

Ključne kompetencije

Autor: dr Vladimir Ivanković, direktor MNG Centra

Tokom industrijske revolucije, usled automatizacije i početka masovne proizvodnje, desilo se razdvajanje tehničkih i netehničkih kompetencija. Veštine kao što su planiranje, organizovanje i osiguranje kvaliteta, postale su odgovornost supervizora i menadžera. Radne aktivnosti su bile podeljene na sitne operacije, zadatke, koji su se lako mogli kontrolisati. Od radnika u fabrikama se nije očekivalo da uzmu neko drugo zaduženje, osim svojih dodeljenih zadataka. Odvrćani su od pokušaja da reše probleme, a u mnogim fabrikama, nije im bilo dozvoljeno čak ni da razgovaraju među sobom.

Sada kada smo u drugoj industrijskoj revoluciji, udaljavamo se od lančane masovne proizvodnje, tako da podela rada na manje zadatke nije više adekvatan način organizacije rada.

Karakteristike druge industrijske revolucije, koje imaju velike implikacije na kompetencije zaposlenih, kako Mensfeld (2003) navodi, ogledaju se u:

- korišćenju modernih tehnologija za koje su potrebni zaposleni koji se organizuju i imaju specifične veštine razmišljanja (eng. thinking skills) - da planiraju, da donose odluke, rešavaju probleme;
- brzim promenama i razvoju proizvoda kao odgovoru na zahteve potrošača;
- visokim zahtevima za kvalitetom i proizvodima koji su prilagodljivi pojedinačnim zahtevima kupaca;
- novim oblicima organizacionog dizajniranja, gde više ne postoji potreba za višestrukom hijerarhijskom strukturom;
- modifikovanim sistemima upravljanja i kontrole, gde je osnovno, da ljudi mogu sami sebe da vode kroz proces rada.

Danas, da bi ljudi bili uspešni u svojim zanimanjima potrebno je da imaju više od tehničkih kompetencija, jer je iskustvo pokazalo da samo obuka za tehničke kompetencije ne može da odgovori na gore pomenute potrebe i promene u zahtevima radnih mesta.

Ključne veštine (eng. Core skills) su opšti zahtevi radnih mesta i uključuju primenu brojeva, komunikaciju, rešavanje problema, donošenje odluka i sposobnosti učenja. Funkcija ovog tipa kompetencija je da zaposlenima obezbede horizontalnu i vertikalnu mobilnost u okviru organizacija a onima koji traže posao, obezbede prilagodljivost i adaptabilnost na tržištu rada.

U Velikoj Britaniji, ključne veštine su identifikovane i definisani su standardi kvalifikacija u stručnom obrazovanju i obuci. Sličan razvoj može se uočiti i u drugim zemljama 'compétences transversales' u Francuskoj i 'Schlüsselqualifikationen' u Nemačkoj.

Studija sprovedena u Poljskoj 2009. godine je otkrila da ova grupa kompetencija koja u velikoj meri određuje zapošljivost osoba (timski rad, motivisanost, komunikacija itd.) može biti podjednako ili čak važnija od tehničkih veština (World Bank Group, 2012 navedeno u IFC Job Study, 2013).

Ključne kompetencije su nastale kao odgovor na promene nastale u ekonomiji i tržištu rada, tokom 20- tog veka. Radne uloge su postale šire (Mansfield, 2003) i poslodavcima su bili potrebni zaposleni sa dodatnim veštinama i kompetencijama.

Ključne kompetencije ili ključne veštine imaju jako puno sinonima ili srodnih termina koji su u upotrebi. Ovde ćemo pomenuti samo neke termine koji se koriste za ključne veštine ili kompetencije, kao na primer: bazične veštine, veštine za zapošljavanje, zajedničke veštine, ključne kvalifikacije, generičke veštine, životne veštine, netehničke veštine, lične kompetencije, lične veštine, socijalne kompetencije, transferabilne veštine, transferzalne kompetencije.

