

Zpráva o zpracování metodiky Work Based Learning v rámci projektu

**Přímá komunikace mezi fakultami a průmyslem – Brána k výzkumu
identifikace: CZ.04.3.07/4.2.01.1/0037
podporovaného ESF a SR ČR**

Analýza potřeb pro implementaci WBL v ČR – uznávání výsledků neformálního vzdělávání v ČR

Zvyšování úrovně funkční gramotnosti a odborných znalostí a dovedností je podstatným faktorem ekonomického růstu. Počáteční vzdělávání vybavuje žáky a studenty základní kvalifikací umožňující první vstup na trh práce a zároveň by mělo vytvářet předpoklady pro celoživotní učení. To však v současném ekonomickém vývoji nestačí. Získané kvalifikace poměrně rychle zastarávají a pro ty, kteří se dále nevzdělávají a svou kvalifikaci nerozšiřují (či neprohlubují nebo nezvyšují), je stále obtížnější nalézt zaměstnání, protože jejich přínos pro konkurenceschopnost firmy permanentně klesá. Nemluvě o těch, kteří opustili vzdělávací systém bez kvalifikace.

Z těchto důvodů je tedy nezbytné rozvíjet systém celoživotního učení tak, aby bylo dosahováno co největšího ekonomického růstu a konkurenceschopnosti, jakož i snižování nezaměstnanosti. Účast dospělých na dalším vzdělávání je zatím velmi nízká; přitom je známo, že nejméně se vzdělávají ti, u nichž by to bylo nejvíce potřeba (nízce kvalifikovaní, osoby zcela bez kvalifikace atd.). Zároveň je známo, že negativní vliv na ekonomický růst má zejména velikost skupiny lidí s velmi nízkou úrovní kompetencí a funkční gramotnosti¹.

Základním cílem rozvoje celoživotního učení by tedy mělo být vytvoření prostředí motivujícího k účasti na dalším vzdělávání, zejména pro osoby s nízkou kvalifikací či s potřebou svoji kvalifikaci rychle a efektivně změnit, zvýšit či rozšířit. Součástí tohoto konceptu je tedy snaha oceňovat a certifikovat i schopnosti a dovednosti, které člověk získal při vzdělávání se a učení se mimo školu, např. v různých jazykových, počítačových nebo zájmových kurzech v různém podnikovém vzdělávání (v tzv. neformálním vzdělávání) nebo získáváním zkušeností při běžných činnostech, např. v domácnosti nebo v zaměstnání (cestou tzv. informálního učení).

Zákon č. 179/2006 sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů

V březnu 2006 byl parlamentem schválen zákon č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který nabude účinnosti 1. 8. tohoto roku. Pokud se zaměříme na vliv tohoto zákona na podnikatelskou sféru, tvůrci zákona předpokládají, že zákon podpoří rozvoj podnikání zvyšováním kvalifikační úrovně a flexibility pracovních sil na trhu práce.

¹ International Adult Literacy Survey. Literacy scores, human capital and growth across fourteen OECD countries. Statistics Canada 2004.

Zákon vymezuje úplné a dílčí kvalifikace. Klíčové je, že zákon umožňuje získat dílčí i úplné kvalifikace bez předchozí účasti v kurzech dalšího vzdělávání, pouze na základě ověření dosažené odborné způsobilosti u dílčích kvalifikací a na základě vykonání příslušné školské zkoušky u úplných kvalifikací. Cesta k získání kvalifikace se tak výrazně urychlí a uchazeči na trhu práce tak budou moci flexibilněji reagovat na požadavky zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé se výrazně spolupodílí na tvorbě Národní soustavy kvalifikací, která je vymezována se zřetelem na reálné a aktuální požadavky zaměstnavatelů na kvalifikační předpoklady uchazečů o zaměstnání. Zákon zároveň stanoví, že profesní komory, zájmová a profesní sdružení, zaměstnavatelé, odborné společnosti atp. mají vytvořit Národní radu pro kvalifikace, která bude poradním orgánem pro oblast kvalifikací.

Autorizovanými osobami, které budou mít oprávnění ověřovat dosažené odborné způsobilosti odpovídající dílčím kvalifikacím mohou být fyzické i právnické osoby. Podnikatelská sféra se tak může výrazně podílet na procesu ověřování výsledků dalšího vzdělávání.

Osvědčení o úspěšném vykonání příslušné zkoušky bude obsahovat název dílčí kvalifikace, pro kterou bylo uděleno. Vzhledem k tomu, že způsobilosti nezbytné pro získání tohoto osvědčení budou v Národní soustavě kvalifikací (viz dále) zveřejněny způsobem umožňujícím dálkový přístup po internetu, bude mít zaměstnavatel přehled o odborných způsobilostech, kterými držitel osvědčení disponuje.

Sociální dopady nového zákona lze spatřovat mj. v tom, že umožní získat vzdělání i těm, kteří nedosáhli v počátečním vzdělávání takového vzdělání, které by jim umožnilo se ucházet o pracovní příležitosti s náročnější kvalifikací.²

Národní soustava kvalifikací (<http://www.nsk.nuov.cz/>)

Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání je oficiální název projektu, který byl připraven odborem koncepce vzdělávací soustavy a dalšího vzdělávání MŠMT ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání. Významným partnerem při řešení projektu je společnost Trexima Zlín. Neoficiálním názvem, který se ovšem v běžné komunikaci uplatní mnohem častěji, je zkratka NSK. Jedná se o systémový projekt, jehož cílem je vytvoření tzv. Národní soustavy kvalifikací (NSK). V současné době jsou v rámci NSK zpracovávány kvalifikace odpovídající úrovni učebních oborů, následovat budou i kvalifikace odpovídající vyšším úrovním vzdělání.

Národní soustavou kvalifikací se podle zákona rozumí veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. NSK vzniká v souladu se zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a jejím cílem je uvést tento zákon v život.

Cílem NSK je vytvořit systémové prostředí, které bude podporovat:

- srovnatelnost výsledků učení dosažených různými formami vzdělávání a učení se, což umožní uznávat skutečné znalosti a dovednosti nezávisle na formách vzdělávání a učení se;
- přenos požadavků světa práce do vzdělávání;

² Zdroj: Odůvodnění (pop) zákona o dalším vzdělávání. MŠMT. 2005.

- veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích;
- srovnatelnost kvalifikačních úrovní v ČR a v EU.

Cílem NSK není zrušit stávající kvalifikační a vzdělávací systémy, ale snahou bude provázat je, zastřešit a doplnit o chybějící systémové nástroje (především o tzv. kvalifikační a hodnotící standardy). NSK by měla být otevřeným systémem, který usnadní získání kvalifikace pro občany.

NSK tvoří dva typy kvalifikace:

- **úplná kvalifikace** – způsobilost vykonávat určité povolání (příp. více povolání);
- **dílčí kvalifikace** – způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo ucelený soubor pracovních činností umožňujících profesní uplatnění.

Dílčí kvalifikace většinou budou součástí kvalifikací úplných, výjimečně však mohou být i samostatné.

Dalším prvkem NSK jsou dva typy standardů, které standardizovaným způsobem popisují dílčí kvalifikace:

- **kvalifikační standard** – strukturovaný popis požadavků na příslušnou dílčí kvalifikaci – CO MÁ ČLOVĚK UMĚT, ABY MOHL VYKONÁVAT PŘÍSLUŠNOU KVALIFIKOVANOU PRACOVNÍ ČINNOST;
- **hodnotící standard** – soubor kritérií a postupů pro ověřování požadavků na dosažení příslušné dílčí kvalifikace – JAK MAJÍ BÝT HODNOCENY PŘÍSLUŠNÉ KOMPETENCE (ZPŮSOBILOSTI) JEDNOTLIVCE.

