

NÁVRH SYSTÉMU KLÚČOVÝCH KOMPETENCIÍ

KEY COMPETENCIES SYSTEM DESIGN

Roman HRMO - Ivan TUREK

Autori: Ing. Roman Hrmó, PhD., Prof. PhDr. Ing. Ivan Turek, PhD.

Pracovisko: Katedra inžinierskej pedagogiky a psychológie, Materiálovotechnologická fakulta STU

Adresa: Laurinská 14, 811 01 Bratislava, Slovensko

Tel.: 00421 2 54432625, Fax: 00421 2 54431730

E-mail: hrmo@cvtstu.cvt.stuba.sk, kipp@mtf.stuba.sk

Abstract

The article deals with the term „competence“ and bearing in mind the very frequent use of terms „ability, skill, competence, besides their definitions it explains their mutual relations. In the next part the authors present the importance of the key competencies, structure and systems of the key competencies in EU and OECD countries, and an overview of the key competencies proposed by some states and international organisations. In conclusion they introduce their key competencies system design.

V príspevku je vymedzený pojem kompetencia a vzhľadom na časté používanie pojmov schopnosť, zručnosť, kompetencia okrem ich definovania ozrejmujeme aj ich vzájomný vzťah. V ďalšej časti uvádzame, prečo sú kľúčové kompetencie dôležité, systémy a štruktúru kľúčových kompetencií v štátoch EÚ a OECD a prehľad kľúčových kompetencií, ktoré navrhli niektoré medzinárodné organizácie a niektoré štáty. V závere príspevku prezentujeme návrh systému kľúčových kompetencií.

Key words

key competency, cognitive competency, interpersonally competence, communicational competency, teaching, education

kompetencie kľúčové, kompetencie kognitívne, kompetencie interpersonálne, kompetencie komunikačné, učenie, vzdelávanie

Vymedzenie pojmu kompetencia

Pojem kompetencia sa používa v odbornom i v bežnom jazyku a jeho význam nie je jednoznačný. Ako synonymá k pojmu kompetencia sa zvyknú používať pojmy schopnosť, zručnosť, spôsobilosť, efektívnosť, kapacita, požadovaná kvalita a ďalšie. Za kompetentného v určitej oblasti sa zvykne považovať človek, ktorý má schopnosti, motiváciu, vedomosti,

zručnosti atď. robiť kvalitne to, čo sa v príslušnej oblasti robiť vyžaduje. Pojem kompetencia sa zvykne vzťahovať na jedincov, sociálne skupiny a inštitúcie, pokiaľ tieto úspešne dosahujú ciele a plnia požiadavky kladené na nich okolitým prostredím. Pretože školy pripravujú každého žiaka, študenta na riešenie budúcich životných úloh, zameriame sa na kompetenciu ako vlastnosť jedinca. Podľa nášho názoru obsah pojmu kompetencia výstižne vyjadruje behaviorálna definícia: **Kompetencia je správanie (činnosť alebo komplex činností), ktoré charakterizuje vynikajúci výkon v niektorej oblasti činnosti** (Schoonover Associates, 2001). Kompetencie sú charakteristické prvky činnosti, ktoré sa vyskytujú oveľa častejšie a dôslednejšie pri dosahovaní vynikajúcich výkonov, ako pri dosahovaní priemerných a slabých výkonov v určitej oblasti. Kompetencia v určitej oblasti sa zvykne vyjadrovať v podobe definície a najdôležitejších indikátorov kvalitnej činnosti. Uvádzame príklad kompetencie v oblasti služieb (Schoonover Associates, 2001):

Definícia: Reagovať na požiadavky zákazníka tak, že to zabezpečí pridanú hodnotu a vyvolá u zákazníka viditeľnú spokojnosť.

Indikátory kvalitnej činnosti:

- Ukázať hlboké pochopenie zákazníkových potrieb.
- Využiť primerané zdroje na vyhovenie zákazníkových potrieb.
- Prebrať osobnú zodpovednosť za uspokojenie zákazníka.
- Vytvárať ovzdušie dôvery a spokojnosti u zákazníka prostredníctvom otvorenej a priamej komunikácie s ním (napr. chápaním počúvaním, spätnou väzbou atď.).
- Ubezpečovať a presvedčiť zákazníka, že jeho záujmy a potreby sú najvyššou prioritou.

