

Celosvětový kontext vývoje soustav oborů odborného vzdělávání

Václav Kleňha

Anotace:

Článek popisuje vývojové trendy v globálním měřítku. Zaměřuje se na šíři oborů a programů, na národní rámce kvalifikací a na charakteristiky úspěšných systémů odborného vzdělávání. Obsahuje ukázkou výsledků mezinárodního hodnocení těchto systémů ve formě jejich silných stránek a výzev.

Klíčová slova: obor vzdělávání, kvalifikace, programy, výsledky učení, reforma kurikula

Šíře oborů odborného vzdělávání

Vývojové trendy soustav oborů odborného vzdělávání (OV) se potvrzují i globálně. Např. Statistická studie UNESCO-UNEVOC o účasti ve formálním odborném vzdělávání z roku 2006 zaznamenává trend vytváření širokých oborů OV takto:

Mění se technologie a organizace práce vyžadují pracovníky s různými dovednostmi a schopnostmi rychle se přizpůsobovat prostřednictvím dalšího vzdělávání. To vede k požadavkům na širší formy počátečního odborného vzdělávání jako základu pro další vzdělávání. Reakcí na tuto skutečnost je v mnoha zemích přizpůsobení některých programů OV tak, aby obsahovaly větší podíl všeobecného vzdělávání a obecnějších forem odborné přípravy, která připravuje účastníky na skupinu povolání v daném odvětví, spíše než pro jedno povolání.

Tento trend lze pozorovat při vytváření odborných programů s rozšířeným všeobecným vzděláváním, jako je například baccalauréat professionnel ve Francii a programy MBO v Nizozemsku, v nichž je až polovina oboru založena na všeobecném vzdělání. Lze to také pozorovat na vývoji velmi širokých odborných programů, jako je například General National Vocational Qualification programs v Anglii, které byly rozděleny pouze do 12 širokých oborů. Poněkud odlišnou reakcí, jako v případě německého a rakouského učňovského školství, je zachovat profesní vzdělávání, ale s rozšířeným obecným obsahem a poněkud širšími skupinami oborů, takže celková soustava profesních kvalifikací se redukuje.

Posun směrem k širším programům počátečního odborného vzdělávání je v Evropě poměrně výrazný. Nicméně, v jiných regionech není nutně tak zřejmý. Například některé východoasijské státy již mají širokou koncepci vyššího středního odborného vzdělávání. Střední odborné školy v Japonsku, Koreji a Thajsku tradičně nabízejí poměrně široké počáteční odborné vzdělání, které obvykle zahrnuje zhruba 30 až 50 % všeobecně vzdělávacích předmětů. Rozšíření těchto středoškolských programů o všeobecné vzdělávání a zavádění širších odborných profilů zde proto není prioritou. To obecně platí i pro učňovské obory nebo odborné kurzy zaměřené na tradiční řemesla a profese, které se nezměnily tak, aby vyžadovaly obecnější formy vzdělávání.

Od oborů ke kvalifikacím

Významným globálním trendem je posun od kodifikovaných soustav oborů (OV zaměřené na vstupy) k registrům a rámcům kvalifikací definovaných pomocí kompetencí (OV zaměřené na výsledky učení). Zájemcům o programy OV jsou stále více nabízeny kvalifikace, spíše než obory OV, a mnohé země nerozlišují mezi programy a kvalifikacemi. Globální přehled regionálních a národních rámců kvalifikací 2015, 2017, společná publikace Institutu UNESCO pro celoživotní učení, ETF a CEDEFOP, dochází k těmto závěrům:

Národní kvalifikační rámce (National Qualifications Frameworks NQF), které řadí kvalifikace do úrovně podle složitosti příslušných kompetencí, existují již ve více než 150 zemích světa. Většina NQF se přiřazuje k regionálním kvalifikačním rámcům, jako je např. Evropský kvalifikační rámec (EQF) nebo Referenční rámec ASEAN¹, které umožňují přeshraniční komparace a uznávání kvalifikací. Na globální úrovni, vlády a mezinárodní instituce koordinované UNESCO diskutují možnost vývoje celosvětových referenčních úrovní.

Pokrok a dopad NQF jsou založeny na výsledcích učení (learning outcomes). NQF implikují výsledky v celém systému prostřednictvím profesních standardů a kurikula. Ve většině případů jsou NQF hlavním nástrojem pro realizaci reformy OV. Mezi společné prvky a charakteristiky systému kvalifikací patří výsledky učení, analýza a standardy povolání k dosažení relevance pro trh práce, flexibilní cesty a formy poskytování vzdělávání, používání jednotek (modulů), uznávání předchozího učení (RPL) a oddělení kvalifikací od kurikula, přičemž kvalifikace jsou východiskem pro plánování systému, zapojení zúčastněných stran s cílem zlepšit relevanci, a mechanismy zajišťování kvality.