Úplnou kvalifikaci bude možno získat dvěma novými způsoby (kromě absolvování formálního vzdělání):

- Získáním dílčích kvalifikací, které jsou podmnožinou příslušné úplné kvalifikace, a poté složením zkoušky předepsané školským zákonem pro tuto úplnou kvalifikaci (nový způsob ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb.). Po předložení osvědčení o těchto dílčích kvalifikacích bude zájemci umožněno vykonat předepsanou zkoušku (např. závěrečnou zkoušku v oborech vzdělání s výučním listem), aniž by musel absolvovat školní vzdělávání.
- Získáním dílčí kvalifikace nebo dílčích kvalifikací umožňujících výkon určitého povolání či pracovní činnosti v kombinaci se získáním stupně vzdělání v některém oboru vzdělání (nový způsob ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb.). Jde např. o případy, kdy občan má určitý stupeň vzdělání a získá dílčí kvalifikace vedoucí k některé úplné kvalifikaci tohoto stupně (např. vyučený zedník získá dílčí kvalifikace vedoucí k úplné kvalifikaci čalouník), patří sem také úplné kvalifikace, pro které nepřipravuje žádný obor vzdělání ani žádný studijní program.

UNIV – Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým (<http://www.univ.nuov.cz/>)

Tento systémový projekt je financován z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR, řídí ho ministerstvo školství a jeho partnerem je Národní ústav odborného vzdělávání. Cílem tohoto projektu je podporovat rozvoj celoživotního učení a implementovat zákon o uznávání č. 179/2006 Sb., a to:

- a) podporou poskytování dalšího vzdělávání na středních školách a vyšších odborných školách,
- b) implementací systému uznávání výsledků předchozího učení.

V části projektu, která se týká uznávání výsledků předchozího učení bude připraven a na 16 oborech pilotně odzkoušen mechanismus tzv. uznávání výsledků předchozího učení na pilotních školách v 8 krajích ČR, které jsou zapojeny do projektu. Hodnocení stávajících kompetencí klienta bude prováděno na základě hodnoticího standardu dílčí kvalifikace. Klienti získají certifikáty o jejich dílčích kvalifikacích.

V rámci projektu UNIV jsou také pedagogičtí pracovníci připravováni pro role tzv. autorizovaných osob (osoby, které budou hodnotit kompetence klienta podle daného hodnoticího standardu) a pro role tzv. průvodců (osoby, které budou provádět klienta celým procesem uznávání).

V současné době již probíhá pilotní ověřování některých hodnoticích standardů na školách zapojených do projektu (více lze zjistit na webových stránkách projektu).

V problematice uznávání jsou v projektu UNIV využívány zkušenosti získané při realizaci projektu programu Leonardo da Vinci EPANIL (European Common Principles for the Accreditation of Non-formal and Informal Learning in Lifelong Learning, www.epanil.net), který byl realizován v období 2004 – 2005 v Národním ústavu odborného vzdělávání. Cílem projektu EPANIL bylo vytvořit a pilotně ověřit na skupině vhodných kandidátů proces a metodiku identifikace a uznávání výsledků předchozího učení v oboru kuchař v ČR, Polsku a na Slovensku. V rámci tohoto projektu byl navržen model uznávání výsledků předchozího učení, který byl pilotně odzkoušen na kvalifikaci odpovídající učebnímu oboru kuchař. Byl vytvořen hodnoticí standard pro tuto kvalifikaci, dále byli proškoleni pedagogičtí pracovníci pro role průvodců a hodnotitelů (autorizovaných osob). Pilotním ověřováním prošlo ve třech zemích celkem 67 klientů, kteří získali osvědčení o svých kompetencích.

Předvídání kvalifikačních potřeb

Předvídání kvalifikačních potřeb nemá v České republice dlouhou tradici, když pomineme období centrálně plánované ekonomiky před r. 1990. To zahrnovalo i direktivní pětileté i dlouhodobé plánování pracovních sil s vymezením kvalifikací stanovených podle požadavků plánu výroby a služeb. Jednotlivé společnosti také plánovaly požadavky na kvalifikaci pracovních sil. Přijímání na jednotlivé typy škol a zároveň i počty absolventů byly nastaveny tak, aby vyhovovaly těmto požadavkům. Ačkoli tyto kvantitativní údaje byly závazné jak pro společnosti, tak pro školy, dokonce i v tomto direktivním systému nastaly různé strukturální disproporce. Vzhledem k tomu, že ke změnám v požadavcích na kvalifikaci nedocházelo příliš rychle, nebylo třeba měnit kvalifikaci v průběhu pracovní kariéry a reagovat tak případnými rekvalifikacemi na nové a budoucí požadavky pracovního procesu. Nové kvalifikace přicházely do ekonomiky s novými absolventy škol.

Po roce 1990 se vzdělávací proces stal demokratickým- volba vzdělání zde nebyla omezena žádným nařízením. Byly upraveny rozhodovací mechanismy a školy získaly větší pravomoci a s nimi i větší zodpovědnost . Současně byly zavedeny nové metody financování (podle kapacity). Za těchto podmínek školy přizpůsobily svou nabídku požadavkům ze strany studentů a jejich rodičů. Opomenuty ovšem byly požadavky ze strany zaměstnavatelů. Vazba na stávající požadavky praxe byla minimální a ještě horší to bylo s možností ovlivnit

vzdělávací proces z hlediska požadavků budoucího pracovního trhu. Tento nedostatek přispíval ke vzniku strukturální nezaměstnanosti, kdy při narůstající celkové nezaměstnanosti absolventů škol zůstávala v některých oborech poptávka po pracovní síle neuspokojená a do země přicházeli na volná místa pracovníci ze zahraničí.

Postupně se začaly objevovat požadavky na nezbytnost vytvoření informačního zázemí o kvalifikačních nárocích na pracovní sílu v kratším i delším časovém horizontu, které by sloužilo pro orientaci vzdělávacího systému a zájemců o studium. Naplňování této potřeby však nebylo vedeno žádnou jednotnou koncepcí ze strany vlády. Koncem 90. let začaly vznikat jednotlivé projekty, které byly k tomuto tématu více či méně zaměřené a které byly a jsou řešené výzkumnými pracovišti, resortními ústavy ministerstva školství a ministerstva práce a financované ze státních prostředků těchto ministerstev a rovněž z prostředků Evropské unie. Určitou informační hodnotu z hlediska nejbližší budoucnosti mají rovněž pravidelně dvakrát za rok zpracovávané zprávy o situaci na trhu práce Správy služeb zaměstnanosti MPSV a úřadů práce, které obsahují i očekávaný vývoj na trhu práce v nejbližším půlroce až roce, tedy zaměřené jen na velmi krátkou budoucnost.

Vývoj politiky v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb

Nedostatečné zajištění informací pro zaměření obsahu vzdělávání a rozvoj pracovní síly pro potřeby pracovního trhu v delším a dlouhodobém časovém horizontu se odrazilo v některých strategických vládních dokumentech. Nejnaléhavěji byl tento problém vyjádřen ve Strategii rozvoje lidských zdrojů přijaté vládou v r. 2003. Obsahovala jej i řada dalších vládních dokumentů (Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2003, Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006, Strategie hospodářského růstu 2005, Národní lisabonský program 2005). V této oblasti se začíná projevovat vliv politiky Evropské unie, kde je požadavku včasné identifikace potřeby kvalifikované práce věnována značná pozornost. Zatím však mezi pojmenováním problémů a jejich praktickým řešením stále zůstává značná mezera. Dosud nedošlo k žádnému jednání na vládní úrovni, které by se přímo zabývalo možnostmi vytvoření kapacit na předvídání potřeby kvalifikované práce a jejich finančním a institucionálním zajištěním. Zřízení oborových skupin Ministerstvem školství (viz též 70102, 70103) má z tohoto hlediska jen okrajový význam.

Pozitivní vliv mohou mít i některé systémové projekty v současnosti realizované s pomocí Strukturálních fondů EU. Schválené operační programy týkající se rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání jsou směřované i do oblasti předvídání potřeby kvalifikací. Příkladem může být např. systémový projekt *Institut trhu práce* zahájený na počátku r. 2007, který je kofinancovaný z ESF. Jeho konečným příjemcem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Projekt je zaměřen na vytvoření podpůrného systému služeb zaměstnanosti. Jedna část projektu je věnována vytvoření systému pravidelného zpracovávání sektorových studií budoucích kvalifikačních potřeb v horizontu minimálně 5-10 letem. Je vyvíjena metodika, řešeno organizační zajištění včetně financování a udržitelnosti sektorových studií i po ukončení projektu.

Dalším systémovým projektem zahájeným v r. 2005, který v sobě zahrnuje i hledisko budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce, je projekt VIP Kariéra. Je spolufinancovaný z ESF a jeho konečným příjemcem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Cílem projektu je, mimo jiné, zajistit informační podporu kariérového poradenství realizovaného ve školách. V rámci projektu je budován Informační Systém o uplatnění Absolventů škol na trhu práce

(ISA), který bude zájemcům o vzdělávání poskytovat informace nejen o vzdělávací nabídce škol, ale i o oborech, v nichž se absolventi dobře uplatní na trhu práce (tyto informace budou k dispozici na webové stránce do konce roku 2007). Tyto přehledy jsou založeny zejména na různých typech šetření a sběru informací (podniky, agentury práce, úřady práce, inzerce) a budou se vztahovat pouze ke krátkodobým kvalifikačním potřebám.

Systém ISA je jediným projektem blíže orientovaným na specifické cílové skupiny (absolventi a ti, kteří školu nedokončili). Ostatní projekty jsou zaměřeny obecně na budoucí kvalifikační potřeby trhu práce .

Silné a slabé stránky

- Pozitivně lze hodnotit, že se předvídání potřeby kvalifikované práce začalo rozvíjet, i když zatím jen na projektovém základě. Iniciativy vzniku projektů přicházejí zejména zdola od expertů a výzkumných kapacit, vzniká odborné řešitelské zázemí.
- Ministerstvo práce a Ministerstvo školství začínají nutnost zajišťování informací o budoucích kvalifikačních nárocích trhu práce reflektovat, byť spíše pasivně sbíráním a začleňováním námětů do vyhlášených projektů než vypracováním strategické koncepce pro vybudování systému na pravidelné předvídání kvalifikačních potřeb, který by byl zastřešen vládou a měl zajištěné stálé financování.
- Z tohoto pohledu je negativním faktem, že se vznikem nové vlády po parlamentních volbách v r. 2006 zanikla Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů před třemi roky vytvořená, která mohla vznik systému předvídání podpořit. Existují sice nadále Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů, ty však pro vznik národního systému pro předvídání potřeby kvalifikací mají jen dílčí význam.
- Negativní je taktéž fakt, že výsledky dosavadních prací zaměřených na předvídání kvalifikačních potřeb v delším časovém horizontu nejsou ještě dovedeny do podoby využití v praxi. Informace pro praxi přináší zatím pouze individuální projekty svými pilotními šetřeními a studii.

Právní, správní a institucionální rámec

Právní úprava

V ČR neexistuje ucelený mechanismus prognózování potřeb kvalifikací. Neexistuje proto ani žádná legislativní regulace.

Institucionální rámec pro předjímání kvalifikačních potřeb

V ČR se několik let rozvíjejí iniciativy směřující k vytvoření stálého systému včasné identifikace potřeby kvalifikací. Záměrem je ustanovit projekce jako pravidelnou činnost, která bude mít své pevné institucionální a finanční zázemí. Tyto iniciativy se objevují spíše mezi experty a ve výzkumu než na vládní úrovni (viz 70101). Existují jako jednotlivé projekty, které nejsou vzájemně propojené a jejich výsledky vesměs neslouží jako pravidelný zdroj informací, který by mohli uživatelé na různých úrovních spolehlivě využívat. Tento stav odráží i skutečnost, že právní, administrativní a institucionální rámec podporující předvídání potřeby kvalifikované práce není vytvořen.

Dílčí systém tvoří organizace tzv. Oborových skupin (viz též 070103, 070104). Předvídáním potřeby kvalifikované práce se zabývají jen částečně. Okruh jejich činností je širší.

- Národní či celostátní úroveň reprezentuje tzv. koncepční skupina Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Zřizuje ji MŠMT a tvoří ji více než čtyřicet zástupců ministerstev,

- krajských orgánů a sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody, zástupci organizací přímo řízených MŠMT a České školní inspekce.
- Sektorovou rovinu reprezentují vlastní oborové skupiny. 25 oborových skupin sdružuje téměř tři stovky externích spolupracovníků.
 - Lokální úroveň představují tzv. pracovní skupiny. Vznikají podle potřeby podpořit práci oborové skupiny. Tvoří je zástupci místních firem, podnikatelů, regionálních a místních úřadů, poradních sborů škol atd.

Struktura studijního programu WBL

Model studijního programu Work Based Learning (WBL - učení založeno na práci) zahrnuje tři rovnocenné roviny:

1. Akademické uznávání výsledků předchozího (formálního, neformálního, informálního) učení;
2. Pracovní projekt se studijním přínosem;
3. Klasické studijní moduly.

Uznávání výsledků předchozího (formálního, neformálního, informálního) učení

Výchozí bod a rovina procesu učení jsou stanoveny strukturovaným přehledem, hodnocením a posouzením předchozího a současného učení, za použití APEL/APL³ odpovídajícím způsobem. Systém uznávání výsledků neformálního a informálního učení v České Republice (UNIV) je v současné době vyvinut pouze v rovině sekundárního odborného vzdělávání. Studijní program WBL v oblasti terciárního vzdělávání je v tomto ohledu pionýrský projekt. Vstupný proces přijímání uchazečů o studium programu WBL je realizován jako *přehled předchozího učení*. Tento postup se provádí formou sebe-hodnocení a vedenou reflexi za pomoci tutora. Obsahuje tři hlavní složky: popis práce, životopis nebo osobní prohlášení a doklady o formálním studiu.

Popis práce představuje reflexivní zprávu o pracovních pozicích, které uchazeč vykonával v minulosti nebo v současnosti. Zpráva zahrnuje, analyzuje a kriticky reflektuje pracovní úkoly, včetně vymezení a reflexe vyžadovaných znalostí, kompetencí, schopnosti a dovednosti. Pracovní požadavky konkrétních pracovních pozicí reflektují zkušenosti, kvalifikace, odpovědnost, odbornost, postoje a motivaci nezbytné pro kvalifikované uplatnění pracovníka. Pracovní metodologie a postupy jsou popsány v kontextu vyžadovaných odborných kompetencí a formální kvalifikace pro danou pracovní pozici. Přehled učení reflektuje také získané zkušenosti a jejich relevanci z hlediska profesionálních a osobních cílů včetně kariérního rozvoje.

Dalším podkladem pro vstupnou fázi studijního programu je životopis nebo osobní prohlášení. Nejedná se o profesní životopis používán za účelem ucházení se o zaměstnání. Tento výstup má formu podrobného akademického a profesního životopisu, který identifikuje vzdělávací a profesní dráhu v minulosti včetně reflektivního a analytického přehledu osobní/profesní vývojové dráhy, která může prokazovat více různorodých a divergentních směrů. Účelem je identifikovat význam a zaměření těchto drah včetně současné a předchozích zaměstnání, neformálního a informálního učení.

Součástí přehledu předchozího učení je dále přehled formálního vzdělání. Tato část identifikuje a reflektuje způsoby, jak předchozí učení ovlivnilo současný osobní vývoj a jak je aplikováno v současné profesní praxi. Vyžadováno je doložení údajů o kurzech definovaných

³ Accreditation of Prior Experiential Learning – uznávání předchozího zkušenostního učení

v kreditech (plně nebo částečně), o profesních kvalifikacích a o interních vzdělávacích kurzech v zaměstnání.

Posouzení učení je klíčovou součástí fáze přehledu učení. Jedná se o transparentní proces vedený učitelem VŠ v roli tutora. Jeho cíly jsou:

- uznání již existujících kreditů z jiných zdrojů (otevřená univerzita nebo akreditovaný kurz profesního vývoje),
- posouzení studijních výsledků formálního neakreditovaného učení (kurzy profesních institucí nebo interní vzdělávací kurzy),
- zjištění aktivity, významu a úrovně těchto kurzů a přisuzování odpovídajících kreditů, pokud je to přiměřené,
- uznání experienciálního (skrže zkušeností) učení a implicitního učení, které bylo explikováno za pomoci nástrojů jako přehled učení a evidence a jejich posouzení podle kritérií akademických úrovní,
- zmapování experienciálního učení podle vzorce kompetencí nebo profesních standardů.

Posouzení učení se také provádí v stupňovaných intervalech v průběhu procesu učení jako:

- formativní posouzení realizovaných modulů/projektů,
- sumativní (souhrnné) posouzení výsledků učení, které jsou formalizované odpovídajícím dokladem o dosaženém vzdělání.

Work-based-learning pro akademické pracovníky

V rámci projektu „Brána výzkumu“ byl 12.12.2007 organizován seminář pro akademické pracovníky v prostorách Pedagogické fakulty UK. Semináře se zúčastnilo jedenáct akademických pracovníků z více vysokoškolských institucí. Hlavním účelem semináře bylo seznámit účastníky hlavními rysy programu work based learning v oblasti terciárního vzdělávání. Účastníkům byly prezentovány obecné charakteristiky WBL, potenciální přínos tohoto modelu pro vysokoškolské instituce a pro studenti a potom následovala analýza současných podmínek v ČR pro jeho zavedení.

Charakteristika WBL obecně:

WBL je model, jehož nedílnou součástí je uznávání výsledků neformálního a informálního učení. Vychází z potřeb ekonomické sféry, který má svou jasnou základní strukturu. Základní složkou studijního programu je odborný projekt, který však není pouze součástí odborné praxe, nýbrž musí být integrován do pracovního procesu v rámci činnosti podniku. Nezbytnou součástí programu je trvalá podpora studenta (např. koučováním ze strany zaměstnavatele, které je na akademické půdě zcela nový proces; dále lze využít mentoring, tutoring, zajišťované především vzdělávací institucí.

WBL přináší dvě klíčové změny:

- a) personalizaci studia – v centru pozornosti je student;
- b) individualizaci studia – vytvoření studijního programu dle individuálních vstupních kompetencí studenta.

S WBL je svázaný finanční efekt, který v sobě zahrnuje nejen vklad zaměstnavatele, ale i přínos pro něj i pro školu. V souvislosti s individualizací studia je charakteristická praxe britských univerzit (zejména Middlesex University), která zahrnuje vytvoření vysoce specializovaných odborných profilů v souladu s prokázaným souborem odborných kompetencí studenta.

Přínos WBL:

WBL by mohlo přinést navýšení počtu osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním, nicméně jeho případná implementace vyžaduje akceptování nových podmínek pro alternativní modely studia. Důležitým inovačním prvkem modelu WBL je uplatnění uznávání kvalifikací formou praktické zkoušky, což je v pracovní sféře běžným postupem. V tomto případě se tak jedná o rozšíření hodnotících metod a postupů v terciárním vzdělávání. Důležitým formálním předpokladem pro realizaci takových postupů je legislativně definovaný rámec pro uznávání výsledků kvalifikací. Hlavní přidanou hodnotou znalostí WBL je kreativita. WBL vyžaduje nový přístup ke znalostem – nejedná se pouze o reprodukci předem definovaného studijního obsahu, ale především o kritickou reflexi, interpretaci a aplikaci znalostí a dovedností získaných v rámci nejen formálního, ale i jiných forem vzdělávání.

Z diskuse v semináři vyplynulo, že o aplikaci principů WBL lze uvažovat pro následující obory:

- knihovnictví
- média
- zdravotnictví (třeba vzít v úvahu obor)
- cestovní ruch
- hotelnictví
- účetnictví
- management
- back office
- rozvoj lidských zdrojů.

V rámci diskuse o podmínkách pro zavedení programu WBL účastníci semináře identifikovali tyto hlavní výzvy a potenciální kameny úrazu:

- WBL podporuje oficiální požadavky posílení spolupráce akademické sféry a sféry práce. Takové iniciativy lze pozorovat u privátních škol při podnicích, zatímco je u veřejných vysokoškolských institucích tento přístup přijímán spíše skepticky.

- Zavádění programu WBL klade velké požadavky na vzdělávací instituci, která musí být velice pružná, jak z organizačního a administrativního hlediska, tak i s hlediska výuky a hodnocení studijních výstupů.

- Hlavním problémem vývoje a implementace WBL bude konzervativní postoj na školách, a pak finanční náročnost spojené se studiem ze strany zaměstnavatelů.

- Podmínkou pro realizaci programů WBL je vytvoření popisů kvalifikací pro oblast terciárního vzdělávání v rámci Národní soustavy kvalifikací. Tento proces v ČR ještě nebyl zahájen.

Studijní projekty a moduly

Moduly a projekty realizované v rámci učení založeného na práci musí být relevantní jak pro pracovní situaci tak i pro daný studijní/profesionální obor. Jedná se o projekty realizované v pracovním procesu zahrnující studijní prvky jako současnou teorii/praxi. Pracovní projekt v rámci studijního programu WBL má funkci stěžejního studijního modulu. Proto je nutné, aby souvisel s výsledky učení a aby jeho obsah byl definován ve smyslu obojí pracovního zatížení (kreditů) a odborných kompetencí. Součástí pracovního projektu s funkcí studijního modulu je analýza a hodnocení realizované aktivity ve formě reflexe učení a jeho cyklů. Pracovník v roli studenta tak demonstruje aplikované učení v pracovišti a analyzuje a aplikuje vynořující se teorie. Tento proces demonstruje osobní a profesionální vývoj kompetencí z

hlediska zaměstnatelnosti a odborných znalostí. Proto je zcela nezbytné, aby realizovaný projekt přispíval k získání nových znalostí nebo jejich aplikaci novými způsoby.

Přidělení kreditních bodů ECTS na základě výstupů předchozího učení a realizovaného pracovního projektu se studijní funkci vymezuje studijní oblast klasického akademického přístupu a metodologie. Podmínkou pro úspěšnou integraci tří uvedených segmentů je detailní a flexibilní modularizace studijního obsahu.

Proces učení v rámci programu WBL je založen na metodologii „blended learning“ (kombinované učení) včetně různých forem učení a vyučování obsahující tyto charakteristiky:

- kritickou reflexi a reflektivní jednání spojující vynořující se teorie s pracovní zkušeností;
- v práci založen projekt splňující požadavky všech stran smlouvy o učení;
- individuální podporu pro studenta poskytovanou vzdělávací institucí a pracovní organizací.

V celém průběhu programu studenti jsou podporováni skrze transparentní procesy, které zahrnují:

- koučování ze strany kolegů, vzdělávací instituce a pracoviště,
- mentorování/tutorování/poradenství poskytované organizací nebo vzdělávací institucí,
- časovou dotaci přidělenou na program,
- vzájemné zpětné vazby studenta, vzdělávací instituce a pracoviště,
- dobrou provázanost mezi učitelským týmem a studentem,
- podporující skupiny kolegů,
- jasné směrnice a podpůrné materiály, včetně kritérií pro posouzení akademické úrovně, procedur pro odvolání a arbitráž atd.,
- jasné, transparentní komunikační kanály k administrativním systémům a procedurám.

WBL jako přístup založený na výstupech/kompetencích

Pokud chceme plně využít příležitostí, které Work Based Learning nabízí, začlenit programy do rámce vysokoškolského vzdělávání a průpravy a správně hodnotit výsledky, programy musí být transparentní a srovnatelné. Následující nástroje nám mohou pomoci těchto cílů dosáhnout:

- Kreditní bodový systém (měření studijní zátěže)
- Popis kurzů – propracování modulů, úrovně kurzů, předmětů nebo jednotlivých přednášek a/nebo praktické práce
- Popis učebních výsledků a jejich převod na kompetence (znalosti, postoje, osobní dovednosti, porozumění problematice a její pochopení)
- Informace týkající se možností kariéry a/či dalšího studia

Učební výstupy jsou popisem toho, co by studující po ukončení vzdělávacího procesu měl vědět, čemu by měl rozumět a/nebo co by měl být schopen demonstrovat.⁴ Jsou definovány tak, aby korespondovaly s popisy jednotlivých úrovní určujících jakého titulu bylo vzděláváním dosaženo. (Evropský vzdělávací rámec vymezuje některé popisy úrovní).⁵

Učební výstupy se mohou vztahovat k jednotlivému kurzu, modulu, nebo např. semestru či prvnímu nebo druhému studijnímu cyklu. Učební výstupy vzdělávacího procesu jsou

⁴ Julia Gonzáles a Robert Wagenaar: Tuning Educational Structures in Europe II, 8 Glossary, s. 383

⁵ David Gosling a Jenny Moon, 2002, How to use learning outcomes and Assessment Criteria (London:SSC, s. 17)

formulovány akademickými pracovníky⁶. Vyjádřeny jsou prostřednictvím kompetencí rozvíjených daným vzdělávacím programem. Učební výstupy dále musí být formulovány tak, aby zohledňovaly plánované a/nebo možné evaluační metody.

Kompetence jsou dynamickou kombinací znalostí, postojů, porozumění, dovedností a schopností demonstrujících to, co studující umí. Díky své zaměřenosti na výstup jsou ideálním spojem mezi vyučováním, učením a hodnocením. Toto platí nejen pro dokončení formálního vzdělávání, ale i později pro profesní kariéru. Když jako základ pro učební výstupy použijeme kompetence, získáme tím flexibilní, nezávislé referenční hodnoty, které prostřednictvím "společného jazyka" propojí vysokoškolské vzdělávání a pracovní či odbornou přípravu.

Kompetence je možné rozdělit na kompetence specifické pro jednotlivé studijní obory a na kmenové kompetence (společné pro kurzy různých úrovní či vedoucí ke získání různých titulů).

V rámci kmenových kompetencí můžeme rozlišit tři druhy:

- Instrumentální kompetence: kognitivní schopnosti, metodické schopnosti, technologické schopnosti a jazykové schopnosti
- Mezilidské kompetence: individuální schopnosti jako např. sociální dovednosti (sociální interakce a kooperace)
- Systémové kompetence: schopnosti a dovednosti týkající se celých systémů (kombinace porozumění, citu pro danou problematiku a znalostí, vyžadující předchozí získání instrumentálních a mezilidských kompetencí).

V rámci projektu "Harmonizace vzdělávacích struktur v Evropě" ("Tuning Educational Structures in Europe") byly vymezeny kompetence specifické pro jednotlivé obory (pro devět oborových oblastí). Tyto kompetence byly dále zohledněny v různých dokumentech. Přestože existují různé přístupy k této problematice, ve všech rozpracovaných oborech bylo dosaženo konsenzu ohledně toho, co tvoří jejich nezbytné jádro.⁷ Evropské a národní rámce kvalifikací také vycházejí z kmenových a oborově specifických kompetencí pro jednotlivé stupně či cykly. Národní rámce kvalifikací se většinou opírají o Dublinské deskriptory a Harmonizační model (Tuning model).

Učební výstupy by měly být odrazem profilu studijního programu. Učební výstupy jsou ideálními výchozími body, o které se můžeme opřít při tvorbě programů WBL. Díky jejich flexibilitě jsou pro tyto účely vhodnější než například obsah. Učební výstupy demonstrují, že srovnatelných výsledků můžeme dosáhnout různými cestami. Jejich použití plně respektuje autonomii dalších institucí jakož i jiných vzdělávacích kultur.⁸

Učební výstupy a cíle se často používají jako synonyma, ačkoliv neznamenají totéž. Adam (2004) uvádí, že „Cíle se týkají vyučování učitelem a jeho záměrů, zatímco učební výsledky se týkají učení se.“ Moon poukazuje na to (2002), že jedním ze způsobů jak rozlišit cíle a učební výstupy je uvědomit si fakt, že cíle naznačují všeobecný obsah, směřování a záměry modulu z pohledu učitele či tvůrce modulu.

⁶ Julia Gonzáles a Robert Wagenaar: Tuning Educational Structures in Europe II, 8 Glossary, s. 383

⁷ Julia Gonzáles a Robert Wagenaar: Tuning Educational Structures in Europe II, 8 Glossary, s. 383

⁸ <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=173,2006-07-05>

Výzkum projektu DEWBLAM a jiné zkušenosti ukazují, že podíl učení realizovaného v práci na celkovém programu se může velmi lišit (20% až 80%). Tvůrci programu mohou tento podíl upravit tak, aby program co nejlépe odpovídal potřebám dané cílové skupiny.

Pokud potřebné vzdělávání může být dosaženo v rámci tradičního vzdělávacího formátu, bude zřejmě možné daný program vyvinout ve stávajících podmínkách panujících na univerzitě. Tím pádem se budeme moci vyhnout náročným administrativním požadavkům na spuštění programu Work Based Learning.

V roce 2001 byl v rámci Konference rektorů vydán dokument s názvem „Uplatňování Boloňské deklarace“ ("Follow-Up of the Bologna Declaration"). UfV a UNIV byly prohlášeny za evropské cíle a zároveň za evropské potřeby. Daný dokument dále poukazuje na potřebu "validace či uznávání předchozích zkušeností a vzdělání, ať již formálního, či neformálního charakteru". Instituce vysokoškolského vzdělávání a odborné průpravy byly vyzvány k tomu, aby zaujaly "flexibilní postoj k uznávání kvalifikací."⁹ Od doby publikování tohoto dokumentu v mnohých evropských zemích došlo k úpravám legislativy s cílem zaručit právo na tento druh akreditace. Mnohé země (např. Belgie, Francie, Španělsko, Finsko, Švýcarsko) začaly pracovat na tom, aby daný cíl byl opravdu dosažen. Stále častěji se setkáváme s tím, že právo občanů na UNIV evaluaci je garantováno příslušnou legislativou.

Naprostá většina výzkumu týkajícího se UNIV byla provedena ve Velké Británii a v USA a odráží podmínky v těchto dvou zemích. Velmi užitečným pramenem však je Malcom Day's Assessment of Prior Learning: A Practitioner's Guide (2002). Další praktické odkazy nalezneme na domovské stránce anglického Centre for Materials Education.¹⁰ Jelikož primární nástroje jsou postupně vyvíjeny v jednotlivých evropských zemích na národní úrovni, autoři programu by se na počátku měli informovat o tom, jaké instrumenty zohledňující specifické podmínky dané země mohou mít k dispozici.

Realizace programu wbl může probíhat dvěma alternativními cestami:

1. Divergentní - studující postupuje na základě svého individuálního programu a dosáhne titulu Work Based Learning.
2. Konvergentní – účastník se zapojuje do již existujícího studijního programu a v závěru obdrží tradiční vysokoškolský titul.

Plán realizace programu zahrnuje:

- analýzu potřeb;
- vymezení studijního programu;
- vývoj profilu studijního programu a kurikula;
- tvorbu tripartitní dohody;
- zapojení pracovní sféry;
- vymezení učební a vyučovací metodiky („blended learning“ – „kombinované učení“);
- vývoj outreach programu za účelem oslovení specifické skupiny či jednotlivce
- Specifické postupy náboru studujících;
- vytvoření odpovídajících a transparentních postupů přijímání studentů;
- hodnotící nástroje pro fázi přijímání účastníků;

⁹ Conference of Directors General for the Higher Education and Heads of the Rector's Conference of the European Union. "The Follow-Up of the Bologna Declaration" Committee on Prague, 2001, s.3-5
www.upf.edu/bologna/ees/document/institut/1999/followup.rtf

¹⁰ www.materials.ac.uk/search. Na této stránce hledejte odkazy k UNIV (anglicky APEL), které Vás dovedou dále.

- vývoj postupů uznávání kompetencí získaných při výkonu profese;
- hodnocení v průběhu studia.

Analýza potřeb odpovídá následující otázky:

- Jaký vědní obor a pracovní sektor budou mít užitek z WBL programu? Jedná se o obory/ sektory, které se rychle mění a procházejí restrukturalizací, anebo o obory/ sektory, ve kterých se zavádějí nové znalosti?
- Jaké kvalifikační požadavky se objevují v daných pracovních sektorech?
- Jak rozsáhlý by měl být studijní program vzhledem ke stávajícím kvalifikačním požadavkům?
- Jaké partnery bude třeba vyzvat ke spolupráci na vývoji WBL programu? (univerzity, vysoké školy, VOŠ, podniky, profesní asociace, finanční subjekty, akreditační orgány aj.)
- Jak budou vybraní partneři spolupracovat?

Vymezení studijního programu definuje učební postupy a strukturu studia. Jeho součástí je vymezení požadovaných učebních výstupů a jejich vyjádření ve formě kmenových kompetencí a kompetencí specifických pro jednotlivé předměty studia. Instituce by měly zajistit, aby označení kvalifikací odpovídala dosažené úrovni a přesně vyjadřovala oblast (oblasti) studia a nebyla zavádějící. Při tvorbě kurikula by měl být zohledněn obsah vysokoškolského studia a úroveň, které má být dosaženo. Popis studijního programu a jeho výstavba musí směřovat k Evropskému rámci kvalifikací, Národnímu soustavě kvalifikací a korespondovat s odpovídajícími popisy úrovní.

Vývoj profilu studijního programu a kurikula se opírá o definici výstupných oborových kompetencí. Kurikulum je vyvinuté na základě kompetencí učebních výstupů nezbytných pro získání titulu, eventuelně také na základě dílčích kompetencí a jejich indikátorů. Po vymezení kompetencí kurikulum modularizovat a jednotlivým jednotkám přidělit kredity systému ECTS. Jednotky tvořící kurz by měly být uspořádány tak, aby zaručovaly progres a vyváženost. Zaručit musí i to, že na konci studijního období účastník programu bude vlastnit klíčové kompetence. Základní kurikulum nesmí být v rozporu s rámcem (EQF, NSK a rámce týkající se jednotlivých studijních předmětů) a musí být vyvinuto učiteli na základě spolupráce. Zohledněny musí být potřeby a požadavky partnerů z pracovní sféry.

Vymezení učební a vyučovací metodiky ("blended learning" – "kombinované učení") odpovídá požadavkům definovaných výstupných kompetencí.

Blended learning je vzdělávání využívající kombinace výuky prostřednictvím osobního kontaktu a online médií. Zapojením obou typů učení se "kombinované učení" liší od nekombinované online výuky a nekombinované výuky ve třídách. Blended learning je metodou distančního vzdělávání, která využívá technologií (high-tech, jako např. televize a internet a low-tech, jako např. hlasová pošta či konferenční telefonické rozhovory) v kombinaci s tradičním vzděláváním či průpravou.

Specifické postupy náboru studujících odpovídají sociálnímu kontextu cílových skupin. Partnerská síť zahrnující průmyslový sektor, profesní asociace, partnery v oblasti organizace pracovních sil, zástupce studujících, instituce vysokoškolského vzdělávání, obchodní komory apod. WBL je vhodný model zejména pro dospělé účastníky, kteří doposud neměli přístup k vysokoškolskému vzdělávání – ať už z důvodu obtížného skloubení studia a pracovních povinností, nebo kvůli nedostatku příležitosti; pro dospělé pracovně zkušené účastníky, jejichž kvalifikace nespĺňuje formální požadavky pro univerzitní studium; pro sociálně znevýhodněné dospělé, kteří nemají přístup k vysokoškolskému vzdělávání z důvodu společenských bariér jako např. pohlaví, věk, etnický původ, společenský status, atd; pro veřejné a soukromé instituce, které působí na trhu práce; pro zaměstnance, kteří potřebují vysokoškolskou průpravu pro výkon

svého povolání, splňují tradiční požadavky pro připuštění k univerzitnímu studiu, ale nemohou, či nechtějí opustit své pracoviště.

Nástroje pro hodnocení jsou definované pro fázi přijímání účastníků a pro uznávání kompetencí získaných při výkonu profese.

Nástroje pro fázi přijímání účastníků jsou zejména:

- quickscan (nástroj screeningu)
- portfolio
- interview.
-

Nástroje a postupy pro uznávání kompetencí získaných při výkonu profese zahrnují:

- quickscan
- portfolio
- interview
- uznání výsledků předchozího vzdělání s udělením kreditů.

Abychom mohli vymezit, jak lze dokázat osvojení si potřebných kompetencí, musíme vyvinout nástroje pro hodnocení (formativní a sumativní).

V programu také musí být stanoveno, kdo, kdy a jak bude provádět hodnocení studujícího. Zatímco formativní hodnocení může být realizováno na pracovišti, vysokoškolská instituce hodnotí pokrok směřující k získání kreditu a akademického titulu.

Quickscan je nástroj, jehož pomocí se potenciální účastníci programu mohou sami otestovat a zjistit, zda studijní program Work Based Learning koresponduje s jejich cíly. Prostřednictvím nástroje quickscan můžeme zamezit tomu, aby se o studijní program Work Based Learning zajímaly osoby, které ho z různých důvodů nemohou dokončit. Quickscan však nepředstavuje záruku úspěšného zakončení kurzu. Jeho funkce a účel je omezen na zjišťování následujících prvků:

- motivace.
- osobní prostředí,
- formální kvalifikace,
- profesní historie,
- schopnost logického a analytického myšlení,
- všeobecné znalosti.

Výsledek quickscanu může představovat dobrý základ pro následný rozhovor. Rozhovor vlastně není rozhovorem v pravém smyslu slova, nýbrž by měl být postupem tzv. "assessment centre". Většina vysokoškolských institucí tuto metodu zaměřenou na uspořádání postupu přijímání klienta nezná.

Pojem "assessment centre" (v českém jazyce "hodnotící centrum") neoznačuje místo konání, nýbrž specifický přístup. V nedávné době však došlo k posunu od tradičního náhledu na assessment centre směrem ke zdůrazňování vývojového aspektu hodnocení. V současné době tím pádem jen zřídka narazíme na assessment centre, který by neobsahoval jistý vývojový aspekt. Assessment centres stále větší měrou zdůrazňují spolupráci s vyhodnocovaným jedincem, který již není pouhým pasivním recipientem, nýbrž se hodnotícího procesu aktivně účastní. V některých případech "hodnotící centra" natolik zdůrazňují vývojový přístup, že většinu hodnocení provádí sami účastníci a hlavní funkcí centra je nabídnout účastníkům zpětnou vazbu, která nejen soudí, nýbrž i odkazuje (stejnou měrou) na možnosti vývoje.

Pro hodnocení specifických kompetencí jedinců použijeme rozličné kombinace cvičení a v některých případech i jiné hodnotící metody jako např. psychometrické testování a rozhovory.

V průběhu "assessment centre" účastníci vypracovávají škálu cvičení, která simulují úkoly vykonávané v cílovém zaměstnání.

Portfolio je sbírka podkladů zaměřených na doložení požadavku kandidáta na uznání dosavadního vzdělání. Obsažené podklady musí mít takovou formu, která bude umožňovat jejich akademické vyhodnocení. Portfolio dále obsahuje doprovodný průkazný materiál, který má požadavek kandidáta podpořit. Cílem není pouhá prezentace skutečností, nýbrž jde i o jejich dokázání a potvrzení třetími stranami. Zájemce o studium by se měl zúčastnit interview, které by ukázalo a prokázalo jeho motivaci pro zapojení se do programu Work Based Learning. V průběhu interview můžeme objasnit základní informace a další údaje, které se objevily během quickscanu a v portfóliu.

Kulatý stůl k metodice WBL

V prostorech Pedagogické fakulty UK byl 22. 5. 2008 organizován odborný seminář k metodice WBL formou kulatého stolu. Semináře se zúčastnilo dvanáct účastníků z akademického a pracovního prostředí.

Mgr. Muhič ve svém vystoupení krátce shrnul model WBL a jeho podstatu, související pojmy, problematiku uznávání výsledků informálního učení a jeho zakotvení v legislativě, tři základní pilíře WBL. Jako hlavní aktuální problémy při vývoji WBL nastínil:

- a) praxi v případě uplatňování zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- b) modularizaci studijních programů,
- c) převod kreditů do ECTS systému.

