

Úvod

Spolu s koncom roka sa patrí bilancovať, čo rok 2017 priniesol a naznačiť, čo nás čaká v roku 2018. V prvom rade je veľmi potešiteľné, že si aj na Slovensku začíname zvykať na ECVET. Zatiaľ čo v mobilných projektoch v roku 2015 deklarovalo používanie ECVET len 32,4 % podaných projektov, v roku 2016 to už bolo 63,3 % a v roku 2017 až 78,4 % podaných projektov. Až 84 % schválených projektov v roku 2017 sa zaoberá ECVET. V najbližšom období by teda bolo vhodné vyťažiť domáce skúsenosti s ECVET a využiť tak reformný potenciál komunitných projektov na systémové zmeny. Slovensko má v tomto čo doháňať.

Krajiny, resp. autonómne vzdelávacie a kvalifikačné systémy, boli monitorovacou správou Cedefopu [ECVET in Europe Monitoring report 2015](#) rozdelené z hľadiska stavu implementácie ECVET do roku 2015 do štyroch skupín:

- Skupina 1: Belgicko (francúzske spoločenstvo), Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Island, Írsko, Luxembursko, Malta, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Anglicko, Severné Írsko, Škótsko, Wales;
- Skupina 2a: Bulharsko, Chorvátsko, Cyprus, Česká republika;
- Skupina 2b: Rakúsko, Dánsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Nórsko, Rumunsko;
- Skupina 3: Belgicko (flámske spoločenstvo), Nemecko, Grécko, Maďarsko, Lichtenštajnsko, Slovensko, Švajčiarsko.

V prvej skupine sú krajiny so vzdelávacím a kvalifikačným systémom plne kompatibilným s princípmi ECVET. V druhej kategórii sú krajiny, ktoré k takejto kompatibilite smerujú, pričom v skupine 2a sú také, ktoré k tomu už smerujú plnohodnotne, zatiaľ čo skupine 2b také, ktoré sa zameriavajú na technické aspekty ECVET. V tretej kategórii sú potom krajiny, v ktorých sa ECVET nepremietol do systému.

1. Úvod	1
2. Čo sa udialo vo svete	2
3. Čo sa udialo u nás	10
4. O čom sa písalo v zahraničí	15
5. O čom sa písalo u nás	17
Užitočné webové stránky	20

Z hľadiska vývoja od roku 2015 by bolo možné Slovensko zahrnúť do skupiny 2b, keďže technickými aspektmi ECVET, Memorandom o porozumení, Dohodou o vzdelávaní a Osobným záznamom, slovenské subjekty nadobudli bohaté skúsenosti a vzhľadom na komparatívne silnú autonómiu škôl na Slovensku možno opodstatnene hovoriť o tlaku na systémové zmeny „zdola“. Pochopiteľne, tieto technické aspekty ECVET nemožno zamieňať za kľúčové prvky ECVET: tvorbu jednotiek vzdelávacích výstupov, ich vyhodnocovanie a tiež akumuláciu takýchto vzdelávacích a kvalifikačných jednotiek. Po prijatí Slovenského kvalifikačného rámca a následnom ďalšom rozpracovaní národnej sústavy kvalifikácii sa vytvárajú predpoklady pre preradenie Slovenska do kategórie 2b už v roku 2018. Nepochybne je však potrebná cieleňá podpora pre systémové zapracovanie tých prvkov, ktoré sú pre Slovensko akútne relevantné: segmentácia existujúcich formálnych kvalifikácií počiatočného OVP, tvorba nových jednotiek vzdelávacích výstupov a najmä zber skúseností s posudzovaním a uznávaním vzdelávacích výstupov. Národná agentúra Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu vydá v roku 2018 brožúrku s príkladmi dobrej praxe využívania prvkov ECVET. Cennou pomôckou pre prácu so vzdelávacími výstupmi, ktorú by preto bolo vhodné preložiť do slovenčiny, je v roku 2017 v angličtine publikovaná príručka [Definovanie, formulovanie a využívanie vzdelávacích výstupov](#).

(jv)

Čo sa udialo vo svete

Seminár PEARL v Birminghame.

Projekt PEARL (Pathways to enhanced assessment and recognition for those achieving learning within and beyond national borders - Cesty hodnotenia a uznávania výsledkov vzdelávania v rámci národných hraníc aj mimo nich) začal realizovať britský tím expertov ECVET ako sériu podujatí na zdieľanie informácií s inými krajinami už v roku 2015 medzinárodným seminárom ECVET Today and Tomorrow. Začiatkom júla 2017 projekt pokračoval ďalším spoločným podujatím pre používateľov a expertov ECVET z 27 krajín, ktorí diskutovali o využití nástrojov transparentnosti a uznávania najmä tých určených pre OVP a mobilitu v praxi.

PEARL dospel k záveru, že je potrebné čo najviac rozšíriť dosah mobility v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, kľúčovým prvkom je zrozumiteľnosť nástrojov a nepretržitá podpora a poradenstvo pre zamestnávateľov a pre ich úspešnú implementáciu sú nevyhnutné všetky zainteresované subjekty. Okrem toho sú dôležité aktivity na vzájomnú výmenu informácií a budovanie spolupráce.

Účastníci seminára potvrdili, že existujúce nástroje (ECVET, EQAVET, ...) sú cenné, ale je potrebné pracovať na ich rozšírení a posilnení ich komplementarity. Obzvlášť pre ECVET je v súčasnosti mimoriadne dôležité, aby bol jazyk a terminológia, ktorá sa používa, dostatočne zrozumiteľný pre všetkých, ktorí sa podieľajú na mobilite OVP (krátkodobej alebo dlhodobej), alebo ich inom využívaní v OVP, pričom sa zdôraznila potreba posilňovať partnerstvá, zvyšovať informovanosť a povedomie, a motivovať ich využívanie najmä tými inštitúciami, ktoré ich tradične nevyužívajú, napr. zamestnávateľia alebo aktéri na úrovni politiky alebo systémov.

V niektorých krajinách je ECVET ťažké implementovať pre nedostatok podpory na národnej úrovni. Účastníci sa zhodli na tom, že uznávanie a prenos predchádzajúceho učenia je významné nielen pre samotného učiaceho sa, ale aj v širšom ekonomickom kontexte. Nanešťastie sa v tomto procese často vyskytuje veľká miera nedôvery z rôznych strán, preto budovanie dôvery a zrozumiteľnosť sú kľúčovými prvkami implementácie.

(lg)

Ecvet fórum 2017 na Malte

Prvý deň rokovania

Výročné fórum sa za účasti 150 špecialistov konalo v St. Paul's Bay na Malte 19. a 20. októbra 2017, avšak bez slovenskej účasti. Tento text je preto spracovaný s využitím správy o ECVET Fóre uverejnenej v [ECVET magazíne](#).

Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) v Soluni je agentúrou

Európskej komisie, podporuje rozvoj odborného vzdelávania v členských krajinách EÚ, a preto aj monitoruje dianie ohľadom rozvoja využívania nástrojov transparentnosti. Pochopiteľne, Cedefop spracúva aj monitorovacie správy o implementácii ECVET. Najčerstvejšia z nich, [ECVET in Europe: monitoring report](#), bola publikovaná v roku 2016 a odráža stav rozvoja ECVET do roku 2015. Jeden z jej hlavných výsledkov, roztriedenie vzdelávacích a kvalifikačných systémov do troch skupín z hľadiska úrovne implementácie ECVET, zarezonovalo aj na ECVET Fóre. Nezaškodí si znovu pripomenúť, že



e-bulletin

Slovensko bolo podľa situácie v roku 2015 zaradené do tretej skupiny medzi sedem krajín, v ktorých je ECVET implementovaný len na projektovej, ale nie na systémovej úrovni. Hélène Hamers, ktorá je jednou z autoriek spomínanej monitorovacej správy, informovala aj o najnovšej iniciatíve Cedefopu. Cieľom projektu „[Meniaca sa povaha a úloha odborného vzdelávania a prípravy v Európe](#)“ je preskúmať, ako sa odborné vzdelávanie a príprava menilo v krajinách Európskej únie (vrátane Nórska a Islandu) v posledných dvoch desaťročiach a na základe toho poukázať na hlavné výzvy a príležitosti, ktorým čelí v súčasnosti. Charakteristické je, že sa stierajú rozdiely medzi

- školským vzdelávaním a praktickou prípravou,
- všeobecným a odborným vzdelávaním a
- sekundárnym a terciárnym vzdelávaním.

Technologické zmeny si zjavne vynucujú posilňovanie praxe vo vzdelávaní. Výzvy budúcnosti sa týkajú najmä technologických a demografických zmien. Vzdelávanie dospelých a vzdelávanie mladých ako aj rozdiel medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním sa bude stále viac stierať pod tlakom zmien na trhu práce. Orientácia na vzdelávacie výstupy na sflexibilnenie systému je nevyhnutnosťou. Práve skúsenosti s ECVET môžu napomáhať pri posilňovaní flexibility systému, ale i jednotlivcov, pri adaptácii na meniaci sa dopyt po zručnostiach a vedomostiach. Dôrazom na tvorbu jednotiek vzdelávacích výstupov, na prenos a akumuláciu vzdelávacích výstupov, je ECVET cestou k flexibilitě získavania kvalifikácie.

Hostitelia fóra pochopiteľne prezentovali aj svoje skúsenosti s ECVET. Malta patrí medzi premiantské krajiny v aplikácii nástrojov transparentnosti, nepochybne aj vďaka tradičným väzbám na Veľkú Britániu a vysokej úrovni ovládania angličtiny obyvateľstvom. Nie je vzhľadom na väzby na anglosaský svet prekvapujúce, že Malta pracuje aj s kreditovými bodmi. Jeden kreditový bod zodpovedá 25 hodinám

učenia sa, pričom päť hodín musí byť kontaktných. ECVET bol zavedený do odborného vzdelávania a prípravy pre stredoškóľakov (vek 11 - 16 rokov) v odvetví cestovného ruchu, zdravotnej a sociálnej starostlivosti, IT a v agropodnikaní. Programy sú navrhnuté s využitím vzdelávacích výstupov a dodržiujú ich zameranie v pevne stanovenom členení: 40% na praktické kompetencie, 40% na teóriu a 20% na kľúčové kompetencie. Spolu s ECVET sú implementované aj procedúry uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa. Technika ECVET sa využíva aj pri dlhodobých stážach – prezentovaným príkladom boli dve jednoročné stáže v Londýne v oblasti cestovného ruchu.

- Fínsko stojí pred radikálnou reformou odborného vzdelávania, avizovaný je dôraz na vzdelávacie výstupy, segmentovanie kvalifikácií, tvorbu jednotiek vzdelávacích výstupov posudzovaných v pracovných podmienkach. Študenti musia byť hodnotení aj pedagógmi aj praktikmi zo sveta práce. Akcentuje sa variabilita vzdelávacích ciest a prostredia, podporuje sa uznávanie výsledkov učenia sa bez ohľadu na spôsob ich dosiahnutia (je ukotvené zákonom od roku 2016) a individuálnych učebných plánov. Zaniká rozdiel medzi iniciačným a ďalším OVP, pretože programy nerozlišujú medzi vekom učiacich sa – nerozhoduje čas trávený učením sa, vek učiaceho, jediné, čo je podstatné, je zvládnutie vzdelávacích výstupov. Zvláštnosťou fínskeho príspevku, hodnou ďalšieho preskúmania, je klasifikácia učiacich sa, ktorí vyžadujú individuálny prístup na štyri typy. Označíme ich s prihliadnutím na slovenské reálie ako šprintérov, orientačných bežcov, biatlonistov a cezpoľných bežcov:

- Šprintéri už majú zvládnuté mnohé vzdelávacie výstupy a identifikácia medzier im pomôže rýchlo napredovať, pretože sú silne motivovaní.
- Orientační bežci často vyhľadávajú špecifické kontrolné body, ale v živote majú mnoho výziev, ktoré ovplyvňujú ich možnosť vzdelávania a schopnosť spĺňať kvalifikačné požiadavky.

Krátkodobá vzdelávacia mobilita často pomáha týmto študentom nájsť cestu.

- Biatlonisti často vhodne kombinujú štúdium a prácu.
- Cezpoľní bežci uprednostňujú učenie sa v pracovnom prostredí.

Päť workshopov ECVET Fóra bolo z rôznych hľadísk zameraných na to, ako môže ECVET pomôcť pri zvyšovaní zamestnateľnosti.

Workshop 1

Tento workshop sa zaoberal zvyšovaním zamestnateľnosti navrhovaním programov a kvalifikácií pomocou jasne definovaných skupín vzdelávacích výsledkov. Prezentované boli príklady z Lotyšska, Malty, Chorvátska a Belgicka (francúzske spoločenstvo). V Lotyšsku bola zavedená reforma, ktorou boli programy OVP modularizované, pričom sa skladajú z 15 až 20 modulov, ktoré môžu byť povinné, voliteľné alebo výberové. Umožňuje to lepšie napasovať prípravu pre potreby individuálnych učiacich sa, ale aj pre lokálne alebo regionálne potreby trhu práce. V Chorvátsku bolo vytvorených 800 jednotiek vzdelávacích výstupov, čo umožňuje lepšie priblížiť programy potrebám zamestnávateľov. Malta, ako už bolo spomenuté, zaviedla kreditový systém a jednotky vzdelávacích výstupov sú prenositeľné v čase, mieste i medzi zložkami vzdelávacieho systému (všeobecné a odborné, sekundárne a terciárne). V Belgicku (francúzske spoločenstvo) bolo pôvodné ročníkové programovanie a skúšanie učiacich sa na ročnej báze nahradené modulmi, ktorých zvládnutie môže byť overované individuálne v priebehu dvoch rokov, počas ktorých je vzdelávanie rozložené do 5 - 6 modulov. Prv sa žiaci v odbornom vzdelávaní a príprave testovali na konci roka a študenti, ktorí neuspeli, museli celý ročník opakovať. Modularizácia tým, že umožňuje skúšanie individuálne počas roka, eliminuje opakovanie ročníka, a tým spôsobené oddiaľovanie vstupu absolventov na trh práce.

Diskusie v skupine sa týkali dvoch základných otázok:

- veľkosti a počtu modulov: niektoré krajiny preferujú veľký počet menších jednotiek, zatiaľ čo iné dávajú prednosť väčším modulom (napríklad v prípade Dánska to znamená len dva moduly pre každú kvalifikáciu),
- praktických ťažkostí spojených s organizovaním výučby v modulovaných programoch, predovšetkým v systémoch, ktoré pracujú s mnohými menšími komponentmi a alternatívnymi individualizovanými cestami vzdelávania.

Workshop 2

Tento workshop sa zaoberal možnosťou zvýšenia zamestnateľnosti zavedením hodnotenia jednotlivých skupín výsledkov vzdelávania a dokumentácie výsledkov.

Štyri krajiny, Slovinsko, Estónsko, Bulharsko a Česká republika, hovorili o svojich skúsenostiach, ako aj o výzvach, ktorým čelili.

Workshop začal stručným náčrtom toho, či a ako sa pri ECVET darí vytvoriť spoločný jazyk pre rôznych zainteresovaných aktérov, ktorí vstupujú do hodnotenia „jednotiek vzdelávacích výstupov“.

Slovinsko rieši zavedenie programov „učňovského typu“, pričom jedným z kľúčových problémov je zapojenie hospodárskych komôr do procesu hodnotenia učiacich sa, rozvinúť monitoring výkonov študentov (počas odbornej prípravy na pracovisku) a doriešiť najmä spoluprácu učiteľov, majstrov, mentorov a ich hodnotiacu interakciu s učiacimi sa.

V Estónsku sa v posledných rokoch uskutočnili reformy vzdelávania zamerané na prepojenie medzi vzdelávaním a trhom práce. Zavedené sú osobné záznamy (transkripty) a dokumentácia



e-bulletin

výsledkov je teda vylepšená. Problémy sú naďalej v procesoch hodnotenia výkonu učiacich sa. Pri hodnotení výsledkov vzdelávania síce učitelia majú v úmysle vykonávať formatívne hodnotenie, avšak stále pretrvávajú návyky na sumatívne hodnotenie. Zmena nepochybne vyžaduje viac času.

V Bulharsku bol zmenou zákona pri programovaní OVP zavedený prechod na jednotky vzdelávacích výstupov. Štátne vzdelávacie štandardy, zahŕňajú hodnotiace nástroje a hodnotiace kritériá. Tak ako v prípade Estónska zmena vyžaduje viac času, predovšetkým na ciele ďalšie vzdelávanie pedagógov (ako aj iných zainteresovaných strán), aby tento prístup lepšie pochopili a využívali.

Vývoj **v Českej republike** je nám dobre známy. Zaujímavosťou je upozornenie na rozdiely medzi veľkými a malými podnikmi v reakcii na reformy. Nadobudnutie čiastočnej kvalifikácie (zvládnutie jednotky vzdelávacích výsledkov), napríklad aj počas prípravy na pracovisku, funguje lepšie u väčších firiem, pretože majú vyššiu špecializáciu. Pre menšie podniky je vhodnejšia kombinácia niekoľkých čiastkových kvalifikácií.

Počas diskusie sa opätovne objavila otázka spoločného jazyka a prístupu k hodnoteniu. Účast zamestnávateľov na hodnotení bola všeobecne oceňovaná, ale rozdiely v prístupe sú generické: Učitelia škôl hodnotia študentov podľa toho, čo sa naučili; a hodnotitelia z podnikov posudzujú učiacich sa podľa toho, čo vedľa urobiť. Ukazuje sa potreba ďalšej diskusie významu vzdelávacích výstupov, pretože hodnotiaci z podnikov uvažujú v kategóriách prínosu pre podnik a jeho produkciu. Podľa niektorých účastníkov workshopu je rozpor v postojoch aj v tom, že odborná škola musí pripravovať študentov pre všetky typy možných zamestnávateľov, ale podniky majú konkrétne

špecializované požiadavky. Výhodou veľkých podnikov je to, že môžu požiadať o adjustáciu kurikula školy pre vlastné potreby. Napr. firma ŠKODA má vlastnú školu, v ktorej 60% kurikula zodpovedá požiadavkám štátu a zostávajúcich 40% definuje firma. Takisto sa diskutovalo o tom, že metódy hodnotenia je potrebné prispôbiť niektorým špecifikám hodnotených. Kombinácia metód hodnotenia je najlepším riešením. Napríklad, ak by pri hodnotení prevládala písomná forma, výsledok by mohol byť skreslený schopnosťou hodnotenej osoby vyjadriť sa písomne.

Workshop 3

Tento workshop sa zaoberal možnosťou zvýšenia zamestnateľnosti akumuláciou skupín vzdelávacích výstupov s cieľom dosiahnuť plnú (požadovanú) kvalifikáciu. Prezentované boli skúsenosti z Írska, Francúzska, Maďarska a Švédska.

Všeobecne a aj v oficiálnych európskych dokumentoch sa uznáva, že učenie sa uskutočňuje v rôznych krajinách a kontextoch (formálnych, neformálnych a informálnych). V ideálnom prípade by boli jednotky vzdelávacích výstupov z týchto rôznych kontextov vzdelávania zohľadnené pri hromadení celého súboru vzdelávacích výstupov pre určitú kvalifikáciu. Procesy uznávania a akumulácie musia rešpektovať vnútroštátne (alebo regionálne) právne predpisy.

V Írsku sa (plná) kvalifikácia môže dosiahnuť výlučne prostredníctvom akumulácie jednotiek alebo modulov. Spoločný systém priznávania kvalifikácií (CAS) bol zavedený na úrovni 1 až 6 írskeho národného kvalifikačného rámca a nahradil 5 predchádzajúcich systémov. CAS je založený na systéme národných štandardov, ktoré poskytovatelia vzdelávania používajú na vypracovanie vlastných programov, ktoré sú



e-bulletin

predložené na validáciu kvalifikačnej autorite QQI a môžu byť schválené až na dobu 5 rokov.

Vo Francúzsku boli zavedené nové typy modulov („bloky kompetencií“) a súvisiace možnosti akumulácie umožňujú pružnejšie plánovanie kariéry. Koncepcia blokov kompetencií sa považuje za užitočnú na zabezpečenie rozmanitosti prístupových ciest k odborným kvalifikáciám a je nástrojom na zabezpečenie kontinuity medzi počiatočným a ďalším odborným vzdelávaním. Bloky kompetencií sú integrované do národného registra odborných kvalifikácií (RNCP).

V Maďarsku je možná akumulácia tak pri mobilite, ako aj v celoživotnom vzdelávaní. Pri mobilite uznanie funguje na inštitucionálnej úrovni na základe dohody medzi partnerskými inštitúciami o vzdelávacích výstupoch a kritériách a formách hodnotenia. V celoživotnom vzdelávaní sa študentom umožňuje akumulovať moduly na dosiahnutie príslušnej kvalifikácie. Všetky kvalifikácie registra odborných kvalifikácií sú zostavené z modulov. Modul je súčasťou kvalifikácie, ktorá opisuje súvislý súbor poznatkov, zručností, metodológie, sociálnych a osobných kompetencií, ale bez toho, aby boli explicitne formulované výstupy vzdelávania.

Vo Švédsku je reformou iniciovaná tvorba „balíčkov odborného vzdelávania a prípravy“. Keďže Švédsko nepracuje s jednotkami vzdelávacích výstupov, táto iniciatíva mala za cieľ vytvoriť menšie zložky kvalifikácií OVP a podporiť akumuláciu „menších“ kvalifikácií. Cieľom je identifikovať časti existujúcich kurzov odborného vzdelávania a prípravy, ktoré môžu viesť k čiastočnej kvalifikácii, ktorá sa neskôr môže nahromadiť a viesť k plnej kvalifikácii. Dôvodom tejto iniciatívy je, že veľa študentov nedokončí vyššie stredné vzdelanie, ani nedosiahne plnú kvalifikáciu. V roku 2016 to bolo takmer 17% príslušnej vekovej skupiny, čo vedie k vysokému počtu ľudí s nízkou kvalifikáciou a k vysokej

miere nezamestnanosti, pričom súčasne existuje nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Jednotky sú v súčasnosti pilotované v oblasti vzdelávania dospelých (napr. s migrantmi a utečencami) a v programoch OVP pre mladých ľudí, ktorí nemôžu nastúpiť do sekundárneho OVP.

Účastníci workshopu dospeli k záveru, že akumulácia skupín výsledkov vzdelávania môže byť naozaj faktorom zvyšujúcim zamestnateľnosť. Navyše, ak si jednotlivci uvedomujú svoje kompetencie, majú lepšiu pozíciu pri hľadaní práce, ktorá je vhodná pre ich zručnosti. Zapojenie zamestnávateľov do procesu hodnotenia môže tiež zvýšiť zamestnateľnosť. Napriek tomu je potrebné ďalej pracovať na hľadaní spoločného jazyka a ustálenej terminológie (dohodnutej medzi zainteresovanými stranami aj na medzinárodnej aj národnej úrovni).

Workshop 4

Tento workshop sa zaoberal možnosťou zvýšenia zamestnateľnosti prenosom skupín vzdelávacích výstupov medzi rôznymi (sub)systémami. Prezentované boli skúsenosti z Nórska, Talianska, Poľska a Veľkej Británie.

V Nórsku ECVET pomohol vytvoriť flexibilné vzdelávacie cesty a príležitosti pre prenos vzdelávacích výstupov, aby programy a kvalifikácie mohli zohľadniť tempo učenia sa študentov alebo ich životné situácie. Na tento účel vláda podporuje vzdelávanie poskytované v podnikoch (sledujúc požiadavky zamestnávateľov) zacielené na špeciálne demografické skupiny - mladých dospelých, ľudí s nízkym vzdelaním alebo ovládajúcich len základné zručnosti alebo tých, ktorí neovládajú nórsky jazyk. Ministerstvo školstva vyvinulo moduly založené na vzdelávacích výstupoch a kvalifikácie tvorené skupinami vzdelávacích výstupov. Výsledky vzdelávania sa posudzujú a dokumentujú v spolupráci so

e-bulletin

zamestnávateľmi a zohľadňujú sa aj výsledky neformálneho a informálneho učenia sa.

Každý dospelý, ktorý nedokončil stredoškolské vzdelanie, má právo získať bezplatne kvalifikáciu. Uznanie predchádzajúceho učenia sa a validácia neformálneho a informálneho učenia sa uskutočňuje v štvorfázovom procese: „usmernenie, mapovanie, hodnotenie a dokumentácia. Europass je nápomocný tomuto procesu z hľadiska zaznamenávania a dokumentovania výsledkov.

V Taliansku sa zákonom z roku 2012 ustanovilo celoživotné vzdelávanie ako právo. V roku 2015 bola spustená reforma „Dobrá škola“. Jej cieľom bolo zlepšiť školstvo a posilniť jeho priamu väzbu na meniaci sa trh práce, napr. aj v dôsledku digitalizácie.

ECVET podporuje variabilitu vzdelávacích ciest, jednotky vzdelávacích výstupov sú zložkami kvalifikácií, ktoré sa dajú nadobudnúť v rôznych prostrediach (napríklad v škole a na pracovisku). Cieľom na rok 2017 je zapojiť do tejto iniciatívy 1,5 milióna študentov.

V Poľsku boli tromi reformami od roku 2009 postupne zavedené vzdelávacie výstupy a jednotky. Bol zavedený integrovaný kvalifikačný systém spájajúci formálne kvalifikácie, regulované „trhové“ kvalifikácie a „neformálne“ (neregulované) kvalifikácie. Nový zákon vytvára väčší poriadok v oblasti kvalifikácií a ustanovuje spoločnú terminológiu na podporu vzájomnej dôvery a prenosnosti. Definuje tiež spoločné prístupy k trhovým kvalifikáciám zavedením osobitných postupov a pravidiel zabezpečenia kvality, čím podporuje porovnateľnosť a prenosnosť.

Tvorba trhových kvalifikácií podporuje prenosnosť, pretože sú to často menšie kvalifikácie, ktoré sú flexibilnejšie a ľahšie získateľné. Sú zložené z jednotiek vzdelávacích výstupov a všetky majú

štandardizované opisy. Podporované je ich porovnanie s kvalifikáciami v rôznych krajinách, aby sa tým uľahčila ich prenosnosť.

Vo Veľkej Británii začal britský tím expertov ECVET projektom PEARL mapovať fungovanie ECVET v rôznych krajinách. PEARL dospel k záveru, že je potrebné rozširovať mobility v oblasti odborného vzdelávania a prípravy a dôležitá je nepretržitá podpora a poradenstvo pre zamestnávateľov a všetkých zainteresovaných aktérov. Dôležité je pokračovať v peer learning aktivitách a vzájomnej spolupráci na podporu výmeny skúsenosti. Potrebné sú nové kapacity a politická podpora ECVET. Jej absencia v niektorých krajinách spôsobuje, že je ECVET ťažké implementovať. (Pozri tiež informáciu o PEARL seminári v Birminghame.)

Po prezentáciách účastníci diskutovali o tom, že prenos (uznanie) predchádzajúceho učenia má zmysel nielen pre jednotlivého učiaceho sa, ale aj zo širšieho ekonomického hľadiska. Nanešťastie sa v tomto procese často vyskytuje nedôvera z rôznych strán. Jazyk je kľúčový pri komunikácii so všetkými zainteresovanými stranami. Jednoduchosť je potrebná pre porozumenie a ovládnutie spoločného jazyka. Výsledky vzdelávania by sa mohli v budúcnosti zjednodušiť, hovorí sa o potrebe všeobecne zrozumiteľných „univerzálnych“ jednotiek. Zjednodušenie je kľúčom k zvýšeniu účinnosti a dosiahnutiu dôvery medzi partnermi.

Workshop 5

Tento workshop sa zaoberal možnosťou zvýšenia zamestnateľnosti zapojením zainteresovaných strán trhu práce do navrhovania alebo aktualizácie kvalifikácií.

Odporúčanie ECVET vyzýva členské štáty, aby „podporovali rozvoj národných a európskych partnerstiev a sietí zahŕňajúcich inštitúcie a orgány zodpovedné za kvalifikácie a diplomy, poskytovateľov odborného vzdelávania a prípravy, sociálnych partnerov a ostatné príslušné zainteresované strany...“. Pri mobilitách



e-bulletin

je to dôležité pri vývoji jednotiek vzdelávacích výstupov týkajúcich sa vzdelávania poskytovaného v pracovnom prostredí v podnikoch. Pri celoživotnom vzdelávaní ide o vývoj nových a aktualizáciu existujúcich kvalifikácií. Zapojenie zainteresovaných strán do navrhovania a aktualizácie modulov a jednotiek vzdelávacích výstupov je nevyhnutnosťou pre zabezpečenie toho, aby odborné vzdelávanie a príprava primerane reagovali na potreby trhu práce. Všetky systémy OVP musia mať ustanovené postupy na systematické preskúvanie a aktualizáciu kvalifikácií a podieľať sa na tom musia i keď v rôznej miere všetci zainteresovaní aktéri trhu práce.

V Rumunsku je systém OVP prevažne založený na školskom systéme. Aktuálna reforma podporuje zvýšenie podielu vzdelávania na pracovisku. Aj preto sa zvyšuje začleňovanie vzdelávania na pracovisku do projektov mobility. Takéto projekty ponúkajú priestor pre získavanie skúseností a vývoj pomôcok na podporu spolupráce medzi všetkými zainteresovanými stranami. Príkladom nástroja na podporu mobility je TRIALOG, užívateľsky prívetivá aplikácia pre mobilné zariadenia (smartfóny a tablety), navrhnutá na podporu komunikácie medzi učiteľmi, inštruktormi a študentmi pred, počas a po skúsenosti s mobilitou. Aplikácia TRIALOG má dve zložky WBLT a WBTT, prvý pracovný nástroj je určený pre učiacich sa a druhý pre učiteľov/inštruktov. Tieto nástroje pomáhajú študentom v plnej miere využívať ich vzdelávaciu aktivitu a pomáhajú učiteľom a inštruktormi z rôznych krajín efektívne spolupracovať. Cieľom projektu TRIALOG je podporiť celý proces mobility: príprava pred mobilitou, dohoda o vzdelávacích výstupoch počas mobility a zviditeľnenie zručností získaných študentmi počas mobility.

Portugalský projekt „La Perla“ je zameraný na zapojenie zamestnávateľov do odbornej prípravy študentov v textilnom odvetví. Bolo vytvorené partnerstvo s tromi najväčšími združeniami v textilnom sektore. Textilný sektor je hlavným odvetvím v Portugalsku a je veľmi dôležitý pre portugalskú ekonomiku. Produkcia však za posledných 20 rokov klesla a mnoho odborných pracovníkov odišlo

zo sektora, čo viedlo k nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Projekt „La Perla“ ponúkol školenia na pracovisku (800 hodín rozložených počas 6 mesiacov) zamerané na nízkokvalifikovaných dospelých, ktoré nevyžadujú žiadne predchádzajúce vedomosti. Zúčastnené spoločnosti sa zaviazali zamestnať preškolených. Projekt je pokladaný za príklad dobrej praxe spájania krátkodobých potrieb priemyslu s dlhodobjším úsilím o rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily.

Spolupráca medzi školami a podnikmi sa líši v závislosti od povahy vzdelávacieho systému. V krajinách so silnou tradíciou poskytovania OVP formou vzdelávania v pracovnom prostredí (WBL) a učňovského vzdelávania na pracovisku sa zástupcovia zamestnávateľov, odborové zväzy a poskytovatelia OVP zvyčajne silne podieľajú priamo na navrhovaní kurikula a formulovaní kvalifikačných požiadaviek. Zamestnávatelia poskytujú veľkú časť vzdelávania, a preto majú priamy vhlad do kurikula. Napríklad v Nemecku, keď zamestnávatelia majú pocit, že určité učebné osnovy sú zastarané, zástupcovia zamestnávateľov majú možnosť intervencie na zjednanie nápravy. Preskúvanie a aktualizácia programov/kvalifikácií sa iniciuje žiadosťou príslušných rezortných alebo sektorových zainteresovaných strán, napr. komôr zodpovednému ministerstvu, ktoré následne poverí Federálny inštitút pre odborné vzdelávanie a prípravu (BIBB), aby problém riešil. Pred začatím procesu nápravy sa v prvom rade rozhoduje o tom, či je potrebné vytvoriť program pre nové povolanie/kvalifikáciu alebo postačí aktualizácia – úprava existujúceho programu. Celý proces tvorby nového programu trvá približne osem mesiacov a zahŕňa aj vypracovanie hodnotiacich kritérií absolventov. Zamestnávatelia sa priamo podieľajú na hodnotení učiacich sa. Hodnotenie sa uskutočňuje na pracovisku. Proces hodnotenia môže byť overovaný externým hodnotiteľom.

V krajinách, kde je OVP poskytované väčšinou v škole, je angažovanosť zamestnávateľov obvykle menej intenzívna. Avšak, ako ukazuje aj lotyšský prípad,

niektorí zamestnávateľia majú záujem o väčšiu participáciu v dôsledku rýchlych zmien týkajúcich sa požadovaných vzdelávacích výstupov učiacich sa a zmien v technológiách, pričom poskytovatelia OVP nie vždy môžu byť vybavení modernými strojmi, nástrojmi a technológiami. Príklad z Lotyšska ukazuje, ako môžu zamestnávateľia a poskytovatelia OVP spolupracovať v regionálnom konzorciu s cieľom zabezpečiť poskytovanie kvalifikácií OVP, ktoré zodpovedajú moderným technológiám.

Panelová diskusia

V panelovej diskusii, ktorá nasledovala po workshopoch, vystúpili traja zástupcovia zamestnávateľov (Maltský úrad pre turizmus, HansaMatrix a ŠKODA) a podelili sa o svoje skúsenosti s ECVET. Diskutovalo sa o tom, že hoci zapojenie zamestnávateľov je kľúčové pre akýkoľvek vysokokvalitný systém odborného vzdelávania a prípravy, tvorcovia politik, zástupcovia systému vzdelávania a odbornej prípravy často nerozumejú jeden druhému. Zatiaľ čo tvorcovia politik a zástupcovia škôl sa zameriavajú na kvalitu systému a prínosy pre jednotlivca, zamestnávateľia sa zameriavajú na svoje podnikanie. Táto dualita sa musí prekonať, napríklad vytvorením konzorcií, pracovných skupín a výborov, ktoré zahŕňajú „zamestnávateľov s čerstvou skúsenosťou so vzdelávacím systémom“, ktorí môžu pomôcť ako „prekladatelia“ medzi jazykmi, ktorým hovoria zúčastnené strany.

Druhý deň rokovania

Druhý deň konferencie účastníci diskutovali o týchto otázkach: V čom nám ECVET pomohol doteraz? Čo je potrebné na dosiahnutie vyššej úrovne?

Ukazuje sa, že napriek množstvu pozitívnych skúseností, pretrváva problém zlepšenia spolupráce so zamestnávateľmi. Navrhuje sa zamerať sa na:

- prekonávanie nedôvery zamestnávateľov ohľadom kvality absolventov,

- prioritnú spoluprácu so zamestnávateľmi v tých segmentoch hospodárstva, kde je akútny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov a najmä na
- zdieľanie príkladov dobrej praxe.

Napríklad Francúzsko má cenné skúsenosti zo spolupráce s personálnymi manažérmi. To môže byť inšpiráciou pre zosúladovanie OVP s požiadavkami trhu práce. Ďalšou dôležitou témou je spolupráca medzi zamestnávateľmi, odborármi a pedagógmi pri diskusii o jednotkách vzdelávacích výstupov súvisiacich s mobilitami študentov na pracovisku. Takéto trojstranné komisie by mohli pomôcť v konkrétnych sektoroch hospodárstva diskutovať o potrebných výsledkoch vzdelávania a umiestnení študentov na pracoviskách podľa potrieb študentov.

