

2021

Raport skrócony

Monitoring źródeł UE w zakresie kompetencji dla przemysłu przyszłości



Opracowali:
dr Ziemowit Socha
Anna Nikowska

Redakcja:
dr Piotr Kryjom

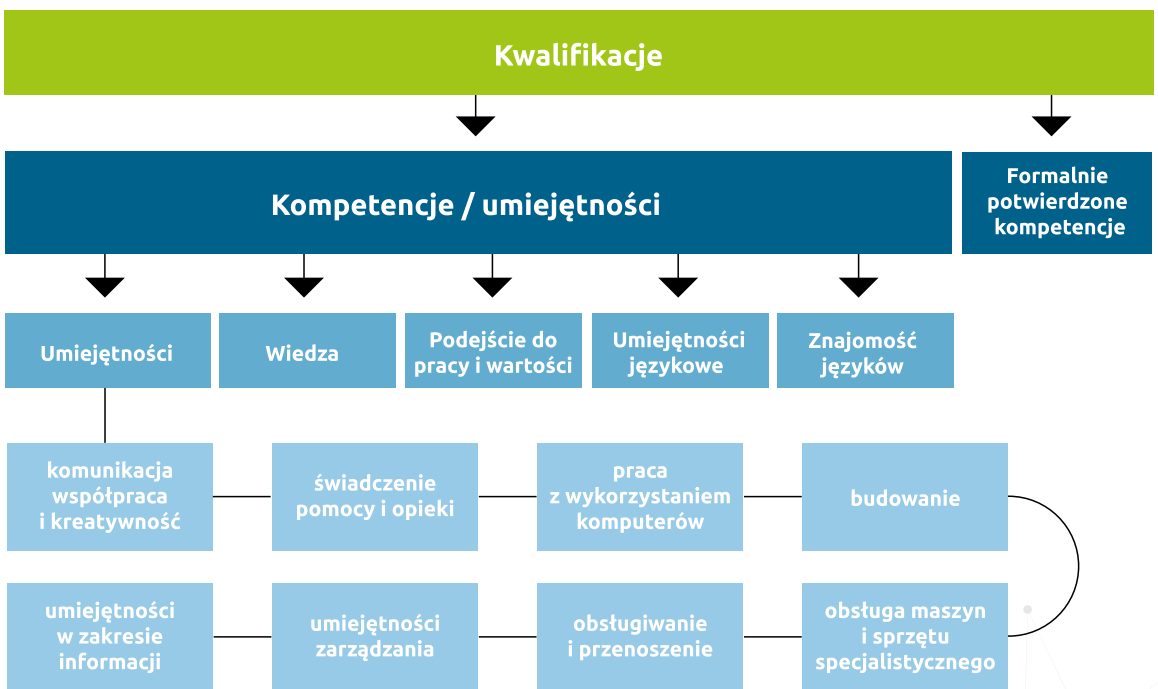


Kluczowe kategorie pojęciowe

Jeśli potraktować klasyfikację ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* – Europejskie Umiejętności, Kompetencje, Kwalifikacje i Zawody) jako porządkującą pojęcia, to zauważyć należy, że rozróżnia się w jej ramach trzy zasadnicze filary: umiejętności (rozumiane na poziomie ESCO zamiennie z kom-

petencjami, co jest odmienne od perspektywy przyjętej w polskich dokumentach strategicznych), kwalifikacje (jako dyplomy formalnie potwierdzające nadanie wykształcenia po przeprowadzeniu odpowiedniego procesu walidacji i certyfikacji) oraz zawody (tradycyjna kategoria porządkująca rynek pracy).

Schemat 1. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności



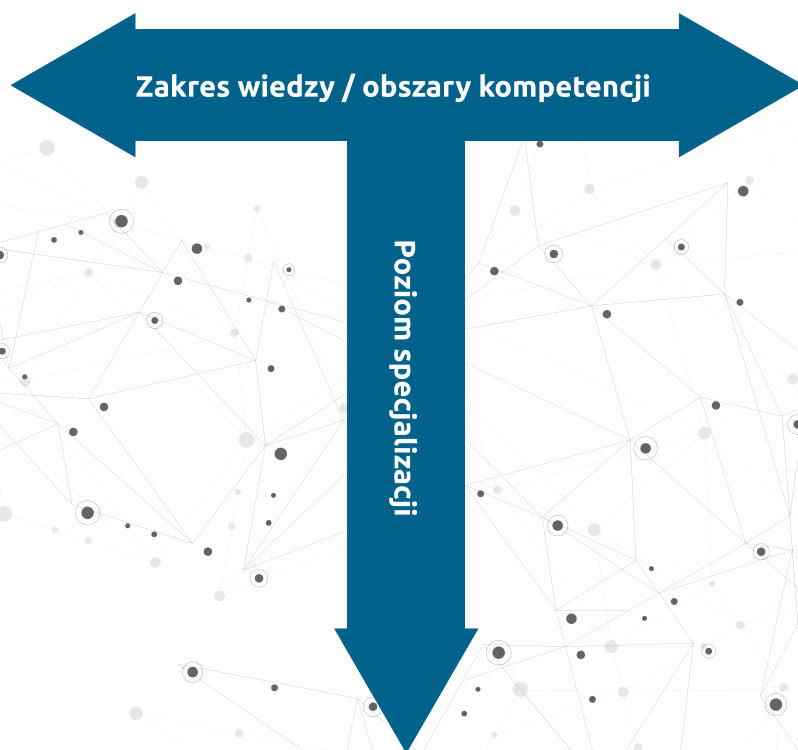
Źródło: opracowanie własne.

Rekomendowany model rozwoju

Unia Europejska zdefiniowała kompetencje kluczowe, które powinna posiadać każda osoba, aby w pełni korzystać z życia społecznego, zawodowego oraz brać w nim aktywny udział. Dla poszczególnych kompetencji tworzone są ramy koncepcyjne, które szczegółowo je charakteryzują. Naszym zdaniem, rekomendowanym modelem rozwoju kompetencji dla przemysłu przyszłości jest tzw. model litery T. Jest to koncepcja kształtowania kompetencji, która

po raz pierwszy została zaproponowana przez Davida Guesta w 1991 roku. Następnie była popularyzowana przez Tima Browna (firma IDEO). Model kompetencji „T” z założenia miał być odpowiedzią na liczne problemy wynikające ze zbyt wąskich zakresów specjalizacji, które w dodatku pozbawione są kompetencji tzw. „miękkich”, co znacznie utrudniało skuteczną komunikację między zespołami.

Schemat 2. Postać ogólna modelu litery T

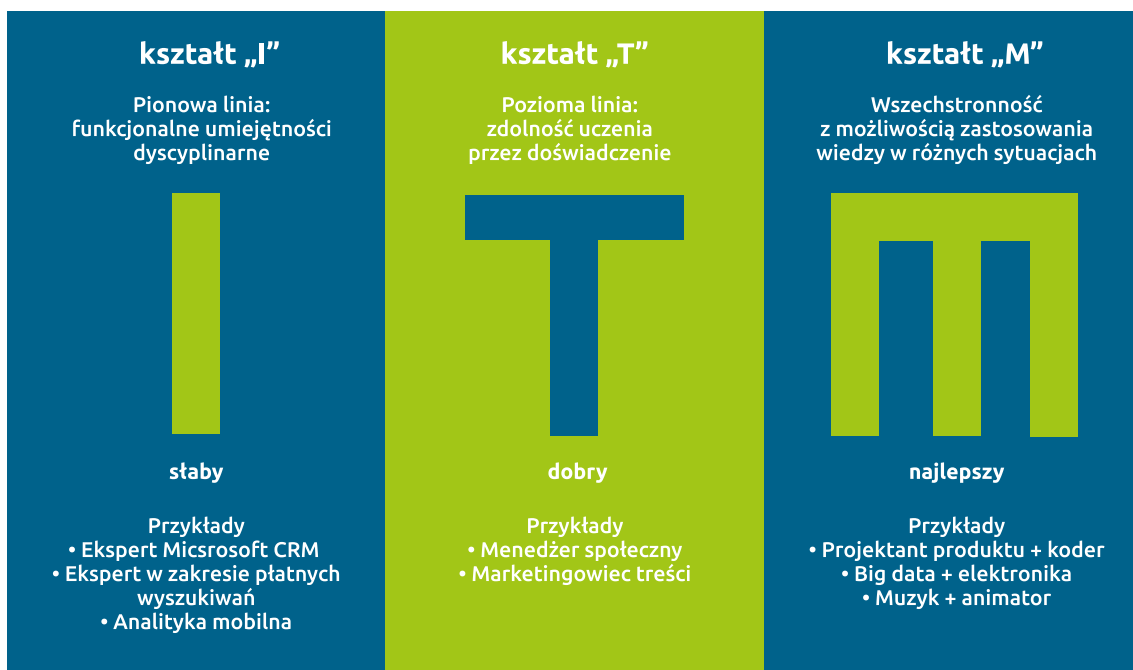


Różnice pomiędzy modelami kompetecyjnymi

Wedle modelu kompetencje mają dwa zasadnicze wymiary: wertykalny (pionowy), czyli stopień pogłębienia specjalizacji, oraz horyzontalny (poziomy), czyli szerokość zakresu kompetencji (zob. Schemat 3). Standardowe kompetencje pracownika historycznego przemysłu to były pogłębione, wyspecjalizowane kompetencje, które przybierały raczej kształt litery I, a nie zaś T. W kontekście rozwoju Przemysłu 4.0

w warunkach określanych przez teoretyków wskazane jest rozwijanie pokrewnych kompetencji horyzontalnych, a więc to znaczy zwiększanie zakresu obszarów kompetencji. Celem tak rozumianego rozwoju zawodowego oraz planowanej edukacji i kształcenia zawodowego jest osiągnięcie docelowo modelu M, który daje bardziej pewniejsze oparcie kompetencyjne.

Schemat 3. Szczególne przypadki kompetencyjnego modelu litery T



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <https://www.szymonslowik.pl/kompetencje-marketera/>.

www.przemyslprzyszlosci.gov.pl

pełna wersja raportu

„Monitoring źródeł UE w zakresie kompetencji dla przemysłu przyszłości”

znajduje się pod adresem:

https://pc.przemyslprzyszlosci.gov.pl/?raport=2021_FPPP_raport_monitoring_ue.pdf