Ključne kompetencije predstavljaju prenosive, višenamenske pakete znanja, veština i stavova koji su potrebni svakom pojedincu za lično ispunjenje i razvoj, uključivanje u društveni život i zapošljavanje. Ovaj skup znanja, veština i stavova bi trebalo da bude razvijen na kraju obaveznog školovanja ili obuke i treba da služi kao osnova za dalje učenje u procesu doživotnog učenja (Implementation of „Education and Training 2010“ work programme, Working group on key competences, European Council, 2004).

Ova definicija naglašava njihovu prenosivost i stoga primenjive u mnogim situacijama i kontekstima, a zatim i višenamenske, odnosno da se mogu koristiti za rešavanje raznih vrsta problema, kao i za obavljanje raznih tipova zadataka. Ključne kompetencije su preduslov za adekvatno obavljanje životnih i radnih zadataka i buduće učenje.

Ministarstvo obrazovanja Velike Britanije, koje veliku pažnju poklanja ovoj grupi kompetencija, definiše ključne veštine kao opšte veštine koje pojedinci treba da poseduju da bi bili produktivni, fleksibilni, prilagodljivi i konkurentni na tržištu radne snage. Njihov cilj je da obezbede sposobnosti za dalje učenje, komunikaciju, primenu brojeva, korišćenje informacionih tehnologija, rad sa drugima i rešavanje problema.

Ideja ključnih kompetencija je nastala kao reakcija na potrebu da zaposleni budu fleksibilni i brzo prilagodljivi potrebama koje kreira nova tehnologija ili procesi rada.

Od zaposlenih se danas u preduzećima širom sveta, očekuje da poseduju fleksibilnost i sposobnost brzog prilagođavanja novim poslovima, izmenjenim organizacionim i radnim procesima i na kraju novim zahtevima radnih mesta. Da bi zaposleni mogli da ispune ovakve zahteve svojih kompanija ali i da bi bili zapošljivi, koncept ključnih kompetencija ima izuzetan značaj.

Velika Britanija je u ranim 1980-im identifikovala listu i standarde za ključne veštine da bi se podržao razvoj sistema nacionalnih stručnih kvalifikacija koji predstavlja nacionalni sistem obuke. Ključne veštine su identifikovane na osnovu konsultacija sa poslodavcima i identifikovane su sledeće (Mansfield, 2003):

- Primena brojeva
- Komunikacija
- Rešavanje problema i donošenje odluka
- Praktične veštine
- Informaciona tehnologija.

Razvijeno je trideset i pet podkategorija koje sadrže ukupno 103 ključne veštine, koje su uobličene kao ishodi učenja. Ova lista sa podkategorijama je korišćena u programima obuke do ranih 1990-ih godina. Vremenom, glavna lista se menjala tako da je zvanično telo za kvalifikacije i akreditaciju (QCA) u Velikoj Britaniji uvrstilo još neke veštine, kao na primer:

- Rad sa drugima
- Unapređenje učenja i učinka

Svaki sektor privrede ima svoj dodatni set ključnih kompetencija koje su naročito bitne za efikasan i efektivan rad u datom sektoru.

Evropska unija je razvila i usvojila svoj referentni okvir ključnih kompetencija (2006. godine) koji je prvi pokušaj da se na makro nivou obezbedi razumljiva i dobro balansirana lista ključnih kompetencija potrebnih, između ostalog i za uspešno zapošljavanje i očuvanje sigurnosti radnog mesta.

Ključne kompetencije koje su definisane ovim referentnim okvirom su:

- 1) Komunikacija na maternjem jeziku
- 2) Komunikacija na stranom jeziku
- 3) Matematička pismenost i osnovne kompetencije u nauci i tehnologiji
- 4) Digitalne kompetencije
- 5) Sposobnost učenja
- 6) Međuljudske i socijalne kompetencije
- 7) Preduzetništvo
- 8) Svest o kulturi i izražavanju kroz kulturu