Prepojenie ECVET a uznávania neformálneho a informálneho učenia sa je stále kľúčovou výzvou. Mohlo by to napomôcť tomu, aby sa pomaly vyvíjajúci vzdelávací systém ľahšie zosúladil s rýchlo sa meniacim pracovným trhom. Zamestnávateľia by sa mali tiež zapojiť do procesu uznávania neformálneho a informálneho učenia sa a mali by tiež akceptovať výsledky neformálneho a informálneho učenia sa. V odvetviach s vysokým neuspokojeným dopytom po pracovnej sile (napr. v remeslách) by bolo možné rýchlo dosiahnuť zlepšenie.

Na európskej politickej úrovni aktuálne prebieha rozsiahla diskusia o budúcnosti odborného vzdelávania po roku 2020. Napomôcť riešeniam môže pripravovaná štúdia o nástrojoch na podporu politiky Európskej únie v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (EQAVET a ECVET) a ich vplyvu na vnútroštátnu politiku. ECVET fórum 2018 sa uskutoční 14. - 15. júna v Bulharsku, keďže v prvom polroku 2018 je Bulharsko predsedajúcou krajinou Európskej únie.

(jv podľa ECVET magazínu 30/2017)



e-bulletin

Čo sa udialo u nás

Medzinárodný seminár v Bratislave (9-10. 10. 2017): Používanie zásad ECVET vo vzdelávaní prácou s dôrazom na zapojenie relevantných zainteresovaných subjektov

V dňoch 9. a 10. októbra 2017 sa v Bratislave uskutočnil seminár o používaní zásad ECVET vo vzdelávaní prácou (work-based learning) s dôrazom na zapojenie všetkých relevantných zainteresovaných subjektov ako súčasť série seminárov organizovaných národnými agentúrami Erasmus+ v stredoeurópskom priestore. Na seminári sa zúčastnili zástupcovia z Bulharska, Českej republiky, Chorvátska, Nemecka, Maďarska, Poľska, Rakúska, Slovenska a Slovinska. Seminár sa zamerával na tri hlavné témy: podpora prístupu vzdelávacích výstupov vo vzdelávaní prácou, používanie prvkov ECVET v geografickej mobilite zameranej na vzdelávanie prácou a spôsoby, ako môžu zamestnávateľia používať nástroje ECVET pri vzdelávaní svojich zamestnancov.

Pozadie

V súčasnosti je vysoko kvalitné vzdelávanie prácou kľúčové pre európske politiky v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy ako prostriedok na zlepšenie zamestnateľnosti a zvyšovanie hospodárskej konkurencieschopnosti, pričom sa zdôrazňuje zabezpečenie kvality a priepustnosť systémov.

V roku 2016 Európska komisia prijala Nový program v oblasti zručností pre Európu, v ktorom zdôrazňuje ciele smerujúce k posilneniu ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti. Na dosiahnutie týchto cieľov Komisia stanovila desať iniciatív, realizácia ktorých prispeje k tomu, „aby ľudia nadobudli zručnosti, ktoré potrebujú na uplatnenie na trhu práce aj v širšej spoločnosti“. Medzi iniciatívami,

ktorých cieľom je urobiť z odborného vzdelávania a prípravy „prvú voľbu“ pri plánovaní kariérnej cesty jednotlivca, sú aj plány na revíziu iniciatív ECVET a EQAVET. Ďalšie iniciatívy sú zamerané na zvýšenie transparentnosti zručností a zdokonalenie nástrojov, ktoré umožnia Európanom lepšie dokumentovať svoje vzdelávacie cesty a prijímať informované rozhodnutia o svojej kariére – teda vlastnosti, ktoré sú základným princípom ECVET.

Informovanosť zainteresovaných subjektov o zásadách ECVET získava v súčasnosti ešte väčšie opodstatnenie v súvislosti so spustením iniciatívy ErasmusPro, ktorá bude podporovať dlhodobú medzinárodnú mobilitu učňov a bude si vyžadovať nástroje na plánovanie a dokumentovanie vzdelávania v zahraničí smerom k jeho uznávaniu a kumulácii v domácej inštitúcii.

Obsah

Účastníci seminára prišli do Bratislavy s rôznymi očakávaniami, ktoré zahŕňali napr. používanie a formulovanie výsledkov vzdelávania (vzdelávacích výstupov), ich uznávanie a transfer, využívanie nástrojov ECVET v rôznych kontextoch, zapojenie a informovanosť zamestnávateľov pri používaní ECVET, uznávanie vzdelávania mimo školy, zabezpečenie kvality, používanie princípov ECVET pri validácii a uznávaní, výmenu príkladov dobrej praxe atď.

V úvodnej časti seminára získali účastníci prehľad o aktuálnom vývoji a kľúčových konceptoch týkajúcich sa vzdelávania na pracovisku. Rok 2020 sa stane dôležitým míľnikom pri formovaní novej podoby a revízií právnych predpisov EÚ týkajúcich sa Európskeho kvalifikačného rámca, Europassu, ECVET a EQAVET. V prípade ECVET sa predpokladá

odklon od pôvodnej koncepcie jeho používania podobným spôsobom ako v prípade Európskeho systému transferu kreditov vo vysokoškolskom vzdelávaní (ECTS), ale nosnými zostanú princípy prenosu výsledkov vzdelávania a podpora mobility.

Prieskum, ktorý vykonal slovenský tím v prípravnej fáze seminára, sa zamerl na otázky týkajúce sa troch aspektov implementácie ECVET: účasť zainteresovaných strán, kvalifikácie a formy vzdelávania prácou poskytované v zúčastnených krajinách. Jeho výsledky naznačili niekoľko myšlienok a záverov, ktoré sa odrazili aj v prezentáciách a diskusiách účastníkov, predovšetkým v diskusii o úlohe ECVET pri vzájomnom prepojení škôl a podnikov, ako aj o význame pochopenia a používania ECVET zamestnávateľmi.

Téma 1 - Podpora prístupu vzdelávacích výstupov vo vzdelávaní prácou: komunikačné techniky na zapojenie rôznych zainteresovaných skupín

Prezentácie sa zamerali na hlavné pojmy týkajúce sa vzdelávania prácou (učňovské vzdelávanie, odborné vzdelávanie a príprava v škole s odbornou praxou na pracovisku, vzdelávanie prácou integrované do programu realizovaného v škole). Podmienky, ktoré predstavujú faktory úspechu pri efektívnom vzdelávaní prácou boli identifikované v týchto oblastiach:

- národná politika a jej implementácia v danej oblasti, právny rámec, zabezpečenie kvality;
- akceptácia a podpora vzdelávania prácou podnikmi na základe návratnosti investícií, ktoré generuje;
- štruktúrovaný a nepretržitý dialóg a systematická spolupráca medzi zainteresovanými stranami (siete škôl OVP a zamestnávateľov);
- poradenstvo a podpora pre študentov, poskytovateľov OVP, podniky (informácie, nástrojov, informačné stretnutia atď.);
- prístup založený na vzdelávacích výstupoch

(všetky procesy vzdelávania prácou by mali mať jasný pedagogický cieľ, definované výsledky vzdelávania a špecifikované ciele).

Prezentácie niekoľkých príkladov dobrej praxe ukázali zaujímavé výsledky medzinárodných projektov, ako aj systémové zmeny v národných systémoch OVP, ktoré zavádzajú duálne vzdelávanie (Rumunsko, Bulharsko) alebo používajú koncept ECVET (Česká republika). Účastníci zdôraznili potrebu úzkej spolupráce medzi školami a podnikmi s cieľom definovať realistické a aktuálne potreby trhu práce a začleniť ich do vzdelávacieho procesu.

Účastníci workshopu identifikovali možné bariéry a výzvy, s ktorými sa stretávajú mobilitné projekty v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, vrátane potreby ďalšej podpory školiteľov a mentorov v podnikoch, ktorí nemajú pedagogické vzdelanie; aktívnejšieho zapojenia študentov do navrhovania výsledkov vzdelávania a jasnej komunikácie medzi zamestnávateľmi a učiteľmi pri stanovovaní realistických cieľov v projektoch mobility.

Zdôraznili prínosy aktívneho zapojenia zamestnávateľov v mobilite a ich priamej účasti na tvorbe obsahu a postupoch hodnotenia. Účastníci sa zároveň zhodli na tom, že je nevyhnutné nájsť správne spôsoby a jazyk, ktorý umožní vysvetliť prínosy vzdelávacích výstupov a medzinárodnej mobility učňov podnikom a ich zamestnancom zapojených do mobilít.

Diskusia o novom programe dlhodobej mobility učňov ErasmusPro otvorila rôzne otázky, ktoré je potrebné zvážiť, napr. význam dlhodobej mobility pre počiatočné OVP a vek študentov, možné problémy pri plynulom začlenení do štúdia po návrate. Diskusia potvrdila, že pochopenie výhod dlhodobej mobility zamestnávateľmi vo vysielajúcej krajine, ľahká prenosnosť výsledkov a vhodné postupy hodnotenia sú kľúčové pre úspešnú dlhodobú mobilitu.



e-bulletin

Téma 2 - prvky ECVET vo vzdelávaní prácou v geografickej mobilite, cezhraničná spolupráca: výmena skúseností

Prezentácie niekoľkých medzinárodných projektov podporujúcich spoluprácu medzi hlavnými aktérmi v oblasti OVP a implementácie ECVET sa zamerali na:

- nové spôsoby spolupráce medzi školami a podnikmi (slovenské združenie stredných odborných škôl a miestne siete);
- priame zapojenie podnikov do pochopenia a definovania výsledkov vzdelávania (Chorvátsko);
- a
- vypracovanie spoločných učebných osnov (Slovinsko).

Workshop 2 poukázal na rôzne štádiá implementácie vzdelávania prácou v zúčastnených krajinách (od rozvinutého učňovského systému až po projekty a experimentovanie) a nízku mieru pozitívneho nastavenia voči tejto forme vzdelávania, ktoré vyplýva z nedostatočnej historickej tradície a vedie k tomu, že sekundárne OVP zostáva pre žiakov „druhou voľbou“. Medzinárodná mobilita sa považuje za dôležitý prvok na vyrovnávanie nedostatkov v technológii alebo učebných osnovách, na získanie kvalifikácie (alebo jej časti) a na podporu sociálneho začlenenia znevýhodnených študentov.

ECVET je nástrojom na podporu mobility a zabezpečenie jej transparentnosti z hľadiska využívania vzdelávacích výstupov, ako aj zavedenia spoločných postupov; avšak rôzne úrovne implementácie ECVET, ako aj iných nástrojov na národnej úrovni (napr. chýbajúce národné kvalifikačné rámce, vzdelávacie výstupy v učebných osnovách, kvalifikačné štandardy atď.) vedú k rozdielom v uznávaní (najmä v mimoškolskom prostredí).

Rumunsko prezentovalo ako príklad dobrej praxe využitie mobility ako stimulu pre mladých ľudí mimo vzdelávania a zamestnania (NEET) – dodatok Europass sa vydáva spolu s formálnym (školským)

vysvedčením. Rumunsko tiež pilotne overuje nezávislú agentúru pre uznávanie a overovanie.

Účastníci potvrdili význam nástrojov transparentnosti v rámci ECVET (memorandum o porozumení, dohoda o vzdelávaní) pri zabezpečovaní kvality mobility, ako aj jej hodnotenia. Okrem toho zdôraznili potrebu podporovať ich lepšie pochopenie a prijatie podnikateľským prostredím.

Téma 3 - ECVET v ďalšom firemnom vzdelávaní: ako môžu zamestnávateľia používať nástroje ECVET pri vzdelávaní svojich zamestnancov – Prekonávanie odporu zamestnávateľov voči novým inovačným systémom.

Tretia téma bola zameraná na kľúčovú bariéru, ktorá často brzdí pochopenie medzi svetom vzdelávania a podnikania: odlišný spôsob myslenia a jazyk používaný týmito dvoma svetmi. Príklady osvedčených postupov ukázali spôsoby prekonávania prekážok medzi týmito dvoma svetmi a impulzy pre podniky, ktoré ich podporujú k zavádzaniu prvkov ECVET. Ukázali potrebu nájsť vhodné spôsoby na odstránenie týchto prekážok a bariér v prospech oboch strán – „potrebu zmeniť systém násilného používania nástrojov vzdelávania vo svete práce na opačnú situáciu, v ktorej podniky vyžadujú a využívajú vzdelávacie nástroje vo svojich procesoch“. Prezentované skúsenosti potvrdili potrebu priameho zapojenia zamestnávateľov a vysvetlenie výhod využívania ECVET a iných nástrojov, ako aj podporu lepšieho pochopenia procesov prostredníctvom školení, propagácie a komunikácie, ako aj vytvárania podporných nástrojov, ako napr. príručiek, databáz atď.

Účastníci identifikovali niekoľko dôvodov, pre ktoré spoločnosti neprijímajú ECVET ako nástroj transparentnosti a prenosnosti výsledkov vzdelávania, medzi inými historické tradície, vzdelávacie systémy, veľkosť firiem a odvetví, predpisy, rýchle zmeny a vývoj v podnikateľskom svete atď. Zároveň poukázali na dôležitosť správnej komunikácie a jazyka na presvedčenie zamestnávateľov o výho-

e-bulletin

dách ECVET, zjednodušenie praktického využitia koncepcie ECVET a zapojenie firiem do definovania vzdelávacích výstupov, aby sa ľahšie prekonali konflikty kultúr medzi školou a pracou.

Vzhľadom na nadchádzajúce technologické zmeny sa ECVET môže považovať za výhodu pre spoločnosti na budúcom trhu práce ako nástroj na uznanie zručností a schopností získaných v pracovných skúsenostiach a pomoc pri hľadaní vhodných zamestnancov.

(lg)



Tematický seminár držiteľov Charty v OVP (Zvolen, 16. 11. 2017)

Národná agentúra programu Erasmus+ usporiadala dňa 16. 11. 2017 vo Zvolene tematický monitoring pre držiteľov charty v odbornom vzdelávaní a príprave. Seminára sa zúčastnilo 32 účastníkov z 20 škôl, čo predstavuje 71,4 % z celkového počtu 28 držiteľov charty. Seminár bol zameraný na aplikáciu prvkov ECVET v rámci mobilných projektov týchto škôl. Program bol rozdelený do troch častí:

- Komunikácia s partnermi a dokumentácia,
- Definovanie a hodnotenie vzdelávacích výstupov a
- Uznávanie vzdelávacích výstupov.

V rámci každej z častí odznel príklad dobrej praxe. Po predstavení skúseností zo Spojenej školy v Detve, Strednej odbornej školy chemickej v Bratislave a Strednej priemyselnej školy v Snine nasledovali diskusie v troch paralelných skupinách. V rámci diskusie bolo zjavné, že skúsenosti škôl sú veľmi podobné. Spoločným menovateľom zostáva čo najjednoduchšie definovanie vzdelávacích výstupov tak, aby partneri nemali problém s pochopením obsahu ECVET dokumentácie. Hodnotenie je považované za kľúčový aspekt, pričom vhodnejším sa ukazuje použitie bodového než slovného hodnotenia. Ďalším spoločným prvkom je, že obsah dokumentov ECVET v zásade

prípravujú vysielajúce školy, len vo výnimočných prípadoch v spolupráci s prijímajúci partnermi. Väčšina účastníkov sa zhodla na tom, že vysielajúca organizácia zadá obsah, cieľovú skupinu a odbor, ako aj definuje vzdelávacie výstupy. Tieto pre projekt definujú učitelia odborných predmetov, sprevádzajúce osoby z predchádzajúcich období v spolupráci s učiteľmi jazykov, v ideálnom prípade sa do ich definovania zapoja aj mentori v konkrétnych podnikoch. Spolupracujú pritom s vedením školy. V hodnotení sa požívajú rôzne prístupy, či už slovné alebo bodovacie. Niekde sa využívalo hodnotenie iba mentormi, niekde hodnotia aj sprevádzajúce osoby a niekde aj žiak sám seba. Existuje tiež rôzna miera zakomponovania týchto hodnotení do výslednej známky žiaka. Niektoré školy aplikujú iba jednu známku, ktorú uznávajú ako známku z praxe. Na niektorých školách sa toto hodnotenie premieta do známok z viacerých odborných predmetov.

Účastníci boli veľmi aktívni a ochotne zdieľali svoje skúsenosti, využívali príležitosť vzájomne si pomôcť a podporiť sa. Pre dlhoročných užívateľov prvkov ECVET seminár predstavoval možnosť ukázať nováčikom príklady dobrej praxe a povzbudiť ich k jeho využívaniu v rámci mobilných projektov.

Prezentácie zo seminára sú zverejnené na webovej stránke www.erasmusplus.sk v sekcii Prezentácie.

(mb)



O čom sa písalo v zahraničí

Ecvet magazín v roku 2017

Obsah čísla 28 (jún 2017)

Príhovor Dany Carmen Bachmann, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a začlenenie, Európska komisia, str. 2 - 3

Developing mobility support tools and services – ECVET Peer Learning Activity in March 2017 (Rozvoj nástrojov podpory mobility a služieb – ECVET Peer Learning aktivita v marci 2017), autorka Anette Curth, str. 4 - 8

A mobility unit for the French « baccalauréat professionnel » (Jednotka pre mobilitu pre francúzsky «Baccalauréat professionnel»), autori Martine Paty, Brigitte Trocmé, Patrick Bet, str. 9 - 12

THEME Smart Mobility Tool (Nástroj na podporu inteligentnej mobility), autorka Monika Auzinger, str. 12 - 14

QUAKE - QUALification Knowledge ECVET (Kvalifikácia, Vedomosti, ECVET), autorka Cathal de Paor, str. 15 - 16

Music & Creativity – connecting people: The Musiccreates project (Hudba a kreativita - spájanie ľudí: Projekt Musiccreates), autorka Karin Luomi - Messerer, str. 17 - 16

The ECVET-Secretariat met the 'VECTOR-Tourism' Sector Skills Alliance Project (Sekretariát ECVET sa zoznámil s projektom „VECTOR-cestovný ruch“ Aliancie pre sektorové zručnosti), autorka Michela Vecchia, str. 19 - 20

Identifying principles for flexible vocational pathways (Identifikácia zásad pre flexibilné cesty odborného vzdelávania), str. 21 - 22

Obsah čísla 29 (Október 2017)