Mgr. Muhič shrnul vstupní teze k pojetí tutora a tutoriálu, které představují výchozí bod diskuse:

Tutoriál představuje způsob práce se studenty programu WBL a úkolem kulatého stolu je odpovědět na otázky role tutoriálu, dosavadní praxe na vysokých školách, a určit optimální způsob vedení tutoriálu při realizaci programu WBL.

Tutoriál představuje běžnou formu konzultace, kde tutor představuje jednu ze studijních opor, poskytujících zejména zpětnou vazbu při hodnocení postupu studia. Tutor by měl být schopen odhadnout úroveň studenta při zahájení studia, měl by být schopen program studia zpracovat, odhadnout skutečné kompetence studenta a nastavit odpovídající organizační moduly.

Kvalita studia má být zajištěna tak, že studium nebude odloučeno od klasické kontroly kvality prezenčních programů, tj. bude prováděno stejným způsobem a ze stejného místa. Výstupy budou praktické, avšak důraz je kladen na stejná kritéria.

Následoval příspěvek pana doc. Ing. Kubálek z VŠE, který přítomné seznámil se svými dosavadními zkušenostmi (akreditace distančních programů a navazujícího magisterského studia podnikové ekonomiky a managementu, cestovního ruchu, retail business a diplomacie, zpracování průvodců studiem).

Tutoriál v pojetí VŠE tvoří dvě složky:

- a) organizační
- b) předmětová

Z hlediska zkušeností na půdě této instituce zastávají pozice tutorů kvalitní pedagogové, neboť není prostor na vedení a zapojení specializovaných tutorů (dáno zejména kapacitou a finančními prostředky instituce).

Pro distanční studium jsou využívány zejména programy LMS: eDoceo, Moodle, e-learning v rámci ISIS MZLU (personální profily studentů). Tutor pak využívá e-learningu v prezenční formě studia, avšak e-learning je vhodné používat rovněž v rámci dalšího vnitrořadunčního vzdělávání pedagogů.

Tutoriály v distanční formě probíhají na VŠE následujícím způsobem:

Délka: 4-5 semestrů

1. organizační – úvodní na začátek studia 1 den

2. v průběhu studia, 3x za semestr – počáteční, průběžný, závěrečný

za semestr 3 dny, za rok 6 dní. Tento krátký časový interval je dán zejména pracovními podmínkami frekventantů. Tutoriálu obvykle VŠ vyhradí celý týden, každý den vyhrazen jednomu semestru studia, studenti opakující předměty se účastní více dní.: cca 60 minut trvá úvod, osm hodin předmětové tutoriály.

Tutoriál představuje poměrně finančně náročnou formu studia, a aby byla pokryta finanční efektivita, je třeba stanovit minimální počet studentů. V případě VŠE stále příprava magisterského programu 10 Mio CZK, pro zachování efektivit y je proto v ročníku 100 studentů v semestru, v max. 4 paralelkách po 25, ke konci studia vytrvala polovina.

WBL pak představuje přínosnou formu studia, která reflektuje vzdělávání založené na výstupech, přičemž se jedná o možnost vyrovnávání se s riziky distančních forem studia.

Rizika distančních forem studia:

a) kvalita studia

- nebezpečí snížení kvality (lze přednášky nahrávat na mp3)
- třeba mít přednášky jak v distanční, tak prezenční formě
- kontrola studia – třeba donutit studenta, aby se každý týden vyjádřil k průběžnému úkolu
- realizace tutoriálů
- většina studentů při studiu pracuje a trendem je „zapsat se a přijít pro diplom“
- zhoršování kvality studentů, neboť při klesající demografické křivce bude klesat i úroveň zájemců o studium

b) přílišný důraz na metodické prvky

- studenti nečtou hlavičky, spíš je třeba mít dobré hypertexty
- přetrvávající problém definice kombinované a distanční formy, přičemž kombinované studium je stále považováno za „nedokonalou distanční formu studia“

c) organizace studia

- třeba mít nejen pomůcky, ale třeba i být organizačně in – jakmile má student pocit, že je vše připraveno, tak se i zajímá
- nejasná definice postavení tutorů v rámci vzdělávací instituce

Následně se svým příspěvkem vystoupil Doc. Petr Jirků (UK, VŠE). Ve svém vystoupení zdůraznil zejména následující podmínky realizace tutorialů:

- respekt ke studentům všech věkových kategorií
- srozumitelná forma výuky
- přesná definice řešených a řešitelných úloh
- vytvoření prostoru, ve kterém se budou studenti učit sami
- způsob komunikace se studenty musí odpovídat prostředí jejich původu

Po ukončení úvodních vystoupení byl oficiálně zahájen vlastní diskusní Kulatý stůl, ze kterého vplynuly následující postřehy:

Shrnutí charakteristiky tutora:

- úkolem tutora je vyvolat správnou diskusi a umět argumentovat a nabité vědomosti explikovat, čehož student není schopen
- tutor musí být schopen extrahovat maximum z implikovaných znalostí a ty systematizovat do vyšších celků, které by pak student uměl přednést
- tutor musí respektovat individuální charakteristiky studenta a vytvořit individuální plán studia, který bude pouze minimálně unifikován
- tutor musí být schopen operovat se znalostmi a interpretovat obecné a specifické kompetence

Závěr: Tutor je zároveň: poradce, trenér, lektor, metodik, manažer, it specialista, musí mít pozitivní postoj a být zároveň evaluátor.

Shrnutí charakteristik tutoriálu:

- tutoriál respektuje rámec kompetencí pro ČŽV – Deseco.vs. PISA a to zejm. ve třech kategoriích: používání nástrojů (jazyk, inf. technologie), fungování v heterogenních skupinách, schopnost autonomního chování – tento rámec je myšlen jako rámec pro posuzování úspěšnosti studentů na vyšším stupni
- student nesmí být odtržen od studia, přičemž tutoriál představuje jak pedagogickou, tak organizační podporu studia
- tutoriál má smysl jako společná konzultace nad formou studia
- tutoriál musí být předem detailně zorganizovaný a musí být vytvořeny optimální studijní pomůcky
- maximální využití technických pomůcek (osvědčené jsou přednášky ve zvukovém záznamu, které jsou nízkonákladovou položkou)
- pravidelné testování znalostí a to nejen elektronicky
- součástí konzultací musí být diskuse problémů, které se vyskytly při samostudiu a revize řešení domácích úkolů
- pro realizaci tutoriálu je třeba využívat elektronické diskuse, která tak snižuje náklady na cestovné studentů

Závěr: tutoriál představuje formu osobních setkání tutora jako průvodce studiem a studenta, který slouží ke kontrole průběhu studia, přičemž jsou maximálně využívány technické prostředky.

Shrnutí s hlediska potřeb wbl:

- tutoriál představuje didaktickou formu vzdělávání – tj. jedná se o kurz, kterým studenta provádí tutoriál
- studenti jsou více individualizováni, proto je třeba zvažovat zapojení větších skupin a vytváření skupinových či individuálních tutoriálů
- studenti musí být aktivní, musí přednést svůj záměr a toho, čeho chtějí dosáhnout..pak mohou tutoriál vnímat jako příležitost...třeba přesvědčit je o potřebě vlastního vzdělávání
- potřeba definice tutoriálu a navržení přesné struktury, do které však student může při zahájení studia zasáhnout

- je třeba odlišit organizační a předmětové tutoriály
- je třeba je odlišit v čase – úvodní, průběžné, závěrečné
- každý tutoriál by měl mít svůj sylabus, který by měl mít student předem k dispozici
- potřeba odlišení jednotlivé procesy a míru znalostí
- jedná se o nástroj doplňkové formy studia
- je třeba soustavně provádět evaluaci programu a sebeevaluaci studentů

Závěr: pro studenty WBL je třeba brát v úvahu různorodost vstupních předpokladů, avšak je třeba nalézt společné prvky tak, aby bylo možné pracovat ve formě skupinového tutoringu, který bude pevně zakotven v systému VŠ studia.