Ako vidno z vyššie uvedenej ukážky, opis kompetencie obsahuje iba tie činnosti (správanie) - zručnosti, ktoré sú typické pre vynikajúci výkon. Neobsahuje explicitne vedomosti, ale zahŕňa v sebe aplikáciu príslušných vedomostí, ktoré sú predpokladom dosiahnutia vynikajúceho výkonu. Opis rovnako nie explicitne, ale iba implicitne obsahuje aj motívy činnosti a postoje. Kompetenciu by sme podľa tohto mohli chápať ako prienik troch množín: vedomostí, zručností, motívov a postojov.

Pretože v príspevku často používame paralelne pojmy schopnosť, zručnosť, kompetencia, považujeme za potrebné tieto pojmy definovať a ozrejmiť ich vzájomný vzťah:

Schopnosť je psychická vlastnosť osobnosti, ktorá je podmienkou (predpokladom) úspešného vykonávania určitej komplexnej činnosti, napr. schopnosť abstraktne myslieť, schopnosť učiť sa. Miera schopnosti závisí od vrodenej predpokladov (vlôh) a získaných, osvojených predpokladov (napr. učením) pre výkon určitej činnosti.

Zručnosť je špecializovaná schopnosť vykonávať určitú konkrétnu činnosť, riešiť určitý konkrétny problém, napr. čítať, robiť si poznámky. Z tohto vyplýva, že schopnosť učiť sa pozostáva zo systému viacerých zručností. Zručnosť intelektuálnej povahy sa zvykne nazývať aj **spôsobilosť**.

Kompetencia je schopnosť (správanie, činnosť alebo komplex činností), ktorú charakterizuje vynikajúci výkon v niektorej oblasti činnosti. Kompetencie sú charakteristické prvky činnosti, ktoré sa vyskytujú oveľa častejšie a dôslednejšie pri dosahovaní vynikajúcich výkonov, ako pri dosahovaní priemerných a slabých výkonov v určitej oblasti. Za kompetentného v určitej oblasti sa zvykne považovať človek, ktorý má schopnosti, motiváciu, vedomosti, zručnosti atď. robiť kvalitne to, čo sa v príslušnej oblasti robiť vyžaduje.

Kľúčové kompetencie sú najdôležitejšie kompetencie z množiny kompetencií. Sú vhodné na riešenie celého radu väčšinou nepredvídateľných problémov, ktoré umožnia jedincovi úspešne sa vyrovnáť s rýchlymi zmenami v práci, osobnom i spoločenskom živote.

Prečo sú kľúčové kompetencie dôležité

Problematika orientácie na kompetencie a vzdelávania orientovaného na získavanie kompetencií (competence – based education) sa začala rozvíjať v 80 – tých rokoch v hospodárskej sfére (obchod, služby, priemysel) v hospodársky vyspelých štátoch sveta, najmä v USA, Kanade a v Austrálii. Zoznam a charakteristika kompetencií (model kompetencií) pre kvalitný výkon určitého povolania alebo skupiny povolání sa získaval analýzou činností v príslušnom povolaní, exploračnými výskumnými metódami (dotazníky, interview) a validizáciou získaných výsledkov. Orientácia na kompetencie priniesla podľa dlhodobého výskumu (15 rokov) vo viac ako 60. organizáciách v USA tieto výsledky (Schoonover Associates, 2001).:

- zvýšenie úspešnosti prijímania nových kvalitných pracovníkov o 5% - 10%,
- zvýšenie dĺžky doby zamestnania tých pracovníkov, o ktorých mala organizácia záujem o 15% - 20%,
- zvýšenie pracovnej morálky o 15% - 20%,
- dosahovanie cieľov jedincov a pracovných tímov sa zvýšilo o cca 20%.

Súčasný svet sa vyznačuje rýchlymi zmenami, explóziou informácií a rýchlym tempom inovácií, najmä informačných, pričom tento trend sa neustále zrýchľuje. V priebehu 10 rokov zastaráva približne 80% technológií, ktoré sa dnes používajú, ale v priebehu týchto 10 rokov pracuje ešte stále 80% pracovníkov, ktorí získali svoju odbornú prípravu pred 10 až 40 rokmi. Napr. v EÚ zaniká ročne cca 10 miliónov (7%) pracovných miest a vzniká približne rovnaké množstvo nových. V priemere každý šiesty zamestnanec (cca 17%) mení v priebehu roka zamestnanie a každý ôsmy (12,5 %) zmení aj odvetvie svojej práce. Celoživotné povolania v podstate odumierajú. Kompetencie, ktoré sú zamerané iba na jednu konkrétnu situáciu rýchle zastarávajú, stávajú sa neužitočnými (Turek, 1998). Preto vo všetkých vyspelých štátoch sveta je snaha nájsť, definovať a v ľuďoch rozvíjať **také kompetencie, ktoré sú využiteľné vo väčšine (aj v zatiaľ ešte neexistujúcich) povolaniach, ktoré umožnia jedincovi zastávať celý rad pracovných pozícií a funkcií, vykonávať rôzne povolania a ktoré sú vhodné na riešenie celého radu väčšinou nepredvídateľných problémov, ktoré umožnia jedincovi úspešne sa vyrovnáť s rýchlymi zmenami v práci, osobnom i spoločenskom živote.** Takéto kompetencie sa volajú **klúčové kompetencie**. Kľúčové kompetencie majú slúžiť na riešenie mnohých a rozmanitých problémov, v rôznych kontextoch, na dosahovanie viacerých cieľov, majú sa uplatňovať nielen v rôznych povolaniach, ale aj v rôznych oblastiach ľudskej činnosti: v škole, v práci, v spoločenskom i v osobnom živote. **Osvojovanie a zdokonaľovanie kľúčových kompetencií sa považuje za celoživotný proces učenia sa, a to nielen v škole, ale aj v zamestnaní, rodine, kultúrnom, spoločenskom i politickom živote atď. Osvojenie si kľúčových kompetencií nie je iba vecou osobného úsilia jedinca, ale vyžaduje priaznivé sociálne a ekologické prostredie.**

Najväčší tlak na riešenie problematiky kľúčových kompetencií vyvíja ekonomická sféra (obchod, služby, priemysel), pretože kľúčové kompetencie prispievajú z ekonomického hľadiska k:

- rastu produktivity práce a zvyšovanie konkurencieschopnosti,
- rozvoju adaptívnej a kvalifikovanej pracovnej sily,
- vytváraniu inovačného prostredia, čo je mimoriadne dôležité v celosvetovej – globálnej trhovej ekonomike.
- V širšom kontexte kľúčové kompetencie prispievajú k:
 - zvyšovaniu chápania politických záležitostí jedincami a ich angažovaniu sa v demokratických procesoch,
 - sociálnej súdržnosti a spravodlivosti,

- posilneniu ľudských práv a autonómie jedinca ako náprotivok k rastúcej globálnej nerovnosti šanci a marginalizácie jedinca (Rychen, Salganik, 2000).

Podľa Belza a Siegrista (2001, s. 174) osvojenie si kľúčových kompetencií vedie nielen k tomu, že jedinec je schopný špecificky a pružne uplatňovať to, čo sa naučil, ale je navyše schopný:

- meniť podľa svojich potrieb, to čo sa naučil,
- integrovať do tohto systému nové alternatívy správania,
- vyberať z viacerých alternatív, tak aby sa správval vhodne,
- novonadobudnuté schopnosti spájať so svojimi ďalšími schopnosťami,
- rozširovať repertoár svojho správania vytvorením vlastnej synergie, teda dospievať k ďalším alternatívam správania spájaním aktuálnych schopností s novonadobudnutými schopnosťami.

Systémy a štruktúra kľúčových kompetencií v štátoch EÚ a OECD

Viacere hospodársky vyspelé štáty sveta i medzinárodné organizácie navrhli systém kľúčových kompetencií, ktoré sa snažia už aj realizovať v celoživotnom vzdelávaní, najmä v školách a v zamestnaní, ale niekde aj prostredníctvom masovokomunikačných prostriedkov, najmä televízie (napr. BBC v Spojenom Kráľovstve veľkej Británie a Severného Írska). Pri návrhu kľúčových kompetencií sa vychádzalo najmä z analýzy činnosti človeka a z prieskumov požiadaviek zamestnávateľov.

Prieskum požiadaviek na **najdôležitejšie zručnosti potrebné pre 21. storočie v 500 svetových najúspešnejších organizáciach** poskytol tento zoznam v poradí podľa dôležitosti (Longworth, Davies, 1996):

- tímová práca,
- riešenie problémov,
- interpersonálne zručnosti,
- ústna komunikácia,
- počúvanie,
- osobný rozvoj a rozvoj kariéry,
- tvorivé myslenie,
- vodcovstvo,
- stanovovanie cieľov a motivácia,
- písanie,
- organizačný rozvoj.

Zástupcovia multinacionálnych firiem (Volvo, Fiat, Ericsson atd.) vypracovali pre absolventov stredných odborných škôl vo Fínsku tieto najdôležitejšie kompetencie:

1. Pripravenosť na zmeny:

- pripravenosť absolventov na psychické zvládnutie zmien pri strate zamestnania (nepodľahnúť alkoholizmu, drogám a mravnému úpadku),
- pripravenosť absolventov na celoživotné vzdelávanie (nemať problémy absolvovať rekvalifikačné kurzy v staršom veku).

