



**Nové prvky
kvalifikačných systémov
na rozvoj zručností**

Nové prvky kvalifikačných systémov na rozvoj zručností

Ľubica Gáľlová, Ľuba Habodászová, Peter Ondreička, Juraj Vantuch

ISBN: 978 - 80 - 89247 - 84 - 4

Publikácia vznikla ako súčasť aktivít Národného koordinačného miesta pre Európsky kvalifikačný rámec v rámci Štátneho inštitútu odborného vzdelávania.

Spolufinancované Európskou úniou v rámci projektu č. 101051646 — EQF EUROPASS SK.

Vyjadrené názory a stanoviská sú názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Ani Európska únia ani EACEA za ne nenesú žiadnu zodpovednosť.

© Štátny inštitút odborného vzdelávania, 2023

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Exekutívne zhrnutie | 4 |
| 2. Východiskový stav | 6 |
| 3. Mikrocertifikáty (mikroosvedčenie/mikrokvalifikácie) | 9 |
| 3.1 Koncept mikroosvedčení | 9 |
| 3.2 Mikroosvedčenia v OVP | 16 |
| 3.2.1 Situácia na Slovensku a európsky kontext | 16 |
| 3.2.2 Mikroosvedčenia vo vybraných krajinách EÚ | 19 |
| 3.3 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní | 23 |
| 3.3.1 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní vo Fínsku | 25 |
| 3.3.2 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní v Holandsku | 26 |
| 3.4 Digitálne vzdelávacie odznaky a digitálne certifikáty | 27 |
| 3.4.1 Digitálne vzdelávacie odznaky | 27 |
| 3.5 Odporúčania pre implementáciu mikroosvedčení, digitálnych odznakov a digitálnych certifikátov v SR | 35 |
| Účel a prínos | 35 |
| 4. Individuálne vzdelávacie účty | 37 |
| 4.1 Základné princípy individuálnych vzdelávacích schém | 37 |
| 4.2 Príklady implementácie základných princípov v iných krajinách | 40 |
| 4.2.1 Spôsobilosť pre účasť jednotlivcov | 40 |
| 4.2.2 Financovanie | 42 |
| 4.2.3 Druhy zahrnutých aktivít | 43 |
| Obsahové zamerania vzdelávacích aktivít | 43 |
| 4.3 Sprievodná podpora pre úspešnú implementáciu | 44 |
| 4.4 Odporúčania pre implementáciu na Slovensku | 46 |
| 5. Zdroje | 50 |
| Príloha 1 - Návrh definície mikroosvedčenia pre zákon o CŽV | 54 |
| Príloha 2 - Terminologická poznámka | 55 |

1. Exekutívne zhrnutie

Dynamické zmeny trhu práce v dôsledku technologického progresu a tlaku na novú organizáciu delby práce, a v neposlednej miere aj narastajúci vplyv digitalizácie na vzdelávanie, vyvolávajú potrebu spružniť vzdelávací i kvalifikačný systém.

Nie je náhodou, že Európska únia takmer súčasne iniciovala diskusiu o potrebe podpory mikroosvedčení (MO) a individuálnych vzdelávacích účtoch (IVÚ). Diskusie odborníkov vyústili do súčasného prijatia odporúčaní Rady EÚ na podporu oboch týchto nástrojov v júni 2022. K obidvom týmto témam pripravuje Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) analytické štúdie, ktoré majú ďalej preskúmať skúsenosti z krajín, ktoré pokročili v procese zavádzania týchto nástrojov, podporiť odborné diskusie, tvorbu legislatívy a následnú implementáciu opatrení v EÚ. Členské štáty budú musieť informovať Európsku komisiu o svojich opatreniach do decembra 2023.

Mikroosvedčenia sú reakciou na narastajúcu potrebu poskytovania dobre nastaveného malého objemu vzdelávania, ktoré reaguje na záujem učiaceho sa nadobudnúť nové špecializované vedomosti a zručnosti. Sú zároveň uznaním faktu, že tradičná príprava na povolanie s takmer celoživotnou relevanciou nie je v nových podmienkach možná a že celoživotné vzdelávanie je konkurenčnou nevyhnutnosťou. Digitálne odznaky (DO) ako špecifické doklady výsledkov učenia sa a nadobudnutia príslušných zručností sú viac než len marketingovým ťahom poskytovateľov vzdelávania. Hoci sa zatiaľ väčšinou viažu na MO, sú tiež signálom prichádzajúcej zmeny. Štandardizované DO akumulované v špecializovanej platforme alebo individuálnom digitálnom úložisku sa nepochybne môžu stať dominantným prístupom k dokladovaniu kvalifikácie a jej prehĺbenia alebo rozšírenia. V mnohých krajinách, a napríklad aj u našich susedov v Poľsku a Rakúsku, už existujú informačné portály alebo digitálne vzdelávacie platformy (DVP) ponúkajúce aj informácie o vzdelávaní na získanie príslušnej kvalifikácie a o podporných schémach na úhradu ponúkaného vzdelávania. Je nepochybné, že takáto platforma musí byť vytvorená aj na Slovensku.

Na celosvetový vývoj v oblasti vydávania digitálnych osvedčení (DO) alebo certifikátov vo vzdelávaní reaguje aj Európska komisia prostredníctvom platformy Europass. Nový Európsky vzdelávací model umožňuje vydávať inštitúciám potvrdenia o výsledkoch vzdelávacích aktivít v rôznych vzdelávacích prostrediach (vo formálnom, neformálnom aj informálnom) a ich účastníkom ukladať si ich vo svojom profile alebo zdieľať pomocou ďalších online nástrojov – napríklad emailom priamo s budúcim zamestnávateľom alebo vzdelávacou inštitúciou. Aby Slovensko mohlo v budúcnosti využívať plný potenciál týchto elektronických služieb (napríklad vo formálnom vzdelávaní vo forme dodatkov k vysvedčeniu), budú potrebné kroky na doplnenie potrebných informácií do databáz portálu Europass (o.i. kvalifikačných profilov a vzdelávacích príležitostí, a odstránenie potenciálnych prekážok, napríklad legislatívnych), ktoré by mohli brániť ďalšiemu rozvoju informatizácie tejto oblasti.

Individuálne vzdelávacie účty predstavujú nástroj pre zvýšenie motivácie vzdelávať sa aj po vstupe na trh práce nad rámec vzdelávania tradične poskytovaného zamestnávateľom. Znížením finančnej bariéry sa predpokladá vyšší dopyt po vhodných vzdelávacích aktivitách a aj vyššia ponuka s atraktívnym obsahom a aj novými formami vzdelávania. Hybridné a online formy potenciálne umožnia prekonávanie bariér v prístupe k vzdelaniu obyvateľstvu žijúcemu mimo veľkých miest.

V neposlednom rade, význam týchto nových nástrojov spočíva aj v podpore nadobudnutia takých zručností obyvateľom SR, ktoré sú vo verejnom záujme. Ak chce Slovensko napríklad využívať potenciál informačných a komunikačných technológií pri riadení štátu a poskytovaní verejných služieb a ak chce aj prekonať zaostávanie časti obyvateľstva v digitálnych zručnostiach, MO, DO a IVÚ by sa mali stať námetom pre verejnú diskusiu nasledovanú prijatím opatrení. Táto štúdia

ponúka tvorcom politík podrobnejšie informácie o dianí ohľadom MO a DO (kapitola 3.5) a IVÚ (kapitola 4.4), a odporúčania na podporu ich implementácie.

Základné odporúčania na podporu mikroosvedčení a digitálnych osvedčení v SR

Skutočnosť, že Slovensko práve pripravuje nové zákony na podporu celoživotného vzdelávania a vzdelávania dospelých vytvára priaznivé podmienky pre zákonnú podporu MO a DO a na odstránenie systémových slabín nášho kvalifikačného systému.

Definícia MO prijatá našou legislatívou by nemala byť v priamom rozpore s aktuálnou európskou definíciou. Malo by byť preto akceptované aj u nás, že MO môžu navrhovať a vydávať rozmanití poskytovatelia vzdelávania, a že MO môže byť výsledkom vzdelávania v akomkoľvek vzdelávacom prostredí - teda formálneho, neformálneho alebo informálneho vzdelávania sa (učenia sa). Zároveň je potrebné predísť riziku neprimeranej regulácie. Rozumným kompromisom je návrh definície MO pre potreby zákona o CŽV uvedený v Prílohe 1. Táto definícia nadväzuje na prístup k zavedeniu MO navrhnutý už schválenou Stratégiou CŽVaP založený na dualite dvoch termínov: mikroosvedčenie vo všeobecnosti s minimom regulácie a mikroosvedčenie, ktoré vedie k priznaniu kvalifikácie („mikrokvalifikácie“) a preto podlieha prísnej regulácii. Implementácia MO a DO zároveň vyžaduje dohodu o povinných údajoch obsiahnutých v dokladovaní MO a v DO (pozri návrh navrhovaných „európskych“ požiadaviek na uvádzané informácie v Boxe 3). Ak majú byť MO vydané na Slovensku akceptované v celej EÚ, treba brať do úvahy aj dodržanie expertmi navrhnutých „európskych“ zásad na posilnenie dôveryhodnosti MO (pozri Box 4).

Problém dôveryhodnosti týkajúci sa najmä MO vedúcich ku kvalifikácii poukazuje zároveň na systémové slabiny nášho kvalifikačného systému. Slovensko zatiaľ :

- systémovo riešilo problém zabezpečenia kvality len vo vysokoškolskom vzdelávaní, ale systém zabezpečenia kvality pri nadobúdaní kvalifikácií v stredoškolskom vzdelávaní a mimoškolskom vzdelávaní pre trh práce zatiaľ nie je nastavený;
- ešte len pilotuje procedúry validácie neformálneho a informálneho vzdelávania sa (učenia sa) prostredníctvom projektu ESF „Systém overovania kvalifikácií“ (SOK) a nemá vybudované inštitúcie na podporu internej a externej kontroly kvality, čo je nevyhnutnou podmienkou validácie („overovania kvalifikácií“ v terminológii projektu SOK);
- nedoriešilo nastavenie procedúr začlenenia kvalifikácií získaných mimo vzdelávania v školskom systéme do národného rámca SKKR.

Možno teda uzavrieť, že za najakútnejšiu úlohu treba pokladať práve vypracovanie usmernenia pre zahrnutie mikroosvedčení do SKKR. Rovnako dôležitým v tomto kontexte je tiež dokončenie priradovania SKKR k európskemu kvalifikačnému rámcu (EKR) podľa odporúčania Rady.¹

V návrhu zákona o CŽV odporúčame podporiť aj ekvivalenciu a zavedenie digitálnych certifikátov a štandardizáciu digitálnych odznakov. Potrebná je digitálna vzdelávacia platforma ponúkajúca informácie a prístup k vzdelávaniu na získanie príslušnej kvalifikácie, informácie o podporných schémach na úhradu nákladov ponúkaného vzdelávania, prípadne aj možnosť vytvárania a spravovania digitálnych odznakov. Infraštruktúra na vydávanie digitálnych osvedčení je dostupná prostredníctvom portálu Europass. Technologický rozvoj platforiem a online priestorov, ktoré umožnia učiacim sa ľahko zhromažďovať, spravovať a zdieľať svoje osvedčenia a zamestnávateľom vyhľadávať a analyzovať metadáta obsiahnuté v otvorených odznakoch a digitálnych certifikátoch je búrlivý. Slovensko by preto malo konať, využiť zahraničné skúsenosti

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN), Príloha III

a s prihliadnutím na Prílohu VI odporúčania Rady¹ nastaviť povinné a nepovinné prvky dátových polí pre elektronické uverejňovanie informácií o kvalifikáciách.

Podrobnejšie sú odporúčania na podporu zavedenia mikroosvedčení a digitálnych odznakov a certifikátov rozpracované v kapitole 3.5.

Základné odporúčania na zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov v SR

Odporúčame celoplošnú nenárokovateľnú pilotnú schému vzdelávacích poukážok v sume 200 eur s vopred určeným rozpočtom pre obyvateľov v produktívnom veku okrem tých, ktorí sa zúčastňujú formálneho vzdelávania. Zdroje by boli využiteľné nielen pre samotné neformálne vzdelávanie, ale aj pre podporné aktivity ako kariérové poradenstvo, prípadne validáciu predchádzajúceho vzdelania. Hlavným cieľom je nástroj spopularizovať, preto sa neodporúča žiadne obmedzenie pre účasť. Rizikom zostáva substitúcia financovania súkromných zdrojov verejnými, preto je nevyhnutné v pilotnej schéme dôkladne zbierať demografické dáta o účastníkoch pre možné úpravy spôsobilosti v následnom cykle. Nevyhnutným sprievodným prvkom musí byť jednotný a ľahko navigovateľný informačný portál o ponuke vzdelávacích aktivít.

Skúsenosti zo zahraničia ukazujú, že aktuálne neexistuje úspešne overená schéma, ktorá by bola plne prenositeľná do slovenského prostredia. Zároveň je však dostatok podnetov pre poučenie sa o základných princípoch implementácie IVÚ, čomu sa venujeme podrobnejšie v kapitole 4. 4. Veríme, že tým prispejeme k nájdeniu kompromisu medzi ambíciou aktuálne zamýšľaných cieľov, existujúcimi inštitucionálnymi obmedzeniami a možnosťami dostupných verejných zdrojov.

1. Východiskový stav

Radikálne technologické zmeny a zmeny trhu práce v dôsledku nastupujúcej digitalizácie a automatizácie, a aj potreba reagovať na riziko klimatických zmien, robia nevyhnutnými opatrenia na podporu vyššej flexibility kvalifikačných sústav a cielenej podpory vzdelávania dospelých tak na národnej ako aj európskej úrovni. Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť² predstavený verejnosti 1. júla 2020 nahrádza a upresňuje Nový program v oblasti zručností pre Európu z roku 2016.³ Zároveň je v súlade s ďalšími politickými dokumentmi, predovšetkým so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv (EPSP)⁴, keďže hneď v jeho prvej zásade sa zdôrazňuje právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie s úsilím o vytvorenie Európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025⁵. Prepojený je tiež s odporúčaním Rady z 24. novembra 2020 týkajúcim sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť⁶, v ktorom je sformulovaných 21 bodov transformácie systémov OVP a tri ciele pre rok 2025 na úrovni EÚ:

- podiel zamestnaných absolventov OVP by mal byť aspoň 82 %;

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN) Príloha IV

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&> .

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN> .

⁴ Európsky pilier sociálnych práv v 20 zásadách, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk .

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN> .

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01)) .

- 60 % čerstvých absolventov OVP by malo využiť počas svojho odborného vzdelávania a prípravy možnosť učiť sa na pracovisku, pričom tento cieľ sa vzťahuje na všetky formy učenia sa prácou na pracovisku;¹
- 8% študentov OVP by malo využiť vzdelávaciu mobilitu v zahraničí.

Akčný plán na realizáciu EPSP z roku 2021 stanovil tri hlavné ciele, ktoré sa majú v celej Európe dosiahnuť do roku 2030². Slovenské národné ciele boli následne schválené vládou v januári 20223. Nasledujúca tabuľka porovnáva ciele EÚ a národné ciele Slovenska.

Tabuľka 1

Porovnanie hlavných cieľov EÚ a národných cieľov Slovenska do roku 2030 pre EPSP⁴

| | Zamestnanosť (vek 20-64) | Vzdelávanie/učenie sa dospelých ⁵ | Zníženie chudoby alebo sociálneho vylúčenia (pokles v tisícoch osôb) ⁶ |
|------------------------------------|-----------------------------|---|---|
| EÚ 27 cieľ | 78 % | 60 % | 15 000 |
| Slovensko cieľ | 76,5 % | 50 % | 70 |
| EÚ 27 (posledné dostupné dáta) | 73,1 (2021) | 43,7 % (2016) | - |
| Slovensko (posledné dostupné dáta) | 74,6 (2021) | 46,1 % (2016) | - |

Zdroj: Vymedzenie národných cieľov do roku 2030 v kontexte Akčného plánu na realizáciu EPSP, Eurostat (LFSI_EMP_A, TRNG_AES_100, ILC_PEPS01N)

Jeden z ďalších čiastkových cieľov Akčného plánu na realizáciu EPSP sa týka digitálnych zručností. Európsky cieľ bol v prípade indikátora „podiel populácie dosahujúcej základné digitálne zručnosti vo veku 16-74“ stanovený na úroveň 80 % do roku 2030. Slovensko si stanovilo cieľ dosiahnuť 70 % do roku 2030.⁷

Európsky program v oblasti zručností stanovil ďalej ciele na rok 2025, ktoré sa budú každoročne monitorovať. Nasledujúca tabuľka prináša porovnanie cieľov a aktuálneho stavu.

¹ Pre dôležitý termín „workbased learning“ a frekventovanú skratku WBL sa používa aj termín „vzdelávanie v pracovnom prostredí (VVPP)“, pozri napr. publikáciu vydanú pri príležitosti predsedníctva Slovenska v Rade EÚ; https://www.cedefop.europa.eu/files/8102_sk.pdf

² https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0022.02/DOC_1&format=PDF, rozpracovanie AP na <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/sk/> a špecializovaná stránka s prehľadnými prezentáciami súvislostí je dostupná na https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_sk.

³ <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26765/1>

⁴ Cieľová hodnota pre EÚ27 predstavuje vážený priemer členských krajín. To znamená, že skutočnú výslednú hodnotu sledovaného indikátora určujú prevažne ľudnate krajiny ako Francúzsko, Taliansko a Nemecko. Menšie krajiny tak môžu mať národné ciele, ktoré nedosahujú cieľovú hodnotu EÚ, pričom celoeurópsky cieľ tým nie je ohrozený.

⁵ Dáta merajúce účasť dospelých vo vzdelávaní s referenčným obdobím štyroch týždňov pred prieskumom pochádzajú z Výberového zisťovania pracovných síl (Labour Force Survey (LFS)), ktoré sa realizuje štvrťročne. Pre referenčné obdobie posledných dvanásť mesiacov sa používa meranie Prieskum vzdelávania dospelých (Adult Education Survey (AES)) realizovaný raz za 5 rokov. Posledné meranie sa realizovalo v roku 2022 (odložené o rok kvôli pandémie) a údaje budú k dispozícii v priebehu roka 2023. Od roku 2022 sa raz za dva roky premietne otázka ohľadom vzdelávania dospelých s dlhším referenčným rámcom do LFS práve kvôli zahrnutiu tohto indikátora medzi indikátory EPSP.

⁶ Štandardne indikátor meria podiel populácie ohrozenej chudobou alebo sociálnym vylúčením. Slovensko malo v roku 2021 hodnotu 15,6 %, priemer EÚ 27 bol 21,7 %

⁷ <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26765/1>, str. 2

Tabuľka 2

Porovnanie cieľov Európskeho programu v oblasti zručností na rok 2025 a aktuálneho stavu

| | Ciele | Súčasná úroveň EÚ (posledný dostupný rok) | Nárast v % | Súčasná úroveň SK (posledný dostupný rok) | Nárast v % |
|--|-------|---|------------|---|------------|
| Účasť dospelých vo veku od 25 do 64 rokov na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov | 50 % | 43,7 % (2016)* | + 32 % | 46,1 % (2016) | 9 % |
| Účasť dospelých s nízkou kvalifikáciou vo veku od 25 do 64 rokov na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov | 30 % | 22,9% (2016)** | + 67 % | --- (2016)*** | |
| Podiel nezamestnaných dospelých vo veku od 25 do 64 rokov, ktorí mali nedávnu skúsenosť so vzdelávaním | 20 % | 12,7 % (2021) | + 82 % | --- (2021)*** | |
| Podiel dospelých vo veku od 16 do 74 rokov s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami | 70 % | 54 % (2021) | + 25 % | 55,2 % (2021) | +27 % |

Zdroj: EC (2020a), s. 22, Eurostat (TRNG_AES_100, TRNG_LFS_102, TRNG_LFS_03, ISOC_SK_DSKL_I21)

* podľa aktualizácie Eurostatu, pôvodný údaj EC (2020a) je 38 % (2016), rozdiely sú dané metodologickou úpravou, ktorá sa bude uplatňovať od roku 2023. Vylúči sa odborná príprava na pracovisku.; ** podľa aktualizácie Eurostatu, pôvodný údaj EC (2020a) je 18 % (2016); *** štatisticky nízka spoľahlivosť dát

Zhrňujúca informácia v podobe jednej hodnoty pre indikátor veľakrát neodkrýva významné problémy v danej oblasti. Napríklad, v prípade miery účasti dospelých vo vzdelávaní hlbšia dátová analýza ukazuje, že na Slovensku dominujú časté a krátke vzdelávacie aktivity, ktoré pravdepodobne nevedú k nadobudaniu nových komplexnejších zručností (Habodászová, Studená, 2021). Takisto platí, že na Slovensku nadpriemerne dominujú zamestnávateľia ako poskytovatelia neformálneho vzdelávania. V prieskume AES z roku 2016 bol podiel neformálnych vzdelávacích aktivít poskytovaných zamestnávateľmi v EÚ 27 na úrovni 34 %, na Slovensku 49 %¹. V prípade digitálnych zručností posledný údaj z roku 2021 ukazuje, že celkový podiel populácie v minimálne základnými zručnosťami je síce o niečo málo vyšší ako európsky priemer, no už podiel populácie so zručnosťami prevyšujúcimi základné zručnosti je len 20 % oproti európskemu priemeru 26,5 %. Podiel populácie, kde prieskum nevie vyhodnotiť úroveň digitálnych zručností, pretože respondent nevyužil internet za posledné tri mesiace, je na Slovensku 11 %, čo zodpovedá európskemu priemeru.

Vyššie uvedené ciele a postavenie Slovenska jednoznačne ukazujú na potrebu podpory zvýšenia kvalifikovanosti a nadobudnutia nových zručností tak, aby čo najlepšie zodpovedali potrebám trhu práce. Už prvý z nich - 50 % dospelých do roku 2025 každoročne sa zúčastňujúcich vzdelávania - naznačuje, že sa musí výrazne zvýšiť aj ponuka a dostupnosť celoživotného vzdelávania. Toto opodstatňuje aj podporu vzdelávania dospelých zavedením mikroosvedčení a individuálnych vzdelávacích účtov. Je preto prirodzené, že iniciatívy na podporu MO a IVÚ sú zahrnuté už do dvanástich hlavných opatrení oznámených v Európskom programe v oblasti zručností² a aj do

¹ Eurostat, TRNG_AES_170.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&>, str. 18 a 19.

Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv¹. Obe iniciatívy vyústili do súčasného prijatia odporúčaní Rady EÚ na podporu oboch týchto nástrojov v júni 2022. K obidvom týmto témam pripravuje Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) analytické štúdie. Projekt zameraný na mikroosvedčenia je v pokročilom štádiu riešenia a štúdia na záver prvej etapy už bola publikovaná². Pre výskumníkov a decíznu sféru budú iste zaujímavé prípadové štúdie ôsmich krajín: Írsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Poľsko, Slovinsko a Španielsko. Projekt a príprava štúdie o individuálnych vzdelávacích účtoch je v rannom štádiu riešenia. Pripravujú sa prípadové štúdie troch krajín s bohatými skúsenosťami (Rakúsko, Írsko, Nemecko) a dvoch s novo pripravovanými nástrojmi (Estónsko, Holandsko). Aktuálne najčerstvejšími výsledkami projektu sú prezentácie novembrovej online konferencie Cedefopu.³

1. Mikrocertifikáty (mikroosvedčenie/mikrokvalifikácie)⁴

3.1 Koncept mikroosvedčenia

Európsky pohľad na túto agendu možno najlepšie pochopiť pomocou špecializovanej stránky Európskej komisie.⁵ Obsahuje jednak odkazy na všetky relevantné politické dokumenty, ale aj jednoduché zhrnutie chápania a tvorby MO prezentované v stručnej štvorstranovej brožúre.⁶ Hlbšie rozpracovanie a inšpirácia pre členské krajiny EÚ sa očakáva od vyššie spomenutého projektu Cedefopu.⁷ Je dôležité si uvedomiť, že „európsky“ vplyv zasahuje aj mimo EÚ a dynamický vývoj sa dá očakávať celosvetovo.⁸

Vymedzenia MO sa v diskusii na európskej úrovni časom vyvíjali a aktuálne diskusia vyústila do návrhu definície MO, štandardných položiek opisu MO a zásad ich vydávania.⁹ Cieľom je podporiť koherenciu tvorby a vydávania MO v členských štátoch EÚ a medzi poskytovateľmi vzdelávania. Dosiahnutie súladu je dôležité pre napĺňanie deklarovanej vízie vytvoriť do roku 2025 Európsky vzdelávací priestor, a preto budú opatrenia členských štátov na podporu MO priebežne monitorované Európskou komisiou. Členské štáty budú musieť informovať EK o svojich opatreniach do decembra 2023.

¹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0022.02/DOC_1&format=PDF, str. 19.

² <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/conference-microcredentials> .

⁴ Aktuálne nie je preklad termínu microcredential ustálený a hoci sa často v dokumentoch vyskytuje preklad pomocou slova mikrocertifikát, v tejto práci navrhujeme používať termín mikroosvedčenie. V prípade regulácie a zaradenia do registra národnej sústavy kvalifikácií (NSK) navrhujeme hovoriť o mikrokvalifikácii.

⁵ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>

⁶ <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

⁷ Špecializovaná stránka projektu je dostupná na <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/microcredentials-labour-market-education-and-training> .

⁸ Rýchly prehľad o daniach v Austrálii, Novom Zélande, Číne a Samoe možno nájsť na stránke

<https://www.fenews.co.uk/exclusive/exclusive-micro-credentials-in-the-asia-pacific/> .

