

Očekávání spojená s dalším vývojem v odborném vzdělávání a v oblasti kvalifikací

Celé toto vydání je pokusem o nahlédnutí do budoucnosti. Pohled ze světa profesí a kvalifikací se opírá spíše o úvahy z domácího prostředí, inspirace pro odborné vzdělávání je evropská.

Budoucnost odborného vzdělávání a přípravy po roce 2020

Poradní výbor pro profesní přípravu pomáhá Evropské komisi s uskutečňováním politiky odborného vzdělávání Evropské unie. Z textu, který vystihuje mínění výboru o budoucnosti odborného vzdělávání a přípravy, jsou pro toto vydání Zpravodaje OS vybrány některé zajímavé části. Texty převzaté z tohoto zdroje jsou uvedeny dále v podbarvených rámečcích.

Anglický originál i jeho pracovní český překlad je možné nalézt na adrese: www.nuv.cz/t/os

Dovednosti, kompetence a kvalifikace pro zaměstnatelnost, adaptabilitu, osobní rozvoj a aktivní občanství

Opatření OVP by měla ukotvit a) stabilní jádro, b) flexibilní prvky tak, aby poskytla žákům dovednosti a transverzální kompetence, které jsou potřebné na trhu práce a ve společnosti a které jim budou dávat sílu k vedení autonomního profesního života a ke zvládnutí několika kariérních přechodů i aktivního občanství.

Žáci musí mít silný základ zručnosti v základních dovednostech (gramotnost, schopnost počítat, digitální gramotnost) a v dalších klíčových kompetencích. Všechny tyto dovednosti a klíčové kompetence včetně podnikatelských kompetencí, kritického myšlení i dovedností v řízení kariéry by měly být dále rozvíjeny prostřednictvím OVP.

Paralelně hraje OVP důležitou roli v posilování zaměstnatelnosti žáků a produktivity, konkurenceschopnosti a inovačního potenciálu evropských podniků. Proto je důležité dále zlepšovat relevanci kurikul OVP pro trh práce též prostřednictvím přístupu založeného na výsledcích učení včetně praktické přípravy a profesní přípravy na pracovišti.

OVP se musí soustředit na žáky, poskytovat flexibilní a modulární příležitosti k učení, včetně příležitostí k mobilitě, a umožňovat postup zaměřený na dosažení maximálních stupňů dokončení. Poskytování by mělo být založeno na vhodné směsi moderních učebních prostředí včetně učení se na pracovišti a učení podporovaného technikou, pedagogikou a nástroji i přístupem k nejmodernější infrastruktuře.

Přístupná, atraktivní, oceňovaná a inovativní kvalita zaručující poskytování všem

OVP musí trvat stejně dlouho jako kariéra a být transparentní, podporované uspořádáním pro validaci výsledků neformálního a informálního učení, uznávání

výsledků předchozího učení a kvalitu a efektivitu poradenských služeb a mělo by posilovat prostupnost a přístup k dobře zavedeným postupovým cestám.

Vize pro budoucnost odborného vzdělávání a přípravy do roku 2030

Evropské systémy odborného vzdělávání a přípravy (OVP) by se do roku 2030 měly zaměřit na poskytování excelentního a inkluzivního vzdělávání, které nabízí příležitosti pro ekonomickou i sociální soudržnost, podporuje konkurenceschopnost a růst a inteligentní, inkluzivní a udržitelný rozvoj a posiluje demokratické občanství a evropské hodnoty – tím pomáhá všem jednotlivcům rozvíjet svůj plný potenciál kontinua celoživotního vzdělávání. Jsou definovány tři klíčové prvky:

- Posiluje získávání dovedností, kompetencí a kvalifikací, které zajišťují zaměstnatelnost, adaptabilitu, osobní rozvoj a aktivní občanství jednotlivců.
- Poskytuje přístupnou, atraktivní, hodnotnou a inovativní kvalitu zaručující opatření pro všechny.
- Je integrované, přístupné, diverzifikované a zajišťující kvalitu a je podporováno řízením, financováním a poradnictvím, které posiluje excelenci, inkluzi, efektivitu a sdílenou odpovědnost.

Očekávání spojená s budoucími systémy OVP

Spojení mezi počátečním i dalším vzděláváním a trhem práce se změní z jednosměrné na obousměrnou cestu. Z hlediska vývoje na trhu práce se stále více prokazuje, že celoživotní rozvoj zaměstnanců bude nezbytností.

Objevující se nové technologie a způsoby organizace práce budou rychleji zachyceny systémy anticipace kvalifikací a převedeny do poskytování OVP, pokud jde o potřebné dovednosti, kurikula a kvalifikace.

Systémy OVP budou vytvářet mechanismy „rychlé reakce“ na stabilní zajišťování kvality cest klíčových kvalifikací/dovedností a flexibilních formátů dodávajících nové dovednosti nebo dovednosti vyšší úrovně, vyžadující pevné řízení zahrnující sociální partnery, jak zaměstnavatele, tak odborové svazy.

S využitím obsáhlejšího textu Miroslav Kadlec, NÚV

Aspekty ovlivňující možnou budoucí podobu NSK

Příští rok završíme patnáct let budování NSK... přičemž 13 let uplynulo od přijetí zákona, na němž se v roce 2006 shodla poslanecká sněmovna jednomyslně, napříč politickým spektrem. Dá se říci, že přes běžné problémy, doprovázející každou zásadní novinku (a tou změna certifikace výsledků učení, kdy je formální kvalifikace přiznána na základě prokázání znalostí a dovedností nezbytných pro uplatnění v profesi u jediné vykonané zkoušky, bez ohledu na to, kde se zkoušený požadovanému naučil, bezesporu je), jsme úspěšní. Přes dlouhotrvající nízkou nezaměstnanost, kdy ve většině profesí chybí pracovníci, takže firmy zaměstnávají i formálně (či dokonce skutečně) nekvalifikované, kteří nejsou nuceni tlakem konkurence zájemců o práci prokazovat své předpoklady získanými certifikáty, je v soustavě 1 300 profesních kvalifikací a více než 200 tisíc držitelů osvědčení, kteří úspěšně složili zkoušku.

Stále však nebyl využit veškerý potenciál, který má NSK v oblasti vzdělávání a kvalifikací. Daří se NSK propojovat s počátečním vzděláváním – více než polovinu oborů vzdělání lze „složit“ z PK, čemuž dále přispějí jak revize RVP navázané na NSK, tak skutečnost, že školy do svých ŠVP stále více přenášejí profesní kvalifikace či jejich části. Nechceme však ustrnout a omezit se „pouze“ na propojování vzdělávání, které přímo či nepřímo řídí stát. Je žádoucí reflektovat moderní formy učení, reagující na premisu, že podstatnější jsou osvojené výsledky učení než podoba vzdělávacího procesu. Jako „významný skok“ se nám dlouhodobě jeví záměr využít NSK pro zastřešení (propojení) všech v ČR získávaných certifikovaných a v praxi uznávaných i uplatňovaných souborů znalostí a dovedností, a to ať jsou osvojovány a certifikovány nejen jakýmkoli způsobem, ale i jakoukoli autoritou. Kromě vzdělávání, které do určité míry nějakým způsobem (vzdělávací proces, obsah, zkouška...) garantuje stát (počáteční vzdělávání, NSK, rekvalifikace, případně i specifické vzdělávání řízené vyhláškami a zákony), představuje v ČR významný objem výkonů také vzdělávání formulované a uznávané v konkrétní profesní branži, které je proprietární a není nijak spojené se státem.

Ať za více či méně formalizovaným procesem vzdělávání (učení) a ověřování (zkoušení) stojí jakákoli autorita (stát – přímo jeho složky, případně prostřednictvím akreditací jiné subjekty, zaměstnavatelská nebo odborná sdružení národní či nadnárodní, nebo mají charakter zájmový), platí, že jedinci disponující stejným certifikátem mají disponovat stejnými soubory znalostí a dovedností – jsou tedy v určitém prostředí z pohledu své kompetenční výbavy „čitelní“ pro potenciální „uživatele“ jejich kvalifikace.