2. Obstať v cudzom prostredí: Vedieť sa vyrovnáť so zmenami (Napri. v rámci privatizácie sa firma môže dostať do rúk zahraničného investora. Zamestnanci by mali dokázať nadviazať pracovné styky s príslušníkmi iných národov, vedieť komunikovať v cudzom jazyku, ak nechcú stratiť zamestnanie.)

3. Počítačová gramotnosť:

- ovládať prácu s osobným počítačom (na úrovni užívateľa),

- využívať možnosti elektronickej komunikácie (elektronická pošta, internet, prezentačné programy).
- 4. **Dobré technicko – odborné znalosti.**
- 5. **Ovládanie druhého cudzieho jazyka** (okrem angličtiny).
- 6. **Zvládnutie ľudského spolunažívania**
 - empatia,
 - dobré komunikačné vlastnosti.
- 7. **Etické správanie**
 - tolerancia,
 - schopnosť uzatvárať kompromisy.
- 8. **Kritický spôsob myslenia**
 - neosvojiť si cudzie myšlienky bez výhrad,
 - schopnosť spracovať a vyhodnocovať informácie.
- 9. **Zdravý spôsob života:** starostlivosť o vlastné zdravie (zdravá výživa, udržanie fyzickej kondície, vyhýbať sa nadmernému konzumovaniu alkoholických nápojov, neužívať drogy atd.).
- 10. **Estetické cítenie:** Dbáť na estetickú stránku výsledkov svojej práce.
(podľa Albert, 2001).

Goleman (2000) zhrnul výsledky viacerých výskumov zameraných na kvality, ktoré očakávajú zamestnávateľia od svojich pracovníkov a zoradil ich podľa dôležitosti:

- schopnosť učiť sa, rozvíjať pracovné zručnosti a zlepšovať pracovný výkon,
- schopnosť počúvať a komunikovať,
- adaptabilita,
- tvorivosť,
- zvládnutie neúspechu a prekážok v práci,
- sebaovládanie, spoľahlivosť,
- motivácia k postupu v organizačnej hierarchii, hrdosť na pracovné výsledky,
- snaha o skupinovú a interpersonálnu efektívnosť, schopnosť tímovej práce a schopnosť vyjednávať,
- výkonnosť, ctižiadostivosť a riadiace schopnosti.

V ďalšom uvádzame prehľad kľúčových kompetencií, ktoré navrhli niektoré medzinárodné organizácie a niektoré štáty:

Medzinárodná komisia UNESCO definovala v programe *Vzdelávanie pre 21. storočie* tieto **štyri piliere vzdelávania** (podľa *České vzdělání a Evropa*, 1998):

- **Učiť sa poznávať**, a to spojením širokých všeobecných vedomostí a zručností osvojovaných v malom počte vyučovacích predmetov, ale osvojených do hĺbky. Čo nejde do hĺbky, nemá zmysel vyučovať. Súčasne to znamená **učiť sa učiť**, aby bolo možné využívať vzdelávacie príležitosti po celý život. Ovládať nástroje, pomocou ktorých môže človek bádať, skúmať, chápať nové a rozvíjať sa po celý život, pretože skutočný poznatok je ten, ktorý človek skonštruuje sám.
- **Učiť sa konať**. Osvojiť si nielen profesné zručnosti, ale aj kompetenciu vyrovnávať sa s rôznymi sociálnymi a pracovnými situáciami a pracovať v tímoch. Učiť sa byť aktívnym riešiteľom životných situácií a nie pasívnym, manipulovaným objektom, učiť sa slobodne rozhodovať.
- **Učiť sa žiť spoločne**, žiť a pracovať s inými ľuďmi. Riešiť konflikty v duchu úcty k hodnotám pluralizmu, vzájomného porozumenia, tolerance a mieru. Vážiť si, rešpektovať a tolerovať odlišnosti iných ľudí. Kooperovať s inými ľuďmi a nie s nimi bojovať, nechcieť ovládať iných ľudí. Správať sa k iným ľuďom zodpovedne a mravne.

- **Učiť sa byť.** Byť autentickou osobnosťou, ktorá vie čo chce, uvedomele si riadi vlastný život, je sama sebou, nachádza zmysel vlastného života, vlastné šťastie a identitu. Vyvážené rozvíjať osobnosť človeka vo všetkých sférach: kognitívnej, afektívnej i psychomotorickej, autoreguláciu správania, samostatnosť úsudku (kritické myslenie), osobnú zodpovednosť.

Na konferencii **OECD Vzdelávanie pre zajtrajšok** (Vzdelávanie pre zajtrajšok, Bratislava, 2001) sa **kľúčové kompetencie** definovali takto:

- Dobrá schopnosť učiť sa, vrátane motivácie k učeniu sa.
- Schopnosť samostatne navrhovať vlastné celoživotné vzdelávacie stratégie, pomoc ostatným v tomto smere. Dobre vyvinuté schopnosti organizácie času.
- Schopnosť učiť sa s inými a od iných – práca v tíme – popri zachovaní schopnosti samostatného, autonómneho učenia sa. Schopnosť pracovať s inými ľuďmi z iných oblastí poznania a v iných prostrediach.
- Schopnosť vytvárať siete – „vedieť kto“ – tak v osobnom styku, ako aj na diaľku.
- Zručnosť v práci s informačnými a komunikačnými technológiami a prostriedkami ako zdrojom informácií, ako nástrojom učenia sa a komunikácie v sieti s inými.
- Poznávacie schopnosti a schopnosti nepoznávacieho charakteru pre účely kontaktu s komplexným svetom a pre účely pohybu v ňom, najmä vo svete, ktorý je informačne preťažený, neistý a rýchle sa meniaci.
- Ľudské a sociálne kompetencie pre účasť na živote komunity a spoločnosti, ktoré sú taktiež vhodné aj pre nachádzanie uplatnenia sa v mnohých povolaniach tak zamestnancov, ako aj samostatne podnikajúcich jednotlivcov.
- Náročnosť a kritické myslenie, schopnosť vyrovnáť sa s hlavnými hodnotami a úlohami, s ktorými sa spoločnosti konfrontujú na začiatku 21. storočia.
- Jazykové a komunikačné schopnosti nad rámec materinského jazyka v prostredí medzinárodného sveta, popri zachovaní tolerantnosti a uznania rôznych kultúr.

Podmienkou osvojenia kľúčových kompetencií je, aby si študenti osvojili solídny základ toho, čo nazývame „vedieť čo“, „vedieť prečo“ (t.j. vedomosti) v rámci definovaného kurikula každej krajiny, ktoré by sa priebežne rozširovalo v priebehu života jednotlivca pre účely rôznych podmienok práce a komunity vo forme kľúčových kompetencií. Na základe všetkých týchto foriem vedomostí majú byť študenti zruční v oblasti čítania a písania, spracovania dokumentov a počítačskej gramotnosti do rozsahu uznaného ako vhodné minimum pre splnenie každodenného života v komplexnej modernej spoločnosti.

USA

Komisia Ministerstva práce USA SCANS ustanovená na navrhnutie zručností, ktoré sú rozhodujúce pre uplatnenie v zamestnaní odporučila rozvíjať na školách 5 kľúčových kompetencií a 3 skupiny základných zručností:

Kľúčové kompetencie:

- Identifikovať, organizovať, plánovať a pridelovať zdroje.
- Pracovať s inými ľuďmi.
- Získavať a využívať informácie.
- Rešpektovať a chápať komplexnosť vzájomných vzťahov.
- Pracovať s rozmanitými technológiami.

Základné zručnosti:

- **Fundamentálne zručnosti:** čítať, písať, vykonávať aritmetické a matematické operácie, počúvať a hovoriť.

- **Myslenie:** myslieť tvorivo, rozhodovať sa, riešiť problémy, predstavivosť, vedieť ako sa učiť, uvažovať.
- **Osobné kvality:** zodpovednosť, sebaúcta, sociabilita, autoregulácia, integrita a čestnosť.

(*What Work Requires of Schools: a SCANS Report for America 2000*. Washington, DC: Department of Labour, 1991)

Anglicko a Wales

Úrad pre kvalifikácie a kurikulum (QCA) považuje za kľúčové tieto kompetencie:

1. **Komunikačné:**
 - aktívne sa zúčastňovať na diskusiách a primerane prezentovať svoj názor,
 - čítať a odpovedať na písomné materiály,
 - produkovať písomné materiály.
2. **Informačno – technologické:**
 - pripravovať informácie,
 - spracúvať a prezentovať informácie,
 - používať informačné technológie.
3. **Robiť numerické aplikácie:**
 - zhromažďovať a spracúvať údaje,
 - pracovať s údajmi,
 - prezentovať výsledky.
4. **Pracovať s inými:**
 - plánovať činnosť,
 - pracovať na splnení cieľov.
5. **Zlepšovať vlastné učenie a výkon:**
 - určovať si ciele a plánovať činnosť,
 - realizovať plán na dosiahnutie cieľov.
6. **Riešiť problémy.**

Každá kľúčová kompetencia má 5 úrovní. Na vysokých školách by študenti mali dosiahnúť 3. – 4. úroveň. (www.keyskillsnet.org.uk/whatare.htm)

Kanada

Vo vzdelávacom programe pre základné a stredné školy v provincii Quebec sú určené tieto kľúčové kompetencie.

1. **Intelektuálne:**
 - využívať informácie,
 - riešiť problémy,
 - kriticky myslieť,
 - byť tvorivý.
2. **Metodologické:**
 - používať efektívne metódy práce,
 - používať informačné a komunikačné technológie.
3. **Personálne a sociálne:**
 - rozvíjať svoju osobnú identitu,
 - udržiavať harmonické medzilidské vzťahy,
 - pracovať s inými,
 - mravne sa správať.

4. **Komunikačné:**

- primerane komunikovať.

(www.cpe.gouv.qc.ca/orienta/anglais.htm)

Nemecko, Švajčiarsko

Belz a Siegrist (2001) zdôvodnili a rozpracovali tieto kľúčové kompetencie:

- **Komunikácia a kooperácia:** vedome komunikovať a aktívne, tvorivým spôsobom prispievať v skupinových procesoch.
- **Riešenie problémov a tvorivosť:** rozpoznávať problémy a zodpovedajúcim spôsobom ich tvorivo riešiť.
- **Samostatnosť a výkonnosť:** samostatne plánovať, vykonávať a kontrolovať priebeh prác a ich výsledky.
- **Zodpovednosť:** prijať v primeranom rámci spoluzodpovednosť.
- **Premýšľanie a učenie:** ďalej rozvíjať proces vlastného učenia a myslieť v súvislostiach a systémovo.
- **Argumentácia a hodnotenie:** vecne posudzovať a kriticky hodnotiť vlastné, spoločné i cudzie spôsoby práce a výsledky.

Česká republika

V Národnom programe rozvoja vzdelávania v **Českej republike** sa venuje rozvoju kľúčových kompetencií veľká pozornosť. Kľúčové kompetencie zahŕňajú schopnosti, zručnosti, postoje a ďalšie charakteristiky osobnosti, ktoré umožňujú človeku konať adekvátne a efektívne v rôznych pracovných a životných situáciách. V kurikule českých škôl pôjde o vyváženosť poznatkového základu kurikula, rozvoja kompetencií a osvojovaniu postojov a hodnôt, pričom dôraz sa bude klásť na získanie kľúčových kompetencií, a to týchto:

- **naučiť sa poznávať** – osvojiť si metódy, ako sa učiť, ako využívať nové informačné a telekomunikačné technológie, ako sa vyhnúť zahlteniu povrchnými informáciami, ale naučiť sa informácie spracovávať, meniť ich na poznatky a aplikovať ich, vedieť kriticky myslieť a hodnotiť,
- **naučiť sa konať a žiť spoločne** – vedieť pracovať samostatne i v tímoch, otvorene komunikovať s ostatnými, riešiť konflikty, rešpektovať odlišné názory, chápať vzájomnú závislosť,
- **naučiť sa byť** – vedieť sa orientovať v rôznych situáciách a adekvátne na ne reagovať, byť schopný riešiť problémy a viesť plnohodnotný život, konať s väčšou autonómiou, na základe samostatného úsudku, ale v súlade s morálnymi normami, s uvedomením a prijatím osobnej zodpovednosti. Ide teda súčasne o kvalitnú *hodnotovú orientáciu*, o rozvoj zodpovedajúcich sociálno - osobnostných vlastností, o porozumenie vlastnej osobnosti i o rešpekt k druhým a o schopnosť vnímať duchovný rozmer života a nevyhnutnosť presadenia udržateľného rozvoja.

(Národný program rozvoje vzdelávania v Českej republike, 2001, s. 26)

Slovenská republika

V základnom strategickom dokumente vlády SR v oblasti výchovy a vzdelávania: *MILÉNIUM : Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov* (MŠ SR, 2002) patrí rozvíjanie kľúčových kompetencií medzi hlavné ciele výchovy a vzdelávania. Kompetencie sa vymedzujú ako spôsobilosť človeka preukázať vedomosti, zručnosti, schopnosti v praktickej činnosti. Majú nadpredmetový charakter a ich realizácia je viazaná skôr k metódam vyučovania ako k obsahu učiva. Za kľúčové kompetencie sa v tomto dokumente považujú:

- **komunikačné schopnosti a spôsobilosti**, to znamená ústne a písomne sa vyjadrovať, vysvetľovať, čítať s porozumením, vyhľadávať, uchovávať a používať, komunikovať informácie, tvoriť informácie a to aj v cudzích jazykoch,
- **personálne a interpersonálne schopnosti** obsahujú spôsobilosti sebazdokonaľovania a výkonnosti, schopnosti racionálne a samostatne sa celý život vzdelávať, kontrolovať sa, regulovať svoje správanie, patrí sem aj sebatvorba, tvorba progresívnych medziľudských vzťahov, schopnosť pracovať v tíme, preberanie zodpovednosti, schopnosti starať sa o svoje zdravie a životné prostredie, byť tolerantným, rešpektovať všeludské etické hodnoty, uznávanie ľudských práv a slobôd, a i.,
- **schopnosti tvorivo a kriticky riešiť problémy**, identifikovať ich, analyzovať, navrhovať riešenia spätoväzbe ich zhodnocovať a učiť sa z nich, vedieť pracovať aj v náročných, záťažových podmienkach,
- **pracovať s modernými informačnými technológiami**, zručnosti pracovať s osobným počítačom, internetom, využívať rozličné informačné zdroje a informácie v pracovnom aj mimopracovnom čase,
- v odbornom a prírodovednom vzdelávaní patrí medzi kľúčové kompetencie aj **realizácia numerických, symbolických aplikácií**.
- **formovať občiansku spoločnosť**, ide o schopnosť občanov prispievať na miestnej, štátnej, európskej i globálnej úrovni k rozvíjaniu demokratického systému spoločnosti, k trvale udržateľnému hospodárskemu a sociálnemu rozvoju štátu so zodpovednosťou voči životnému prostrediu a zachovaniu života na zemi.

Napriek tomu, že štáty OECD sa zhodujú v názore na dôležitosť a naliehavú potrebu kľúčových kompetencií v neustále sa meniacom, vzájomne závislom svete, ako vidno aj z vyššie uvedeného, nedochádza pri návrhu kľúčových kompetencií k jednoznačným a všobecne akceptovaným výsledkom. Preto sa v roku 1999 navrhol **program OECD Definícia a výber kompetencií: teoretické a koncepcné základy (DeSeCo)**, ktorý sa realizuje pod vedením Švajčiarskeho federálneho štatistického úradu a Národného centra pre edukačnú štruktúru USA. Riešenie programu musí rešpektovať ľudské práva a princípy demokracie, ako aj individuálnu a sociálnu rozmanitosť a musí prispievať k zlepšeniu života jedinca. Práca na programe DeSeCo nie je zatiaľ ukončená (www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber/5/deseeco/rychen-hersch.pdf).

Návrh systému kľúčových kompetencií

Validné a reliabilné určenie systému kľúčových kompetencií, ktoré je potrebné rozvíjať a zdokonaľovať na všetkých stupňoch a typoch škôl SR, ako aj v celoživotnom vzdelávaní si vyžaduje realizovať rozsiahly výskum zameraný najmä na zistenie najdôležitejších vedomostí, zručností a schopností, postojov i hodnotového systému, ktoré vyžadujú zamestnávateľia od svojich zamestnancov, ktoré považujú za najdôležitejšie pre dosiahnutie úspechu v zamestnaní zamestnanci, ktoré považujú za rozhodujúce pre spokojný, šťastný život a pre efektívne fungovanie demokratickej spoločnosti občania SR, ktoré považujú za rozhodujúce pre zmysluplný život v budúcnosti odborníci zaoberajúci sa prognózovaním.

Takýto výskum je potrebné realizovať na reprezentatívnej vzorke populácie občanov SR, čo je časovo, finančne i organizačne veľmi náročné a niet sa čo diviť, že pri súčasnej podvyživenosti vedy na Slovensku nikto zatiaľ taký výskum nerealizoval. Výsledky tohto výskumu by bolo potrebné porovnať a upraviť na základe výsledkov medzinárodného výskumu štátov OECD DeSeCo, ktorý tiež nie je ešte ukončený. Preto pri pokuse o návrh systému kľúčových kompetencií sme odkázali najmä na metaanalýzu výskumov kľúčových kompetencií v zahraničí, výsledky niektorých sme uviedli v predchádzajúcej kapitole, a na analýzu súčasných, a najmä perspektívnych potrieb Slovenska. Na tomto základe sme navrhli týchto šesť kategórií kľúčových kompetencií:

- 1. Informačné**
- 2. Učebné**
- 3. Kognitívne**
- 4. Interpersonálne (sociálne)**
- 5. Komunikačné**
- 6. Personálne**

Jednotlivé kategórie kľúčových kompetencií nie sú usporiadané hierarchicky, čo znamená, že napr. informačné kompetencie nie sú dôležitejšie ako kompetencie personálne. Všetky kategórie kľúčových kompetencií považujeme za rovnako dôležité. Nami navrhnuté kategórie kľúčových kompetencií sú kompatibilné so systémami kľúčových kompetencií v štátoch EÚ a OECD, ktoré sme uviedli v predchádzajúcej kapitole. Každá z kategórií kľúčových kompetencií obsahuje množinu spôsobilostí, ktoré je možné a z didaktických potrieb aj potrebné ešte ďalej konkretizovať na pozorovateľné výkony študentov, aby bolo možné jednoznačne určiť, či konkrétny študent má danú spôsobilosť už sformovanú a aj do akej miery. Pre obmedzený rozsah tohto príspevku sme detailnejšie rozpracovali iba návrh systému kľúčových kompetencií.

Literatúra:

- [1] ALBERT, A. *Manažérstvo kvality v škole*. Dunajská Streda: Lilium Aurum, 2001. ISBN 80-8062-098-9.
- [2] BELZ, H., SIEGRIST, M. *Kľúčové kompetencie a jejich rozvíjení: Východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- [3] *České vzdělání a Evropa*. Praha: MŠČR, 1998.
- [4] GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. Praha: Columbus, 1997. ISBN 80-85928-48-5.
- [5] GOODY, J. 1999. Education and Competencies [online]. Cambridge : St John's College. [cit. 2002-08-12]. Dostupné na internete: <http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/desecco/goody_report.pdf>.
- [6] HRMO, R., TUREK, I. *Kľúčové kompetencie*. Bratislava: STU, 2003. ISBN 80-227-1881-5.
- [7] *Key Competencies* [online]. 1999. [cit. 2002-08-07]. Dostupné na internete: <http://www.cpe.gouv.qc.ca/orienta/anglais.htm>.
- [8] *Key skills* [online]. 2000. [cit. 2002-08-20]. Dostupné na internete: <<http://www.keyskillsnet.org.uk/world.htm>>.
- [9] *Key skills* [online]. 2000. [cit. 2002-08-20]. Dostupné na internete: <<http://www.keyskillsnet.org.uk/whatare.htm>>.
- [10] LEVY, F., MURNANE, R. J. Are There Key Competencies Critical to Economical Success: An Economical Perspective. In *DeSeCo Expert Report*. Neuchatel: SF SO, 1999.
- [11] MŠ SR. 2002. MILÉNIUM: Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov. Bratislava: IRIS, 2002. ISBN 80-89018-36-X.
- [12] Národný program rozvoje vzdelávania v Českej republike. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001.
- [13] RYCHEN, D. S., SALGANIK, L. H. Definition and Selection of Key Competencies. In *A Contribution of the OECD Program Definitions and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations* [online]. [cit. 2002-08-12]. Dostupné na internete: <http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber/5/desecco/rychen-hersch.pdf>.

- [14] Schoonover Associates: Competency Q&A.[online]. 2001. [cit. 2002-08-04]. Dostupné na internete: <http://www.schoonover.com/resource_Center/Q-A.htm>.
- [15] TUREK, I. *Zvyšovanie efektívnosti vyučovania. 2. doplnené vydanie*. Bratislava: Metodické centrum, 1988. ISBN 80-88796-89-X.
- [16] TUREK, I. *Kľúčové kompetencie: Úvod do problematiky*. Banská Bystrica: MPC, 2002.
- [17] TUREK, I. *Tvorivé riešenie problémov. 4. vyd.* Banská Bystrica: MC, 2001. ISBN 80-8041-390-0.
- [18] TUREK, I. Kľúčové kompetencie žiakov. In *Pedagogické rozhľady*, 2002, roč. 11, č. 2. s. 3 –7.
- [19] *Vzdelávanie pre zajtrajšok*: Konferencia OECD, Rotterdam, Holandsko. Bratislava: Štátna školská inšpekcia, 2001.
- [20] *What Work Requires of Schools: a SCANS Report for America 2000*. Washington, DC: Department of Labour, 1991.