⁹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN)

Box 1: Európska definícia mikroosvedčenia

Mikroosvedčenie je záznam o vzdelávacích výstupoch, ktoré vzdelávajúca sa osoba získala na základe malého objemu vzdelávania. Tieto vzdelávacie výstupy sa posúdia na základe transparentných a jasne vymedzených kritérií. Účelom vzdelávacích skúseností vedúcich k získaniu MO je poskytnúť vzdelávajúcej sa osobe osobitné vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré zodpovedajú spoločenským, osobným či kultúrnym potrebám alebo potrebám trhu práce. MO vlastní vzdelávajúca sa osoba, je možné ich sprístupňovať a sú prenosné. Môžu byť samostatné alebo sa môžu kombinovať do certifikátov vyššej úrovne. Opierajú sa o zabezpečenie kvality v súlade s dohodnutými štandardmi kvality v príslušnom sektore hospodárstva alebo oblasti činnosti.¹

Poskytovateľmi MO môžu byť v zmysle tohto odporúčania Rady² akékoľvek inštitúcie vzdelávania a odbornej prípravy, nielen školy, teda napr. aj zamestnávateľia, organizácie zastupujúce pracovníkov a zamestnávateľov, verejné služby zamestnanosti alebo organizácie občianskej spoločnosti a môžu byť výsledkom vzdelávania sa bez ohľadu na prostredie a podmienky v ktorom prebiehalo, teda formálneho a neformálneho aj informálneho. Podrobnosti ohľadom prípadnej regulácie poskytovateľov môžu určiť vnútroštátne právne predpisy. Preto je dôležité všímať si aj diskusiu ohľadom MO na Slovensku. Diskusia k vymedzeniu tohto pojmu ešte nie je uzavretá.

Prvýkrát sa vymedzenie tohto pojmu objavilo v dokumente Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030 („Stratégia CŽVaP“) v časti 1.6. Zvyšovanie flexibility kvalifikačného systému menšími kvalifikáciami a mikrokvalifikáciami (mikrocertifikátmi)³. Stratégia komentuje, že sú „výrazom potreby zohľadňovať aj malé zmeny v pracovnej spôsobilosti, dokonca aj nadobudnutie alebo rozvinutie len jedinej konkrétnej zručnosti, ak ide o pre trh relevantnú potrebu“ a že zahraničné skúsenosti „ukazujú, že dokladovanie kvalifikácií ako výsledkov aj veľmi krátkych kurzov (napr. trvajúcich len 10 hodín) je užitočné aj pre zamestnancov aj pre zamestnávateľov“. Stratégia CŽVaP ďalej reflektuje obavu zamestnávateľov a poskytovateľov vzdelávania z prerogovania MO a obavu z terminologických konfliktov, ktoré na Slovensku obvykle preberanie zahraničných termínov sprevádza. Hoci pracuje s termínom mikrocertifikát, ktorý zodpovedá slovenským prekladom dokumentov EK, navrhuje zaviesť dva iné a obsahom odlišné termíny: „mikrokvalifikácia“ a „mikroosvedčenie“. Anglický termín „micro-credential“ teda navrhuje prekladať ako „mikroosvedčenie“ a termín „mikrokvalifikácia“ používať v prípade, že ide o prípad mikroosvedčenia, ktoré je dokladom o nadobudnutí kvalifikácie zaradenej do registra NSK v zmysle regulácie SKKR (priradením úrovne SKKR). Tým sa ponecháva priestor pre inovatívne neregulované vzdelávacie aktivity a udeľovanie mikroosvedčení poskytovateľom vzdelávania, napr. aj formou digitálnych odznakov (pozri časť 3.4), ktoré môžu rešpekt učiach sa alebo zamestnávateľov a tým aj váhu na trhu práce nadobudnúť časom. Predchádza sa tým aj problémom s akceptáciou zahraničných alebo aj rozmanitých domácich, postupne sa etablujúcich mikroosvedčení pre vzdelávajúcich sa v akomkoľvek prostredí a s akoukoľvek úrovňou vzdelania. Mikroosvedčenia dokladujúce dosiahnutie vzdelávacích výstupov uznaných ako kvalifikácia s priradenou úrovňou SKKR spolu so zaradením do NSK je potom mikroosvedčenie dokladujúce mikrokvalifikáciu, alebo zjednodušenie (i keď nepresne) je „mikrokvalifikáciou“. Podľa predbežných

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN), C 243/14, bod 5a.

² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN), C 243/15, bod 5b.

³ <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>, str.35.

diskusí k návrhu nového zákona o celoživotnom vzdelávaní (CŽV), ktorý je ešte len v rannom štádiu prípravy, sa zatiaľ volí iný prístup (Box 2).

Box 2: Definícia mikrocertifikátu podľa predbežného návrhu zákona o celoživotnom vzdelávaní

Podľa predbežných návrhov sa rozumie „mikrocertifikátom záznam o vzdelávacích výstupoch získaných na základe krátkych vzdelávacích programov posúdených na základe transparentných a jasne vymedzených noriem“, pričom podrobnejšie je o mikrocertifikátoch pojednané v časti Mikrocertifikáty.

- Mikrocertifikát je záznam o vzdelávacích výstupoch získaných na základe krátkych vzdelávacích programov posúdených na základe transparentných a jasne vymedzených noriem a priradených k úrovni SKKR
- Ministerstvo vedie register vzdelávacích inštitúcií, ktoré poskytujú vzdelávacie programy vedúce k získaniu mikrocertifikátu.
- O zápis do registra môže požiadať vzdelávacie inštitúcia, ktorá predloží vzdelávací program vedúci k získaniu mikrocertifikátu a súhlasné stanovisko príslušnej strednej alebo vysokej školy.

Navrhuje sa tým prekladať termín „micro-credential“ ako „mikrocertifikát“. Je to pragmatické riešenie, ktoré prirodzene umožňuje používať skratku MC zaužívanú aj v zahraničí. Na druhej strane, mátuce môže byť to, že v zahraničí sa používa aj termín „micro-certificate“. Niektoré univerzity tým rozumejú certifikát týkajúci sa zvládnutia vybraných tém kurzu. Je to teda svojím spôsobom stavebný kameň (menší ako kurz) pre „väčšie“ certifikáty udelené za absolvovanie vzdelávacieho programu. Ak teda ustálime termín mikrocertifikát ako ekvivalent termínu „micro-credential“, dostaneme sa do ťažkostí s prekladom termínu „micro-certificate“. Slovenčina nemá zaužívaný ekvivalent pre termín „credential(s)“, teda pre nástroje „kredibility-dôveryhodnosti“, či už občana alebo pracovníka. Pri pracovníkovi sú to referencie od zákazníkov, kolegov a samozrejme rozmanité dôveryhodné doklady. Práve dôvera a prípadná potreba „overenia“ písaného dokumentu je to, čo subtilne odlišuje „credentials“ a doklady/certifikáty. Ani jeden z diskutovaných termínov „mikroosvedčenie“ a „mikrocertifikát“ nezodpovedá plne termínu „micro-credential“, avšak nevýhodou prijatia termínu „mikrocertifikát“ je to, že je prirodzeným ekvivalentom termínu „micro-certificate“ a nie termínu „micro-credential“. V tejto štúdii budeme preto používať termín mikroosvedčenie a skratku MO.

Nech už nakoniec zákonodarca zvolí akýkoľvek termín, ešte podstatnejší problém sa týka odlišného vymedzenia tohto pojmu v porovnaní s vyššie uvedenou európskou definíciou. MO by sa na Slovensku mal viazať na „krátke vzdelávacie programy“ a vzdelávacia inštitúcia, ktorá by chcela poskytovať program vedúci k získaniu MO by podľa predbežného návrhu zákona musela získať „súhlasné stanovisko príslušnej strednej alebo vysokej školy“. V takomto ponímaní by bol MO úzko prepojený na školské vzdelávanie a bol by dokladom o kvalifikácii, a keďže sa predpokladá priradenie k úrovni SKKR, bola by táto kvalifikácia zaradená do registra SKKR. Toto je jednoznačne extrémne stanovisko. Navrhovaná definícia je v porovnaní s európskou definíciou významne užšia. Európska definícia MO totiž hovorí o vzdelávacích výstupoch týkajúcich sa malého objemu vzdelávania sa (v pôvodnom origináli o „learning outcomes“ a „small volume of learning“¹) čím sa otvára priestor pre získanie MO nielen na základe formálneho vzdelávania

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN) .

a absolvovania vzdelávacieho programu. Odporúčanie explicitne hovorí, že „Mikrocertifikáty by mohli vytvárať a vydávať rôzni poskytovatelia v rozličných vzdelávacích prostrediach (vo formálnom, v neformálnom a informálnom prostredí.“¹ Nie je teda dôležité, či získaniu MO predchádzalo formálne vzdelávanie. Môže mu predchádzať akékoľvek vzdelávanie, dôležité je len to, že učitelia sa nadobudol požadované vedomosti, zručnosti a kompetencie a že ich nadobudnutie bolo posúdené na základe transparentných a jasne vymedzených kritérií a je v súlade s pravidlami zabezpečenia kvality (porovnaj definíciu v Boxe 1).

Extrémne je však aj stanovisko časti zamestnávateľov ktoré sa v procese medzirezortného pripomienkového konania premietlo do Stratégie CŽVaP a podľa ktorého má byť „vecou potrieb trhu práce, zamestnávateľov a príslušných stavovských a profesijných organizácií, akým spôsobom identifikujú mikrokvalifikácie alebo mikrocertifikáty podľa svojich požiadaviek a potrieb. Ide o segment vzdelávania, ktorý nezasahuje do formálneho vzdelávania, ale je nástrojom neformálneho vzdelávania resp. informálneho učenia sa a nezastrešujú ho stredné odborné školy ani vysoké školy.“² Toto stanovisko časti reprezentácie zamestnávateľov je veľmi problematické, keďže používanie MO vo vysokom školstve nie je v európskom kontexte spochybňované a projekt MICROBOL³, na ktorom participovalo aj Slovensko, je dokonca zameraný práve na hľadanie európskeho súladu v používaní MO vo vysokoškolskom vzdelávaní.

Prijatie definície navrhovanej v návrhu zákona by teda viedlo k zákazu používania termínu mikrocertifikát/mikroosvedčenie v mnohých prípadoch, kde sa už tento termín používa a v prostredí, kde vlastne tento pojem vznikol. Viedlo by to k prerogulovanosti, ktorej sa zamestnávatelia obávajú a čo ich reprezentáciu pravdepodobne privedlo k vyššie citovanému problematickému stanovisku. Ministerstvom navrhovaná definícia „mikrocertifikátov/mikroosvedčení“ by úplne zbytočne podväzovala iniciatívu poskytovateľov vzdelávania a bránila inovatívnemu vzdelávaniu anticipujúcemu budúce potreby, či už vzdelávaných alebo trhu práce tým, že by podriaďovali takéto vzdelávanie školskému prostrediu. Popri MO obsahovo kompatibilných s existujúcimi vzdelávacími programami je prirodzené uvažovať aj o MO, ktoré sú nekompatibilné s aktuálnymi školskými programami a nie sú ich prirodzenými stavebnými kameňmi, ale môžu sa v budúcnosti stať stavebnými kameňmi kvalifikácií a programov v budúcnosti. Práve tento problém rieši Stratégia CŽVaP dualitou termínov. MO sú v tejto štúdii chápané širšie ako určuje definícia mikrocertifikátov podľa návrhu zákona o CŽV. Pritom však „regulované mikroosvedčenia“ v zmysle podriadenia SKKR a zaradenia do registra NSK, a teda chápané ako mikrokvalifikácie, sú pojmovo blízke definícii mikrocertifikátov podľa navrhovaného zákona. Koriguje sa tým nedostatok definície v návrhu zákona o CŽV. Novým znením sa nevylučujú z definície certifikáty, ktoré sú prirodzeným kandidátom na to, aby boli chápané ako mikroosvedčenia len preto, že sú vydávané a validované inštitúciami, ktoré nie sú školami. Veď v niektorých segmentoch ekonomiky pritom pôsobia inštitúcie, ktoré sú rešpektovanými certifikujúcimi autoritami (niekedy aj medzinárodne rešpektovanými), a nie sú školami. Niektoré certifikáty týchto inštitúcií, spravidla súvisiace s profesijným rastom, ďalším odborným vzdelávaním, prehlbovaním a rozširovaním kvalifikácie (používajúc vžitú domácu formuláciu), vyžadujú len „malý objem učenia sa“. Spĺňali by tak definíciu „micro-credential“ v zmysle „európskej definície“, ale nie v zmysle zákonom stanovenej „slovenskej definície“. Toto nie je udržateľná pozícia v podmienkach európskeho trhu práce a európskeho

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN) (slovenské znenie)

² <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>, str 36

³ O projekte Erasmus+ (KA3) „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“ pozri <https://microcredentials.eu/about-2/microbol/> a celkovo o problematike mikrocertifikátov vo vysokom školstve v SR v kapitole 3.3.

vzdelávacieho priestoru. Zahraničné MO, ktoré by neboli MO v zmysle nášho zákona, by k nám prenikli tak či tak a zvýšil by sa pojmový chaos.

Tento problém rieši Stratégia CŽVaP. Na jednej strane upravuje vzťahy s formálnym systémom vzdelávania, ktorý sa návrh zákona o CŽV snaží neprímerane chrániť, na strane druhej podporuje inovatívnosť vo vzdelávaní (sa) a spružnenie kvalifikačného systému. Treba však povedať, že ani koncepcia navrhnutá Stratégiou nie je plne kompatibilná s aktuálnym európskym návrhom definície MO, keďže necháva otvorenú otázku posúdenia vzdelávacích výstupov „na základe transparentných a jasne vymedzených kritérií.“ V porovnaní s aktuálnym znením európskej definície MO to však prináša nezanedbateľnú výhodu. V zmysle tejto koncepcie sú akékoľvek certifikáty alebo digitálne odznaky (digital badges), v minulosti nazvané „micro-credentials“, akceptované pod názvom mikroosvedčenie (MO), pričom je vecou individuálneho vzdelávajúceho sa alebo zamestnávateľa, do akej miery si takýto produkt cení. V tomto zmysle je aj akýkoľvek vnútropodnikový certifikát chápaný vnútri korporácie alebo blízkych korporácií ako „micro-credential“ akceptovaný pod ekvivalentným prekladom (MO) a je vecou korporácie, ako si stráži vymedzenie a posúdenie vzdelávacích výstupov spojených s týmto MO. Ak je však existujúci MO atraktívny, alebo ak inštitúcia vydávajúca MO má ambíciu garantovať jeho hodnotu, môže sa tak udiť na základe splnenia požiadaviek kladených na zaradenie do registra kvalifikácií. Priradenie úrovne SKKR/EKR predpokladá posúdenie vzdelávacích výstupov „na základe transparentných a jasne vymedzených kritérií.“¹ Takéto MO sa potom stávajú dokladom o kvalifikácii zo zákona a, inak povedané, dokladujú mikrokvalifikáciu. Aktuálna európska definícia vedie oproti tomuto jednoduchému riešeniu k zbytočným komplikáciám. Certifikáty, ktoré boli v minulosti vydané ako MO nemusia byť v zmysle aktuálnej definície MO, pretože nie je jasné, či im predchádzalo posúdenie vzdelávacích výstupov na „na základe transparentných a jasne vymedzených kritérií“. Navyše, definícia je alibistická práve v dôležitej otázke „posudzovania“ a nastavenia „kritérií“. Na rozdiel od iných konkurenčných definícií, ktoré sa objavili v európskom diskurze, nepožaduje totiž explicitný vstup „tretej“ strany, ktorá by bola nezávislým arbitrom splnenia „transparentných a jasne vymedzených kritérií“. Toto zvyšuje riziko pojmového chaosu, keďže pod názvom „micro-credential“ sa bude možné stretnúť s certifikátmi takto síce nazvanými, ale nespĺňajúcimi definíciu, a teda s certifikátmi, o ktorých nie je vlastne jasné, či sú MO, lebo to nie je jasne preukázané, alebo nie je úplne jasné ako to možno preukázať. Diskusie odborníkov v rámci Cedefop ukazujú, že prístup k definícii MO navrhnutý na Slovensku a založený na dualite termínov je výhodný a je pravdepodobné, že sa premietne do finálnych odporúčaní Cedefopu.

Prístup navrhnutý SCŽVaP, založený na dualite dvoch termínoch (mikroosvedčenie a mikrokvalifikácia), prináša jednoduché pragmatické riešenie. Vyžaduje to splnenie troch bodov:

- využitie definície MO navrhutej touto štúdiou (pozri Prílohu 1), ktorá sa vyhne vyššie komentovaným koncepčným nejasnostiam, a tiež riziku preregulácie, ktoré vyvoláva aj pôvodná „slovenská definícia“ a čiastočne aj pôvodná európska definícia;
- splnenie navrhnutých „európskych“ požiadaviek na informácie obsiahnuté v doklade na podporu interoperability a porozumenia údajov uvádzaných v dokladoch MO (pozri Box 3).
- dodržanie „európskych“ zásad na posilnenie dôveryhodnosti MO (pozri Box 4):

¹ <https://www.minedu.sk/data/att/15013.pdf>

Box 3: Návrh na spoločný „európsky“ údajový formát mikroosvedčení¹, ktorý by bolo vhodné nastaviť vhodným všeobecne záväzným predpisom.

Povinné prvky:

1. identifikácia vzdelávajúcej sa osoby
2. názov mikroosvedčenia
3. krajina(-y)/región(-y) vydávajúceho subjektu
4. vydávajúci(-e) subjekt(-y)
5. dátum vydania
6. vzdelávacie výstupy
7. predpokladaná záťaž vzdelávajúcej sa osoby – úsilie potrebné na dosiahnutie vzdelávacích výstupov (tam, kde je to možné v kreditoch ECTS)
8. prípadne stupeň (resp. cyklus) vzdelávacej skúsenosti vedúcej k získaniu mikroosvedčenia (EKR, QF-EHEA²)
9. druh hodnotenia
10. forma účasti na vzdelávacej činnosti
11. druh zabezpečovania kvality, o ktorý sa opiera vydanie mikroosvedčenia

Prípadné voliteľné prvky (neúplný zoznam)

1. predpoklady potrebné na zápis na vzdelávaciu činnosť
2. dohľad a overovanie totožnosti počas hodnotenia (bez dohľadu a overovania totožnosti, s dohľadom bez overovania totožnosti, s dohľadom online alebo na mieste s overovaním totožnosti)
3. dosiahnutá úroveň kvalifikačného rámca
4. možnosti integrácie/kumulácie (samostatné, nezávislé mikroosvedčenie/integrované, kumulovateľné s iným certifikátom)
5. ďalšie informácie

Ak odhliadneme od samozrejmych technikalít, medzi povinnými prvkami sú aj položky, ktoré môžu byť v našich podmienkach problémové. V prvom rade bude potrebné nájsť zhodu na tom, v akej forme a granularite sa majú formulovať vzdelávacie výstupy a akým spôsobom budú MO priradené úrovne kvalifikačného rámca. To tiež súvisí s problémom, ktorý Slovensko v Priradovacej správe SKKR k EKR³ obišlo, resp. nedoriešilo v následných krokoch. Nemáme doriešené nastavovanie vzdelávacích výstupov (vedomostí, zručností a kompetencií v zmysle autonómie konania), postupy hodnotenia splnenia kvalifikačných štandardov a priradovania úrovne SKKR/EKR kvalifikáciám, a tým aj mikrokvalifikáciám dokladovaným MO.

Ešte vážnejší problém, o ktorom je potrebné hovoriť aj mimo rámca tejto štúdie, sa týka bodu 11 (Box 3) a dlhodobej slabiny tak OVP, ako aj vysokého školstva na Slovensku - postupov zabezpečenia kvality formálneho vzdelávania. Problém zabezpečenia kvality priznania kvalifikácie na základe neformálneho a informálneho učenia sa/vzdelávania sa⁴, ktorého parciálnym problémom je aj priznanie mikroosvedčenia ako mikrokvalifikácie, nemáme taktiež doriešený tak,

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN), Príloha I, str. C 243/21

² Kvalifikačný rámec pre Európsky priestor vysokoškolského vzdelávania, <http://www.ehea.info/page-qualification-frameworks>.

³ <https://www.minedu.sk/data/att/15013.pdf>, prílohy k správe <https://www.minedu.sk/data/att/15014.pdf>

⁴ Pozri terminologickú poznámku v Prílohe 2.

aby bol plne kompatibilný s európskymi riešeniami. Na odporúčanie Rady z 20. decembra 2012¹ Slovensko nezareagovalo dôsledne, i keď má k dispozícii analýzu domácich expertov² a navrhnuté odporúčania na podporu odporúčanie (potvrdzovania) neformálneho a informálneho učenia sa/vzdelávania sa³. Prehľadové analýzy Cedefopu ukazujú, že Slovensko je v tejto oblasti medzi zaostávajúcimi krajinami.⁴ Ešte vypuklejšie sa problém kvality prejavuje v súvislosti so zásadami zdôrazňujúcimi kľúčové vlastnosti európskeho prístupu k mikrocertifikátom, ktoré je potrebné naplniť, ak má byť MO akceptovaný v celej EÚ (pozri Box 4).

Box 4: Desať „európskych“ zásad na podporu dôvery v mikroosvedčenia⁵

(Pre potreby tejto štúdie ich prezentujeme v zjednodušenej formulácii)

1. Kvalita - mikroosvedčenia podliehajú vnútornému a vonkajšiemu zabezpečeniu kvality prostredníctvom systému, v ktorom sa vytvárajú.
2. Transparentnosť - mikroosvedčenia sú merateľné, porovnateľné a zrozumiteľné s jasnými informáciami o vzdelávacích výstupoch, záťaži vzdelávajúcej sa osoby, obsahu, úrovni a ponuky vzdelávania, pokiaľ je to relevantné.
3. Relevantnosť - mikroosvedčenia by sa mali byť vytvárať a vydávať ako samostatné ciele vzdelávacie výstupy, pričom vzdelávacie príležitosti, ktoré vedú k ich získaniu, sa majú podľa potreby aktualizovať, aby spĺňali identifikované vzdelávacie potreby.
4. Platné posudzovanie - vzdelávacie výstupy vedúce k získaniu mikroosvedčenia sa posudzujú podľa transparentných kritérií.
5. Vzdelávacie dráhy - mikroosvedčenia sa vytvárajú a vydávajú na účely podpory flexibilných vzdelávacích dráh vrátane možnosti potvrdenia, uznania a kumulácie mikroosvedčení pochádzajúcich z rôznych systémov.
6. Uznávanie - mikroosvedčenia majú jasnú signalizačnú hodnotu, pokiaľ ide o vzdelávacie výstupy v prípade menších modulov vzdelávania. Uznávaním sa vytvárajú podmienky pre širšiu ponuku takýchto vzdelávacích skúseností porovnateľným spôsobom v celej EÚ.
7. Prenosnosť - mikroosvedčenia vlastní držiteľ certifikátu (vzdelávajúca sa osoba) a môže ich uchovávať a jednoducho sprístupňovať, a to aj prostredníctvom zabezpečených digitálnych peňaženiek (napr. Europass).
8. Zameranie na vzdelávajúcu sa osobu - mikroosvedčenia sú určené na uspokojovanie potrieb cieľovej skupiny vzdelávajúcich sa osôb.
9. Pravosť - mikroosvedčenia obsahujú dostatok informácií na kontrolu totožnosti držiteľa certifikátu (vzdelávajúcej sa osoby), právnej subjektivity vydávajúceho subjektu, ako aj dátumu a miesta vydania mikrocertifikátu.
10. Informácie a usmernenie - informácie a poradenstvo v súvislosti s mikroosvedčeniami by sa mali začleniť do rámca poradenských služieb v oblasti celoživotného vzdelávania.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=OJ:C:2012:398:TOC> .

² Detko et al. (2016) Validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v SR.

https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2018/06/analyza_validacia_vysledkov_neformalnego_vzdelavania_a_informalnego_ucenia.pdf

³ Hoci autori tejto publikácie v jej názve rešpektujú zmätočnú terminológiu zavedenú v roku 2007 a prekladajúcu slovo learning raz ako vzdelávanie a raz ako učenie sa, v samotnom texte preferujú termín neformálne učenie sa a informálne učenie sa.

⁴ Portál Cedefopu „European inventory on validation non-formal and informal learning“,

<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> .

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN) . Príloha II, str. C243/23-25

3.2 Mikroosvedčenia v OVP

3.2.1 Situácia na Slovensku a európsky kontext

Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) na Slovensku bolo tradične chápané ako príprava na výkon povolania aj potom, ako sa stalo súčasťou školského vzdelávacieho systému. Časom, s narastajúcou diverzifikáciou a narastajúcou špecializáciou potreby pracovnej sily, začali dokumenty rezortu školstva hovoriť o príprave na výkon povolania a skupiny povolanií a odborných činností. Už v podmienkach riadenej ekonomiky pred rokom 1989 bolo zjavné, že nie je vždy vhodné pripravovať mladú pracovnú silu len pre výkon konkrétneho povolania, a že sú potrební kvalifikovaní pracovníci aj so širším záberom, ktorí si neskôr svoju kvalifikáciu „prehĺbia alebo rozširujú“ pre potreby výkonu práce na pracovisku. Vlajková loď technického OVP spred roku 1989 – priemyslovky - boli práve zamerané na nadobúdanie odborných zručností bez potreby identifikovať príslušné povolanie, na rozdiel od učebných odborov stredných odborných učilíšť, kde jasné zameranie prípravy žiakov na povolanie pretrvávalo ešte z čias „učňovstva“. Starší ľudia si ešte možno pamätajú náborové letáky, ktoré absolventom základnej školy sľubovali celoživotnú prácu v povolaní a prípadne aj následné prehľbovanie a rozširovanie kvalifikácie po nadobudnutí praxe. V súčasnosti sa radikálne mení pohľad na kvalifikácie a aj definíciu tohto pojmu. Už nejde o spôsobilosť na výkon povolania, ale o naplnenie vzdelávacích výstupov stanovených štandardmi - a to aj v tých programoch OVP, ktoré boli v minulosti chápané ako typická príprava pre povolanie. Prispôbenie sa „európskemu trendu“ znamená dve zásadné zmeny:

- presun dôrazu na stanovenie vzdelávacích výstupov a nie vstupov v podobe predpísaných učebných osnov,
- nové definovanie vzťahov medzi vzdelávacou sústavou a kvalifikačným systémom.

