

NEDÁVNO SME SA DOZVEDELI, AKO NA TOM SÚ NAŠI ŽIACI, ALE ČO DOSPELÍ?

V decembri minulého roku boli zverejnené výsledky testovania PISA, ktoré na reprezentatívnej vzorke 15-ročných žiakov sledovali ich čitateľskú, matematickú a prírodovednú gramotnosť. Už sme si zvykli, že sa v týchto testovaniach pohybujeme dlhodobo pod priemerom OECD, takže aj posun k priemeru v matematickej gramotnosti časť verejnosti vníma ako úspech. Vieme však, ako sú na tom so zručnosťami naši dospelí? A prečo nás to má zaujímať?

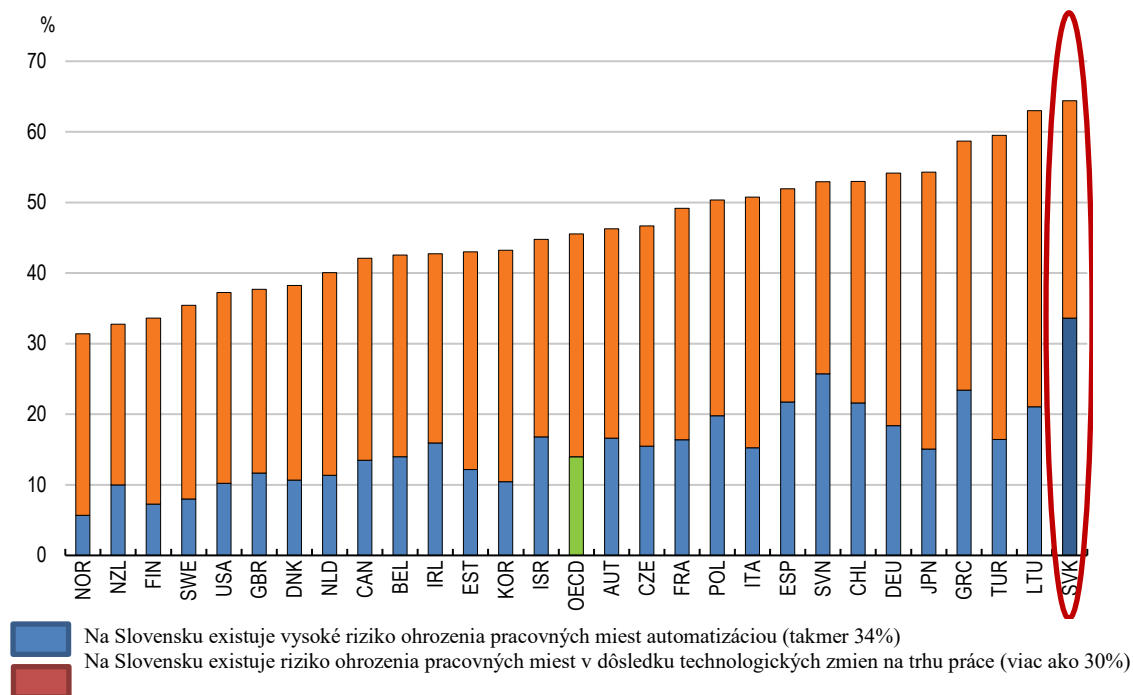
Vyspelé krajiny sledujú rozvoj zručností dospelých ako kľúčový faktor pre úspech krajiny v globálnej súťaži o najkvalitnejšiu pracovnú silu. Aj z pohľadu jednotlivca čoraz viac cítime, že kvalita nášho každodenného života závisí od toho, ako sme schopní vysporiadať sa s úlohami, s ktorými sa bežne stretávame. V obchodoch pribúdajú samoobslužné pokladne, keď vidíme niekoho na videu už si nemôžeme byť istí, či je záznam pravý alebo vyrobený umelou inteligenciou. Jedno nesprávne finančné rozhodnutie a pôžička od nebankovej spoločnosti dokáže katapultovať dospelého do závažných problémov na zvyšok života a zasiahnuť aj jeho potomkov. Ku zvládaniu situácií bežného života teda nevyhnutne potrebujeme digitálnu, finančnú gramotnosť, komunikačné a ďalšie "mäkké" i "tvrdé" zručnosti a potrebujeme si ich rozvíjať počas celého života.

Povedzme si teda trochu viac o tom, čo sú to tie zručnosti a ako zistiť, nakoľko sme zruční.

Vo všeobecnosti zručnosť chápeme ako nadobudnutú spôsobilosť, čo najrýchlejšie a s malou námahou vykonávať určitú činnosť na základe už naučených vedomostí či skúseností. Tak napríklad v prípade spomínanej digitálnej zručnosti, ide o schopnosť pracovať s digitálnymi technológiami a vyžaduje si to určité vedomosti (napr. viem, ako sa formátuje text v textovom editore), ale aj skúsenosti (keď sa stretnem s novým programom, na základe predchádzajúcich skúseností viem, kde mám napríklad hľadať funkcie daného programu). To, ako niekto je alebo nie je v nejakej oblasti zručný, sa často prejaví až "v praxi" teda pri vykonávaní danej činnosti.

Aj preto o zručnostiach v prípade dospelých najčastejšie komunikujú zamestnávateľia a personalisti, no ich význam má oveľa väčší dopad aj na ekonomiku. Pre Slovensko je to, ako zvládneme podporiť dospelých v udržiavaní starých a rozvíjaní nových zručností, otázkou ekonomického prežitia. Štúdie o tom, ako roboty a automatizácia nahradia na pracovných miestach ľudí, sa rozchádzajú v odhadoch podielu pracovných miest, ktoré takto zaniknú. Ale zhodujú sa v tom, že niektoré krajiny budú na tom horšie a Slovensko patrí práve medzi tie najviac ohrozené (viď graf).

Miera ohrozenia pracovných pozícií v dôsledku automatizácie a technologických zmien



Zdroj: OECD (2019), <https://www.oecd.org/economy/surveys/Slovak-Republic-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>¹

Ako to na Slovensku zvládneme a či toto ohrozenie zmeníme na príležitosti rozvíjať štruktúru ekonomiky smerom ku trendom vyspelých ekonomík, bude závisieť práve od schopnosti rozvíjať zručnosti pracovnej sily. A aby sme rozmýšľali o plánoch a stratégiách pre rozvoj zručností ako jednotlivci, zamestnávateľi či tvorcovia politik, potrebujeme mať informácie o tom, ako na tom v zručnostiach sme.

Dajú sa zručnosti aj merať?

Podobne ako vedomosti, aj zručnosti sa dajú testovať. Zo školského prostredia je pomerne známe testovanie zručností žiakov PISA (Program medzinárodného hodnotenia kompetencií študentov), ktoré jednotlivé štáty realizujú v spolupráci s organizáciou OECD. Existuje obdobné testovanie zručností pre dospelých, tiež z dielne OECD, ktoré sa nazýva PIAAC (Program medzinárodného hodnotenia kompetencií dospelých). Práve úroveň zručností dospelých je pre Slovensko mimoriadne dôležitá informácia pre tvorcov politik zamestnanosti a vzdelávania ale aj pre každého z nás. PIAAC nám umožňuje merať ako na tom my dospelí na Slovensku v tejto oblasti sme, aká je štruktúra dospelých podľa zručností a veku, vzdelania a tak podobne. A najmä, vieme sa porovnať s inými OECD krajinami, celkovo aj podľa rôznych skupín.

V roku 2013 sa Slovensko po prvýkrát pridalo ku meraniu zručností pomocou prieskumu PIAAC. V každej krajine sa približne 5000 respondentov zúčastnilo testovania zručností. A práve v týchto mesiacoch sa začína pripravovať nová vlna testovania PIAAC II. cyklus² a budeme môcť zistiť ako sme sa za približne 10 rokov v zručnostiach na Slovensku posunuli.

