

Závěrem bych rád upozornil na problematické používání dat pro mezinárodní srovnání. Je jistě logické, že jsou v příloze používány data z Labour Force Sample Survey (Eurostat), která vypovídají nejvíce o zaměstnanosti lidí s různým vzděláním. Pro získání představ o počtu složení a struktuře populace s určitou úrovní vzdělání jsou však podstatně využitelnější data OECD, které v posledních letech dokonce zveřejňuje indikátory velmi přesně korespondující s výzkumnými otázkami autorů (např. návratnost dosaženého vzdělání, relativní rozdíly v příjmech podle úrovně dosaženého vzdělání, distribuce příjmů v rámci kategorií dosaženého vzdělání apod.)⁴. Autoři by tak neměli tvrdit, že „podíl vysokoškoláků v populaci“ je v ČR 9 %, ale 13 %⁵; a také by zjistili, že rozdíl v příjmech vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných lidí se v naprosté většině zemí v posledních letech prakticky nemění a zvláště v ČR dosahují jedné z nejvyšších hodnot ze zemí OECD a současně distribuce příjmů mezi vysokoškoláky je u nás neobyčejně homogenní, což všechno popírá nejen tezi o pojišťovně vzděláním, ale také o rozdílech mezi skupinami úspěšných a neúspěšných.

Přes uvedenou řadu výhrad je kniha *Jana Kellera* a *Lubora Tvrdeho* cenná svým v pozitivním slova smyslu kritickým přístupem k některým trendům ve vývoji současných vzdělávacích systémů a poukazuje na možné problémy, které se mohou v ČR v budoucích letech objevit. V neposlední řadě seznamuje českého čtenáře se současnou francouzskou sociologickou literaturou, která má právě v tomto směru co nabídnout. Také výsledky empirických výzkumů zveřejněných v knize přináší samy o sobě řadu důležitých zjištění, která budou pro další bádání cenným materiálem.

Karel Šima

Centrum pro studium vysokého školství, v. v. i.

Veteška, Jaroslav – Tureckiová, Michaela

Kompetence ve vzdělávání

GRADA: Praha 2008. ISBN: 978-80-247-1770-8

Kompetence – tento moderní pojem České republiky i Evropské unie již zdomácněl jak v literatuře, tak akademickém i běžně užívaném slovníku. S naprostou samozřejmostí je užíván pedagogy i andragogy, teoretiky i praktiky managementu či personálního řízení. Ovšem budeme-li pátrat po tom, co se za tímto pojmem skrývá, odpověď již tolik samozřejmá nebude. Na našem trhu dosud chyběla publikace, která by jednoznačně definovala pojem kompetence ve všech významech, kterých nabývá. Tedy nejen kompetence ve smyslu pravomoci k rozhodování (běžné chápání), ale především kompetence ve smyslu specifického souboru znalostí, dovedností, zkušeností, metod či postojů, které jedinec užívá k řešení nejrůznějších úkolů a životních situací a které tomuto jedinci umožňují osobní rozvoj (s. 25).

Za významné lze považovat také vymezení vztahu pojmů schopnosti, kvalifikace a kompetence. Schopnost (potenciál k akci) je definována jako významný vstup pro kompetenci, která je již efektivně zvládnutou akcí (výstupem). Kvalifikaci pak můžeme označit za soustavu schopností potřebných k získání způsobilosti k výkonu určité specifické činnosti (s. 43). Kompetence jsou spíše univerzálnějšího charakteru a nevztahují se jen k výkonu profese. S tím úzce souvisí koncept klíčových kompetencí, které jsou více navázány na strukturu trhu práce a směřují na mikroúroveň k zaměstnanosti a zaměstnatelnosti jedince, na makroúroveň pak ke konkurenceschopnosti firmy, pro kterou jedinec pracuje, resp. Společnosti jako celku.

Na základě jednoznačné definice moderního chápání pojmu kompetence autoři rozvádějí jednotlivé možnosti využití kompetenčního přístupu jak ke vzdělávání v rámci pedagogického i andragogického působení (první část publikace), tak i v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů (druhá část).

První část publikace (Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí) se orientuje na vymezení konceptu kom-

⁴ Education at a Glance 2007, OECD: Paris, 2007.

⁵ Rozdíl je způsoben odlišným cílem a metodologií Labour Force Sample Survey, která se soustřeďuje na vzdělání pracovní síly, zatímco indikátory vzdělanosti se vztahují na celou populaci. Údaj z OECD je z roku 2005, u autory uváděných dat není uvedeno období, k němž se vztahují.

petencí v andragogické a pedagogické realitě, tedy na místo kompetencí v rámci primárního, sekundárního, terciárního i dalšího vzdělávání. Ve všech uvedených oblastech se uplatňuje model tzv. Vzdělávání podle kompetencí, tedy inovativní přístup zaměřený na vzdělávání za účelem zajištění efektivního zvládnutí aktuálních i perspektivních situací, úkolů a problémů, které jedinec řeší, resp. bude řešit. Autoři upozorňují na to, že tento přístup může svou podporou různosti mj. vést i ke snížení diskriminačních projevů.