Prvá zmena sa realizuje od začiatku milénia. Najskôr sa presun k „vzdelávacím výstupom“ v OVP nastavil metodikou vypracovanou Štátnym inštitútom odborného vzdelávania (ŠIOV) a následne kurikulumnou reformou iniciovanou zákonom 245/2008¹, ktorá viedla k definovaniu vzdelávacích štandardov v podobe obsahových a hodnotiacich štandardov príslušných štátnych (a následne aj školských) vzdelávacích programov.

Druhá zmena začala dvomi štúdiami ŠIOV, ktoré viedli k návrhu zvýšenia flexibility kvalifikačného systému² a návrhu Slovenského kvalifikačného rámca (SKKR)³, a musí pokračovať jeho sfunkčnením.

SKKR zaviedol klasifikáciu kvalifikácií do ôsmich úrovní náročnosti analogicky k Európskemu kvalifikačnému rámcu (EKR), a štyri subrámce.

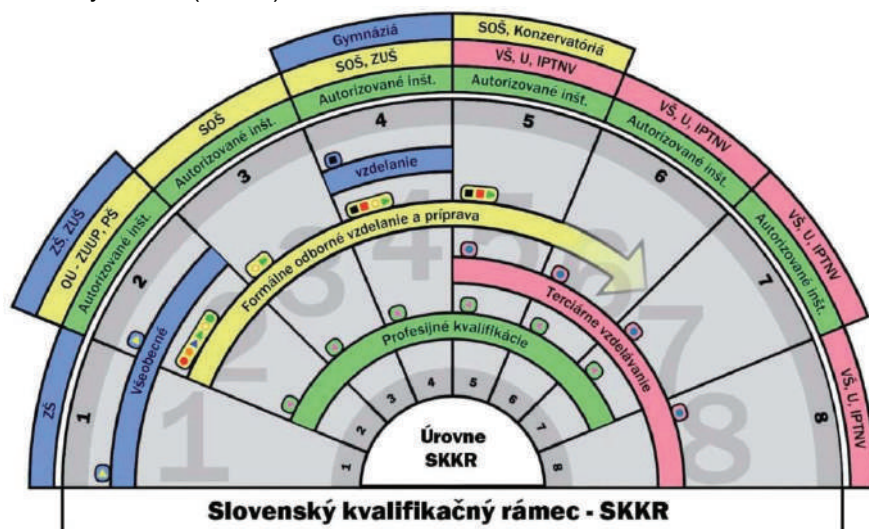
¹ Zákon 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/20150901.html>

² Vantuch, J. a kol. (2013), <https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/analyzansk.pdf>

³ Vantuch, J. a kol. (2014), https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/analyza_ekr_nkr_eu.pdf

Obrázok 1

Slovenský kvalifikačný rámec (SKKR)



Tri subrámce kopírujú školskú vzdelávaciu sústavu a „veľké“ kvalifikácie nadobúdané viacročným formálnym vzdelávaním. Štvrtý subrámec obsahuje tzv. profesijné kvalifikácie generované potrebami trhu práce. Na nadobudnutie týchto kvalifikácií nie je potrebný veľký objem formálneho vzdelávania a vzdelávacie výstupy súvisiace s týmito kvalifikáciami sú úzko viazané na kompetencie bezprostredne požadované pre výkon práce. Kvalifikácie štvrtého subrámca sú teda v zásade aj „menšie“ a vzniknúť môžu:

- segmentáciou formálnych kvalifikácií a byť ich „parciálnou“ kvalifikáciou (napríklad mäsiar ↘ vykosťovač)
- priradením úrovne kvalifikačného rámca existujúcej „sektorovej“ kvalifikácii (napríklad obsluha motorových vozíkov alebo rezač plazmou),
- tvorbou nových kvalifikácií reagujúcich na zmeny trhu práce v dôsledku digitalizácie, robotizácie a novými technológiami indukovanými zmenami v delbe práce.

Špeciálnym prípadom kvalifikácií štvrtého subrámca sú aj „mikroosvedčenia“, ktoré môžu byť vygenerované ktorýmkoľvek z vyššie uvedených troch postupov. V tom prípade na zvýraznenie faktu, že na ich nadobudnutie je potrebný porovnateľne len malý objem vzdelávania alebo samostatného učenia sa, navrhujeme hovoriť o „mikrokvalifikácii“.

„Micro-credentials“ vznikli pôvodne spontánne bez nároku na to, aby boli „formálne“ uznané, či už štátom alebo dôležitými sektorovými hráčmi. Jednak vznikol dopyt po krátkych kurzoch zameraných na konkrétne vymedzené zručnosti, a pandémia ešte viac ukázala užitočnosť online malých kurzov. Nebolo by preto vhodné túto agendu preregulovať. Mohlo by sa totiž stať, že rozmanité „microcredentials“ nadobudnuté a uznané v zahraničí by neboli uznané ako mikroosvedčenia podľa nášho zákona, a mohlo by sa tiež zbytočne brániť v poskytovaní inovatívneho vzdelávania. Preto Stratégia CŽVaP¹ navrhuje rozlišovať dva termíny: „mikrocertifikát/mikroosvedčenie“, vydávané bez striktnnej regulácie, a „mikrokvalifikácie“. Mikrocertifikáty/mikroosvedčenia, ktoré sú „úspešné“, atraktívne pre učiacich sa alebo pre zamestnávateľov a je vhodné ich z nejakého dôvodu regulovať, čiže zaradiť do SKKR a registra kvalifikácií, napríklad na základe žiadosti inštitúcie, ktorá vytvorila príslušný kurz, budú chápané ako doklady o mikrokvalifikácii.

¹ <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>, str.35

Príkladom takých inovácií vo vzdelávaní, ktoré je vhodné podporovať, je napríklad aj vzdelávanie v rámci mobilít Erasmus+. V rámci týchto mobilít školy často využívajú príležitosť spolupráce so zahraničným partnerom na to, aby sa vyslaní žiaci oboznámili s nejakým zariadením, ktoré nemajú vo vysielajúcej škole k dispozícii alebo novou technikou práce, ako je napr. technika tzv. bazálnej stimulácie (pozri box 5).

Box 5: Pedagogicko–ošetrovateľský koncept „Bazálna stimulácia“

Tento koncept bol vyvinutý v Nemecku, pôvodne pre prácu s deťmi s ťažkým kombinovaným postihnutím a neskôr adaptovaný aj na využitie v ošetrovateľskej starostlivosti. Využíva sa v klinickej praxi, v nemocniciach, zariadeniach sociálnych služieb, a preto bol zapracovaný aj do programov vzdelávacích inštitúcií. Medzinárodne je podporovaný Medzinárodnou asociáciou Bazálnej stimulácie (IFBS, Internationaler Förderverein Basale Stimulation, (<https://basale-stimulation.de/>)). V Českej republike a následne aj na Slovensku tento koncept v spolupráci s IFBS podporuje „Institút Bazální Stimulace“(IBS, www.bazalni-stimulace.cz). Rozhodnutím ministerstva zdravotníctva z roku 2009 a najnovším rozhodnutím zo 4 marca 2020 na následné obdobie päť rokov bol vzdelávací program IBS Bazálna stimulácia akreditovaný ako študijný program sústavného vzdelávania vo vymenovaných zdravotníckych povolaniach (o. i. pôrodná sestra, praktická sestra, fyzioterapeut). Cieľom bazálnej stimulácie je vďaka zmyslovej stimulácii vo všetkých zmyslových modalitách umožniť vznik nových neuronálnych spojení v mozgu, a teda učenie prostredníctvom verbálnej, ale aj neverbálnej komunikácie. Techniky bazálnej stimulácie kompenzujú niektoré deficity v poznávaní a uvedomovaní si svojho tela a okolitého sveta u detí a dospelých s ťažkosťami v oblasti motoriky a komunikácie (napr. u detí s poruchami autistického spektra alebo geriatrických pacientov s demenciou). V pedagogickej praxi môže bazálna stimulácia podporiť deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, čo získava na význame pri aktuálne schválenom prijímaní zdravotných sestier do zamestnania na školách. Bazálna stimulácia nie je súčasťou kurikula stredných zdravotníckych škôl (SZŠ), avšak stala sa obsahom medzinárodnej spolupráce v rámci mobilných projektov. Stredná zdravotnícka škola v Liptovskom Mikuláši vo svojom projekte Erasmus+ (2021 – 2023) „Nové trendy v starostlivosti o pacientov“ (<https://szslm.edupage.org/a/erasmus-2022>) odôvodnila výber mobilného partnera možnosťou „realizovať odbornú stáž na oddeleniach, ktoré na Slovensku neexistujú a kde sa budúce praktické sestry a maséri „naučia aplikovať postupy bazálnej stimulácie v praxi, spoznajú nové metódy a postupy práce“. Škola v projekte identifikovala vzdelávacie výstupy (vedomosti, zručnosti a kompetencie na úrovni SKKR/EKR 4) ktoré účastníci trojtýždňovej mobility, teda spolu za maximum 105 hodín stáže (15 dní x 7 hodín) nadobudnú. Traja učitelia v odbore praktická sestra a traja učitelia v odbore sa zároveň zúčastnia základného kurzu bazálnej stimulácie (24 hodín) na IBS, čím získajú certifikát IFBS. Na základe získaných poznatkov vypracujú nové učebné materiály pre výučbu nového tematického celku "Princípy bazálnej stimulácie", ktorým chce škola inovovať obsah školských vzdelávacích programov v študijných odboroch praktická sestra a masér.

Tento príklad mobility je príkladom, kde možno hovoriť o splnení podmienok definície mikroosvedčenia, a v prípade splnenia požiadaviek regulátora (ministerstva zdravotníctva) a autorizovanej inštitúcie (IBS a IFBS), aj o mikrokvalifikácii pomáhajúcej zlepšiť školský výkon detí zo špeciálnymi vzdelávacími potrebami a uľahčujúcej životné podmienky pacientom.

Ďalší impulz pre rozšírenie mikroosvedčení môže prísť s postupným rozvojom trasovania absolventov škôl, tak ako ho nastavuje trojpilierový systém trasovania schválený vládou v časti 1.8.

Vytvorenie komplexného systému trasovania absolventov škôl stratégie CŽVaP.¹ Informácie od absolventov môžu identifikovať potreby posilnenia rozvoja niektorých zručností potrebných pre uplatnenie na trhu práce, ktoré existujúce kurikulum nerozvíjalo alebo rozvíjalo nedostatočne a tým indukovať vznik modulov, ktoré by identifikovaný deficit kompenzovali.

V neposlednom rade by sa zdrojom pre rozšírenie mikroosvedčení mohli stať impulzy prichádzajúce od zamestnávateľov a zo zamestnávateľských prieskumov, ktoré by mali priamo či nepriamo zabezpečovať sektorové rady.

Ako už bolo povedané, mikroosvedčenia sú horúcou európskou témou a je preto prirodzené, že Cedefop, agentúra EÚ zameraná na OVP, pripravuje štúdiu „Micro-credentials for VET and labour market learning“. Táto štúdia² má tri ciele:

- zmapovanie výskytu a postavenia mikroosvedčení v odbornom vzdelávaní a príprave a vo vzdelávaní pre trh práce v jednotlivých členských krajinách EÚ;
- preskúmať vplyv mikroosvedčení na vyvíjajúce sa kvalifikačné systémy;
- preskúmať pridanú hodnotu mikroosvedčení pre koncových používateľov.

Na začiatku práce Cedefop vyzbieral základné informácie o výskyte a postavení mikroosvedčení v jednotlivých krajinách EÚ a Nórsku prostredníctvom správ siete ReferNet, prieskumov a rozhovorov s predstaviteľmi sociálnych partnerov (vláda, zamestnávatelia, zamestnanci) a poskytovateľov vzdelávania. Cedefop následne spracúva aj podrobné prípadové štúdie vybraných ôsmich krajín EÚ: Írska, Fínska, Francúzska, Holandska, Poľska, Nemecka, Slovinska, Španielska, ktoré majú jednak napomôcť pochopeniu diverzity v aktuálnom prístupe k mikroosvedčeniam v OVP, ale aj identifikovať fundamentálne systémotvorné prvky a súvisiace odporúčania pre členské krajiny. Výsledky týkajúce sa prvého cieľa už boli publikované.³ Predbežné výsledky týkajúce sa druhého cieľa boli prezentované v novembri 2022⁴ a výsledky tretieho cieľa majú byť publikované v apríli 2023. Predbežné výsledky ukazujú významný posun v nazeraní na MO. Cedefop jednoznačne deklaruje príklon k „duálnemu“ nazeraniu na MO a hovorí aj o rozlišovaní pojmu „kvalifikovaný“ v zmysle získania formálnej kvalifikácie a „kvalifikovaný“ na základe preukázania schopnosti vykonávať a pracovať efektívne.

Priebežné výsledky tiež ukazujú, že hoci zatiaľ táto agenda nie je výrazne zachytená v strategických politických dokumentoch, existujú už iniciatívy a projekty podporujúce mikroosvedčenia a aj zber údajov o nich. Aj keď väčšina mikroosvedčení nie je aktuálne súčasťou formálneho vzdelávacieho a kvalifikačného systému, existuje veľa sektorových aktivít a aktivít na podnikovej úrovni, ktorých cieľom je prostredníctvom mikroosvedčení zvýšiť zamestnateľnosť a podporiť vzdelávanie dospelých.

3.2.2 Mikroosvedčenia vo vybraných krajinách EÚ

Podľa predbežných zistení Cedefopu sú v dominantnom podiele krajín EÚ diskusie k tejto téme len v počiatočnom štádiu. Naopak, legislatíva alebo návrhy nariadení už boli zavedené v pobaltských štátoch, Chorvátsku, Írsku a Španielsku, pričom pokročilý politický progres je viditeľný v Holandsku, Poľsku a na Slovensku.

Na základe zdrojov Cedefopu, ktoré boli získané prostredníctvom dotazníka „Micro-credentials for labour market education and training – Deliverable 3b“ siete ReferNet a konzultácií s expertmi

¹ <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>, str.42

² <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/microcredentials-labour-market-education-and-training>

³ <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271>

⁴ Prezentácie z konferencie sú dostupné na, <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/microcredentials-labour-market-education-and-training>

Cedefopu Loukasom Zahilasom a Anastasiou Pouliou, ponúkame podrobnejšie obrazy situácie mikroosvedčení v troch vybraných krajinách - Írsku, Rakúsku a Fínsku.

Írsky kvalifikačný rámec, ktorý bol vytvorený už v roku 2003, bol dôležitým zdrojom inšpirácie pri vzniku slovenského kvalifikačného rámca (SKKR). Írsko je zároveň podnetným príkladom krajiny s veľmi dobre rozvinutým a podporovaným systémom ďalšieho vzdelávania, regulačne riešeného v súbehu s vysokoškolským vzdelávaním, a je alternatívnym modelom k systémom so silným prúdom počiatočného OVP, ako je tomu aj na Slovensku. Írsko je reprezentantom krajín, kde bol kvalifikačný systém už v minulosti segmentovaný/modularizovaný a mikroosvedčenia sú preto úplne prirodzene vzťahované k už existujúcim „najmenším“ segmentom.

Rakúsko je príkladom krajiny so silným prúdom počiatočného vzdelávania, pričom školský systém je doplnený tradičným prúdom duálneho vzdelávania. Ak chce Slovensko pokračovať v posilňovaní duálneho vzdelávania (i keď založeného na inej koncepcii ako v Rakúsku), bude musieť pozorne sledovať aktivity zamestnávateľov a ich organizácií. V Rakúsku, podobne ako v Nemecku, je postoj k mikroosvedčeniam vo vzťahu k formálnemu počiatočnému OVP dosť rezervovaný. Zásluhou sily zamestnávateľských organizácií, ktorá je neporovnateľne vyššia ako u nás, je však dynamika ponuky a inovatívnosť ďalšieho vzdelávania vysoká. Rakúsko je preto reprezentantom krajín, v ktorých sa mikroosvedčenia prirodzene akceptujú pri vzdelávaní organizovanom zamestnávateľskými organizáciami zameranom na zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie.

Fínsko je permanentne prezentované ako krajina s kvalitným vzdelávacím a kvalifikačným systémom a je zároveň aj krajinou, kde je digitalizácia a rozvoj digitálnych zručností uvádzaná do praxe výrazne úspešnejšia ako u nás. Mikroosvedčenia sa dostali vo zvýšenej miere do povedomia pri poskytovaní kratších kurzov počas pandemickej reštrikcie a v súvislosti s narastajúcou popularitou digitálnych odznakov (digital badges). Fínsko je preto v tomto výbere reprezentantom krajín, kde je používanie digitálnych odznakov silne podporované.¹

3.2.2.1 Mikroosvedčenia v Írsku

Tak ako pri všetkých kvalifikačných rámcoch, SKKR nevynímajúc, časom sa ukazuje potreba revízie, niekedy aj sfunkčnenia kvalifikačného rámca. Za kvalitu írskemu systému ďalšieho a vysokoškolského vzdelávania zodpovedá štátna organizácia Quality and Qualifications Ireland² (QQI). V júni 2020 QQI iniciovala diskusiu k írskemu kvalifikačnému systému³ vychádzajúcu zo Zelenej knihy o systéme kvalifikácií⁴, a zároveň spustila aj írsky register kvalifikácií (IRQ).⁵ IRQ obsahuje všetky kvalifikácie ďalšieho a vysokoškolského vzdelávania uznané podľa kvalifikačného rámca a zároveň aj ponúkané kurzy. V IRQ je možné vyhľadávanie podľa viacerých parametrov, predovšetkým však podľa úrovne írskemu kvalifikačnému rámca (1 - 10) a európskeho kvalifikačného rámca (1 - 8), a podľa počtu kreditov ECTS (0 - 360). V čase písania tejto štúdie bolo v registri napríklad 101 kvalifikácií ďalšieho vzdelávania na úrovni EKR3 a 10 kreditov ECTS. Hoci írská legislatíva nepoznala termín mikroosvedčenie/mikrokvalifikácia, ako vidieť aj na vyššie uvedenom príklade, kvalifikačný systém už pracoval s „veľmi malými“ kvalifikáciami ešte predtým, než sa táto téma stala predmetom širokého záujmu v dôsledku reštrikcií vyvolaných Covid-19 a zmien na trhu práce vyvolaných Brexitom a narastajúcou digitalizáciou. Ukázala sa potreba a atraktivita „krátkeho“ vzdelávania a Technická správa⁶ k vyššie spomenutej Zelenej knihe

¹ Pozri aj kapitolu 3.4

² www.qqi.ie

³ Základná informácia je na stránke <https://www.qqi.ie/news/New-Green-Paper-on-Qualifications>

⁴ QQI (2020a), Green Paper on the Qualifications System (37 strán), dostupné na <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/green-paper-on-the-qualifications-system.pdf>.

⁵ Írsky register kvalifikácií je dostupný na <https://irq.ie>.

⁶ <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/technical-paper-on-the-qualifications-system.pdf>

navrhla aj definíciu „micro-credential“: „Kvalifikácia, ktorá potvrdzuje maloobjemový, vysoko špecifický vzdelávací výkon. Tento termín sa často objavuje v súvislosti s digitálnymi odznakmi.“¹

Stratégia ďalšieho vzdelávania 2020 - 2024² vypracovaná štátnou agentúrou SOLAS³ podporujúcou ďalšie vzdelávanie okrem iného hovorí:

„Používanie digitálnych odznakov a mikroosvedčení/mikrokvalifikácií bude tiež dôležité, keďže sa presúvame do éry poskytovania ďalšieho vzdelávania, ktoré sa prispôsobuje potrebám učiacich sa a zamestnávateľov tým, že je k dispozícii v malých kúskoch, aby sa uľahčila dostupnosť.“⁴ Podľa mapovacej správy ReferNet Írsko spracovanej v roku 2021 pre Cedefop, QQI akceptuje programy s veľkosťou najmenej 5 kreditov ECTS pre pripustenie k validačnému procesu ako mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie. Prvé programy, ktoré usilovali o uznanie ako poskytujúce mikrokvalifikácie zahŕňali dátovú analýzu, vývoj softvéru, projektový manažment, marketing, špeciálne vzdelávanie, reguláciu vo farmaceutickom priemysle a kreatívne prístupy k riešeniu problémov. Treba však povedať, že najväčšiu pozornosť vzbudili mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie v oblasti vysokoškolského vzdelávania, kde sa týkali vzdelávania až v objeme 30 ECTS.⁵

3.2.2.2 Mikroosvedčenia v Rakúsku

Mikroosvedčenia nie sú horúcou témou, ale v praxi sa v podstate vyskytujú. Inštitút hospodárskeho rozvoja Viedenskej obchodnej komory (Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Wien, ďalej WIFI) definuje svoju úlohu takto: „WIFI je servisné zariadenie Viedenskej obchodnej komory. Naším poslaním je podporovať tých, ktorí pracujú v podnikaní, aby mohli lepšie plniť dnešné úlohy a výzvy zajtrajška. Naším cieľom je zlepšiť technickú a podnikateľskú kvalifikáciu a poskytnúť pomoc pri riešení špecifických otázok spoločnosti. Riadime sa pri tom aktuálnymi požiadavkami ekonomiky a potrebami našich členov komory.“⁶ Je to zároveň najväčšie školiace stredisko v Rakúsku. Poskytuje okolo 3 000 krátkodobých a dlhodobých školení. Nie je preto prekvapujúce, že WIFI poskytuje aj kurzy, ktoré možno pokladať za príklady naplňajúce myšlienku mikroosvedčení. Týkajú sa malého objemu vzdelávania a sú dobre ciele. Rakúski odborníci ako príklad mikroosvedčenia uvádzajú školenia v rámci tzv. Akadémie umelej inteligencie (ďalej AUI).

AUI je určená odborníkom z akéhokoľvek sektoru. Nie je potrebná žiadna znalosť programovania. Má pomôcť tým, ktorí si uvedomujú, že umelá inteligencia (UI) sa stáva čoraz dôležitejšou a nemožno si bez nej predstaviť budúcnosť ekonomického života, a preto chcú porozumieť softvérovým systémom alebo analytickým systémom, ktoré boli vyvinuté v oblasti ich odbornosti. Absolventi majú získať „vedomosti a zručnosti, aby ekonomický potenciál použitia UI efektívne využili pre svoj vlastný projekt alebo (plánované) projekty a boli konkurencieschopní na národnej aj medzinárodnej úrovni“.⁷

AUI tvorí Základný kurz UI (16 učebných jednotiek (UJ)), nadväzujúci kurz Používateľ UI (16 UJ) a špecializačné pokračovanie Profesionál UI alebo Manažér UI (16 UJ). Spolu je to 48 učebných jednotiek (vyučovacích hodín prezenčnej výučby) a 24 učebných jednotiek na prípravu projektu.

¹ QQI (2020b), str. 110.

² https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf

³ www.solas.ie

⁴ Ibid, str.56.

⁵ QQI (2021), QQI early exploration into Micro-credentials in Higher Education, 2014–2020, dostupné na <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/early-exploration-into-micro-credentials-in-higher-education-2014-20.pdf>

⁶ <https://www.wifiwien.at/artikel/106-das-wifi-wien>

⁷ <https://www.wifiwien.at/kurs/18221x-ki-akademie#inhalt>

Napríklad, základný kurz (modul) tvorí 16 vyučovacích hodín počas dvoch nasledujúcich víkendov (piatok 13.30 - 17.30, sobota 9.00 - 13.00) a prináša absolventom základnú orientáciu v problematike UI prezentovanú takto¹: „Tento základný modul má za cieľ rozvinúť všeobecné pochopenie nových technológií a ich technických pojmov. S odborníkom získate vhlad do množstva možných využití umelej inteligencie a z toho plynúcich výhod. Po absolvovaní kurzu budete nielen poznať požiadavky na úspešné zavádzanie projektov UI vo vašej vlastnej spoločnosti, ale budete mať položený aj ideálny základ na to, aby ste mohli pôsobiť ako styčný pracovník pre spoluprácu so špecialistami na UI.“ O obsahu kurzu hovoria veľa niektoré z úvodných učebných otázok:

„Prečo je dnes UI skutočne dôležitá? Čo už dnes dokáže UI v rôznych doménach? Aké sú ciele vývoja UI? Kedy bola vynájdená UI a aké boli míľniky? Aké formy UI existujú? Ako sa bude UI vyvíjať?“, nasledované v závere praktickými otázkami „Ako vyzerá projekt UI? Aké problémy možno zvyčajne očakávať? Aké sú hardvérové a softvérové požiadavky?“ , ktoré sú doplnené praktickými ukážkami.

Cena základného modulu je 460 EUR, pričom stránka informuje o možnosti využitia podporných nástrojov, napr. šeku (na rozvoj) digitálnych zručností (Digital Skills Checks²), ktorými vláda podporuje rozvoj digitálnych zručností pracovníkov malých a stredných podnikov. Podľa výzvy ministerstva práce a hospodárstva³ sú náklady malých a stredných podnikov (MSP) na odborné vzdelávanie svojich zamestnancov (maximálne pre 10 ľudí) v oblasti digitálnych zručností financované od 1 januára do 30. novembra 2022 do výšky 80 % nákladov, maximálne do výšky 5 000 eur na zamestnanca.

3.2.2.3 Mikroosvedčenia vo Fínsku

V októbri 2020 fínske ministerstvo školstva a kultúry otvorilo národnú diskusiu k téme mikroosvedčení s cieľom dohodnúť sa na chápaní tohto pojmu a na terminológii, keďže pôvodný anglický výraz nemal ustálený preklad a najčastejšie tomuto pojmu a termínu zodpovedal výraz „pienet osaamiskokonaisuudet (malé kompetenčné jednotky)“. Týmto sa rozumeli požiadavky na nadobudnutie kompetencií, ktoré sú „menšie“ ako obvyklý modul odbornej kvalifikácie a ktoré sú dôležité pre zvýšenie zamestnateľnosti, keďže ich cieľom je prehĺbiť a doplniť si odbornosť. Podobne ako v anglosaských krajinách v súkromnej sfére, ale aj pri vysokoškolských aktivitách, sú mikroosvedčenia často spojené s udeľovaním digitálnych odznakov. Jedným z úspešných príkladov práce s digitálnymi odznakmi je projekt Univerzity aplikovaných vied v Oulu, ktorý pilotne testoval národný digitálny odznak pre digitálne zručnosti, ktorý ďalej rozvíja a podporuje TIEKE Centrum rozvoja informačnej spoločnosti. TIEKE je nezávislá nezisková organizácia, ktorá za svoje hlavné poslanie pokladá „rozvíjať digitálnu kompetenciu každého jednotlivca a organizácie, aby mohli využiť neobmedzené príležitosti, ktoré prináša digitalizácia“. TIEKE je tiež „platforma a fórum, ktoré spája zainteresované strany pri hľadaní dobre fungujúcej informačnej spoločnosti.“

Cieľom projektu ESF „Osuvat taidot (Kompetitívne zručnosti)“⁴ v rokoch 2019 - 2021 bolo vyvinúť národný koncept súboru otvorených odznakov (open badge), ktorý umožňuje overenie zručností dospelých potrebných pri riešení problémov v technologicky bohatom prostredí (tak, ako je chápaný projektom OECD PIAAC). Tieto zručnosti zahŕňajú najmä používanie a správu zariadení, autorské práva a bezpečnosť údajov a digitálne služby a zmluvy. Cieľovou skupinou boli študenti,

¹ <https://www.noewifi.at/kurs/35101x-ki-basiskurs>

² <https://www.noewifi.at/artikel/1600-digital-skills-scheck-foerderung-fuer-kmu>

³ <https://www.ffg.at/ausschreibungen/DigitalSkillsChecks-2-Ausschreibung>

⁴ <https://tieke.fi/en/projects/competitive-skills/>

pedagogickí a poradenskí pracovníci, ale aj bežní občania vo veku od 16 do 65 rokov v odbornom vzdelávaní a príprave a vzdelávaní dospelých.

Súbor otvorených odznakov má päť úrovní priznaných digitálnych zručností, od uspokojivej po vynikajúcu. Obsahuje desať odznakov a päť súhrnných „míľnikových“ odznakov.¹ Odznak míľnika sa získava po získaní všetkých odznakov špecifických pre príslušnú úroveň a míľnikových odznakov nižšej úrovne.

Obrázok 2

Súbor otvorených odznakov na overenie zručností dospelých potrebných pri riešení problémov v technologicke bohatom prostredí²



- **Convergent thinker** (K5/Excellent)
 - Problem solving and planning
- **Utiliser** (H4/Good)
 - Organising your work
- **Collaborator** (H3/Good)
 - Collaboration
- **Digital skills** (T2/Satisfactory)
 - Digital me
- **Basic skills** (T1/Satisfactory)
 - Choosing and using devices
 - Searching and evaluating information
 - Secure action
 - Responsible action
 - Communication and services
 - Using and managing applications

Koncept týchto

otvorených odznakov je založený na licencií Creative Commons a je voľne dostupný na nekomerčné účely. Vzdelávacia organizácia sa môže stať vydavateľom odznakov digitálnych zručností, ak spolupracuje s TIEKE, má licenciu Open Badge Factory³ a všetci školitelia (teda napríklad aj učitelia školy), ktorí vydávajú odznaky digitálnych zručností, boli preškolení TIEKE.

3.3 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní

Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní sú reakciou na meniaci sa svet vysokoškolského vzdelávania v dôsledku rozvoja technológií, zmien dopytu po pracovnej sile a novej dynamiky a flexibility v poskytovaní vzdelávacích príležitostí prostredníctvom krátkych online kurzov. Na preskúmanie potenciálu mikroosvedčení a na podporu ich implementácie vo vysokoškolskom vzdelávaní boli s podporou programu Erasmus+ spustené tri projekty⁴ - MicroHE, MicroCredX a MICROBOL.

Projekt MicroHE sa začal v roku 2018 s cieľom analyzovať vplyv modularizácie, „unbundlingu“ a priznávania mikroosvedčení na európsky vysokoškolský priestor. Záverečnú online konferenciu projektu⁵ hostila 14. septembra 2020 Polytechnická univerzita v Timișoare. Výsledky projektu⁶

¹ <https://tieke.fi/en/projects/competitive-skills/open-badges-for-digital-skills/>

² <https://tieke.fi/en/projects/competitive-skills/open-badges-for-digital-skills/>

³ <https://openbadgefactory.com/en/>

⁴ <https://microcredentials.eu/>

⁵ <https://microhe.miccrocredentials.eu/microhe-final-conference-2/>

⁶ <https://microhe.miccrocredentials.eu/home/microhe-outputs/>

diskutované v troch workshopoch vychádzali z výskumu názorov riadiacich pracovníkov viac ako 70 vysokoškolských inštitúcií. Zaujímavosťou je podpora cloudovej služby Credentify¹, ktorá je prvou európskou bezplatnou a otvorenou službou založenou na technológii blockchain a ktorá umožňuje univerzitám a študentom vydávať a prijímať mikroosvedčenia. Práce na projekte Erasmus+ MicroCredX (Micro-credentials exchange)² sú ešte len v ranom štádiu, keďže začali v roku 2022. Projekt MICROBOL (Micro-credentials linked to the Bologna key commitments)³ realizovaný v rokoch 2020-2022 a spolufinancovaný programom Erasmus+ v kľúčovej akcii KA3 - Podpora reformy politík, je z hľadiska vplyvu na decíznu sféru najpodstatnejší. Jeho cieľom bolo preskúmať súlad bolonského procesu s iniciatívami vedúcimi k mikroosvedčeniam a navrhnúť spoločný európsky rámec pre implementáciu mikroosvedčení v Európskom priestore vysokoškolského vzdelávania (EHEA). Partneri a experti projektu MICROBOL publikovali spoločný rámec pre mikroosvedčenia v EHEA v rámci výstupnej konferencie 8. marca 2022⁴. Zabezpečovaním kvality mikroosvedčení sa zaoberalo Európske združenie agentúr zabezpečujúcich kvalitu vysokoškolského vzdelávania (ENQA), ktoré zriadilo k tejto téme pracovnú skupinu a svoje výstupy prezentovalo 27. septembra 2022.

Došlo k zhode na tom, že mikroosvedčenie certifikuje malý objem vzdelávania, ktorého cieľom je poskytnúť študentovi špecifické vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré reagujú na spoločenské, osobné, kultúrne potreby alebo potreby trhu práce. Takéto „vzdelávanie malého objemu“ nie je novým fenoménom, je už dlho súčasťou celoživotného vzdelávania, avšak aktuálne vzrástol jeho význam. Prínos mikroosvedčení je v tom, že umožňujú zvýšiť a diverzifikovať poskytovanie celoživotného vzdelávania s cieľom podporiť individuálne spôsoby vzdelávania a rozšíriť prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu. Pojem „stackability“, čiže „stohovateľnosť“ alebo „kumulácia“ ako možnosť kombinovať v relevantných prípadoch rôzne mikroosvedčenia a nadväzovať na ne aj vo formálnom vysokoškolskom vzdelávaní, je najdôležitejším pojmom a princípom.

Experti sa zhodli aj na potrebe pokračovať v práci v tematických pracovných skupinách a zohľadniť to v ich pracovných programoch na obdobie do roku 2024, pretože viacero otázok zostáva nedoriešených, napr.:

- do akej miery je vo vysokoškolskom vzdelávaní žiaduca ponuka malých jednotiek vzdelávania a flexibilných ciest a či nehrozí fragmentácia a zníženie kvality vysokoškolského vzdelávania v porovnaní s ucelenými programami;
- ako existujúce systémy zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania využiť pri kontrole kvality vzdelávania alternatívnych poskytovateľov. Panuje však všeobecná zhoda, že na tieto účely by mali byť využívané už existujúce nástroje a procesy zabezpečovania kvality;
- ako zjednodušiť uznávanie mikrocertifikátov nadobúdaných mimo Európy pomocou nástrojov EHEA, najmä využitím európskeho kvalifikačného rámca a národných kvalifikačných rámcov;
- ako nastaviť usmernenia pre zahrnutie mikroosvedčení do kvalifikačných rámcov;
- ako využiť už existujúce súkromné platformy pre mikroosvedčenia.

¹ <https://credentify.eu/about>

² <https://microcredx.microcredentials.eu/about/>

³ <https://microbol.microcredentials.eu/>

⁴ https://microbol.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Micro-credentials_Framework_final-1.pdf

Stručné jednostranové zhrnutie spoločného rámca pre mikroosvedčenia v EHEA prináša rýchly vzhľad do problematiky¹ a zároveň aj zadanie pre národné authority. V našich podmienkach všetky tri zdôraznené systémové prvky úspešnej implementácie (zabezpečenie kvality, uznávanie/overovanie a začlenenie do národného kvalifikačného rámca) vyžadujú diskusiu expertov a regulačnú iniciatívu. Pri zavedení národného kvalifikačného rámca národné authority s poukázaním na pripravovanú vysokoškolskú reformu ohlásili, že „sebahodnotiacu správu vo vzťahu ku kvalifikačnému rámcu pre Európsky priestor vysokoškolského vzdelávania bude predložená samostatne po úplnom prijatí reformy“.² Zatiaľ sa tak nestalo a Slovensko patrí k menšine krajín EÚ, ktoré musia doriešiť vzťah ku kvalifikačnému rámcu pre európsky priestor vysokoškolského vzdelávania (QF-EHEA)³ a pripraviť „sebahodnotiacu správu“⁴. Slovensko zatiaľ nedoriešilo ani nastavenie procedúr začlenenia kvalifikácií získaných mimo vzdelávania v školskom systéme do národného rámca SKKR, a preto možno za najakútnejšiu úlohu pokladať práve vypracovanie usmernenia pre zahrnutie mikroosvedčení do SKKR.

Podobne ako pri mikroosvedčeniach pre OVP je prístup členských krajín EÚ k mikroosvedčeniam vo vysokoškolskom vzdelávaní rozmanitý. Ďalšie vzdelávanie a ponuka „krátkych kurzov“ je v niektorých krajinách tradične silne rozvinutá, a preto v nich na iniciatívy spojené s mikroosvedčeniami regulátori reagovali rýchlejšie. Ako už bolo uvedené vyššie, príkladom takejto krajiny je Írsko a regulátor QQI, kde sa mikroosvedčenia, aj pod vplyvom Brexitu a pandémie, stali horúcou témou práve vo vysokoškolskom vzdelávaní.⁵ V niektorých iných krajinách vrátane Slovenska je postoj k mikroosvedčeniam na vysokých školách, aktuálne zahľtených inými starosťami, skôr opatrný. Nasledujúce príklady diania z dvoch krajín, Fínska a Holandska, môžu byť zdrojom inšpirácie aj pre nás.

3.3.1 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní vo Fínsku

Definícia tohto pojmu ešte nie je ustálená. Pripravuje ju fínske ministerstvo školstva a bude založená na definícii navrhutej Európskou komisiou. Keďže, napríklad na rozdiel od Írska⁶, aj vo Fínsku chýbajú usmernenia pre mikroosvedčenia na národnej úrovni, nastavovanie mikroosvedčení je spontánny živý proces. Vo Fínsku v súčasnej dobe prebieha viacero projektov. O projekte Univerzity aplikovaných vied v Oulu sme už hovorili vyššie.⁷

Mikroosvedčenia poskytované Univerzitou v Jyväskylä⁸ sú v súlade s definíciou vydanou Európskou komisiou, teda vysoká škola nevytvárala vlastnú definíciu. Mikroosvedčenia nemajú pridelenú hodnotu kreditov ECTS práve vzhľadom na absenciu zjednocujúceho prístupu zo strany štátu. Súčasný stav preto vysoká škola hodnotí skôr ako prechodný, keďže napríklad nie je vyriešený postup začlenenia mikroosvedčení do študijných programov vysokoškolského vzdelávania. Univerzita v Jyväskylä neposkytuje v súčasnej dobe mikroosvedčenia v spolupráci s nevysokoškolskými poskytovateľmi. V súčasnej dobe prebieha na úrovni vysokej školy diskusia ako začleniť mikroosvedčenia do systému zabezpečovania kvality.

¹ https://microbol.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/MICROBOL-framework-one-pager_final.pdf

² <https://www.minedu.sk/data/att/15013.pdf>, str.5

³ <http://www.ehea.info/page-qualification-frameworks>

⁴ Príslušné správy o samocertifikácii jednotlivých členských krajín EÚ sú k dispozícii na portáli ENIC/NARIC <https://www.enic-naric.net/page-countries-of-the-networks> pod bodom Qualification framework a ďalej pod bodom Self- certification.

⁵ <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/early-exploration-into-micro-credentials-in-higher-education-2014-20.pdf>.

⁶ Pozri časť 3.3.1.

⁷ Pozri časť 3.2.2.3.

⁸ <https://www.jyu.fi/en>

Naproti tomu, Univerzita Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)¹ používa vlastnú definíciu a s implementáciou mikroosvedčení začala už pred tromi rokmi. Pomáha aj iným vysokým školám pri implementácii mikroosvedčení. Mikroosvedčenia definovali ako krátke kurzy vyžadujúce zhruba 10 hodín práce zameranej na špecifickú tému, ktorá umožňuje samoštúdium. Certifikovanie je doložené v hybridnej alebo digitálnej forme. Hoci univerzita neposkytuje mikroosvedčenia ohodnotené kreditmi, vysoká škola ich plánuje v budúcnosti udeľovať aj za absolvovanie týchto kurzov. Na rozdiel od Univerzity v Jyväskylä poskytuje XAMK mikroosvedčenia aj v spolupráci so širokou škálou nevysokoškolských subjektov. V rámci tejto spolupráce XAMK plní úlohu mediátora medzi rôznymi subjektami a poskytuje svoju infraštruktúru, avšak nenastavuje obsah. Hoci zatiaľ nie je nastavený mechanizmus pre integráciu výstupov mikroosvedčení do vzdelávania vedúceho k získaniu vysokoškolského vzdelania na XAMK, mikroosvedčenia sú zahrnuté do procesov zabezpečovania kvality.

3.3.2 Mikroosvedčenia vo vysokoškolskom vzdelávaní v Holandsku

V Holandsku sa v roku 2022 rozbehol národný pilotný projekt pre implementáciu mikroosvedčení, do ktorého sa zapojilo 32 vysokých škôl. V rámci projektu sú mikroosvedčenia definované ako certifikáty získané za skončenie vzdelávania v rozsahu 3 až 30 kreditov (pričom jeden kredit má hodnotu 28 hodín práce). Vzdelávanie poskytované vysokou školou a vedúce k mikroosvedčeniu je súčasťou akreditácie založenej na európskych štandardoch ESG². Výstupmi projektu bude vytvorenie mechanizmov zabezpečovania kvality pre mikroosvedčenia, podpora vzniku nových mikroosvedčení a zdieľanie vedomostí a skúseností. Keďže mikroosvedčenia nie sú momentálne zahrnuté do platnej legislatívy, pilotný projekt má ukázať, ako je potrebné nastaviť niektoré procesy (napr. minimálny a maximálny rozsah mikroosvedčenia). V národnom registri pre mikroosvedčenia bude povinným údajom v certifikáte aj úroveň zaradenia do národného kvalifikačného rámca.

Niektoré kurzy už teraz umožňujú aj získanie digitálneho certifikátu, tzv. edubadge³. Edubadge je digitálny „odznak“ (pozri aj časť 3.4), ktorý ukazuje, že jeho majiteľ nadobudol určité znalosti a získal určité zručnosti. Edubadge je možné vydať tak za akreditované vzdelávanie, ako aj za mimoškolské vzdelávanie sa. Niektoré majú aj pridelenú úroveň európskeho kvalifikačného rámca (EKR 2 - 7), ale väčšina ešte nie. Niektoré z vyše tisícky aktuálne udeľovaných digitálnych odznakov⁴ sú priamo označené ako „MC - microcredential“. Špecializovaná platforma⁵ spravovaná združením SURF umožňuje získať digitálny odznak elektronicky.⁶ SURF⁷ má viac ako 100 členov, pričom doň patria všetky holandské univerzity a výskumné centrá a aj veľa univerzít aplikovaných vied a stredných škôl zameraných na odborné vzdelávanie, pričom jeho zameranie je oveľa širšie. Všetky vzdelávacie inštitúcie stoja pred výzvou ako zabezpečiť všetkým svojim študentom a zamestnancom bezpečné digitálne prostredie. Sú pritom vystavené potrebe vyrovnať sa s dilemou: narastajúcim rizikom chybného rozhodnutia pod tlakom narastajúcej a nie vždy prehľadnej ponuky komerčných riešení na jednej strane alebo dokonca s návrhmi na outsourcing a so stratou autonómie pri rozhodovaní o zabezpečení služieb IKT na druhej strane. Cieľom SURF je zabezpečovať materiálne potreby svojich členov prostredníctvom „in-sourcingu“, nie „out-sourcingu“. Prostredníctvom SURF jeho členovia uzatvárajú spoločné dohody o nákupe

¹ <https://www.xamk.fi/en/frontpage/>

² Štandardy a usmernenia na zabezpečovanie kvality v Európskom priestore vysokoškolského vzdelávania (ESG 2015) sú v slovenskej verzii dostupné na <https://www.minedu.sk/system-zabezpecovania-kvality/>.

³ www.edubadges.nl

⁴ <https://edubadges.nl/catalog>

⁵ <https://www.surf.nl/en/about-edubadges>

⁶ <https://www.surf.nl/en>

⁷ <https://www.surf.nl/en>

produktov a služieb IKT a zároveň každý člen dostáva podporu pri hodnotení rizika v ochrane súkromia pri práci s dátami a pri zvládaní povinností vyplývajúcich z GDPR. Podľa stanov musí mať SURF spracovanú stratégiu pre služby a inovácie s dopadom na výskum a vzdelávanie, a cestovné mapy konkretizujúce plnenie úloh stratégie. Stratégia sa vypracúva na obdobie šesť rokov, pričom sa podrobne vyhodnocuje po troch rokoch. Stratégiu i cestovné mapy schvaľuje Rada členov. V rámci SURF jej členovia pracujú v šiestich komorách zohľadňujúcich ich prioritné zameranie¹: univerzity, univerzity aplikovaných vied, stredné školy zamerané na odborné vzdelávanie a prípravu, univerzitné zdravotnícke pracoviská, výskumné a iné pracoviská.

3.4 Digitálne vzdelávacie odznaky a digitálne certifikáty

Digitálne odznaky a digitálne certifikáty sú prirodzeným výsledkom napredovania digitálnych technológií. Zároveň sú tiež dôsledkom zvyšovania významu neformálneho a informálneho učenia sa. Iniciatívy na podporu vzniku digitálnych odznakov boli priamo motivované úsilím podporiť neformálne a informálne učenie sa ako nástroj pre rozvoj kompetencií dôležitých nielen pre samotného učiaceho sa, ale aj pre iný účel, čo vyvoláva aj potrebu uznávania jeho výsledkov. S narastajúcou digitalizáciou, s atraktivitou digitálnych odznakov pre mladých a praktickosťou digitálnych certifikátov sa tieto digitálne produkty stali zaujímavými i pre poskytovateľov formálneho vzdelávania. Prispela k tomu i narastajúca modularizácia programov formálneho vzdelávania.

3.4.1 Digitálne vzdelávacie odznaky

S rastúcou popularitou mikroosvedčení a digitálnych odznakov sa prirodzene objavilo aj úsilie o štandardizáciu ich tvorby a poskytované elektronickej podpory pre ich vydávanie.

V roku 2011 Mozilla Foundation oznámila plán vyvinúť otvorený technický štandard s názvom „Open Badges“² na vytvorenie a vybudovanie spoločného systému na vydávanie, zbieranie a zobrazovanie digitálnych odznakov. V spolupráci s MacArthur Foundation a viacerými organizáciami zaangażovanými do podpory celoživotného vzdelávania sa iniciatíva postupne rozvinula do nadnárodného združenia, ktoré sa rozšírilo aj mimo USA. Aktuálne je spravovanie štandardu „Open Badges“ (otvorené odznaky) a podpora ekosystému zabezpečovaná prostredníctvom organizácie IMS Global Learning Consortium a špeciálne neziskovou organizáciou 1EdTech Consortium (1EdTech).³

V Európe sa podpora otvorených odznakov významne rozšírila prostredníctvom programu Erasmus+. V roku 2016 bol publikovaný Diskusný dokument o otvorených odznakoch so zameraním na úrovne tvorby politiky.⁴ Autori prezentujú otvorené odznaky tvorcom politik krajín EÚ takto:

„Otvorený odznak je vizuálne znázornenie úspechu, záujmu alebo príslušnosti, ktoré je dostupné online a obsahuje metadáta, ktoré pomáhajú vysvetliť kontext, význam, proces a výsledok aktivity potrebnej k jeho získaniu, a novým spôsobom ako potvrdzovať a uznávať vzdelávacie výstupy, získané zručnosti alebo iné úspechy. Predstavujú novodobý štandard na potvrdzovanie a overovanie vzdelávania a dosiahnutých výsledkov“.

Otvorené odznaky sú formou digitálnych mikroosvedčení, ktoré sú zároveň nositeľom dôveryhodných a overiteľných informácií o dosiahnutých výsledkoch alebo úspechoch v kombinácii s technickou stránkou, ktorá umožňuje ich jednoduchú vizualizáciu, prenosnosť, zhromažďovanie

¹ <https://www.surf.nl/en/about-surf/surf-members>

² <https://openbadges.org/>

³ <https://www.imsglobal.org/activity/openbadges>

⁴ http://www.openbadgenetwork.com/wp-content/uploads/2017/09/O5-A1_Policy_Discussion_Paper.pdf.

a používanie v digitálnom priestore - prostredníctvom web-stránok, sociálnych sietí, digitálnych portfólií, a pod.

Otvorené odznaky vydávajú poskytovatelia vzdelávania či poradenstva, realizátori projektov, organizátori vzdelávacích podujatí, a pod. po dosiahnutí stanoveného úspechu - jednoduché odznaky môžu byť potvrdením o účasti, ale aj o nadobudnutí špecifických zručností či stupňa vzdelania na univerzite.

„Odznaky sa zvyčajne používajú na vyjadrenie a prezentáciu:

- úspechov (preukázanie dosiahnutých výsledkov),
- kompetencií (preukázanie vedomostí, zručností, spôsobilosti),
- potenciálu (ukazovatele budúcej výkonnosti),
- účasti (dôkazy o účasti, napr. na podujatiach, konferenciách),
- členstva (predstavuje členstvo, napr. v klube),
- záväzku (postoje, hodnoty, presvedčenie),
- povzbudenie (dobrá práca, známky).“¹

Zobrazenie odznakov na osobnej webovej stránke nositeľa, v elektronickom portfóliu alebo sociálnej webovej stránke je spôsob, ako vytvoriť a zdieľať časť svojej identity a reputácie - najmä toho, čo človek vie a dokáže.

V oblasti vzdelávania sa objavujú systémy odznakov s cieľom:

- motivovať učiacich sa k pozitívnemu prístupu k učeniu sa,
- identifikovať pokrok vo vzdelávaní a obsahové trajektórie,
- označovať a potvrdzovať angažovanosť, učenie sa a úspechy.

Terminologicky sa otvorené odznaky často používajú ako rovnocenné synonymum s digitálnymi odznakmi, resp. osvedčeniami. Podstata otvoreného odznaku a jeho vyššej hodnoty oproti digitálnemu, elektronickému dokumentu spočíva v dátach, ktoré otvorený odznak v sebe obsahuje, čím „umožňuje nové formy validácie.“

V porovnaní s inými tradičnými potvrdeniami, ako sú certifikáty, diplomy alebo tituly, otvorené odznaky sa vyznačujú novými vlastnosťami. Pre formát otvorených digitálnych odznakov je charakteristická vysoká flexibilita, dobrá využiteľnosť v rôznych vzdelávacích, pracovných aj spoločenských kontextoch, vo virtuálnom aj fyzickom prostredí. Rovnako flexibilný je aj účel ich použitia, slúžiaci na ocenenie, motiváciu, uznávanie a overovanie vzdelávacích výstupov, povzbudenie alebo potvrdenie napredovania či postupu. Opis obsahu digitálneho odznaku formou metadát umožňuje zabezpečiť a ľahko preukazovať ich dôveryhodnosť zahrnutými dôkazmi a referenciami, ako aj informáciami o hodnotení dosiahnutého úspechu jednotlivca. Ich atraktivitu zase zabezpečuje možnosť jednoduchého zdieľania na internete, sociálnych sieťach a profiloch, v digitálnych portfóliách alebo životopisoch. Navyše, formát digitálnych odznakov je ľahko prenosný medzi rôznymi platformami, ktoré umožňujú ich uchovávanie, pričom sa zachováva vizuálna stránka aj obsah uložený v metadátach. Odznaky sa môžu vydávať samostatne alebo na seba nadväzovať a skladať vzdelávaciu trajektóriu jednotlivca, či už ich vydáva jedna alebo viacero organizácií.

Obrázok 3

¹ Ibid

Príklady otvorených odznakov



Otvorený odznak Bagdr University: Technológia: Úspechy v zručnostiach 21. storočia

Otvorený odznak britskej organizácie City & Guilds

Odznaky majú dva hlavné komponenty - obrázok a metadátové informácie. Obrázok je vizuálnym zobrazením o dosiahnutom výsledku zvolený jeho vydavateľom, často farebne alebo inak graficky odlišený na rozlíšenie stupňov náročnosti alebo iného progresu. Je to najviditeľnejšia časť odznaku, preto zvyčajne obsahuje informácie o jeho vydavateľovi alebo obsahu. Obrázky sú jednoduché alebo zložitejšie grafické prvky, ktoré si ich vydavatelia môžu navrhnuť podľa svojich potrieb alebo požiadaviek, napr. v súlade s vizuálnou identitou svojej inštitúcie. Návrhy takýchto obrázkov sú dostupné v grafických (platených aj voľne dostupných) online službách, ako je Canva, Freepik, Shutterstock¹, ale aj priamo na vydavateľských platformách pre otvorené odznaky.

Všeobecná technická špecifikácia obrázku zahŕňa:

- formát PNG alebo SVG,
- štvorcový tvar s rovnakou výškou a šírkou,
- maximálna veľkosť obrázka 256 kB,
- rozmery obrázku najmenej 90 x 90 pixelov,
- odporúčaná veľkosť obrázku sa líši podľa platformy na vydávanie odznakov, v prípade súborov PNG sa väčšinou odporúča veľkosť 400 x 400 - 600 x 600 pixelov.²

Novinkou vo vydávaní odznakov je používanie kódov QR, ktoré obsahujú odkaz na verejný profil, stránku alebo odznak.

Dôležitejšou zložkou otvoreného odznaku než samotný obrázok, sú metadáta, teda samotný obsah odznaku, ktorým sa stáva zrozumiteľným a zároveň overiteľným pre iných (dokonca aj pre počítače). Údaje obsiahnuté v metadátach otvoreného odznaku obsahujú:

- formálny opis odznaku, ktorý obsahuje povinne uvádzané informácie pre daný odznak, napr. názov, obrázok odznaku, vydávajúcu inštitúciu, opis odznaku, kritériá na jeho získanie a kritériá jeho platnosti,

osvedčenie je samotným potvrdením o dosiahnutom úspechu jednotlivca, preto obsahuje individualizované informácie o totožnosti držiteľa odznaku, opis obsahu, dátum platnosti, ale aj ďalšie dôkazy a podrobnosti potvrdzujúce a preukazujúce jeho obsah, napr. odkazy

¹<https://www.canva.com/logos/templates/badges/>, <https://www.freepik.com/free-photos-vectors/badge-design>, <https://www.shutterstock.com/search/badge>,

² https://badge.wiki/wiki/A_Guide_to_Writing_Open_Badge_Metadata#Image

- na dokumenty, videá, obrázky, a pod. Opis odznaku informuje o konkrétnom vzdelávaní alebo učení sa a o výsledku, ktorý tento odznak predstavuje, napríklad:
 - kontext získania odznaku – kde a akou formou sa uskutočnila vzdelávacia skúsenosť, kedy bol odznak získaný,
 - aké vedomosti, zručnosti a/alebo zmena postojov/správania nastali v dôsledku učenia sa, aké úlohy alebo činnosti splnil/preukázal držiteľ odznaku?
 - postupy hodnotenia, hodnotitelia, a pod.
- profil, v ktorom sa uvádzajú informácie o osobe alebo organizácii, ktorá vydáva otvorené odznaky, príp. o príjemcoch alebo schvaľovateľoch.

Rozsahom údajov uvedených v metadátach odznaku tak otvorené odznaky poskytujú oveľa hodnotnejšiu informáciu než tradičné papierové alebo elektronické osvedčenia.

Poskytovatelia otvorených odznakov svoje odznaky často vydávajú prostredníctvom platforiem založených na vyššie spomenutom technickom riešení Open Badge (pozri napr. projekt Univerzity v Oulu), pretože umožňujú vydávanie, získavanie a zobrazovanie odznakov prostredníctvom internetu. Jednotlivci môžu získané odznaky zhromažďovať v úložisku, prenášať si ich na iné platformy, zdieľať ich vo svojom životopise, na profiloch na sociálnych sieťach, web-stránkach, a pod.

Box 6: Hlavné zložky otvorených odznakov

- Obrázok: grafická identita odznaku špecifická pre vydavateľa, príp. kód QR
- Metadáta (obsah):
 - informácie o vydavateľovi (názov, opis, kontakt, web, a pod.)
 - informácie o otvorenom odznaku, kritériá na jeho dosiahnutie, príp. odkaz na ďalšie odznaky v danej kategórii,
 - záznam o dosiahnutí odznaku jednotlivcom (napr. dosiahnuté vzdelávacie výstupy).

Skúmanie otvorených odznakov a ich používania v európskom kontexte sa stalo námetom pre viaceré európske projekty (napr. Erasmus+). Projekty riešili, napríklad, zavedenie odznakov pre kľúčové kompetencie, mäkké zručnosti, či využívanie odznakov vo zvyšovaní kvality európskej mobility. Viaceré projekty obsahovali prvky prepojenia otvorených odznakov a európskeho formátu životopisu (a neskôr portfólia) Europass – napr. projekt Openbadges.eu¹ alebo SoftSkills4EU², v ktorých boli vytvorené aj tutoriály na používanie odznakov a ich zahrnutie do životopisu, resp. do portfólia Europass.

V rokoch 2018 - 2020 prebiehal prostredníctvom Európskeho mládežníckeho portálu projekt programu Erasmus+ Virtuálne výmeny zameraný na mladých ľudí a pracovníkov s mládežou, ktorí si rozvíjali a zvyšovali medzikultúrne povedomie a budovali zručnosti v medzikultúrnom dialógu a aktívnom občianstve prostredníctvom virtuálnych výmen. Po absolvovaní aktivít a splnení kritérií mohli účastníci získať jeden zo štyroch otvorených odznakov virtuálnej výmeny, ktorý odrážal príslušnú úroveň kompetencií (kombinácie zručností, postojov a vedomostí) vychádzajúcej z kompetenčného rámca pre virtuálne výmeny³.

¹ <https://www.open-badges.eu/>

² <https://softskills4.eu/>

³ https://youth.europa.eu/erasmusvirtual_en

Obrázok 4

Príklady odznakov vychádzajúcich z kompetenčného rámca pre virtuálne výmeny



Projekt **DigitalCulture**¹ rozvíjal digitálne zručnosti u dospelých učiacich sa v kreatívnom priemysle v Rumunsku, Taliansku, Rakúsku, Dánsku, Litve, Spojenom kráľovstve a Írsku. V rámci projektu boli vytvorené vzdelávacie kurzy (MOOC) založené na európskom rámci digitálnych kompetencií DigComp 2.1, nástroj na elektronické hodnotenie digitálnych zručností a otvorené odznaky pre digitálne zručnosti, napr.:

Obrázok 5

Príklady odznakov pre digitálne zručnosti



Digitálny obsah a publikovanie



Digitálna bezpečnosť, ochrana a etika



Ochrana údajov a otvorené licencie

Otvorené odznaky sa môžu využívať aj ako známky kvality. Grécke ministerstvo školstva sprístupňuje digitálny vzdelávací obsah prostredníctvom repozitára otvorených vzdelávacích zdrojov (OER) Photodentro², pričom využíva odznaky vo forme známok kvality ponúkaných vzdelávacích zdrojov. Vzdelávací obsah z úložiska Photodentro - otvorená vzdelávacia prax je označený známkami kvality na základe týchto kritérií:

- pedagogická inovácia a tvorivosť,
- integrácia osvedčených postupov do vzdelávacieho procesu;
- integrácia digitálneho vzdelávacieho obsahu do učebných osnov;
- integrácia digitálneho vzdelávacieho obsahu do interdisciplinárneho rámca;
- integrácia digitálneho vzdelávacieho obsahu do iných inovatívnych projektov alebo aktivít (napr. environmentálna výchova, zdravotná výchova, účasť na národných alebo európskych súťažiach);
- prínosy využívania osvedčených postupov vo vzdelávacom procese;
- pozitívny vplyv na postoje učiteľov.

Profesijný rozvoj učiteľov riadený otvorenými odznakmi

Fínske ministerstvo školstva podporilo celoštátny experiment s využitím otvorených odznakov na profesijný rozvoj pedagógov na základe flexibilných možností vzdelávania sa a získavania nových

¹ <https://digiculture.eu/>

² <http://photodentro.edu.gr/seals/>

a aktuálne potrebných kompetencií v oblasti práce v digitálnom prostredí (založený na európskom rámci DigComp). Projekt mal za cieľ vytvoriť a zaviesť národný systém digitálnych odznakov na podporu uznávania a potvrdzovania odborných kompetencií učiteľov odborných predmetov (HAMK, 2018) – a to v počítačovej príprave na výkon povolania aj v rámci profesijného rozvoja pedagógov. Celkový súbor odznakov pozostáva z týchto súčastí: vzdelávanie sa a poradenstvo, networking, pracovné komunity, rozvoj, personalizované učenie sa a hodnotenie.

Napríklad, v pilotnom module Výskum, rozvoj a inovácia (v hodnote 6 kreditov ECTS) mali študenti získať najmenej tri odznaky v doménach: vyhľadávanie informácií, vedecké písanie a práca na projektoch v oblasti výskumu, rozvoja a inovácií, na základe ktorých im bol priznaný meta-odznak Kompetencie v oblasti výskumu, rozvoja a inovácií učiteľov odborných predmetov.¹ Pri hodnotení pilotu študenti ocenili užitočnosť otvorených odznakov pri obsiahnutí bohatších informácií o dosiahnutých výsledkoch, než obsahovala samotná certifikácia.

Úspech tohto prístupu je založený na širšej (národnej) vízii rozvoja kompetencií pedagógov, ľahko dostupnom vzdelávacom obsahu prepojenom s jednotlivými odznakmi, jasnej štruktúre vzdelávacích ciest pri dosahovaní kompetencií (konštelácia otvorených odznakov), dostupnom systéme podpory učiacich sa a uznávaní takto získaných osvedčení.

Box 7: Charakteristiky otvorených odznakov

- Vzdelávacia cesta: otvorené odznaky sú formou mikroosvedčení - slúžia na potvrdenie a preukazovanie získaných kompetencií a vizualizáciu vzdelávacích ciest jednotlivca
- Preukázateľnosť: metadáta obsahujú záznam o dosiahnutých výsledkoch
- Granularita: môžu existovať v skupinách (alebo kategóriách) a dajú sa skladat'/kumulovať
- Flexibilita: dajú sa aplikovať v rôznych vzdelávacích prostrediach
- Overiteľnosť: obsahujú prvky potvrdzujúce ich pravosť a platnosť
- Prenosnosť a zdieľanie: digitálny formát umožňuje ľahkú manipuláciu v online priestore
- Automatizované vydávanie: vydávajú sa prostredníctvom online platforiem

3.4.2 Európske digitálne certifikáty

Európske digitálne certifikáty, resp. osvedčenia o vzdelávaní, sú odpoveďou Európskej komisie na rastúci trend vydávania tzv. „alternatívnych osvedčení“ – akými sú mikroosvedčenia, digitálne odznaky a sektorovo uznávané certifikáty².

Nositeľom štandardu digitálnych osvedčení v EÚ je najmä nová platforma Europass (od roku 2020), súčasťou ktorej je modul s funkcionalitou umožňujúcou vydávanie, prijímanie aj spravovanie digitálnych certifikátov. Pôvodné Európske digitálne podpísané osvedčenia sa od pilotu v roku 2018 vyvinuli do súčasného Európskeho vzdelávacieho modelu (European Learning Model)³, ktorý by mal byť plne funkčný začiatkom roka 2023 a ktorý je ďalším nástrojom na zvyšovanie transparentnosti a zrozumiteľnosti zručností a kvalifikácií v Európe s cieľom „uľahčiť uznávanie, zefektívniť procesy prijímania a naboru (učiacich sa) a prispieť k zníženiu miery podvodov“⁴.

Predpoklady na zavedenie a používanie digitálnych certifikátov sa objavujú v legislatíve a strategických dokumentoch EÚ zhruba od roku 2017. Revidované odporúčanie o Európskom kvalifikačnom rámci⁵, ktoré v prílohe VI špecifikuje prvky dátových polí pre elektronické

¹ <https://www.hamk.fi/projektit/open-merkit/#osaamismerkisto>

² <https://www.oecd.org/publications/the-emergence-of-alternative-credentials-b741f39e-en.htm>

³ <https://europa.eu/europass/en/news/upcoming-launch-european-learning-model-v3>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN>

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)

uvěřňovanie informácií o kvalifikáciách, sa stalo spoločným východiskom pre pripravovaný európsky vzdelávací model. Jeho cieľom je „zachytiť výsledky akéhokoľvek formálneho a neformálneho vzdelávania v celej Európe, ako aj validáciu neformálneho a informálneho vzdelávania“¹. Model bude poskytovať jednotný formát informácií súvisiacich so vzdelávaním, napr. potvrdení o návšteve vzdelávacej inštitúcie, vzdelávacieho podujatia či programu, získaných kvalifikácií alebo iných profesijných osvedčení.

Akčný plán digitálneho vzdelávania (2018)² definuje jeho cieľ ako „rámec pre vydávanie digitálne certifikovaných kvalifikácií a overovanie digitálne získaných zručností, ktoré sú dôveryhodné, viacjazyčné a môžu byť uložené v profesijných profiloch (životopisoch), ako je napríklad Europass. Tento rámec bude plne zosúladený s európskym kvalifikačným rámcom pre celoživotné vzdelávanie (EKR) a európskou klasifikáciou zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO).“ Nové nariadenie o Europasse z roku 2018 zaviedlo podporu pre „služby autentifikácie všetkých elektronických dokumentov alebo predkladaných informácií o zručnostiach a kvalifikáciách“³.

Na podporu zvýšenia kvality a prepojenosti údajov v ostatných rokoch vznikli aj ďalšie referenčné rámce a nástroje (napr. GreenComp⁴, LifeComp⁵, EntreComp⁶, FinComp⁷), ktoré uľahčujú výmenu informácií a dajú pri vzdelávacej a pracovnej mobilite rôznym aktérom v oblasti vzdelávania a trhu práce, ako aj jednotlivcom.

Digitálne osvedčenia sa dajú využiť vo formálnom, neformálnom aj informálnom vzdelávacom prostredí a na rôzne účely. Opis dosiahnutých vzdelávacích výstupov a tiež spôsobu ich hodnotenia (ak je to relevantné) tvoria významnú informáciu pre zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie (vrátane vysokoškolských), aj učiacich sa. Uľahčujú tiež posúdenie a porovnanie uvedených vzdelávacích výstupov – úroveň vedomostí, zručností a kompetencií (resp. zodpovednosti a samostatnosti) s národným kvalifikačným rámcom. Ich výhodou je množstvo obsiahnutých informácií a spoľahlivosť zabezpečená automatizovanými kontrolami potvrdzujúcimi pravosť a platnosť informácií, napríklad na základe oficiálnych databáz národných orgánov a elektronickej pečate, čo zabraňuje ich falšovaniu alebo inej manipulácii s nimi. Dokumenty je možné ľahko prečítať vo viacjazyčnom nástroji.

Funkcionalita európskych digitálnych osvedčení je prístupná pre širokú verejnosť prostredníctvom platformy Europass, ktorá umožňuje ľahkú navigáciu pre roly vydavateľa poverení, používateľa (prehliadač) aj držiteľa (digitálna peňaženka).

Box 8: Povinné údaje digitálneho osvedčenia Europass v metadátach:

- vydávajúci subjekt,
- prijímateľ,
- typ osvedčenia,
- názov osvedčenia (resp. potvrdzovaného výstupu)
- dátum platnosti
- elektronická pečať.

¹ <https://github.com/european-commission-empl/European-Learning-Model>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0022&from=EN>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D0646>

⁴ <https://green-comp.eu/>

⁵ https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en

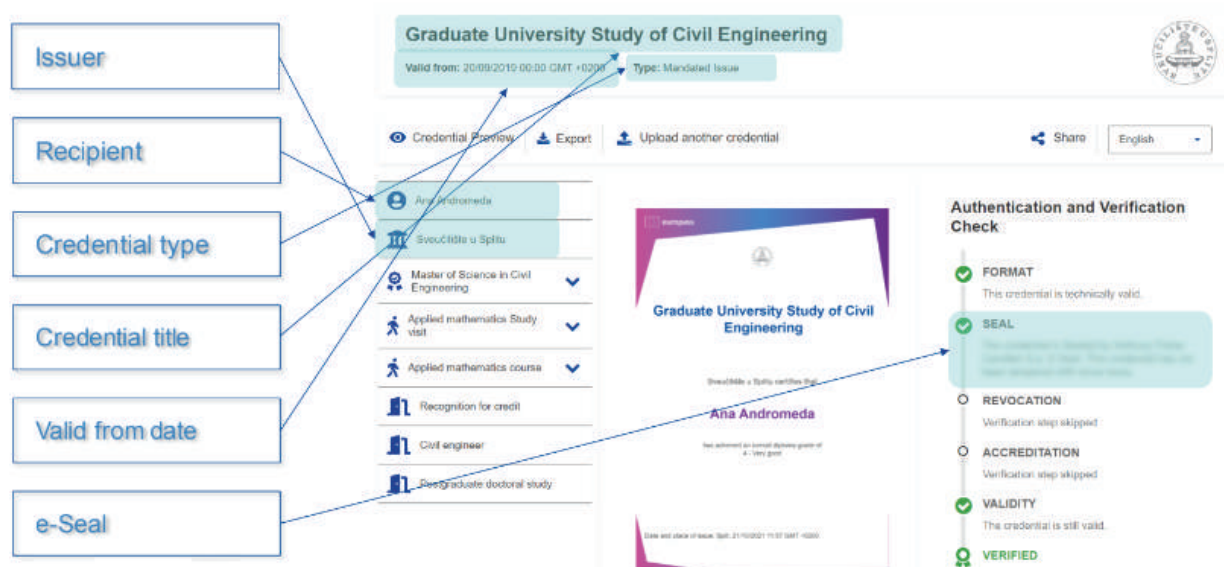
⁶ <https://entrecomp.com/>

⁷ https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-01/220111-financial-competence-framework-adults_en.pdf

Na obrázku nižšie sú znázornené tieto prvky v dokumente z formálneho vzdelávania, ktoré potvrdzujú bohatosť údajov v metadátach aj prvky zabezpečenia, ktoré bránia jeho falšovaniu, dosvedčujú jeho pravosť elektronickou pečaťou a verifikovaním s národnou databázou vydavateľov takýchto osvedčení, ktoré spravujú jednotlivé štáty EÚ.

Obrázok 6

Ukážka metadát a prvkov zabezpečenia európskeho digitálneho certifikátu – dodatok k vysokoškolskému diplomu.



Zdroj: Európska komisia

Viacere krajiny EÚ začali využívať infraštruktúru digitálnych osvedčení Europass v širokom rozsahu krátko po jej spustení – napr. Luxembursko prostredníctvom nej vydáva osvedčenia o formálnom odbornom vzdelávaní a príprave (OVP), Chorvátsko od konca roka 2021 digitálne vysokoškolské diplomy, potvrdenia o neformálnom vzdelávaní využíva aj Sieť študentov Erasmus (Erasmus Student Network). Propagátorom digitálnych osvedčení je tiež Európska univerzita morí¹ s dlhodobou „víziou rozvíjať, propagovať a rozširovať rámec digitálne podpísaných dokladov Europass ako kľúčového digitálneho nástroja vysokoškolského vzdelávania“.

V súčasnosti (2022) prebieha pilotný projekt v spolupráci s Európskym registrom zabezpečenia kvality (EQAR) zameraný na využívanie akreditačných údajov modelu vo vysokoškolskom vzdelávaní. Dodatok k diplomu bol vytvorený ako digitálny certifikát a pripravuje sa digitalizácia potvrdenia o mobilite Europass a dodatku k osvedčeniu aj digitálne uznávanie kvalifikácií pri mobilite v rámci EÚ. Kód európskych digitálnych osvedčení budú môcť využívať rôzne organizácie ako voľný softvér a integrovať ho do svojej infraštruktúry.

Nový Európsky vzdelávací model pomocou jednotnej sémantiky umožní cezhraničnú výmenu informácií vo viacerých oblastiach, napr.:

- možnosti vzdelávania a kvalifikácií s opisom kvalifikačných štandardov, informácie o certifikácii alebo akreditácii vzdelávacích inštitúcií,

¹ <https://sea-eu.org/>

- vzdelávacie výstupy, ktoré tvoria základ pre získanie diplomov, profesijných certifikátov, kvalifikácií, výsledky skúšok alebo výsledky neformálneho vzdelávania
- potvrdenia o návšteve školy a odporúčania zamestnávateľa, ;
- vydávanie študentských preukazov, dokladov o členstve v profesijných združeniach, preukazov učiteľa a iných identifikačných dokladov súvisiacich so vzdelávaním;
- uznávanie diplomov, dokladov o absolvovaní štúdia v zahraničí a iných dokladov.

V porovnaní s doterajšími digitálnymi osvedčeniami vzdelávacie model plánuje ďalšie rozšírenie na „všetky zainteresované strany v oblasti vzdelávania a zamestnanosti v Európe.“¹ Lepšie prepojenie dát garantuje napríklad zosúladienie formulácií vzdelávacích výstupov v opise vzdelávacieho programu a príslušnej kvalifikácie, čo „umožní vytvárať znalostné grafy na vysvetlenie vzťahov medzi údajmi, ktoré budú mimoriadne užitočné pri zlepšovaní a posilňovaní modelov umelej inteligencie. Tie sa môžu použiť na posilnenie nástrojov na hodnotenie zručností, návrhov vzdelávacích dráh, odporúčaní pracovných miest a iných druhov automatizovaných systémov poradenstva.“ Spoločný štandard (t. j. dátová schéma) na vydávanie digitálnych poverení a výmenu údajov o možnostiach vzdelávania a kvalifikáciách podporujú a uľahčujú európsku mobilitu, riadenie vzdelávacích politík na rôznych úrovniach a možnosti zberu a spracovania informácií o zručnostiach v kontexte zabezpečenia dostatku pracovných síl pre európsky trh práce.

3.5 Odporúčania pre implementáciu mikroosvedčení, digitálnych odznakov a digitálnych certifikátov v SR

Vymedzenie pojmov

- Termín „mikroosvedčenie“ navrhujeme chápať ako všeobecný termín týkajúci sa dokladu získaného absolvovaním krátko alebo modulu dlhšieho kurzu, alebo dokladu o nadobudnutí vzdelávacích výsledkov učením sa iným spôsobom a napríklad aj prácou.
- „Mikrokvalifikácia“ je potom kvalifikácia štvrtého subbrámca SKKR dokladovaná mikroosvedčením.
- V návrhu zákona o CŽV odporúčame definíciu mikroosvedčenia zosúladiť s definíciou navrhnutou Európskou komisiou, napríklad tak, ako je uvedené v Prílohe 1.
- V návrhu zákona o CŽV odporúčame podporiť ekvivalenciu digitálnych odznakov, digitálnych certifikátov/osvedčení a tradičných papierových dokladov za predpokladu, že budú poskytovať všetky relevantné informácie chránené pred sfalšovaním a zneužitím, napr. použitím kódu QR, technológie blockchain alebo špecializovanej platformy.

Účel a prínos

- Mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie, či už nadobudnuté v rámci stredoškolského, vysokoškolského vzdelávania alebo neformálnym a informálnym vzdelávaním sa môžu prispieť k spružneniu kvalifikačného systému a posilneniu záujmu o celoživotné vzdelávanie sa.
- Certifikáty akceptované zákonom ako mikroosvedčenia alebo dokonca mikrokvalifikácie môžu byť atraktívne na celoeurópskom trhu práce a zároveň aj oceňované na Slovensku - jednak ako prvky pomáhajúce zlepšiť vzdelávanie, ako aj reakcia na potreby trhu práce.

Mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie sú už teraz výrazne prítomné v ďalšom odbornom a vysokoškolskom vzdelávaní, a to v mnohých a nielen v anglicky hovoriacich krajinách. Je

¹ <https://europa.eu/europass/en/news/upcoming-launch-european-learning-model-v3>

- len otázkou času, kedy sa s týmto javom stretnú vzdelávajúce sa a vzdelávajúce subjekty zo Slovenska a kedy bude nevyhnutné reagovať na to právnymi úpravami.
- Mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie môžu zdynamizovať ponuku vzdelávania dospelých.
- Mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie môžu prispieť k inováciám stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania absorpciou zahraničného impulzu alebo reakciou na zistenia trasovania absolventov škôl.
 - Už teraz sú najviac cenenými aktivitami vzdelávacej mobility žiakov príležitosti zoznámiť sa so zariadeniami, technológiami a pracovnými postupmi, ktoré nie sú dostupné v podmienkach vysielajúcej organizácie. V budúcnosti by mohli byť mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie aj výsledkom mobility stáže alebo absolvovania modulu inovovaného školského vzdelávacieho programu alebo vysokoškolského programu indukovaného zahraničnými skúsenosťami.
 - Systematická podpora trasovania absolventov škôl, prieskumov na úrovni škôl (tretí pilier komplexného systému trasovania absolventov škôl) a tiež zamestnaneckých prieskumov, pre ktoré sa snáď v budúcnosti vytvoria podmienky novo konštituovanou Alianciou sektorových rád a ďalšími projektmi a iniciatívami, môže tiež prispieť k tvorbe mikroosvedčení. Informácie z uplatnenia absolventov na trhu práce a anticipácia budúcich potrieb zamestnávateľov môže viesť k identifikácii zručností, ktoré aktuálne platné stredoškolské kurikulum alebo vysokoškolský program nepokrýva, alebo pokrýva nedostatočne.
- Mikroosvedčenia/mikrokvalifikácie môžu pomáhať pri vzdelávaní detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, napríklad pri profesijnom vzdelávaní pedagogických a odborných zamestnancov, ale aj pri ponuke vzdelávania pre učiacich sa so špeciálnymi vzdelávacími potrebami.
- Mikroosvedčenia môžu slúžiť na zvýšenie kvality, flexibility a rozsahu vzdelávania pre špecifické profesie (napr. v Kanade je diskutovaná možnosť zavedenia mikroosvedčení vo vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov).
- Ponuka digitálnych odznakov poskytovateľmi vzdelávania môže prispieť k motivácii celoživotného vzdelávania, ktoré je často ľahšie dostupné, flexibilné a transparentné, aj k jeho samotnej propagácii. Učiacemu sa, okrem možnosti získania, overenia a potvrdenia vzdelávacích výstupov, pomáhajú budovať status (napríklad profil na sociálnych sieťach) alebo príslušnosť ku komunite. Informácie v metadátach poskytujú transparentné a overiteľné dôkazy o vedomostiach, zručnostiach, postojoch alebo iných úspechoch.
- Štandardizované otvorené odznaky majú vysoký potenciál využitia v oblasti uznávania neformálneho a informálneho vzdelávania sa ako aj európskej mobility – napríklad pri uznávaní kompetencií získaných v priebehu mobility skúsenosti v zahraničí.
- Pripravovaná infraštruktúra individuálnych vzdelávacích účtov ponúka vhodnú príležitosť na systémové zavedenie digitálnych osvedčení na základe Európskeho vzdelávacieho modelu a digitálnych odznakov a ich rozšírenie do ďalších sektorov vzdelávania v SR.
- V rámci projektov Erasmus+ boli vytvorené hodnotné výstupy zamerané na využívanie otvorených odznakov, napríklad práve pri zabezpečovaní kvality mobility, vybavení pracovníkov s mládežou alebo pedagogických pracovníkov potrebnými zručnosťami pri realizácii mobility.

Implementácia

Diskusia expertov na európskej úrovni, napríklad aj v gescii Cedefopu, ukazujú na užitočnosť štruktúrovaného prístupu k tvorbe a vydávaniu mikroosvedčení, ktorý sa dá vhodne nastaviť na základe požiadaviek na zabezpečenie kvality. V prípade mikroosvedčení, ktoré sú zároveň dokladom o mikrokvalifikácii, musia byť požiadavky striktné nastavené externým subjektom, či už Slovenskou akademickou agentúrou pre

- mikroosvedčenia vydávané vysokými školami, alebo ministerstvom pre mikroosvedčenia vydávané školami a pre mikroosvedčenia vydávané inými vzdelávacími inštitúciami s ambíciou tieto mikroosvedčenia zaradiť ako mikrokvalifikácie do registra Národnej sústavy kvalifikácií (NSK). V prípade iných mikroosvedčení navrhujeme len požadovať deklarovanie spôsobu interného zabezpečenia kvality.
- V návrhu zákona o CŽV odporúčame podporiť ekvivalenciu a zavedenie digitálnych certifikátov na základe Európskeho vzdelávacieho modelu, štandardizáciu digitálnych odznakov a vytvorenie platformy na podporu ich vytvárania a spravovania.
- Odznaky je možné vydávať v rôznych kontextoch, napríklad na uznanie všeobecných (prierezových) kľúčových kompetencií alebo na uznanie špecifických zručností potrebných pre pracovnú pozíciu, v oblasti kontinuálneho profesijného rozvoja, či v rámci vysokoškolského vzdelávania. Použitie existujúcich štandardov (napr. rámcov kompetencií) zlepšuje štandardizáciu a tým aj rozpoznateľnosť odznaku a možností jeho uznania.
- Informácie o využívaní a hodnote odznakov (predovšetkým odznakov založených na kompetenciách) je možné integrovať do informačnej a poradenskej činnosti Národného centra Europass aj Euroguidance.
- Portál Europass v súčasnosti umožňuje občanom zhromažďovať všetky dôkazy o svojom vzdelávaní na jednom mieste a technológia Open Badge umožňuje prenos a začlenenie otvorených odznakov do portfólia Europass. Ich potenciálna aplikácia by bola dobre využiteľná napríklad pri potvrdzovaní vzdelávacích výstupov získaných počas mobility skúsenosti v zahraničí, ktorá sa v súčasnosti potvrdzuje dokumentom o mobilite¹.
- Širšie využívanie otvorených odznakov ako jednej z foriem potvrdzovania výsledkov vzdelávania sa si vyžaduje rozvoj ekosystému s dostatkom informácií pre všetky zainteresované strany (vzdelávacie inštitúcie, učiacich sa, zamestnávateľov, aj regulátorov), tvorby metodík a otvorenosť vzdelávacieho systému akceptovať nové formy potvrdzovania a uznávania vzdelávacích výstupov. Technologický rozvoj platforiem a online priestorov, ktoré umožnia učiacim sa ľahko zhromažďovať, spravovať a zdieľať svoje osvedčenia a zamestnávateľom vyhľadávať a analyzovať metadáta obsiahnuté v otvorených odznakoch musí byť súčasťou budovania tohto ekosystému.

4. Individuálne vzdelávacie účty

4.1 Základné princípy individuálnych vzdelávacích schém

Ambiciózny strategický cieľ formulovaný v akčnom pláne pre Európsky pilier sociálnych práv (EC, 2021a) týkajúci sa účasti dospelých na vzdelávaní (viď kapitolu 2) je sprevádzaný odporúčaniami, vrátane zavedenia schém individuálnej podpory. Rozhodnutie Rady z októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov špecifikuje postavenie individuálnych vzdelávacích účtov v usmernení č. 6 nasledovne: „Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by mali vybaviť všetkých učiacich sa kľúčovými kompetenciami vrátane základných a digitálnych zručností, ako aj prierezových kompetencií, aby sa tak vytvorili základy pre adaptabilitu a odolnosť počas celého života. Členské štáty by sa mali snažiť posilniť ustanovenia o individuálnych nárokoch na odbornú prípravu a zabezpečiť ich prenosnosť pri zmenách pracovného miesta, a to v prípade potreby aj prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov. Mali by každému umožniť predvídať potreby trhu práce a lepšie sa im prispôbiť, najmä prostredníctvom neustáleho získavania

¹ <https://europa.eu/europass/sk/work-europe/mobility>

nových zručností, zvyšovania úrovne zručností a poskytovania integrovaného usmerňovania a poradenstva s cieľom podporiť spravodlivé možnosti v súvislosti so zmenou pracovného miesta pre všetkých, posilniť sociálne výsledky, riešiť nedostatky na trhu práce, zlepšiť celkovú odolnosť hospodárstva voči otrasom a uľahčiť úpravy, ktoré budú potrebné po kríze spôsobenej pandémiou COVID-19¹. Konkrétnejšie črty schém sú ďalej formulované v odporúčaní Rady týkajúcom sa individuálnych vzdelávacích účtov².

Schémy individuálnej podpory pre vzdelávanie dospelých nie sú úplnou novinkou, v rôznej podobe ich implementovalo už 21 členských krajín EK³. U nás existuje ich obdoba vo forme tréningových účtov v podobne nástrojov REPAS a KOMPAS pre uchádzačov o zamestnanie, avšak ich doterajšie využitie nereflektuje cieľ vyššieho zapojenia širšej populácie dospelých, nielen nezamestnaných.

U nás ustálený pojem „individuálne vzdelávacie účty“ bez doteraz absentujúcej jednoznačnej definície je v podstate zúženým pojmom zahŕňajúcim relatívne širokú škálu individuálnych vzdelávacích schém určených pre dospelých, od sporiacich účtov cez vzdelávacie účty až po vzdelávacie poukážky⁴. Voľba konkrétneho nástroja a jeho parametrov v krajinách, ktoré ich adoptovali, sa odvíjala nielen od špecifických národných cieľov, ale aj od ich existujúceho vzdelávacieho systému vrátane systému kvalifikácii, finančných limitácii národných alebo lokálnych rozpočtov, identifikovaných potrieb na trhu práce, a pod. Takisto platí, že implementujúce krajiny prechádzajú rôznymi fázami, v ktorých modifikujú parametre schém⁵. Pre potreby formulácie odporúčaní pre Slovensko tak neexistuje úspešne overená schéma, ktorá by bola plne prenositeľná do slovenského kontextu. Z tohto dôvodu sa v tejto kapitole viac sústreďujeme na objasnenie základných princípov, pričom uvádzame príklady pretavenia týchto princípov do praxe v sledovaných krajinách. Odporúčania pre Slovensko budú, tak ako aj v iných krajinách, kompromisom medzi ambíciou stanovených cieľov, existujúcimi inštitucionálnymi obmedzeniami a možnosťou využitia verejných zdrojov na Slovensku.

Základnou charakteristikou individuálnych schém je úplná alebo čiastočná finančná podpora užívateľov vymedzených vzdelávacích aktivít s cieľom zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní⁶. Priama finančná podpora znižuje finančnú bariéru, posilňuje autonómiu jednotlivcov pri rozhodovaní o vzdelávacích aktivitách, zvyšuje motiváciu pri vlastnom výbere, a v neposlednom rade znižuje závislosť od historického - a u nás stále dominujúceho modelu poskytovania vzdelávania zamestnávateľmi. Priemer podielu vzdelávacích aktivít poskytovaných zamestnávateľmi v EÚ bol v poslednom meraní v roku 2016 na úrovni 34 %, na Slovensku dosiahol hodnotu 49 %⁷.

Aj keď existujúce bariéry pre vzdelávanie dospelých sú rôznorodé, finančná bariéra predstavuje nezanedbateľnú prekážku pre mnohých potenciálnych účastníkov vzdelávania dospelých⁸.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1512&from=EN>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0773&from=EN>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021SC0369>

⁴ Rozdiely sú stručne vysvetlené napríklad v publikácii OECD (2019a). Najčastejšie implementovaných nástrojov sú individuálne vzdelávacie poukážky, pričom hlavný rozdiel medzi poukážkami a účtami je absencia možnosti kumulácie prostriedkov v prípade poukážok.

⁵ Kontinuálny monitoring a evalvácia sú jednou z rozpoznaných základných črt úspešných reforiem v oblasti vzdelávania dospelých (OECD, 2020).

⁶ Používame širší termín vzdelávacie aktivity, ktorý zahŕňa akýkoľvek druh alebo formu vzdelávania, presnejšie učenia sa (learning). V relevantnej odbornej literatúre sa môžu nachádzať aj termín ako „tréningové programy“ alebo len „tréning“, v slovenskom preklade odborná príprava. Konkrétne schéma druhu vzdelávania špecifikuje podľa svojich cieľov. Ak sa ciele orientujú na odborné vzdelávanie a prípravu, zvyknú sa schémy označovať za tréningové schémy, ako napríklad prechod od „learning accounts“ ku „training accounts“ v Škótsku (ILA a ITA).

⁷ Adult Education Survey 2016, Eurostat, [trng_aes_170].

⁸ Adult Education Survey 2016. Hneď nasledujúcu prekážku predstavovali rodinné dôvody. Za hlavnú bariéru respondenti považovali rozvrh (schedule), voľne preložitelné ako časový nesúlad (EÚ priemer 41 %, Slovensko 49 %, Eurostat [trng_aes_176]).

Náklady na vzdelávanie boli druhým najvýznamnejším dôvodom pre neúčast' uvádzaným v prieskume v roku 2016 (priemer za EÚ na úrovni 32 %, Slovensko 33 %). Navyše, dostupné dáta nielen v domácom ale aj zahraničnom prostredí ukazujú, že účasť na vzdelávacích aktivitách rastie so stupňom vzdelania, ktoré koreluje s príjmom. Treba však tiež uviesť, že nízko-vzdelaní majú nízku mieru účasti nielen kvôli finančným bariéram ale aj v dôsledku nízkej úrovne základných zručností, ktoré sú prepojené s vysokými informačnými bariérami. To znamená, že vzdelávania dospelých sa zúčastňujú najmenej tí, ktorí to najviac potrebujú.

Menej spomínaným čiastkovým cieľom je posilnenie trhového mechanizmu stimuláciou dopytu, čo má prispieť k zlepšeniu kvality poskytovateľov a ich ponuky vzdelávacích aktivít vrátane flexibilnej formy poskytovania. V praxi by to znamenalo, že vyššia konkurencia by viedla k prirodzenému zániku obsahovo nadbytočných, a formou neatraktívnych vzdelávacích aktivít, prípadne zániku nekvalitných poskytovateľov. Je však dôležité zdôrazniť, že pre dosiahnutie tohto cieľa je nevyhnutná nejaká organizovaná forma zdieľania informácií, jednak o benefitoch jednotlivých vzdelávacích aktivít (užitočnosť na trhu práce pre účastníkov) a zároveň o kvalite poskytovateľov a vzdelávacích aktivít medzi potenciálnymi účastníkmi. Cieľom nie je vytvoriť úplne neregulované prostredie, kontrola štátom ohľadom vstupu poskytovateľov do schémy a priebežný monitoring výstupov sú nutné sprievodné prvky implementácie vrátane vyriešenia spomenutých informačných asymetrií¹.

Pri zavádzaní poukážkových schém, ktoré podporujú dopytovú stranu trhov (OECD, 2021b), sa za jedno z hlavných rizík implementácie považuje tzv. „deadweight loss (mŕtva váha)“. V prípade vzdelávacích účtov, ide najmä o substitúciu financovania vzdelávacej aktivity zo súkromných zdrojov financovaním z verejných zdrojov v prípade, že daná aktivita by sa udiala aj bez existencie schémy (Messer, Wolter, 2009). Konkrétne, účastníci schémy by využili príspevok z verejných zdrojov na vzdelávacie aktivity, ktoré by absolvovali aj pri absencii schémy s vlastnými financovaním (prípadne financovaním zamestnávateľa). V extrémnom prípade by to znamenalo, že by vôbec neprišlo k zvýšeniu celkového objemu vzdelávania, ale len k zmene zdroja financovania pri nezmenenej účasti na vzdelávaní (prípadne k zmene aktivít na tie, ktoré sú schémou podporované). Redukcia tohto druhu implementačného rizika je dosiahnuteľná zúžením spôsobilosti pre účasť, čiže prísny cieľením na skupiny, ktoré majú nízku účasť na vzdelávaní. Cieľenie schémy na konkrétne skupiny a zároveň dosiahnutie motivácie širšej dospeléj populácie pre účasť na vzdelávaní tak predstavuje výzvu pri implementácii.

Aj keď hlavným cieľom schém je prispieť k dlhodobej zamestnateľnosti dospeléj populácie udržiavaním a prehĺbovaním zručností počas celého produktívneho veku, na dynamickom trhu práce je rovnako dôležitá flexibilita nadobúdania nových zručností pre novovznikajúce činnosti, povolania alebo odvetvia v kontexte digitálnej a zelenej tranzície. Toto je významný dôvod pre zameranie vzdelávania na prenositeľné zručnosti. Inými slovami, ide o zručnosti, ktoré sa nevyhnutne neviažu na potreby súčasných zamestnávateľov a podporujú budovanie odolnosti pre dnes slabo identifikovateľné budúce potreby trhu práce. Dá sa samozrejme argumentovať, že zamestnávateľia majú informačnú výhodu v zhodnotení efektivity investície do jednotlivých zručností. Avšak stále platí, že súkromní aktéri vo všeobecnosti pri optimalizácii neberú do úvahy externality spojené s ich investíciami, čo by v kontexte vzdelávania zamestnancov

¹ Nie všetky európske krajiny idú cestou podpory dopytu. Krajiny s vysokou účasťou dospelých na vzdelávaní (Švédsko, Fínsko, Dánsko) zostávajú pri dôraze podpory pre poskytovateľov a financujú z verejných zdrojov ponuku vzdelávacích aktivít, ktoré sú následne zdarma pre obyvateľov. Domnievame sa, že za hlavný dôvod možno považovať skutočnosť, že ich vzdelávací systém a „kultúra“ vzdelávania dospelých vedúca už k vysokej účasti dospelých na vzdelávaní si nevyžaduje ďalšie inovatívne nástroje na podporu motivácie. Detaily ohľadom charakteristík týchto systémom a diskusia ohľadom dôvodov, prečo sa o vzdelávacích účtoch v týchto krajinách neuvažuje, je nad rámec tejto kapitoly.

znamenal na jednej strane nižšiu ako optimálnu úroveň investície, alebo presun do investícií s vyšším podielom súkromného úžitku.

S argumentom nižšej previazanosti vzdelávania v produktívnom veku s konkrétnym zamestnávateľom súvisí aj kompatibilita schém s novými trendami v oblasti formy práce - rastúci odklon od štandardných zamestnaneckých pomerov na plný pracovný úväzok k iným formám a dĺžkam pracovných úväzkov, ako sú čiastočné úväzky, flex-jobs a tzv. „platform“ práca (napr. Uber). V neposlednom rade, podiel poskytovaného vzdelávania zamestnávateľmi sa zväčša sústreďuje vo veľkých podnikoch, pričom malé a stredné podniky, mikropodniky a samostatne zárobkové osoby vykazujú výrazne nižší podiel účasti na vzdelávaní dospelých (EC, 2018c). V závislosti od distribúcie veľkosti firiem v ekonomike to môže znamenať, že výrazný podiel zamestnaných je z praktického hľadiska vylúčených zo vzdelávania po vstupe na trh práce bez dodatočnej podpory.

Pri stanovovaní parametrov schémy individuálnej podpory vzdelávania dospelých a pri jej implementácii je potrebné mať stále na zreteli, že „vyššia účasť dospelých na vzdelávaní je nevyhnutnou, ale nie dostačujúcou podmienkou pre funkčný a na budúcnosť orientovaný systém vzdelávania dospelých“ (OECD, 2020). Samotné zvýšenie účasti dospelých na vzdelávaní koniec koncov nie je ťažké dosiahnuť legislatívnymi zmenami vyžadujúcimi striktnejšiu reguláciu povinného vzdelávania (školenia vo firmách, osvedčenia pre výkon regulovaných povolání, dĺžka ich platnosti, a pod.). Inými slovami, nemenej dôležitý pri navrhovaní nástroja je dôraz na kvalitu vzdelávania a jeho relevanciu.

Box 9: Hlavné princípy v kocke

- Integrácia podpory poskytovateľov s priamou podporou účastníkov (od ponuky k dopytu).
- Dôraz na autonómiu jednotlivca pri výbere vzdelávacích aktivít v oblasti prenositeľných zručností obsahovo vymedzených štátom.
- Úprava parametrov schémy (spôsobilosť, financovanie) s cieľom aktivovať účasť skupín s tradične nízkou účasťou na vzdelávaní dospelých a redukovať riziko „deadweight loss (mŕtvej váhy)“.

4.2 Príklady implementácie základných princípov v iných krajinách

Hlavné rozdiely medzi krajinami pri implementácii individuálnych vzdelávacích schém sú najmä vo vymedzení spôsobilosti pre účasť na schéme, výške finančného príspevku (prípadne zdroja financovania) a vymedzení obsahu vzdelávacích aktivít. V tejto časti sa opierame o analýzu niekoľkých implementovaných schém prezentovaných v publikácii „ILA: Panacea or Pandora's Box“ (OECD, 2019a)¹.

4.2.1 Spôsobilosť pre účasť jednotlivcov

Spôsobilosť pre účasť sa výrazne líši, ale vo všeobecnosti ide o schémy pre dospelých od určitého veku. Konkrétna špecifikácia prijímateľov schémy závisí od výšky alokovaných verejných zdrojov a účelu schémy (koho chceme primárne aktivovať). Keďže základnou motiváciou týchto schém je zvýšiť účasť na vzdelávaní dospelých, ideálna schéma je celoplošná pre všetkých dospelých po ukončení počiatočného vzdelávania od určitého veku alebo po nástupe na trh práce. Celoplošné schémy majú výhodu nízkej administratívnej náročnosti - nemusí sa preukazovať spôsobilosť, ako

¹ Hlavné sledované krajiny alebo regióny zahŕňali: Francúzsko, Horné Rakúsko, Škótsko, Michigan a Washington, Toskánsko, Singapur. Dopytovo orientované schémy prechádzajú vývojom a uvedené informácie sa týkajú časového obdobia, v ktorom bol prieskum realizovaný.

napríklad dosiahnuté vzdelanie alebo výška príjmu. Avšak celoplošné schémy sú nákladné a tým pádom pri rovnakej výške zdrojov majú nižšiu schopnosť cieľiť na špecifické skupiny so štandardne nízkou účasťou na vzdelávaní dospelých. Z tohto dôvodu žiadna krajina nemá takto definovanú celoplošnú schému, s výnimkou Singapuru, kde všetci jedinci po dosiahnutí veku 25 rokov dostanú jednorazový kredit 500 singapurských dolárov, ktoré nemajú časové obmedzenie využitia a nevyužitý kredit zaniká až smrťou jednotlivca¹. Vo všeobecnosti, schémy, ktoré majú širší cieľ podpory celoživotného vzdelávania, môžu zahŕňať aj vekové skupiny v poproduktívnom veku a tým aj aktivity, ktoré nemusia byť nevyhnutné späť s potrebami trhu práce. Platí však, že väčšina krajín sa orientuje na posilnenie zamestnateľnosti v produktívnom veku, pričom to, samozrejme, neznamená obmedzenie účasti starších vekových kohort v prípade, že ide o zručnosti pre trh práce².

Keďže vzdelávanie dospelých sa preukázateľne zúčastňujú vo väčšej miere vysokovzdelaní, je možné schému zúžiť podľa určitého stupňa alebo druhu vzdelania. Napríklad, rakúska schéma bola vytvorená pre ľudí s odborným vzdelaním aj z dôvodu kompenzácie ich kratšieho počiatočného vzdelávania financovaného z verejných zdrojov v porovnaní s tými s vyšším vzdelaním. Keďže vzdelanie koreluje s príjmom, je možné obmedziť účasť na schéme príjmom (Ženevský kantón, Škótsko), prípadne kombináciou príjmu a vzdelania (Rakúsko neskôr zaviedlo možnosť pre účasť vysokoškolsky vzdelaných ľudí s nízkym príjmom). Obmedzenie účasti vylúčením vysoko vzdelaných a/alebo nadpriemerne príjmových účastníkov tak znižuje riziko substitúcie financovania zo súkromných zdrojov za verejné.

Niektoré schémy vylučujú ekonomicky neaktívne osoby³. Dôvodom tohto obmedzenia môže byť existencia iných nástrojov na ich aktiváciu. Prístup samostatne zárobkovo činných osôb k existujúcim schémam v zahraničí rastie - v princípe nie je dôvod domnievať sa, že ich kariérne cesty majú nižšiu mieru dynamiky a potreby aktualizácie zručností, a tak ich diskriminovať v prístupe k verejným zdrojom určeným na vzdelávanie dospelých.

Okrem vymedzenia týkajúceho sa ekonomickej aktivity, vzdelania a príjmu sa môže schéma cielene orientovať na určitú demografickú skupinu, napríklad matky vracajúce sa na trh práce (Rakúsko), rodičov na rodičovskej dovolenke alebo v starostlivosti o člena rodiny (Nemecko), zamestnancov v neštandardných pracovných vzťahoch, opäť matky vracajúce sa na trh práce, imigrantov, vojakov, transrodové osoby (Toskánsko). Taktiež je možná kombinácia viacerých dimenzií, napríklad vyššie spomenuté Rakúsko umožňuje účasť pre vysokoškolsky vzdelaných s určitou príjmovou hranicou. Jednou z možností presnejšieho cielenia je aj modifikácia výšky príspevku pre určité skupiny, keď napríklad nízko vzdelané osoby majú vyššiu finančnú podporu (Rakúsko, Francúzsko, Flámsko), takisto ako aj ľudia nad 50 rokov alebo migranti študujúci jazyk (Nemecko).

¹ Tento automatický jednorazový príspevok je občas doplnený ďalším kreditom, pravdepodobne od závislosti štátneho rozpočtu („periodic top-ups“). Takisto od roku 2020 existuje paralelná schéma pre ľudí vo veku 40 – 60 s rovnakým príspevkom, ktorej cieľom je umožniť kariérnu zmenu ([Skills Future Credit](#)).

² Samotný cieľ formulovaný ako hodnota indikátora pre účasť dospelých na vzdelávaní v Akčnom pláne na realizáciu EPSP neohraničuje vek. Štandardne sa však indikátor meria pre vekovú kategóriu 25 – 64. Slovenský cieľ pre realizáciu Akčného plánu EPSP uvádza túto vekovú kategóriu.

³ Škótsko od roku 2017, predtým celoplošná schéma pre dospelých do výšky vopred určeného verejného rozpočtu.

Box 10: Spôsobilosť pre účasť v kocke

- Schémy pre vzdelávanie dospelých sú určené pre ľudí po ukončení počiatočného vzdelávania zväčša v produktívnom veku.
- Konkrétne zameranie na cieľovú skupinu závisí od špecifického cieľa: zvýšenie celkovej účasti, zvýšenie účasti v odbornej príprave pre potreby trhu práce, integrácia imigrantov, návrat rodičov po starostlivosti o dieťa, staršie vekové kohorty, a pod.
- Zužovanie populácie pre spôsobilosť pre účasť môže byť zdôvodnená existenciou iných schém orientujúcich sa na podskupiny dospelšej populácie a rizikom „deadweight lossn (mŕtvej váhy)“.

4.2.2 Financovanie

Existujúce schémy majú do značnej miery nejakú formu spolufinancovania. Ide o zabudovanú povinnú spoluúčasť financovania pre účastníkov schémy. V praxi je samozrejme možné spolufinancovanie v prípade, že náklady na vybranú vzdelávaciu aktivitu presahujú výšku príspevku z verejných zdrojov. Výnimky však existujú. Flámsko napríklad zakazuje spolufinancovanie zamestnávateľom a zároveň nedovoľuje účasť na aktivite počas pracovného času. Aby sa zabránilo financovaniu povinného vzdelávania na pracovisku, niektoré schémy explicitne zakazujú tieto typy vzdelávania (Nemecko, UK ako predchodca škótskej schémy). Na druhej strane, Francúzsko explicitne podporuje spolufinancovanie zamestnávateľom alebo sektorálnym tréningovým fondom a vzdelávanie sa môže prebiehať aj počas pracovného času.

Nemecko, Rakúsko a Belgicko (Flámsko) vyžadujú spolufinancovanie zo strany jednotlivcov vo výške 40 až 70 % celkových nákladov vzdelávacej aktivity, pričom napríklad v Rakúsku sa spoluúčasť znižuje pre niektoré nedostatočne zastúpené skupiny. Platí, že rôzne druhy vzdelávania môžu mať diferencovanú výšku príspevku zo strany štátu. Napríklad, v Belgicku je štandardný štátny príspevok 125 eur, ale dvojnásobok tejto sumy pre ľudí vo vzdelávaní za účelom získania nižšieho stredného vzdelania, vo vzdelávaní rozpoznanom ako „študijné voľno (educational leave)“ a vzdelávaní v oblasti IT. Výška príspevku nemusí byť fixná. Kanada využíva princíp podielu, napríklad 2:1 pre účastnícke poplatky alebo 5:1 na nepriamu podporu, napríklad na zabezpečenie starostlivosti o deti, knihy, počítače, pričom maximálna výška príspevku je stanovená na 1500 kanadských dolárov. Podobne kombinuje príspevok aj Nemecko: 50-percentné spolufinancovanie do výšky 500 eur. V USA, v štáte Washington a Michigan, je príspevok vo výške až do 10 tisíc USD. Spoluúčasť zamestnávateľov na financovaní je skôr výnimočná (v Portugalsku zamestnávatelia spolufinancujú do výšky 10 %). Výnimkou je francúzska schéma, ktorú financujú stredné a veľké podniky cez vzdelávaciu daň, ktorú vyberajú sektorálne vzdelávacie rady a financujú vzdelávanie prebiehajúce v podnikoch - zamestnávatelia sú teda zahrnutí vo financovaní nepriamo.

Diferencovanie výšky príspevku môže byť aj podľa demografických charakteristík jednotlivcov. Ide napríklad o vyšší príspevok pre cudzincov, pre účastníkov vo veku 50 rokov a viac, alebo pre osoby so zdravotným postihnutím. V neposlednom rade je potrebné brať do úvahy mieru administratívnej náročnosti pri veľmi detailnej diferenciacii (napríklad preukazovanie príjmu, alebo nákladov na starostlivosť o deti počas vzdelávania). Príliš vysoká administratívna náročnosť je nielen ďalšou záťažou pre štátny rozpočet, ale hlavne zvyšuje bariéry pre účasť na schémach.

Box 11: Výška príspevku z verejných zdrojov v kocke

- Vo všeobecnosti platí, že vyššia finančná podpora z verejných zdrojov sa spája s vyššou mierou spolufinancovania zo strany účastníka.
- Diferenciácia výšky príspevku podľa demografie účastníkov vedie k administratívnej náročnosti a môže viesť k bariéram pre účasť skupín s nízkou účasťou na vzdelávaní dospelých.
- Spolufinancovanie aktivít je možné aj zo súkromných zdrojov.

4.2.3 Druhy zahrnutých aktivít

Formálne a neformálne vzdelávanie

Vo všeobecnosti platí, že vzhľadom na dôraz na prenositeľné zručnosti a výšku príspevku, sú realizované najmä vzdelávacie aktivity v neformálnom vzdelávaní s krátkym trvaním. Iba malá časť účastníkov si vyberá programy prípravy na preskúšanie za účelom dosiahnutia stupňa vzdelania alebo kvalifikačnej úrovne, ktorá je registrovaná štátom (t. j. formálne vzdelávanie)¹. V Škótsku v roku 2018 to bolo len 5 % účastníkov v kurzoch vedúcich k získaniu titulu alebo kvalifikácie, v Michigane zhruba pätina. V Rakúsku sa jedna štvrtina účastníkov pripravovala na skúšky vo formálnom systéme vzdelávania, konkrétne v učňovských a maturitných odboroch s cieľom získať prístup k vyššiemu vzdelaniu. Vo Francúzsku v roku 2016 to bola tretina účastníkov, pričom väčší podiel bol medzi nezamestnanými. To bolo spôsobené aj tým, že nezamestnaní mali nárok na väčšiu finančnú podporu a mohli si dovoliť dlhšie vzdelávacie aktivity, ktoré sú typické pre formálne vzdelávanie (napr. získanie kvalifikácie pre výkon niektorých druhov povolání), čo sa následne premietlo do takmer štvornásobku priemerného počtu hodín strávených vo vzdelávaní.

V Rakúsku a Michigane účastníci participovali najmä v programoch odbornej prípravy. O niečo viac ako polovica prihlášok v rakúskej schéme sa týkala strednej úrovne neformálneho vzdelávania, t. j. kurzov nevedúcich ku kvalifikáciám rozpoznaných ako formálne vzdelávanie. Išlo najmä o kurzy na zlepšenie kompetencií v povolaniach v oblasti zdravotníctva, technologických povolaniach a obchodnom sektore. V Michigane dominovali sektorové certifikáty, najmä ošetrovatel'stvo a riadenie nákladných vozidiel.

Obsahové zamerania vzdelávacích aktivít

Jazykové kurzy sú veľmi populárne vo Francúzsku a Ženevskom kantóne. Vo Francúzsku predstavovali jazykové kurzy 40 % schválených účtov a v Ženevskom kantóne takmer dve tretiny kurzov tvorili jazykovú prípravu. Druhým najpopulárnejším druhom vzdelávania vo Francúzsku sú kurzy IT, ktoré sú tiež časté aj v škótskej schéme. Základne IT zručnosti sú veľmi často využívané účastníkmi vo vekovej skupine 40 a viac rokov v Singapore, pričom v skupine nad 60 rokov je záujem ešte väčší.

Vzdelávanie na získanie rôznych osvedčení pre výkon povolania (u nás známe ako doklady preukazujúce odbornú spôsobilosť), napr. v sektoroch ako stavebníctvo, doprava a logistika, bezpečnosť a licencovaný predaj, sú najčastejšie využívané v škótskej schéme. Vo Francúzsku nezamestnaní často využívajú schému na získanie certifikátu operátora vysokozdvížneho vozíka.

¹ Vo všeobecnosti platí, že formálne vzdelávanie zahŕňa akékoľvek organizované vzdelávanie, ktoré vedie nielen k stupňu vzdelania ale aj ku kvalifikácii. Na Slovensku súčasná legislatíva za formálne vzdelávanie považuje len to vzdelávanie, ktoré vedie k úrovni vzdelania klasifikovanom v ISCED. Tieto rozdiely následne ovplyvňujú aj meranie druhu aktivít v prieskumoch.

Vo Francúzsku sa schéma tiež často využíva na absolvovanie povinného programu pre tých, ktorí sa chcú stať samostatne zárobkovo činní v oblasti remesiel.

Do kategórie prenositeľných zručností patria aj základné zručnosti. Nie je známe, že by ich spomínané schémy vylučovali. Vo Francúzsku napríklad nezamestnaní participujú v programe Cléa, ktorý bol vytvorený v roku 2016 na účely ohodnotenia základných zručností v siedmich oblastiach pre ľudí bez formálneho vzdelania. Ak účastníkovi programu Cléa chýbajú zručnosti v niektorej z hodnotených oblastí, môže získať vzdelanie v danej oblasti cez krátke a prakticky orientované vzdelávacie programy a získať potvrdenie o účasti (certifikát).

Poskytovaná výška financovania ovplyvňuje nielen konkrétne obsahové zameranie, ale zároveň aj dĺžku vzdelávacej aktivity. Z tohto dôvodu sú napr. v Singapure populárne kurzy efektívnej komunikácie alebo kurzy na získanie licencie pre súkromných šoférov, ktoré si vyžadujú menej ako 20 hodín. Vyššia finančná podpora v Rakúsku a Francúzsku koreluje s dlhšími a odbornejšími kurzami. V Rakúsku je podporu možné kombinovať so študijným voľnom, čo umožňuje účasť na dlhších vzdelávacích aktivitách.

Box 12: Vymedzenie vzdelávacích aktivít v kocke

- Realizované vzdelávacie aktivity sa odvíjajú od výšky príspevku z verejných zdrojov a obsahového vymedzenia vzdelávania.
- V existujúcich zahraničných schémach dominuje neformálne vzdelávanie a vzdelávanie pre získanie rôznych druhov osvedčení pre vykonávanie povolania.
- Obsahovo sú zahrnuté aj základné zručnosti vrátane jazykových a kompetencie (ako napr. komunikácia).

4.3 Sprievodná podpora pre úspešnú implementáciu

Skúsenosť z iných krajín naznačuje, že medzi sprievodné podporné aktivity, ktoré prispievajú k úspešnosti schémy, patrí poradenstvo, zabezpečenie kvality poskytovateľov a pri niektorých schémach aj existencia tzv. študijného voľna.

Poradenstvo spájajúce sa s individuálnymi vzdelávacími schémami sa dá rozdeliť do dvoch kategórií. Na jednej strane ide o riešenie informačných a iných bariér spojených so samotnou schémou (napr. prihlasovanie sa do schémy). Na druhej strane ide o sprievodné kariérové poradenstvo, ktorého úlohou je napomôcť s efektívnym výberom vzdelávacej aktivity s ohľadom na konkrétnu situáciu záujemcu, napríklad existujúce zručnosti, možné uplatnenie na trhu práce, osobné okolnosti a pod. Poradenstvo so samotnou schémou a jej propagáciu je relatívne jednoduché riešiť kanálmi, ktoré sú dostupné aj znevýhodneným potenciálnym účastníkom, sprievodnými klientskymi službami (kontaktné miesta, „horúce“ linky (Singapur)) najmä pre potenciálnych účastníkov s nízkymi digitálnymi zručnosťami pre navigáciu v rámci webového portálu, a pod. Existujúce schémy postupne odstupujú od papierovej formy sprievodnej dokumentácie (napr. prihláška) s výnimkami u osôb s obmedzeným prístupom k digitálnym nástrojom (Škótsko, Francúzsko).

Kariérové poradenstvo v zmysle expertnej pomoci pri formulovaní a plánovaní kariérnej cesty alebo jej zmeny nie je bežne súčasťou individuálnych schém. Francúzsko má vytvorený systém kariérového poradenstva, avšak tento nie je spätý so schémou, t. j. poradenské služby sú prístupné aj mimo schémy a nie sú podmienkou pre účasť na schéme. Zo sledovaných krajín len Toskánsko vyžadovalo súhlas kariérového poradcu (niekedy aj psychológa) pre účasť. Existujú schémy (Flámsko, Francúzsko) umožňujúce využitie príspevku na hodnotenie zručností. Príkladom zabudovania poradenstva do schémy je americká schéma (US ITA) rozdelená do troch modulov: i) štruktúrovaný výber, kde sa účastníci musia zúčastniť poradenstva a poradca môže zamedziť

voľbe účastníka, ii) riadený výber, v ktorom je poradenstvo povinné, ale menej intenzívne a poradca nemôže zamedziť voľbe a iii) maximálny výber, kde je poradenstvo dobrovoľné a poradca nemôže zamietnuť zvolenú aktivitu. V Škótsku sa tiež pre informovanosť o schéme využívajú úrady práce v pôsobnosti ministerstva práce a pre poradenstvo kariéroví poradcovia v Skills Development Scotland (národná agentúra pre riadenie zručností).

Krajiny sa snažia dosiahnuť efektivitu individuálnej voľby vzdelávacej aktivity aj inými spôsobmi ako poradenstvom. Väčšina schém sa takto orientuje na rôzne obmedzenia vzdelávacích (alebo tréningových) programov vytvorením zoznamov povolených vzdelávacích aktivít. Okrem toho, že sa týmto opatrením reguluje kvalita poskytovateľov, ide aj o vymedzenie relevantnosti vzdelávania pre trh práce, čo čiastočne rieši informačnú asymetriu pre potenciálnych účastníkov. Nepriame ovplyvňovanie voľby je prítomné v škótskej a portugalskej schéme, kde tréningové programy musia byť prelinkované s prioritami na trhu práce určených vládou alebo úradmi práce. Zároveň platí, že reštrikcie by nemali byť príliš komplikované, aby nedošlo k administratívnym ťažkostiam. Francúzsko z tohto dôvodu zmenilo spôsobilosť poskytovateľov v roku 2019 tak, že v súčasnosti jedinou požiadavkou je, že vzdelávací program udeľuje certifikát registrovaný v Národnom systéme certifikácii vrátane transverzálnych zručností používaných pri výkone povolani (RNCP).

S obsahovým vymedzením úzko súvisí spôsobilosť poskytovateľov. Tu je možné využiť existujúce registre alebo aj iné inštitúty v krajine, ktoré už riešia overovanie kvality, ako napr. v už uvedenom Francúzsku. Iným príkladom je Kanada, ktorá zjednodušila spôsobilosť poskytovateľov na tých, ktorí sú registrovaní v národnom programe pre študentské pôžičky. Určovanie spôsobilosti poskytovateľov je na mieste nielen z dôvodov regulácie relevantnosti obsahového zamerania programov, ale aj preverovania kvality poskytovania (odbornosť, pedagogická spôsobilosť, materiálno-technické vybavenie, a pod). Skúsenosť s účtami v UK poukazuje na riziko možného podvodného správania (Lee, 2010)¹, ktoré viedlo k rýchlemu ukončeniu schémy v roku 2001.

Pre komplexnejšie schémy orientujúce sa na časovo náročnejšiu rekvalifikáciu (aj s vyšším príspevkom zo strany štátu) sa odporúča riešiť otázku možného plateného študijného voľna a kompenzácie zamestnávateľa pri absencii zamestnanca. Príkladom je Rakúsko, kde je možné kombinovať financovanie so vzdelávacej schémy so schémou študijného voľna (existuje ako samostatná forma podpory). Opäť je možné diferencovať výšku príspevku, napr. vo Flámsku je vyšší príspevok na vzdelávanie uskutočňujúce sa počas plateného študijného voľna, pričom kompenzované študijné voľno je možné len v limitovanom počte vzdelávacích (tréningových) programov.

Box 13: Sprievodné aktivity v kocke

- Efektívna propagácia schémy so sprievodnými podpornými službami, napr. pomoc pri navigácii v schéme pre potenciálnych účastníkov („hot line“).
- Mechanizmus pomoci pre zhodnotenie vlastných schopností pri výbere vzdelávacej aktivity a jej následnej užitočnosti pre jednotlivca, napríklad formou kariérového poradenstva.
- Kontrola kvality poskytovateľov aj využitím existujúcich systémov overovania kvality.
- Posilnenie inštitútu študijného voľna pre pracujúcich.

¹ Citovaný článok cez skúsenosť so vzdelávacími účtami v UK ponúka komplexnejší obraz o úskaliach zavádzania nových nástrojov vo verejných politikách. Stručnejší prehľad o podvodnom správaní ponúka napríklad britský kontrolný orgán [National Audit Office](#).

4.4 Odporúčania pre implementáciu na Slovensku

Navrhované odporúčania pre zavedenie schémy individuálnej podpory pre vzdelávanie dospelých na Slovensku kombinujú základné princípy, skúsenosti z iných krajín, finančné možnosti verejných zdrojov a existujúcu inštitucionálnu infraštruktúru vrátane národnej skúsenosti s tréningovými účtami (REPAS/KOMPAS). Navrhujeme používať termín individuálne vzdelávacie účty (IVÚ), aj keď presnejší názov by bol individuálne vzdelávacie poukážky. Dôvodom je už ustálený termín a zmenu v terminológii nepovažujeme za kľúčovú.

Za hlavný cieľ IVÚ odporúčame stanoviť dosiahnutie vyššej miery účasti dospelých na vzdelávaní. Tento cieľ vychádza z už spomínanej cieľovej hodnoty sledovaného indikátora pre vzdelávanie dospelých schváleného vládou v kontexte plnenia Akčného plánu na realizáciu EPSP.

Hlavný cieľ je realizovateľný, ak je schéma jednoduchá a zrozumiteľná. Implementácia na Slovensku bude pravdepodobne prechádzať fázami definovanými zmenou parametrov, tak ako sa to udialo v iných krajinách. Preto odporúčame, aby sa prvotné zavedenie schémy orientovalo primárne na popularizáciu nástroja pre širokú verejnosť a zvyšovanie povedomia o dôležitosti celoživotného vzdelávania. Obmedzovanie spôsobilosti, a z toho vyplývajúca potreba jej preukazovania, znižuje atraktivitu schémy a ohrozuje hlavný cieľ. Odporúčame stanoviť vekovú skupinu na všetkých dospelých s vylúčením tých, ktorí sa zúčastňujú formálneho vzdelávania. To znamená, že by nešlo len o obyvateľov v produktívnom veku a to hlavne z dôvodu sprístupnenia schémy pre staršie vekové kohorty s potrebou doplnenia základných digitálnych zručností (pozri diskusiu nižšie).

Konkrétne, odporúčame zaviesť IVÚ formou príspevku v kumulatívnej výške maximálne 200 eur pre záujemcov o účasť na schéme¹. To znamená, že príspevok zo strany štátu nie je nárokovateľný. Spustenie schémy znamená, že sa účastníci prihlasujú do vyčerpania alokovanej výšky zdrojov pre daný cyklus. V prípade nižšej ceny aktivity by malo byť umožnené opakované prihlásenie do schémy v prípade, ak sú ešte voľné prostriedky k dispozícii. Dôvodom je zabránenie novej konvergencii súčasných nižších cien na trhu na jednotnú úroveň 200 eur.

Na základe dostupných medzinárodných údajov odhadujeme účasť približne 2 % populácie. [Navrhovaná schéma je najbližšia škótskej schéme, ktorá mala účasť na úrovni 0,8 %, pričom bola obmedzená príjmom. Ak slovenská schéma nebude mať toto obmedzenie, optimistický predpoklad účasti na schéme odhadujeme vo výške 2 % \(evidovaná účasť na úrovni Rakúska a Francúzska\)².](#) Samozrejme, treba brať do úvahy časový sklz z dôvodu nábehu schémy, avšak skúsenosti z iných krajín ukazujú, že schéma je populárna na začiatku a záujem v čase upadá (môže sa zvýšiť po nejakej modifikácii schémy, napr. zvýšením príspevku pre niektoré skupiny, a pod.). Pri takomto scenári by náklady na schému v prvom cykle predstavovali zhruba 10 miliónov eur., t. j. pre približne 50 tisíc účastníkov. Kvantifikácia režijných nákladov by závisela od miery sprievodných služieb, pričom treba brať do úvahy aj fixné náklady spustenia schémy.

Prvá fáza alebo cyklus zavedenia IVÚ si bude vyžadovať detailný zber dát týkajúcich sa charakteristík užívateľov a ich skúseností, a to najmä z dôvodu zhodnotenia výšky potenciálnej „deadweight loss“ (substitúcie financovania zo súkromných zdrojov), miery aktivácie znevýhodnených skupín a možného neželaného správania (či už podvodného alebo ako výsledok nedostatočne špecifikovaných parametrov). Logika v implementácii by mala byť nasledujúca: prvý cyklus bude bez reštrikcií vo forme pilotu a až po analýze dát z prvého cyklu sa stanovia

¹ Navrhovaná výška príspevku bola uvedená už v dokumente Učiace sa Slovensko (2017). Jej výška je podobná príspevku v Škótsku. Výška príspevku sa samozrejme môže upraviť v závislosti od preferovaných vzdelávacích aktivít.

² Graf 1.3 v publikácii OECD (2019a).

obmedzenia pre účasť alebo diferenciacia výšky príspevku, a podobne. Tento prístup je realistickejší ako uviesť schému s reštrikciami (na základe odhadov) a následne sa snažiť komunikovať verejnosti uvoľnenejšie podmienky v prípade nízkej účasti.

Je teda dosť pravdepodobné, že sa v následnom cykle obmedzí alebo modifikuje spôsobilosť pre účasť podľa výšky príjmu v dôsledku očakávaného silného substitučného efektu. Alternatívou je už v prvom cykle rozdeliť alokované prostriedky podielom, napríklad polovica pre ľudí nad mediánovým príjmom a polovica pre ľudí pod mediánovým príjmom, pričom stále platí, že preukazovanie príjmu môže predstavovať významnú bariéru. Táto bariéra by sa dala redukovat' tak, že súčasťou prihlásenia sa do schémy by bolo čestné prehlásenie o výške príjmu za posledné obdobie (napr. rok alebo priemer za posledné dva roky) a následne sa bude vykonávať náhodná kontrola alebo kontrola cez administratívne dáta.

Vyššie zaostávanie Slovensko trápí aj v základných digitálnych zručnostiach ako doplnkového sledovaného indikátora v Akčnom pláne na realizáciu EPSP. Zaostávanie v účasti dospelých na vzdelávaní v porovnaní so stanoveným cieľom je miernejšie a zaostávanie v základných digitálnych zručnostiach je výrazne vyššie (pozri časť 2). Z tohto dôvodu by nástroje pre podporu účasti dospelých vo vzdelávaní mohli do výraznej miery smerovať aj k budovaniu digitálnych zručností. Indikátor EPSP však sleduje podiel populácie vo veku 16 – 74 a meria *základné* digitálne zručnosti. Navrhovaná schéma IVÚ má širší záber v podobe podpory zamestnateľnosti¹, preto zameranie na digitálne zručnosti by nemalo dominovať nad ostatnými atribútmi schémy. Plán obnovy a odolnosti obsahuje priamejšie a potenciálne efektívnejšie opatrenia pre zvyšovanie základných digitálnych zručností v znevýhodnených skupinách populácie². Platí však, že schéma IVÚ by mala umožniť účasť na kurzoch v oblasti základných digitálnych zručností a následne by bolo možné vyhodnotiť jej účinnosť pre túto oblasť.

Pri návrhu dizajnu samotnej schémy IVÚ sa môžeme opierať o existujúcu skúsenosť s nástrojmi REPAS/KOMPAS³. Ide o dlhoročnú schému, ktorá je v princípe individuálnou tréningovou poukážkou pre uchádzačov o zamestnanie (UoZ) podľa zákona o službách zamestnanosti financovaná z eurofondov. UoZ si vyberá vzdelávací kurz z existujúcej ponuky odborných a kompetenčných kurzov, ktorý mu následne úrad práce schvaľuje a po podpise zmluvy je kurz plne financovaný z verejných zdrojov (vo verzii REPAS/KOMPAS+ aj náklady na dopravu a stravovanie pre prezenčné kurzy)⁴. Dôležitým prvkom schémy je skutočnosť, že aj keď je kurz plne financovaný až po úspešnom absolvovaní, záväzok za financovanie preberá štát podpisom zmluvy s účastníkom kurzu. Inými slovami, od účastníka sa nepožaduje zaplatenie kurzu s neskoršou refundáciou. Úrad práce podpisuje s UoZ zmluvu, ktorú UoZ preukáže poskytovateľovi kurzu. V prípade neukončenia kurzu z dôvodov, ktoré sa nepovažujú za opodstatnené, je účastník povinný uhradiť prostriedky úradu práce. Túto skutočnosť zmieňujeme z dôvodu, že v prípade Rakúska, kde sa vyžadovala platba od účastníka vopred s následnou refundáciou po ukončení

¹ Podpora zamestnateľnosti môže pokryť aj sprievodné aktivity, ktoré nie sú nevyhnutne vzdelávacieho charakteru. Ide už o spomínané poradenstvo, prípadne validáciu zručností nadobudnutých v neformálnom alebo informálnom vzdelávaní.

² Ide o reformu č. 7 v Pláne obnovy a odolnosti v Komponente Digitálne Slovensko „Strategický prístup k vzdelávaniu v oblasti rozvoja digitálnych zručností v spolupráci so zástupcami kľúčových zainteresovaných strán“ so sprievodnou investíciou č. 9 „Zlepšovanie digitálnych zručností seniorov (vrátane znevýhodnených skupín) a distribúcia Senior tabletov“ s alokovanou sumou 69 miliónov eur.

³ V tomto dokumente nie je priestor pre hodnotenie efektivity rekvalifikačných schém. Ich význam pre schému IVÚ spočíva v implementačných detailoch, ako napr. povinnostiach účastníkov, zmluvných podmienkach, časovom priebehu úkonov, a pod. V rámci kompetenčného zákona patrí schéma vzdelávacích účtov do kompetencie MŠVVaŠ SR.

⁴ Takto definovaná schéma je veľmi podobná škótskej schéme individuálnych tréningových účtov, avšak rozdiel je vo výške príspevku (Škótsko má fixný príspevok vo výške 200 libier, v SR sú určené maximálne cenové limity pre skupiny kurzov, ktoré zvyčajne presahujú hodnotu 200 eur).

vzdelávacej aktivity, bol tento mechanizmus rozpoznávaný ako významná bariéra pre znevýhodnené skupiny (Lassnigg, Baumegger, 2019).

Obsahové zameranie kurzov a regulácia poskytovateľov by mohli nadväzovať na schémy REPAS/KOMPAS. Jednou z výnimiek v oblasti obsahu kurzov navrhujeme možnosť využívať príspevok na kurzy základných zručností (existujúca ponuka v schémach REPAS/KOMPAS tieto kurzy neobsahuje a existujúce kurzy nie je možné absolvovať bez základného vzdelania). Aj keď takto definovaný obsah vzdelávania umožňuje financovanie vzdelávacích aktivít pre ťažko dosiahnuteľné skupiny nízkovzdelaného obyvateľstva, významný posun v riešení tohto komplexného problému vzdelávacími účtami nemožno predpokladať. Základným problémom je nenárokovateľnosť príspevku a tým aj obmedzená garancia financovania konkrétnej skupiny potenciálnych účastníkov, napr. v marginalizovanej komunite. Inými slovami, navrhovaná schéma nevie adekvátne riešiť inklúziu ťažko dosiahnuteľných skupín. Zahnutím základných zručností medzi obsah vzdelávacích aktivít sa však nevylučuje možné využitie pre nízkovzdelaných. Bližšie chápanie účinnosti tohto nástroja pre intervencie v tejto oblasti bude možné po prvotnom zbere dát.

Vzhľadom na postupnú implementáciu validácie predchádzajúceho vzdelania na Slovensku odporúčame medzi aktivity, ktoré bude možné financovať prostredníctvom IVÚ, aj aktivity spojené s týmto procesom, najmä účasť na skúškach, alebo zostavenie portfólia s kvalifikovaným kariérovým poradcom.

Obdobnú argumentáciu používame pri odporúčaní umožniť účasť na schéme aj migrantom, ktorí nemajú občianstvo SR, ale majú povolenie k pobytu, prípadne udelený azyl. Toto považujeme za dôležité nielen v kontexte európskej mobility, ale aj v otázke integrácie cudzincov. Jazykové kurzy alebo kurzy na získanie stupňa vzdelania pre migrantov sú súčasťou viacerých zahraničných schém ako forma podpory integrácie, aj keď sa domnievame, že problém integrácie cudzincov by mali riešiť samostatné schémy priamejšej podpory. V každom prípade je potrebné umožniť účasť na schéme aj migrantom s povoleným pobytom a po prvom cykle vyhodnotiť účinnosť nástroja pre túto oblasť.

Pre úspešnú implementáciu je nevyhnutné vyriešiť dostupnosť informácií o ponúkaných aktivitách. Informácie by mali byť sústredené na jednom mieste, napr. webovom portáli. Ide o informácie o ponúkaných vzdelávacích príležitostiach, využiteľnosti novozískaných zručností, možnostiach kariérnych zmien, zvyšovania zručností v digitálnych zručnostiach, a pod. Nie je vhodné ponechať vyhľadávanie takéhoto druhu informácií na jednotlivých potenciálnych účastníkoch, najmä ak sprievodným cieľom je aktivovať skupiny s nízkou účasťou podmienenou aj výraznou informačnou asymetriou.

Z tohto dôvodu je kľúčové vybudovanie jednotného informačného portálu v dvoch úrovniach: 1) základné informácie o dostupných kurzoch vrátane ich obsahu, ceny, formy a geografickej polohy a 2) s nadstavbovou platformou poskytujúcou informácie, ktoré predstavujú nejakú formu všeobecného kariérového poradenstva (napr. sebahodnotiace nástroje a pod.). Ideálne by tieto digitálne nástroje mali byť doplnené možnosťou individuálneho poradenstva, ale pred zavedením schémy sa neočakáva vybudovania komplexnej infraštruktúry poradenstva (ako to napr. navrhovala Stratégia pre ČZVaP na roky 2021-2030). Alternatívou je umožniť využitie IVÚ pre kariérové poradenstvo v existujúcich štruktúrach. Napr., úrady práce v súčasnosti poskytujú poradenstvo pre záujemcov o zamestnanie. Avšak vzhľadom na existujúce kapacity a záber poradenstva na úradoch práce navrhujeme, aby sa účastníci schémy mohli obrátiť na súkromných

kariérových poradcov, napr. registrovaných v existujúcich asociáciách združujúcich kariérových poradcov¹.

Odporúčame vytvoriť register poskytovateľov, ktorí v rámci svojej registrácie vytvoria zoznam konkrétnych vzdelávacích aktivít pre potreby informačného portálu podľa jednotného formátu. Overovanie spôsobilosti poskytovateľov vzdelávania môže vychádzať z už existujúceho systému overovania, tak ako v prípade schém REPAS/KOMPAS alebo akreditácie programov ďalšieho vzdelávania dospelých. V rámci využitia existujúcich inštitucionálnych prvkov odporúčame aktualizovať existujúci portál pre ďalšie vzdelávanie dospelých (isdv.iedu.sk).

Na záver odporúčame, aby sa pri tvorbe implementačného plánu rátalo s účasťou analytickej jednotky. Zapojenie analytickej jednotky MŠVVaŠ, prípadne inej organizačnej zložky pri tvorbe implementačného plánu, má opodstatnenie vo formulovaní požiadaviek pre zber dát pred spustením schémy tak, aby boli využiteľné pre účely priebežného monitoringu a hodnotenia efektivity pilotnej schémy, napr. v aktivácii spomínaných demografických skupín. Takisto stojí za úvahu možné prepojenie dát o účastníkoch schémy s administratívnymi dátami.

Box 14: Konkrétne črty IVÚ v SR v kočke

- Obyvatelia vo veku 16 + (s vylúčením účastníkov formálneho vzdelávania pre získanie stupňa vzdelania) a migranti s povolením na pobyt.
- Finančný príspevok do výšky 200 eur na jednu alebo viac aktivít v priebehu vyhlásenia schémy.
- Trvanie schémy do vyčerpania alokovaných prostriedkov.
- Zvážiť kvótové pridelovanie financovania.
- Príspevok je možné využiť na kurzy registrované v registri poskytovateľov a na kariérové poradenstvo uvedené v relevantnej časti informačného webového portálu (ideálne aj s aplikáciou pre mobilné zariadenia), príp. na ďalšie aktivity, ako je validácia predchádzajúceho vzdelania.

¹ Napr. Asociácia lektorov a kariérnych poradcov (ALKP), www.alkp.sk, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK), www.rozvojkariery.sk.

5. Zdroje

V. Burjan, M. Ftáčnik, I. Juráš, J. Vantuch, E. Višňovský, L. Vozár (2017). Učiace sa Slovensko. Dostupné na: https://www.minedu.sk/data/files/6987_uciace_sa_slovensko.pdf

Brauer, S. (2019). Digital open badge-driven learning : practical applications to support emerging ecosystems. In: Proceedings of ePIC 2018, the 16th International ePortfolio and Identity Conference (pp. 38-46), Caen, France: Reconnaître. <https://epic.openrecognition.org/2018-2/>

Buchem, I., van den Broek, E., Lloyd, N. (2016). Discussion Paper on Open Badges at Policy Levels (Open Badge Network, Erasmus+). URL: <http://www.openbadgenetwork.com/outputs/policy-levels>

Cedefop (2022a). Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 87. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271> .

Cedefop (2016b). OVP pod drobnohľadom: Slovensko, dostupné na https://www.cedefop.europa.eu/files/8102_sk.pdf

Cedefop (2014c). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office. https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

Detko et al. (2016). Validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v SR, dostupné na https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2018/06/analyza_validacia_vysledkov_neformalneho_vzdelavania_a_informalneho_ucenia.pdf.

Gibson, D., Ostaszewski, N., Flintoff, K., Grant, S., Knight, E. (2013). Digital badges in education, Education and Information Technologies. The Official Journal of the IFIP Technical Committee on Education. Springer Science+Business Media New York 2013.

Government of Ireland et al, (2020). Future FET: Transforming Learning The National Further Education and Training (FET) Strategy 2020-2024, Dublin, Solas, 2020, dostupné na https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf

EC (2022a). Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (2022/C 243/02), dostupné na [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN) ; Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02), dostupné na [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN) .

EC (2021b). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv {SWD(2021) 46 final}. COM(2021) 102 final, dostupné na https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0022.02/DOC_1&format=PDF

EC (2021c). A European Approach to Micro-credentials, dostupné na <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf>

accounts. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021SC0369>

EC (2021d). Odporúčanie Rady z 10. decembra 2021 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0773&from=EN>

EC (2020e). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Európsky program zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, Európska komisia, COM(2020) 274 final, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&> .

EC (2020f). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o vytvorení európskeho vzdelávacieho priestoru do roku 2025 {SWD(2020) 212 final}, COM(2020) 625 final, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN> .

EC (2020g). Odporúčanie Rady z 24. novembra 2020 týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť 2020/C 417/01, dostupné na [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01)) .

EC (2020h). Rozhodnutie Rady z 13. Októbra 2020 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1512&from=EN>

EC (2020i). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov - Európska dátová stratégia. COM(2020) 66 final, 2020, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0066> .

EC (2020j). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Akčný plán digitálneho vzdelávania 2021 – 2027 Prispôsobenie vzdelávania a odbornej prípravy digitálnemu veku, COM/2020/624 final. Dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52020DC0624>

EC (2018k). Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/646 z 18. apríla 2018 o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass) a o zrušení rozhodnutia č. 2241/2004/ES, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32018D0646>

EC (2018l). Promoting adult learning in the workplace – Final report of the ET 2020 Working Group 2016 – 2018 on Adult Learning. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>

EC (2016m) European Skill Agenda. Dostupné na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

EC (2017n). Odporúčanie Rady z 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, ktorým sa zrušuje odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (2017/C 189/03), dostupné na [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN) .

EC (2016o). Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Nový program v oblasti zručností pre Európu. COM(2016)

381 final, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN> .

EC (2012p) Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01), dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:398:FULL&from=SK> .

Habodászová, L. Studená, I. (2021). Marečku, podejte mi pero! Komentár IFP MFSR SK. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2021/16-marecku-podejte-mi-pero-november-2021.html>

Kato, S., Galán-Muros, V. a Weko, T. (2020). The emergence of alternative credentials, OECD Education Working Papers, No. 216, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>.

Korhonen, A., Ruhalahti, S., Niinimäki, J. (2020). Finnish Vocational Teachers' Competences Made Visible by Open Badges. Journal of Higher Education Theory and Practice. 20. 10.33423/jhetp.v20i6.3138.

Kullaslahti, J., Ruhalahti, S., Brauer, S. (2019). Professional Development of Digital Competences: Standardised Frameworks Supporting Evolving Digital Badging Practices. Journal of Siberian Federal University - Mathematics and Physics. 12. 175. 10.17516/1997-1370-0387.

Lassnigg, L., Baumegger, D. (2019). Bildungskonto Oberösterreich: Access to education/training for precarious/disadvantaged workers? A case study, Institute for Advanced Studies, Vienna. Dostupné na: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5830/7/ihs-report-2019-lassnigg-baumegger-bildungskonto-oberoesterreich-education-precarious-disadvantaged.pdf>

Lee, B. (2010). The individual learning account experiment in the UK: A conjunctural crisis?, *Critical Perspectives on Accounting* 21 (2010, 18-30)

Messer, D., Wolter, S. C. (2009). Money Matters – Evidence from a Large-Scale Randomized Field Experiment with Vouchers or Adult Training. CESifo Working Paper No. 2548. Dostupné na: <https://www.cesifo.org/en/publications/2009/working-paper/money-matters-evidence-large-scale-randomized-field-experiment> .

MPSVR (2021). Vymedzenie národných cieľov do roku 2030 v kontexte Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, , dostupné na <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26765/1>

MŠVVŠ (2021a). Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030, dostupné na <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf> .

MŠVVŠ (2021b). Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2022 - 2024 <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27153/1>

OECD (2019a). Individual Learning Accounts : Panacea or Pandora's Box?, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

OECD (2019b). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

OECD (2020c). Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

OECD (2021d). OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

OECD (2021e). Social vouchers: Innovative tools for social inclusion and local development, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, No. 2021/08, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/a98f02c5-en>.

Pathóová, I. Gáľlová, Ľ, Junášková, A. (2017). Prirad'ovacia správa Slovenského kvalifikačného rámca k Európskemu kvalifikačnému rámcu, dostupné na <https://www.minedu.sk/data/att/15013.pdf>, prílohy k správe dostupné na <https://www.minedu.sk/data/att/15014.pdf>

Plán obnovy a odolnosti SR, dostupné na: <https://www.planobnovy.sk/>

QQI (2020a). Green Paper on the Qualifications System (37 strán), dostupné na <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/green-paper-on-the-qualifications-system.pdf>.

QQI (2020b). Technical Paper on the Qualifications System (114 strán), dostupné na <https://www.qqi.ie/sites/default/files/2021-10/technical-paper-on-the-qualifications-system.pdf>.

Vantuch, J. a kol. (2013). Analýza národných systémov kvalifikácií vo vybraných krajinách EÚ. Bratislava: Štátny inštitút odborného vzdelávania, dostupné na <https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/analyzansk.pdf>.

Vantuch, J. a kol. (2014). Analýza Európskeho kvalifikačného rámca a Národných kvalifikačných rámcov vo vybraných krajinách EÚ. Bratislava : Štátny inštitút odborného vzdelávania. Dostupné na https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/analyza_ekr_nkr_eu.pdf

Walsh,P. (2021). Microcredentials: Hope or Hype? A look at the growing interest in and opportunities offered by micro-credentials in Ireland and internationally, dostupné na <https://irelandseducationyearbook.ie/downloads/IEYB2021/YB2021-FET-13.pdf>

Príloha 1 - Návrh definície mikroosvedčenia pre zákon o CŽV

Mikroosvedčenie

1. Mikroosvedčenie je záznam o vzdelávacích výstupoch, ktoré fyzická osoba získala na základe malého objemu vzdelávania vo formálnom, neformálnom alebo informálnom prostredí, ktoré vedie k získaniu vedomostí, zručností a kompetencií zodpovedajúcich individuálnym spoločenským, osobným a kultúrnym potrebám alebo aktuálnym potrebám trhu práce.
2. Mikroosvedčenie vydáva vzdelávacia inštitúcia alebo iná oprávnená inštitúcia a vlastní vzdelávajúca sa fyzická osoba, je možné ich sprístupňovať a je prenosné. Je možné ho využívať samostatne alebo v kombinácii s inými osvedčeniami.
3. Mikroosvedčením, ktoré spĺňa podmienky uvedené v kvalifikačnom štandarde, sa získava profesijná kvalifikácia. Zaradenie mikroosvedčenia do registra kvalifikácií a určenie príslušnej úrovne SKKR vykoná ministerstvo.
4. Vzdelávací program najmenej v rozsahu 10 hodín vedúci k získaniu mikroosvedčenia, ktorým sa získava profesijná kvalifikácia, posudzuje stredná škola, ktorá poskytuje vzdelávanie v príslušnom odbore vzdelávania zaradeného v sieti, alebo vysoká škola, ktorá má akreditovaný príslušný študijný program.
5. Ministerstvo školstva vedie zoznam vzdelávacích inštitúcií poskytujúcich vzdelávanie vedúce k získaniu mikroosvedčenia, ktorým sa získava profesijná kvalifikácia (ďalej len „zoznam“)¹, ktorý zverejňuje na svojom webovom sídle.
6. O zápis do zoznamu môže požiadať vzdelávacia inštitúcia. V zozname sú uvedené najmä
 - a) názov a adresa vzdelávacej inštitúcie,
 - b) uvedenie príslušnej strednej školy alebo príslušnej vysokej školy, ktorá dala súhlasné stanovisko k poskytovaniu vzdelávania vedúceho k získaniu mikroosvedčenia; to neplatí, ak je vzdelávacou inštitúciou stredná škola alebo vysoká škola,
 - c) webové sídlo vzdelávacej inštitúcie a kontaktné údaje vzdelávacej inštitúcie,
 - d) názov a rozsah vzdelávacieho programu vedúceho k získaniu mikroosvedčenia,
 - e) spôsob splnenia štandardov kvality alebo iného zabezpečenia kvality,
 - f) ďalšie kritéria určené vo všeobecne záväznom právnom predpise.
7. Podrobnosti o mikroosvedčení, vrátane povinných údajov uvedených v mikroosvedčení, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo školstva.

¹ Toto je otvorená otázka, ktorú treba doriešiť zákonom o CŽV. Je postačujúce vytvárať zoznam inštitúcií poskytujúcich vzdelávanie vedúce k získaniu mikroosvedčenia, ktorým sa získava profesijná kvalifikácia, alebo do zoznamu zahrnúť aj inštitúcie poskytujúce vzdelávanie vedúce k získaniu mikroosvedčenia, ktorým sa nezískava profesijná kvalifikácia?

Príloha 2 - Terminologická poznámka

V roku 2006 bol Unesco Institute of Education premenovaný na Unesco Institute of Lifelong Learning. Týmto sa aj do názvu elitného pracoviska premietol posun v terminológii. Kým v minulom storočí bol zaužívaným termínom „lifelong education“, v novom miléniu ustúpil termínu lifelong learning. Tým sa otvoril terminologický problém pre slovenčinu. K termínu celoživotné vzdelávanie potrebujeme nový termín, ktorý zareaguje na posun od „education“ k „learning“, a potrebujeme aj dohodu o slovenskom ekvivalente skratky LLL. Prvýkrát bolo riešenie tohto problému diskutované v preklade dokumentu „Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa“¹. V poznámke prekladateľa bolo navrhnuté zareagovať na posun od „education“ k „learning“ len pridaním zvrätneho „sa“ k „vzdelávanie“. Používanie termínu „vzdelávanie sa“ je potom pokladané za potrebné vždy vtedy, keď je treba zdôrazniť trend nazerať na celoživotné vzdelávanie ako na proces determinovaný viac aktivitou vzdelávajúcej sa osoby než pôsobením vzdelávacej inštitúcie. Preklad termínu „lifelong learning“ ako „celoživotné vzdelávanie sa“ je uprednostnený pred termínom „celoživotné učenie sa“, aby bolo možné zachovať zaužívanú skratku CŽV. Táto skratka sa neprestala používať ani v súčasnosti, keď sa už vžil memorandum silne spropagovaný termín lifelong learning a súvisiace rozlišovanie formálneho, neformálneho a informálneho prostredia, v ktorom sa človek môže vzdelávať. Hoci memorandum hovorí vo všetkých troch prípadoch o „learning“ a nie o „education“, v slovenčine sa pri „formal learning“, „non-formal learning“ a „informal learning“ začalo hovoriť o formálnom a neformálnom „vzdelávaní“, avšak o informálnom „učení sa“. Takéto termíny sú nielen mätúce a nekonzistentné, ale spôsobujú aj komplikácie pri preklade do angličtiny. Ak by nejaký anglicky píšuci autor chcel poukazovať na zmenu paradigmy (oslabenie inštitucionálneho vplyvu a posilnenie významu aktivity jednotlivca) a hovoriť rozlišujúco o „formal education“ a zároveň aj o „formal learning“ v jednej vete, asi by sa takáto veta nedala do slovenčiny preložiť, alebo by preklad vyžadoval vysvetľujúce poznámky. Podobne by vznikali problémy pri preklade do angličtiny pri termíne „neformálne vzdelávanie“, pretože jeho ekvivalentom je, striktné vzaté, termín „non-formal education“, hoci sa ním už v slovenčine bežne rozumie termín „non-formal learning“.

Samozrejme, z jazykového hľadiska by najčistejším riešením bolo „learning“ v súvislosti s vyššie spomenutými tromi prostrediami prekladať ako „učenie sa“, a hovoriť už nie o celoživotnom vzdelávaní a CŽV, ale o celoživotnom učení sa so skratkou CŽU. Domnievame sa, že s vyše dvadsaťročným oneskorením je už na to neskoro. Skratka CŽV je tak silná, že by bolo nerozumné ju nahradiť. Naopak, je rozumné ju zachovať pre oba významy – pre lifelong education aj lifelong learning, a v termíne celoživotné vzdelávanie pridať zvrätne „sa“ len ak by hrozilo nedorozumenie. V troch relatívne nových a špecifických termínoch „formal learning“, „non-formal learning“ a „informal learning“ je však akcent na „individualizujúci“ aspekt nevyhnutný a navrhujeme ich prekladať ako formálne, neformálne a informálne „vzdelávanie sa“. Týchto troch termínov sa úzko týka aj ďalší termín „validation“. Prekladaný bol doteraz rozmanito, napríklad „potvrdzovanie“², „validácia“³, ale aj „overovanie“ či dokonca aj úplne nevhodne „uznanie“. Vážnym argumentom

¹ EC (2000) Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa. Brusel, 30.10.2000 SEC(2000) 1832 SOC/COM/00/075. Dostupné na https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf

² EC (2012) Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:sk:PDF> a EC (2017) Odporúčanie Rady z 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, ktorým sa zrušuje odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (2017/C 189/03), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)

³ EC (2012) Odporúčanie Rady týkajúce sa validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia COM(2012) 485 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0485&from=en>

pre akceptovanie termínu „validácia“ je už vyššie použitý argument – potreba predchádzať komplikáciám pri preklade do angličtiny.

Na ustálení prekladu termínu „learning outcome“ ako „vzdelávací výstup“ došlo k zhode pri príprave Priradovacej správy SKKR k EKR a následne sa začal používať v oficiálnych dokumentoch spojených s celoživotným vzdelávaním.

Pojem „individuálny vzdelávací účet“ prenikol do slovenskej reality ako všeobecne chápaný nástroj financovania vzdelávania dospelých z verejných zdrojov, nezávisle od jeho formy – či už ide o účty, poukážky, voučery, či iné formy podpory. Odporúčanie Rady týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov ich definuje užšie ako „osobný účet, ktorý umožňuje jednotlivcom zhromažďovať a uchovávať nároky“ na vzdelávanie sa, príp. iné aktivity.

V novo pripravovanom návrhu zákona o CŽV potom navrhujeme použiť nasledujúce definície a v odbornom diskurze akceptovať nasledujúce terminologické ekvivalenty. Taktiež navrhujeme v tomto zmysle požiadať aj o úpravy príslušných prekladov legislatívnych predpisov do slovenského jazyka.

| Termín v angličtine | Termín v slovenčine | Terminológia v legislatíve EÚ* | Navrhované znenie pre používanie v SR** |
|---------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Lifelong learning | Celoživotné vzdelávanie sa | Všetky vzdelávacie aktivity vykonávané počas života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti/kompetencie a/alebo kvalifikáciu z osobných, sociálnych a/alebo profesionálnych dôvodov. ¹ | Celoživotné vzdelávanie sa zahŕňa všetky vzdelávacie aktivity vykonávané počas života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a kompetencie z osobných, sociálnych alebo pracovných dôvodov |
| Formal learning | Formálne vzdelávanie sa | Formálne vzdelávanie je vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje v organizovanom a štruktúrovanom prostredí osobitne určenom na vzdelávanie a jeho výsledkom je zvyčajne udelenie kvalifikácie, obyčajne v podobe osvedčenia alebo diplomu; zahŕňa systémy všeobecného vzdelávania, odborného vzdelávania pri nástupe do zamestnania a vysokoškolského vzdelávania. ² | Formálne vzdelávanie sa prebieha v organizovanom a štruktúrovanom prostredí osobitne určenom na vzdelávanie a jeho výsledkom je doklad o vzdelaní alebo kvalifikácii a charakteristické je pre systémy školského všeobecného vzdelávania, odborného vzdelávania a vysokoškolského vzdelávania. |
| Nonformal learning | Neformálne vzdelávanie sa | Neformálne vzdelávanie je vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje prostredníctvom plánovaných činností, pri ktorých je k dispozícii určitý druh podpory vzdelávania (napr. vzťah medzi študentom a učiteľom). ³ | Neformálne vzdelávanie sa je zámerné z pohľadu učiaceho sa a s určitou formou podpory. Po overení vzdelávacích výstupov môže neformálne |

¹ Cedefop Portal Terminology of European education and training policy, <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

² Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:sk:PDF>

³ ibid

| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Nonformal learning | Neformálne vzdelávanie sa | Neformálne vzdelávanie je vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje prostredníctvom plánovaných činností, pri ktorých je k dispozícii určitý druh podpory vzdelávania (napr. vzťah medzi študentom a učiteľom). ¹ | Neformálne vzdelávanie sa je zámerné z pohľadu učiaceho sa a s určitou formou podpory. Po overení vzdelávacích výstupov môže neformálne vzdelávanie sa viesť k priznaniu kvalifikácie. |
| Informal learning | Informálne vzdelávanie sa | Informálne učenie sa je vzdelávanie, ktoré je výsledkom každodenných aktivít spojených s prácou, rodinným životom alebo trávením voľného času a nie je organizované ani štruktúrované podľa cieľov, času ani podpory vzdelávania; informálne učenie sa nemusí byť z pohľadu vzdelávajúceho sa zámerné. ² | Informálne vzdelávanie sa je dôsledkom rozmanitých aktivít bežného dňa, sebvzdelávanie prebieha prirodzene, nie je plánované, štruktúrované ani zámerné. |
| Credential | Osvedčenie | Dokumenty, ktoré uvádzajú schopnosti a skúsenosti osoby a preukazujú, že osoba je kvalifikovaná na určité pracovné miesto alebo činnosť. ³ | Potvrdenie, že jednotlivec dosiahol vzdelávacie výstupy prostredníctvom formálneho, neformálneho alebo informálneho vzdelávania sa. |
| Validation | Validácia | Proces, ktorým splnomocnený orgán dosvedčuje, že jednotlivec získal výsledky vzdelávania, ktoré sa posúdili podľa príslušnej normy. ⁴ | Proces, ktorým splnomocnený orgán potvrdzuje, že jednotlivec získal vzdelávacie výstupy, ktoré sa posúdili podľa príslušnej normy. |
| Learning outcome | Vzdelávací výstup | Opis toho, čo vzdelávajúca sa osoba vie, chápe a je schopná urobiť pri ukončení procesu vzdelávania, vymedzeného z hľadiska vedomostí, zručností, zodpovednosti a samostatnosti. ⁵ | Vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré jednotlivec nadobudol počas vzdelávania sa. |
| Individual learning account | Individuálny vzdelávací účet | Spôsob realizácie individuálnych nárokov na odbornú prípravu; osobný účet, ktorý umožňuje jednotlivcom, aby si v súlade s vnútroštátnymi pravidlami zhromažďovali a uchovávali nároky na ktorúkoľvek oprávnenú možnosť odbornej prípravy, poradenstva alebo potvrdzovania, ktorú považujú za najužitočnejšiu, a kedykoľvek chcú. | Individuálny vzdelávací účet je spôsob podpory individuálneho vzdelávania jednotlivca, ktorý mu umožňuje využívať účelovo viazané finančné prostriedky na vzdelávanie sa, poradenstvo a validáciu. |

*Definície používajú pôvodnú (a tu kritizovanú) terminológiu – formálne vzdelávanie, neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa.

** Definície používajú novo navrhovanú terminológiu – formálne vzdelávanie sa, neformálne vzdelávanie sa a informálne vzdelávanie sa.

¹ ibid

² ibid

³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/credentials>

⁴ Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:sk:PDF>

⁵ Odporúčanie Rady z 22. mája 2017 týkajúce sa európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, ktorým sa zrušuje odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (2017/C 189/03), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)