¹ OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019, s. 37. <https://www.oecd.org/economy/surveys/Slovak-Republic-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>

² PIAAC II. cyklus realizuje Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania v rámci národného projektu vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje - <https://www.nucem.sk/sk/merania/medzinarodne-merania/piaac>

Prvé kolo testovania PIAAC prinieslo mnoho zaujímavých, no znepokojivých výsledkov. Napríklad, kým viac než 40 % populácie v Holandsku, Fínsku a Švédsku malo vysoké schopnosti riešiť problémy v technologicky náročnom prostredí, takmer pätina dospelých Španielsku, Taliansku, Cypre, Poľsku na Slovensku nemala žiadnu skúsenosť s počítačom. Asi netreba zdôrazňovať, že pätina dospelých na Slovensku bez prístupu ku počítaču nemala možnosti rozvíjať digitálne zručnosti.

V čom je PIAAC iný a čo nám testovanie povie?

Aby sme pomohli niečo povedať o úrovni zručností dospelých, v minulosti sme si pomáhali údajmi o dosiahnutom stupni vzdelania alebo rokoch strávených vo vzdelávacích programoch, ktoré so zručnosťami súvisia.

PIAAC nám umožňuje priamo otestovať zručnosti dospelých. Anketári teda prinesú účastníkovi tablet na ktorom sú nahrané testy, kde respondent rieši úlohy. Pri testovaní sa sleduje aj doba strávená riešením úlohy a navyše test je "adaptívny" takže rozozná účastníkov s problémami napríklad čitateľskej gramotnosti a test sa im ďalej prispôbi. Pri testovaní sa sleduje aj doba strávená riešením úlohy.

Testovanie PIAAC je zamerané na mapovanie zručností dospelých, ktoré sú dôležité pre ich ďalšie uplatnenie v každodennom živote. Zameriava sa na tri hlavné oblasti – čitateľskú gramotnosť, matematickú gramotnosť a schopnosť riešiť problémy v technologicky vyspelom prostredí (digitálnu gramotnosť).

V uvedených príkladoch ide o tzv. kognitívne zručnosti. Test obsahuje aj nekognitívne moduly, napríklad pre mapovanie osobnostných charakteristík alebo profesijných záujmov testovaných. Tejto oblasti by sme sa radi venovali niekedy nabadúce.

Kognitívne (alebo inými slovami „poznávacie“) zručnosti súvisia s tým, ako poznávame svet okolo seba. Čiže ide o mentálne procesy, ktoré sú zodpovedné za to, ako sa učíme, rozpamätávame, riešime problémy či venujeme pozornosť veciam okolo seba a nejde o naučené poznatky.

Predstavte si napríklad, že spoločnosť SUPERJOB na webe inzeruje voľné miesta na pozíciu administratívnych pracovníkov. Vy však nemáte záujem o miesto administratívneho pracovníka, ale chceli by ste pracovať v spoločnosti SUPERJOB na inej pozícii. Viete, kde a ako si to môžete na ich webstránke vyhľadať? Ak áno, pravdepodobne sú vaše zručnosti na úrovni čitateľskej gramotnosti 2, čo znamená, že ste schopný/á vytvárať spojenia medzi otázkou a informáciami v texte, aj keď môžu byť protichodné a dokážete sa orientovať v digitálnom texte pri hľadaní potrebných informácií.

Alebo na internete nájdete super akciovú ponuku – ak si kúpite jeden pár topánok, druhý, v rovnakej cene alebo lacnejší, budete mať za polovicu. Viete si vypočítať, koľko zaplatíte za oba zvolené páry obuvi? Ak dokážete porozumieť širokej rade matematických informácií, ktoré môžu byť komplexné, abstraktné, či vložené do neznámeho kontextu, dokážete analyzovať aj zložitejšie informácie týkajúce sa aj štatistiky a pravdepodobnosti, vaše zručnosti môžu byť až na úrovni 4 v matematickej gramotnosti.