Klíčovými výzvami jsou reforma kurikula na základě výsledků učení, míra zapojení zúčastněných stran, rozmanitější a modernizované hodnocení zohledňující kvalifikace založené na výsledcích a zabezpečení kvality ve všech fázích tohoto procesu. V podstatě se jedná o integrování NQF do kvalifikačního systému a zároveň o použití NQF k ovlivnění širšího systému vzdělávání tak, aby poskytoval celoživotní učení v praxi.

Nezbytnou podmínkou je společný koncepční základ, který se může opírat pouze o výsledky učení. Světové referenční úrovně výsledků učení poskytnou neutrální a nezávislý referenční bod, podle kterého bude možné úroveň učení hodnotit. Podpoří mobilitu, účast na trhu práce a celoživotní učení. NQF si našly své místo v politice vzdělávání a zaměstnanosti a mění se v operační nástroje. To je zjevně případ Evropy, ale lze to pozorovat i v jihovýchodní Asii a dalších regionech. Vývoj v USA se liší od vývoje v jiných zemích. I když nový referenční rámec podporovaný americkou nadací Lumnia sleduje mnoho stejných cílů (transparentnosti) jako ostatní, je organizován jako dobrovolný soukromý podnik a funguje nezávisle na federálních nebo státních orgánech a legislativě.

Národní a regionální rámce kvalifikací mohou podpořit programy celoživotního učení tím, že budou řešit (prostřednictvím zaměření na výsledky učení) problémy spojené s nedostatečnou transparentností a roztříštěností předpisů a institucí. Zviditelnění rámců pro

¹ ASEAN (Association of South East Asian Nations) je regionální mezinárodní organizace deseti členů – Brunej, Filipíny, Indonésie, Kambodža, Laos, Malajsie, Myanmar, Singapur, Thajsko a Vietnam.

koncové uživatele, studující a pracovníky, má zásadní význam a je podmínkou širšího dopadu kvalifikačních rámců.

Charakteristiky silných systémů odborného vzdělávání

V rámci více než 40 studií o jednotlivých zemích, OECD od roku 2007 přezkoumává systémy odborného vzdělávání po celém světě. Souhrnná publikace Přehledy OECD o odborném vzdělávání, klíčová sdělení a shrnutí pro jednotlivé země, 2015, uvádí soubor klíčových charakteristik silných systémů odborného vzdělávání. Tyto charakteristiky vycházejí z politických doporučení pro odborné vzdělávání, která jsou uvedena ve zprávách OECD Učení pro povolání (Learning for Jobs, 2010) a Dovednosti po škole (Skills beyond School, 2014).

Rozhodování o nabídce a uspokojování potřeb: Jak se určuje skladba a obsah programů odborného vzdělávání?

- **Mechanismy, které zajistí, aby nabídka odborného vzdělávání odpovídala potřebám trhu práce**

Někdy se dostupnost odborných programů řídí spíše poptávkou studentů a kapacitou vzdělávacích institucí než potřebami průmyslu. To lze vyvážit omezením poskytování odborné přípravy tam, kde je po daných dovednostech malá poptávka, důrazem na učení na pracovišti jako prostředku signalizace potřeb průmyslu a fundovaným kariérovým poradenstvím, které informuje poptávku studentů.

- **Odpovídající základní akademické dovednosti, zejména jazyková a matematická gramotnost, začleněné do odborného vzdělávání**

Základní dovednosti jsou potřebné jak pro zaměstnání, tak pro další vzdělávání. Programy OV proto musí na vstupu do studia posoudit základní dovednosti, řešit nedostatky a hledat způsoby, jak základní dovednosti začlenit do odborných kurzů.

- **Nabídka programů, které poskytují příležitosti pro všechny a minimalizují předčasné ukončení studia**

Některé typy praktických a na práci založených programů OV jsou velmi účinné při zapojování mladých lidí, kteří neuspěli v akademickém vzdělávání.

- **Flexibilní způsoby studia vhodné pro dospělé s pracovními a rodinnými závazky**

Dospělí, kteří mají často domácí a pracovní povinnosti, dávají přednost flexibilním možnostem studia při zaměstnání a často využívají distančního vzdělávání. Programy a politiky by se proto měly přizpůsobit jejich potřebám.

- **Vyšší odborné kvalifikace a možnosti postupu od počátečního odborného vzdělávání k vyšším odborným i akademickým programům**

Vyšší odborné kvalifikace pro absolventy středoškolských odborných programů, které nabízejí manažerské a podnikatelské dovednosti a dovednosti v oblasti řízení vzdělávání, hrají vedle prohlubování technických kompetencí klíčovou roli při zvyšování atraktivity středoškolské odborné vzdělávací cesty. Důležitá je také prostupnost k akademičtějším kvalifikacím.

Poskytování kvality: Jak se žákům předávají odborné dovednosti

- **Vysoce kvalitní systémy učňovského vzdělávání, které pokrývají širokou škálu profesních oblastí a zahrnují učňovské vzdělávání na vyšší úrovni**

Učňovské vzdělávání je mimořádně úspěšný model učení na pracovišti a způsob, jak rozvíjet dovednosti a zajistit přechod mladých lidí do zaměstnání. Tento model je třeba

aktivně podporovat v partnerství s průmyslem, zajišťovat jeho kvalitu a rozvíjet v nových oblastech, jako je veřejná správa.

- **Učení založené na práci systematicky začlenit do všech programů odborného vzdělávání**

V učňovském školství, ale i obecněji, má učení se prací zásadní přínos jako prostředí pro učení a prostředek partnerství se zaměstnavateli. Mělo by být integrováno do všech programů OV a být podmínkou veřejného financování. Mělo by být systematické, kvalitní, hodnocené a kreditované.

- **Učitelé odborných předmětů, kteří nabízejí rovnováhu mezi pedagogickými dovednostmi a aktuálními znalostmi a zkušenostmi z oboru**

To předpokládá opatření na podporu odborníků z průmyslu, aby vyučovali na částečný úvazek nebo aby vstoupili do výuky odborného vzdělávání v průběhu své kariéry.

Využívání výsledků učení: Jak se dovednosti hodnotí, certifikují a uplatňují

- **Kvalifikace vytvářené ve spolupráci s účastníky trhu práce**

Kurikula, programy a hodnocení jsou organizovány tak, aby odpovídaly potřebám průmyslu, a to jak obsahem, tak formami studia.

- **Kvalifikace odrážející potřeby trhu práce, které jsou na národní úrovni konzistentní, ale dostatečně flexibilní, aby umožňovaly uplatnění lokálních prvků**

Celostátně konzistentní kvalifikace podporují mobilitu na trhu práce, ale část studijních programů umožňuje, aby nabídka reagovala na místní potřeby zaměstnavatelů.

- **Systémy a rámce kvalifikací, které udržují počet kvalifikací na přijatelné úrovni**

Tendenci množení kvalifikací, která oslabuje jejich signální hodnotu, je třeba bránit aktivním řízením systému kvalifikací za účasti zaměstnavatelů a odborů.

- **Vysoce kvalitní hodnocení odborných dovedností začleněné do kvalifikací**

Kvalitní hodnocení komplexních profesních dovedností je obtížné, ale je nezbytným prvkem silných kvalifikací obecně a zásadním pro kvalifikace, které jsou založeny na kompetencích.

- **Efektivní přístupy založené na kompetencích, včetně odborných zkoušek a uznávání předchozího vzdělání**

Odborné zkoušky jsou ceněnou součástí národních kvalifikačních systémů a často hrají důležitou roli mimo formální vzdělávací systém. Uznávání předchozího vzdělání vyžaduje silné pobídky pro různé aktéry, aby mohlo fungovat.

Podpůrné podmínky: Politiky, postupy a instituce, které jsou základem odborného vzdělávání

- **Odborné programy vytvořené v partnerství a za účasti vlády, zaměstnavatelů a odborů**

Obvykle to vyžaduje řídicí orgán zahrnující různé zúčastněné strany, který bude koordinovat nabídku, zapojovat všechny partnery, a řešit otázky soudržnosti a koordinace.

- **Efektivní, dostupné, nezávislé a proaktivní kariérové poradenství podpořené solidními informacemi**

Kariérové poradenství je stále příliš často slabým vedlejším produktem školního výchovného poradenství. Profesionální poradenství je třeba zkvalitnit a podpořit informacemi o trhu práce.

▪ **Konzistentní způsoby financování, aby výběr nebyl narušen dostupností finančních prostředků**

Zatímco střední odborné vzdělávání je v zemích OECD jen zřídka zpoplatněno, postsekundární vzdělávání podléhá různým režimům poplatků, které nejsou vždy v souladu s ostatní formami terciárního vzdělávání.

Vybrané silné stránky a výzvy systémů OV v některých zemích podle OECD

Následující tabulka je z důvodů rozsahu neúplná, pouze ilustruje typy sdělení OECD adresovaných jednotlivým zemím, přičemž výběr silných stránek a výzev byl proveden tak, aby se týkaly soustav a programů OV.

Země	Silné stránky	Výzvy
Belgie (Flandry)	Rámec kvalifikací poskytuje systematický způsob uspořádání a propojení různých studijních programů	Některé programy nejsou založeny na potřebách trhu práce. Vzdělávání na pracovišti není dostatečně začleněno do některých programů
Česká republika	Byla zahájena řada reforem: nový systém kvalifikací, zavedení národní standardizované zkoušky v učňovských programech, zahájení nového rozsáhlého programu pro dospělé a nové nástroje kariérového poradenství	Výsledky žáků a kvalita výuky v učňovských programech je ve srovnání s gymnázii a SOŠ nízká. Poskytování OV je velmi variabilní v počtu žáků, délce a kvalitě; závisí na odvětví a jednotlivých školách. Účast podniků v OV na pracovišti je nízká
Čína	Silný a jednoduchý model OV zahrnující řadu oborů, významný podíl obecných akademických dovedností, které jsou základem všech programů, a závazek k vzdělávání na pracovišti a úzkým vztahům se zaměstnavateli	Až na výjimky chybí standardy kvality pro OV na pracovišti a je jen málo regionálních, odvětvových nebo národních orgánů, které by zapojily zaměstnavatele a propojily je se systémem OV
Dánsko	OV na pracovišti je povinné, dobře strukturované a má jasné vzdělávací cíle. Paralelní systém vzdělávání dospělých jim umožňuje přístup ke všem hlavním programům	Přestože byl vytvořen rámec pro uznávání předchozího vzdělání, není vždy dostatečně využíván, zejména k realizaci výjimek z předmětů
Irsko	Národní rámec kvalifikací je komplexní, zahrnuje jak odborné, tak obecné kvalifikace a obsahuje silný závazek zamezit slepým uličkám a umožňovat propustnost	Učňovské vzdělávání je omezeno na úzký okruh povolání. V mnoha programech se nedostatečně využívá OV na pracovišti. Slabá jazyková a matematická gramotnost žáků
Island	Většina středoškolských programů OV obsahuje odbornou přípravu na pracovišti. Využívá se uznávání předchozího učení, které pomáhá dospělým znovu se zapojit do vzdělávání	Skladba nabídky OV odráží spíše preference studentů a nepřikládá dostatečnou váhu potřebám trhu práce. Přechody mezi středoškolskými a post-sekundárními programy a vysokoškolským vzděláváním jsou někdy obtížné
Maďarsko	Provedeny zásadní reformy s cílem zlepšit schopnost OV reagovat na potřeby trhu práce. Maďarský systém OV se může opírat o silný národní rámec kvalifikací	Systém OV je silně založen na školách a má poměrně málo vazeb na trh práce. Maďarský systém se vyznačuje časným dělením žáků a vícenásobnými výběrovými mechanismy, které mohou vyvolávat problémy efektivity i spravedlnosti
Německo	Systém OV, jehož páteří je duální vzdělávání nabízí kvalifikace v širokém spektru profesí a pružně se přizpůsobuje měnícím se potřebám trhu práce. Programy OV různých úrovní na sebe navazují a poskytují možnosti postupu atraktivní pro studenty	Systém přechodu žáků do OV je roztržitý a netransparentní, mnozí uchazeči neuspějí. Ačkoli Německo v poslední době otevřelo více cest z OV do terciárního vzdělávání, dosud jen velmi málo absolventů OV tyto cesty využilo
Nizozemsko	Silný a dobře financovaný systém OV s velkým podílem kohorty studentů. Učení na pracovišti tvoří velkou část nizozemského OV, a to jak ve školách, tak v učňovských zařízeních	Nabídka kvalifikací v post-sekundárním OV ne vždy odpovídá rostoucí potřebě vyšších odborných dovedností na trhu práce. Absolventi středoškolského OV mají poměrně málo jiných možností, jak si zvýšit kvalifikaci, než je akademická cesta nebo bakalářský program

Rakousko	Systém OV nabízí diferencované cesty postupu na různých úrovních, vyhýbá se slepým uličkám a propojuje OV s terciárním vzděláváním prostřednictvím profesní maturity	Některé kvalifikace v OV se jeví jako příliš úzké na to, aby poskytly dostatečný základ pro kariéru i první zaměstnání
Rumunsko	Jsou vytvářeny cesty mezi různými úrovněmi OV a mezi odborným a akademickým vzděláváním. Národní rámec kvalifikací je konzistentní a zároveň flexibilní v reakci na potřeby místních zaměstnavatelů	Nabídka krátkodobého post-sekundárního OV není vždy dostatečná k uspokojení potenciální poptávky. Programy pro dospělé obvykle neumožňují studium při zaměstnání. Přetrvávají nejasnosti ohledně vytvoření účinného modelu učňovského vzdělávání