V další kapitole autoři detailně seznamují čtenáře s přístupy k diferenciaci kompetencí podle různých odborníků, resp. prostředí, v němž se přístup podle kompetencí uplatňuje. Autoři se také shodují v tom, že vytvořit obecný model kompetencí je nemožné, neboť jedním z významných znaků kompetence je mimo její multidimenzionálnosti, definování standardem či potenciálu pro akci a rozvoj především kontextuální podmíněnost (s. 32).

V následujícím textu autoři rozebírají kompetence a její jednotlivé součásti jak v kurikulárních dokumentech Evropy, tak především na aplikační rovině v ČR. Zde zasazují kompetence do kontextu rámcových a školních vzdělávacích programů, tedy základních stavebních jednotek reformy českého školství. Kompetence, zejm. klíčové, sehrávají konstitutivní úlohu v této reformní činnosti, neboť představují platformu mezi-, resp. nadpředmětového pojetí vzdělávání. k těmto se pojí i změny v systému hodnocení, poradenství a podpory studujících, ale i vyučujících (s. 72).

Druhá část recenzované publikace nese název Řízení a rozvoj podle kompetencí a je koncepčně zařazena jako aplikace poznatků předchozích kapitol do oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, resp. jeho specifického pojetí formou kompetenčního přístupu. Moderní personální řízení se již bez konceptu kompetencí neobejde. Firmy přecházejí od systému výběru, hodnocení i odměňování pracovníků na základě odpracovaných let či dosažených kvalifikací k jednoznačné preferenci kvality a rozsahu kompetencí svých či potenciálních zaměstnanců. Jako efektivní nástroj k tomu využívají tzv. řízení podle kompetencí, tedy systému personální práce v organizacích, který sdružuje strategické personální procesy do jednoho funkčního celku integrovaného soustavou kompetencí (s. 85). Autoři detailně popisují principy zavádění tohoto způsobu řízení do organizač-

ního života, zdůrazňují výhody správně nastaveného systému a upozorňují na možná úskalí a problémy, které při implementaci mohou vzniknout. Dále publikace čtenáře seznamuje s tvorbou kompetenčního modelu v organizaci, tedy systému konkrétních kompetencí (klíčových kompetencí), které jsou pro organizaci stěžejní a na nichž závisí úspěch organizace v konkurenčním prostředí. Na základě kompetenčního modelu jsou vytvářeny kompetenční profily jednotlivých pozic, resp. skupin pozic v organizaci. Příklady modelování kompetencí autoři uvádějí na několika konkrétních společnostech, což lze považovat za významný přínos pro celkovou koncepci recenzované publikace.

V závěrečné části nechybí zajímavý pohled na klíčové kompetence prizmatem zaměstnanců i zaměstnavatelů. Pohled sféry zaměstnavatelů doplnili autoři o výsledky dvou výzkumů v oblasti klíčových kompetencí mezi českými zaměstnavateli, které byly provedeny v letech 2004, resp. 2005. Zde jsou mezi nejvíce hodnocenými kompetencemi uvedeny komunikační dovednosti, schopnost vést a motivovat druhé, profesionalitu vystupování či schopnost týmové práce. Možná překvapivý je závěr, že absolventi mohou být pro mnoho zaměstnavatelů vhodnějšími zaměstnanci, a to i přes nedostatek vlastních zkušeností.

Recenzovaná publikace je významným počinem na transdisciplinárním poli pedagogiky a andragogiky a zaplňuje výraznou mezeru na českém knižním trhu. Takto komplexně se dosud žádný autor problematikou kompetencí nezabýval, proto se jedná o dílo přímo průkopnické. Nadto je v něm smysluplně propojena problematika kompetencí ve vzdělávání a kompetencí v řízení a rozvoji lidských zdrojů, což je množné především díky autorské dvojici J. Veteška – M. Tureckiová, tedy andragoga s pedagogickým přesahem a specialistiky na teorii i praxi personálního řízení. Oba autoři působí jako akademičtí pracovníci, zároveň však intenzivně propojují teoretické poznatky s praxí řadou projektů a těsnou spoluprací s podnikovou sférou. Systematičnost, provázanost recenzované publikace a explicitní přesah do sféry praxe jsou tedy logickým vyústěním tvůrčích sil obou autorů.

Mgr. Tomáš Langer
Univerzita Jana Amose Komenského Praha
Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR