

Ing. Mgr. Eva Stejskalová „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“.

Rigorózní práce. Katedra andragogiky a personálního řízení, Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2010

---

#### Oponentní posudek

Předložená rigorózní práce se zabývá problémem, který je u nás v centru pozornosti příjemců i poskytovatelů dalšího vzdělávání od devadesátých let. Autorka si klade za cíl popsat a zhodnotit postupy k řízení kvality dalšího profesního vzdělávání, které byly v této oblasti vytvořeny a aplikovány. Problematika kvality v dalším profesním vzdělávání není řešena jako izolovaný jev, ale je zkoumán v kontextu vývoje názorů na lidské zdroje a systémy řízení kvality.

Problém kvality v oblasti dalšího vzdělávání je velmi aktuální a v odborné literatuře i v praxi je řešen, řekl bych diplomaticky, na úrovni neodpovídající svému významu. Proto je nutno takto zaměřenou práci uvítat a vzít ji jako příspěvek k všeobecné diskuzi. Těžko se však hledají společné výchozí teze takové diskuze. Mohlo by to být to, že kvalita v dalším profesně orientovaném vzdělávání je vždy spojena s nějakou užitnou hodnotou jako jsou např. informace, vědomosti, dovednosti, profesní návyky apod. Co je dalším možným východiskem této diskuze? Je to přesvědčení řady odborníků, že na výsledky vzdělávání v podniku má vliv tzv. psychologická smlouva, tj. psaná i nepsaná dohoda mezi zaměstnavatelem a jeho pracovníky. Obsahem této smlouvy může být „výměna aktů“, tj. zaměstnavatel další vzdělávání umožní a pracovník využije získané výstupy ve prospěch cílů podniku. Výsledkem těchto „operací“ je vždy vztah ceny vzdělávání (náklad), jeho kvality a efektivity (tj. zda dané vzdělávání naplnilo stanovené cíle).

Vlastní práce je rozdělena na tři obsáhlé kapitoly nazvané Další profesní vzdělávání, Systémy řízení kvality, Vybrané projekty zaměřené na kvalitu dalšího profesního vzdělávání a jejich přínos pro praxi.

První kapitola je pojata jako komplexnější pohled na chápání lidských zdrojů a dalšího vzdělávání postupně formulovaný od druhé poloviny dvacátého století. jako koncepty

vytvářející současný pohled na vzdělávání a rozvoj jsou brány teorie informační společnosti chápané zejména jako společnost znalostní a teorie lidského kapitálu. V tomto širším pohledu je pak ukázán vývoj přístupů k dalšímu profesnímu vzdělávání jako způsobu zvyšování kvality lidského kapitálu.

Nejobsáhlejší kapitolou práce je druhá kapitola věnovaná analýze nejrozšířenějších systémů řízení kvality jejich aplikaci v oblasti personálního řízení a zejména dalšího profesního vzdělávání. při charakteristice systémů řízení kvality v oblasti dalšího profesního vzdělávání volí autorka tradiční přístup a sleduje problematiku ve třech rovinách tj. kvalita vzdělávacích institucí, kvalita vzdělávacích programů a kvalita personálu ve vzdělávacích institucích.

Třetí kapitola je do určité míry kapitolou hodnotící např. v jejím úvodu autorka uvádí „V oblasti dalšího profesního vzdělávání jsou v zemích Evropské unie využívány různé systémy a nástroje řízení a ověřování kvality... Jejich uplatňování v praxi se rozvíjí teprve relativně krátkou dobu, mají různorodou úroveň a různý rozsah využívání v praxi, různé ukotvení v legislativě a žádný z nich není ideální, ani z pohledu poskytovatelů, ani z pohledu uživatelů vzdělávacích služeb v dalším profesním vzdělávání“. Nicméně snaha vnést hodnotící a srovnávací prvky do oblasti dalšího vzdělávání je dlouhodobým trendem. Alespoň některé další přístupy jsou přiblíženy v této kapitole.

Další rovinu diskuze o kvalitě v dalším profesním vzdělávání lze vést po linii rozmanitosti dění v této oblasti. Každá z podob této vzdělávací činnosti má předpoklady své kvality „skryty“ někde jinde. Například klasický výcvik má limity v tom, že je možno spolehlivě určit jen krátkodobé pozitivní účinky na jednotlivce. Odborná příprava pracovníků sice vytváří kvalifikační profil lidí, ale její vazba na osobní kompetence či na chování a jednání na pracovišti je slabší. Mentoring se zaměřuje na měnící se požadavky a úkoly na pracovištích a zvýšení zaměstnatelnosti lidí. Koučink zase na rozvoj kariéry pracovníků...

Jiný pohled je spojen s výslednými efekty vzdělávací práce, které nelze hledat jen v poznávací (kognitivní) stránce či dovednostech. Celá oblast afektivních (pocitových) důsledků vzdělávací činnosti působí v nezmenšené míře na chápání procesu kvality vyučování a učení. A to již nemluvím o řadě praktik, kdy se vzdělávání realizuje jako nákladný rituál, který pak slouží jinému než deklarovanému účelu (např. evropské strukturální fondy).

V závěru práce autorka shrnuje silné i slabé stránky přístupů k řízení kvality v dalším profesním vzdělávání a dochází k závěrečnému konstatování, že „System další profesní vzdělávání potřebuje a hledá způsob, jak zajistit a deklarovat kvalitu služeb poskytovaných v této oblasti. Různorodost subjektů a jimi poskytovaných služeb i potřeba flexibility a kreativity v oblasti vzdělávacích služeb ukazuje, že momentálně neexistuje jeden komplexní systém řízení kvality aplikovatelný univerzálně a i do budoucna lze předpokládat koexistenci více přístupů k problematice kvality v dalším vzdělávání...“ S tímto lze souhlasit a všechny zainteresované strany (podniky, instituce, lidé) budou dále diskutovat různé nástroje řízení kvality dalšího profesního vzdělávání. V této souvislosti mě zajímá názor autorky a systémy EDUIQ a KVIS.

Po formální stránce je práce zpracována velmi pečlivě dle požadovaných náležitostí. Její členění je přehledné a logické. Autorka dodržuje zásady pro citování literatury z hlediska etického i formálního. Seznam bibliografických citací obsahuje 37 klasických titulů a 22 elektronických zdrojů. Podobně a pečlivě zpracovaná i bibliografie tématu obsahuje 23 klasických titulů a 14 elektronických.

Předložená práce splňuje požadavky kladené na rigorózní práci a proto ji doporučuji k obhajobě.

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

Praha 10.10.2010