Príhovor Miguela B. Santosa, ECVET koordinátor. Európska komisia, str. 2 - 3

Implementing ECVET in Denmark (Implementácia ECVET v Dánsku), autori Svend Rechnagel, Søren Kristensen, str. 4 - 6

The Second European Vocational Skills Week (Druhý európsky týždeň odborných zručností), str. 3

Benefits of ECVET for VET providers (Výhody ECVET pre

poskytovateľov OVP), str. 4 - 6

Peer Reflections on the Development and Use of European Transparency and Recognition Tools („Peer“ úvahy o vývoji a používaní európskych nástrojov transparentnosti a uznávania), autorky Monika Auzinger, Helen Metcalfe, str. 9 - 11

Using ECVET principles to support flexible pathways in work-based learning and apprenticeships (Použitie zásad ECVET na podporu flexibilných ciest vo vzdelávaní v pracovnom prostredí a vzdelávaní učňovského typu), autorky Monika Auzinger, Anette Curth str. 12 - 14

Erasmus+ Project Results platform - the gateway to inspiring VET projects ([Platforma projektových výsledkov Erasmus +](#) ako brána k inšpiratívnym projektom OVP), str. 14)

Erasmus+ National Agencies: ECVET events in autumn 2017 (Národné agentúry Erasmus+: Podujatia ECVET na jeseň 2017), str. 15

Obsah čísla 30 (december 2017)

Príhovor Miguela B. Santosa, ECVET koordinátor. Európska komisia, str. 2 - 3

The Annual ECVET Forum 2017: The role of ECVET to inspire action towards more flexible vocational pathways (Výročné ECVET Fórum 2017: Úloha ECVET pri podnecovaní aktivít na podporu flexibilných ciest odborného vzdelávania), str. 4 - 13

Using ECVET principles in work-based learning with special focus on involvement of all relevant stakeholders Peer Learning Seminar in Bratislava, October 2017 (Využitie princípov ECVET vo vzdelávaní v pracovnom prostredí so zvláštnym zreteľom na zapojenie všetkých relevantných aktérov. Peer learning seminár v Bratislave, Október 2017), autorka Ľubica Gáľlová, str. 14 - 16

3rd Austrian ECVET Conference - 'ECVET success stories' (Tretia rakúska ECVET konferencia – Príbehy úspechu s ECVET), autorky Julia Fellingner and Karin Luomi-Messerer. str. 17 - 20

Growing success for the second European Vocational Skills Week (Narastajúci úspech v druhom Európskom týždni odborných zručností), str. 20



e-bulletin

Najnovšie publikácie CEDEFOP týkajúce sa priamo ECVET

Publikácia „Definovanie, formulovanie a používanie vzdelávacích výstupov: Európska príručka“ je najnovšou publikáciou Cedefopu týkajúca sa ECVET. Veľmi dôležité je to, o čom na Slovensku už hovoríme dlho: Pojem vzdelávací výstup sa používa vo viacerých kontextoch a toto má vplyv aj na formulovanie a spôsob práce so vzdelávacími výstupmi. Bolo by veľmi užitočné, aby pedagógovia i experti na Slovensku rýchlo dostali do rúk slovenský preklad tejto príručky. Anglická verzia je k dispozícii na webstránke Cedefopu.

Cedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. (Definovanie, formulovanie a využívanie vzdelávacích výstupov. Európska príručka. 99 strán)

Minulý rok Cedefop publikoval monitorovaciu správu o postupoch využívania ECVET v krajinách Európskej únie (a tiež na Islande, Nórsku a vo Švajčiarsku). Ako sme podrobnejšie informovali v úvode tohto bulletinu, Slovensko bolo zaradené medzi krajiny s najmenším pokrokom v aplikovaní ECVET. Od monitorovaného obdobia (roky 2013 - 2015) došlo na Slovensku k progresu a v budúcom referenčnom období sa to iste prejaví, ako je naznačené aj v spomenutom úvodnom komentári v tomto bulletine. Aj monitorovacia správa ostatne korektne konštatuje pri odôvodnení zaradenia Slovenska do tretej kategórie (str. 24), že Slovensko sa sústredilo na vytvorenie národného registra kvalifikácií (toto si Cedefop vybral z práce na projekte ESF Tvorba národnej sústavy kvalifikácií) a následne sa vytvoria lepšie podmienky pre rozvoj ECVET. Anglická verzia je k dispozícii na webstránke Cedefopu.

Cedefop (2016). ECVET in Europe: monitoring report 2015. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 56. (ECVET v Európe: monitorovacia správa 2015, 75 strán).

Najnovšie publikácie CEDEFOP súvisiace s OVP/ECVET

Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017. Volume I,II (Prehľad o národných a regionálnych kvalifikačných rámcoch vo svete. Diel I a II).

V angličtine dostupné na

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/2221> (I)

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/2222> (II)

The changing nature and role of vocational education and training in Europe.

Volume 1,2 (Meniaca sa povaha a úloha odborného vzdelávania a prípravy v Európe. Diel I a II).

V angličtine dostupné na

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/5563> (I)

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/5564> (II)

Cedefop European public opinion survey on vocational education and training

(Európsky prieskum Cedefopu o názoroch verejnosti na odborné vzdelávanie a prípravu).

V angličtine dostupné na

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/5562>

European inventory on validation of non-formal and informal learning.

(Európsky register o validácii neformálneho a informálneho učenia sa v Európe). V angličtine dostupné na

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/publications-and-resources/publications/4153>



e-bulletin

O čom sa písalo u nás

V roku 2017 sa objavili tri z hľadiska ECVET zaujímavé domáce dokumenty. V júni odovzdal MŠVVaŠ SR team expertov „Priebežnú evaluáciu programu Erasmus+ a predchádzajúcich programov“, ktorá bola následne zaslaná aj Európskej komisii a ktorá nadviazala aj na internú dopadovú analýzu mobilných projektov Erasmus+ realizovaných z iniciatívy SAAIC. Evaluátori vyzdvihli ako príklad dobrej praxe LdV projekt „Príprava chemikov pre európsky trh práce“ (číslo projektu v kompendiu:13321 0412). Upozornili aj na veľkú bolesť všetkých projektových aktivít na Slovensku, a to nedostatočnú podporu „predĺženia životného cyklu“ projektu opatreniami na „zúžitkovanie výsledkov v širokom meradle“, čo je vidieť na „vyhasínaní projektových webových stránok a malej pozornosti venovanej opisu výsledkov projektov a možností ich ďalšieho využitia“. (Pozri tiež box 1).

V októbri 2017 bol publikovaný expertský návrh Národného programu reforiem výchovy a vzdelávania „Učiace sa Slovensko“, ktorý si tiež všíma potenciál komunitárnych programov pre podporu reformy vzdelávania „zdola“ (Pozri box 2).

Na rokovaní 22. novembra vláda SR vzala na vedomie materiál predložený MŠVVaŠ SR „[Informácia o stave implementácie Slovenského kvalifikačného rámca SKKR a Národnej sústavy kvalifikácií v kontexte celoživotného vzdelávania v SR](#)“. Stalo sa tak v nadväznosti na akceptovanie „Priradovacej správy Slovenského kvalifikačného rámca voči Európskemu kvalifikačnému rámcu“ Poradnou skupinou Európskej komisie 4. októbra 2017. Slovensko tým naplnilo základné predpoklady pre plnenie záväzku, ktorý na seba prebralo. Členské krajiny sa zaviazali do roku 2018 zabezpečiť uvádzanie dosiahnutie úrovne kvalifikačného rámca na dokladoch o vzdelaní/kvalifikácii. Pokročiť bude potrebné aj v nastavení procedúr uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa, čomu by malo výrazne

napomáhať práve prijatie SKKR a tiež aj rozvinuté využívanie vzdelávacích výsledkov v programovaní vzdelávania a pri posudzovaní dosiahnutia vzdelania či kvalifikácie. Plánované prepojenie našej národnej databázy kvalifikácií s európskou databázou ESCO a európskym portálom „[Learning Opportunities and Qualifications](#)“ bude vyžadovať veľa práce pri upevňovaní dôvery vo funkčnosť SKKR a NSK, najmä tvorbou kvalifikačných štandardov jasne formulovanými a jednoznačne chápanými vzdelávacími výstupmi zodpovedajúcimi technologickému pokroku, delbe práce a aj trendom v členských krajinách EÚ. Vytváranie jednotiek vzdelávacích výstupov, ktoré je charakteristickým úsilím ECVET a aktivít Erasmus+ zameraných na ECVET by teda mohlo napomáhať skvalitneniu existujúcej národnej sústavy kvalifikácií.

Bolo by nepochybne potrebné zvážiť možnosti čerpať prostriedky na podporu mobilit ako zdroja inovatívnosti a reformných impulzov aj z európskych zdrojov. Európsky sociálny fond je na to možné využiť a je prekvapujúce, že Slovensko túto príležitosť nevyužíva.

