



5-6 / 2015, 2. ročník

Bulletin

ITMS: 26120130023

ITMS: 26140230013

Národná sústava kvalifikácií

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť / Projekty sú spolufinancované zo zdrojov EÚ

OBSAH

Editoriál.....	1
Sektorové rady (N. Dercová).....	2
Projekt SkillME - príklad využitia NSK a SKKR (A. Junášková).....	6
Závery 1. a 2. kola Okrúhleho stola k SKKR (redakcia).....	7
Udialo sa v projekte (redakcia).....	9
Odborné kvalifikácie britského Kvalifikačného a kreditového rámca QCF (s príkladmi pre sektor plastikárskeho priemyslu) - štúdia.....	10

Editoriál

Prvá polovica roku 2015 priniesla prvé schválené karty kvalifikácií národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií. V prvom rade treba vyzdvihnúť finalizáciu revízie Slovenského kvalifikačného rámca (SKKR) z dielne pracovnej skupiny pre tvorbu Národného kvalifikačného rámca. Rámec má osem úrovní a slúži na lepšie pochopenie náročností jednotlivých kvalifikácií, ktoré budú popísané v Národnej sústave kvalifikácií. V júni sa rozbehol aj vonkajší konzultačný proces k SKKR, v ktorom sa diskutuje najmä o tom, na čo má SKKR slúžiť a ako to zabezpečiť.

Skúsenosti z iných krajín hovoria, že nie je štandardom,

aby tvorba rámca a Národnej sústavy kvalifikácií prebiehali súčasne. Na druhej strane táto je situácia je pre Slovensko príležitosťou, ako si jednotlivé kvalifikácie pri ich priradovaní do úrovni SKKR, ako aj samotný rámec, „otestovať“ a odstrániť prípadné nedostatky. Odborníci sa pritom zhodujú, že tvorba kvalifikačného rámca je beh na dlhé trate a jeho súčasná podoba určite nie je posledná.

Napriek tomu však treba realizátorov SKKR a NSK oceniť za dobre odvedenú prácu v krátkom čase. Dá sa dokonca vyhlásiť, že sme sa za posledné dva roky výrazne priblížili ku krajinám, ktoré na svojich kvalifikačných systémoch pracujú už dlhé roky.

V rámci aktuálneho dvojčísła bulletinu sme pre vás pripravili zhrnutie diskusií o SKKR, ktoré prebehli v rámci prvých dvoch kôl Okrúhleho stola. Projektová manažérka NP Tvorba NSK A. Junášková v ďalšom článku opisuje súvislosť Národnej sústavy kvalifikácií a Slovenského kvalifikačného rámca a projektu SkillMe, ktorý má pripraviť vzdelávacie programy pre nedostatkové zručnosti v kovospracujúcom a elektrotechnickom priemysle. Taktiež budete mať možnosť nazrieť do britského Kvalifikačného a kreditového rámca, ktorý opísala expertka Štátneho inštitútu odborného vzdelávania D. Jelínková. Tento text má charakter štúdie a práve rubrika Štúdia je novinkou v porovnaní s predchádzajúcimi číslami.



Štátny inštitút odborného vzdelávania

Bellova 54/A, 837 63 Bratislava

Tel. 00421 2 54 77 67 74 www.siov.sk, siov@siov.sk

V prvom polroku 2015 tiež pokročil proces tvorby kariet kvalifikácií, pričom sa do pripomienkovacieho procesu zapojili aj pracovné skupiny národného projektu a odborní garanti. Ide o systém protiváh a vzájomnej kontroly, ktorý má zabezpečiť kvalitu kariet kvalifikácií. Podrobné informácie o stave prác, ako aj o sektorových radách, ktoré ich pripravujú, prináša text N. Dercovej zo spoločnosti Asseco CE. Spoločnosť je dodávateľom zodpovedným za sektorové rady a karty kvalifikácií.

V aktuálnom čísle nechýba ani tradičná rubrika „Udialo sa v projekte“ a článok o možnostiach ďalšieho vzdelávania o NSK a SKKR. Vzdelávacie kurzy sú určené pre učiteľov, zamestnávateľov a špecialistov na vzdelávanie.

Teraz máme pred sebou záverečnú fázu národného projektu Tvorba NSK. Vstupujeme teda do kľúčovej etapy. Práve od kvality finálnych výstupov závisí, či a v akej podobe sa bude Národná sústava kvalifikácií v ďalšom období implementovať a tým pádom, ako sa podarí naplniť jednotlivé ciele projektu. Držte nám teda palce a zachovajte nám svoju priazeň aj v ďalších číslach bulletinu.

Redakcia

Sektorové rady

Natália Dercová



Sektorová rada sa pomaly ale isto stáva nielen známym pojmom, ale predovšetkým uznávaným aktérom v rámci významných národných projektov. V rámci svojej činnosti pomáhajú sektorové rady riešiť analýzy potrieb trhu práce, prípravy na povolanie a celoživotného vzdelávania. Stávajú sa tak partnerom pre štátne inštitúcie, vzdelávacie inštitúcie a pre sociálnych partnerov. Podieľajú sa na tvorbe nástrojov ďalšieho vzdelávania, čím výrazne ovplyvňujú rozvoj ľudských zdrojov v rámci všetkých sektorov národného hospodárstva a regiónov. Ich odborný prínos pri spoluvytváraní Národnej sústavy kvalifikácií je nenahraditeľným stavebným kameňom formovania

kvalitnej základne pracovnej sily a tým pádom znižovania miery nezamestnanosti.

V Apríli 2015 to bol presne rok, odkedy bola zahájená činnosť sektorových rád (ďalej len „SR“) v rámci národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií (ďalej len „Tvorba NSK“). Členovia SR spolu s členmi odvetvových skupín expertov majú za sebou veľký kus práce, čo sa týka spolupráce na tvorbe kariet kvalifikácií, ich pripomienkovaní a schvaľovaní. Apríl bol zároveň mesiacom, kedy všetky SR spolu absolvovali už v poradí 100. zasadnutie k projektu Tvorba NSK. Aj vďaka tomu sa už v rámci 24 sektorových rád podarilo vytvoriť a schváliť 70 % z celkového počtu 1000 kariet kvalifikácií, čo sú veľmi povzbudivé výsledky, vzhľadom na vysokú odbornú náročnosť spracovania týchto výstupov.

„Uvítali sme myšlienku a možnosť zapojiť zamestnávateľov do tvorby kvalifikačných kariet a tak svojimi dlhodobými skúsenosťami z praxe participovať na vytvorení tak náročného projektu, ako je Národná sústava kvalifikácií. Naším očakávaním je, ako bonus za prácu v tomto projekte, že stredné odborné školy budú v budúcnosti pripravovať kvalifikovanejších absolventov podľa požiadaviek trhu práce, tj. nás zamestnávateľov. Veríme, že svojim podielom takto prispejeme aj k zníženiu počtu nezamestnaných mladých absolventov.“

(V. Tibenská, K. Tóthová - Železnice Slovenskej republiky; členky SR pre dopravu, logistiku a poštové služby)

Kto tvorí sektorové rady a zodpovedá za ich fungovanie?

Sektorové rady sú dobrovoľné, nezávislé, profesijné a odborné združenia, v ktorých sú zoskupení odborníci z jednotlivých ekonomických odvetví, z centrálnych aj regionálnych orgánov zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov, orgánov štátnej správy, samosprávy, združení, komôr, škôl a výskumnej sféry. Aliancia Sektorových rád (ďalej len „ASR“), nadriadený orgán, ktorý riadi a koordinuje činnosť sektorových rád s právomocou udeľovať licencie na ich činnosť, momentálne združuje všetkých 24 sektorových rád, ktoré sa podarilo vďaka projektu Tvorba NSK zoskupiť a mobilizovať. Na zasadnutí ASR, ktoré sa uskutočnilo 3. februára 2015 na pôde Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, boli všetkým zúčastneným predsedom SR odovzdané

menovacie dekréty. V júli sa predsedovia SR stretnú opäť za jedným stolom, aby na pracovnej porade spolu s prezidentom Aliancie vyhodnotili činnosť SR v projektoch Tvorba NSK a Národná sústava povolání III, na ktorých sa aktívne podieľajú.

Členovia v SR sa pravidelne stretávajú na rokovaní príslušnej rady za asistencie tajomníka sektorovej rady. Garancia činnosti SR je zastrešovaná zástupcami sociálnych partnerov - AZZZ (Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky) v prípade desiatich sektorových rád, RÚZ (Republiková únia zamestnávateľov) rovnako pre desať sektorových rád, KOZ (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky) pre dve sektorové rady, ZMOS (Zväz miest a obcí Slovenska) pre jednu sektorovú radu a v neposlednom rade štátom (Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky) v prípade jednej sektorovej rady.

Vďaka aktívnej spolupráci sociálnych partnerov so spoločnosťou Asseco Central Europe a.s., ako hlavným manažérskym garantom celej úlohy (Služby súvisiace so spracovaním Národnej sústavy kvalifikácií), boli vytvorené sektorové rady aj v tých odvetviach, ktoré v predchádzajúcom období, v projekte Národnej sústavy povolání, absentovali. Chýbali hlavne v nevýrobnej sfére. V októbri 2014 sa teda, úplne po prvý krát, stretla a rokovala SR pre *Vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu a šport* a tiež SR pre *zdravotníctvo a sociálne služby*. V závere roku 2014 svoje prvé zasadnutia absolvovali aj ďalšie dve nové rady a to SR pre *kultúru, umenie a vydavateľstvo* a SR pre *verejné služby a správu*. Vhodný výber členov SR a zapojenie časovo vyťaženejších ľudí do realizácie viacerých projektov vyžaduje výborné organizačné zabezpečenie a metodickú podporu, na čo Asseco Central Europe, a.s. kladie mimoriadny dôraz.

Nad rámec odborných výstupov v projekte Tvorba NSK sa podarilo vytvoriť silné kolektívy ľudí, ktorí majú radosť zo vzájomnej spolupráce, čo je základným predpokladom ich budúceho fungovania a udržateľnosti takéhoto systému.

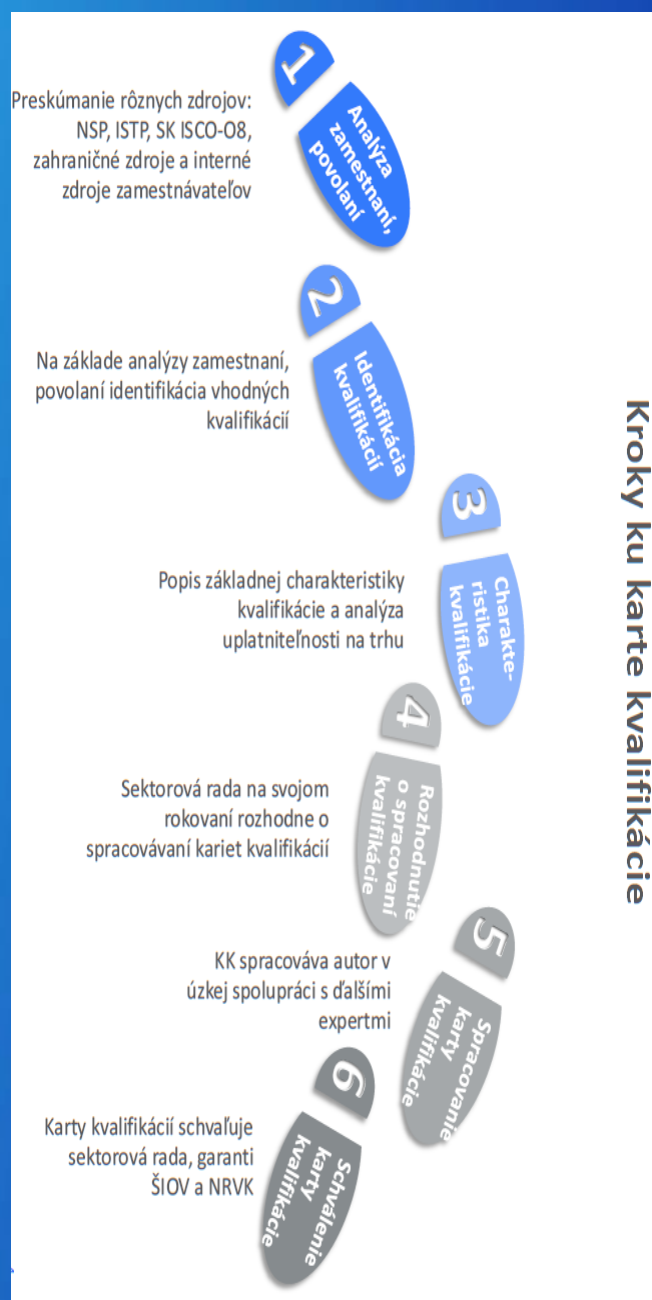
Sociálni partneri a garantované sektorové rady

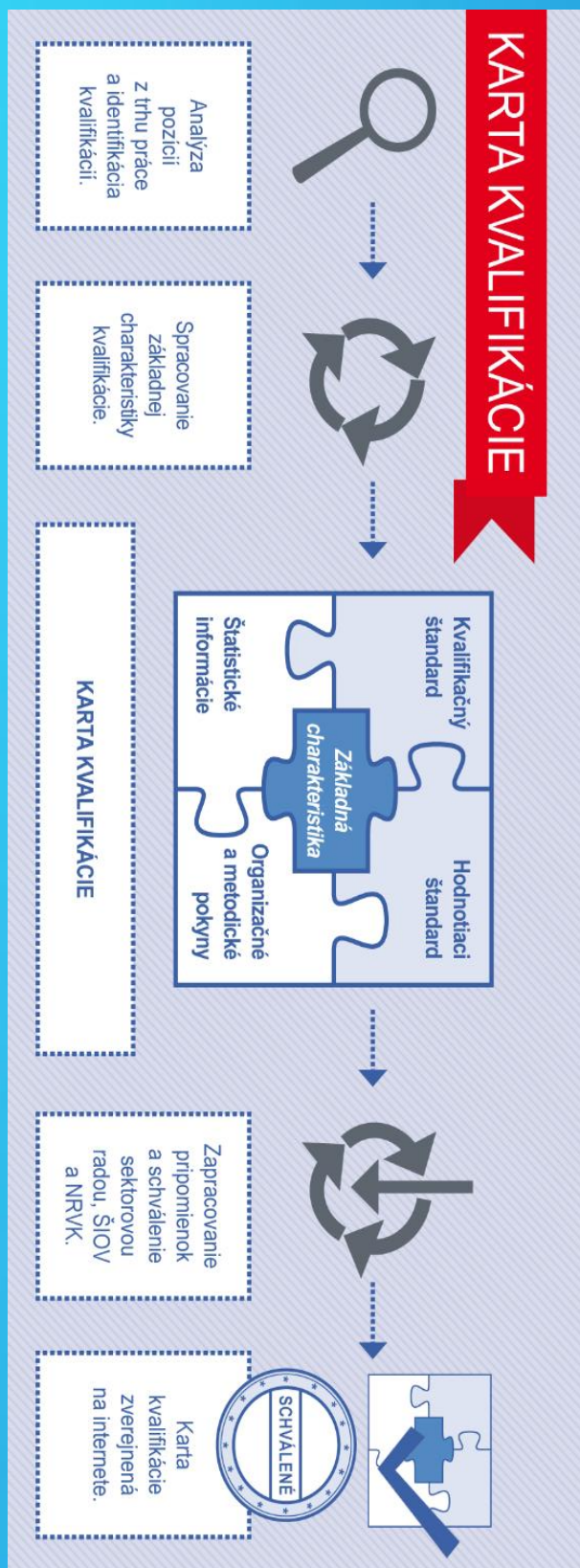
AZZZ	10	Zdravotníctvo a sociálne služby Voda, odpad a životné prostredie Doprava, logistika a poštové služby Chémia a farmácia Energetika, plyn a elektrina Sklo, keramika, minerálne výrobky a nekovové materiály Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov Celulózo-papierenský a polygrafický priemysel Elektrotechnika Remeslá, umelecké remeslá a osobné služby
RÚZ	10	Automobilový priemysel a strojárstvo Bankovníctvo, finančné služby a poisťovníctvo Ťažba a úprava surovín a geológia Hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo Administratíva, ekonomika a manažment Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel Stavebníctvo, geodézia a kartografia Potravinarstvo Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch IT a telekomunikácie
KOZ	2	Veda, výskum, vzdelávanie, výchova a šport Textil, odevy, obuv a spracovanie kože
ZMOS	1	Verejné služby a správa
štát	1	Kultúra a vydavateľstvo

APLIKAČNÝ SOFTVÉR, TVORBA KARIET KVALIFIKÁCIÍ, PORTÁL NSK-NKR

Projekt Tvorba NSK zahŕňa okrem práce so sektorovými radami aj dizajn a vývoj aplikačného softvéru NSK (ďalej aj „AS NSK“), ktorý primárne slúži na podporu činností a úloh jednotlivých subjektov v rámci časti projektu Služby NSK. AS NSK je systém, ktorý podporuje a zabezpečuje predovšetkým vytváranie jednotnej štruktúry kariet kvalifikácií vrátane ich zmien, sledovania generovaných zmien v rámci jednotlivých kariet kvalifikácií, ich bezpečnú správu a archiváciu, pripomienkovanie, publikovanie a tlač v definovanom formáte. Ďalej predstavuje nástroj spolupráce pre všetky, v projekte zainteresované, subjekty. K AS NSK pristupujú používatelia pomocou webového prehliadača cez internet prostredníctvom vopred definovaného používateľského mena a hesla.

Aké kroky vedú k vytvoreniu karty kvalifikácie





Aktuálne sa v projekte Tvorba NSK intenzívne pracuje na tvorbe obsahu a funkcionalitách verejného portálu www.kvalifikacie.sk, ktorý bude pre širokú verejnosť slúžiť ako primárny zdroj informácií o kvalifikáciách popísaných v rámci tohto projektu (čo musí záujemca vedieť pre získanie kvalifikácie, kde je možné skúšku absolvovať, prípadne z čoho bude skúška pozostávať). Na začiatku marca 2015 bola sprístupnená beta verzia (testovacia prevádzka) portálu www.kvalifikacie.sk verejnosti, aby umožnila návštevníkom nahliadnuť na prvé karty kvalifikácií a odoslať spätnú väzbu na obsah a vzhľad stránky cez hodnotiaci formulár. Zároveň tu verejnosť nájde bližšie informácie o projekte Tvorba NSK vrátane informácií o sektorových radách a aktualitách v projekte.

Okrem samotnej kartotéky kariet kvalifikácií a katalógu Národného kvalifikačného rámca ponúkne verejný portál relevantné informácie ako pre širokú verejnosť, tak aj pre samotných zamestnávateľov. Títo by v ideálnom prípade už v krátkej budúcnosti mohli NSK využívať vo svojej bežnej praxi ako hodnotný nástroj či už pri náboroch alebo pri rozvíjaní ľudských zdrojov v ich organizácii.

<p>PRÍNOSY PRE VEREJNOSŤ</p> <p>Pre výzvanie kvalifikácie sa nemôže vstať do šľahy NSK umožní komunikáciu, čo má potrebné znalosti a vedomosti pre vykonávanie určitého povolania, aby si splnil svoj pracovný sen.</p> <p>viac ...</p>	<p>PRÍNOSY PRE ZAMESTNÁVATEĽOV</p> <p>Prepojte pracovný trh so svetom vzdelávania! Zamestnávateľi sprostredujú svoje požiadavky na kvalifikovanú pracovnú silu a tie sa premietajú do šľahových osnov. NSK predstavuje šľah učňovú pomôcku pre personalitov.</p> <p>viac ...</p>	<p>KARTOTÉKA KARIET KVALIFIKÁCIÍ</p> <p>Objavte svet kvalifikácií! Karty kvalifikácií obsahujú informácie o tom, čo musíte ovládať pre získanie kvalifikácie. Nájdete tam aj informácie o tom, kto sa dá absolvovať skúška na overenie odbornej spôsobilosti alebo z čoho bude skúška pozostávať.</p> <p>viac ...</p>	<p>KATALÓG SKKR</p> <p>Všetky kvalifikácie rozpozná aj v zahraničí! Slovenský kvalifikačný rámec uľahčuje prepojenie s Európskym kvalifikačným rámcom a ďalšími spomedzmi kvalifikácií v Európskej šľah. Zjednodušíte uznanie kvalifikácií Slovákov v zahraničí.</p> <p>viac ...</p>
<p>ČASTÉ OTÁZKY</p>	<p>UZŇÁVANIE KVALIFIKÁCIÍ</p>	<p>NOVINKY</p>	<p>ŠTATISTIKA</p>

Projekt SkillME - príklad využitia NSK a SKKR

Alexandra Junášková



Národná sústava kvalifikácií (NSK) má zdefinovať vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré je potrebné ovládať pre získanie a vykonávanie určitej kvalifikácie. Slovenský kvalifikačný rámec (SKKR) zase priraduje jednotlivým kvalifikáciám úroveň náročnosti. Z takýchto verejných registrov vedia čerpať informácie rôzni aktéri - od zamestnávateľov, rôznych priemyselných zväzov až po vzdelávacie inštitúcie.

Jedným z príkladov praktického využitia nástrojov a výstupov Národnej sústavy kvalifikácií a Slovenského kvalifikačného rámca je projekt SKillME – Zručnosti v kovospracujúcom a elektrotechnickom priemysle. Partnermi projektu sú ŠIOV, ZEP a SOŠ Stará Turá.

Cieľom SkillME je identifikovať nedostatkové zručnosti v uvedených oblastiach, pripraviť vzdelávacie programy šité na mieru a začleniť ich do systému odborného vzdelávania a prípravy. Prvý krok predstavuje identifikáciu konkrétnych kvalifikácií požadovaných zamestnávateľmi.

Tento projekt berie do úvahy už existenciu Európskeho kvalifikačného rámca (EKR) a národných kvalifikačných rámcov participujúcich krajín. Na to, aby sa pripravili spoločné výstupy, je potrebné tieto kvalifikácie určitým spôsobom porovnať a zhodnotiť. Európsky kvalifikačný rámec v tomto prípade predstavuje zjednocujúci a prekladový prvok náročnosti jednotlivých kvalifikácií.

Ako príklad môžeme uviesť slovinskú kvalifikáciu „elektrikár“, ktorý je v Slovinskom kvalifikačnom rámci zaradený na úroveň 5, avšak táto úroveň zodpovedá úrovni 4 EKR. Porovnateľnou kvalifikáciou je do NSK zaradená kvalifikácia „prevádzkový elektrikár“, ktorý sa nachádza na úrovni 4 SKKR, pričom táto úroveň zodpovedá úrovni 4 EKR.

V prvom rade je teda dôležité pochopiť samotnú kvalifikáciu - jej vzťah k povolaniu alebo povolaniam, ktoré môže držiteľ tejto kvalifikácie vykonávať, vzťah ku vzdelaniu (dĺžka, prax), ale predovšetkým náročnosť vedomostí, zručností a kompetencií. Rovnaký alebo veľmi podobný názov kvalifikácie v rôznych krajinách nemusí znamenať aj rovnaký opis týchto kvalifikácií. Druhým krokom je identifikácia tzv. jednotiek vzdelávacích výstupov – komplexných, ucelených častí existujúcich kvalifikácií, ktoré sú zamestnávateľmi požadované, ale aktuálnym alebo potenciálnym zamestnancom chýbajú.

Slovensko sa v súčasnosti nachádza v paradoxnej situácii – kovospracujúci a elektrotechnický priemysel vykazujú kontinuálne narastajúci dopyt po pracovnej sile spôsobený rôznymi faktormi (starnúci zamestnanci, investície do sektorov a pod.), avšak ponuka je nedostatočná – buď z hľadiska nízkeho záujmu o vzdelávanie v súvisiacich študijných či učebných odboroch, alebo nedostatočnou pripravenosťou absolventov študijných a učebných odborov na reálne potreby z hľadiska vedomostí a zručností. Počas riadených rozhovorov s predstaviteľmi zamestnávateľov tieto poukázali na ďalší negatívny fakt – v posledných rokoch mnoho odborov dokonca zaniklo. To znamená, že formálne vzdelávanie neposkytuje potenciálnych zamestnancov a zamestnávateľa buď musia potenciálnych zamestnancov vzdelávať vlastnými kapacitami, alebo sa spoliehať na iné zdroje.

Ďalším krokom je príprava vzdelávacích programov šitých na mieru – na základe identifikácie nedostatkových vedomostí a zručností boli vybrané oblasti, ako napríklad čítanie projektovej dokumentácie, vedomosti v oblasti použitých materiálov, CNC programovanie a podobne. Tieto informácie sú uvedené v kvalifikačnom štandarde príslušnej kvalifikácie. Takisto je nevyhnutné nastaviť metódy a nástroje objektívneho hodnotenia, čo predstavuje obsahovú náplň hodnotiaceho štandardu každej kvalifikácie. Novým prvkom je identifikácia

náročnosti učenia sa – času potrebného na nadobudnutie individuálnych jednotiek vzdelávacích výstupov. Tu projekt využíva ECVET – Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu. Medzi významné nástroje ECVET patrí možnosť priradiť jednotke vzdelávacích výstupov body a kredity (podobne ako v rámci terciárneho vzdelávania), ktoré vypovedajú o relatívnej náročnosti nadobudnutia vedomostí a zručností zahrnutých v jednotke vzdelávacích výstupov až v celej kvalifikácii v prípade jej kvalifikácie, a teda postavenia (náročnosti) takejto množiny vzdelávacích výstupov v rámci tejto kvalifikácie.

Všetky tieto informácie napokon vyústia do prípravy spoločného vzdelávacieho programu, ktorý bude možné inkorporovať nielen do formálneho odborného vzdelávania a prípravy, ale bude použiteľný pre tých zamestnávateľov, ktorí sú kapacitne schopní zabezpečiť vzdelávanie vlastných zamestnancov napríklad v prípade potreby aktualizácie ich vedomostí a zručností.

Príklad projektu SKillME predstavuje synergiu viacerých aspektov – prepojenia SKKR na ostatné národné kvalifikačné rámce prostredníctvom jeho prepojenia na EKR, využitia kvalifikačných a hodnotiacich štandardov príslušných kvalifikácií v NSK, využitia nástroja ECVET, ktorý je jeden z najvýznamnejších podporných nástrojov EKR. NSK a SKKR tak fungujú ako nástroje flexibilného a rýchleho prepojenia vzdelávania a praxe, a opačne, požiadavky trhu práce v podobe identifikácie nových vedomostí a zručností je možné rýchlo začleniť do aktualizovaného kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu kvalifikácie zaradenej do NSK – alebo dokonca pružne zaradiť novú kvalifikáciu v prípade, že ju trh práce prostredníctvom svojich zástupcov – zamestnávateľov – identifikuje ako požadovanú a aktuálne nevzdelávanú.

Záver 1. a 2. kola Okrúhleho stola k SKKR

Redakcia

Pod záštitou Národného koordinačného miesta pre implementáciu Európskeho kvalifikačného rámca sa v júni konali prvé dve kolá Okrúhleho stola o Slovenskom kvalifikačnom rámci (SKKR). Okrúhle stoly sú podmienkou konzultačného procesu k SKKR a ich výsledky budú zakomponované do referencovacej správy. Podujatí sa zúčastnili Mgr. Alexandra Junášková (NP Tvorba NSK), Ing. Ildikó Pathóová (pracovná skupina pre Národný kvalifikačný rámec), RNDr. Peter Michálik (PS pre NKR), Ing. Juraj Kobela (PS pre NKR), PaedDr. Jozef Kuzma (Štátny pedagogický ústav), Ing. Irena Fonodová (Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu), PhDr. Štefan Grajcár (Euroguindance centrum SAAIC), Mgr. Roman Conorto (Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR), Mgr. Eva Brázdilová (Národný ústav celoživotného vzdelávania), Ing. Zoltán Gyurász (Národný ústav celoživotného vzdelávania), Mgr. Klaudius Šilhár (Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR), PhDr. Dagmar Jelínková (Štátny inštitút odborného vzdelávania), Marek Fano, MBA (Asseco CE).

Prinášame Vám najdôležitejšie závery z týchto diskusií:

- Na prípravu SKKR bolo pomerne málo času. V skutočnosti by malo ísť o dlhodobý otvorený proces. Tvorba SKKR mala byť tiež pravdepodobne oddelená od tvorby NSK. Na druhej strane to vytvorilo príležitosť „otestovať“ si SKKR na konkrétnych kvalifikáciách.
- Prvá verzia kvalifikačného rámca bola postavená len na formálnom vzdelávaní, čo bol jeden z hlavných dôvodov, prečo si žiadala zrevidovanie.
- V SKKR nie je na prvý pohľad zrejماً pozícia absolventov špeciálnych škôl. Navrhlo sa, aby sa zvažilo rozšírenie prvých dvoch úrovní o jednoznačný výklad požiadavky v prípade hendikepovaných osôb.
- S pomedzi všetkých akreditovaných vzdelávacích programov (viac ako 11 000) je odborných len asi tretina. Zaznel názor, že ľudia majú záujem najmä o krátke kurzy.

- Do úrovni SKKR by sa mali postupne priradovať aj vzdelávacie programy.
- Nedostatkom SKKR a NSK je nedostatočné zastúpenie vysokoškolského sektora na ich tvorbe. Len SKKR má vyhradený tri úrovne pre vysokoškolské vzdelanie. Zo strany tohto sektora však nebol veľký záujem do procesov aktívne vstupovať.
- SKKR nie dogma či norma, ale len rámeček. Tak aj k nemu treba pristupovať.
- Je potrebné sformovať skupinu s medzirezortnou pôsobnosťou, ktorá by riešila túto problematiku aj mimo projektov. V skupine by malo byť zastúpené aj Ministerstvo práce.
- Určité typové pozície by mali vypadnúť z kvalifikácií. Výkon zamestnania totiž nie je kvalifikácia.
- V súčasnosti existuje viacero informačných systémov celoživotného vzdelávania aj s popísanými kvalifikáciami. Tento stav nie je udržateľný. Informačný systém ďalšieho vzdelávania sa preto integruje do Národnej sústavy kvalifikácií. Nemôžeme mať rôzne kódy tých istých kvalifikácií.
- Niektorí účastníci Okrúhleho stola vyjadrili pochybnosti o tom, či sa podarí presvedčiť zamestnávateľov, aby využívali SKKR. Tomu sa pravdepodobne podarí vžiť do vedomia zamestnávateľov a verejnosti nie skôr ako o niekoľko rokov. Pochybnosti súvisia aj s tým, že zamestnávateľ nie je dostatočne motivovaný, aby vzdelával svojich zamestnancov.
- Zamestnávatelia by mohli na SKKR oceniť, že ide o pomerne jednoduchý dokument s jednoduchým číslom, ktoré symbolizuje úroveň SKKR. Zamestnávatelia totiž hľadajú nástroje, ktoré budú jednoznačné, jednoduché a vnesú do systému poriadok.

- Veľkým nedostatkom je, že zamestnávateľom (predovšetkým zamestnávateľským zväzom a združeniam), ako aj odborárom chýbajú špecialisti na vzdelávanie.
- Pomôcť k akceptácii SKKR, ale aj NSK zo strany zamestnávateľov malo ich zastúpenie v sektorových radách, ktoré vytvárajú karty kvalifikácií. Ich podiel v nich pritom predstavuje až 65 percent.
- Zazneli názory, že úroveň kvalifikácie v SKKR by sa mala stať pre zamestnancov, či zamestnávateľov záležitosťou prestíže, pričom by bola úroveň kvalifikácie explicitne prepojená s platovým ohodnotením. Ak niekto prejde na vyššiu úroveň v SKKR, má nárok na vyšší plat. Podobne to funguje aj v iných krajinách.
- Diskutovalo sa aj o počte úrovniach SKKR. Je osem úrovni vyhovujúci stav? V porovnaní s ISCED nie sú napríklad v rámci SKKR v prvých dvoch úrovniach zaradené žiadne kvalifikácie. Problematické sú najmä úrovne 3,4 a 5, kde nemusí verejnosť rozumieť, prečo sú určité kvalifikácie na tej istej úrovni. Účastníci sa zhodli, že asi bude potrebné jednotlivé úrovne fragmentovať aj horizontálne podľa vzdelávacích ciest.
- Účastníci sa zhodli aj na tom, že SKKR a NSK musia mať v prvom rade lepšiu oporu v legislatíve.
- Otázne je, či do SKKR zakomponovať v budúcnosti aj kreditový systém. Odpoveďou je, že na to zatiaľ nie sme pripravení.



1. kolo Round Table k SKKR

Udialo sa projekte

Redakcia

Národná rada pre vzdelávanie a kvalifikácie sa v prvom polroku venovala primárne analýze aktuálnej legislatívy v oblasti celoživotného vzdelávania. Okrem toho analyzovala a pripomienkovala deskriptory Slovenského kvalifikačného rámca, ktoré v priebehu mája aj úspešne schválila. V priebehu júna jej členovia dostali prvé Karty kvalifikácií s pozitívnymi posudkami odborných garantov projektu a pripravovali sa na ich schválenie.

Členovia pracovnej skupiny pre tvorbu Národného kvalifikačného rámca uskutočnili finálnu revíziu deskriptorov Slovenského kvalifikačného rámca (SKKR). Dňa 4. mája 2015 zapracovali posledné pripomienky, čím SKKR postúpili na ďalšie schválenie orgánom projektu a zároveň sa tým začal aj konzultačný proces. Prvé a druhé kolo konzultačných diskusií za okrúhlym stolom prebehlo na seminároch Slovenský kvalifikačný rámec SKKR, ktoré sa konali 11. a 22. júna 2015 v Bratislave. Jednalo sa o prvú verejnú prezentáciu deskriptorov SKKR. Pracovná skupina sa momentálne venuje priradovaniu úrovní jednotlivým kvalifikáciám v aplikačnom softvéri – v priebehu prvého polroka 2015 spracovali viac ako 300 kvalifikácií.

Pracovné skupiny pre analýzu školských vzdelávacích programov a študijných programov vysokých škôl a pre analýzu ukončovania vzdelávania pokračujú v práci na analýze jednotlivých odborov podľa harmonogramu. Analýzy spracúvajú do tzv. templátov, ktoré slúžia ako jeden zo zdrojov a podkladov pre vypracovávanie Kariet kvalifikácií sektorovými radami. V súčasnosti v aplikačnom softvéri NSK existuje 766 templátov. Členovia pracovných skupín sa v prvom polroku pravidelne stretávali. Uskutočnili sa dve porady (vo februári a v apríli) – podrobné informácie, ako aj galériu z nich, nájdete na webstránke projektu.

Pravidelné informácie o výstupoch projektu a činnosti

pracovných skupín sú k dispozícii na webovej stránke projektu, www.tvorbansk.sk.

Z hľadiska publicity národného projektu sa v marci uskutočnila konferencia „Cesta ku kvalifikáciám“, na ktorej boli prezentované hlavné výstupy projektu - Národná sústava kvalifikácií a Slovenský kvalifikačný rámec. Na prelome apríla a mája prezentovali zástupcovia projektu Národnú sústavu kvalifikácií v samostatnom informačnom stánku na podujatiach Mladý tvorca a Deň Európy, kde tak získali informácie stovky bežných návštevníkov. V júni sa zase Slovenský kvalifikačný rámec prezentoval na odbornej úrovni v rámci už spomínaných dvoch seminárov.

V rámci medializácie sa v televízii Markíza a Doma niekoľkokrát odvysielali posledné dve dokrútky Modernej školy. Informácie o Národnej sústave kvalifikácií sa niekoľkokrát objavili v rámci hlavného spravodajstva viacerých televízií či tlačových agentúr. V júni sa taktiež začala pripravovať mediálna kampaň, ktorá by mala byť zrealizovaná na jeseň.

Bulletin Národná sústava kvalifikácií

ISSN: 1339-7966

Vydavateľ:

Štátny inštitút odborného vzdelávania
Bellova 54/A
837 63 Bratislava

Redakčná rada:

predseda: Ing. Branislav Sadloň
členovia: Mgr. Alexandra Junášková, Mgr. Miroslava Klemková, Mgr. Martin Vančo

Autori aktuálneho čísla: Mgr. Natália Dercová, Mgr. Alexandra Junášková, PhDr. Dagmar Jelínková, Mgr. Martin Vančo, Mgr. Miroslava Klemková

Grafická úprava:

Bc. Tomáš Hora, Mgr. Martin Vančo

Bulletin vychádza v rámci národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií www.tvorbansk.sk

Štúdia: Odborné kvalifikácie britského Kvalifikačného a kreditového rámca QCF (s príkladmi pre sektor plastikárskeho priemyslu¹)

Dagmar Jelínková

Úvod

Vo Veľkej Británii sa pojem kvalifikácia vzťahuje na osvedčenie, ktorým sa potvrdzuje učenie sa alebo validované výsledky, ktoré jednotlivci dosiahli².

Odborné kvalifikácie sú na rozličnej úrovni náročnosti. Náročnosť je dokumentovaná zaradením na jednu z úrovní osobitného kvalifikačného rámca, ktorý sa nazýva **Kvalifikačný a kreditový rámec** (Qualification and Credit Framework, QCF)³. Rámec bol zavedený v roku 2008. Regulovaný je **Úradom pre reguláciu kvalifikácií a skúšok** (Office of Qualifications and Examinations Regulation, OFQUAL). Má osem úrovní plus tri vstupné úrovne. Do QCF sú zaradené len tie odborné kvalifikácie, ktoré spĺňajú požiadavky rámca.

Prepojenie úrovní QCF na úrovne Európskeho kvalifikačného rámca (EKR) a návrhu Národného kvalifikačného rámca v Slovenskej republike (SKKR) ukazuje nasledujúca tabuľka

Prepojenie úrovní QCF na úrovne EKR a SKKR

QCF	8	7	6	5/4	3	2	1	E3	E2	E1
EQF	8	7	6	5	4	3	2	1		
SKKR	8	7	6	5	4	3	2	1		

Zdroj: referencovacia správa Veľkej Británie k EKR⁴, metodika na tvorbu NKR v SR⁵. Pozn.: E – vstupná úroveň (entry level)

Existuje viacero typov odborných kvalifikácií. Účelom niektorých kvalifikácií je potvrdenie kompetencií potrebných na výkon pracovných činností. Označujú sa aj ako kvalifikácie založené na kompetenciách (competence-based qualifications alebo competence qualifications) a sú úzko naviazané na učenie sa prácou, resp. učenie sa priamo na pracovisku (work-

¹ Príspevok vznikol na základe analýzy kvalifikácií britského Kvalifikačného a kreditového rámca QCF realizovanej v rámci projektu Transfer of Qualifications and Learning Standards in Plastic Sector – StandPlast VET, č. 2013-1-SK1-LEO05-06359, č. zmluvy 13310 0362.

² Referencovacia správa Veľkej Británie k EKF. SCQFP, WAG, CCEA, QCA. 2010. *Referencing the qualifications frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework*. [online]. [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <http://scqf.org.uk/content/files/europe/QFUK_Joint_Report_-_Updated_March_2010.pdf>, str. 5.

³ Tu treba poznamenať, že QCF je len jedným z piatich rámcov kvalifikácií platných vo Veľkej Británii. Platnosť má v Anglicku a Severnom Írsku, v istom zmysle a čiastočne aj vo Walese. Osobitné rámce sú pre kvalifikácie získavané vo všeobecnom vzdelávaní a vo vysokoškolskom vzdelávaní v Anglicku a Severnom Írsku. Existuje tiež komplexný rámec pre Wales a komplexný rámec pre Škótsko.

⁴ Dostupné na http://scqf.org.uk/content/files/europe/QFUK_Joint_Report_-_Updated_March_2010.pdf.

⁵ Jakubová, G. et al. 2014. *Metodika na tvorbu Národného kvalifikačného rámca v Slovenskej republike*. [online]. Bratislava : ŠIOV. [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <http://www.tvorbansk.sk/files/metodiky/Metodika_na_tvorbu_NKR.pdf>.

based learning). Účelom iných kvalifikácií je príprava na ďalšie učenie sa, odbornú prípravu alebo rozvoj vedomostí a zručností v určitej oblasti poznania (označujú sa aj ako kvalifikácie založené na vedomostiach (knowledge-based qualifications alebo knowledge qualifications)). Iným typom sú kvalifikácie, pri ktorých je hlavným účelom uznanie a certifikovanie osobného rozvoja (učenia sa), ďalšie kvalifikácie uľahčujú vstup do zamestnania alebo ďalší profesijný rozvoj.

V článku sa zameriame na Anglicko a na prvý typ kvalifikácií, ktoré sú určené najmä pre tých, ktorí už pracujú, resp. študujú a popri štúdiu aj pracujú, a chcú si dať overiť a potvrdiť nadobudnutie svojich vedomostí a zručností. Poskytujú sa tiež v rámci programov učňovskej prípravy, ktoré spájajú vzdelávanie sa v škole s odbornou prípravou na pracovisku u zamestnávateľa.

V minulosti boli tieto kvalifikácie známe aj ako národné odborné kvalifikácie (National Vocational Qualifications, NVQ). Po zavedení QCF mali byť prenesené do tohto rámca⁶. Pri niektorých kvalifikáciách sa skratka NVQ v názve zachováva aj v súčasnosti, v niektorých sektoroch sa však už nepoužíva, napr. ani pri súčasných kvalifikáciách špecificky zameraných na sektor plastikárskeho priemyslu.

Aktéri tvorby a poskytovania kvalifikácií

Významnú úlohu pre tvorbu kvalifikácií založených na kompetenciách zohrávajú **sektorové rady** (sector skill councils) vedené zamestnávateľmi. Sektorové rady spracúvajú analýzy potrieb zručností pre svoj sektor. Vypracúvajú štandardy povolání/zamestnaní⁷, štruktúru kvalifikácií a požiadavky na hodnotenie/stratégiu hodnotenia a tiež rámcové programy učňovskej prípravy. Treba však upozorniť, že na rozdiel od Slovenska sú sektorovými radami „kamenné“ inštitúcie. Licencované sú vládou prostredníctvom jej poradného orgánu, **Komisie Spojeného kráľovstva pre zamestnanosť a zručnosti** (UK Commission for Employment and Skills, UKCES)⁸. Spolufinancované sú z verejných zdrojov, v súčasnosti najmä uchádzaním sa o projekty z rôznych fondov. Sektorovú radu s pôsobnosťou pre sektor plastikárskeho priemyslu vedie **Cogent SSC Ltd** (ďalej Cogent)⁹.

Ďalšími dôležitými aktérmi sú **certifikačné orgány** (awarding organisations), ktoré sú akreditované a monitorované regulačným orgánom OFQUAL. Tieto orgány vypracúvajú kvalifikácie, ktoré musia byť zosúladené s požiadavkami rámca, zostavené z jednotiek a mať stanovenú úroveň QCF a počet kreditov. Tvorbu kvalifikácie ovplyvňuje aj sektorová rada, ktorá ju buď schváli, alebo pripomienkuje. Navrhnuté kvalifikácie certifikačné orgány predkladajú OFQUAL-u na akreditáciu. Po akreditácii, ktorej súčasťou je aj schválenie úrovne QCF a počtu kreditov, si certifikačné orgány dávajú kvalifikácie zaregistrovať do registra regulovaných¹⁰ kvalifikácií, ktorý OFQUAL spravuje¹¹. Viaceré certifikačné orgány môžu mať kvalifikáciu s rovnakým názvom a obsahom, hoci ju majú zaregistrovanú pod osobitným číslom. Aby sa predišlo vytváraniu veľkého počtu podobných kvalifikácií, podporovalo sa vytváranie klastrov na tvorbu spoločných kvalifikácií a zriadená bola národná databanka jednotiek kvalifikácií QCF, do ktorej orgány vkladali vypracované jednotky kvalifikácií, aby ich mohli zdieľať s inými orgánmi. Certifikačné orgány vypracúvajú aj usmernenia týkajúce sa poskytovania kvalifikácií a skúšania. Niektoré aj kvalifikácie samy poskytujú.

⁶ Prenos všetkých kvalifikácií NVQ sa neuskutočnil; prenesené boli tie, ktoré splnili kritériá na zaradenie do QCF. Pre kvalifikácie QCF, ktoré aj v súčasnosti používajú v názve skratku NVQ, sú stanovené osobitné požiadavky.

⁷ V origináli sa používa termín occupation, ktorý sa u nás prekladá niekedy ako povolanie a niekedy ako zamestnanie.

⁸ Dostupné na <http://www.ukces.org.uk>.

⁹ Dostupné na <http://www.cogent-ssc.com>.

¹⁰ „Regulovaných“ v tomto zmysle znamená hodnotených, uznaných a monitorovaných regulačným orgánom.

¹¹ Register je dostupný na <http://register.ofqual.gov.uk>. Register obsahuje kvalifikácie zaradené do QCF, ale aj kvalifikácie zaradené do Národného kvalifikačného rámca. K 21. júnu 2015 bolo v registri 16507 v súčasnosti platných kvalifikácií rámca QCF.

Certifikačnými orgánmi pre sektor plastikárskeho priemyslu sú najmä PAA\QVSET¹², Pearson Education Ltd¹³ a Industry Qualifications Ltd¹⁴.

Certifikačné orgány síce môžu poskytovať kvalifikácie, ale obvykle spolupracujú s tzv. **schválenými centrami** (approved centres)¹⁵, ktorým dajú oprávnenie formou akreditácie na poskytovanie ich kvalifikácií QCF a na hodnotenie a overovanie týchto kvalifikácií. Súčasťou tejto akreditácie je aj preukázanie interného systému zabezpečenia kvality. Schválené centrá plnia požiadavky certifikačného orgánu na poskytovanie kvalifikácie, riadia procesy hodnotenia a overovania a zabezpečujú kvalifikovaných hodnotiteľov a tiež interných overovateľov. Okrem interných overovateľov existujú aj externí overovatelia, ktorých určuje certifikačný orgán¹⁶.

Jedným zo schválených centier certifikačného orgánu PAA\QVSET je napr. **City of Wolverhampton College**¹⁷, ktorá poskytuje aj kvalifikácie zamerané na sektor plastikárskeho priemyslu.

Štruktúra štandardov povolání/zamestnaní

Kvalifikácie zamerané na kompetencie vychádzajú priamo zo štandardov povolání/zamestnaní, ktoré vypracúvajú sektorové rady. Štandardy schvaľuje komisia UKCES. Zverejňované sú v **databáze národných štandardov povolání/zamestnaní** (National Occupational Standards, NOS)¹⁸, ktorú UKCES spravuje.

Štandardy povolání/zamestnaní opisujú to, čo má osoba robiť, vedieť a chápať, aby zvládla pracovné úlohy alebo funkciu. Štandardy sú štruktúrované do jednotiek. Každá jednotka obsahuje požiadavky na výkon (you must be able to) a vedomosti a porozumenie (you need to know and understand) súvisiace s **určitou oblasťou činnosti na pracovisku**¹⁹. Jednotky obsahujú aj informáciu o relevantných povolaniach, ide však skôr o skupiny povolání ako o konkrétne povolania a pracovné pozície. Celý rozsah výkonu, vedomostí a zručností požadovaných pre konkrétnu pracovnú pozíciu sa môže špecifikovať „vyskladáním“ z rôznych jednotiek. Jednotky nemajú určenú úroveň rámca.

Štruktúra kvalifikácií

Základnými stavebnými prvkami kvalifikácií zameraných na kompetencie sú **jednotky a kredity**. Kvalifikácie sú zostavené z jednotiek, ktoré vychádzajú z vybraných jednotiek štandardov povolání/zamestnaní. Jednotky kvalifikácií majú určenú úroveň QCF. Ako celok zodpovedajú náročnosťou jednej úrovni QCF, ale všetky jednotky nemusia byť na tejto úrovni. Niektoré môžu byť na nižšej alebo vyššej úrovni QCF.

¹² Dostupné na <http://www.paa-uk.org>.

¹³ Dostupné na <http://uk.pearson.com>, resp. aj <http://www.edexcel.com>.

¹⁴ Dostupné na www.industryqualifications.org.uk.

¹⁵ Môžu to byť školy, vzdelávacie inštitúcie, ale napr. aj zamestnávateľia poskytujúci kvalifikácie svojim zamestnancom.

¹⁶ Podrobnejšie sa tejto problematike venujeme v časti Hodnotenie kvalifikácií.

¹⁷ Pozri napr. <http://www.paa-uk.org/Centres/Search%20for%20a%20Centre/Text%20Area/Central/City%20of%20Wolverhampton%20College.htm>.

Súčasťou City of Wolverhampton College (<http://www.wolvcoll.ac.uk>) je stredisko Polymer Training & Innovation Centre (<http://www.wolvcoll.ac.uk/polymer>), ktoré sa priamo zameriava na plastikársky sektor.

¹⁸ Databáza je dostupná na <http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx>.

¹⁹ Príkladom štandardu s účinnosťou pre sektor plastikárskeho priemyslu je jednotka „Nakonfigurovať a nastaviť systémy výroby tak, aby sa splňali požiadavky na výrobu pri spracúvaní polymérov a súvisiacich operáciách“ (COGPOLY 29 Configure and Set Processing Systems to Meet Production Requirements within Polymer Processing and Related Operations) dostupná na <http://nosuat.ukces.org.uk/PublishedNos/COGPPRO29.pdf>. Jednotka obsahuje 16 požiadaviek na výkon a 34 požiadaviek na vedomosti a porozumenie.

Niektoré jednotky sú povinné, iné voliteľné. Z voliteľných má jednotlivec možnosť si vybrať napr. tie, ktoré najviac súvisia s pracovnou pozíciou, ktorá sa ho týka.

Každá jednotka má určený počet kreditov, pričom 1 kredit predstavuje 10 teoretických hodín učenia sa. Na nadobudnutie kvalifikácie musí jednotlivec získať predpísaný počet kreditov. Ak sa rozhodne nadobudnúť ďalšiu kvalifikáciu, ktorá obsahuje aj jednotky, ktoré už absolvoval, môže si kredity preniesť a tieto jednotky už nemusí znovu absolvovať. To umožňuje flexibilné nadobúdanie kvalifikácií vrátane rýchlejšieho postupu na vyššiu úroveň kvalifikácií v rámci QCF.

Podľa počtu kreditov sa kvalifikácie rozdeľujú na tri kategórie, rozdiel je vyjadrený názvom dokladu, ktorý je jednotlivcovi udelený:

Doklad (Award): 1 – 12 kreditov

Osvedčenie (Certificate): 13 – 36 kreditov

Diplom (Diploma): 37 a viac kreditov

Okrem počtu kreditov, ktorý predstavuje teoretický počet hodín učenia sa, certifikačné orgány stanovujú aj minimálny, resp. aj maximálny počet hodín priameho vedenia.

Ako sme už spomenuli, kvalifikácie QCF sú registrované v **registri regulovaných kvalifikácií OFQUAL**²⁰. „Karta“ kvalifikácie obsahuje okrem iných údajov registračné číslo, názov kvalifikácie, certifikačný orgán, úroveň QCF a EKR, začiatok platnosti, označenie typu kvalifikácie (účel), počet kreditov, minimálny, resp. aj maximálny počet hodín priameho vedenia, metódy hodnotenia, vek uchádzačov, pre ktorých je určená, informácie týkajúce sa financovania a iné špecifikácie. „Karta“ obsahuje aj zoznam všetkých povinných a voliteľných jednotiek s odkazmi na „karty“ týchto jednotiek²¹.

„Karta“ jednotky obsahuje číslo, názov, úroveň QCF, počet kreditov, počet hodín priameho vedenia, usmernenie týkajúce sa hodnotenia. Jednotky obsahujú aj vzdelávacie výstupy, ktoré má jednotlivec naplniť, a kritériá hodnotenia k jednotlivým vzdelávacím výstupom²². Podľa metodiky na tvorbu jednotiek²³ **vzdelávacie výstupy** vyjadrujú to, čo sa od učiaceho sa očakáva, že vie, čomu rozumie a čo je schopný robiť, pričom ide o výsledok procesu učenia sa. **Kritériá hodnotenia** opisujú požiadavky, ktoré má učiaci sa splniť, aby preukázal dosiahnutie jednotlivých vzdelávacích výstupov.

²⁰ Dostupné na <http://register.ofqual.gov.uk>.

²¹ Príkladom kvalifikácie pre sektor plastikárskeho priemyslu je „Diplom PAA\QVSET na úrovni 3 - Výroba polymérov/polymérnych kompozitov (QCF)“ (PAA\QVSET Level 3 Diploma in Polymer/ Polymer Composite Operations (QCF)), dostupný na http://register.ofqual.gov.uk/Qualification/Details/501_1173_5. Kvalifikácia má 39 kreditov a obsahuje 4 povinné jednotky a 5 voliteľných jednotiek.

²² Súčasťou kvalifikácie uvedenej v poznámke č. 20 je napr. jednotka „Nakonfigurovať a nastaviť systémy výroby tak, aby sa splňali požiadavky na výrobu pri spracúvaní polymérov a súvisiacej výrobe“ (Configure and Set Processing Systems to Meet Production Requirements Within Polymer Processing and Related Environments), dostupná na http://register.ofqual.gov.uk/Unit/Details/A_602_1555. Jednotka s hodnotou 6 kreditov obsahuje 13 vzdelávacích výstupov a 48 kritérií hodnotenia.

²³ QCA (2010). *Guidelines for writing credit-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework : version 4.* [online]. [Coventry : CQA]. ISBN: 978-1-84962-355-1 [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <http://www.rewardinglearning.org.uk/docs/regulation/guidance/Writing_credit_based_units.pdf>.

Pri formuláciách sa pracuje s činnosťnými (aktívnymi) slovesami a predovšetkým pri kritériách hodnotenia sa zdôrazňuje, že majú byť pozorovateľné, merateľné a preukázateľné.

Pri kvalifikáciách v sektore plastikárskeho priemyslu založených na kompetenciách do úrovne QCF 3 (EKR 4) vychádzajú mnohé formulácie kritérií hodnotenia v jednotkách priamo z formulácií uvedených v jednotkách štandardov povolání/zamestnaní.

Hodnotenie kvalifikácií

Sektorové rady a certifikačné orgány vypracúvajú stratégie hodnotenia a ďalšie usmernenia týkajúce sa hodnotenia. Metódy hodnotenia vyplývajú z charakteru učenia sa, ktoré prebieha predovšetkým priamo na pracovisku, avšak môže zahŕňať aj odbornú prípravu mimo pracoviska. Významnú úlohu zohráva **portfólio dôkazov** (portfolio of evidence), teda súbor dokumentov, ktorý si učitelia sa zostavuje a ktorými podloží dosiahnutie vzdelávacích výstupov. Učitelia sa pritom musia preukázať naplnenie všetkých vzdelávacích výstupov. Portfólio obsahuje záznamy hodnotení, ktoré vykonáva hodnotiteľ, resp. aj viacerí hodnotitelia. Metódy hodnotenia môžu zahŕňať priame pozorovanie pri práci, praktickú demonštráciu, svedeckú výpoveď (expertov, spolupracovníkov atď.), odbornú diskusiu učiteľa so s hodnotiteľom, písomné a ústne odpovede na otázky zadané hodnotiteľom atď. Platí zásada, že hodnotenie by sa nemalo uskutočňovať v rovnakom čase ako odborná príprava, pretože učitelia sa by mal vedieť preukázať nadobudnuté zručnosti na úrovni zodpovedajúcej štandardu aj po uplynutí určitého času. Správnosť hodnotenia a dosiahnutie všetkých vzdelávacích výstupov overuje interný overovateľ, ktorého činnosť je súčasťou vnútorného systému zabezpečenia kvality. V **City of Wolverhampton College** napr. interný overovateľ uskutočňuje kontrolu hodnotenia aj v priebehu zhromažďovania dôkazov, čo napomáha zvýšiť efektívnosť následných hodnotiacich procesov. Interný overovateľ môže pracovať aj ako hodnotiteľ, avšak môže overovať len tie dôkazy, ktoré sám nehodnotil. Ďalej sa uskutočňuje externá kontrola kvality hodnotenia, ktorú vykoná externý overovateľ určený certifikačným orgánom, v tomto prípade je to PAA\VOSET. Externý overovateľ overuje, či rozhodnutia týkajúce sa hodnotenia boli konzistentné s národnými štandardmi.

Celý proces vedúci k nadobudnutiu kvalifikácie môže trvať aj niekoľko mesiacov. Učňovská príprava pre plastikársky priemysel na úrovni QCF 3 (EKR 4), v rámci ktorej učitelia sa nadobúda kvalifikáciu založenú na kompetenciách, ale aj kvalifikáciu zameranú na teoretické vedomosti (knowledge-based qualification), a ďalej musí splniť požiadavky na vybrané kľúčové zručnosti (matematika, angličtina, IKT) a tzv. generické zručnosti (kreatívne myslenie, samostatné spracovávanie informácií, reflektívne učenie sa, tímová práca, sebariadenie atď.), trvá dva roky.

Kvalifikácie a pracovné pozície

Jedna kvalifikácia môže byť vhodná aj pre rôzne pracovné pozície a pre jednu pozíciu môžu byť vhodné aj rôzne kvalifikácie. Pre niektoré pracovné pozície môže byť žiaduce získanie viacerých kvalifikácií. Zvláštnosťou chemického sektora je tzv. Zlatý štandard²⁴. Zlatý štandard sa usiluje identifikovať ideálne požiadavky na pracovníka z hľadiska kvality výkonu i uplatnenia. Je široko koncipovaný, preto sa hovorí o „kompetenčnom rámci“, a povzbudzuje k osobnostnému a profesijnému rastu, aby sa pracovník vypracoval na „svetovú úroveň“²⁵.

²⁴ Dostupné na <http://www.thegold-standard.co.uk>. Rámec je zároveň nástrojom na podporu ďalšieho profesijného rozvoja jednotlivca a podnikom pomáha pri špecifikácii vzdelávacích potrieb zamestnancov a cielenom zameriavaní vzdelávania.

²⁵ Príkladom pre Zlatý štandard v sektore plastikárskeho priemyslu je napr. Nastavovač/pracovník obsluhy pre polyméry (Process Setter/Operator Polymers) na <http://www.thegold-standard.co.uk/job-details/?jobid=133>.

Najnovší vývoj

Tvorba odborných kvalifikácií zaraďovaných do QCF bola od roku 2008 regulovaná usmerneniami, ktoré vypracoval OFQUAL. Prax ukázala, že tieto usmernenia boli príliš zväzujúce²⁶. Po analýzach a konzultáciách so zainteresovanými aktérmi budú v roku 2015 tieto opatrenia zrušené a tvorba kvalifikácií bude usmerňovaná voľnejšie. Namiesto usmernení OFQUAL-u²⁷, ktoré budú zrušené, sa bude používať dokument upravujúci všeobecné podmienky na uznávanie²⁸. Voľnejší prístup je považovaný za dostatočný a zároveň umožňuje autonómnejší prístup k tvorbe kvalifikácií.

Z článku iste vidieť, že kvalifikačné systémy v Anglicku sú zložité a vývoj je dynamický. Poučením pre nás by malo byť to, že vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácií bude aj na Slovensku dlhodobý proces, pri ktorom bude treba nájsť primeranú mieru regulácie tvorby a poskytovania „širších“ aj „užších“ kvalifikácií. Najmä by sme si však mali uvedomiť, že kľúčom k úspešnej reforme je vysoký dôraz na premyslené procesy kontroly kvality a sflexibilnenie nášho doterajšieho kvalifikačného systému.

²⁶ Pye Tait Consulting. 2014. *Analysis of the Consultation on Withdrawing the Regulatory Arrangements for the Qualifications and Credit Framework*. [online]. Harrogate : Pye Tait Consulting. [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/384323/pye-tait-final-report-analysis-of-the-consultation-on-withdrawing-the-regulatory-arrangements-for-the-qcf.pdf>.

²⁷ OFQUAL. 2008. *Regulatory arrangements for the Qualifications and Credit Framework*. [online]. Coventry : OFQUAL. ISBN 978-1-84721-674-8 [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/371294/2008-08-15-regulatory-arrangements-qcf-august08.pdf>.

²⁸ OFQUAL. 2014. *General Conditions of Recognition*. [online]. Coventry : OFQUAL. [cit. 2015-06-21]. Dostupné na WWW <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/371266/2014-11-03-general-conditions-of-recognition-november.pdf>.