V duchu naplnění teze zrovnoprávnění forem učení a způsobů certifikace tak navrhujeme hodnotit skutečné výsledky učení a tyto uznávat (nejen ověřovat) za účelem jejich přenosu (i částí) do systémů jiných, zejména těch garantovaných státem – jako je NSK.

Pokud umožníme uznávat kvalifikace a jejich části z jiných systémů, výrazně tím zjednodušíme, zrychlíme a zefektivníme (a rovněž zlevníme) možnost získání kvalifikace v rámci NSK i počátečního vzdělávání, což bylo i původním cílem NSK v roce 2005.

Jan Peška, vedoucí referátu OS, NÚV

Postřehy a inspirace z Finska

V březnu 2019 se v rámci projektu EQAVET vydala do Helsinek skupina deseti zástupců z Národního ústavu pro vzdělávání. Studijní návštěva se zaměřila na finský systém odborného vzdělávání a změny, kterými prochází.

Nejprve několik slov k jedinečnosti finského vzdělávacího systému. Systém se označuje jako NO DE-AD-ENDS education system. Znamená to, že je pro všechny žáky a studenty průchozí a můžou plynule přecházet ze všeobecného vzdělávání do odborného. Finové se tak snaží zamezit předčasným odchodům, protože každý takový odchod je brán jako velká ztráta finančních prostředků, která zatěžuje společnost.

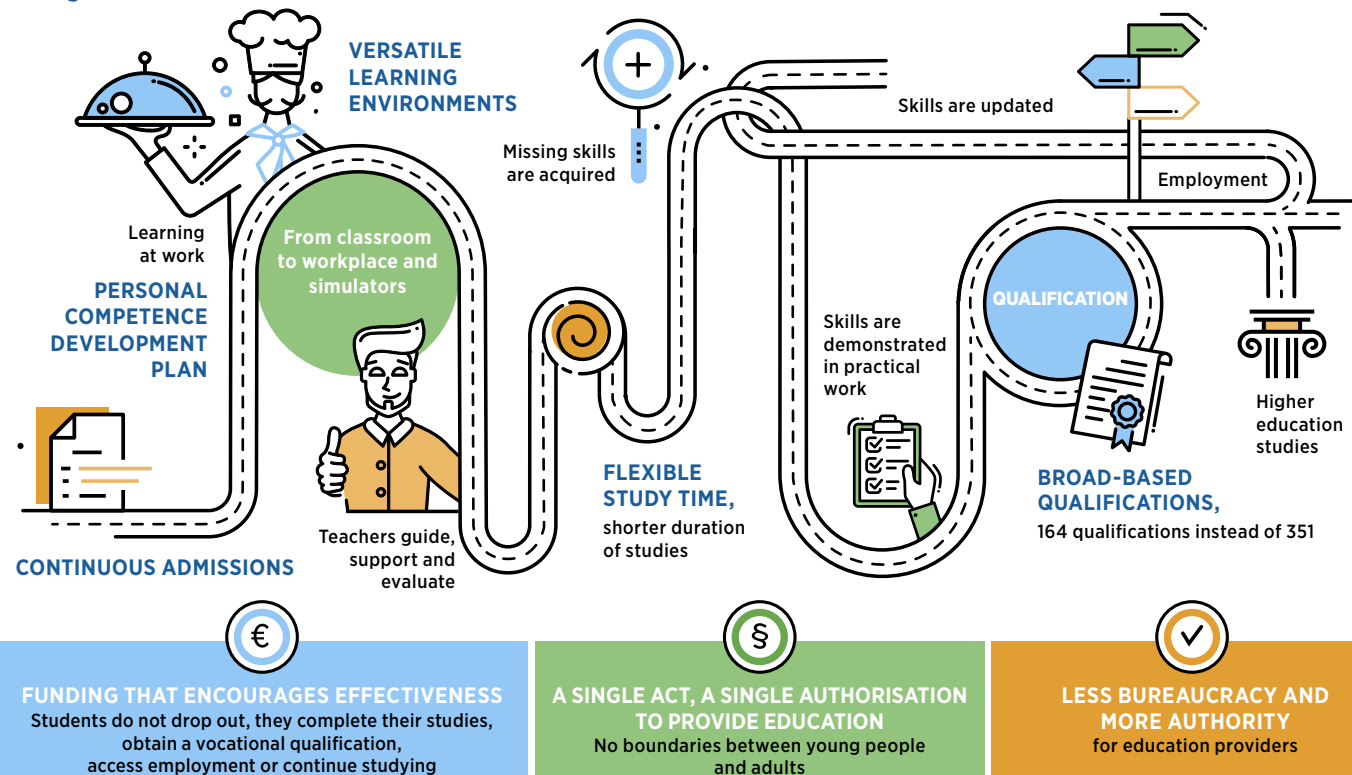
Studenti si tedy vybírají individuální a flexibilní cestu. Od ledna 2018 je v platnosti nový systém odborného vzdělávání. Je položen na třech základních pilířích: jednoduchosti, financování, které podporuje efektivitu, a malé míře byrokracie.

Jednoduchost spočívá v tom, že zde nejsou hranice mezi žáky a dospělými studenty, všichni si mohou vybrat svoji studijní cestu podle svých zájmů, dovedností a úspěchů v předchozím studiu. Finské odborné

vzdělávání pokrývá všechny oblasti pracovního života, je tedy možné si průběžně doplňovat kvalifikaci. V rámci reformy vznikly tři oblasti odborného vzdělávání: technologie, komunikace a doprava; společenské vědy, podnikání a administrativa; sociální služby, zdraví a sport. Žák si na začátku svého studia sestaví osobní plán a v průběhu studia získává kompetence a dovednosti, které potřebuje k dosažení potřebné kvalifikace. Těch je 164, místo původních 351. Kvalifikace je složena z odborných (povinné a volitelné) a všeobecných jednotek (matematická a vědecká kompetence, společenskovední kompetence a pracovní trh, komunikativní kompetence). Studentům finský vzdělávací systém nabízí rovné příležitosti a jsou to oni, kdo si vybírá z toho, co systém nabízí. Studenti také na začátku a na konci studia vyplňují evaluační dotazníky, které připravuje Finská národní agentura pro vzdělávání (EDUFI). Výsledky dotazníků se pak promítají do financování škol. ▶

NEW VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING as of 1 January 2018

Working life is undergoing changes. New occupations keep on emerging and old ones disappear. Technology advances. Revenue models are renewed. Students' needs are becoming more and more individualistic. Skills need to be updated throughout careers.



Financování, které podporuje efektivitu, by do roku 2022 mělo projít změnami a ustálit se na 50 % základního financování rozpočtu (počet studentů a počet let studia), 35 % financí v rozpočtu založených na výkonu (počet kvalifikací a kvalifikačních jednotek), 15 % financí v rozpočtu založených na efektivitě (spokojenost žáků se studiem, uplatnění na pracovním trhu, spokojenost s uplatněním), strategické financování bude činit maximálně 4 % z celkového rozpočtu školy.

Třetí pilíř se týká administrativy školy. Školám je dána větší autonomie a jsou méně zatíženy administrativou.

Důležitými účastníky jsou učitelé a instruktoři nebo školitelé odborného výcviku. Finsko je země, která podporuje vzdělávání a velkou váhu klade na dobrý výběr učitelů. Učitelé pracují ve vzdělávacích institu-

cích, instruktoři nebo školitelé odborného výcviku pak působí na pracovišti přímo v podnicích (ve Finsku jde v největším množství případů o malé a střední podniky). Učitelům i instruktorům je ponechána vysoká míra autonomie. Součástí jejich práce je vedení a hodnocení studentů. Na všech školách jsou k dispozici kariéroví poradci. Úkolem všech je vést a motivovat studenty tak, aby úspěšně dokončili vzdělání a získali kvalifikaci.

Pokud by čtenáře zajímal bližší pohled na finský vzdělávací systém, doporučujeme webové stránky Cedefopu a publikaci VET in Europe country report Finland, případně brožuru vydanou Finskou národní agenturou pro vzdělávání (EDUFI) Finnish VET in a Nutshell, obě dvě publikace jsou v angličtině.

