a naučí ho novým, které ho zajímají.

(Pozn.: Projekt *Posviť si na budoucnost bez předsudků* – CZ.03.01.02/00/22_020/0000863, je spolufinancovaný Evropskou unií.)

Zmatení kompetencí

A tady vyvstaly další otázky. Kompetence jsou dobrá cesta, ale jaký kompetenční model využít? Jako organizace, která se zabývá kariérovým poradenstvím, jsme zvyklí pracovat s **kariérovými kompetencemi** a tyto u klientů a klientek rozvíjet. Opíráme se o koncept Career management skills (CMS) postavený na základě teoretických rámců ze Skotska, Finska a na základě našich praktických zkušeností na čtyřech hlavních oblastech – 1) sebepoznávání, 2) informace a poznávání světa, 3) plánování, rozhodování a nalézání záměru a 4) sebevyjádření, síťování a spolupráce, které se navzájem propojují tak, aby dávaly konkrétnímu jednotlivci smysl.

Základní školy, gymnázia a MŠMT pracují ale s **klíčovými kompetencemi**. RVP jich vymezuje osm: 1) kompetence k učení, 2) kompetence komunikační, 3) kompetence osobnostní a sociální, 4) kompetence k občanství a udržitelnosti, 5) kompetence k podnikavosti a pracovní, 6) kompetence k řešení problémů, 7) kompetence kulturní a 8) kompetence digitální.

A pak je tu kompetenční model, se kterým pracuje MPSV, zaměstnavatelé, odborné školy, úřady práce, Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací. Tento kompetenční model rozděluje **kompetence na odborné, obecné, digitální a měkké**. A každá z těchto čtyř skupin se ještě dále velmi podrobně dělí, takže **centrální databáze kompetencí (CDK)** obsahuje více než 27 tisíc kompetencí.

Po průzkumu desítek webových stránek středních škol se nám zdála volba jasná. Ne že by všechny střední školy měly zpracované nabídky učebních a studijních oborů kompetenčně, ale několik se jich našlo. Vzhledem k tomu, že chceme v projektu ovlivňovat generově nestereotypní volbu oboru střední školy a dalšího studia nebo profesního zaměření, zvolili jsme kompetenční model dle CDK. Ve fázi rozhodování o vlastním profesním směřování je podle nás důležité pracovat s jasnou představou, jaké odborné kompetence daný obor rozvíjí, a moci se zároveň opřít o to, jaké měkké kompetence již mám a mohu v daném oboru využít a rozvíjet. Pojmenování kompetencí usnadňuje hledání oborů, které na moje schopnosti navazují, místo vágních popisů zaměřených na obsah studia se žák/žákyně může soustředit na konkrétní dovednosti, které obor rozvíjí, a porovnat je s tím, co už ovládá. Navíc považujeme také podrobné rozpracování digitálních kompetencí v CDK za dobré pro pochopení jejich důležitosti pro budoucí pracovní trh. Struktura CDK je přehledná a velmi konkrétní a tím snadno uchopitelná pro studující i poradce/poradkyně ze škol.

Aktivity pro všechny zainteresované

Abychom v projektu dosáhli měřitelných změn v uvažování cílové skupiny – žáků a žákyň, tedy snížení vlivu genderových stereotypů, a naopak zvýšení vlivu kompetenčního přemýšlení na volbu oboru a profese, bylo nám jasné, že se musíme kromě samotných dospívajících zaměřit také na dospělé, kteří jejich volbu ovlivňují – tedy na jejich rodiče a jejich vyučující.

Výzkum, který proběhl v projektu Prolomit vlny (Otevřená společnost, 2006), odhalil, že výchovní poradci a poradkyně označují jako typicky ženské vlastnosti starostlivost, emocionalitu, pečlivost, empatii a přizpůsobivost, naopak za vlastnost jednoznačně bližší mužům považují agresivitu. Většina dospělých (vyučujících a rodičů) má i přes domnělý genderově „korektní přístup přesvědčení o univerzálních rozdílech mezi ženami a muži, které má charakter stereotypů. Ačkoli se podle výchovních poradkyň a poradců obory nedělí na dívčí a chlapecké, chlapci se hlásí na zcela odlišné obory než dívky. To je docela logickým důsledkem genderového řádu naší společnosti, který se do nás vepisuje.“

V projektu tedy realizujeme několik různých druhů aktivit pro různé cílové skupiny:

- **Rodiče** – edukace prostřednictvím e-learningového kurzu, informačních materiálů a přímé komunikace nejen v tématu genderových stereotypů, ale také v tématech jako komunikace s dětmi, trendy na trhu práce a kompetenční přístup k volbě povolání.
- **Vyučující a výchovné/kariérové poradkyně a poradci** – vzdělávací programy a metodické materiály jak v tématu genderových stereotypů, aby je uměli poznat, pojmenovat a následně také odbourat, tak v tématu budoucnosti a změn na trhu práce, s čímž souvisejí i změny poradenského přístupu směrem k rozvoji kariérových kompetencí a kompetencím budoucnosti u dospívajících. Zároveň v programech akcentujeme přínos tvorby kompetenčního portfolia pro usnadnění rozhodování žáků a žákyň a ukazujeme způsoby reflexe kompetencí, které mohou využívat ve své praxi.
- **Dospívající** – skupinové zážitkové workshopy, které jim umožní zmapovat a pojmenovat vlastní silné stránky a kompetence a uvědomit si kritéria vlastní volby profesní cesty. Workshopy kombinují individuální a týmovou práci a následně učí účastnice a účastníky reflexi těchto zážitků směrem k tvorbě kompetenčního portfolia.

Snížení vlivu genderových stereotypů na rozhodování dospívajících nezpůsobí jen to, že si je budou uvědomovat oni a dospělí okolo nich. Sníží je lepší uvědomění si sama sebe – co vím a co umím, co mě baví a co mi jde, jaké jsou mé silné stránky povede k tomu, že budu chtít rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na to, zda jde o genderově neobvyklou volbu. Každý člověk má jedinečný soubor kompetencí, díky tomu si může lépe vybrat obor, který odpovídá jeho osobním potřebám a cílům, místo aby se rozhodoval podle stereotypních nebo nejčastějších voleb svých vrstevnic a vrstevníků.

Tuto myšlenku jsme se snažili podtrhnout také tím, že jsme vyhledali a oslovili několik pracujících a studujících, kteří zvolili genderově netypický obor, a natočili jsme s nimi krátká videa mapující jejich volbu. ([Playlist Posviť si na budoucnost bez předsudků na YT](#))

Mají-li dospívající přehled o svých kompetencích a svůj plán rozvoje, pak je podle nás důležité, aby se kompetenční jazyk objevil také tam, kde střední, vyšší odborné a vysoké školy prezentují své obory a kde popisují kompetence svých absolventek a absolventů – na jejich webových stránkách, propagačních materiálech a na akcích typu Dny otevřených dveří nebo různé veletrhy. Snažíme se proto s vyučujícími, kteří se účastní našich vzdělávacích programů, námi organizovaného festivalu středních škol, nebo kteří doprovázejí žáky během workshopů, diskutovat o možných změnách v této prezentaci.

Závěr

Aplikace kompetenčního přístupu v kariérovém poradenství může podle nás významně přispět ke snížení vlivu genderových stereotypů. Klíčové strategie zahrnují:

- **Identifikaci individuálních silných stránek** – pomáhá dospívajícím uvědomit si vlastní kompetence bez ohledu na genderové normy.
- **Prezentaci rozmanitých vzorů** – ukázky úspěšných profesionálů a profesionálek v netypických oborech mohou inspirovat ke změně vnímání.
- **Zaměření na reálné dovednosti** – namísto kategorizace povolání podle genderu se důraz klade na kompetence a požadavky trhu práce.
- **Podporu kritického myšlení** – pomáhá jednotlivcům rozpoznat a reflektovat vliv stereotypů na vlastní kariérní rozhodování.

Kompetenční přístup představuje účinný nástroj pro eliminaci genderových stereotypů v oblasti volby povolání. Jeho aplikace v kariérovém poradenství může podpořit větší profesní rozmanitost a umožnit jednotlivcům naplno rozvíjet svůj potenciál bez omezení daných tradičními představami o genderových rolích.

Uvědomujeme si však, že změna myšlení a odbourávání zakořeněných stereotypů je běh na dlouhou trať. Nečekáme, že se vše promění po jediném workshopu. Naším cílem je větší provázanost aktivit a působení co nejvíce komplexním způsobem, aby se ke kompetenčnímu přístupu dostali dospívající z různých stran a perspektiv. Chceme také rozvíjet nástroje pro vyučující, aby mohli s dospívajícími pracovat na rozvíjení kompetenčního přemýšlení i mimo naše přímé působení. Jen společným a systematickým úsilím můžeme vytvářet prostor pro svobodnější a uvědomělejší volbu povolání, která se opírá o skutečné schopnosti a zájmy jednotlivců, nikoli o genderové škatulky.

Zdroj

Citace: JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-87110-00-3. str. 23

Autorky:

Mgr. Barbora Kreislová

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
kreislova@kcv.cz

Mgr. Magdalena Jozová

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
jozova@kcv.cz

Citujte

Kreislová, B. & Jozová, M. *Kompetenční přístup jako cesta k odbourávání genderových stereotypů ve volbě povolání*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 16-20. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>