

KULATÝ STŮL – VZDĚLÁVÁNÍ

26. 11. 2020

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. JE ŘEŠITELEM VÝZKUMNÉHO ÚKOLU, ZADANÉHO MPSV, JEHOŽ CÍLEM JE V RÁMCI PROJEKTU „KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ DOPADŮ PROCESŮ DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA TRH PRÁCE A KONSEKVENTNĚ DO OBLASTI SOCIÁLNÍ A DO VZDĚLÁVÁNÍ“, **ZJISTIT DOPADY AUTOMATIZACE A DIGITALIZACE NA TRH PRÁCE.** JEDNÁ SE O OBLASTI VYMEZENÉ AKČNÍM PLÁNEM PRÁCE 4.0. (AP)

Účastníky odborného kulatého stolu byli zástupci MŠMT a institucí, které se zabývají problematikou dalšího vzdělávání (NVF) a dále lektor a konzultant firemního vzdělávání, šéfredaktor časopisu Firemní vzdělávání a expert Evropské platformy pro vzdělávání dospělých EPALE.

Celkem se online setkání účastnili 4 odborníci (mimo zástupců řešitelského týmu).

V úvodním bloku byli účastníci seznámeni s výzkumným úkolem, dosavadním vývojem projektu, včetně jeho průběžných závěrů/doporučení a samotným cílem kulatého stolu, tj. **využití znalosti odborníků pro řešení dané problematiky**, zejména jak se z jejich pohledu proměňuje v souvislosti s postupující automatizací a digitalizací trh práce a související nároky na vzdělávání a znalosti pracovní síly. Zajímaly nás zkušenosti z praxe a nadefinování případných limitů.

1

OKRUHY DISKUSNÍCH TÉMAT:

V úvodu kulatého stolu byly prezentovány dosavadní závěry výzkumného úkolu s důrazem na oblast dalšího vzdělávání a v rámci prezentaci byly položeny některé otázky, které se v rámci výzkumného úkolu objevily. Jedním z takto diskutovaných témat byla například **nutnost existence kvalitního počátečního vzdělávání pro dobré další vzdělávání.**

Tento předpoklad byl v diskusi potvrzen, kvalitní počáteční vzdělávání (kromě gramotnosti, kterou považujeme za samozřejmý předpoklad), přináší rovněž základní návyky, znalost pravidel a ochotu jejich dodržování. Mezi ně například patří i návyk pravidelné docházky do práce. Nezanedbatelným faktorem je rovněž to, že více/kvalitněji vzdělaný člověk dovede lépe reagovat na změny a v této situaci obstát. Snazší je přístup ke kvalitně vzdělaným zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů, při řešení změn (například změny výroby, organizační změny apod.). Tento názor mj. aktuálně zazněl i na Fóru Zaměstnanosti – David Marek Deloitte ČR.

MŠMT má ve Strategii 2030 mezi svými úkoly i úkol úpravy oborové soustavy – transformace oborů ve středním vzdělávání tak, aby vzdělání bylo flexibilnější, širší a mohlo na něj „nasednou“ další specializované vzdělávání. Tento přístup je dobrý uplatnit i v rámci dalšího vzdělávání.

V rámci rekvalifikací je to forma pro získání nové kvalifikace a NSK počítá s potvrzením existující znalosti.

Počáteční vzdělávání lze vnímat jako základy (například stavby), pokud jsou dobré, není třeba se k nim vracet a lze na ně přidávat další prvky. Toto se týká samozřejmě i znalosti a dovedností práce s digitálními technologiemi – základ je nezbytné získat v rámci počátečního vzdělávání.

Další vzdělávání může drtivou většinu věcí může dohnat (včetně DAR, ale je pro jedince výhodnější, pokud schopnost pracovat s DAR získá v rámci počátečního vzdělávání a v dalším již „je“ prohlubuje). Bavíme se o znalostech a dovednostech. Nebavíme se o postojích, normativních záležitostech o vnitřních hodnotách člověka.

Kam se ubírá další vzdělávání

Kvalita dalšího vzdělávání je ovlivněna řadou vnějších determinantů:

- intervence státu,
- právní rámec,
- finanční prostředky (nejen resort MŠMT),
- jak je další vzdělávání vnímáno.
-

Povinné další vzdělávání funguje, existuje zde zjevná motivace, vyžadováno je legislativou.

Významným momentem je to, jak lidé přemýšlí o své kariéře a zda se snaží sledovat změny v oboru. Významným faktorem je podpora a motivace ze strany zaměstnavatele.

2

Příklad:

Firma PWC realizuje projekt Up-skilling (v rámci všech svých poboček).

Jedná se o rozklad pracovní pozice na jednotlivé činnosti a vytvoření určité matice. A identifikaci toho, které znalosti a dovednosti zaměstnanec má a které je potřeba pro určitou činnost naopak doplnit. > **MODULARIZOVANÁ REKVALIFIKACE**

Jedná se o velmi dobrý, flexibilní nástroj, který je však finančně velmi náročný na vstupu. Velmi významná je identifikace na vstupu, diagnostika.

Jaké jsou Vaše aktuální zkušenosti se vzděláváním dospělých v nově nastalé pandemické situaci?

Úskalí on-line vzdělávání současné doby (pandemie) – je to náročnější než fyzická přítomnost, existují reálná technická omezení (počet počítačů/členů domácnosti; kvalita přenosu), přetíženost při používání této formy, únava, obtížnost koncentrace. Na druhou stranu šetří se čas (dojíždka), je to flexibilní, disponibilní.

Vhodnou formou se zdá být do budoucna kombinace obou forem – fyzická výuka a možnost propojení s on-line formou. Na druhou stranu zůstává otevřena forma zkoušky.

Nyní fyzická přítomnost všech (např. zkouška zedník). Kombinace obou forem je možná i u kurzů, kde se to nezdá být pravděpodobné, například kurz na motorovou pilu. V on-line podobě je možné využít film s ukázkou toho, jak stroj obsluhovat (například, jak vyměnit olej v motorové pile), navazovat může prezenční forma s praktickým nácvikem. Nejedná se o náhradu praxe, ale ulehčení teoretické části.

Omezením je i samotná IT vzdělanost například klientů ÚP ČR při rekvalifikacích, i zde je možné spatřovat důležitost kvalitního počátečního vzdělávání.

Vzdělávání nyní nese i speciální přívlastek „Pandemická pedagogika/pandemické vzdělávání“, které zmiňuje například p. Braňo Frk, který tvrdí, že nás současná situace posunula technologicky přibližně o 5 let dopředu. Zároveň je nutné připustit, že nebyla využita obrovská příležitost, kterou jsme měli v dalším vzdělávání. Ta příležitost byla vytvořena tím, že jsme se byli nuceně ze dne na den (hekticky a překotně) naučit nové věci, nové přístupy a osvojit si nové kompetence. I zde je možné vidět rozdílnou míru připravenosti jednotlivců. Byla to velká příležitost věci nově „uchopit“, což se (ze strany andragogů) nezvládlo. Tato situace šla minimálně využít:

1. Motivačně.
2. Jako PR pro další vzdělávání.

Obecně se potvrdilo, že lidé jsou ochotni/schopni učit se, mají k tomu kompetence. Bude zajímavé sledovat statistiky, které sledují účast lidí na dalším vzdělávání. Za rok 2020 by toto číslo mělo dramaticky stoupnout, pokud ne, lze předpokládat chybu pravděpodobně v metodice. V roce 2020 se totiž on-line aktivit účastnili téměř všichni a ruku v ruce s tím se vzdělávali.

Jedna ze zkušeností s on-line vzděláváním, není možné „překlopit“ prezenční a on-line vzdělávání 1:1 (technicky ano, ale logicky je to nefunkční forma = didaktický paskvil). Bohužel, většina školících on-line to takto udělala. Je nutné si uvědomit, že on-line vzdělávání není nouzové řešení a je to naopak forma, která může být prospěšná a atraktivní. V současné situaci je ovšem zcela extrémní rozsah využívání (v zásadě pouze) této formy vzdělávání, setkávání se, jednání apod. a lidé jsou jak psychicky, tak i fyzicky ze sledování monitorů unaveni.

Úloha státu v oblasti dalšího vzdělávání je vnímána spíše v tónu „stát by měl pomáhat a nepřekážet“, aktivní by měla být zejména složka lektorů dalšího vzdělávání a andragogů. V tuto chvíli stát nepřekáží a prakticky nepomáhá...

Byla patrná skutečnost, že jednou z rovin je strategické plánování na úrovni státu, a další je praktická situace na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů, kteří k oblasti vzdělávání zaměstnanců přistupují aktivně a cíleně, tedy nečekají na pokyny z úrovně státu, ale potřebují mít vytvořeny rámcové podmínky pro provádění vlastního školení. Zaměstnavatelé přichází na dobrá a chytrá řešení.

Jakou formu dalšího vzdělávání využívají firmy?

V současnosti firmy neřeší dilema mezi on-line a prezenční výukou, ale využívají kombinované přístupy, kdy se přistupuje k preferenci označení **HYBRIDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**. Při nastavování rekvalifikací, popř. NSK a zkoušek profesních kvalifikací by bylo vhodné postupně umožnit hybridní vzdělávání, přitom on-line je možné vyučovat teorii, aby praxe mohla proběhnout již s touto podporou a tedy efektivněji. O on-line

formě je možné rovněž uvažovat, pokud se jedná o přítomnost autorizované osoby, pokud jsou například potřebné dvě autorizované osoby, jedna z nich by mohla být v režimu on-line. Stejně tak u účastníků vzdělávání, není nutné, aby forma byla buď on-line nebo prezenční, ale bylo by vhodné, aby obě formy mohly běžet současně. To je míněno i tak, že pokud se z nějakých důvodů student nemůže zúčastnit prezenčně, může se připojit k výuce on-line (například při nemoci).

Technologické nakopnutí zůstane, otázka využití

AP Práce 4.0 Opatření 2.1.3 Rozvoj nových modelů a individualizace v dalším vzdělávání

Jaké formy dalšího vzdělávání jsou dle Vašich zkušeností nejčastěji využívány a z jakého důvodu. Jaké didaktické postupy můžete dle svých zkušeností doporučit?

Především je nutné rozlišovat formu a metodu.

Formy & metody

- Metody

Metoda může do velké míry ovlivnit kvalitu vzdělávacího kurzu, přičemž mezi jednotlivými metodami existují výrazné rozdíly, záleží na zkušenosti lektora a konkrétních podmínkách, jakou metodu zvolí a jak velký bude mít účastník vzdělávání vliv na předávaný obsah a jakým způsobem rozhoduje o samotném procesu učení. Obecně je možné říci, že je vyžadována větší interaktivita a osobní přístup. Často vzdělávací metody umožňují získané poznatky vyzkoušet a testovat vlastní znalosti v praxi.

- Formy

Formy představují způsob výkladu, sdělení a provedení, jak metody komunikovat. Forma má tedy určitý tvar a podobu a je spojena především s organizačním rámcem výuky. Za významné formy používané v oblasti dalšího profesního vzdělávání dospělých považují přímou a frontální výuku, korespondenční a terénní vzdělávání, kurz, seminář, přednášku, konferenci, sebevzdělávání, samostudium, konzultaci, exkurzi, instruktáž a workshop.

V současné situaci je možné pozorovat poměrně velkou míru únavy účastníků vzdělávání a s ní související nižší míru ochoty se vzdělávání účastnit. Obecně (i mimo tuto specifickou dobu pandemie) je možné tvrdit, že příprava na on-line výuku (pokud se nejedná o výše zmíněný formát překlopení frontální výuky 1:1) je náročnější pro lektory, zejména v přípravné fázi. Náročnost spočívá ve správném rozvržení výuky, nároky však klade rovněž na jeho digitální dovednosti, které jsou ne vždy na žádoucí úrovni. Dalším problémem on-line výuky je nedostatečné propojení lektorů s účastníky vzdělávání, což není vztaženo pouze na vizuální část výuky, ale i faktickou a mentální. Někdy jsou i reálné technické problémy. Na druhou stranu on-line výuka reálně představuje vyšší možnost zapojení do vzdělávání, zejména tam, kde by například dojíždka za vzděláváním představovala bariéru. Pokud se nehovoří přímo o bariéře, vždy je on-line výuka spojena s minimalizací doby spojené s dojíždkou za vzděláváním. Zvyšuje se dostupnost a flexibilita.

Znamená on-line výuka nižší kvalitu?

S výhradou překlopení výuky 1:1 viz výše, není možné v tuto chvíli zcela odpovědně říci zda ano, či ne. První srovnání bude možné například v rámci vysokoškolské výuky učinit až při proběhnutí zkoušek (leden) a vyhodnocení výsledků a jejich srovnání s výsledky roku 2019, 2018, 2017. Lze předpokládat, že kvalita se bude značně lišit, nejen v návaznosti na připravenost on-line kurzu, ale rovněž v návaznosti na samotný obsah/předmět vzdělávání. Existují oblasti, které prostřednictvím on-line výuky netratí, ale naopak (jako příklad uveden předmět „didaktika dospělých“ a „vzdělávání dospělých a informační technologie“, zde je předpokládána výrazně větší úspěšnost. Důvody: masivnější docházka – téměř 100 %, vysoká aktivita, plnění dobrovolných úkolů – objektivně více času). Zřejmě při vzdělávání například řemesel, budou výsledky horší. Závěr, nelze prezentovat jeden univerzální/globální závěr, který bude pravděpodobně znít „mírně horší“.

Důležité je rozvrhnout správnou míru/zátěž vzdělávání (přirovnáno k práci z domova v režimu 2:3) tak, aby to bylo pro účastníky vzdělávání motivační a nezatěžující. To je nutné zejména tam, kde je motivace nižší. Například u vysokoškolských studentů/vysokoškolsky vzdělaných je možné předpokládat vyšší míru motivace ke studiu u nízkokvalifikovaných je možné očekávat nižší míru motivace. V rámci dalšího vzdělávání je nutné pracovat i s lidmi, kteří mají motivaci nízkou, či méně silnou a je třeba je podpořit i v samotném on-line vyučování.

MŠMT umí udělit akreditaci k různým kombinovaným formám vzdělávání. Existují momenty, kdy je fyzická přítomnost nutná.

Aktuální „technologické nakopnutí“ pravděpodobně zůstane i po překonání pandemické krize, řada kurzů bude mít on-line charakter. Je však nanejvýš vhodné správně volit míru on-line kurzů a prezenční výuky – kombinovaná forma. Zároveň on-line výuka neobstojí, pokud bude mít formu „mluvící hlavy“. Je nutné sledovat, kdo se připojí, kdo dělá on-line cvičení apod. Klíčovou roli hraje a bude hrát lektor, a to jak při prezenční, tak při on-line výuce, to je jednou z největších motivací pro výuku.

Je dobré rozlišovat kurzy dalšího vzdělávání, kam se lidé hlásí převážně dle svých potřeb a zájmu a mezi rekvalifikačními kurzy, kam jsou lidé převážně posíláni. Zde je ještě složitější a důležitější správně motivovat k účasti. Významné jsou také přínosy konkrétního vzdělávání, které musí být pro vzdělávané konkrétní, hmatatelné a dobře zacílené. Klíčová pro motivaci jsou tedy dvě slova: **smysl a užitek**.

Lidé se musí učit věci, které potřebují a využijí je. Jasná musí být návaznost na výkon povolání.

To potvrzují i statistiky NSK, konkrétně se jedná o statistiky relevantní pro profesní vzdělávání, zde je možné sledovat, že vazba na využití je výrazná. Kvalifikace požadované právním předpisem pro výkon povolání jsou žádané. Žádané jsou i kvalifikace, kde užitek nemá přímou vazbu na právní prostředí, například lektor dalšího vzdělávání, kdy se ale jedná zřejmě o jedinou cestu formálního potvrzení kvalifikace (certifikát).

Důraz a pozornost musí být dán také na digikompetence vzdělavatelů.

Individualizace v dalším vzdělávání a on-line výuka

Zajištění individualizace v dalším vzdělávání on-line je možné, dokonce velmi dobře. Nesmí se jednat o synchronní on-line výuku. Může to vypadat jako vzdělávací aplikace v mobilním telefonu, např. duolingo <https://cs.duolingo.com/>. Zároveň IA stále sleduje pokrok jednotlivce tak, jak to lektor nikdy není schopen zajistit a připravuje další výuku „šitou“ přesně na míru. Je možná tvorba Avatara, který provází jednotlivce konkrétním prostředím, trpělivě, bez emocí, mnohokrát schopného opakovat potřebné. Otázkou spíše začíná být, jak moc, či co všechno IA převezme namísto lektorů.

Modularizace

MŠMT se snažilo prosadit, aby byly umožněny „pouze“ zkoušky z profesních kvalifikací, ale nejen to, zájem byl i umožnit modularizaci rekvalifikací proto, aby mohly být více modularizované a umožnily reagovat aktuálně na potřeby trhu práce.

V zahraničí funguje tzv. vstupní screening, který podrobně definuje, jaké znalosti a dovednosti účastník vzdělávání potřebuje. Pak může být kvalitní modularizace se žádaným výsledkem v rozumném časovém horizontu. Samotná autoevaluace účastníků není dostatečná.

Zkouší se v rámci projektu KVASAR. Důležitý je i formální výstup, což je zkouška před autorizovanou osobou a certifikát s celostátní platností.