



Razvoj in opredelitve pojma kompetenca

Pojem kompetenca ima številne opredelitve in je predmet različnih pristopov, povezan pa je tudi s številnimi sorodnimi izrazi kot npr. ključna kvalifikacija. Posledično je pojem kompetenca postal zelo nejasen, zato je koristno poznati bistvene značilnosti njegovega razvoja in najnovejše opredelitve. Poglobljeno analizo razvoja koncepta kompetenca v različnih okoljih sta objavila Delamare Le Deist in Winterton in jo v nadaljevanju kratko povzemamo. (Delamare Le Deist in Winterton, 2005, str. 27-38).

Pojem kompetence je v strokovno literaturo prvi uvedel ameriški psiholog White (1959) v članku »Motivation reconsidered: the concept of competence«, da bi z njim opisal tiste osebnostne značilnosti, ki so povezane z nadpovprečno uspešnostjo (angl. »superior performance«) in visoko motivacijo.. Temu pristopu je dobrih dvajset let kasneje sledil znani ameriški psiholog McClelland (1973) in v prelomnem članku z naslovom »Testing for competence rather than for intelligence« predstavil test za napovedovanje kompetence kot nekakšno nasprotje inteligenci. Če inteligenco razumemo kot potencial človeka za uspešno delovanje, lahko kompetenco razumemo bolj kot dejanski rezultat delovanja. Kompetenco McClelland (1998) torej razume kot vedenjsko značilnost in za razliko od inteligence in osebnostnih značilnosti, je kompetence mogoče proučiti in razviti.

Evropska tradicija razumevanja kompetence se v svojem razvoju precej razlikuje od ameriške, precejšnje razlike so tudi med britansko, francosko in nemško šolo. Na slovensko pojmovanje kompetence in povezano izrazoslovje je močno vplival nemški model poklicnih kompetenc, ki je poudarjal določanje potrebnih učnih vsebin na »vhodni« strani, ne pa na »izhodni« strani oz. na obvladovanju poklica. To je bila t.i. poklicna kompetenca, ki je temeljila na konceptu poklica (orig. Beruf), izhajajočega iz tradicije obrti. V teh okvirih se je predpostavljalo, da določen poklic definira sam učni proces in pedagoški pristop. Posledično se je uvajanje modularizacije in splošnih kompetenc v takšnem sistemu sprejemalo z odporom, saj se je načenjala enotnost poklica.

V 80. letih se je Nemčiji in potem v Avstriji uvedel koncept ključne kvalifikacije (orig. Schlüsselqualifikationen), ki je vključeval tudi osebne kompetence, kot npr. sposobnost samostojnega delovanja in reševanja problemov, fleksibilnost, sposobnost sodelovanja, praktična etika in moralna zrelost. Archan in Tutschek (2002) izpostavljata, da je bistvo novega koncepta prečne/transverzalne funkcionalne in poklicne kvalifikacije, ki vključujejo tudi s poklicem nepovezane specifične sposobnosti in vidike oblikovanja osebnega razvoja. Razdeljene so v tri sklope, kognitivne, socialne in osebne kompetence. Kognitivne (orig. Sachkompetenz) so opredeljene kot znanje, veščine in sposobnosti, ki jih lahko uporabimo v okviru določenega poklica ali prečno. V tem sklopu so tudi veščine in sposobnosti za obvladovanje zahtev/nalog in razvijanje primernih strategij reševanja problemov. Sem sodijo tudi teoretično mišljenje, kompetenca metode/metodičnosti vključno z učnimi tehnikami in splošne poklicne veščine, kot so obvladovanje informacijske tehnologije, varnosti pri delu in pripravljenosti za sodelovanje.

Socialne kompetence se nanašajo predvsem na ravnanje s sodelavci in drugimi ljudmi in so opredeljene kot sposobnost in pripravljenost na sodelovanje, odgovorna medosebna interakcija in v odnose usmerjeno obnašanje v skupini. Osebne kompetence sestavljajo ključne kvalifikacije za samodelovanje/upravljanje sebe in so opredeljene kot sposobnost in pripravljenost za osebni razvoj, za razvoj veščin, motivov in stališč v odnosu do dela in širšega okolja.

Na področju izobraževanja se je v zadnjem desetletju uveljavila opredelitev kompetence, ki temelji na delu posebne projektne skupine DeSeCo, ustanovljene v okviru OECD in pravi, da je to »...sposobnost

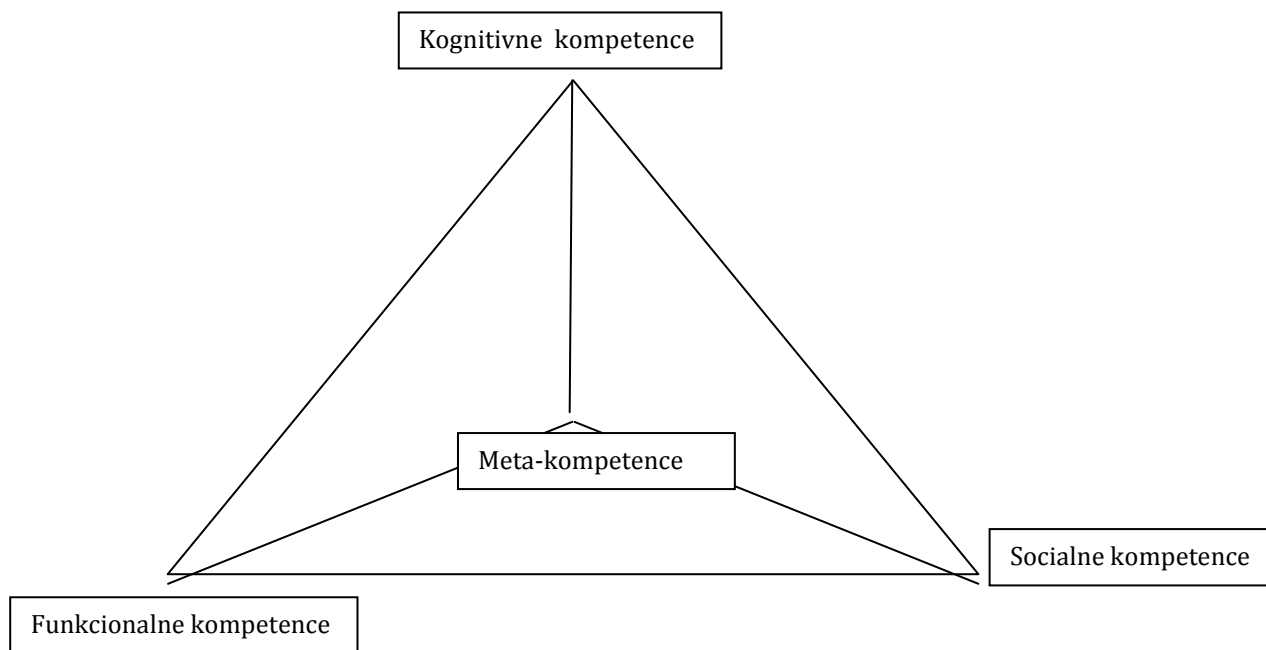


doseči kompleksne zahteve v določenem kontekstu s pomočjo mobilizacije tako spoznavnih kot tudi nespoznanih vidikov delovanja» (Rychen in Salganik, 2003, str. 43). Gre torej za multi-dimenzionalen ali celosten model kompetence, ki sta ga razvijala Delamare Le Deist in Winterton. Avtorja predlagata holistično tipologijo kompetenc, ki predpostavlja dve dihonomni delitvi kompetenc na:

- Kompetence, ki so povezane z poklicem in kompetence vezane na osebo oz. posameznika
- Konceptualne kompetence (spoznanja, znanje in razumevanje) in operativne oz. delovne kompetence (funkcionalne, psihomotorične in razne uporabne veščine)

Tako dobimo štiri tipe kompetenc, od katerih so kognitivne, funkcionalne in socialne dokaj splošne in neposredno primerljive s tradicionalnim razumevanjem kompetenc, kot kombinacijo znanja, veščin in stališč. Znanje in razumevanje je izraženo v kognitivnih kompetencah, veščine so zajete v funkcionalnih kompetencah, socialne kompetence pa pokrivajo vedenjski vidik in stališča. Pri vseh treh tipih gre za t.i. »output«, torej za nekaj kar lahko opazujemo in merimo kot rezultat človekovega delovanja. Meta kompetence pa se nekakšna podlaga za pridobivanje ostalih treh tipov kompetence. Odnos avtorja ponazorita z geometrično obliko tetrahedrona, pri čemer so kognitivne, funkcionalne in socialne kompetence na površju oz. v ospredju, meta kompetence pa v globini oz v ozadju. (Delamare Le Deist in Winterton, 2005, str. 40)

Slika: Holistični model kompetence (Vir: Delamare Le Deist in Winterton, 2005, str. 40).



Poznavanje razvoja koncepta kompetenca ter sorodnih izrazov nam pojasni, zakaj je v praksi toliko nerazumevanja pojma kompetenca. Kot pravi Gonczi, eden vodilnih avtorjev na področju kompetenc v izobraževanju, pa je bistven za kompetenco integriran in celosten pristop. Ne gre torej za dilemo, ali so pomembnejše specifične veščine in znanja ali splošne sposobnosti razumevanja in presojanja, ampak je za uspešnost posameznika vedno pomembna ustrezna kombinacija ključnih kompetenc v konkretnem okolju, v katerem se nahaja. (Gonczi, 2003, str. 120)