

## Výstupy „ECVET PEER LEARNING ACTIVITY IN HUNGARY“

Nástin obsahu vybraných prezentací

Miguel Santos z generálního direktorátu Zaměstnanost a sociální věci Evropské komise informoval o novinkách v politice Evropské komise zaměřené na odborné vzdělávání. Nejvyšší počty účastníků dlouhodobých mobilit (3 – 12 měsíců) vykazují Itálie, Francie, Španělsko, Nizozemí, Německo a Rakousko a představují 85% veškeré poptávky. V letech 2014 - 2017 se mobility delší než 3 měsíce účastnilo jen 8000 osob, podle předběžných výsledků z analýzy projektů v rámci Erasmus Pro se zdá, že v roce 2018 bude uzavřena smlouva k dlouhodobé mobilitě s cca 20 000 účastníky. V prezentaci M. Santos zmínil také momentálně prováděnou studii k evaluaci ECVET a EQAVET, studii o podpoře mobility (mimo program Erasmus+) a rovněž publikaci CEDEFOPu *The changing nature and role of VET in Europe*, která bude dokončena v listopadu 2018. Informoval účastníky také o připravovaném ECVET Foru v bulharské Sofii, kde budou předneseny příklady dobré praxe dlouhodobých mobilit z Dánska a Německa. Na závěr prezentace vyzval k podpoře a účasti 3. ročníku Týdnu odborných dovedností (*VET Skills Week*), který se uskuteční v průběhu rakouského předsednictví ve Vídni, a to ve dnech 5. - 9. listopadu 2018. Součástí bude např. odborná konference CEDEFOPu, na které bude představena výše uvedená publikace, jakož i 5. setkání Evropské aliance pro učňovskou přípravu.

Csenge Tóth z pořadatelské organizace *Tempus Foundation* přednesla výsledky analýzy dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi účastníky v období před konáním semináře. Zaměřila se např. na podíly žáků v počátečním odborném vzdělávání a v učňovské přípravě, ale i těch, kteří se účastní mobilit v rámci programu Erasmus+ a iniciativy Erasmus Pro, dále na podíl dlouhodobějších mobilit mezi lety 2017 - 2018, který se nijak nezvýšil, na využívání národních rámců kvalifikací, jež jsou z téměř poloviny na národní úrovni v kvalifikačních standardech pro odborné vzdělávání využívány. Výjimkou je Česká republika, která nemá vytvořen národní rámec kvalifikací, nicméně úrovně EQF na dokumentech uvádí. Ze šetření vyplynulo, že pouze v Chorvatsku a Slovinsku se zaměstnavatelé výrazněji podílejí na stanovení očekávaných výsledků učení pro domácí praxe, v Rakousku a Rumunsku jsou jim výsledky učení předkládány již v konkretizované podobě a v ostatních zemích dostávají zaměstnavatelé spíše jen instrukce, které vycházejí z národních standardů, jimž je např. rámcové kurikulum. Pokud jde o hodnocení výsledků učení při mobilitách, ve většině případů probíhá v přijímající organizaci, nicméně stále ještě poměrně značně dochází i k hodnocení prováděnému také vysílající organizací.

Na kritériích hodnocení se nejčastěji domlouvá vysílající škola se zaměstnavatelem, nicméně na druhém místě je domluva mezi vysílající a přijímající školou. A v nemálo odpovědích se také objevilo, že někteří zaměstnavatelé uplatňují i vlastní kritéria hodnocení. Při domácích praxích probíhá hodnocení nejčastěji ve spolupráci firmy a školy. V Rakousku závěrečná zkouška dokonce probíhá zcela mimo instituce, kde se žák připravoval. Pokud jde o kritéria hodnocení, v domácích praxích mírně převažuje stanovení kritérií školou, avšak častá je i společná dohoda školy a firmy. Pokud jde o uznávání mobility, nejčastější odpovědí bylo, že je uznávána jako součást praktické přípravy a že je žákům vystavován Europass. Zaměstnavatelé považují mobilitu a její transparentní záznam ve většině případů jako

výhodu, pokud jejího účastníka chtějí zaměstnat. Ze závěrů šetření však vyplynulo, že zapojení zaměstnavatelů do odborné přípravy stále není dostačující. Školy vynakládají velké úsilí, aby firmy zapojily. Důležitá je vzájemná komunikace a jistým společným jazykem může být právě využívání výsledků učení.

Ferenc Csaba z maďarské Hospodářské komory se zabýval přínosy zapojování firem do poskytování praktické přípravy žákům a také pomocí, kterou komora poskytuje nováčkům. Komora hraje také významnou roli v kariérovém poradenství a stanoví požadavky na přijímání žáků do jednotlivých oborů. Firmy mají nárok na refundaci nákladů, účetnictví je jednodušší a na webu Komory je k dispozici online kalkulačka nákladů. Podniky získávají pomocí praxí žáků kvalifikované zaměstnance a odpadají jim problémy s náborem. Hovořil také o problémech se základními dovednostmi, které byly řešeny reformou základního vzdělávání, dále podpořil význam sektorových rad, které pomáhají překlenout diskrepance mezi požadavky trhu práce a odborným vzděláváním. Významným problémem Maďarska je demografická křivka a její výrazný pokles ve věkové kohortě 14letých žáků, tedy těch, kteří nastupují do středních škol. Nejvýraznější úbytek je patrný ve tříletých vzdělávacích programech (od roku 1990 jde o pokles z 38 % na 19 % v roce 2016), stoupá však zájem o studium všeobecně vzdělávacích programů (od roku 1990 je to vzestup z 24 % na 41 % v roce 2016). U čtyřletých vzdělávacích programů je situace ve sledovaném období setrvalá. V prezentaci se zástupce hospodářské komory také zabýval nezaměstnaností mladých lidí, s níž je na tom nejlépe Česká republika. Zdůraznil význam podpory atraktivity a vážnosti odborného vzdělávání, informoval o úspěších maďarských žáků na soutěži Euroskills a Worldskills. Soutěž Euroskills se bude v září konat v Budapešti.

Prezentace Evy Vidovenyeczové a Martona Kozose představila dvouletý projekt realizovaný v rámci klíčové aktivity 2 programu Erasmus+, který využívá metodiku uplatňující zásady systémů ECVET i EQAVET a týká se učení se prací v rámci dalšího vzdělávání. Využití může být na mezinárodní i národní úrovni. Prezentující upozornili na příručku dostupnou na <https://wbl.hu>. Ta je vytvořena i v anglické mutaci a obsahuje mimo jiné vzory různých dokumentů a také *building blocks* pro zajišťování kvality. Zajímavý byl popis využití nástroje pro evaluaci online, který byl vytvořen na základě inspirace z Finska. Za klíčové prvky přípravy na pracovišti prezentující považují trojstrannou smlouvu, ověřování a hodnocení předchozích zkušeností, vytvoření individuálního vzdělávacího plánu, hodnocení praxe a jeho zaznamenání (využití webové a mobilní aplikace), poskytování dostatečných informací učícím se osobám, kontakt s učitelem ze školy, závěrečné hodnocení. Požadavky obsažené v kurikulu byly upraveny do podoby výsledků učení, byly vytvořeny hodnotící záznamy a stanoveny hodnotící úkoly. Důležitý byl vedle hodnocení instruktorem také sebehodnotící prvek. Využity byly čtyři deskriptory: *knowledge, skills, attitude a autonomy/responsibility*.