Evaluace

Zavedení hodnotícího paradigma má za účel evaluaci vzdělávacího procesu. Vzdělávací proces musí být sledován, abychom se mohli vyhnout příliš velkým diskrepancím mezi aktuální úrovní studujících a cílovou úrovní hned v samém počátku jejich vzniku. Pokud zjistíme, že došlo k odklonu, můžeme zvolit vhodnější strategie učení, nebo daný studující musí zvýšit své úsilí. Vedle tradičních metod zkoušení (písemné a ústní zkoušky) by program měl zahrnovat i inovativnější formy jako např. prezentace, interview a prokázání praktických dovedností. Jelikož studující získává kompetence rozličnými a individuálními způsoby, různorodé formy zkoušení musí být upraveny tak, aby této skutečnosti odpovídaly. Studujícímu musíme dát možnost uvědomit si, jaké má kompetence.

Program Work Based Learning bude v mnohých případech otevřeným a distančním kurzem - studující musí dostávat kvalitní informace. Kvalitní komunikační systém, pokud možná vycházejícího z informačních a komunikačních technologií či s jejich podporou. Tento referenční rámec se bude muset skládat z 5 elementů, které musí být zohledněny při vývoji evaluačního paradigma:

1. kontext
2. plán zkoušek a evaluace
3. tvorba testů
4. komunikace (pozornost zaměřena na transparentnost)
5. absolvování testů, evaluace a zpětná vazba

Přínos WBL

Přínos WBL z hlediska zaměstnavatelů lze shrnout do následujících prvků:

- Zvýšení kvality produktů a služeb
- Zvýšení konkurenceschopnosti
- Zvýšení kompetencí na současných pracovních pozicích
- Udržení kroku s technologickým vývojem v daném odvětví
- Zvýšení flexibility zaměstnanců při přijímání nových úkolů
- Zvýšení produktivity
- Trénink zaměřen na konkrétní cíle
- Zlepšení pracovní morálky
- Splnění legislativních požadavků
- Zvýšení flexibility zaměstnanců přijímat rozmanitější okruh úkolů
- Posílení vlivu zaměstnavatele vůči zaměstnancům z pozice poskytovatele vzdělávání
- Povýšení kvalifikací pracovníků do úrovně akreditovaného vzdělání
- Splnění závazku odborného rozvoje zaměstnanců
- Zvýšení kvality tréninku
- Podpora pracovníků při postupu do vyšších pracovních pozic

- Zvýšení prestiže firmy u zákazníků
- Zvýšená motivace pracovníků
- Získání dovedností relevantních pro zaměstnavatele
- Snížení fluktuace zaměstnanců
- Zvýšení sebevědomí pracovníků
- Přínos WBL pro firmu z hlediska zaměstnanců
- Zvýšení kvality produktů a služeb
- Zvýšení prestiže firmy u zákazníků
- Větší efektivita při řízení a supervizi
- Zvýšení flexibility zaměstnanců přijímat rozmanitější okruh úkolů
- Zvýšení produktivity práce
- Zvýšení profitu firmy
- Zvýšení flexibility zaměstnanců při přijímání nových úkolů
- Udržení kroku s technologickým vývojem v daném odvětví
- Zvýšená motivace pracovníků
- Možnost postupu v rámci stávající firmy
- Podpora týmové práce a komunikačních schopností Zvýšení morálky pracovníků
- Posílení vazeb pracovníků s firmou
- Zvýšení konkurenceschopnosti
- Přínos WBL pro zaměstnance
- Zvýšení kvality produktů a služeb
- Zvýšení sebevědomí pracovníků
- Udržení kroku s technologickým vývojem v daném odvětví
- Zvýšení flexibility zaměstnanců při přijímání nových úkolů
- Zvýšení zaměstnatelnosti při změně zaměstnavatele
- Lepší spokojenost s prací
- Zvýšení flexibility zaměstnanců přijímat rozmanitější okruh úkolů
- Vytvoření předpokladů pro postup v práci
- Větší efektivita při řízení a supervizi
- Podpora týmové práce a komunikačních schopností
- Zlepšení dovednosti komunikovat se zákazníky
- Zvýšení produktivity práce
- Zvýšená motivace
- Získání pocitu, že zaměstnavatel o pracovníky pečuje
- Posílení vazeb pracovníků s firmou

Zajištění kvality programu WBL

Zásadním východiskem pro zajištění kvality programu WBL je jeho realizace v rámci standardních mechanismů zajištění kvality uplatňovaných pro běžné studijní programy. Management kvality WBL navíc zahrnuje opatření specifická pro požadavky dané jeho strukturou a způsobu realizace. Tyto podmínky a požadavky lze shrnout následujícím způsobem:

Cíle (učební výstupy/kompetence) a indikátory jakými jsou respektování termínů, efektivnost zdrojů, rozpočet, rozvoj kapacity, možnost komplementární průpravy navazující na získané kompetence. Kvalita programu je zajištěna identifikací potenciálních rizik:

- vymezení potenciálních rizikových oblastí
- odhad rizika a pravděpodobnosti nehod či jiných souvisejících problémů
- sledování rizikových činností

- vyvinutí preventivních postupů (v případě potřeby také nápravných postupů)
- periodická evaluace rizik a revaluace.

Závěr

WBL je model, jež může být jednou z alternativních odpovědí na výzvy spojené s implementací strategie celoživotního učení v ČR. Současné pojetí celoživotního učení je charakterizováno těmito akcenty:

1. Všechny možnosti vzdělávání ve formálním (školském) i neformálním (mimoškolském) sektoru jsou chápány jako jeden propojený systém, který má umožňovat získání kvalifikace různými cestami a kdykoli během života. Základní strategií pro vybudování takového koherentního systému je posílení a upevnění jeho základny (jejíž nedílnou součástí je systém počátečního vzdělávání), aby bylo umožněno vytvořit pevný a kvalitní vzdělanostní základ pro celoživotní učení všech občanů.

2. Celoživotní učení se neomezuje jen na lineární průchod vzdělávacím systémem, ale klade se důraz na rozvoj vzájemných vazeb mezi učením a prací, což je podstatou modelu WBL. Znamená to především zajištění pružnějších a plynulejších vazeb mezi vzděláváním a zaměstnáním. Organizace vzdělávání by měla získat charakter různých kombinací vzdělávání v podnicích nebo ve školách a zaměstnání.

3. Rozvoj celoživotního vzdělávání se vztahuje k mnoha nositelům. Odpovědnost na centrální úrovni proto má nést vláda ve spolupráci se sociálními partnery. Ministerstvo školství má mít významnou úlohu v koordinaci těchto partnerů tak, aby byla zajištěna relevance, provázanost a efektivnost vzdělávací politiky.

Pojetí Evropské komise zdůrazňuje přístup zaměřující se na širokou poznatkovou základnu a rozvíjení schopností jednotlivců účastnit se ekonomického života, tzn. zaměstnatelnost. To je odpovědí na změny ve společnosti, charakterizované vlivy informační společnosti, vědy a techniky a internacionalizací. Tyto obecné přístupy jsou rozvíjeny v několika oblastech:

1. Podpora získávání nových dovedností, včetně nového způsobu společenského uznávání odborných a profesních dovedností.
2. Sbližování škol s podnikatelským sektorem, včetně podpory rozvoje učňovského školství ve všech formách.
3. Boj proti sociálnímu vylučování, tzn. nabídnutí tzv. druhé šance.

WBL je přístup orientovaný na zaměstnatelnost, založený na solidních základech počátečního vzdělávání, kde další vzdělávání je orientováno na adaptaci měnícím se výrobním procesům a strukturám, s vysokou participací veřejného sektoru i průmyslu; profesní příprava je doplněna právem na dovolenou na vzdělávání (legislativně zakotveným nebo uznaným na základě kolektivního vyjednávání). V rámci projektu se setkal s velmi pozitivním přijetím, avšak zejména v rámci podnikatelského sektoru a pedagogických oborů. Přírodovědné obory se jeví jako naprosto nevhodné, neboť je obtížně zhodnotit získanou praxi a porovnat se systémem vzdělávání.

Zpracoval:
Mgr. Jasmin I. Munic

V Praze, 14.8.2008