Povedzme, že topánky v akcii si nakoniec kúpite, ale doručia vám nesprávnu veľkosť. Dokážete na stránke nájsť, ako tovar vymeniť za správny? Takáto úloha môže byť zas súčasťou praktického riešenia problémov v technologicky náročnom prostredí.

Ako aj z uvedených príkladov vyplýva, pri testovaní kognitívnych zručností v PIAAC vôbec nejde o testovanie toho, čo si dospelí ľudia „pamätajú zo školy“ a hodnotenie akýchsi abstraktných vedomostí, ale skôr o to, ako vedia pracovať s novými informáciami v technologicky vyspelom prostredí – v dnešnej dobe prevažne na internete a pomocou počítača, tabletu či mobilu.

Prečo potrebujeme poznať zručnosti ľudí?

Keďže ide o jedno z najrozsiahlejších a najkomplexnejších testovaní dospelých ľudí, je dôležitá otázka, prečo je dôležité poznať kognitívne schopnosti ľudí a aké to má praktické dopady.

Hoci sa môže zdať, že kognitívne zručnosti sú najdôležitejšie v školskom prostredí, existuje množstvo presvedčivých dôkazov, že tomu tak nie je. Napríklad výskum v oblasti výberu zamestnancov a analýzy práce ukazuje, že všeobecné kognitívne schopnosti sú dôležité aj pri predpovedaní úspechu v práci a, čo je dôležitejšie, dajú sa z neho vyvodiť aj ich kauzálna dôležitosť (Gottfredson, 1997). Nediskutuje sa už ani tak o tom, či kognitívne schopnosti majú vplyv na výkon v zamestnaní, ale skôr o tom, aký veľký je tento vplyv. Navyše, ako ukázala aj metaanalýza výskumov na 32 124 amerických zamestnancoch (Hunter, 1983; Hunter & Hunter, 1984), s komplexnosťou práce prediktívna sila kognitívnych schopností narastá. Inými slovami, kým lepšie kognitívne schopnosti vám pomôžu takmer v každom zamestnaní, čím v danom zamestnaní musíte riešiť komplexnejšie úlohy, tým väčšiu výhodu vám vyššie kognitívne schopnosti poskytnú oproti niekomu s nižšími kognitívnymi zručnosťami.

A ako sa dajú zručnosti rozvíjať?

Samozrejme učením sa, ale nemusíme si predstaviť kurzy v prednáškovej miestnosti. Najlepšie a najefektívnejšie sa učíme a rozvíjame činnosti pri aktivitách, pracovných ale aj voľnočasových.

Povaha pracovného miesta a najmä organizácie práce na pracovisku do veľkej miery určuje, ako sa v dospelosti ďalej rozvíjame a učíme. Vedci dokonca hovoria o "zlých" pracovných miestach ("bad jobs") teda takých, kde pracovníci nemajú príležitosť niečo sa učiť. Ako dospelí sa totižto najviac učíme na pracovisku, od kolegov, zaúčaním alebo "pozorovaním", často bez toho, aby sme si to uvedomovali, alebo aby sme plánovali, že sa niečo ideme učiť. Ak sme na pozícii, kde vykonávame len rutinné úkony, ktoré sa učíme pri zaúčaní sa na pracovné miesto, tak sme v rizikovej situácii, čo sa týka získavania alebo dokonca udržiavania našich zručností. Na to poukázali práve autori štúdie pre OECD (viď graf).

Ale to, čo robíme mimo práce, samozrejme tiež ovplyvňuje naše zručnosti. Niekedy to bez vedomostného základu nejde. Napríklad šoférovať auto sa môžeme naučiť na parkovisku, ale bez znalosti predpisov nemôžeme auto použiť v premávke. Motivácia je silný aspekt a hľadať vlastné dôvody a cesty, ako sa niečo učiť, je začiatok. A ako hovorí slovenské príslovie, dobrý začiatok je polovica vykonanej práce.

**Vladimíra Čavojová & Ivana Studená (Centrum spoločenských a psychologických vied SAV)
v spolupráci s NÚCEM**