

KOMPETENCE VE VZDĚLÁVÁNÍ A STRATEGIE PROFESNÍHO ROZVOJE

VETEŠKA, Jaroslav, TURECKIOVÁ, Michaela, 2020. Kompetence ve vzdělávání a strategie profesního rozvoje. Praha: Česká andragogická společnost. 178 s. ISBN 978-80-907809-1-0

Společnost na celém světě prošla zásadním vývojem, který souvisí především s novými technologiemi a globalizací. Současná společnost však čelí i turbulentním změnám souvisejícím převážně s pandemií covidu-19, která výrazně ovlivnila osobní a pracovní život, a především formální i neformální vzdělávání lidí. Kompetence v dnešní době našly své uplatnění jako primárně psychologický a sociologický konstrukt ve všech humanitních a společenských vědách a neustále se transformují v kontextu výše uvedených sociálních a ekonomických proměn.

Kniha se snaží odborníkům, studentům i laické veřejnosti se zájmem o uvedenou problematiku ukázat, že kompetence nejsou uplatňovány jenom v kontextu kurikula školního vzdělávání a ve strukturách kvalifikací, ale jsou také integrovány do oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. Celý text autorů prof. Vetešky a dr. Tureckiové, tj. pořadí, struktura a rozsah jednotlivých kapitol v knize, vypovídá o jejich erudici ve zkoumané problematice, přičemž jedním ze signifikantních východisek je oblast vzdělávání dospělých, tvořící úvodní vhled do problematiky kompetencí. Toto andragogické pojetí kompetenčního přístupu ve vzdělávání dospělých vychází ze strategického modelu řízení podle kompetencí, z teorie kompetentní organizace, z poznatků managementu lidských zdrojů a rozvoje lidského kapitálu. Kompetenční přístup v předložené publikaci je prezentován a aplikován komplexně, multidimenzionální optikou, se kterou je nahlíženo na tento přístup v kontextu požadavků národní i mezinárodní vzdělávací politiky, zaměstnanců, a především evropských trendů výchovy a vzdělávání. Problematika kompetencí a klíčových kompetencí tak souhrnně zasahuje do všech oblastí učení, tj. formálního, neformálního a informálního učení.

V kapitole „Taxonomie kompetencí – znaky, struktura a charakteristika a klíčové kompetence ve školním kurikulu“ autoři popisují několik taxonomií kompetencí a klíčových kompetencí. Jsou zde vhodně zmiňovány strategické dokumenty a kurikulární reformy školských vzdělávacích systémů (např. Lisabonská strategie, Kodaňský proces, Barcelonský summit apod., Strategie 2030+), které měly a mají přímý vliv na rozvoj vzdělávání dospělých v ČR. Reformy ve vzdělávání mají za cíl zvýšit kvalitu, efektivitu a inovativnost vzdělávání na všech úrovních a snažit se o motivování a všeobecně o vybudování kladného vztahu ke vzdělání. Popis kompetencí a klíčových kompetencí v oblasti primárního a sekundárního vzdělávání se může v kontextu uplatňování kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů zdát zbytečný, ovšem právě v těchto obdobích u jedinců vzniká důležitý vztah k učení, který následně ovlivňuje celý jejich život. Zároveň autoři jednotlivé podkapitoly a řešené oblasti vhodně doplňují příklady. V této oblasti je uveden příklad „Učitel v nové roli – učitel jako mentor“, který zmiňuje nové nároky na učitele vyvolané společenskými změnami. Tento příklad potvrzuje nedávná revize rámcového vzdělávacího programu v digitální oblasti, která klade důraz na získání, příp. rozšíření digitálních kompetencí pedagogických pracovníků a jejich využívání ve většině předmětů. Tato revize tak primárně cílí na žáky základních škol, ale také na vyučující a vedoucí pracovníky škol, kteří mohou využít podporu dalšího profesního vzdělávání, jež jim umožní efektivně tuto změnu implementovat do praxe a transformovat, příp. získat nové kompetence. V kontextu uplatnění kompetencí v řízení lidských zdrojů mají vedoucí pracovníci škol také rozvíjet své zaměstnance, což několikrát zmiňují i autoři publikace. Výše uvedený příklad změny v rolích učitele byl vhodně uveden a předpověděl změny ve vzdělávání.

Ovšem tento příklad v knize není ojedinělý – dále jsou uvedeny příklady týkající se např. práce s nadanými žáky, rozvíjení sociálních a personálních kompetencí, rozvíjení kompetencí k řešení problémů apod.

Ve čtvrté kapitole autoři věnují pozornost strategickým dokumentům, přesněji řečeno, je věnována pozornost jednotlivým klíčovým kompetencím v mezinárodních strategických dokumentech. Dále jsou zde zaznamenány strategické směry a cíle Evropské unie ve vzdělávání, které jsou rozšířeny o příklady rozvíjení klíčových kompetencí v zahraničí.

Poslední dvě kapitoly nejvíce korespondují s názvem knihy a jejím hlavním cílem, který je zaměřen na uplatnění kompetencí v řízení a rozvoji lidských

zdrojů a v profesním rozvoji. V úvodu kapitoly „Kvalifikace jako součást profesního rozvoje“ autoři definují pojmy „kvalifikace“ a „profesní kvalifikace“. Zároveň tyto pojmy efektivně propojují s Národní soustavou kvalifikací (NSK) a Národní soustavou povolání (NSP), což logicky navazuje na následující podkapitulu, která se zabývá aktuální situací na trhu práce, zaměstnatelností a dalším profesním vzděláním. V této podkapitole jsou prezentována aktuální statistická data znázorňující zaměstnatelnost a vzdělanost obyvatel České republiky, která přináší pohled na profesní, klíčové a nejvíce požadované kompetence na trhu práce. Autoři z prezentovaných dat kompetencí dospělé populace konstatují, že Česká republika je ve srovnání se zahraničím na velmi dobré úrovni. Dále ze statistického srovnání prezentovaných dat vyplývá, že kompetence absolventů vysokých škol jsou hodnoceny jako spíše průměrné. Na pracovním trhu však stále roste poptávka po absolventech s nejvyšší úrovní kompetencí, kterých je aktuálně nedostatek, na což autoři publikace upozorňují.

Poslední kapitola s názvem „Strategie rozvoje pracovníků“ je nejobsáhlejší a nejvíce koresponduje s cílem integrovat kompetence do oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. V úvodu tohoto rozsáhlého textu jsou prezentovány různé modely řízení vzdělávacích organizací (např. Model shody, Harvardský model, Evropský model apod.). Následuje podkapitola zabývající se modelem řízení lidských zdrojů podle kompetencí, která především reflektuje dřívější publikaci autorů¹, ovšem počínaje podkapitolou „Výhody a potenciální rizika implementace a řízení podle kompetencí“ autoři přinášejí zcela nové informace týkající se využívání systému řízení podle kompetencí. Dále jsou jednotlivé podkapitoly detailně zaměřeny na kompetence v rozvoji lidských zdrojů (potenciálu lidí sdružených v organizaci, jejího lidského kapitálu), který je v současnosti považován za klíčovou oblast řízení a vedení lidí. Zároveň také tvoří specifickou oblast zájmu andragogů/metodiků – učení se a rozvoje pracovníků a dalších vzdělavatelů dospělých.

Knihu uzavírá podkapitola „Strategický rozvoj a strategie rozvoje pracovníků, které jsou aplikovatelné pro praxi ve vzdělávacích organizacích“. Zde je věnována pozornost několika strategiím, jako je např. strategie vytvoření

1 VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

kultury učení, strategie organizačního učení apod. Dále zde autoři zdůrazňují, že v oblasti práce s lidmi je cílem zajistit, aby organizace měla v každém okamžiku svého fungování dostatek kompetentních pracovníků na všech klíčových pozicích. Obtížnost dosáhnout takového cíle beze zbytku v současných socio-ekonomických a socio-demografických podmínkách je dlouhodobě diskutovaným problémem, a to zejména v oblasti regionálního školství.

Jednotlivá témata v publikaci obsažená doplňují a rozšiřují nové pojetí uplatňované v řízení a rozvoji lidských zdrojů. Tato pojetí vycházejí z požadavků a nároků souvisejících s globalizací, digitalizací a technologickým rozvojem. Zároveň autoři v publikaci zmiňují společenský vývoj a pokrok, který se stává klíčovým hybatelem řady procesů včetně potřeby rekonceptualizace řízení lidského kapitálu, pracovního výkonu a motivace.

Možným doporučením pro směřování budoucího teoretického a empirického výzkumu pro autory může být vliv pandemie covidu-19 na vzdělávání, profesní a osobní život. V publikaci nejsou prezentována data, která by znázorňovala změnu v kompetencích, jež nastala důsledkem pandemie covidu-19. Její text s velkou pravděpodobností vznikl ještě před propuknutím pandemie.

V budoucnu se tak otevírá prostor pro realizaci výzkumu jejího dopadu na rozvíjení a změnu v kompetencích. Příkladem tohoto vlivu a potřeby nových kompetencí může být nedostatek zdravotnického personálu, kdy byli do nemocnic povoláni studenti vysokých škol (medici), kteří před pandemií covidu-19 neměli z legislativních důvodů možnost získávat praktické dovednosti v ošetrovatelském i lékařském oboru. Rychlou změnu této legislativní překážky umožnil nouzový stav, který změnil právní postavení studenta. Ten umožňuje v době pandemie covidu-19 doplnění chybějícího ošetrovatelského personálu. Tato změna tedy výrazně přispěla ke změně kompetencí studentů medicíny, jelikož se mohli učit praktickému zacházení a výkonům prováděným s pacientem. Absolventi medicíny tak budou daleko lépe prakticky vybaveni pro péči o pacienta. Dalším aktuálním příkladem jsou změny kompetencí ve vzdělávání a na trhu práce, které jsou především ovlivněny přechodem do on-line prostředí. Do tohoto prostředí se přesunuly nejenom pracovní aktivity, ale také vzdělávací aktivity a většina komunikace ve společnosti.

Zároveň je nutné zmínit, že autoři publikace se dlouhodobě věnují problematice využívání kompetencí v různých oblastech vzdělávání a řízení lidských

zdrojů, o čemž svědčí i jejich další publikační činnost² k předkládanému tématu. Kniha přináší mnoho užitečných teoreticko-empirických zjištění, která autoři neustále aktualizují a transformují v kontextu společenských změn a nových přístupů ke vzdělávání a rozvoji lidí (např. globalizace, digitalizace, změna edukačního prostředí apod.).

V tomto kontextu je také vhodné se zmínit o České andragogické společnosti, která vydala tuto publikaci. Tato společnost se od roku 2008 intenzivně podílí na vědecko-výzkumné a publikační činnosti v oblasti rozvíjení a získávání nových kompetencí a zároveň aktivně publikuje v oblasti vzdělávání dospělých, ve které také organizuje každoroční mezinárodní vědeckou konferenci Vzdělávání dospělých.

V závěrečném hodnocení mohu konstatovat, že předložená publikace je zajímavá, a především přináší nové pohledy na problematiku uplatnění kompetencí v různých oborech. Autoři zdůrazňují koncepční provázanost

-
- 2 TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6.
 - 3 TURECKIOVÁ, M. *Klíč k účinnému vedení lidí: odemkněte potenciál svých spolupracovníků*. Praha: Grada, 2007. 128 s. ISBN 978-80-247-0882-9.
 - 4 VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. 200 s. ISBN 978-80-86723-98-3.
 - 5 VETEŠKA, J. *Proměny školního vzdělávání v biodromálním kontextu*. Praha: Verlag Dashöfer, 2011. 180 s. ISBN 978-80-86897-39-4.
 - 6 VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.
 - 7 VETEŠKA, J. et al. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa Service, 2009. 344 s. ISBN 978-80-87306-04-8.
 - 8 VETEŠKA, J. et al. *Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání*. Praha: Educa Service, 2011. 228 s. ISBN 978-80-87306-09-3.
 - 9 VETEŠKA, J. et al. *Kompetence studentů a absolventů škol: teoretická východiska a příklady dobré praxe*. Praha: Česká andragogická společnost, 2017. 179 s. ISBN 978-80-906894-0-4.
 - 10 VETEŠKA, J., KURSCH, M. Paradigma „Vzdělávání 4.0“ v éře digitalizace a globalizace. In: Veteška, J. (ed.), *Vzdělávání dospělých 2018: transformace v éře digitalizace a umělé inteligence = Adult Education 2018: transformation in the era of digitization and artificial intelligence*. Proceedings of the 8th International Adult Education Conference, 11–12th December 2018 Prague. Praha: Česká andragogická společnost, 2019, s. 15–23. ISBN 978-80-906894-4-2. ISSN 2571-3841.

kompetencí a obsahů formálního a neformálního vzdělávání s informálním učením, které směřují k reálnému naplňování konceptu celoživotního učení. Triáda osobní – občanská – profesní se podle autorů jednoznačně promítá ve všech složkách kompetencí, které by měl jedinec získat či rozvíjet v průběhu svého života.

Autor recenze

PhDr. et Mgr. Jaroslav Kříž, MBA

Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Katedra andragogiky a managementu vzdělávání, Myslíkova 7, 110 00 Praha 1, Česká republika
email: jaroslav.kriz@pedf.cuni.cz

Přijato: 14. 2. 2022

Link to this article: <https://doi.org/10.11118/lifele20221201059>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International License