Evaluácia Erasmus +

Nový program Erasmus+ je výsledkom konzultácií a dopadových analýz predchádzajúcich programov a reakciou na kritiku priveľkej fragmentácie a rizika zbytočného prekrytia aktivít. Kritizované bolo napríklad to, že Program celoživotného vzdelávania (ďalej PCŽV) mal až 6 podprogramov, viac ako 50 cieľov a vyše 60 akcií. Zo štyroch alternatívnych scenárov ďalšieho vývoja bol na základe posúdenia sociálneho, ekonomického a právneho dopadu vybraný alternatívny scenár č. 4 akcentujúci integráciu predchádzajúcich programov, a tak vznikol integrovaný program Erasmus+. V roku 2016 a 2017 prebehli vo všetkých členských krajinách priebežné evaluácie vývoja. Podľa zadania Európskej komisie mala evaluácia programu Erasmus+, ktorý je

implementovaný od roku 2014, a jeho predchodcov implementovaných v rokoch 2007 – 2013 posúdiť dopad zmien prinesených programom Erasmus+ v porovnaní s predchádzajúcimi programami z pohľadu každej členskej krajiny. Pohľady členských krajín sú doplnkom celkovej externej evaluácie programu a mali by napomôcť skvalitniť strednodobú hodnotiacu správu programu Erasmus+, s ktorou by sme sa mali oboznámiť v roku 2018. Spomedzi piatich hlavných odporúčaní pre program Erasmus+ si povšimneme dve.

V prvom odporúčaní sa odporúča „inicovať vypracovanie analytickej štúdie na podporu programu Erasmus+ vrátane podpory šírenia a využívania jeho výsledkov, ako aj výsledkov predchádzajúcich programov“. Upozorňuje sa na to, že takýto dokument „môže vhodne doplniť a prípadne viac spresniť ciele programu Erasmus+ ... určiť priority doplnkového financovania aktivít, podporiť širšie využívanie výsledkov projektov, stimulovať podporu inovatívnosti a „zmeny systému zdola“. Evaluátori konštatovali, že na šírenie a využívanie výsledkov Erasmus+ chýbajú prostriedky – z rozpočtu projektu majú riešitelia problém ich vyčleniť a z iných zdrojov sa získavajú len s ťažkosťami.

V treťom odporúčaní evaluátori aj s odvolaním na vykonanú sekundárnu analýzu správ účastníkov mobilít poukazujú na „významný vplyv na osobnostný rozvoj účastníka mobility, predovšetkým na stredoškolskej úrovni. Účinok mobilít sa zdá byť silnejší pri mobilitách žiakov a zamestnancov stredných škôl, hoci je nesporný aj v prípade vysokých škôl“. Odporúčajú zvýšiť spolufinancovania mobilít akcií z národných zdrojov a „zvýšené financovanie viazať na podporu systémových zmien, predovšetkým v oblasti sekundárneho OVP a v oblasti profesijne orientovaných programov vysokých škôl“.

Hulín, M., Martinkovič, M. (2017). Hodnotenie prínosov účasti na Erasmus+ mobilite na osobnostný a pracovný rozvoj účastníkov (2014 – 2015). Bratislava: SAAIC (interný dokument)

Vantuch, J. a kol. (2017). Priebežná evaluácia programu Erasmus+ a predchádzajúcich programov - Slovenská republika. Bratislava, MŠVVaŠ SR (interný dokument)

Učiace sa Slovensko

Aj keď „Učiace sa Slovensko“ nehovorí explicitne o problematike ECVET, mnohé otázky týmto dokumentom otvorené sa ECVET týkajú. Predovšetkým to vidieť v dôraze kladenom na adekvátnu prácu so vzdelávacími výstupmi. Napríklad v časti 3-04. Národná sústava kvalifikácií a trh práce je akcentovaná potreba spružniť kvalifikačný systém, a to „vytváraním menších kvalifikácií (kvalifikačných jednotiek), z ktorých je možné skladať väčšie kvalifikácie, a tiež novými kvalifikáciami zodpovedajúcimi požiadavkám trhu práce“. V opatrení 3-04.04 sa v súvislosti so záväzkom Slovenskej republiky vypracovať „procedúry na uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania“ vysvetľuje, že vytvoriť „hodnoverné procedúry na priznávanie kvalifikácií a udeľovanie kvalifikačných dokladov, ktoré budú rovnocenné bez ohľadu na cestu vedúcu k nadobudnutiu predpísaných vedomostí, zručností a kompetencií, teda napr. aj bez ohľadu na predchádzajúce vzdelávanie v školskom systéme“, vyžaduje kvality takýchto procedúr a že bude preto potrebné „doplniť kvalifikačné štandardy NSK hodnotiacimi manuálmi, aby mohla byť hodnovernosť priznávania kvalifikácií na základe splnenia predpísaných vzdelávacích výsledkov bez predchádzajúceho formálneho vzdelávania všeobecne akceptovaná“.

Podobne v súvislosti s opatrením 3-10.01 týkajúcim sa potreby predchádzať náhodnému nesúladnému preberaniu zahraničných reformných impulzov a potreby definitívne rozhodnúť „o koncepčnom rámci ďalších reforiem odborného vzdelávania a prípravy“ je zopakovaná potreba tvorby „jednotiek vzdelávacích výstupov – „units of learning outcomes“ dopytovaných trhom práce, patriacich do štvrtého subrámcia Slovenského kvalifikačného rámca“ a dôležitosť spracovania hodnotiacich

manuálov na overovanie plnenia kvalifikačných štandardov.

V kontexte podpory medzinárodnej, ale aj vnútroštátnej mobility, čo úzko súvisí s ECVET, je zaujímavé opatrenie 3-06.03 navrhujúce podporovať podniky odpočtom výdavkov (nákladov) na „krátke stáže žiakov a pedagógov v podnikoch“ a opatrenie 3-08.09 navrhujúce zväziť veľkorysejšiu úpravu daňového stimulu pre podniky a uplatniť ich nielen na náklady súvisiace s priamym poskytovaním praktického vyučovania podľa vzdelávacieho programu, ale aj na „náklady sekundárne súvisiace so vzdelávaním, napr. náklady vynaložené podnikom na propagáciu odborného vzdelávania a prípravy alebo na podporu zahraničnej mobility učiacich sa“.

Opatrenie 3-10.02 potom priamo hovorí o potrebe navýšiť „finančné zdroje na podporu podporu projektov Erasmus+ Mobilita jednotlivcov – žiakov, pedagogických a odborných zamestnancov, inštruktorov a expertov odborného vzdelávania a prípravy (Kľúčová aktivita 102) a Partnerstvo pre odborné vzdelávanie a prípravu (Kľúčová aktivita 202)“. Dokument konštatuje, že podpora „mobilitných projektov, preferenčne viazaných na oboznamovanie sa s novými technológiami a na intenzívnu disemináciu výsledkov, sa pri účinnej centrálnej koordinácii diseminácie zároveň môže stať významným nástrojom na podporu transformácie odborného vzdelávania a prípravy aktivitami zdola a upozorňuje, že „práve v podmienkach, keď programov kontinuálneho vzdelávania pedagogických pracovníkov, ktoré sú

poskytované štátom a zamerané špeciálne na SOŠ, je nedostatok, by dobre organizované zahraničné mobility mohli priniesť potrebné rozvojové impulzy pre učiteľov odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy“.

Význam mobilit je akcentovaný aj pre oblasť vysokých škôl: „Veľmi dôležité pre skvalitnenie fungovania slovenského vysokého školstva je jeho otvorenie smerom k zahraničiu. Posilnenie internacionalizácie vysokého školstva prinesie zvýšenie obojstrannej mobility študentov a učiteľov, odstránenie prekážok pre dlhodobejšie pôsobenie zahraničných odborníkov na našich vysokých školách aj zvýšenie počtu zahraničných študentov.“ Preto sa opatrením 5-08.01 navrhuje vytvoriť „z úrovne ministerstva motiváciu a lepšie podmienky pre väčšiu internacionalizáciu vysokých škôl“, opatrením 5-08.02 podporiť „zahraničnú mobilitu študentov“ a „eliminovať bariéry, ktoré limitujú medzinárodné mobility študentov“, a opatrením 5-08.03 „vytvoriť nástroje a mechanizmy na posilnenie vnútroštátnej mobility študentov“.

Kolektív autorov (2017) Učiace sa Slovensko. Dostupné aj so sprievodnými dokumentmi na <http://www.minedu.sk/uciace-sa-slovensko/>

Užitočné webové stránky:

ECVET portál Európskej komisie

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

ECVET portál Cedefop

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

Slovenský ECVET portál (SAAMS)

<http://www.erasmusplus.sk/ecvet/index.php?sw=1&log=0>

ECVET sekretariát (s linkami na ECVET magazíny)

<http://www.ecvet-secretariat.eu/en/magazine>

Portál Cedefopu o validácii neformálneho a informálneho učenia sa (European inventory on validation of non-formal and informal learning)

http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/european-inventory-on-validation?search=&year=All&country=All&items_per_page=50

Portál Cedefopu o Európskom kvalifikačnom rámci

<http://www.cedefop.europa.eu/sk/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-eqf>

Ploteus portál

<https://ec.europa.eu/ploteus/>

ESCO portál (Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání)

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Národná sústava kvalifikácií - Slovensko

www.kvalifikacie.sk

Národný kvalifikačný rámec - Slovensko

<http://www.kvalifikacie.sk/katalog-skkr>