Renáta Trtíková, NÚV

Reform of vocational upper secondary education: New vocational education and training. *Minedu.fi: Ministry of Education and Culture* [online]. [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>

Nové pozice na mapě pracovního trhu

Běžného čtenáře pracovních inzerátů mohou překvapit názvy pozic a profesí, o kterých dosud neslyšel a jen stěží si představuje jejich pracovní náplň. Pracovní portály nám vedle známých a povědomých pozic nabídnou i řadu tajemných nabídek: copywriter pro elektro segment, koordinátor darovacího programu, floor manažer, Office Guru & CEO assistant, specialista letištní kanceláře, týmová asistentka, specialista pro významné zákazníky, koordinátor zahraničních mobilit, specialista zpětné vazby nebo třeba produktový manažer mobilní apky Práce za rohem.

Záhadnost názvů těchto pozic většinou zmizí, když si přečtete podrobnosti inzerátu. Zjišťujete záhy, že zmíněný office guru má na starosti všechny ty důvěrně známé činnosti, jako je asistence manažerovi, zajištění chodu kanceláře, péče o návštěvy včetně přípravy občerstvení, objednávání všeho možného a vedení administrativy.

Aktuální trh práce je velmi pestrý, různorodý, zajímavý, proměnlivý a do značné míry eklektický. Pracovní pozice bývají průřezové, multifunkční, poslepované z různých dříve oddělených rolí. Vedle inzerátu na tradičního kuchaře, od kterého se očekává, že dobře uvaří, se objevuje i poptávka po „tvůrci gastronomických zážitků“, od kterého se očekává navíc i prezentace příběhu právě servírovaného kohouta na víně včetně vykouzlení atmosféry francouzského venkova. Na pomyslné mapě práce tak zůstávají tradiční povolání a vedle nich se zároveň objevují nové profese a pozice, často v podobě specializací nebo naopak proměnlivých mixů.

Ve vzduchu visí otázka, co se mají žáci a studenti učit ve školách, když je budoucnost tak těžko předvídatelná a jedinou jistotou je nejistota. Uspokojivé odpovědi nemáme, ale nové profese a pracovní pozice

můžeme vnímat i jako vlašťovky, které v malém předznamenávají to, co možná přijde ve velkém.

Příkladem může být návrh na vytvoření zbrusu nové profesní kvalifikace *Společnice/společník pro seniory*, který nedávno dorazil do týmu Národní soustavy kvalifikací (NSK) k posouzení. Skupina profesionálů v oboru využila otevřené možnosti zaslat prostřednictvím portálu www.narodnikvalifikace.cz svůj návrh na vytvoření nové profesní kvalifikace.

Pracovní pozice *společnice pro seniory* nám zatím může znít nezvykle a možná i podezřele, ale je jisté, že tuto potřebnou práci již dnes dělají stovky žen z ČR, zejména v domácnostech zahraničních klientů. Je to vlašťovka z budoucnosti někdy kolem roku 2050, kdy podíl lidí starších 65 let bude tvořit třetinu populace a umění empatie bude na trhu práce nesmírně žádané. Tato služba je určena pro starší osoby, jejichž rodina s nimi nemá možnost být v potřebném rozsahu; zahrnuje povídání, naslouchání, předčítání, hraní společenských her, doprovod na nákup, na procházku, k lékaři, na rehabilitaci, do divadla, na výlet, do knihovny, do kavárny, na úřad, ale třeba i pomoc při péči o domácí mazlíčky.

Richard Veleta, NÚV

Tiráž

Zpravodaj Oborové a odborné skupiny

číslo 23 / podzim 2019

Vyšlo 1. září 2019

Vydává: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,

Weilova 1271/6,
102 00 Praha 10

NÚV Národní ústav
pro vzdělávání

tel.: +420 274 022 111

www.nuv.cz

Redakce: Miroslav Kadlec

Grafika a sazba: Zdeněk Kalenský

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY