

Validácia výsledkov
neformálneho
vzdelávania a
informálneho učenia sa
v SR

Validácia výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v SR

Autori:

Jozef Detko

Irena Fonodová

Ľubica Gállová

Miroslava Klemková

Andrej Lasz

Tomáš Šprlák

Bratislava, november 2016

Materiál neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

Úvodom.....	4
I. História a definície pojmov z oblasti validácie neformálneho a informálneho učenia sa	7
I.a) História.....	7
I.b) Rozdiely medzi formálnym, neformálnym a informálnym učením sa.....	8
I.c) Definície formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa	9
I.d) Prepojenie medzi formálnym vzdelávaním a neformálnym a informálnym učením sa	10
II. Utváranie európskych politík validácie neformálneho a informálneho učenia sa.....	11
II.1) Sociálne a ekonomické východiská národných stratégií validácie	11
II.2) Stratégia validácie neformálneho a informálneho učenia sa	12
II.3) Funkcie validácie.....	13
II.4) Prínosy validácie	14
II.5) Hľadanie spoločných princípov.....	15
II.6.a) Proces validácie neformálneho a informálneho učenia sa.....	15
II.6.a.1) Identifikácia.....	16
II.6.a.2) Dokumentácia	17
II.6.a.3) Hodnotenie.....	17
II.6.a.4) Certifikácia	17
II.6.b) Metódy hodnotenia a validácie.....	18
II.6.b.1) Zber dôkazov	18
II.6.b.2) Posúdenie	19
II.6.b.3) Vyhlásenie	19
II.6.b.4) Pozorovanie.....	19
II.6.b.5) Simulácia	19
II.6.b.6) Dôkaz odvodený z pracovných (alebo iných) situácií	19
II.6.c) Dokumentácia a dôkazy	20
II.6.c.1) Hodnotenie kompetencie	20
II.6.c.2a) Portfólio.....	20
II.6.d) Národné štandardy validácie.....	20
II.6.e) Národný kvalifikačný rámec	22
II.6.f) Nástroje EÚ na podporu validácie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v SR.....	22
III. Východiská pre validáciu neformálneho a informálneho učenia sa na Slovensku	25
III.1) Akademická a profesijná validácia v kontexte VNIU na Slovensku	25
III.1.a) Akademická validácia v kontexte VNIU.....	26
III.1.b) Uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa v legislatíve rezortu školstva SR	26
III.1.c) Uznávanie neformálneho vzdelávania v oblasti práce s mládežou	28
III.2) Profesijná validácia	31
III.3) Poradenstvo a proces validácie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa	34

III.3.a) Osobné ciele validácie	35
III.3.b) Úlohy poradcu v procese VNIU	35
III.4 Financovanie validácie neformálneho a informálneho učenia sa	36
III.5 Vzťah k národnému systému kvalifikácií	37
IV. Validácia neformálneho a informálneho učenia sa a kvalifikácie.....	39
IV.1) Kvalifikácia a odborná spôsobilosť v kontexte validácie	39
IV.2) Využitie pojmu kvalifikácia v praxi	42
V. Používanie validácie v odborných poradenských službách	45
V.1) Bilancia kompetencií	45
V.2) Uznávajúce prístupy sú čiastkové a súčasťou širšieho poradenského programu	46
V.3) Dokumentácia zameraná na celú profesijnú dráhu klienta	46
V.4) Využívanie štandardov povolání	46
V.5) Potenciál pre rozvoj validácie.....	46
VI) Prieskum k otázkam validácie neformálneho a informálneho učenia sa.....	48
VII) Závery a odporúčania	52
Návrh postupu uznávania výsledkov neformálneho učenia sa	55
VIII. Glosár k analýze	60
Celoživotné vzdelávanie.....	60
Doklad o formálnej kvalifikácii	60
Európsky profesijný preukaz.....	60
Formálna validácia výsledkov vzdelávania.....	60
Kvalifikácia	60
Kredit.....	63
Kreditové systémy.....	63
Národný kvalifikačný rámec.....	63
Národná sústava kvalifikácií.....	63
Odborná spôsobilosť.....	63
Odborná stáž.....	65
Potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa	65
Validácia / uznávanie	66
Výsledky vzdelávania/ vzdelávacie výstupy	66
Spoločné skúšky odbornej prípravy	66
Spoločný rámec pre odbornú prípravu	67
Použitá literatúra a zdroje	68

Úvodom

Cieľom analýzy, uvedenom v zadaní tejto úlohy, bolo zaoberať sa spôsobom/spôsobmi validácie kvalifikácií mimo formálneho vzdelávania. Z tohto zadania nám vyplýva potreba analyzovať viaceré stránky týchto procesov a s nimi súvisiacich politík, stratégií a štruktúr, ktoré validáciu kvalifikácií ovplyvňujú. Vychádzame pritom z dokumentov Európskej únie o tejto problematike, ktorú sa pokúsime porovnať so politikami a štruktúrami na Slovensku, aby sme sa na základe odlišností a nedostatkov/ chýbajúcich konceptov a metodík pokúsili formulovať odporúčania pre ďalší rozvoj validácie tak, aby Slovensko naplnilo svoje záväzky voči politikám EÚ, ale hlavne využilo prínosy, ktoré tieto procesy majú priniesť spoločnosti, ekonomike aj jednotlivcom. Tomu je podriadená štruktúra predloženej analýzy, v ktorej sa sústreďujeme na definície pojmov používaných v problematike validácie neformálneho a informálneho učenia sa (VNIU) v domácej a európskej literatúre, procese, metódach a princípoch validácie, právnym dokumentom riadiacim problematiku VNIU na Slovensku, praxi, prepojenia problematiky kvalifikácií a VNIU a napokon uvádzame glosár pojmov so zdrojovými údajmi.

20. decembra 2012 Rada Európskej únie vydala Odporúčanie k validácii neformálneho a informálneho učenia sa¹, ktoré vyzýva jednotlivé členské štáty, aby zaviedli relevantné usmernenia do roku 2018. Očakáva sa, že týmto sa dovŕši takmer 50 rokov diskusií o podstate, význame, metódach a výsledkoch validácie kvalifikácií nadobudnutých mimo formálneho procesu vzdelávania. Zvýrazňovanie týchto otázok vo vzdelávacích politikách EÚ, ako aj jednotlivých členských štátov je reakciou na potrebu čoraz flexibilnejšej pracovnej sily na rýchlo sa meniacom trhu práce, čo formálny systém už zjavne nezvláda. Len v ostatnom období sa touto témou zaoberajú okrem vyššie uvedeného Odporúčania aj Európska príručka VNIU z rokov 2009 a jej aktualizácia z roku 2015, ako aj register z rokov 2010, 2014 a 2016.

Validácia neformálneho a informálneho učenia sa je v celej svojej histórii, stratégiách a metodológiách zameraná na prácu a pracovné uplatnenie človeka, pomáhajú mu uplatniť sa a zdokonaľiť svoje odborné zručnosti, stanoviť si priority v živote a nadviazať nové sociálne kontakty. K získaniu a udržaniu si práce významne prispieva vzdelávanie a učenie sa počas celého života človeka, čo sa v ostatných rokoch označuje ako ďalšie alebo aj *celoživotné vzdelávanie*. Ide o komplexný jav v živote človeka, v ktorom sa prelína učenie sa motivované (ďalším, lepším, iným) uplatnením v práci, ale aj učenie sa v rámci komunity, záľub, rodiny, angažovanosti v komunite, politických ambícií, aktívneho života v post produktívnom veku a pod.

Z hľadiska témy analýzy nám pôjde predovšetkým o možnosti rozvoja odborných vedomostí a zručností s cieľom získať, prehľbovať si, či meniť kvalifikáciu pre uplatnenie na trhu práce podľa požiadaviek zamestnávateľa. V dynamicky sa meniacich podmienkach na trhu práce musí byť každý prvok vzdelávacieho systému pripravený pružne reagovať na zmeny: tak učiaci sa (často v pozícii zamestnanca alebo uchádzača o zamestnanie), zamestnávateľ, vzdelávacie inštitúcie v rámci formálneho aj neformálneho vzdelávania, ako aj služby zamestnanosti.

¹ COUNCIL RECOMMENDATION of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal 2012/C 398/01, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Podnetmi pre rozpracovávanie tejto témy v ostatnom čase sú najmä ekonomicko-sociálne problémy ako vysoká nezamestnanosť, nedostatočné alebo nevhodné kvalifikácie, stúpajúci počet mladých ľudí, ktorí predčasne vypadávajú zo vzdelávania bez získania prvotnej kvalifikácie, starnúca populácia, ale aj potreba zvýšenia produktivity práce a veľmi nízke zapojenie sa dospelaj populácie do ďalšieho vzdelávania.

Od učiaceho sa očakáva najmä motivácia vzdelávať sa, rozvíjať svoje vedomosti a zručnosti, ochota rozvíjať svoju kvalifikáciu nadobudnutú počas prípravy na povolanie alebo sa rekvalifikovať, ak si to potenciálne uplatnenie na trhu práce vyžaduje. Rovnako učebné a študijné programy ponúkané školami a vzdelávacími inštitúciami by mali širšie reflektovať potreby trhu práce.

Kľúčový v tomto procese je pojem *celoživotné vzdelávanie*, resp. **celoživotné učenie sa**, ktorý lepšie vystihuje učenie sa od narodenia do konca života vo všetkých prostrediach a vzťahoch, do ktorých človek počas života vstupuje. Celoživotné vzdelávanie v SR legislatívne upravuje Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Považuje ho za „základný princíp výchovy a vzdelávania“ a definuje ho ako „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“. Je tvorené školským vzdelávaním a ďalším vzdelávaním, ktoré sú upravené ďalšími zákonmi právnymi normami².

Z hľadiska našej analýzy poukážeme na potrebu tento zákon zmeniť, pretože ak spĺňal v čase vzniku a ďalších aktualizácií určité politické ciele a zámery, nevyhovuje súčasným potrebám validácie vzdelávacích výstupov z neformálneho a informálneho učenia sa z niekoľkých dôvodov:

- Nie je priaznivý ani podporný stav, ktorý v dôsledku uvedeného zákona nastal na Slovensku
 - celoživotné vzdelávanie sa stotožňuje a prekrýva s ďalším vzdelávaním, robí z neho izolovaný ostrov, na ktorom prebiehajúce vzdelávacie aktivity sú vytrhnuté z kontextu spoločensko-ekonomického života jednotlivca, upriamujú pozornosť len na prípravu na trh práce, aj to len v presne vymedzených prípadoch.
- Vyššie uvedená definícia „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“ zbytočne redukuje aktivity neformálneho, a najmä informálneho učenia sa, ktoré tento cieľ nemusia prvoplánovo zahŕňať, a tým vlastne diskvalifikuje všetko neintencionálne vzdelávanie.
- Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní definuje ďalšie vzdelávanie ako nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní, ale zároveň túto nadväznosť popiera, pretože jeho výsledkom nie je získanie ďalšieho stupňa vzdelania, ale len získanie úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie (s ďalším nie celkom jasným rozšírením definície ako doplnenie, rozšírenie, prehĺbenie, obnovenie kvalifikácie). Vzdelávací systém v tomto chápaní zostáva uzatvorený a nepriestupný.
- Z hľadiska rôznorodosti aktérov, vstupujúcich do vzdelávania a odbornej prípravy, bude tiež vhodné novo definovať cieľové skupiny, ktoré sú užívateľmi možností, ktoré zákon ponúka, ale v súčasnosti sú prakticky vylúčení. Ide najmä o ľudí aktívnych na trhu práce (teda zamestnaných), ktorí sa chcú profesionálne „posunúť“ - vyššie, inde, alebo si len proste

² Napr. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (Školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

udržať svoje zamestnanie. Ďalšou, v súčasnosti vylúčenou skupinou, sú žiaci a študenti vo formálnom i neformálnom vzdelávacom procese, ktorým by validácia vzdelávacích výstupov nadobudnutých v NIU mohla pomôcť rýchlejšie alebo efektívnejšie absolvovať vzdelávací program. Vo všeobecnosti to znamená rozšíriť validáciu výstupov NIU zo skupiny dospelých na celý proces celoživotného vzdelávania, i keď je logické, že väčšinou cieľovou skupinou ostanú naďalej dospelí učiaci sa. Nie je však účelné obmedzovať zákon len na túto skupinu.

Keďže naším cieľom nie je kritika uvedeného zákona, ale poukázanie na problémy a obmedzenia, ktoré prináša, v ďalších častiach analýzy sa sústredíme na tie prvky, ktoré v zákone chýbajú z hľadiska validácie vzdelávacích výstupov neformálneho a informálneho učenia sa pre potreby nadobúdania kvalifikácie.³

³ Podľa nášho názoru, či už ide o prvotnú kvalifikáciu, zmenu kvalifikácie, rozšírenie..., vždy ide o nadobudnutie a uznanie kvalifikácie, ktorú jednotlivec dovtedy nemal.

I. História a definície pojmov z oblasti validácie neformálneho a informálneho učenia sa

I.a) História

Idea neformálneho vzdelávania sa utvárala koncom 60. rokov 20. storočia v čase tzv. svetovej vzdelávacej krízy⁴. Neformálne vzdelávanie sa stalo súčasťou medzinárodných diskusií o politikách vzdelávania v spojitosti s konceptom kontinuálneho alebo celoživotného vzdelávania, ktorý zdôraznil význam vzdelávania počas celého života človeka, teda nielen v predproduktívnom a produktívnom, ale aj post produktívnom veku.

Pedagogická teória začala zaoberať problémami, ako nevyhovujúce kurikulá, vzťahy medzi rastom vzdelanosti a ekonomickým rastom a ich nesúlalom, či nesúlalom medzi vznikom nových pracovných miest a štruktúrou vzdelanosti v spoločnosti. Pre viaceré krajiny sa stalo zložitým (politicky alebo ekonomicky) financovať rozširovanie formálneho vzdelávania.

Hlavným problémom bolo, že systém formálneho vzdelávania sa veľmi pomaly prispôboval socio-ekonomickým zmenám nielen vďaka svojmu konzervativizmu, ale aj kvôli letargii samotnej spoločnosti. Už v 70. rokoch autori v oblasti pedagogiky konštatovali, že pedagogiky majú tendenciu skôr nasledovať trendy v spoločnosti, ako ich viesť, teda žiadnu výraznú zmenu z prostredia škôl /formálneho vzdelávania nemožno očakávať, preto sa treba zamerať na širšiu spoločnosť a iné sektory.

Z tohto hľadiska ekonómovia Svetovej banky začali rozlišovať formálne, neformálne a informálne učenie sa. Pozornosť sa pritom upriamila na vzdelávanie, učenie sa a odbornú prípravu, ktorá sa realizuje mimo akreditovaných vzdelávacích inštitúcií, tvoriacich formálny vzdelávací systém.

V 70. rokoch boli tiež definované štyri charakteristiky neformálneho vzdelávania:

- Relevantnosť potrebám znevýhodnených skupín.
- Zameranie na špecifické kategórie ľudí.
- Jasne definovaný účel učenia sa.
- Flexibilita organizácie a metód učenia sa.⁵

V rovnakom čase sa objavili tendencie posunu k celoživotnému vzdelávaniu aj v publikáciách UNESCO spolu s pojmom 'učiaca sa spoločnosť'. Tento trend vyvrcholil v publikácii *Learning to Be*.⁶ Celoživotné učenie sa stalo hlavnou koncepciou, podľa ktorej sa majú formovať vzdelávacie systémy (UNESCO 1972:182). Jej dôsledkom bol vznik trojstrannej kategorizácie vzdelávacích systémov, definovaný v prácach Combsa, Prossera a Ahmeda (1973)⁷ a začali

⁴ Coombs, P. *The World Educational Crisis*, New York, Oxford University Press, 1968. Citované z <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>, stiahnuté 26.8.2016

⁵ Fordham, P. E.: (1993) 'Informal, non-formal and formal education programmes' in YMCA George Williams College, London: YMCA George Williams College, 1993. Citované z <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>, stiahnuté 26.8.2016

⁶ Faure, E. a kol.: *Learning to Be* ('The Faure Report'), UNESCO, Paríž, 1972. <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>, stiahnuté 26.8.2016

⁷ Rozdiely sú zväčša administratívne. Formálne vzdelávanie je spojené so školami a inštitúciami odbornej prípravy; neformálne s komunitnými skupinami a inými organizáciami; a informálne pokrýva zostávajúce aktivity, interakcie s priateľmi, rodinou a kolegami v práci.

pokusy o definície pojmov formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa. Tieto definície vyzdvihovali do popredia rozličné faktory v snahe jednoznačne odlíšiť tieto tri pojmy.

1.b) Rozdiely medzi formálnym, neformálnym a informálnym učeníom sa⁸

Od konca 60. rokov bolo tejto problematike venované množstvo štúdií a publikácií, vydaných na celom svete a porovnaním niektorých z nich sme našli množstvo prvkov, na základe ktorých sa opisujú rozdiely v prostredí a formách vzdelávania. Preto sa javí ako dosť problematické jednoznačne definovať rozdiely medzi týmito formami vzdelávania; v každom prípade by sme len pridali ďalšie definície motivované subjektívnym pohľadom na problematiku.

Nasledujúca tabuľka uvádza najčastejšie rozdiely medzi definíciami formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania:

Rozdiely v:	Formálne učenie sa	Neformálne učenie sa	Informálne učenie sa
prostredí	Obvykle v škole	V inštitúcii mimo školy	Kdekoľvek
vzťahu učiteľ- učiaci sa	Môže byť represívne	Obvykle podporné	Podporné
	Riadené učiteľom	Môže byť vedené alebo riadené učiteľom	Obvykle riadené učiacim sa
štruktúre	Štruktúrované	Štruktúrované	Neštruktúrované
	Sekvenčné (chronologicky usporiadané texty)	Obvykle nesekvenčné	Nesekvenčné
obsahu	Štandardizovaný, rigidné štruktúrovaný	Individualizovaný, zameraný na učiaceho sa	individualizovaný
spracovaní obsahu	Obvykle vopred pripravený	Obvykle vopred pripravený	Spontánny
motivácii	Motivácia obvykle prichádza zvonku	Motivácia môže byť aj externá, ale obvykle je interná	Motivácia je obvykle interná
dobrovoľnosti	Povinné	Obvykle dobrovoľné	Dobrovoľné
hodnotení	Učenie sa je hodnotené	Učenie sa obvykle nie je hodnotené	Učenie sa nie je hodnotené
vzťahu k stupňu vzdelávania	Výstupy vedú k vopred definovanému stupňu vzdelávania	Za určitých podmienok môže viesť, alebo obvykle nevedie k vyššiemu stupňu vzdelávania	Nevedie k vyššiemu stupňu vzdelávania
vzťahu ku kvalifikácii	Vzdelávacie výstupy vedú k vopred definovanej kvalifikácii	Vzdelávacie výstupy môžu viesť ku kvalifikácii, nie je to však podmienka.	Vzdelávacie výstupy nevedú ku kvalifikácii
časovom rozvrhu	Dlhodobé/ na plný úväzok	Krátke cykly, opakujúce sa	nerrelevantné
poskytovateľoch	Založený na formálnych inštitúciách	Založený na flexibilných organizáciách	Mimo inštitúcií a organizácií
kontrole	Externá/ hierarchická	Samosprávna/ demokratická	nerrelevantné

⁸ Východiskom bolo rozlíšenie troch typov vzdelávania v publikácii Eshach, Haim: Bridging In-School and Out-School Learning: Formal, Non-Formal, and Informálne vzdelávanie. Journal of Science Education and Technology, Vol. 16, č. 2, Apríl 2007, DOI: 10.1007/s10956-006-9027-1); <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0141-8211.2004.00167.x/abstract>; stiahnuté 25/07/ 2016; rozlíšenie bolo doplnené o ďalšie znaky uvedené v rozličných definíciách.

Ako vidno z tabuľky, jednoznačne možno rozlíšiť protiklady vo formálnom a informálnom vzdelávaní, kým to, čo sa označuje neformálnym vzdelávaním, osciluje kdesi uprostred týchto protikladov, prikláňajúc sa striedavo k jednej z krajných hodnôt.

Vynára sa preto otázka, či skutočne potrebujeme na definovanie foriem vzdelávania túto triedu – teda, či nie len zaužívaným anachronizmom, ktorý z hľadiska validácie je irelevantný. Keďže by nebolo vhodné zaviesť rozlišovanie validácie vzdelávacích výstupov neformálneho a informálneho učenia sa, naznačuje to, že by bolo jednoduchšie definovať dve protikladné formy – formálne a neformálne (nech sa pod týmto pojmom skrýva čokoľvek odlišné od formálneho vzdelávania).

Táto otázka je podnietená najmä v prostredí Slovenska, kde je zákonom vymedzené, čo sa považuje za ďalšie (celoživotné) vzdelávanie, a to sú formy vzdelávania, ktoré veľmi pripomínajú formálny systém (akreditácia vzdelávacej inštitúcie, obsahu vzdelávania, vzdelávacieho personálu...) a informálne učenie sa je zostáva z hľadiska validácie marginalizované.

1.c) Definície formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa

Určujúcimi kritériami rozličných foriem učenia sa je ich organizácia, účel a certifikácia⁹. Formálne a neformálne učenie sa je charakteristické tým, že existuje externá organizácia so vzdelávacími miestnosťami, obsahom, časom, kým informálne učenie sa prebieha individuálne a často aj nevedome. Tento aspekt nevedomosti pri validácii NIU znamená, že je potrebné urobiť retrospektívne zisťovanie vzdelávacích výstupov jednotlivca. Informálne procesy učenia sa obvykle nevedú k certifikácii, kým formálne učenie sa je vždy certifikované. Neformálne učenie sa taktiež zväčša vyústi do certifikácie. Tieto formy učenia sa v súčasnosti zväčša líšia „trhovou hodnotou“ získaných certifikátov, ako je dôvera, ktorú do nadobudnutých vzdelávacích výstupov vkladajú koneční užívatelia. Všeobecne možno konštatovať, že čím menej formálnosti, tým je dôvera nižšia.

Definície **formálneho vzdelávania/učenia sa** zdôrazňujú tri základné prvky – školu, štruktúru a záverečný certifikát. Pozostáva z učenia sa, ktoré sa realizuje v organizovanom a štruktúrovanom kontexte, má obvykle presne stanovený obsah, trvanie, úlohy vzdelávateľov a učiacich sa, je teda primárne organizované ako učenie sa. Má viesť k formálnemu uznaniu výsledkov/ukončenia (diplom, certifikát) a je zámerné z hľadiska učiaceho sa.

Definície **neformálneho učenia sa** zdôrazňujú organizáciu učenia sa mimo školského systému, často aj absenciu možnosti získať stupeň vzdelania, flexibilitu v obsahu a metódach. Neformálne učenie sa pozostáva z učenia sa založeného na plánovaných aktivitách, ktoré nemusia byť explicitne určené na učenie sa, ale vždy obsahujú dôležitý prvok učenia sa. Neformálne učenie sa je zámerné z hľadiska učiaceho sa.

Pri definovaní informálneho učenia sa autori zdôrazňujú neintencionálnosť – deje sa v situáciách počas života, ktoré sú často spontánne, napr. v kruhu rodiny, priateľov a pod. Informálne učenia sa je definované ako učenie sa vyplývajúce z každodenných životných aktivít vo vzťahu k práci, rodine, alebo voľnému času. Často sa označuje ako skúsenostné učenie sa a do istej miery ho možno označiť aj ako náhodné učenie sa. Nie je štruktúrované v zmysle

⁹ European guidelines for validating non-formal and informal learning, CEDEFOP. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

cieľov učenia sa, vymedzeného času alebo stanovenej podpory učiacemu sa. Obvykle tiež nevedie k certifikácii a vo väčšine prípadov je nezámerné. Z ďalších charakteristík môžeme uviesť:

1.d) Prepojenie medzi formálnym vzdelávaním a neformálnym a informálnym učením sa

Vzťah NIU k formálnemu vzdelávaniu a odbornej príprave zostáva pre riadiace orgány prvým krokom pri tvorbe dlhodobých stratégií celoživotného vzdelávania. Vo väčšine prípadov je validácia konečným štádiom, ktoré potvrdzuje výstupy dosiahnuté jednotlivcom počas preddefinovaného procesu učenia sa a uchádzač dostáva diplom, certifikát, vysvedčenie, ktoré je platné v národnom, regionálnom alebo sektorovom rámci, ale jeho akceptácia a prenosnosť sa výrazne odlišujú.

Validácia zahŕňa procesy hodnotenia predchádzajúceho učenia sa: spája hodnotenie každého druhu učenia sa s validáciou uplatňovanou vo formálnom vzdelávaní a odbornej príprave. Táto politika umožňuje jednotlivcovi nechať si zhodnotiť a uznať predchádzajúce vzdelávanie alebo skúsenostné učenie sa podľa národných (alebo iných) štandardov, bez potreby absolvovať niektorý program vzdelávania alebo odbornej prípravy.

II. Utváranie európskych politík validácie neformálneho a informálneho učenia sa

Pri definícii pojmu validácia sme si vypomohli definíciami používanými v iných sektoroch, pričom prvotnú orientáciu v pojme validácia poskytujú jazykové slovníky, napr.:

Validácia:

- overenie, preverenie
- kontrola hodnoty výšky účtu
- uznanie právoplatnosti zmluvy, listiny a pod.¹⁰;

prípadne oblasť techniky, ktorá definuje dva prepojené pojmy „**verifikácia**“ a „**validácia**“ ako pomenovanie pre kontrolné procesy, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby produkt zodpovedal potrebám odberateľa.

Validácia produktu (ktorú možno preniesť aj na vzdelávacie výstupy NIU) sa používa, ak nie je možné verifikovať (testovať) produkt na výstupe, teda je potrebné výsledný produkt validovať ex-post, v našom prípade po ukončení určitej fázy procesu učenia sa. Validácia je činnosť, ktorou sa preukazuje zhoda produktu s požiadavkami až pri uplatnení/zavedení produktu v praxi.

Pojmom **verifikácia** sa rozumie overenie produktu kontrolami a skúškami (delíme ich na vstupné, prevádzkové a výstupné). Účelom verifikácie produktu je potvrdenie zhody s požiadavkami kladenými na produkt.¹¹ Inými slovami verifikáciou overujeme, že produkt zodpovedá špecifikácii, **validáciou potvrdzujeme, že produkt zodpovedá predstavám užívateľa.**

V tejto súvislosti treba taktiež definovať, kto je oným užívateľom v procese validácie neformálneho a informálneho učenia sa (VNIU) a dostaneme sa k pojmu majiteľ kvalifikácie, pretože validácia je veľmi úzko spätá zmysel nadobúda, až pri spojení s kvalifikáciou, ku ktorej vedie a túto kvalifikáciu obvykle „strážia“ zástupcovia trhu práce - profesijné zväzy, únie, komory alebo hoci aj sektorové rady.

II.1) Sociálne a ekonomické východiská národných stratégií validácie

Miera, akou užívatelia dôverujú procesu validácie, závisí od národnej alebo miestnej praxe a s ňou spojených predchádzajúcich skúseností. Túto prax výrazne ovplyvňujú dva faktory:

1. Aké je prepojenie medzi (rozličnými formami) validácie NIU a národným kvalifikačným systémom;
2. Aké druhy štandardov sa používajú pri validácii NIU;

Od validácie NIU sa očakáva:

¹⁰ <http://webslovník.zoznam.sk/slovník-cudzich-slov/validacia>

¹¹ <http://www.poling.sk/slovník-pojmov.php>

- podporiť mobilitu v rámci vzdelávania /odbornej prípravy a na trhu práce tým, že sa uľahčí prístup jednotlivca k učeniu sa a uznanie nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií;
- zvýšiť efektívnosť vzdelávania a odbornej prípravy tým, že pomôže zabezpečiť jednotlivcovi prístup k učeniu sa šitému na mieru jeho potrieb;
- zvýšiť rovnosť príležitostí jednotlivca dosiahnuť uznanie svojich zručností kompetencií bez ohľadu na to, kde ich získal a v tomto kontexte najmä podporiť znevýhodnené skupiny, nezamestnaných, starších pracovníkov;
- podporiť celoživotné vzdelávanie tým, že sa umožní postupná (celoživotná) validácia nadobudnutých vedomostí, zručností a iných kompetencií;
- reagovať na identifikované sektorové potreby odrážajúce nedostatok zručností alebo požiadavky profesijných kvalifikácií;
- podporiť reakciu na demografické zmeny.

Tento výpočet nie je konečný, odráža najčastejšie uvádzané úlohy, ktoré sa validácii NIU pripisujú v súčasnej literatúre. V každom prípade však je potrebné zvážiť, ktoré z týchto úloh sú vysoko relevantné aj slovenskému prostrediu, resp. ich prioritovať z hľadiska súčasných inštitucionálnych a finančných možností a budúcich potrieb spoločnosti.

II.2) Stratégia validácie neformálneho a informálneho učenia sa

Implementácia VNIU je dlhodobý proces, a preto vyžaduje, aby bol podrobne opísaný v záväzných dokumentoch, akčných plánoch a kontrolovaný z hľadiska procesov, ich realizátorov, výstupov a pod.

Obvykle sa stratégia VNIU stáva súčasťou stratégií celoživotného vzdelávania, čo by v slovenských podmienkach znamenalo prehodnotenie existujúcej stratégie tak, aby sa mohla do nej VNIU plnohodnotne včleniť ako organická súčasť.

Medzi problémy, s ktorými sa validácia NIU musí vysporiadať pri definovaní stratégie, patrí:

- fragmentácia kvalifikácie, ktorú validácia prináša a s ňou súvisiaci problém kvality takto validovanej kvalifikácie;
- nedostatok právnej aj metodologickej regulácie procesov VNIU a roztrieštenosť zodpovednosti;
- prílišný dôraz na hodnotenie a certifikáciu; menej príležitostí na uplatnenie formatívnej validácie
- prekážky v prístupe k validácii;
- nedostatok uvedomenia si možností a príležitostí u cieľových skupín;
- nedostatok špecifických profesijných vzdelávacích programov a opatrení
- chýbajúci všeobecný rámec zabezpečenia kvality;
- prepojenie validácie a NKR.

Ďalšou úlohou bude prehodnotiť cieľové skupiny, ktorým bude VNIU prístupná – popri nezamestnaných a nízko kvalifikovaných je potrebné zvážiť prístupnosť pre celú skupinu ľudí na trhu práce (ktorí si buď potrebujú aktualizovať kvalifikáciu, aby si udržali povolanie, zvýšiť kvalifikáciu kvôli kariérnemu postupu, alebo zmeniť kvalifikáciu kvôli zmene zamestnania).

Štvrtou skupinou bude v závislosti od toho, ako sa vyvinie situácia v rokovaní v rámci EÚ, skupina imigrantov a utečencov, ktorí obvykle prichádzajú buď bez dokladov o kvalifikácii, alebo majú žiadnu/nízkú kvalifikáciu a bude potrebné umiestniť ich na trhu práce.

Strategické ciele validácie by sme mohli na základe vyššie uvedených východísk zhrnúť nasledovne:

- Vytvoriť podmienky napomáhajúce validácii NIU
- Zvýšiť perspektívne možnosti vzdelávania a zamestnania sa pre široké cieľové skupiny
- Podporovať otvorenosť a prístupnosť systému vzdelávania a odbornej prípravy
- Včleniť validáciu NIU ako integrálnu súčasť systému vzdelávania a odbornej prípravy
- Posilňovať zameranie na vzdelávacie výstupy a zabezpečovanie kvality.

Na zabezpečenie týchto strategických cieľov bude potrebné zaviesť 4 základné opatrenia:

- 1. Zabezpečenie kvality** - posilňovať transparentnosť, kvalitu a uznávanie procesov VNIU (v súlade s cyklom kvality opísať „dobré“ procesy validácie, overiť ich v praxi, vyhodnotiť a prípadne urobiť nápravu v dohodnutých časových intervaloch)
- 2. Profesionalizácia realizátorov** – rozvíjať vedomosti, zručnosti a kompetencie ľudí vykonávajúcich validáciu, vytvoriť kompetenčný profil poradcov a hodnotiteľov, vytvoriť kurzy a školenia;
- 3. On-line portál k VNIU** – zvýšiť vizibilitu a dostupnosť informácií a dokumentov potrebných pri VNIU ; „jazyk“ a obsah špecificky zameraný na rozličné cieľové skupiny;
- 4. Synergie** – koordinácia, presieťovanie a spolupráca medzi jednotlivými iniciatívami, politikami, výmena skúseností (napr. ECVET, EQF, ECTS).

II.3) Funkcie validácie

Ako už bolo uvedené vyššie, validácia výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa vznikla ako reakcia na narastajúcu diskontinuitu v životopisoch ľudí na trhu práce z dôvodu narastajúceho tempa zmien na trhu práce, častejšej zmeny zamestnania, narastajúcej potreby kvalifikovaných zamestnancov, ktorých neposkytuje formálny vzdelávací systém, ale aj tvrdého boja o pracovné miesta mnohými uchádzačmi. Zároveň narastá záujem o samozamestnávanie alebo živnosť, a práve v tejto oblasti je často potrebné preukázať sa nejakým druhom vysvedčenia, osvedčenia alebo certifikátu, ktorý býva predpokladom napr. na vydanie živnosti.

Prvotné dokumenty publikované v Európskej únii, ktoré sa zaoberajú otázkami VNIU, ako najsilnejší argument uvádzajú využitie dôkazov o učení sa na trhu práce. Až neskôr sa k tejto argumentácii významu validácie pridalo zapojenie občanov a širšie chápaný osobný rozvoj.¹²

Ako bolo uvedené vyššie, pojmy VNIU sa začali objavovať v súvislosti s dynamickými zmenami v pracovnom živote jednotlivcov, kedy celoživotné zamestnanie sa stalo skôr výnimkou a väčšina zamestnancov musí, dobrovoľne alebo nasilu, zmeniť prácu a kariéru niekoľkokrát v priebehu pracovného života. Zmena podmienok na trhu práce, ktoré odrážajú vývoj v technológiách, trhoch a organizáciách, vyžaduje prenos nadobudnutých zručností a kompetencií do nového pracovného prostredia. Zamestnanci, ktorí opustili alebo stratili

¹² COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. COM(2001) 678 final. Commission of the European Communities 2001, s. 9

prácu, musia byť schopní preniesť si vedomosti a skúsenosti do nového podniku, sektoru, alebo dokonca do inej krajiny.

Validácia NIU napomáha transferu predtým nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií. Jej účelom je zviditeľniť celý rozsah vedomostí a skúseností jednotlivca, bez ohľadu na kontext, v ktorom sa jeho učenie pôvodne realizovalo. Pre zamestnávateľa je to otázka riadenia ľudských zdrojov, pre jednotlivca potreba dosiahnuť plné uznanie svojich zručností a kompetencií a pre spoločnosť otázka, ako naplno využiť existujúce vedomosti a skúsenosti a predchádzať mrhaniu zdrojmi a duplikovaniu vzdelávania.

V dôsledku toho sa validácia NIU stáva kľúčovým aspektom *politik celoživotného vzdelávania*. Celoživotné vzdelávanie vyžaduje, aby sa otvorili úrovne systémov vzdelávania, čím sa dosiahne, že vzdelávacie výstupy nadobudnuté v rozličnom prostredí a kontexte možno navzájom spojiť. Ak sa učenie, zručnosti a kompetencie realizujú a nadobúdajú mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, zostávajú pre okolie neviditeľné a slabo hodnotené, preto sa potreby celoživotného vzdelávania jednotlivca nemôžu dosiahnuť a naplniť.

Všeobecnou víziou celoživotného vzdelávania je otvoriť nové šance a perspektívy všetkým ľuďom, ktorí získali dôležité kompetencie mimo formálneho vzdelávania, aby sa mohli s úspechom zapojiť či do ďalšieho vzdelávania alebo do zamestnania. Má teda zvýšiť prístupnosť systémov vzdelávania a odbornej prípravy.¹³

II.4) Prínosy validácie

Validácia prináša štyri rozličné typy prínosov:

- **ekonomické prínosy** prostredníctvom redukcie priamych i nepriamych nákladov formálneho vzdelávania, vďaka ktorým sa ľudský kapitál produktívnejšie využíva, skraca sa čas potrebný na získanie kvalifikácie vo formálnom vzdelávaní, umožňuje ľuďom prístup k zamestnaniam, ktoré lepšie zodpovedajú ich skutočným zručnostiam,
- **vzdelávacie prínosy**, ktoré môžu posilniť celoživotné učenie sa a kariérový rozvoj,
- **sociálne prínosy** tým, že posilní rovnosť v prístupe k ďalšiemu vzdelávaniu a na trh práce pre znevýhodnené skupiny, neaktívnu mládež a starších zamestnancov,
- **psychologické prínosy** tým, že si jednotlivci uvedomia svoje schopnosti a nechajú si zhodnotiť ich hodnotu.

Medzi ďalšie prínosy validácie môžeme zahrnúť:

- validácia dáva výstupom NIU hodnotu pre ďalšie formálne vzdelávanie/ učenie sa,
- robí vzdelávacie výstupy a kompetencie viditeľnejšími a zvyšuje ich potenciálnu hodnotu na trhu práce,
- umožňuje efektívnejšie a lacnejšie pre zamestnancov aj zamestnávateľov prispôbiť zručnosti zamestnaniu,
- zvyšuje atraktivnosť odbornej prípravy na pracovisku, ak účastníci vedia, že výsledky investícií budú formálne zaznamenané a môžu na nich ďalej stavať,

¹³ Stratégia celoživotného vzdelávania v Rakúsku, BMB 2011. Prezentované na konferencii ECVET, Viedeň, 9.11.2016

- validácia vzdelávacích výstupov umožňuje prepusteným zamestnancom uznať ich kompetencie a pomáha im uplatniť sa na inom mieste na trhu práce,
- môže zohrávať významnú úlohu v systémoch zabezpečovania kvality v podnikoch a pri dokazovaní zhody s požiadavkami zákonov a vyhlášok.

Validácia vzdelávacích výstupov NIU môže tiež zvýšiť rovnoprávnosť, a to troma spôsobmi:

Po prvé, tým, ktorí predčasne vypadli zo vzdelávacieho systému, môže umožniť návrat do formálneho vzdelávania a dať im druhú šancu.

Po druhé, môže byť atraktívna pre členov znevýhodnených skupín napr. menšín a migrantov, ktorých kompetencie sú menej viditeľné, nezaznamenané, alebo z rozličných dôvodov neboli schopní získať kvalifikáciu vo formálnom systéme.

Po tretie môže pomôcť zvýšiť rovnováhu medzi generáciami, keďže v súčasnosti čoraz menej starších zamestnancov má prístup k vyššiemu a vysokoškolskému vzdelávaniu (a zodpovedajúcim kvalifikáciám).

II.5) Hľadanie spoločných princípov

V snahe o vytvorenie uceleného systému validácie NIU, členské štáty EÚ sa snažia explicitne stanoviť jednoduché princípy a metodiky pre hodnotenie a procesy validácie, ktoré budú charakterizovať systém. Vytvorené opatrenia majú zabezpečiť rozšírenie možností získať kvalifikáciu (formálnou aj neformálnou cestou), ako aj prístup k vzdelávacím/školiacim programom, prípadne skrátiť dobu prípravy na povolanie. Zároveň pomáhajú zviditeľniť kompetencie a tým zefektívniť rozvoj ľudských zdrojov v podnikoch a v niektorých štátoch v širších dôsledkoch pomáha definovať platové štruktúry.

Podmienky pre jednotlivcov, na základe ktorých môžu vstúpiť do procesu validácie vzdelávacích výstupov by mali byť jasne popísané a zverejnené, rovnako ako zoznam inštitúcií, na ktoré sa možno v tejto súvislosti obrátiť.

Na európskej úrovni sa ministri školstva a odbornej prípravy a sociálni partneri dohodli na potrebe „vytvoriť súbor spoločných princípov týkajúcich sa validácie neformálneho a informálneho učenia sa s cieľom zabezpečiť lepšiu porovnateľnosť medzi prístupmi v jednotlivých členských štátoch a na rozličných úrovniach“.

II.6.a) Proces validácie neformálneho a informálneho učenia sa

Validácia, opísaná vyššie, je definovaná ako organizovaný proces, v ktorom sa identifikujú, hodnotia a uznávajú vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré ľudia nadobudli počas života v rozličnom kontexte. Validácia má dať každému občanovi právo na proces validácie vzdelávacích výstupov z NIU a viesť k tomu, aby jednotlivec napr. nemusel absolvovať rovnaký vzdelávací program dvakrát, ale aby mal možnosť využiť a stavať na už nadobudnutých kompetenciách bez ohľadu na to, kde a ako boli získané. V celoživotnom učení sa je validácia kľúčovým prvkom, ktorý má zabezpečiť transparentnosť a určiť primeranú hodnotu naučeného, nech už sa proces učenia udial kedykoľvek a kdekoľvek počas života jednotlivca.

Vyššou úrovňou validácie je napr. francúzsky systém (*Validation des acquis de l'expérience*), ktorý umožňuje bez priamej účasti vo formálnom vzdelávaní, prostredníctvom posúdenia porotou, rozhodnúť o udelení formálnej technickej alebo odbornej kvalifikácie. Umožňuje tiež jednotlivcovi získať kvalifikáciu na základe skúseností, alebo mu umožňuje vstúpiť do programu vysokoškolského či ďalšieho vzdelávania bez potrebnej predchádzajúcej kvalifikácie. Podmienkou je, že skúsenosti, ktoré sa hodnotia, musia mať priamy vzťah/relevantnosť ku kvalifikácii, ktorá má byť udelená a musia trvať aspoň tri roky (v jednotlivých krajinách, ktoré majú zavedenú takúto validáciu sa toto obdobie líši až do 8 rokov praxe). Pri odborných kvalifikáciách je ich relevantnosť hodnotená vo vzťahu k pracovným činnostiam opísaným v hodnotiacom štandarde kvalifikácie.

Termín validácia zároveň zahŕňa „proces potvrdzovania autorizovaným orgánom, že jednotlivec nadobudol vzdelávacie výstupy merané voči relevantným štandardom“¹⁴ (a mohli by sme dodať štandardom definovaným zástupcami relevantných zamestnávateľov, zamestnancov a štátu). Pôvodná definícia validácie zahrnuje štyri rozličné následné fázy

- identifikácia,
- dokumentácia,
- hodnotenie a
- certifikácia¹⁵,
- u rozličných autorov možno nájsť ešte piatu fázu.¹⁶

Dokumentuje to fakt, formulovaný už v roku 2004, že nejestvuje jedna ideálna cesta pre takýto proces.¹⁷

II.6.a.1) Identifikácia

Identifikácia je prvotná fáza validácie, ktorá umožňuje občanovi uvedomiť si vlastné nadobudnuté vedomosti, zručnosti a kompetencie získané v neformálnom a informálnom vzdelávaní.“ Vzdelávacie výstupy, či už formálneho, neformálneho či informálneho pôvodu, v prvom rade vyžadujú následné uznanie. Tento základný stupeň identifikácie sa môže uskutočniť v rámci „uzavretého systému“ definovaných vzdelávacích výstupov spôsobom, ktorý sa viaže na predpísané štandardy. Iným prístupom je uplatniť „otvorený“ prístup, ktorý vychádza zo životopisu jednotlivca a odvodzuje kompetencie z jeho aktivít počas života. Obidva prístupy možno navzájom kombinovať, pričom prvky „otvoreného“ prístupu obvykle prechádzajú (sú transformované) do „uzavretého“ systému.

¹⁴ COUNCIL RECOMMENDATION of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official journal, 2012/C 398/01, s. 5

¹⁵ Tamtiež, s. 3

¹⁶ Napr. GUTSCHOW (GUTSCHOW, K.: Recognition of competences acquired by non-formal and informal means. Report to the Board. Academic Research Discussion Papers, Issue 118. Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6258, s. 13) vo svojej publikácii rozlišuje nasledujúce fázy v hodnotiacom procese: 1. Informácie a poradenstvo; 2. Evidencia nadobudnutých kompetencií (v zmysle dokumentácie); 3. Prezentácia kompetencií hodnotiacej komisii; 4. Potvrdenie zistených kompetencií; 5. Certifikácia kompetentným orgánom.

Dehnbostel a kol. (Dehnbostel, P.; Seidel, S.; Stamm-Riemer, I.: Inclusion of the outcomes of informal learning in the German Qualifications Framework – a brief report]. Bonn/Hanover 2010) podobne opísali päť fáz hodnotiaceho procesu ako: 1. Informácie a poradenstvo; 2. Zisťovanie; 3. Hodnotenie; 4. Validácia; 5. Certifikácia.

Podobne viaceré príručky k procesu validácie vzdelávacích výsledkov uvádzajú 5 veľmi podobných fáz hodnotiaceho procesu 1. Informácie a poradenstvo; 2. Zváženie možností; 3. Hodnotenie; 4. Validácia; 5. Certifikácia .

¹⁷ Common European principles for the validation of non-formal and informal learning. Commission of the European Communities, DG EAC B/1 JBJ D, 2004

V súvislosti s fázou identifikácie, ale aj následnou fázou dokumentácie považujeme za dôležité zdôrazniť potrebu podpory uchádzačovi o uznanie výsledkov NIU, aby bol vôbec schopný prejsť celým procesom. Nezastupiteľnú úlohu pritom zohráva *poradenstvo* (pozri podkapitulu nižšie), ako ďalší dôležitý prvok procesu validácie, ktorý nielen podporuje jednotlivca, ale zároveň pomáha zvýšiť transparentnosť celého procesu a jeho efektívnosť.

II.6.a.2) Dokumentácia

Dokumentácia vzdelávacích výstupov má ústredný význam pre následné hodnotenie. Keďže neformálny proces učenia sa je vždy externe organizovaný, dokumentáciu takýchto procesov môžu zabezpečovať tretie strany, aby sa dosiahla určitá miera objektivity prostredníctvom referencií voči predpísaným štandardom. Dokumentácia výstupov informálneho učenia sa je podstatne zložitejšia, pretože takéto výstupy sú – podľa ich definície - nie vždy zámerné. V takýchto prípadoch je možné dokumentovať “materializované produkty”, ktoré sú výsledkom procesov učenia sa, či už existujúcich, alebo vytvorených v procese testovania jednotlivca.

II.6.a.3) Hodnotenie

Pod tento pojem sa zahŕňajú rozličné postupy, metódy a výsledky, ktoré sú zrejme aj najväčším problémom ich akceptácie na trhu práce. Vo svojej podstate je hodnotenie procesom porovnávania. Dosiahnuté a dokumentované vzdelávacie výstupy sú v procese hodnotenia porovnávané so špecifickými štandardmi alebo očakávaniami stanovenými napr. budúcimi zamestnávateľmi. Využívajú sa pritom tak odborné, ako aj vzdelávacie štandardy, ktoré sa overujú širokým okruhom metód. Hodnotenie sa pritom chápe ako forma externého posúdenia, ktoré sa zaznamená písomnou formou a je výsledkom zisťovacích, posudzovacích procesov založených na určitých štandardoch a referenčných úrovniach.¹⁸ Zahrnuje (môže zahŕňať) aj seba hodnotenie, v ktorom jednotlivec sám zhodnotí svoje vedomosti, zručnosti, kompetencie (i keď táto metóda má svoje obmedzenia vyplývajúce z úrovne predchádzajúceho alebo dosiahnutého vzdelania).

II.6.a.4) Certifikácia

Hodnotenie NIU sa završuje certifikáciou, teda externým písomným potvrdením nasledujúcim po externom hodnotení, založeným na dosiahnutých výsledkoch v porovnaní s vopred definovanými odbornými kompetenciami, štandardmi a referenčnými úrovňami.¹⁹ Certifikácia teda znamená, že kompetentný a autorizovaný orgán potvrdí, že uchádzač/ jednotlivec má relevantné zručnosti, schopnosti a kompetencie a že tieto boli hodnotené na základe vopred stanovených štandardov. Aby niekto mohol takéto osvedčenie vydať, musí tiež spĺňať určité kritériá, ktorých mieru zhody s prijatými predpismi posúdi tzv. akreditačný orgán.

Certifikácia sa viaže na pojmy ako:

- *hodnotenie alebo hodnotiace štandardy* (ako sú kritériá na definovanie typov kvalifikácie, sylaby pre kvalifikácie, hodnotiteľ kvalifikácie);
- *štandardy validácie* (ako sú pravidlá pre používanie metód, pre prácu poroty, dostupnosť informácií, rád a poradenstva);

¹⁸ Gnahs, D.: Certification of informally acquired competences. In: REPORT 26 (2003) 4, s. 91

¹⁹ Gnahs, D.: Competences – acquisition, identification, instruments. Bielefeld 2010, s. 48.

- *štandardy certifikácie* (ako sú kritériá pre udelenie certifikátu, /právna/ definícia toho, kto môže udeliť certifikáty, diplomy a pod., kto reguluje tieto procesy).

Všetky tieto štandardy uľahčujú budovanie dôvery ku kvalite kvalifikácií, ale vyžaduje to, aby boli transparentné, založené na vstupoch od relevantných aktérov a pravidelne preskúmané a aktualizované. Preto sú štandardy certifikácie úzko prepojené s konceptmi kvality a dôvery a súvisia s paralelným používaním relevantných štandardov tak vo formálnom, neformálnom aj informálnom učení sa.

II.6.b) Metódy hodnotenia a validácie

Vlastné hodnotenie ako súčasť validácie NIU sa uskutočňuje zvyčajne používaním kombinácie nástrojov:

- analýza predloženej písomnej dokumentácie (životopis, dokumentácia v portfóliu),
- riadené rozhovory a hodnotiace dotazníky vo vzťahu k cieľom a obsahu vzdelávacieho programu,
- pozorovanie a hodnotenie zručností a schopností žiadateľa pri riešení praktických úloh,
- testy na hodnotenie teoretických vedomostí a praktických zručností.

Výsledkom procesu ich validácie môže byť:

- zaradenie do vzdelávacieho programu vyššej úrovne,
- prispôbenie vzdelávacieho programu (individuálny plán) a jeho skrátenie,
- osvedčenie o spôsobilosti žiadateľa (dosiahnuté výstupy časti vzdelávacieho programu),
- získanie kvalifikácie (dosiahnuté výstupy celého vzdelávacieho programu).

Zatiaľ čo o zaradení do vzdelávacieho programu, jeho prispôbení a skrátení môže rozhodnúť samotná vzdelávacia inštitúcia, na udeľovaní osvedčení a získaní kvalifikácií sa musia podieľať nezávislé subjekty v jednotlivých oblastiach vzdelávania - externí skúšajúci, zástupcovia odborných komisií a iných špeciálnych hodnotiacich orgánov.

Najčastejšie používané metódy validácie sú:

II.6.b.1) Zber dôkazov

Zber dôkazov má dve etapy – po prvé je to vystavovanie „dôkazov“, teda dokladov, potvrdení o vzdelávacích výstupoch a po druhé usporiadanie dôkazov podľa potrieb uvedených v štandardoch, opisoch kvalifikácií a pod., čo je technický krok zberu dôkazov a relevantných informácií (napr. životopis, informácie týkajúce sa cieľov uchádzača, vzťahy medzi typmi dôkazov na potvrdenie oprávnenej žiadosti, a pod.).

Existujú viaceré metódy a rozličné techniky zberu dôkazov, ktoré poskytujú základ pre posúdenie, či predchádzajúce vzdelávanie, a s ním spojené vedomosti, zručnosti a kompetencie spĺňajú požadovaný štandard. Tieto metódy naplňajú rozličné ciele a sú navzájom komplementárne. Všeobecne možno povedať, že dôkaz už svojou podstatou má veľký význam pri posúdení NIU (napr. odpovede na písomný test sa výrazne líšia od poskytnutého dôkazu kompetencií v pracovnej situácii).

Metódy zberu dôkazov o učení sa, zručnostiach alebo kompetenciách možno rozdeliť do piatich kategórií: posúdenie, vyhlásenie, pozorovanie, simulácia a dôkaz odvodený z pracovných (alebo iných) aktivít. Každá kategória je založená na rozličných predpokladoch a technikách, čo

vyžaduje primeranú odbornú prípravu hodnotiteľov. V procese hodnotenia možno viaceré techniky skombinovať.

Metódy sú také prísne, ako sú v nich využívané techniky a odborníci zapojení do hodnotenia musia byť dobre vyškolení v teórii i praxi hodnotenia.

II.6.b.2) Posúdenie

Uchádzač odpovedá na otázky (ústne alebo písomne) z oblasti vzdelávania. Hodnotitelia sa môžu zamerať na danú oblasť, alebo na jej interdisciplinárne súvislosti. Otázky môžu byť otvorené alebo zavreté (esej, test). Hodnotiteľom je učiteľ: môže to byť tretia strana (nie učiteľ, ktorý hodnotenú osobu predtým učil). Popri klasickom „školskom“ posúdení (písomnom či ústnom) v týchto prípadoch možno vziať do úvahy aj NIU.

II.6.b.3) Vyhlásenie

Uchádzač vyhlási a zdôvodní (ústne alebo písomne), že to, čo vie urobiť, do istej miery súhlasí s niektorými časťami osnov vyučovaných v programe vzdelávania alebo odbornej prípravy, na ktorú by chceli získať kredit. Panel hodnotiteľov (tretia strana) dáva konečné posúdenie.

II.6.b.4) Pozorovanie

Na základe určitých pravidiel a presných metód hodnotiteľ (tretia strana) pozoruje uchádzača na mieste a posudzuje, či má kompetencie opísané v štandarde. Pozorovanie je veľmi náročná aktivita a jej metodológia a odborná príprava vyžaduje od hodnotiteľa primeraný zber relevantných a spoľahlivých pozorovaní. Priame pozorovanie kompetencií sa používa pri hodnotení v praktických/pracovných situáciách, preto sa môže realizovať v reálnom pracovnom prostredí, alebo sa môže zakladať na predchádzajúcich skúsenostiach uchádzača a prebiehať v simulovanej pracovnej situácii.

II.6.b.5) Simulácia

V špecifických prípadoch sa posúdenie realizuje na modelových zariadeniach a situáciách (simulátory). Uchádzač je postavený do kontextu, ktorý predstavuje všetky charakteristiky reálnej pracovnej (alebo inej) situácie, v ktorej musí predviesť svoje kompetencie. Simulácia vyžaduje veľký rozsah štúdia a primerané analýzy práce. Posúdenie často robí tretia strana. Veľkým problémom je platnosť a spoľahlivosť analýz práce a štúdií, ktoré treba vykonať pred uskutočnením samotnej simulácie.

II.6.b.6) Dôkaz odvodený z pracovných (alebo iných) situácií

Dôkaz je založený na opisoch v profesijných a hodnotiacich štandardoch a uchádzač zberá dôkazy o svojich zručnostiach a kompetenciách v reálnej pracovnej situácii (alebo sociálnom, rodinnom alebo kultúrnom prostredí).

II.6.c) Dokumentácia a dôkazy

Ako už bolo uvedené, hodnotenie a validácia NIU je úzko spätá so štandardmi. Nielenže musia byť štandardy, moduly a nástroje hodnotenia špecifikované, ale musia byť zároveň definované požiadavky na tieto nástroje, ako sú spoľahlivosť, platnosť a procesy zabezpečenia kvality. Hodnotenie môže využívať rozličné nástroje, treba však zabezpečiť ich robustnosť a ideálne by malo hodnotenie zahŕňať niekoľko metód.

Keď sú dôkazy zozbierané, je potrebné ich dokumentovať. Príklady takejto dokumentácie pre posúdenie NIU možno rozdeliť do troch procesov: Hodnotenie kompetencií (Bilan de compétences); Tvorba portfólia and Certifikácia kompetencie.

II.6.c.1) Hodnotenie kompetencie

Hodnotenie kompetencie je nástrojom pre poradenstvo, nie pre validáciu. (V praxi slovenských úradov práce sa nazýva bilancia kompetencií. V bilancii kompetencií sú využívané spravidla štandardy povolání zodpovedajúce rôznym pracovným a mimopracovným skúsenostiam klienta, ich hodnotenie je zamerané na valorizáciu klienta a zvyšovanie niektorých faktorov zamestnanosti (schopnosť sebaaprezentácie, sebavedomie, príprava písomností pre hľadanie zamestnania). Má za cieľ otvoriť nové možnosti kariéry alebo odbornej prípravy na základe komplexného posúdenia aktuálnych vedomostí, zručností a kompetencií uchádzača. Takéto hodnotenie teda umožňuje jednotlivcovi uplatniť aj svoje v minulosti nadobudnuté profesijné alebo osobné skúsenosti, identifikovať vedomosti, kompetencie, postoje nadobudnuté v práci, v odbornej príprave, spoločenskom živote, a tým odhaliť doteraz nevyužitý potenciál, zbierať a zoraďovať jednotlivé dôkazy pri definovaní osobného alebo profesijného projektu; riadiť osobné zdroje, organizovať predchádzajúce profesijné skúsenosti a využívať nové kvality v pracovných podmienkach, alebo pri výbere novej kariéry. Hodnotenie je štartom do procesu validácie NIU.

II.6.c.2a) Portfólio

Portfólio je syntézou osobných, sociálnych a profesijných skúseností a kompetencií. Obsahuje rôzne prvky od životopisu (Curriculum Vitae), relevantné informácie o kariére, vzdelávaní, odbornej príprave a iných skúsenostiach uchádzača. Posudzuje ho hodnotiteľ, porota alebo učiteľ, ktorí rozhodnú, či sú poskytnuté dostatočné dôkazy o tom, že uchádzač dosiahol požadovaný štandard. Z analýz súčasnej situácie vo validácii NIU, realizovaných napr. CEDEFOPom vyplýva, že je to najčastejšie aplikovaná metóda. Problém je v tom, že táto metóda je pomerne vzdialená od metód používaných vo formálnom systéme, nemá jasné štandardy a teda je pre zamestnávateľov málo presvedčivá, netransparentná a nevytvára dôveru v celý proces.

II.6.d) Národné štandardy validácie

Validácia NIU je nemysliteľná bez jasne definovaných a dohodnutých referenčných bodov, štandardov, ktoré ovplyvňujú prax validácie dvoma spôsobmi:

Všeobecne sa kvalifikácie – a validácia NIU – vzťahuje k dvom kategóriám štandardov:

- profesijné a

- štandardy vzdelávania a odbornej prípravy.

Tieto dve kategórie fungujú v rozličnom prostredí, logike, odrážajú rozličné motivácie a účely. Profesionálne štandardy definujú hlavné práce, ktoré ľudia vykonávajú. Na základe vnútornej logiky zamestnania sa tieto štandardy zameriavajú na to, čo ľudia potrebujú robiť, ako to budú robiť a ako dobre to budú robiť. Musia byť napísané ako kompetencie a formulované v zmysle výstupov. Profesionálne štandardy vytvárajú most medzi trhom práce a vzdelávaním, pretože z nich možno odvodiť vzdelávacie štandardy (sylaby a metodiky).

Štandardy vzdelávania a odbornej prípravy, vychádzajúc z logiky vzdelávania, sa zameriavajú na to, čo sa ľudia potrebujú naučiť, ako sa to budú učiť a aká bude kvalita a obsah vzdelávania, ktoré sa budú hodnotiť. Hlavný dôraz je na vstupoch (subjekt, osnovy, učebné metódy, proces a hodnotenie). Čo sa týka vzťahov týchto dvoch kategórií, sú to profesionálne štandardy, ktoré čoraz častejšie ovplyvňujú spôsob, akým sú opísané vzdelávacie štandardy: ako vzdelávacie výstupy, ktoré sú výroky o tom, čo daný subjekt vie a vie urobiť v pracovnej situácii.

Prístupy založené na výstupoch sú charakteristické pre odborné vzdelávanie a odbornú prípravu (keďže spojenie s profesionálnymi štandardmi je v tomto prípade silnejšie), kým situácia v iných oblastiach systému vzdelávania môže byť odlišná. Osobitnou otázkou zostáva tiež prax validácie NIU vo vysokoškolskom vzdelávaní. Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania zväčša vykonávajú validáciu autonómne (ak vôbec) a vo vzťahu k svojim interným (vzdelávacím) štandardom. Vytváraný NKR by mal ovplyvniť spôsob, akým sú tieto štandardy formulované a používané.

Štandardy možno považovať za kľúčový faktor, zabezpečujúci celkovú dôveryhodnosť validácie NIU. Častým argumentom voči súhrnnej/sumatívnej validácii je, že takto uznané kvalifikácie majú nižšiu kvalitu, ako tie, ktoré boli nadobudnuté vo formálnom vzdelávaní a odbornej príprave. Prieskumy medzi zamestnávateľmi ukazujú, že hoci kritizujú kvalitu formálnej odbornej prípravy, pri prijímaní zamestnancov uprednostňujú práve uchádzačov z formálneho systému. Tieto postoje sú založené na predpoklade, že procesy NIU nie sú kontrolované relevantnými odborníkmi alebo orgánmi, ako je to vo formálnom systéme. Hoci je pravdou, že NIU je neštandardizované, (niekedy) nezámerné a vždy odráža špecifické skúsenosti jednotlivca, nedáva to východiská pre vyvodzovanie podobných záverov o kvalite procesov učenia sa.

Udelenie certifikátu založeného na vzdelávacích výstupoch získaných mimo formálneho systému vychádza z hodnotenia, ktoré je založené na dohodnutých štandardoch. Pokiaľ ho možno dokumentovať (a to je úlohou metód navrhnutých na tento účel), znižuje to váhu argumentov proti validácii. Určitá nedôvera voči validácii môže vyplývať aj z nedostatku viditeľných štandardov (užívateľ nevie, aké štandardy boli použité) alebo z veľmi slabých štandardov (hlavní aktéri neboli zapojení do definovania štandardov). *Osobitné nebezpečenstvo nastáva, keď je validácia založená na iných štandardoch, ako sú používané vo formálnom vzdelávaní a odbornej príprave, čo vyvoláva dojem, že takáto validácia je menej kvalitná.* Z toho vyplýva, že pri validácii sa bude vyžadovať jeden súbor štandardov používaných tak vo formálnom, ako aj neformálnom a informálnom učení sa.

II.6.e) Národný kvalifikačný rámec

Vytvorenie NKR je dôležitým krokom pri validácii NIU. Posun k vzdelávacím výstupom, ktorému napomohol EKR a narastajúci počet nových NKR vytvorených v Európe, sa ukázali ako dôležitý faktor pre ďalší rozvoj validácie. Z národného hľadiska NKR napĺňa štyri hlavné ciele:

- uľahčiť tvorbu národných štandardov pre vzdelávacie výstupy (kompetencie);
- porovnať kvalifikácie navzájom;
- podporiť prístup k učeniu sa a prenos vzdelávacích výstupov;
- zvýšiť kvalitu poskytovaného vzdelávania a odbornej prípravy.

Rozvoj validácie NIU a NKR majú spoločné ciele. Umožňujú jednotlivcovi postupovať v učení sa a v kariére na základe vzdelávacích výstupov a kompetencií, a nie na základe trvania alebo miesta absolvovania vzdelávacieho programu. Kľúčovou výhodou, ktorú vytvára NKR pri zjednodušení validácie je, že klasifikácia úrovni kvalifikácií je obvykle napísaná vo forme vzdelávacích výstupov. Tieto úrovne sú nezávislé na špecifickom druhu kvalifikácie a otvorené pre validáciu NIU na ktorejkoľvek úrovni.

Ďalším cieľom NKR je porovnávať kvalifikácie navzájom, a tým redukovať prekážky medzi sektormi vzdelávania a odbornej prípravy, alebo uľahčovať prístup, prenos a akumulácia/zhromažďovanie vzdelávacích výstupov. Systémy validácie NIU priamo prispievajú k dosiahnutiu týchto cieľov.

II.6.f) Nástroje EÚ na podporu validácie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v SR

Na základe odporúčania Rady EÚ o zavedení systémov validácie (validácie) neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa z 26. 11. 2012, by mala Slovenská republika zaviesť tento systém do roku 2018. Systém by mal umožňovať uznanie vedomostí a zručností a získanie (úplnej alebo čiastočnej) kvalifikácie na základe uznaných vzdelávacích výstupov. Zavedenie systému predpokladá funkčnú Národnú sústavu kvalifikácií prepojenú s Európskym kvalifikačným rámcom, ale aj využívanie a propagovanie nástrojov vytvorených Európskou komisiou, ktoré slúžia na lepšiu transparentnosť - Europass a Youthpass.

V roku 2014 Európska komisia vykonala prieskum Euro barometer s názvom Európsky priestor zručností a kvalifikácií²⁰, v ktorom skúmala názory a postoje občanov EÚ a jednotlivých členských štátov.

Eurobarometer odráža názory takmer 28 tisíc respondentov z EÚ, z toho 1 057 respondentov zo Slovenska. Medzi zistenia prieskumu patria:

- Občania EÚ uvádzajú, že rôzne zručnosti možno získať mimo formálneho vzdelávania, najmä v oblasti cudzích jazykov (54% respondentov v EU, 61% v SR) a zručnosti využívané v jednotlivých povolaniach (52% v EU, 49% v SR). Za najčastejší spôsob, kde alebo ako získať tieto zručnosti mimo formálneho vzdelávania, považuje 61% slovenských respondentov sebavzdelávanie (EÚ 47 %) a prostredníctvom kurzov a iných aktivít 45%.

²⁰ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_417_en.pdf

- Len 9% občanov EÚ pozná úroveň Európskeho kvalifikačného rámca, ktorá zodpovedá ich kvalifikácii (v SR 11 %), a 21% (v SR 11%) o EKR aspoň niečo vie.
- Vysoké percento respondentov (EÚ 69 %) si myslí, že kombináciou zručností alebo kompetencií získaných rôznymi spôsobmi je možné získať kvalifikáciu, v SR je to 63 %.
- Takmer polovica opýtaných Slovákov (48%) nepozná žiadny z nástrojov na dokumentovanie zručností a kvalifikácií (Europass CV, Jazykový pas, Europass - mobilita, Europass - dodatok k osvedčeniu, Europass - dodatok k diplomu, Youthpass).
- Iba 6% Slovákov uvádza, že niekedy využilo služby kariérneho poradenstva (na porovnanie v Dánsku 55%). Iba 10% respondentov zo Slovenska vie o kontaktnom bode pre Europass.

Jednotný európsky rámec pre transparentnosť kvalifikácií **Europass** bol zavedený rozhodnutím 2241/2004/ES Európskeho parlamentu a Rady z 15. decembra 2004. Rámec tvorí päť dokumentov:

- Europass CV,
- Europass jazykový pas;
- Europass dodatok k osvedčeniu;
- dodatok k diplomu Europass;
- Europass-mobilita.

Europass podporuje validácia neformálneho a informálneho vzdelávania tým, že pomáha používateľom prezentovať výsledky vzdelávania získané mimo formálneho vzdelávacieho systému²¹. Jeho cieľom je lepšia zrozumiteľnosť a prezentácia zručností a kompetencií občanov a zabezpečenie transparentnosti pri európskej mobilita. Štatistiky zo stránky Europass uvádzajú, že v rozpätí rokov 2007 – 2016 vyplnilo on-line životopis Europass viac ako 800 tisíc užívateľov zo Slovenska (údaj z augusta 2016)²².

Youthpass zaviedla Európska komisia v roku 2007 a slúži na podporu validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa v oblasti práce s mládežou. Youthpass využívajú najmä organizácie tretieho sektora a mládežnícke organizácie zapojené do projektov mobility a vzdelávania mladých ľudí na dokumentovanie získaných vedomostí, zručností a kompetencií. Európska komisia v roku 2012 vykonala dopadovú štúdiu²³ o tomto nástroji, v ktorej takmer 80 % respondentov považovalo Youthpass za zvýšenie šancí pri uchádzaní sa o stáže, o niečo nižšie percento pri hlásení sa na učňovské alebo odborné vzdelávanie. Cca. 70 % respondentov si myslí, že Youthpass by im pomohol pri žiadosti o zamestnanie. Štúdia neskúmala názory zamestnávateľov a vzdelávacích inštitúcií na využívanie informácií sprostredkovaných certifikátom Youthpass.

ECVET - Európsky systém prenosu kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET) bol vytvorený na zhromažďovanie, prenos a validáciu výsledkov vzdelávania. Bol vyvinutý pod záštitou Európskej komisie v súlade s Rezolúciou Rady pre vzdelávanie, mládež a kultúru z 12. novembra 2002 a Kodanskou deklaráciou z 30. novembra 2002 a Kodanskou deklaráciou z 30.

²¹ Second Evaluation of Europass Final Report, European Union, 2013

²² http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/europass_statistic_reports_sincelaunch_locale_sk_sk_0.pdf

²³ Youthpass Impact Study 2012, Európska komisia, <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-115/Youthpass%20Impact%20Study%20-%20Report.pdf>

novembra 2002. Dôležitým dokumentom pre diskusiu o význame ECVET je však pracovný dokument Komisie z 31. októbra 2006, ktorý stanovil ako jeden z hlavných princípov ECVET: „ECVET má uľahčiť prenos a akumuláciu dosiahnutých výsledkov vzdelávania/vzdelávacích výstupov pri prechode z jedného vzdelávacieho prostredia do druhého, z jedného systému do druhého.“²⁴ Slovenská republika v súčasnosti využíva ECVET výhradne na podporu cezhraničnej mobility študentov OVP²⁵, ale kvalifikácie zahrnuté do Národnej sústavy kvalifikácií vytvárajú priestor pre postupné využívanie ďalších prvkov tohto nástroja aj v širšom kontexte.

Záujem o celoživotné vzdelávanie u občanov SR vo veku 25 – 64 rokov vykazuje dlhodobu podpriemernú úroveň v rámci EÚ. V rokoch 2013-15 sa dokonca vrátila na úroveň roka 2010 (3,1%). Pre porovnanie, priemer EÚ v roku 2015 bol 10,7%, v Českej republike 10,7%, v Rakúsku 14,4%²⁶ (Eurostat).

Podľa výsledkov prieskumu by jedným z motivátorov k ďalšiemu vzdelávaniu mohla byť podpora zo strany zamestnávateľa a uznanie takéhoto vzdelania (štvrtina účastníkov prieskumu sa vyjadrila, že by sa vzdelávali, keby vedeli, že im získané vedomosti z ďalšieho vzdelávania zamestnávateľ uzná). K pozitívnejšiemu postojom obyvateľov a zvýšeniu motivácie zúčastňovať sa na celoživotnom vzdelávaní by podľa prieskumu prispeli aj jasné pravidlá a kritériá validácie neformálneho vzdelávania zamestnávateľmi.

Zamestnávatelia v rovnakom prieskume hodnotili ďalšie vzdelávanie za prospešné, ale nezodpovedajúce ich aktuálnym potrebám a inštitúcie, ktoré ho poskytujú, iba za čiastočne dôveryhodné. Zaujímavým zistením je mierne lepšie vnímanie inštitúcií poskytujúcich neformálne vzdelávanie. Jedným zo záverov prieskumu k zvyšovaniu motivácie občanov na celoživotnom vzdelávaní bolo priblíženie formálneho a neformálneho vzdelávania potrebám praxe, a prepojenie neformálneho vzdelávania s praxou smerom k uznávaniu vedomostí zamestnávateľmi.

²⁴ European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). A system for the transfer, accumulation and recognition of learning outcomes in Europe. Commission of the European Communities, 2006. http://ec.europa.eu/education/ecvt/work_en.pdf

²⁵ Vantuch, J., Jelínková, D.: ECVET - Feasibility study for the Slovak Republic, SAAIC, Bratislava, 2012.

²⁶ Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>

III. Východiská pre validáciu neformálneho a informálneho učenia sa na Slovensku

III.1) Akademická a profesijná validácia v kontexte VNIU na Slovensku

V praxi sa často stretávame v diskusiách s identifikáciou problému s uznávaním výsledkov ďalšieho vzdelávania. Tento výraz je v bežnej reči zaužívaný na vyjadrenie nedôvery v schopnosti zamestnanca vykonávať pracovné činnosti napriek tomu, že je držiteľom osvedčenia o absolvovaní akreditovaného vzdelávania. Nebudeme analyzovať, čo túto nedôveru vyvoláva, ani ako ju znižovať, hoci je prekážkou fungovania pracovného trhu. V tejto časti sa zameriame na vymedzenie pojmov dôležitých pre proces uplatnenia nadobudnutých kompetencií upravený v európskej a slovenskej legislatíve.

Legislatíva a odborná literatúra používajú **rôzne významy validácie** výsledkov vzdelávania. V prvom dostatočne legislatívne upravenom prípade, nazvime ho **uznanie rovnocennosti dokladu**, sa jedná o uplatnenie formálneho dokladu o vzdelaní / kvalifikácii²⁷. V druhom prípade, nazvime ho **uznanie dosiahnutia štandardu**, sa jedná o potvrdenie výsledkov vzdelávania dosiahnutých mimo formálneho vzdelávacieho programu na účely ďalšieho štúdia alebo zamestnania²⁸.

Uznanie formálneho dokladu: z existencie rôznych vnútroštátnych legislatívnych úprav v oblasti vzdelávania vyplýva potreba prenosu kvalifikácie pre podporu mobility jednotlivcov. Uznávaním kvalifikácie / dokladu o vzdelaní rozumieme proces, ktorého výsledkom je prístup k nadväzujúcemu vzdelávaniu (akademická validácia) alebo dočasná či trvalá možnosť vykonávať regulovanú pracovnú činnosť. Keďže problematika vzájomnej validácie odborných kvalifikácií je riešená záväznou legislatívou únie z rokov 2005 a 2013 implementovaná v právnom systéme SR Zákonom 422/2015 Z.z., nebudeme sa jej podrobne venovať. Je vhodné spomenúť, že ostatný vývoj legislatívy²⁹ smeruje k ďalšiemu rozširovaniu validácie. Jeho cieľom je umožniť validáciu čiastkových výsledkov vzdelávania, kumulovanie výsledkov vzdelávania a podporiť prenos výsledkov vzdelávania v rôznych kontextoch (medzi krajinami, medzi formami vzdelávania).

Validácia (akceptácia) formálneho dokladu. Transparentnosť a dôveryhodnosť potvrdených vzdelávacích výstupov pre zamestnávateľov alebo poskytovateľov vzdelávania nebudeme riešiť. Z právneho hľadiska sú formálne doklady záväzné a ich prijatie je právne vymáhateľné. Nedôvera zamestnávateľov voči formálnym dokladom o kvalifikácii od konkrétnych vystavovateľov dokladu je problematika presahujúca túto analýzu. Problém nedôvery sa však môže prehĺbiť, ak sa jedná o výsledky neformálneho učenia sa. Z tohto aspektu sa ním budeme zaoberať ďalej.

²⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/55/EÚ z 20. novembra 2013, ktorou sa mení smernica 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií; Zákon č. 422/2015 Z. z. Zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov

²⁸ Európska komisia. *Návrh odporúčania Rady týkajúceho 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.* COM (2016) 383, príloha 1, článok definície, písm.

j)

²⁹ Európska komisia. *Nový program v oblasti zručností pre Európu*, 2016. COM(2016) 381.

Formálna validácia výsledkov vzdelávania: Orgány Európskej únie rešpektujú princípy subsidiarity a právo členských krajín na vlastnú úpravu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pripravili odporúčania, ktoré majú podporiť pracovnú a akademickú mobilitu a posilňovať rozvoj zručností obyvateľov únie. Dotknuté odporúčania potvrdzujú práva získané na základe Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/55/EÚ o uznávaní odborných kvalifikácií a podnecujú k rozsiahlejšiemu uznávaniu výsledkov vzdelávania. Vyústením je odporúčanie vypracovať systém pre formálnu validáciu výsledkov vzdelávania bez ohľadu na kontext vzdelávania, a to až na úrovni jednotkových výstupov vzdelávania. Uznanie je záver procesu, keď **oprávnený orgán úradne uzná nadobudnuté výsledky vzdelávania na účely ďalšieho štúdia alebo zamestnania**. Aktu uznania výsledkov vzdelávania nevyhnutne predchádza preukázanie nadobudnutých kompetencií a ich potvrdenie.

III.1.a) Akademická validácia v kontexte VNIU

Vstupnou podmienkou pre prijatie v rámci formálneho (školského) vzdelávania je spravidla dosiahnutý stupeň vzdelania, zriedkavá je podmienka predchádzajúcej odbornej praxe. Za účelom ďalšieho štúdia slovenská legislatíva pozná uznanie vzdelávacích výsledkov na úrovni úplných dokladov o ukončení stupňa vzdelania alebo udelených titulov vydaných v zahraničí³⁰. S niektorými krajinami máme uzatvorené bilaterálne zmluvy, ktoré zaväzujú vysoké školy uznávať aj časti štúdia, dosiahnuté výsledky a vykonané skúšky.³¹

Ako sme uviedli vyššie, Zákon 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní vytvára prekážku v akademickom uznávaní vzdelávacích výsledkov VNIU. Výslovne obmedzuje celoživotné učenie sa v SR na formálny systém vzdelávania. „Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí a) školské vzdelávanie; b) ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní. Ďalším vzdelávaním **je vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách** ďalšieho vzdelávania (ďalej len „vzdelávacia inštitúcia“) nadväzujúce na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania.³² “ V tomto smere existujúca právna úprava ide proti odporúčaniam vydaným Európskym parlamentom a Radou pre oblasť VNIU. Treba sa však zmieniť aj o tom, že súčasné znenie zákona o ČŽV upravuje primárne ďalšie vzdelávanie a akademická validácia by nemala byť len predmetom zákona o ČŽV, ale aj jeho koordinácie so školským zákonom a zákonom o VŠ.

III.1.b) Uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa v legislatíve rezortu školstva SR

V legislatíve SR sa problematika uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania rieši od prijatia zákona o ďalšom vzdelávaní v roku 1997.

³⁰ Zákon č. 422/2015 Z. z. Zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov, 6. časť, par. 33, odsek 1) a par. 36, odseky 1) a 2)

³¹ napr. Oznámenie 3/2006 Z.z. Dohoda medzi vládou Slovenskej republiky a vládou Poľskej republiky o vzájomnom uznávaní častí štúdia a rovnocennosti dokladov o vzdelaní, hodnosti a titulov získaných v Slovenskej republike a v Poľskej republike, Článok 3 odsek 1)

³² Zákon č. 568/2009 Z. z. Zákon o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov par. 2 Celoživotné vzdelávanie

Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní definoval ďalšie vzdelávanie ako vzdelávanie, ktoré umožňuje doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy alebo ktorým sa pripravuje na získanie stupňa vzdelania v školskom systéme (§ 2 ods. 1). Podľa paragrafu 3 tohto zákona je ďalšie vzdelávanie také vzdelávanie, ktorým možno dosiahnuť stupeň vzdelania (mimo vysokoškolského vzdelania), odborné vzdelávanie a príprava (vrátane rekvalifikácií) a záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie a iné vzdelávanie, ktoré umožňuje účastníkovi uspokojiť jeho záujmy a zapojiť sa do života občianskej spoločnosti. Osvedčenie o absolvovaní vzdelávania vydáva ustanovizeň ďalšieho vzdelávania a vzdelávacie aktivity môžu byť akreditované alebo neakreditované (§ 4 ods. 2).

V roku 2007 bol vládou SR schválený legislatívny zámer zákona, ktorý bol východiskom pre zákon o celoživotnom vzdelávaní. Hlavným cieľom pripravovaného zákona bolo vytvoriť pravidlá a postupy uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, ktoré budú motivovať občanov aktívne vstupovať do otvoreného systému celoživotného vzdelávania s cieľom nadobúdať nové kvalifikácie podľa vlastných potrieb a potrieb trhu práce³³.

Špecifické ciele pripravovaného zákona obsahovali opatrenia na zabezpečenie kvality neformálneho vzdelávania certifikáciou vzdelávacích inštitúcií, certifikáciou lektorov a akreditáciou programov neformálneho vzdelávania. Overovanie výsledkov malo preukázať, či si žiadateľ osvojil príslušné vedomosti a zručnosti pre nadobudnutie čiastočnej alebo úplnej kvalifikácie.

V roku 2007 prijala vláda SR Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ktorá sa venovala pomerne podrobne problematike uznávania neformálneho a informálneho učenia a navrhovala zavedenie nástrojov na zabezpečenie kvality (napr. certifikácia inštitúcií a lektorov ČŽV) a vytvorenie systému pre uznávanie (napr. zavedením autorizovaných inštitúcií). Mnohé z navrhovaných opatrení sa nezrealizovali, jedným z uskutočnených opatrení bolo prijatie zákona o celoživotnom vzdelávaní v roku 2009.

V súčasnosti platný zákon č. 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní³⁴ definuje celoživotné vzdelávanie ako princíp založený na školskom vzdelávaní a ďalšom vzdelávaní, pričom sa realizuje formou formálneho, neformálneho vzdelávania, ako aj informálneho učenia sa. Ďalšie vzdelávanie nadväzuje na školské vzdelávanie a umožňuje doplnenie, obnovenie, rozšírenie či prehĺbenie si získaného vzdelania, ale nemožno ním nadobudnúť stupeň vzdelania. Pomocou ďalšieho vzdelávania je však aj možné rekvalifikovať sa, alebo uspokojiť svoje záujmy a tiež poskytuje spôsobilosť na zapájanie sa do života občianskej spoločnosti. Neformálne vzdelávanie sa uskutočňuje v školách, školských a mimoškolských zariadeniach a inštitúciách ďalšieho vzdelávania, pričom vzdelávacie programy môžu byť akreditované alebo neakreditované. Zákon ustanovil vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácií, Národného kvalifikačného rámca, Informačného systému ďalšieho vzdelávania a Systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb. Zákon nepokrýva všetky typy vzdelávania, ktoré vedú k získaniu a overovaniu odborných kvalifikácií a účely výkonu povolání podľa osobitných predpisov, na prípravu na výkon odborných činností podľa osobitných predpisov, na vzdelávanie uskutočňované podľa osobitného predpisu a na vzdelávanie uskutočňované na vysokých školách, a ktoré upravujú právne predpisy iných rezortov (napr. zákon 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti,

³³ Legislatívny zámer zákona o celoživotnom vzdelávaní

³⁴ Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákon bol novelizovaný zákonom 315/2012, 292/2014 a 188/2015.

zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve, zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii, zákon č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a ďalšie.

Proces akreditácie programov ďalšieho vzdelávania je upravený vyhláškou MŠ SR č. 97/2010, ktorá stanovuje podmienky pre udelenie akreditácie, podrobnosti dokumentácie akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, spôsob prípravy a predkladania žiadosti o akreditáciu a pod. (§8-14). Akreditované programy sú prístupné prostredníctvom Informačného systému ďalšieho vzdelávania³⁵.

Stratégia celoživotného vzdelávania 2011, ktorá nadväzuje na predchádzajúcu stratégiu, okrem iného konštatuje ako jeden z dôvodov nízkej účasti občanov SR na celoživotnom vzdelávaní nerovnocennosť výstupov ďalšieho vzdelávania s formálnym vzdelaním a nízku akceptáciu takéhoto vzdelania zamestnávateľmi.

Stratégia zdôraznila potrebu využívania princípu popisu kvalifikačných štandardov na základe vzdelávacích výstupov a prepojenie vzdelávacieho systému s Národným kvalifikačným rámcom, Národnou sústavou povolání a Národnou sústavou kvalifikácií. Stratégia obsahuje aj terminologickú prílohu, ktorá vychádza zo zákona o ČŽV.

Vo februári 2009 vláda schválila postup implementácie Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie v podmienkach Slovenskej republiky³⁶, ktorý stanovil úlohy na národnej úrovni vo vzťahu k európskym iniciatívam, predovšetkým vytvorenie Národného kvalifikačného rámca a jeho prepojenie s Európskym kvalifikačným rámcom a naštartovanie národných projektov tvorby Národnej sústavy kvalifikácií a Národnej sústavy povolání.

Návrh implementácie EKR prebral terminológiu uvedenú v Odporúčaní o vytvorení Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie³⁷.

Národný projekt Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií realizoval Štátny inštitút odborného vzdelávania v rokoch 2013 - 2015. Projekt vytvoril verejný register 1000 kvalifikačných kariet s popisom kvalifikačných a hodnotiacich štandardov, ktoré umožnia porovnanie výsledkov vzdelávania dosiahnutými rôznymi vzdelávacími cestami, uľahčia porovnanie kvalifikačných úrovní v Slovenskej republike s inými krajinami EÚ a vytvorí prepojenie medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním. Vytvoril sa nástroj na kategorizáciu a klasifikáciu vzdelávacích výstupov – národný kvalifikačný rámec SKKR. SKKR a NSK zjednotili terminológiu a zosúladiť ju s terminológiou ostatných krajín EÚ. Kvalifikácie v NSK sú popísané formou štandardizovaných vzdelávacích výstupov (learning outcomes), aby sa umožnila ich porovnateľnosť a zrozumiteľnosť.

V súčasnosti sa pripravuje ďalšia etapa projektu, ktorá by sa mala zamerať najmä na vytvorenie systému oprávnených (autorizovaných) inštitúcií, zavedenie mechanizmov používania NSK v praxi, posilnenie terminologickej jednotnosti v oblasti ČŽV a ďalších opatrení na „oživenie“ vytvoreného systému.

III.1.c) Uznávanie neformálneho vzdelávania v oblasti práce s mládežou

Vzdelávanie v oblasti mládeže upravuje zákon 282/2008 o podpore práce s mládežou³⁸, ktorý definuje neformálne vzdelávanie v oblasti práce s mládežou ako „ďalšie vzdelávanie mládeže,

³⁵ <http://isdv.iedu.sk/>

³⁶ Uznesenie vlády SR č. 105 zo 4. februára 2009 k návrhu implementácie Európskeho kvalifikačného rámca v podmienkach Slovenskej republiky

³⁷ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady 2008/C 111/01/ES z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie

mladých vedúcich a pracovníkov s mládežou, ktoré organizujú vzdelávacie zariadenia s cieľom získania nových vedomostí, praktických skúseností a zručností potrebných pre prácu s mládežou a toto vzdelávanie umožňuje jeho účastníkom doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie“. Zákon upravuje aj proces akreditácie vzdelávacích programov a podmienky s ním súvisiace. Zodpovedným orgánom v tejto oblasti je Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, ktoré na tieto účely zriaďuje Akreditačnú komisiu (§ 7 ods. 5 zákona). Akreditačná komisia pracuje od septembra 2009 a do konca prvého štvrťroka 2015 vydala 109 akreditácií. Podľa § 8 ods. 4 žiadosť o akreditáciu môžu získať vzdelávacie zariadenia – právnické alebo fyzické osoby (§ 8 ods. 4)., v uvedenom období najviac žiadateľov tvorili občianske združenia. Cieľovými skupinami programov neformálneho vzdelávania sú pracovníci mládežou, mládežnícki vedúci a mladí vedúci definovaní v § 2 zákona.

Akreditované inštitúcie vydávajú účastníkom vzdelávacích programov po úspešnom vykonaní skúšky doklad o získanej odbornej spôsobilosti (§ 9 ods. 1). Odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných činností v oblasti práce s mládežou „sa rozumie súbor odborných vedomostí, zručností a návykov získaných štúdiom vo vzdelávacom zariadení alebo odbornou praxou“ (§ 10). Doklad o odbornej spôsobilosti môže vydať akreditovaná inštitúcia, obsah a rozsah prípravy a skúšky je súčasťou ministerstvom schváleného vzdelávacieho programu.

Z analýzy obsahového zamerania akreditovaných programov neformálneho vzdelávania vyplynulo, že programy sa zameriavajú najmä na metódy a princípy neformálneho vzdelávania v práci s mládežou, projektový manažment, koordináciu dobrovoľníctva; komunikačné zručnosti, zakladanie a riadenie mimovládnej organizácie, organizovanie detských táborov, rozvoj školských zručností, sociálne podnikanie v práci s mládežou a pod.³⁹ Podrobné inštrukcie a podmienky predkladania žiadostí o akreditáciu sú prístupné na stránke IUVENTY⁴⁰.

V oblasti uznávania neformálneho vzdelávania mládeže využívajú aj slovenské organizácie európsky nástroj Youthpass, ktorý je osvedčením o nadobudnutých, resp. rozvinutých kľúčových kompetenciách počas mládežníckych mobilitných akcií súčasného programu Erasmus+ a predchádzajúceho programu Mládež v akcii. Youthpass je najmä nástrojom sebareflexie účastníka s podporou zástupcu hostiteľskej organizácie. On-line formulár Youthpassu je dostupný prostredníctvom webovej stránky www.youthpass.eu vo všetkých oficiálnych jazykoch EÚ.

Potrebu uznávania neformálneho vzdelávania riešil aj národný projekt KomPrax – kompetencie pre prax, ktorý sa snažil okrem iného zapojiť zamestnávateľov a ďalších aktérov do diskusie o tejto problematike. V júni 2013 bola podpísaná Deklarácia o uznávaní prínosu neformálneho vzdelávania v práci s mládežou, v ktorej rezortné inštitúcie (vrátane MŠVVaŠ SR), vysoké školy, komory, firmy a združenia vyjadrili podporu neformálnemu vzdelávaniu a zdôraznili jeho význam pre mladých ľudí. V súvislosti s prijatou deklaráciou v rámci projektu prebehli aj ďalšie aktivity na podporu neformálneho vzdelávania a jeho uznávania (konferencie, okrúhle stoly).

³⁸ Zákon 282/2008 o podpore práce s mládežou³⁸ a o zmene a doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁹ Informácia o zabezpečovaní neformálneho vzdelávania v práci s mládežou prostredníctvom akreditačnej komisie špecializovaných činností v oblasti práce s mládežou,

<https://www.iuventa.sk/files/documents/4%0iuventa/akreditačna%20komisia/2015/info%20o%20zabezp.%20nf%20v%20psm%20prostred.%20ak%20C5%A1pec.%20C4%8Dinnost%C3%AD%20v%20psm%202010-2015.pdf>

⁴⁰ <https://www.iuventa.sk/sk/Legislativa/Akreditačna-komisia.alej>

Strategické materiály v oblasti práce s mládežou zdôrazňujú potrebu uznávania neformálneho a informálneho učenia sa mladých ľudí, najmä v kontexte ich uplatniteľnosti v živote a na trhu práce. Stratégia mládeže na roky 2014-2020 zdôraznila nevyhnutnosť umožňovať flexibilitu a priechodnosť systémov poskytovateľov vzdelávania ako podmienky pre rozvoj aktualizáciu kompetencií človeka počas celého života. Ako jedno z opatrení stratégia navrhuje vykonať analýzu smerujúcu k legislatívnym zmenám zameraným na priechodnosť a efektívnosť formálnej a neformálnej výchovy a vzdelávania mládeže a potrebu uznania pedagogických kompetencií pracovníkov v tejto oblasti. Koncepcia rozvoja práce s mládežou na roky 2016 – 2020 navrhuje ako jedno z opatrení na posilnenie uznania práce s mládežou aktívnu participáciu na realizácii Národnej sústavy kvalifikácií a Národnej sústavy povolání. V rámci projektu Národnej sústavy kvalifikácií bol vytvorený kvalifikačný štandard pracovníka s mládežou.

III.2) Profesijná validácia

III.2.a) Zákon o celoživotnom vzdelávaní

Súčasnú znenie zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 568/2009 Z. z. (ďalej len „zákon o celoživotnom vzdelávaní“) stanovuje, že k žiadosti o vykonanie skúšky na overenie odbornej spôsobilosti priloží žiadateľ úradne osvedčenú kópiu osvedčenia o absolvovaní akreditovaného vzdelávacieho programu, ktorý vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo úplnej kvalifikácie, o ktorej overenie žiada, alebo potvrdenie zamestnávateľa o najmenej 5-ročnej praxi v príslušnom odbore⁴¹. **Nadobudnutie kvalifikácie skúškou odbornej spôsobilosti podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní je upierané osobám mladším ako 18 rokov.** Naproti tomu Zákonník práce⁴² priznáva spôsobilosť vstupovať do pracovnoprávných vzťahov vlastnými úkonmi fyzickej osobe v nasledujúci deň po skončení povinnej školskej dochádzky.

Formálny doklad o absolvovaní ďalšej odbornej prípravy podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní je možné nahradiť **potvrdením zamestnávateľa o najmenej 5-ročnej praxi** v príslušnom odbore. V tomto prípade Zákon 568/2009 považuje za **platný doklad** alternatívny doklad o dosiahnutých výsledkoch vzdelávania nadobudnutého v kontexte neformálneho vzdelávania. Zákon neukladá MŠVVaŠ SR povinnosť monitorovať počty ľudí, ktorí sa pri skúškach preukazujú týmto dokumentom, a preto nie sú známe konkrétne číselné údaje o počte takýchto uchádzačov. Okrem toho, ako sa domnievame, skúška je realizovaná ako záver vzdelávacieho programu a aj napriek jej otvorenosti smerom k výstupom z ostatných foriem vzdelávania sa uchádzač zriedka zúčastní preskúšania (ktoré má náležitosti formálnej skúšky porovnateľnej so školským prostredím) bez toho, aby sa naň pripravil v kurze. Napriek zmienenému je takisto podstatné uviesť, že kvalifikačné a hodnotiace štandardy akreditovaných vzdelávacích programov sú zverejnené v Informačnom systéme ďalšieho vzdelávania, takže informácie o predmete skúšky sú plne k dispozícii on-line. Žiaľ, znenie Zákona o celoživotnom vzdelávaní neponúka žiaden rámec na prácu s postupným kumulovaním kompetencií a ich následným uznaním, ani inú cestu ku kvalifikácii ako urobiť „úplnú“ skúšku podľa štandardu cieľovej kvalifikácie. Za pozitívne môžeme považovať oddelenie odbornej prípravy od samotnej skúšky odbornej spôsobilosti. Požadované dokladovanie praxe nemá kvalitatívne charakteristiky v zmysle rozsahu kompetencií (tie sa aj tak overia skúškou), okrem kvantitatívnej požiadavky na trvanie explicitne vyžaduje potvrdenie zamestnávateľom. Týmto je nadobudnutie vedomostí a zručností limitované na pracovné prostredie.

Toto je významná prekážka pre osoby zo skupín znevýhodnených ľudí na trhu práce, ktorými môžu byť dlhodobo nezamestnané osoby alebo utečenci (v tejto skupine sa často stáva, že do Európy prichádza bez akýchkoľvek dokladov), bez preukázateľnej dokumentácie o nadobudnutej praxi. Rovnako ju nemôžu využiť ani osoby, ktoré svoje vedomosti a zručnosti rozvíjajú v rámci voľného času popri zamestnaní, hoci výstupy ich aktivít môžu byť porovnateľné s tými, ktoré sú nadobudnuté v ďalšom, či formálnom vzdelávaní.

Validáciu výsledkov vzdelávania v kontexte nadobudnutých vedomostí a zručností v neformálnom a informálnom prostredí na Slovensku môžeme v súčasne platnej legislatíve uchopiť ako limitovaný proces, ktorý závisí na schopnosti dodania dokumentácie stanovenej zákonom o celoživotnom vzdelávaní. V celom procese však absentuje poradenstvo a štyri fázy

⁴¹ Zákon č. 568/2009 Z. z., Zákon o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, par. 17, ods. 5, písm. a) a b)

⁴² Zákon 311/2001 Z.z., Zákonník práce, par 11, ods 2)

validácie, ktoré identifikuje CEDEFOP v publikácii Európska príručka na validáciu neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa: identifikácia, dokumentácia, hodnotenie, certifikácia. Vzhľadom na to, že cieľom tejto analýzy je poskytnúť východiská pre validáciu výsledkov všetkých foriem vzdelávania, konštatujeme, že je v tomto smere nutná legislatívna zmena, aby boli akceptované aj vzdelávacie výstupy dosiahnuté mimo prostredia formálnej výučby a v zamestnaní. Tieto kroky si vyžadujú komplexnú analýzu a spracovanie portfólia schopností konkrétneho uchádzača a odporúčame v nich nasledovať štruktúru navrhnutú v predmetnej publikácii a pokračovať v súlade s prezentovanými materiálmi používanými v praxi UPSVR SR.

III.2.b) Živnostenský zákon

Živnostenský zákon 455/1991 Z.z. rozširuje možnosti preukázať odbornú spôsobilosť pre výkon remeselných živností a akceptuje:

Formálne doklady z príslušného školského vzdelávania⁴³;

Osvedčenie o nadobudnutí kvalifikácie⁴⁴;

Uznanie dokladov o odbornej spôsobilosti zo zahraničia⁴⁵;

Potvrdenie 10 ročnej praxe v odbore od ktorej neuplynuli viac ako 3 roky.

Zaujímavé je, že pre samostatný výkon živnosti stačí 10 rokov praxe. **Živnostenský zákon teda uznáva výsledky neformálneho učenia sa – prax zamestnanca.** Zamestnanec nemá dostupnú možnosť obdobne byť považovaný za odborne spôsobilého resp. nadobudnúť kvalifikáciu pre ďalšie zamestnanie. Neformálne však zamestnávateľa remeselníkov s viacročnou praxou akceptujú.

III.2.c) Ďalšie príklady existujúcich právnych úprav validácie ďalšieho vzdelávania

Ďalšie vzdelávanie pre pracovníkov vykonávajúcich svoje zamestnanie v kvalifikáciách upravených špecifickou normou je vyňaté zo zákona o ČŽV. Uvádzame dva príklady.

Aplikácia v praxi pedagogických a odborných zamestnancov

Zákon 317/2009 Z.z. zaujímavovo z pohľadu potvrdzovania výsledkov celoživotného učenia upravuje postupy v praxi pedagogických zamestnancov. Zákon zavádza do systému vzdelávania jednotku v oblasti celoživotného vzdelávania s cieľom previazať profesijné vzdelávanie s ohodnotením pracovníka. Zákon túto jednotku pomenoval „kredit“ (§2) a je určitým číselným ekvivalentom „námahy“ investovanej do osobného vzdelávania. Pozitívne je, že existuje **princíp akumulácie kreditov**. Zákon tiež rozlišuje pojmovo medzi **priznaním kreditu** zo strany poskytovateľa vzdelávania a **uznaním kreditu** školou, v ktorej sa kredity majú uplatniť. Nevýhodou sa zdá, že neexistuje štruktúrovaný popis očakávaných vzdelávacích výstupov pre kvalifikačné stupne učiteľa a jasné zameranie na rozvíjanie definovaných kompetencií. Mimoriadne významným aspektom k téme tejto analýzy je **pridelovanie kreditov za výstupy**

⁴³ Zákon 245/2008 Z. z., Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon), §18, ods. 2) a Zákon 131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách, §68, ods. 1)

⁴⁴ Zákon č. 568/2009 Z. z.

⁴⁵ Zákon č. 422/2015 Z. z., Zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov

z neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa – napr. za autorstvo formálne akceptovaných publikácií a učebných pomôcok (§47).

Aplikácia v praxi zdravotníckych pracovníkov

Zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti č. 578/2004 Z.z. a Nariadenie Vlády SR o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov č. 322/2006 Z.z. Citovaný zákon tiež upravuje, že sústavné vzdelávanie zdravotníckeho pracovníka by mala priebežne evidovať a v stanovenom intervale hodnotiť príslušná zdravotnícka stavovská organizácia. Kritériá a spôsob hodnotenia rieši vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 366/2005 Z.z..

Zákon 578/2004 Z.z. rozdeľuje pracovné činnosti zdravotníckych pracovníkov na odborné pracovné činnosti, špecializované pracovné činnosti a certifikované pracovné činnosti. Pre každú z nich je predpísaná forma vzdelávania, požadovaný formálny doklad o nadobudnutí spôsobilosti a príslušná odborná prax. Toto regulované povolanie si vyžaduje, aby celé ďalšie vzdelávanie bolo realizované ako **formálne ďalšie vzdelávanie**. Zaujímavé je, že §34 rieši **obnovenie odbornej spôsobilosti** pre výkon kvalifikácie, ak sa táto zákonom stanovenú dobu nevykonáva a §42 stanovuje **povinnosť sústavného vzdelávania sa**. Jedná sa o obnovovanie, udržiavanie a prehlbovanie svojej odbornej spôsobilosti podľa aktuálneho rozvoja poznania. Nariadenie Vlády SR 322/2006 podrobne upravuje formálne náležitosti pre potvrdzovanie sústavného vzdelávania sa (§11) a doklady o ďalšom vzdelávaní vrátane „záznamníka“ odborných výkonov (§12). **Riadená evidencia ďalšieho vzdelávania** pomáha pri preukazovaní a potvrdzovaní požadovaných kompetencií zdravotníckeho pracovníka.

III.3) Poradenstvo a proces validácie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Publikácia Terminológia odborného vzdelávania a prípravy vydaná CEDEFOPom v roku 2009 definuje **poradenstvo** ako okruh aktivít navrhnutých na pomoc jednotlivcovi prijať rozhodnutie o svojom vzdelávaní, odbornej príprave alebo iné osobné rozhodnutia a uskutočniť ich pred vstupom na trh práce, alebo po ňom. Kariérové poradenstvo z tohto hľadiska pokrýva aktivity ako poradenstvo klientovi, jeho hodnotenie, poskytovanie informácií, konzultácií s rovesníkmi, atď. Cieľom poradenstva, resp. kariérneho poradenstva v tejto oblasti v podmienkach Slovenskej republiky má byť predovšetkým:

- a) **Zvýšenie účasti dospeléj populácie na ďalšom vzdelávaní.** Akumulácia vzdelávacích výstupov, transparentné výsledky vzdelávania, previazanie výsledkov vzdelávania na kvalifikácie, akceptácia výsledkov vzdelávania zamestnávateľmi a premietanie uznaných výsledkov do prenositeľných formálnych dokladov motivujú učiacich sa ku zvýšenej participácii na CŽV. Uznatie kompetencií nadobudnutých v iných prostrediach a ich postupná kumulácia zníži osobný náklad na CŽV a zvýši prínosy jednotlivca z CŽV.
- b) **Zníženie nákladov na prípravu pracovnej sily.** Systém vzdelávania pracujúci na úrovni jednotiek vzdelávacích výstupov umožňuje pri dopĺňaní kompetencií zamestnancov alebo nezamestnaných osôb nakupovať vzdelávanie len v rozsahu chýbajúcich kompetencií. Je možné znížiť náklady na vzdelávanie (finančné aj časové).
- c) **Zlepšenie prístupu občanov bez primeranej odbornej kvalifikácie na pracovný trh.** Skrátenie odbornej prípravy uznaním už nadobudnutých kompetencií a možnosť rozdeliť získanie kvalifikácie do časovo zvládnuteľných celkov výrazne znižuje prekážky v prístupe ku kvalifikácii.
- d) **Zlepšovanie pracovnej mobility.** Pracovníci so zručnosťami nadobudnutými v predchádzajúcich zamestnaniach si môžu potvrdené kompetencie ľahšie prenášať do nového zamestnania. Potvrdené ucelené kvalifikácie sú prenosné aj do iných krajín.
- e) **Zníženie nákladov zamestnávateľov na hľadanie optimálnych zamestnancov na pracovnom trhu.** Systém evidencie kompetencií jednotlivcov v osobných portfóliách vo forme kompatibilnej s národnou sústavou kvalifikácií umožňuje zavádzanie inovatívnych foriem práce s pracovnou silou.
- f) **Zvýšenie schopnosti akceptovať migrujúcich zamestnancov.** Migrujúci zamestnanci často prichádzajú s prostredia s iným systémom vzdelávania a kvalifikácií alebo z krajín, ktoré európsky kvalifikačný rámec ešte neimplementovali. Fungujúci systém validácie kompetencií (výsledkov vzdelávania) umožní pružnejšie využitie takýchto pracovníkov na kvalifikovaných pracovných pozíciách.

Proces validácie výsledkov VNIU je oveľa komplexnejší z pohľadu jednotlivca v porovnaní s jasnými vzdelávacími cestami vo formálnom vzdelávaní. Aby proces VNIU naplnil vyššie uvedené ciele aj v cieľových skupinách s nízkou kvalifikáciou a s obmedzenými kompetenciami

v oblasti celoživotného vzdelávania je nevyhnutné týmto poskytnúť dostupnú podporu – poradenstvo v procese VNIU.

III.3.a) Osobné ciele validácie

- Kumulácia kompetencií (vzdelávacieho výsledku) s cieľom získať potvrdenú remeselnú kvalifikáciu (prípadne prenos kvalifikácie do zahraničia). Výsledný doklad je osvedčenie o zaškolení, osvedčenie o zaučení, výučný list.
- Kumulácia kompetencií v celoživotnom vzdelávaní s cieľom uznať ich vo formálnom vzdelávaní (dospelých) a vyhnúť sa absolvovaniu duplicitných častí vzdelávacieho kurzu prípadne potvrdiť stupeň vzdelania na úrovni ukončené základné vzdelanie resp. stredné odborné vzdelanie.
- Kumulácia kompetencií s cieľom obnoviť si svoju kvalifikáciu resp. dosiahnuť vyšší stupeň tej istej kvalifikácie, zvýšiť si osobné ohodnotenie – inovácia, špecializácia a podobne.

III.3.b) Úlohy poradcu v procese VNIU

Poradca musí podporovať záujemcu od skorých fáz rozhodovania o vstupe do procesu VNIU až po záverečnú fázu prípravy na konečné uznanie vzdelávacích výstupov a nadobudnutie kvalifikácie. Celý proces VNIU budú podporovať viacerí poradcovia pracujúci na rôznych inštitúciách. Klient má právo ukončiť VNIU v každej fáze procesu. Je preto dôležité, aby všetky fázy poradenského procesu boli riadne dokumentované a dosiahnuté výsledky boli vždy klientovi dostupné.

Identifikácia potrieb. Poradca podporuje klienta pri identifikácii jeho kariérového cieľa. Klient musí určiť SMART cieľ a v spolupráci s kariérovým poradcom identifikovať či k dosiahnutiu tohto cieľa možno využiť VNIU.

Identifikácia kompetencií. Poradca v súlade s národnou sústavou povolání a národnou sústavou kvalifikácií identifikuje s klientom požadované kompetencie a vykonajú bilanciu kompetencií klienta.

Informované rozhodnutie. Dôležitým krokom je rozhodnutie záujemcu o VNIU ako VNIU napĺňa jeho kariérové ciele a posúdenie finančných nákladov VNIU. V prvom rade je potrebné určiť či VNIU ponúka v konkrétnom prípade zrejmy prínos a potom predbežne určiť aký stupeň VNIU je pre záujemcu cieľovým. Nie každý klient potrebuje pre svoje osobné uplatnenie formálny doklad o nadobudnutej kvalifikácii. Mnohí klienti sa uspokojia a uplatnia na pracovnom trhu už s výstupmi predchádzajúcich krokov VNIU (identifikácia - bilancia kompetencií, posúdenie výsledkov vzdelávania a zhromaždenie dôkazov).

Posúdenie výsledkov učenia sa. Poradca v kompetentnej inštitúcii s ohľadom na individuálny cieľ klienta uzatvorí zmluvu o realizácii VNIU. Táto zmluva je ekvivalentná zmluve o poskytnutí formálnej prípravy. Jedná sa spravidla o dlhodobý proces. Poradca sa stáva tútorom svojho klienta. Pomáha mu zhodnotiť stupeň jeho kompetencií a dokumentovať ho v súlade s požiadavkami pre budúce potvrdenie výsledkov vzdelávania. Dokumentácia nemá byť založená výlučne na overovaní skúškou. VNIU umožňuje klientovi zhromažďovať a predkladať rôznorodé hodnoverné dôkazy o svojich kompetenciách napr. výsledky svojej práce, zapojenie

sa do profesijných súťaží, dokumentácia z realizácie projektov atď. Poradenský proces sa uskutočňuje v inštitúcii poskytujúcej formálnu odbornú prípravu na zvolenú kvalifikáciu alebo v inštitúcii kde sa takéto kvalifikácie definujú alebo uplatňujú resp. poradca musí byť mať akreditáciu pre VNIU dotknutej kvalifikácie. Ak klient nebude pokračovať k formálnemu potvrdeniu výsledkov vzdelávania poradca zabezpečí vypracovanie štruktúrovanej dokumentácie dosiahnutého stupňa vzdelávacích výstupov kompatibilných s Národnou sústavou kvalifikácií.

Potvrdenie výsledkov vzdelávania / učenia sa. Poradca sa v tejto fáze stáva „zástupcom“ klienta. Pomáha mu predkladať dôkazy oprávnenej inštitúcii a zrozumiteľnou formou vysvetľuje požiadavky oprávnenej inštitúcie klientovi. Potvrdenie môže skončiť buď i) priznaním kvalifikácií (osvedčením, diplomom alebo titulom), ii) potvrdením výstupu neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa vo forme jednej alebo viacerých jednotiek kvalifikácie, iii) udelením rovnocennosti, kreditu alebo výnimky.

Identifikované možnosti pre podporu VNIU

Dokumentovanie výsledkov neformálneho vzdelávania zamestnávateľmi. Zamestnávateľ bude povinný zabezpečiť dokumentáciu dosiahnutých kompetencií zamestnanca v súlade so systémom Národnej sústavy kvalifikácií. Duálna príprava – je blízky ekvivalent neformálneho vzdelávania. Hodnotenie vzdelávacích výstupov by mohlo byť podobné.

III.4 Financovanie validácie neformálneho a informálneho učenia sa

Nezanedbateľným aspektom procesu validácie sú náklady na jeho realizáciu. Analýza CEDEFOP z roku 2016 *Financovanie validácie*⁴⁶ identifikovala päť zdrojov využívaných v členských štátoch EÚ na financovanie nákladov súvisiacich s procesom validácie:

1. účelovo vyčlenené prostriedky zo štátneho rozpočtu,
2. iné verejné financovanie,
3. financovanie prostredníctvom projektov (spolufinancovaných EÚ alebo inými zdrojmi),
4. kombinácia verejných a súkromných zdrojov,
5. poplatky vyberané od učiacich sa.

Slovensko patrí medzi krajiny, kde financovanie prostredníctvom projektov predstavuje významný zdroj pre naštartovanie a nastavenie procesov validácie a využíva sa skôr, ...„na podporu projektov validácie než na mainstreamové systémy validácie“. Výhodou tohto spôsobu financovania je najmä možnosť podpory aktivít tam, kde neexistujú štátne (resp. súkromné) zdroje, prináša však vysoké riziko v oblasti udržateľnosti výsledkov a orientácii na koncového užívateľa.

Slovenská republika je tiež jedným zo štátov, kde časť nákladov na validačný proces znáša účastník vzdelávania. Zároveň, štát čiastočne reguluje výšku poplatkov, ktorú môže učitelia sa zaplatiť, stanovením výšky poplatku. V súčasnosti platný zákon o celoživotnom vzdelávaní určuje výšku poplatku do max. 300 eur pri skúške na overenie odbornej spôsobilosti (rovnaká

⁴⁶ Funding validation, CEDEFOP, 2016, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4146>

hranica platí pri opravnej skúške). Zákon č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch stanovuje výšku poplatkov za vykonanie skúšok o odbornej spôsobilosti vo vzťahu k rôznym právnym predpisom (napr. zákon o cestnej doprave, živnostenský zákon, zákon o požiarnej ochrane, a.i.).

Pretože oblasť validácie NIU je pomerne nová, otázkou zostáva oblasť súkromných zdrojov, kde zatiaľ neexistuje systematický zber dát na získanie celkového obrazu. Vo firmách a podnikoch prebieha množstvo procedúr súvisiacich s hodnotením zamestnancov pri náboe, ich rozvoji a kariérom raste a tiež veľký objem rôznych foriem vzdelávania, ktoré financujú spoločnosti podľa svojich potrieb svojim zamestnancom. Štúdia z roku 2014 zameraná na validáciu využívanú podnikmi pri rozvoji ľudských zdrojov⁴⁷ ukázala na vzorke 400 firiem v krajinách EÚ prítomnosť rôznych validačných mechanizmov, hoci často fungujú najmä vo väčších podnikoch a na medzinárodnom alebo sektorovom princípe.

Pri hľadaní zdrojov je potrebné zohľadniť, že tento proces je zavŕšením NIU, teda financovanie by malo byť súčasťou právnych dokumentov, vyhlášok či rozhodnutí o systéme NIU, a nie riešené ako samostatná časť. Zároveň navrhujeme, aby financovanie nebolo riešené na inštitucionálnej, ale individuálnej úrovni – teda ako právo občana nechať sa preskúšať za účelom nadobudnutia novej kvalifikácie, alebo za účelom ďalšieho vzdelávania.

Tu sa dostávame aj k otázke rovnosti pred zákonom, ktorý popiera aj ústava SR (článok 42), keďže popiera právo každého občana vzdelávať sa po nadobudnutí prvej kvalifikácie s finančnou podporou štátu. Zároveň sa však očakáva od občana, aby bol neustále pripravený tak, aby bol čo najlepšie uplatniteľný na trhu práce. Právo priznávajú v súčasnosti len právne predpisy zaoberajúce sa vysokoškolským vzdelávaním (ktoré priznávajú účastníkom vzdelanie v priemernej hodnote medzi 6.000-12.000 € za štúdium), prípadne nezamestnanými, pričom ich možnosti rekvalifikácie sa menia podľa aktuálne fungujúcich projektov, financovaných zo zdrojov EÚ.

Zostáva však majoritná skupina ľudí zamestnaných, aktívnych na trhu práce, ktorí oficiálne nemajú žiadne práva okrem vlastnej iniciatívy, teda nemajú oprávnenie žiadať finančnú podporu na ďalšie vzdelávanie a/alebo uznanie výsledkov učenia sa, hoci to ovplyvňuje ich udržanie sa na trhu práce (a expresívne vyjadrené - v skutočnosti svojimi daňami všetkým ostatným takéto práva financujú).

III.5 Vzťah k národnému systému kvalifikácií

Koncept národných kvalifikačných systémov, ktorý sa aktuálne rieši vo všetkých EÚ krajinách vrátane Slovenska, zahŕňa aj aktivity zamerané na uznanie výsledkov učenia sa, pretavené do teórie a praxe validácie *vzdelávacích výstupov*.

Kvalifikačné systémy sú prepojené na celoživotné vzdelávanie, procesy hodnotenia a certifikácie, uznanie zručností a iné mechanizmy, ktoré spájajú vzdelávanie a odbornú prípravu s trhom práce a občianskou spoločnosťou. Stále ešte prevláda validácia prostredníctvom certifikácie programov formálneho učenia sa/vzdelávania, a hoci je to

⁴⁷ Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes, CEDEFOP, 2014, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3065>

prevládajúca forma certifikácie, nie je taká významná z hľadiska rozsahu učenia sa, ktoré v sebe zahrnuje. NIU sa deje každý deň a takmer v každom prostredí, kde ľudia žijú a pracujú. Z toho vyplýva, že národný kvalifikačný systém neuznáva všetko učenie sa, ktoré sa realizuje v krajine, ale výrazne sa presadzuje politika presadzujúca rozširovanie oblastí validácie NIU.

Taktiež nie všetky formy validácie NIU končia udelením kvalifikácie. Hodnotiaci proces, ktorý vedie k validácii, môže mať dve základné formy: formatívnu a súhrnnú/sumatívnu.

Formatívne hodnotenie je založené na vstupoch, je zacielené na procesy vzdelávania a odbornej prípravy a spojené so vzdelávacími štandardmi. Obvykle nie je zamerané na formálnu certifikáciu vzdelávacích výstupov, ale poskytuje spätnú väzbu na proces učenia sa, indikuje silné a slabé stránky a poskytuje základ pre ďalší osobný rozvoj jednotlivca. Využívanie NSK na určenie potrebných vzdelávacích výstupov, ale nezahŕňa formálny proces hodnotenia a pridelenia hodnotiacich škál alebo kreditov. Formatívne hodnotenie podporuje osobné vzdelávanie a kariérový rozvoj prostredníctvom vytvárania individuálneho vzdelávacieho plánu alebo osobného plánu rozvoja.

Súhrnné/sumatívne hodnotenie je založené na výstupoch, zacielené na dosiahnuté výsledky a spojené s štandardmi povolání, alebo so vzdelávacími štandardmi a má za cieľ získať určitý certifikát. Zahŕňa formálne hodnotenie a udelenie certifikátu za predchádzajúce vzdelávanie, ktoré ešte nebolo zhodnotené. Predchádzajúce učenie sa jednotlivca sa porovnáva s cieľmi alebo výstupmi vzdelávacieho programu, pre ktorý sa žiada sumatívne hodnotenie. Formálne udelenie certifikátov uznávajúcich predchádzajúce vzdelávanie môžu vykonávať len orgány oprávnené na udeľovanie certifikátov v kontexte jasne definovaných mechanizmov zabezpečenia kvality.⁴⁸

Pri validácii vzdelávacích výstupov NIU sa teda uplatňuje formatívne, ako aj súhrnné hodnotenie. Napriek tomu však pri validácii, ktorá má viesť k certifikácii je dôležité najmä súhrnné hodnotenie. Proces súhrnného hodnotenia musí zohľadňovať národné štandardy a musí byť riadený národnými orgánmi udeľujúcimi kvalifikácie. To implikuje, že použitie súhrnných prístupov k validácii NIU musí byť spojené – alebo integrované – do národného kvalifikačného systému. Dôležitou otázkou pritom je, do akej miery je NIU akceptované a chápané ako normálna cesta k nadobudnutiu certifikátu alebo kvalifikácie.

⁴⁸ V tejto súvislosti upozorňujeme na Európsku normu 45013 (teraz ISO/IEC 17024), ktorou bol definovaný proces, ktorý zabezpečuje účasť všetkých zainteresovaných strán (zamestnávateľov a zamestnancov alebo jednotlivcov) v certifikačnom výbore. Tento výbor preskúmava profesijné a hodnotiace štandardy, vytvára pravidlá a postupy na riadenie hodnotiacich centier, na školenie hodnotiteľov a na spracovanie odvolaní.

IV. Validácia neformálneho a informálneho učenia sa a kvalifikácie

Kvalifikácia (z latinského qualis, aký, a facer, robiť) tak znamená ohodnotenie, posúdenie, prípadne zistenie spôsobilosti a formálne osvedčenie dosiahnutých výstupov z učenia sa alebo vzdelávania.

IV.1) Kvalifikácia a odborná spôsobilosť v kontexte validácie

Diskusia je často vedená v dvoch póloch toho, ako kvalifikáciu chápať. Podľa Slovníka súčasného slovenského jazyka je **kvalifikácia** súhrn odborných vedomostí a zručností potrebných na vykonávanie určitej práce al. funkcie, získaných odbornou prípravou; **priznaná schopnosť, spôsobilosť** vykonávať istú prácu⁴⁹. Pre zaužívaný význam slova kvalifikácia v slovenských podmienkach, kde je chápaná ako schopnosť vykonávania nejakej činnosti, navrhujeme z dôvodu jednoznačnosti v tomto kontexte používať pojem spôsobilosť či schopnosť. Kvalifikácia definovaná ako priznaná schopnosť vykonávať istú prácu skôr korešponduje s chápaním tohto pojmu podľa terminológie Odporúčania Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení EKR pre ČŽV 2008/C 111/01. Kvalifikáciu definuje ako formálny výstup/výsledok procesu hodnotenia a validácie, ktorý sa získa, keď kompetentný orgán určí, že jednotlivec dosiahol vzdelávacie výstupy zodpovedajúce daným štandardom (výkonový – kvalifikačný štandard, obsahový štandard, hodnotiaci štandard)⁵⁰. Rovnaká definícia sa použila aj v Odporúčaní Rady z 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa⁵¹.

V roku 2015 bola na Slovensku vytvorená Národná sústava kvalifikácií (NSK), ktorá sa systematicky zaplnila prvou tisíckou definovaných kvalifikácií. V súvislosti v revíziou Slovenského kvalifikačného rámca (SKKR) zaradenia jednotlivých kvalifikácií na jeho úrovne, pripravilo Národné koordinačné miesto pre implementáciu Európskeho kvalifikačného rámca v spolupráci s národnými a medzinárodnými expertmi prvú verziu Priradovacej správy Slovenského kvalifikačného rámca k Európskemu kvalifikačnému rámcu (ďalej len Priradovacia správa). V Priradovacej správe sa uvádzajú definície s priamym odvolaním na Odporúčanie 2008/C 111/01⁵².

Odporúčanie 2008/C 111/01 zavádza aj definíciu pojmu **kompetencia**. Je to **preukázaná spôsobilosť** použiť vedomosti, zručnosti a osobné, sociálne a/alebo metodologické schopnosti v pracovných alebo študijných situáciách a v odbornom a osobnom rozvoji. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca je kompetencia opísaná vo vzťahu k zodpovednosti a samostatnosti⁵³. Táto definícia je v rozpore s primárnou definíciou slova kompetencia v Slovníku

⁴⁹ Slovník súčasného slovenského jazyka. Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV. Bratislava, 2011. Dostupné na: <http://slovníky.juls.savba.sk/>

⁵⁰ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. Úradný vestník, 2008/C 111/01

⁵¹ Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Úradný vestník, 2012/C 398/01

⁵² Priradovacia správa slovenského kvalifikačného rámca voči európskemu kvalifikačnému rámcu. Štátny inštitút odborného vzdelávania. Bratislava, 2015, s. 69-72.

⁵³ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. 2008/C 111/01

slovenského jazyka⁵⁴ teda právomoc niečo vykonávať. Primárna definícia kompetencie sa v jazyku uplatňuje vo vzťahu ku úradu alebo funkcii. Slovník uvádza aj definíciu kompetencie vo vzťahu ku osobe aj keď špecificky pre oblasť lingvistiky, ako schopnosť „rozumieť“ a „používať“. Táto definícia sa zhoduje s definíciou uvedenou vyššie.

Pre proces validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia je potrebné použiť ešte pojem výsledky vzdelávania. Proces validácie sa nezameriava na hodnotenie podmienok, formy a trvania vzdelávania / učenia sa ale pracuje takmer výlučne s jeho výsledkom. Podľa Odporúčania 2008/C 111/01 **výsledky vzdelávania** vyjadrujú to, čo učiaci sa vie, chápe a je schopný urobiť pri ukončení procesu vzdelávania, ktoré sú definované z hľadiska vedomostí, zručností a kompetencií.

Odporúčanie EP a Rady 2009/C 155/02 zavádza **jednotku výsledkov vzdelávania**⁵⁵. V rozpore s definíciou pojmu kvalifikácia ďalej v Prílohe II tejto smernice uvádza: „Kvalifikácia v zásade obsahuje viaceré jednotky a je tvorená celým súborom jednotiek. Vzdelávajúca sa osoba môže teda získať kvalifikáciu zhromaždením požadovaných jednotiek získaných v rôznych krajinách a v rôznych kontextoch (formálnom a prípadne neformálnom a informálnom) pri rešpektovaní vnútroštátnych právnych predpisov súvisiacich so zhromažďovaním jednotiek a uznávaním výsledkov vzdelávania.“ Domnievame sa, že kvalifikácia – potvrdenie zhody nadobudnutých výsledkov vzdelávania s normou / štandardom⁵⁶ nie je možné deliť na jednotky. V textoch príslušných smerníc a odporúčaní sa nezaviedla definícia pre normu popisujúcu rozsah a tak sa objavuje zamieňanie pojmu kvalifikácia s normou vymedzujúcou podmienky pre priznanie kvalifikácie. Zákon 568/2009 Z. z. o ČŽV na túto normu zaviedol pojem kvalifikačný štandard.

Je vhodné uviesť aj pojmy **odborná kvalifikácia** a **odborná spôsobilosť**. Definícia odbornej kvalifikácie sa opiera o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií v znení Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/55/EÚ. Smernica stanovuje pravidlá, podľa ktorých členský štát uznáva odborné kvalifikácie získané v iných členských štátoch a umožňuje prístup k regulovanému povolaniu a pravidlá týkajúce sa čiastočného prístupu k regulovaným povolaniam a uznávaniu odborných stáží absolvovaných v inom členskom štáte. V prípade kvalifikácií upravených Smernicou 2005/36/ES musí byť v procese validácie a potvrdzovania spôsobilosti dodržaná táto smernica. Pojem odborná spôsobilosť nie je v spomínaných smerniciach definovaný priamo, uvádzajú sa len skúška spôsobilosti a osvedčenie o odbornej spôsobilosti⁵⁷. Skúška spôsobilosti⁵⁸ je „rozdielovou“ skúškou pri rôznom obsahu predmetov zahrnutých v doklade o formálnej kvalifikácii. Zaujímavé je, že v Smernici 2005/36/ES osvedčenie odbornej spôsobilosti je definované ako najnižšia úroveň odbornej kvalifikácie z piatich uvedených stupňov dokladov o kvalifikácii⁵⁹. Slovenská legislatívna⁶⁰ používa termín **odborná spôsobilosť**

⁵⁴ Slovník súčasného slovenského jazyka. Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV. Bratislava, 2011. Dostupné na: <http://slovniky.juls.savba.sk/>

⁵⁵ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení Európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)(2009/C 155/02), Príloha I, pís. c)

⁵⁶ pozri definíciu kvalifikácie napr. 2005/36/ES; článok 3, pís.

⁵⁷ V článku 3 odsek 1 písmeno b) tejto smernice sa uvádza: kvalifikácia potvrdená osvedčením o spôsobilosti podľa článku 11 ods. 2 písm. a) bod i); v článku 11 pís. a) je už uvedené „osvedčenie o odbornej spôsobilosti“

⁵⁸ Smernica 2013/55/EU článok 3, odsek 1, pís. h) v definícii „skúšky spôsobilosti“ ekvivalentne použila aj výraz skúška odbornej spôsobilosti hoci uplatňuje aj na vyššie úrovne kvalifikácie ako je osvedčenie o odbornej spôsobilosti.

⁵⁹ 2005/36/ES; článok 11; a) osvedčenie o odbornej spôsobilosti; b) osvedčenie o úspešnom ukončení stredoškolského vzdelania; c) diplom na úrovni vyššieho odborného vzdelania (VOV) v rozsahu min. 1 roka; d) diplom na úrovni VOV v rozsahu min. 3 roky; e) diplom na úrovni VOV v rozsahu viac ako 4 roky.

na „vyjadrenie súhrnu vedomostí, zručností a schopností požadovaných na výkon pracovnej činnosti“. Myslí sa tiež oprávnenie a schopnosť vykonávať pracovnú činnosť teda kvalifikáciu uplatniť v praxi. Nekonzistentné používanie pojmu s definíciou v Živnostenskom zákona aj v Zákone o celoživotnom vzdelávaní sa prejavuje v texte oboch zákonov. Odborná spôsobilosť sa používa vo významoch kvalifikačný štandard, výsledky vzdelávania a kvalifikácia. Napríklad v Živnostenskom zákone sa používa pojem vo výrazoch:

- poskytovať odbornú prípravu a overovať odbornú spôsobilosť odborníkov = skúška spôsobilosti s cieľom potvrdiť výsledky vzdelávania (OS vo význame výsledkov vzdelávania),
- osoba musí spĺňať odbornú spôsobilosť = kompetencie v súlade s normou (OS vo význame štandardu),
- preukázať odbornú spôsobilosť = mať formálny doklad o kvalifikácii (OS vo význame kvalifikácie),
- získať odbornú spôsobilosť vyučením = nadobudnúť formálny doklad o kvalifikácii vo forme výučného listu (OS vo význame kvalifikácie),

Terminologicky najčistejšie považujeme používať pojem odborná spôsobilosť pre vyjadrenie zhody kompetencií osoby s kvalifikačným štandardom, napr. legislatívny návrh: **odborná spôsobilosť** je preverená spôsobilosť použiť vedomosti, zručnosti a schopnosti požadovaných na výkon pracovnej činnosti zhodne s kvalifikačným štandardom.

V rámci konzultačného procesu, ktorý predloženie Priradovacej správy sprevádzal, bola jednotlivými aktérmi identifikovaná potreba prediskutovať, čo znamená kvalifikácia v podmienkach Slovenskej republiky s implementovanou NSK. Rovnako vznikol priestor na vykonanie revízie legislatívy týkajúcej sa celoživotného vzdelávania.

Dôležité je vyjadriť sa k diferencovaniu kvalifikácií na čiastočné a úplné v zmysle platnej legislatívy. Podľa zákona č. 455/1991 Z.z. o živnostenskom podnikaní (Živnostenský zákon)⁶¹ sa živnosti vydávajú na základe dokladov o odbornej spôsobilosti, kam spadajú aj osvedčenia o úplných a čiastočných kvalifikáciách. Sú však zaznamenané prípady, kedy je problematické zriadiť živnosť na základe osvedčenia o čiastočnej kvalifikácii, keďže je definovaná ako súbor vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať určitú pracovnú činnosť alebo súbor pracovných činností v určitom povolani⁶². Uchopenie tohto termínu je komplikované a je rôzne interpretované skrz sektorové rady. Napríklad v sektorovej rade pre zdravotníctvo a sociálne služby vznikol rozsiahly dialóg o lekároch a ich špecializáciách. Špecializácia, ako vzdelávanie, ktoré stavia na všeobecnej medicíne môže byť vnímané ako časť kvalifikácie, ale aj všeobecný lekár⁶³ a aj chirurg vykonávajú samostatnú činnosť rovnú úplnej kvalifikácii. Sektorová rada sa napokon zhodla a všetky lekárske kvalifikácie označila za úplné. Podľa aktuálneho znenia Zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 568/2009 Z. z. rozoznáva legislatíva pojmy „čiastočná kvalifikácia“ a „úplná kvalifikácia“. Pojem **čiastočná kvalifikácia** je v Zákone o celoživotnom vzdelávaní definovaný ako „**súhrn vedomostí, zručností a schopností požadovaných na výkon pracovnej činnosti**“. **Úplná kvalifikácia** je **stupeň vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať všetky pracovné činnosti v určitom povolaní**. S pojmom čiastočná kvalifikácia pracuje tiež dokumentácia k Národnej sústave kvalifikácií. Nemá ale oporu v Európskej legislatíve o uznávaní kvalifikácií alebo validácii

⁶⁰ Napr. Zákon 455/1991Z.z. a zákon 568/2009 Z.z.

⁶¹ <http://www.zakonypreludi.sk/zz/1991-455>

⁶² Text zákona je dostupný na: http://isdv.iedu.sk/Documents/Zakon_568_2009.pdf

⁶³ Karty kvalifikácií k príslušným kvalifikáciám sú dostupné na www.kvalifikacie.sk

vzdelávania. Pojem čiastočná kvalifikácia nevychádza ani z požiadaviek praxe. V registri zamestnaní ku čiastočným kvalifikáciám nie sú zmysluplné ekvivalenty a každé jednotlivé zamestnanie je možné popísať v praxi využiteľnou kvalifikáciou. Pojem čiastočná kvalifikácia nemá oporu v EKR ani v Národnom kvalifikačnom rámci. Pri revízii legislatívy týkajúcej sa celoživotného vzdelávania navrhujeme používať ďalej len pojem kvalifikácia / odborná kvalifikácia. Vzťahy medzi širšími a užšími štandardmi kvalifikácií, prekrývajúcimi sa štandardmi, prípadne hierarchickými kvalifikáciami je možné vyjadriť v Národnej sústave kvalifikácií.

Pri procese validácie výsledkov vzdelávania bez existujúceho dokladu o formálnej kvalifikácii je vhodné vyššie uvedené pojmy oddeliť, správne používať a postupne s nimi narábať v postupe validácie. Výsledky vzdelávania vo forme nadobudnutých vedomostí a zručností je možné identifikovať a dokladovať stupeň schopnosti / spôsobilosti vykonávať pracovné činnosti. Ak sa podarí s podporou poradcu predmetné spôsobilosti a preukázať ich v hodnotení môžeme u jednotlivca určiť nadobudnutú kompetenciu. Kompetencie (preukázané spôsobilosti) je možné jednotlivcom nadobúdať postupne a porovnávať ich so štandardom cieľovej kvalifikácie. Takto učiaci buduje svoju odbornú spôsobilosť. Na základe žiadosti jednotlivca v procese certifikácie poverený orgán po splnení podmienok štandardu overí odbornú spôsobilosť podľa Národnej sústavy kvalifikácií, potvrdí stupeň a rozsah nadobudnutých kompetencií a prizná kvalifikáciu určitého stupňa podľa Národného kvalifikačného rámca o čom vydá formálny doklad.

IV.2) Využitie pojmu kvalifikácia v praxi

Pre organizácie sú požiadavky na kvalifikáciu pracovníkov jednou zo základných potrieb - každá pozícia (profesia) má určité požiadavky na kvalifikáciu a kompetencie pracovníka a to od nekvalifikovaných pracovníkov až po vysoko kvalifikovaných.

Definícia kvalifikácie je obvykle formálny výstup/výsledok procesu hodnotenia a validácie, ktorý sa získa, keď kompetentný orgán určí, že jednotlivec dosiahol vzdelávacie výstupy zodpovedajúce daným štandardom (výkonový – kvalifikačný štandard, obsahový štandard, hodnotiaci štandard).⁶⁴

V SR kvalifikačný systém podľa typu vzdelávania (všeobecné, odborné) determinuje nasledovné uznávané kvalifikácií:

- akademické - ktoré sa pohybujú v oblasti validácie diplomov potvrdzujúcich všeobecnú kvalifikáciu alebo konkrétnych častí vzdelávacích programov (domácich a zahraničných) vzdelávacími inštitúciami v rôznych krajinách. Táto validácia sa považuje za základ nielen pre prijatie uchádzača na ďalšie štúdium, ale aj za porovnanie študijných plánov, podľa ktorých sa zisťuje a vydáva rozhodnutie o tom, či vzdelanie získané v jednej krajine je rovnocenné so vzdelaním v druhej krajine. Niekedy sa používa aj pojem všeobecná kvalifikácia;
- odborné – zameriavajú sa na posúdenie vedomostí, zručností a kompetencií konkrétnej osoby a sú potvrdené dokladom o odbornej kvalifikácii. Výsledkom procesu odbornej validácie kvalifikácií je rozhodnutie o tom, či dotyčná osoba má dostatočné

⁶⁴ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. Úradný vestník, 2008/C 111/01

kompetencie na to, aby mohla vykonávať konkrétne povolanie alebo pracovnú činnosť. Niekedy sa používa pojem profesijná kvalifikácia a predpokladá ovládanie určitých techník, pracovných operácií a manipulácií a príslušných teoretických poznatkov.

V NSK je každá kvalifikácia popísaná dvojicou štandardov:

- kvalifikačný štandard – definuje súbor vedomostí, zručností a kompetencií požadovaných pre danú kvalifikáciu, to, čo jednotlivec má vedieť, chápať a byť schopný urobiť, aby ukončil proces učenia sa/vzdelávania;
- hodnotiaci štandard – definuje súbor kritérií, organizačných a metodických postupov na overenie dosiahnutých požiadaviek kvalifikačného štandardu.

Pre účely NSK v SR sa každá kvalifikácia popisuje vo vzťahu k:

- vedomostiam, ktoré sú dané: a) všeobecnými vedomosťami (teoretické, faktické); b) odbornými vedomosťami (teoretické, faktické).
- zručnostiam, ktoré sú dané: a) kognitívnymi zručnosťami (logické, kreatívne a intuitívne myslenie, zručnostiam, b) praktickými zručnosťami.
- kompetenciám, ktoré sú definované ako:
 - a) zodpovednosť (prevzatie zodpovednosti za splnenie úloh, za svoje rozhodnutia, zodpovednosť za seba samého, za priateľov, spolupracovníkov, za vlastnú a spoločnú prácu, kvalitu výrobkov, za spoločnosť, podnik, zodpovednosť voči spoločenským a spoločným hodnotám, zodpovednosť za plnenie si svojich povinností, zodpovednosť za ochranu života, bezpečnosť, zdravie a hygienu pri práci, spoluzodpovednosť za ochranu životného prostredia, solidarita voči všetkým, a pod.);
 - b) samostatnosť (schopnosť pracovať v tíme, kooperatívnosť, schopnosť odolávať konfliktným situáciám, komunikatívnosť, reflektovanie vlastnej identity, budovanie si vlastnej samostatnosti/nezávislosti ako člena celku, efektívna spolupráca v skupine, uvedomovanie si svojej zodpovednosti v tíme, odhadovanie a korigovanie dôsledkov vlastného správania a konania a uplatňovanie sociálne prospešných zmien v medziľudských vzťahoch, a pod.);
 - c) sociálne kompetencie (kompetentné zaobchádzanie so sebou samým, t. j. zaobchádzanie s vlastnou hodnotou, byť svojím vlastným manažérom, schopnosť sebareflexie, vedomé rozvíjanie vlastných hodnôt a ľudského obrazu, schopnosť posudzovať sám seba a ďalej sa rozvíjať, a pod.)⁶⁵.

Pojem zvyšovanie kvalifikácie

Hlavným rozdielom medzi zvýšením a prehĺbením kvalifikácie je výsledný efekt, kedy pri **zvýšení kvalifikácie dochádza k získaniu vyššieho stupňa vzdelania** (napr. zamestnanec so stredoškolským vzdelaním nadobudne vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa). V dôsledku zvýšenia kvalifikácie spravidla môže zamestnanec vykonávať také kvalifikovanejšie práce, ktoré by bez požadovaného stupňa vzdelania vykonávať nemohol.

⁶⁵ http://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/images/Dokumenty/metodika_tvorby_uk_a_ck.pdf, s. 6-8

Ešte pred podrobnejšou analýzou rozdielov medzi prehľbovaním a zvyšovaním kvalifikácie považujeme za nevyhnutné uviesť, že Zákonník práce používa aj pojem **rekvalifikácia**. Podľa § 154 ods. 2 Zákonníka práce je „zamestnávateľ **povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach**“.⁶⁶

Bližšie podmienky rekvalifikácie upravuje Zákonník práce výlučne v ustanoveniach pojednávajúcich o zamestnancoch so zdravotným postihnutím, pričom rekvalifikáciou sa rozumie **teoretická, ako aj praktická príprava** s cieľom zachovania, zvýšenia, rozšírenia alebo zmeny doterajšej kvalifikácie alebo prispôsobenie sa technickému rozvoju **za účelom udržania zamestnanca v pracovnom pomere**. Uvedené možno okrem zamestnancov so zdravotným postihnutím aplikovať aj na ďalšie kategórie zamestnancov. V ďalšom texte sa budeme podrobnejšie zaoberať len zvyšovaním kvalifikácie a prehľbovaním kvalifikácie.

Kvalifikácia je v tomto kontexte chápaná ako formálny výsledok procesov hodnotenia a validácie, ktorý sa dosiahne, keď kompetentný orgán rozhodne, že jednotlivec dosiahol vzdelávacie výstupy v požadovanom štandarde.

Zaradením validácie NIU do národného kvalifikačného systému sa stáva transparentnejším právny status, riadenie, zapojenie aktérov a financovanie validácie. Kvalifikácie sa otvárajú širšiemu chápaniu učenia sa, nadobúdaní skúseností a vzdelávacím cestám, ktoré sú užšie spojené s posunom k vzdelávacím výstupom, čo charakterizuje súčasné politiky a prax vzdelávania a odbornej prípravy.

⁶⁶ <http://www.epravo.sk/top/clanky/vzdelavanie-zamestnancov-prehlbovanie-a-zvysovanie-kvalifikacie-3307.html>

V. Používanie validácie v odborných poradenských službách

V.1) Bilancia kompetencií

Bilancia kompetencií bola do slovenských služieb zamestnanosti zavedená v rámci projektu Leonardo da Vinci v rokoch 2013 – 2015. V súčasnosti ju platná interná norma Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny pre zabezpečovanie odborných poradenských služieb (IN 007/2016) definuje bilanciu kompetencií nasledovne:

„Bilancia kompetencií je prístup vychádzajúci z kariérového poradenstva, ktorý umožňuje UoZ analyzovať nadobudnuté vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady a motivácie s cieľom vypracovať realistický kariérový cieľ a akčný plán. Bilancia kompetencií pomáha UoZ analyzovať vlastné pracovné a mimopracovné skúsenosti, realisticky zhodnotiť vlastné perspektívy uplatnenia sa na trhu práce, overiť možnosť uznania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania a vypracovať akčný plán, ktorý môže zahŕňať profesijnú reorientáciu alebo vstup do aktivít vzdelávania.“

V súčasnosti je pre poskytovanie bilancie kompetencií vyškolených 46 odborných poradcov, ktorí prešli vzdelávacím programom postavenom na štandardoch kvality Európskej federácie centier kariérového poradenstva a bilancie kompetencií (FECBOP). V rámci prebiehajúcej fáze supervízie musia pod dozorom samostatne vykonať bilanciu kompetencií pre minimálne 5 klientov. Reálne je teda možné počítať s približne 200 realizovanými bilanciami kompetencií k prvému polroku 2016. Okrem toho bolo v roku 2015 prostredníctvom externého dodávateľa realizovaných približne 950 bilancii kompetencií, v ktorých bol ale dokumentačný prístup spravidla málo prítomný (viď interný prieskum zhodnotenia kvality dodávateľskej služby UPSVaR, apríl 2016). Typický priebeh bilancie kompetencií je zaznačený v nasledovnej tabuľke. Priemerné trvanie bilancie kompetencií je 10 – 18 hodín v priebehu 4 – 12 týždňov.

Z hľadiska validácie výsledkov učenia obsahuje bilancia kompetencií poskytovaná v rámci odborných poradenských služieb v každom prípade špecificky určenú fázu (vo forme individuálnych rozhovorov alebo skupinovej aktivity), ktorá je zameraná na vypracovanie portfólia kompetencií UoZ.

Úvod	Informačné stretnutie	1 hodina
	Vstupný rozhovor	1 hodina
Zber informácií	Založenie portfólia kompetencií (skupina)	3 hodiny
	Vypracovanie kritérií pre výber povolania	3 hodiny
	Vyhľadávanie informácií o trhu práce a povolaniach	2 hodina
Záver	Monitorovanie – výsledky prieskumu trhu práce	1 hodina
	Príprava záverečnej správy (poradca)	1 hodina
	Rozhovor – dokončenie a odovzdanie záverečná správa	1 hodina
SPOLU		12 hodín

Zhrnutie, potreby a perspektívy rozvoja validácie výsledkov učenia v slovenských službách zamestnanosti

V.2) Uznávajúce prístupy sú čiastkové a súčasťou širšieho poradenského programu

Z uvedeného vyplýva, že v súčasnej praxi slovenských úradov práce, sociálnych vecí a rodiny existujú prístupy, ktoré zodpovedajú prvým dvom aspektom procesu validácie : 1. *identifikácia* a 2. *dokumentácia* nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií. Tieto prístupy sú ale vždy súčasťou poradenského procesu širšieho zamerania, ktorý v sebe zahŕňa prvky kariérového poradenstva, motivačného tréningu a nácviku zručností pre hľadanie zamestnania. Výstupom validácie sú dokumenty (portfólio kompetencií, portfólio „Cesta na trh práce“), ktoré v každom prípade vyžadujú od UoZ systematický zber dôkazov o nadobudnutých výsledkoch vzdelávania a učenia sa, a v rôznej miere (v závislosti na miere samostatnosti a úrovne kvalifikácie uchádzača) ho vedú aj k explicitácii nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií.

V.3) Dokumentácia zameraná na celú profesijnú dráhu klienta

Dokumentačné prístupy používané v službách služieb zamestnanosti sú zamerané na zmapovanie všetkých nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií uchádzača o zamestnanie. Využívané sú pri tom štandardy rôznych povolání, nie jeden cielený štandard (podobne ako pri holandskom *ervarningscertifikaat*).

V.4) Využívanie štandardov povolání

Ako štandardy pre validáciu sú podľa možnosti používané karty povolání ISTP. Štruktúra portfólia tiež v prípade bilancie kompetencií zodpovedá definícii výstupov používanej v ISTP (triáda *vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady*). Hodnota vypracovaného materiálu z hľadiska cieľov validácie zostáva na úrovni osobného, prinajlepšom sociálneho uznania: cieľom je zvyšovať sebaopoznanie uchádzača o zamestnanie a jeho schopnosť „predať sa“ na trhu práce. V prípade bilancie kompetencií môže byť portfólio kompetencií použité aj ako nástroj profesijnej orientácie (uchádzač o zamestnanie vyberá z dokumentovaných kompetencií tie, ktoré by chcel využiť vo svojom budúcom povolání).

V.5) Potenciál pre rozvoj validácie

Z pohľadu služieb zamestnanosti existujú tri rôzne hypotézy rozvoja validácie:

Prístup	Výhody	Nevýhody
Rozvoj existujúceho holistického prístupu zameraného na osobné a sociálne uznanie (bez nadväznosti na konkrétnu certifikáciu)	Širšie sociálne dopady: Využitie v rámci poradenského programu s pozitívnym dopadom na mäkké faktory zamestnateľnosti účastníkov (rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry)	Nejedná sa o pravú validáciu Potreba rozvinúť aj ďalšie fázy procesu, najmä hodnotenie dokumentovaných vedomostí, zručností Otázna hodnota výstupov

	Väčšia variabilita: Možnosť využitia aj u ľudí, ktorí nemajú dostatočné vedomosti a zručnosti pre dosiahnutie konkrétnej certifikácie	z hľadiska zamestnávateľov Finančná náročnosť: Potreba navýšiť poradenské kapacity a investovať do potenciálnych „hodnotiteľov“
Zavedenie možnosti validácie informálneho učenia sa, najmä pre novo evidovaných UoZ	Skúsenosť ako reálna alternatívna cesta ku kvalifikácii Zvyšovanie dlhodobej zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie Prevenencia dlhodobej nezamestnanosti Predchádzanie prepúšťaniam z dôvodu nedostatočnej kvalifikačnej úrovne zamestnancov Potenciál pre doriešenie otázného postavenia certifikácii z rekvalifikačných kurzov	Nedokončená NSK Neexistujúca infraštruktúra poradenstva a podpory pre znevýhodnené skupiny
Paralelná existencia obidvoch prístupov	Vid' vyššie	Vid' vyššie

VI) Prieskum k otázkam validácie neformálneho a informálneho učenia sa

Krátky prieskum medzi zamestnávateľmi k otázke validácie NIU ukázal na niekoľko problémov, ktoré ovplyvňujú akceptáciu tohto procesu a výsledkov na trhu práce. Táto otázka by si však zaslúžila viac času a kapacít, aby sa nielen v diskusii so zamestnávateľmi, ale aj s potenciálnymi užívateľmi ujasnili ich obavy a výhrady voči systému VNIU. Číslovanie identifikovaných problémov nie je odrazom významu/veľkosti problému, ide len o zoradenie zozbieraných identifikovaných problémov:

Problém praxe 1:

Veľké množstvo vzájomne sa prelínajúcich pojmov spôsobuje, že firmy nevedia prakticky používať kvalifikačný rámec. Systém úplných a čiastkových kvalifikácií, spôsobilostí, kompetencií a pod. je pre bežného užívateľa neprehľadný a v praxi spôsobuje nefunkčnosť kvalifikačného rámca.

Návrh riešenia:

Zjednotiť pojmy vychádzajúc z európskej legislatívy a trendov, novelizovať všetky dotknuté predpisy, aby sa zabezpečila jednotná terminológia, zaviesť jednoduchú, ale intenzívnu PR kampaň na vysvetlenie:

- Čo je to kvalifikácia
- Načo je dobrá bežnému človeku – že sa zhodnotí jeho snaha o učenie sa, posunutie sa ďalej
- Ako kvalifikáciu môžu využiť firmy
- Ako sa nadobúda formálna, neformálna, informálna a kto nadobudnutie osvedčuje

Prekážky:

Jednotný – nový – systém a terminológiu musia používať všetky dotknuté rezorty a inštitúcie (MPSVaR SR, MŠVVaŠ SR, Štatistický úrad, ŠIOV, kraje ako zriaďovatelia, kariérni poradcovia a najmä NR SR pri tvorbe nových predpisov).

Problém praxe 2:

Veľké množstvo neformálnych kurzov, ktoré po ich ukončení hodnotia vzdelávacie inštitúcie, ktoré kurzy poskytujú – chýba externá kontrola. Veľké množstvo kurzov, ktorých absolventi odchádzajú nedostatočne pripravení pre prax spôsobuje nedôveru v systém neformálneho vzdelávania.

Firmy nevedia, ktoré kurzy sú kvalitné a ktoré nie, preto nedôverujú neformálne nadobudnutým osvedčeniam a väčšinou zaviedli systém interného hodnotenia kvalifikácie uchádzača o prácu v podmienkach danej firmy – každého človeka preskúšajú vo výrobe. Je to nevyhovujúci a finančne i časovo nákladný model, ale v súčasnosti, pri nedostatočnej externej kontrole kvality neformálnych kurzov, alebo kurzov realizovaných podľa zákona 568/2009 o ČŽV, je jediný možný.

Návrh riešenia:

Zaviesť externé hodnotenie absolventov neformálnych kurzov (ako je tomu v prípade vodičského oprávnenia)

Prekážky:

V súčasnosti neexistujú analytické dáta o jednotlivých segmentoch v zmysle, že na Slovensku nie je zmapované, v ktorom sektore je potrebných koľko ľudí, resp. kde je nadstav, a teda dochádza k zbytočnému mrhaniu zdrojov na prípravu ľudí, ktorí nikdy nebudú mať šancu pracovať vo „svojom“ odbore, profesii. Systém by teda mal zahŕňať štatistiky spravované stavovskými a profesijnými organizáciami a komorami, aby bol v konečnom dôsledku efektívny.

Systém musí byť nestranný, neutrálny, ale zároveň dostatočne kritický, aby vzbudzoval dôveru, že nekvalitne pripravený absolvent neprejde cez nezávislé externé hodnotenie.

Systém nemôže byť založený výlučne na štátnom hodnotení, pretože štát nemá dostatok kvalifikovaných zamestnancov, ktorí by vedeli posúdiť osobitosti jednotlivých kvalifikácií a povolání na trhu práce.

Systém nemôže byť založený výlučne na komorovom, neštátnom hodnotení, pretože komory, zväzy a združenia 1) nemajú dostatok zdrojov na vykonávanie takejto skúšky a 2) vo vybraných prípadoch hrozí riziko snahy o obmedzenie trhu, zamedzenie prívlevu nových ľudí do daného segmentu pracovného trhu – vid' advokátska komora a advokátske skúšky, ktoré sa v posledných rokoch neprimerane sťažujú a dochádza tak k obmedzeniu prístupu nových ľudí na daný trh.

Systém bude finančne náročný – bude vyžadovať buď finančný príspevok firiem – povinný vo forme „dane za validáciu kvalifikácie“ alebo financovanie zo štátneho rozpočtu. Obe možnosti sú ťažko spoločensky priechodné v súčasnosti. Systém bude mať osobitosti v jednotlivých segmentoch trhu, nebude jednotný pre všetky kvalifikácie.

Zároveň treba vziať do úvahy fakt, že neexistujú analytické dáta o jednotlivých segmentoch v zmysle, že na Slovensku nie je zmapované, v ktorom sektore je potrebných koľko ľudí, resp. kde je nadstav

3) Problém praxe:

Nedostatočné prepojenie neformálnych kurzov na potreby praxe - inštitúcie neformálneho vzdelávania schvaľuje MŠVVaŠ SR. Neformálne kurzy platí MPSVVR SR v rámci rekvalifikácií nezamestnaných. Po absolvovaní týchto kurzov však uchádzači o prácu veľmi často ostávajú naďalej nezamestnaní, nakoľko témy kurzov sa nezhodujú s potrebami praxe, firiem.

Návrh riešenia:

Vytvoriť systém neformálnych kurzov, ktorý bude priamo napojený dopyt zo strany zamestnávateľov. Zvýšiť zapojenie firiem do tvorby zadaní na neformálne vzdelávanie, resp. rozbehnúť systém rekvalifikačných neformálnych kurzov organizovaných priamo u konkrétnych zamestnávateľov – pracovne: „duálny systém“ rekvalifikačných kurzov s praxou vykonávanou u zamestnávateľa.

V ostatných rokoch sa v slovenskom odbornom školstve pilotne spustila možnosť duálneho vzdelávania na stredných odborných školách, s podielom teórie na škole vo výške 40 percent

vyučovacieho času a podieľom praxe vo firme až do 60 percent vyučovacieho času. Podniky si na tento účel vytvorili odborné pracoviská, kde študentov zoznamujú s výkonom práce v danej firme a učia ich všetky potrebné praktické vedomosti. Tieto pracoviská by mohli byť využité i pri rekvalifikačných kurzoch pre nezamestnaných, resp. pre občanov, ktorí si svoju kvalifikáciu chcú zmeniť. Teoretická výučba by sa uskutočnila na vybranej škole alebo vybranom kompetenčnom centre, prax by sa vykonávala v konkrétnom podniku. Uplatniteľnosť takýchto absolventov na trhu práce by dosahovala až úroveň 80 – 90 percent. Validácia výsledkov vzdelávania, uznanie kvalifikácie môže byť následne vykonané príslušnou stavovskou organizáciou, ktorá na tento účel zriadi špeciálnu komisiu zloženú z predstaviteľov štátneho i súkromného sektora.

Prekážky

Samotné firmy mávajú niekedy problém odhadnúť, určiť, aké kvalifikácie budú potrebovať o niekoľko rokov. Pri neformálnych kurzoch je však tento problém menší, nakoľko neformálny – niekoľko týždňový/mesačný kurz by mal pripravovať pre konkrétnu pozíciu.

Systém sa musí vyvarovať tomu, aby štát platil za neformálne kurzy zbytočne – vyvarovať sa situácii, v ktorej študent napr. vyštuduje gymnázium – neuplatní sa, vyštuduje humanitnú vysokú školu – neuplatní sa a potom sa zúčastňuje neformálnych kurzov za štátne peniaze a neuplatní sa. Tzn. ak je dopyt zo strany zamestnávateľa, kurz platí štát. Ak takýto dopyt nie je, kurz by si mala platiť fyzická osoba.

Kurzy organizované formou duálneho neformálneho vzdelávania eliminujú problém následného uplatnenia absolventa. Absolvent prichádza na trh práce pripravený pre konkrétnu pozíciu. Kompletné rekvalifikačné kurzy sa podľa náročnosti danej kvalifikácie pohybujú časovo od dvoch mesiacov – jednoduché zaučenie napr. na operátorské pozície, až po 15 mesiacov – kompletná rekvalifikácia náročných kvalifikácií. Systém musí byť spolufinancovaný štátom, ktorý i v súčasnosti platí náklady na rekvalifikácie nezamestnaných. Systém musí pamätať na výdavky spojené s rekvalifikáciou, vyučujúcim, technikou, materiálom, validáciou a vydávaním osvedčení o rekvalifikácii, finančnou motiváciou pre nezamestnaných, ich ubytovaním, mobilitou a pod.

Problém praxe 4

Podľa názoru zamestnávateľov v evidencii uchádzačov o zamestnanie momentálne nie sú uchádzači, ktorí by sa po uznaní neformálne nadobudnutej kvalifikácie mohli zapojiť do pracovného procesu. Každý, kto kvalifikáciu má a chce pracovať, pracuje. V evidencii nezamestnaných sú prevažne ľudia nekvalifikovaní, alebo takí, ktorí pracovať nechcú.

Na druhej strane, v pracovnom procese je zapojených množstvo ľudí, ktorí prácu majú, no spokojnejší, produktívnejší a lepšie ohodnotení by boli v inej práci. Napr.: predavačka v obchode by možno mala lepšie ohodnotenie vo výrobe a jej manuálne zručnosti jej k tomu dávajú predpoklad, analytička v banke by mohla byť spokojnejšia ako fitness trénerka, ak by vedela získať osvedčenie jej zručností, ktoré nadobúdala tréningami po celý život.

Návrh riešenia:

Vytvoriť systém kariérneho poradenstva na verejne dostupných miestach, nákupných centrách, peších zónach, kde by sa mohli zamestnaní ľudia informovať o možnostiach uznania kvalifikácie, o možnostiach nadobúdania kvalifikácie neformálnou cestou, o výhodách uznania kvalifikácie z pohľadu kariérneho rastu či zmeny zamestnania a pod. Kariérne poradenstvo sa nemôže nachádzať iba na úradoch práce a iba v ohrozených regiónoch. Uznanie kvalifikácie sa netýka výlučne nezamestnaných, týka sa aj ľudí v pracovnom pomere, ktorí potrebujú zmenu.

Prekážky:

Nedostatok financií v systéme na zamestnanie poradcov a otvorenie kancelárií pre širokú verejnosť na verejne dostupných miestach. Slabá informovanosť verejnosti o možnostiach a výhodách uznania kvalifikácie.

VII) Závěry a odporúčania

Už na konferencii organizovanej počas portugalského prezidentstva o hodnotení vzdelávania⁶⁷ v roku 2007 sa účastníci zhodli na odporúčaníach, ktoré dodnes určujú prístupy k validácii NIU a požiadavky na systém, s ktorými sa stotožňujeme:

- jednotlivec/ učiaci sa je **ústrednou postavou procesu validácie**, a teda musí byť účastníkom dialógu o tomto procese (spolu so sebahodnotením, reflexiou) a musí dostať potrebné rady a poradenstvo;
- treba vytvoriť systém, v ktorom budú výsledky validácie **prenosné do formálneho kvalifikačného systému**, ak je to v záujme učiaceho sa;
- presun k prístupom založeným na **vzdelávacích výstupoch** v kurikulumoch a kvalifikačných systémoch napomáha validácii a využívaniu spoločných štandardov vo formálnom systéme uznávania kvalifikácie;
- validáciu možno použiť na **formatívne aj sumatívne účely**;
- ak sa validácia dotýka osobných informácií, treba rešpektovať určité etické princípy a **chrániť osobné údaje**;
- úspešné metodiky hodnotenia obvykle **kombinujú viacero techník**, aj keď najčastejšie ústrednú úlohu zohráva portfólio;
- **zabezpečenie kvality** v procesoch validácie je kľúčovou úlohou, ak chceme vytvárať vzájomnú dôveru a dôveryhodnosť;
- otvorenou otázkou ostáva vytvorenie „**veľkorozmerných**“ **systémov validácie NIU**, aby sa uplatnila čo najväčšia efektívnosť (pomer kvalita vs. cena validácie);
- významné sú **poradenstvo a školenia** tých, ktorí riadia a realizujú procesy validácie, ich profesionalizácia, vytváranie komunit praxe a transparentnosť procesov validácie.

Tieto požiadavky sa odrážajú aj v Odporúčaní Rady z 20. decembra 2012 o validácii neformálneho a informálneho učenia sa (2012/C 398/01), k naplneniu ktorého do roku 2018 sa Slovenská republika ako členský štát SR zaviazala.

Popri vyššie uvedených všeobecných princípoch a odporúčaníach uvádzame ďalšie, ktoré sú odvodené z analýzy súčasného stavu:

- a) **Zabezpečiť rovnosť príležitostí**: Určité skupiny ľudí v spoločnosti nemajú prístup k formálnemu a neformálnemu vzdelávaniu, potrebnému v rozličných obdobiach života a v rozličných oblastiach, vrátane tzv. škôl druhej šance. Vo vzdelávacom systéme dospelí

⁶⁷ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (eds). European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission. Birmingham: Ecotec, 2008. Dostupné cez Internet: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/> EuropeanInventory.pdf [stiahnuté 7.6.2016].

- nie sú plne uznaní ako cieľová skupina a nedostávajú primerané možnosti vzdelávania, ktoré by zabezpečovali ich produktívnu dlhodobú účasť na trhu práce a v občianskej spoločnosti;
- b) Vytvoriť **otvorený a priepustný systém vzdelávania**, v ktorom bude validácia NIU integrálnou súčasťou celého systému, i keď s ťažiskom v oblasti ďalšieho vzdelávania dospelých.
 - c) **Vytvoriť** koncept dlhodobého prístupu k vzdelávaniu, ktorý by odrážal ciele a úlohy vzdelávania na každej úrovni vzdelávacieho systému, otvoril jednotlivé úrovne z hľadiska prístupu, možnosti validácie NIU a prenosu uznaných vedomostí, zručností a kompetencií do iného vzdelávacieho kontextu.
 - d) Lepšie **integrovat' procesy validácie do politik celoživotného vzdelávania** a uplatňovať vzdelávacie výstupy vo všetkých formách vzdelávania. Integrovat' proces validácie do kvalifikačných štandardov a rámcov.
 - e) Zvýšiť **propagáciu a informácie o možnostiach procesu validácie**, aj prostredníctvom služieb kariérového poradenstva a orientácie a iných služieb pracujúcich s uchádzačmi o prácu a inými cieľovými skupinami;
 - f) Pripraviť nové **právne akty o validácii**: zákony a iné právne dokumenty neurčujú systematicky politiky, administráciu, riadenie a financovanie ďalšieho vzdelávania, preto ani jestvujúce zdroje (či už štátne, regionálne, medzinárodné, alebo aj súkromné) nie sú účelne manažované.
 - g) Zadefinovať a presadiť **úlohu sociálnych partnerov** a ostatných aktérov pri validácii
 - h) Zjednodušovať a rozvíjať procesy validácie prostredníctvom **registra kvalifikácií**, ktoré možno získať prostredníctvom procesu validácie, vrátane rozšírenia kompetencií, ktoré možno takto hodnotiť.
 - i) Vytvoriť jednoznačné a transparentné kritériá **financovania VNIU** pre efektívne využitie zdrojov, a tým dosiahnuť rovnosť prístupu občanov a tiež dostupnosť kvalitného ďalšieho vzdelávania počas života bez ohľadu na vek, pohlavie, predchádzajúce vzdelávanie, bydlisko, etnickú príslušnosť či zdravotné postihnutia.
 - j) Zabezpečiť, aby hodnotiaci proces pre validáciu umožňoval **platné, transparentné a konzistentné meranie zručností a kompetencií** uplatňovaním jednoznačne zadefinovaných procesov zabezpečenia kvality a použitím vhodných techník hodnotenia, vrátane testovania, ako aj zapojením kompetentných a dobre pripravených hodnotiteľov.
 - k) **Diverzifikovať možnosti vzdelávania** pre vyššiu geografickú mobilitu pracovnej sily. Narušená dopravná infraštruktúra v ekonomicky menej rozvinutých regiónoch vytvára obmedzenú dostupnosť ďalšieho vzdelávania vidieckeho obyvateľstva, osobitne tých, ktorí sú ekonomicky neaktívni (dlhodobo nezamestnaní).
 - l) Procesy validácie treba preskúmať a prispôbiť, aby poskytovali väčšiu validitu kvalifikácií, ktoré možno získať procesmi validácie NIU. **Platnosť a dôveryhodnosť získaných kvalifikácií** prostredníctvom validácie vzdelávacích výstupov NIU možno podporiť skvalitnením určitých aspektov procesu validácie - musí preukazne poskytovať platné, transparentné a konzistentné výsledky, čo môže byť späté s uplatnením vcelku rigorózných procesov zabezpečenia kvality a dôsledným využitím metód a techník hodnotenia. Väčšina krajín sa snaží spoliehať hlavne na portfóliá, ale ich hodnota je nejasná. Namiesto toho by bolo

vhodnejšie viac využívať metódy odvodené z prostredia formálneho vzdelávania, vrátane testovania, ktoré podávajú plastickejší obraz o uchádzačovi, ako deklaratívne metódy.

- m) Dosiahnuť **vysokú kompetentnosť hodnotiteľov** a poskytnúť im špecializovanú odbornú prípravu, a to aj tým, ktorí majú skúsenosti z hodnotenia vzdelávacích výstupov vo formálnom vzdelávaní.
- n) Validácia prináša výhody, ale má aj svoju **cenu**. Hoci proces validácie vzdelávacích výstupov NIU môže priniesť rad výhod jednotlivcovi i spoločnosti, procesy validácie zahrnujú aj náklady. To vyžaduje, aby si štát starostlivo zväžil náklady a výhody pri hľadaní možností rozširovania procesov validácie. Ďalej treba zvážiť rovnováhu medzi prínosmi a nákladmi na validáciu v porovnaní s formálnym vzdelávaním.
- o) V každom prípade sa očakávané prínosy dostavia len v prípade, ak procesy a prax validácie prebehnú vo vysokej **kvalite**.

Odporúčania k financovaniu validácie:

- a) Vytvoriť podrobnejšie modely financovania validácie a s ňou spojených otázok. Prerokovať ich so všetkými aktérmi zapojenými do VNIU.
- b) (b) Vyhľadať prípadové štúdie modelov financovania validácie zo skúseností členských štátov EÚ a zhodnotiť ich prenosnosť na Slovensko a prípadný prínos pre poskytovateľov vzdelávania a účastníkov, ako aj pre kvalitu validácie;
- c) (c) Zabezpečiť jasné informácie o financovaní validácie NIU tak, aby všetci aktéri a užívatelia mali jasnú predstavu o svojich možnostiach, právach a povinnostiach.
- d) (d) Projektové financovanie VNIU môže byť odrazovým mostíkom, ale je nevyhnuté zabezpečiť udržateľnosť jednotlivých modelov financovania od začiatku implementácie validácie.
- e) (e) Preskúmať spojenie medzi financovaním validácie a inými aktívnymi politikami trhu práce, najmä spojením s poradenstvom a inými verejnými službami zamestnanosti.
- f) (f) Osobitnú pozornosť venovať skupinám nízko kvalifikovaných a nezamestnaných, ktorí môžu mať rôzne objektívne aj subjektívne prekážky pri financovaní služieb validácie.

Paralelne s touto analýzou Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu začalo diskusiu o problematike financovania NIU na svojej pôde, v rámci Odboru celoživotného vzdelávania. Veríme, že táto poloverejná diskusia pomôže naštartovať proces zabezpečenia financovania nielen procesu, ale aj hodnotenia výsledkov a ich validácie.

Návrh postupu uznávania výsledkov neformálneho učenia sa⁶⁸

Identifikácia
Základné východiská
<ul style="list-style-type: none">- Služba s nízkym prahom prístupu- Zahŕňajúca informačné poradenstvo o možnosti validácie, posúdenie vhodnosti profilu kandidáta pre validáciu a výber vhodnej kvalifikácie.
Priebeh
<p>Identifikácia príležitosti a účelnosti procesu uznávania</p> <p>Potenciálny kandidát validácie si dohodne stretnutie s poradcom. Počas individuálneho rozhovoru dostane kandidát základné informácie o priebehu rozhovoru, s poradcom v krátkosti prejdú situáciu klienta, overia splnenie základných podmienok pre validáciu a určia kvalifikáciu relevantnú na trhu práce ku ktorej klient chce smerovať, prípadne ktorú časť formálnej prípravy je možné nahradiť uznaním neformálne nadobudnutých vzdelávacích výstupov. Porovnajú proces uznávania s formálnym vzdelávaním s cieľom určiť či je uznávanie výsledkov učenia sa je vhodný postup pre klienta. Je potrebné posúdiť časovú aj finančnú náročnosť procesu a klientovu motiváciu. Identifikujú skúsenosti, ktoré by boli predmetom procesu uznávania podľa štandardu kvalifikácie.</p> <p>Poradca rámcovo klientovi vysvetlí postup procesu uznávania a informuje ho o dostupných poradenských službách a úlohe poradcu v tomto procese. Poradca si s klientom predbežne určia či sa bude jednať o zhromaždenie dôkazov o už nadobudnutých zručnostiach a vedomostiach alebo neformálne učenie sa bude klientova cesta ku kvalifikácii.</p> <p>Validácia musí umožniť čo aj jednotky (zložky kvalifikácie) napríklad samostatné pracovné činnosti a ich postupnú kumuláciu. Inak aj pri nízkych kvalifikáciách môže byť problém s motiváciou. V prípade potreby je klient presmerovaný na alternatívne služby (formálne vzdelávanie, poradenstvo, hľadanie vhodného zamestnania). Táto fáza nie je povinná pre každého kandidáta.</p>
Vstupy
<ul style="list-style-type: none">Príručka pre VNILŠkolenie poradcov o VNILŠtandard kvalifikácie podľa NSK
Výstupy
<ul style="list-style-type: none">- Určenie cieľenej kvalifikácie- Overenie splnenia základných podmienok pre validáciu a identifikácia skúseností, ktoré sa stanú vstupom do validácie- Informované rozhodnutie občana zapojiť sa do procesu validácie- Nasmerovanie na relevantných aktérov pre ďalšie fázy validácie
Hypotézy implementácie
<p>A. Využitie existujúcej poradenskej infraštruktúry a personálnych kapacít: odborní poradcovia UPSVaR, kariéroví poradcovia SOŠ, tútori v oblasti celoživotného vzdelávania (NÚCŽV)</p> <ul style="list-style-type: none">- Výhody: existujúca regionálna sieť, skúsení odborníci s poradenskou praxou, dobré

⁶⁸ Najčastejšie sa postup bude uplatňovať v prípade nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie, ale jeho prínosy môžu využiť aj zamestnanci a čiastočne sa môže uplatniť aj pri osobách vo formálnom vzdelávaní.

prepojenie na trh práce

- Nevýhody: Nízke personálne kapacity a veľké pracovné vyťaženie (UPSVaR v súčasnosti 192 odborných poradcov pre takmer 300 000 uchádzačov o zamestnanie)
- B. Vytvorenie poradenskej infraštruktúry pri komorách, zväzoch a združeniach
- Výhody: blízkosť potrebám zamestnávateľov, dobrá schopnosť posúdiť vhodnosť klienta ku cieľovej kvalifikácii
 - Nevýhody: neexistujúce poradenské zručnosti, slabá integrácia na ostatné poradenské služby, problematické určenie oprávnených nákladov informačných služieb
- C. Vytvorenie novej nezávislej infraštruktúry vo forme poradenských centier
- Výhody: nezávislosť
 - Nevýhody: finančná náročnosť, nízka udržateľnosť

Financovanie

- A. Priama dotácia pracovného miesta odborného poradcu špecializovaného na validáciu.
Hrubá mzda: 850€/mesiac
CCP: 1150€/mesiac (podľa ISTEP.sk)
Počet poradcov: 46 (1 na každom UPSVR)
Celkové ročné náklady: $1150\text{€} \times 12 \times 46 = 634\,896\text{€}$
- B. Paušálna dotácia na každého účastníka pri "externe" dodaných poradenských službách za cca 1 hod. práce s klientom.
- C. Kalkulácia presahuje možnosti tejto analýzy a bude závislá od špecifických podmienok implementácie podľa variantu C.

Poznámka: Financovanie per capita vyžaduje nákladný systém identifikácie oprávnenosti platby. Prichádza do úvahy pri obstaraných službách pre skupiny a pri klientoch, ktorí absolvujú aj ďalšie kroky validácie.

Dokumentácia
Základné východiská:
<ul style="list-style-type: none"> - Podporu poskytuje poradca / tútor kvalifikovaný pre proces uznávania výsledkov neformálneho učenia sa - Rovnováha medzi deklaratívnym prístupom a zbieraním dôkazov prostredníctvom portfólia postaveného na kvalifikačných/hodnotiacich štandardoch - Dostupnosť podpory pri vypracovaní portfólia pre nízko kvalifikovaných kandidátov - Skúsenosť ako rovnocenný ale alternatívny spôsob nadobúdania vedomostí, zručností a kompetencií ku formálnemu vzdelávaniu. - Kvalitná priebežná dokumentácia a dôraz na pozitívne dopady aj v prípade ak proces neskončí uznaním kvalifikácie (zvýšenie zamestnateľnosti kandidáta) - Možnosť zapojenia zamestnávateľov do dokumentácie skúsenosti
Priebeh
<p>Záujemca o uznanie podľa vlastnej potreby môže pracovať na príprave portfólia sám, alebo využiť poradenskú podporu. Pre každú kvalifikáciu, ktorú je možno dosiahnuť uznaním výsledkov predchádzajúceho učenia sa je pripravená príručka a vzory požadovanej dokumentácie.</p> <p>Identifikácia vzdelávacích výstupov vhodných na validáciu</p> <p>Porovnaním so štandardom sa určia konkrétne vzdelávacie výstupy o uznanie ktorých sa záujemca bude usilovať. Tiež sa musí určiť či je cieľom validácie formálne uznanie kvalifikácie (certifikácia) alebo postačujúce je uznanie na úrovni zamestnávateľa alebo vzdelávacej inštitúcie (výsledok hodnotenia) či dokonca sa záujemca uspokojí s kvalitne dokumentovanými kompetenciami (výsledok fázy dokumentácie). Identifikácia vzdelávacích výstupov by mala byť podporená kvalitným sebahodnotiacim nástrojom. Takáto podpora výrazne zlacní a štandardizuje fázu identifikácie.</p> <p>Základom pre hodnotenie je portfólio dôkazov.</p> <p>Záujemca o validáciu je poskytnuté portfólio postavené na kvalifikačnom štandarde. Portfólio má nasledujúcu štruktúru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifikačné údaje - Vzdelávacie výstupy o ktorých potvrdenie sa žiada resp. kvalifikácia podľa NSK ktorú chce žiadateľ získať. - Ciele validácie (dokumentácia, potvrdenie kompetencie, certifikácia) - Profesionálny životopis - Zoznam jednotlivých odborných vedomostí a zručností kvalifikačného štandardu s priestorom na popis skúseností, v ktorých bola každá odborná vedomosť a zručnosť nadobudnutá a uvedenými dôkazmi - Zoznam dôkazov a príloh: <ul style="list-style-type: none"> o Pracovné zmluvy, zmluvy o odbornej praxi o Osvedčenia, certifikáty a diplomy získané v neformálnom vzdelávaní o Dokumenty so spätnou väzbou od zamestnávateľov, klientov, partnerov (záznamy z hodnotiacich rozhovorov, emailová komunikácia a pod.) o Výsledky činnosti (fotky, dokumentácia výsledkov činnosti a pod.)
Vstupy
<ul style="list-style-type: none"> - Štandard kvalifikácie podľa NSK - Príručka pre prípravu uznávania a vzory štandardizovanej dokumentácie (Europass)

- Sebahodnotiaci nástroj pre identifikáciu potvrdzovaných kompetencií
Výstupy
- Portfólio kandidáta - Žiadosť o preskúšanie
Hypotézy implementácie
<p>A. Využitie existujúcej poradenskej infraštruktúry a personálnych kapacít: Odborní poradcovia UPSVaR, kariéroví poradcovia SOŠ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výhody: existujúca regionálna sieť, skúsení odborníci s poradenskou praxou, dobré prepojenie na trh práce - Nevýhody: Nízke personálne kapacity a veľké pracovné vyťaženie (v súčasnosti 192 odborných poradcov pre takmer 300 000 uchádzačov o zamestnanie). Nedostatočná znalosť všetkých profesií. <p>B. Vytvorenie poradenskej infraštruktúry pri komorách, zväzoch a združeniach</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výhody: dobrá schopnosť posúdiť dôkazy a pripraviť kvalitné portfólio - Nevýhody: riziko konfliktu záujmov (zapojenie do fázy hodnotenia) <p>C. Vytvorenie novej nezávislej infraštruktúry vo forme poradenských centier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výhody: nezávislosť - Nevýhody: finančná náročnosť, riziko odtrhnutosti od potrieb trhu práce, udržateľnosť, nedostatočná znalosť všetkých profesií. <p>D. Vytvorenie on-line portfólia občana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>On-line portfólio prepojené s národnou sústavou povolaní a s údajmi so sociálnej poisťovne. Každý občan sa bude môcť pomocou svojho elektronického OP pripojiť na svoj účet, získať prehľad o svojich skúsenostiach a doplniť do portfólia vykonávané činnosti a nahrať dôkazový materiál. Zamestnávateľ môže na požiadanie zamestnanca potvrdiť uvedené informácie. Vytvorené portfólio je následne podkladom pre proces validácie.</i>
Financovanie
<p>A. Priama dotácia pracovného miesta odborného poradcu kariérového poradcu špecializovaného na validáciu. Hrubá mzda: 850€/mesiac CCP: 1150€/mesiac (podľa ISTEP.sk) Počet poradcov: 46 (1 na každom UPSVR) Celkové ročné náklady: 1150€ x 12 x 46 = 634 899€ V prípade využitia SOŠ je princíp rovnaký.</p> <p>B. Paušálna dotácia na každého účastníka</p> <p>C. Nie je možné vyčíslieť v rámci tejto analýzy</p> <p>D. Nie je možné vyčíslieť v rámci tejto analýzy</p>

Hodnotenie

Základné východiská

- Hodnotenie odbornej spôsobilosti, ktoré reálne berie do úvahy aj predchádzajúcu skúsenosť
- Hodnotiacia komisia zložená zo zástupcov vzdelávacieho sektora a sveta práce
- Vylúčenie konfliktu záujmov: aktéri zapojení v predchádzajúcich fázach procesu nie sú členmi skúšobnej komisie
- Výsledkom hodnotenia sú aj odporúčania ďalšieho postupu v prípade neúspechu

Priebeh

Kandidát vyplnené portfólio pošle hodnotiacej komisii. Hodnotiaca komisia preštuduje portfólio a overí, či spĺňa požiadavky kvalifikačného štandardu. Ak žiadateľ spĺňa požiadavky hodnotiaceho štandardu bude pripustený k hodnoteniu. V opačnom prípade dostane výsledok hodnotenia portfólia a odporúčanie na doplnenie kompetencií.

Záverečné hodnotenie sa vykoná v súlade s hodnotiacim štandardom potvrdzovaného vzdelávacieho výstupu stanoveným NSK. Hodnotiaca komisia vychádza pri príprave priebehu hodnotenia z portfólia kandidáta a môže sa zamerať na preverenie kompetencií, ktoré sa javia ako nejasne alebo nedostatočne zdokumentované.“

Výstupy

- Výsledok hodnotenia portfólia je v písomnej podobe. Žiadateľ dostane hodnotenie, ktoré porovná dokladované kompetencie s ekvivalentom dosiahnutým vo formálnom vzdelávaní.
- Odporúčanie aké kompetencie si musí žiadateľ doplniť ak nie je pripustený ku skúške.
- Záznam z vykonania skúšky: Hodnotiaca komisia sa vysloví ohľadom odbornej spôsobilosti kandidáta (preverená spôsobilosť použiť vedomosti, zručnosti a schopnosti)

Hypotézy implementácie

- Využitie existujúcej infraštruktúry a personálnych kapacít SOŠ, komôr, zväzov a združení
- Záverečná skúška sa realizuje rovnako ako keby bol výsledok dosiahnutý vo formálnom vzdelávaní.

Financovanie

- Bez finančnej účasti štátu. Legislatíva uloží školám a oprávneným osobám povinnosť poskytovať možnosť preskúšania a určí limity na poplatok účastníka.

Certifikácia

Základné východiská

- Udelenie rovnakého diplomu ako z formálneho vzdelávania

Priebeh

Skúšobná komisia odovzdá záznam zo skúšky certifikačnému orgánu (napr. SOŠ, na ktorej prebehla skúška), ktorý uchádzačovi vydá formálny diplom

Výstup

- Kvalifikácia = priznaná schopnosť, spôsobilosť vykonávať istú prácu

VIII. Glosár k analýze

Úplnejší slovník najčastejšie používaných 130 pojmov aj pre oblasť validácie možno nájsť na stránkach CEDEFOPu pod názvom Terminology of vocational education and training (2009). V tejto časti sme sa zamerali na pojmy, ktorými sa v analýze zaoberáme.

Celoživotné vzdelávanie

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. l) v znení 2013/55/EÚ

Znenie: každé všeobecné vzdelávanie, odborné vzdelávanie a príprava, neformálne vzdelávanie a informálne učenie sa uskutočňované po celý život, ktoré vedie k rozšíreniu kompetencií z hľadiska znalostí, zručností a spôsobilostí, čo môže zahŕňať aj profesionálnu etiku; Spoločný rámec pre odbornú prípravu.

Doklad o formálnej kvalifikácii

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. c).

Znenie: diplom, vysvedčenie alebo iný doklad, ktorý vydal orgán členského štátu určený v súlade s legislatívnymi, regulačnými alebo správными opatreniami tohto členského štátu, a potvrdzujúci úspešné skončenie odbornej prípravy získanej predovšetkým v Spoločenstve. Ak neplatí prvá veta tohto vymedzenia pojmu, doklad o formálnej kvalifikácii podľa odseku 3 sa považuje za doklad o formálnej kvalifikácii;

Európsky profesijný preukaz

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. k) v znení 2013/55/EÚ

Znenie: elektronické potvrdenie preukazujúce buď, že odborník splnil všetky potrebné podmienky na účely dočasného a príležitostného poskytovania služieb v hostiteľskom členskom štáte, alebo uznanie odborných kvalifikácií na účely usadenia sa v hostiteľskom členskom štáte;

Formálna validácia výsledkov vzdelávania

Zdroj: COM-2016-383 Návrh odporúčania Rady týkajúceho 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, Príloha I, pís. k)

Znenie: formálne validácia výsledkov vzdelávania: proces, ktorým príslušný orgán úradne uzná nadobudnuté výsledky vzdelávania na účely ďalšieho štúdia alebo zamestnania, a to buď i) priznaním kvalifikácií (osvedčením, diplomom alebo titulom), ii) potvrdením neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, iii) udelením rovnocennosti, kreditu alebo výnimky.

Kvalifikácia

Zdroj: Krátky slovník slovenského jazyka, 2003⁶⁹

Znenie: priznaná schopnosť vykonávať istú prácu alebo funkciu: odborná kvalifikácia, zvýšiť si kvalifikáciu, (ne)mať kvalifikáciu

Zdroj: Slovník súčasného slovenského jazyka, 2011⁷⁰

⁶⁹ Krátky slovník slovenského jazyka. Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV, 2003. Dostupné na: <http://slovníky.juls.savba.sk/>

Znenie: súhrn odborných vedomostí a zručností potrebných na vykonávanie určitej práce a/alebo funkcie, získaných odbornou prípravou; priznaná schopnosť, spôsobilosť vykonávať istú prácu

Zdroj: Europass

Znenie: Pojem kvalifikácia zahŕňa rôzne aspekty:

- formálna kvalifikácia; formálny výsledok (certifikát, diplom alebo titul) hodnotiaceho a potvrdzovacieho procesu, ktorý sa získa, keď príslušný orgán uzná, že jednotlivec dosiahol výsledky vzdelávania zodpovedajúce stanoveným štandardom a/alebo disponuje potrebnými kompetenciami na vykonávanie konkrétnej práce. Kvalifikácia zaručuje oficiálne uznanie výsledkov vzdelávania na trhu práce a v systéme vzdelávania a odbornej prípravy. Kvalifikácia môže byť právne stanoveným predpokladom vykonávania povolania (OECD);
- pracovné požiadavky; znalosti, schopnosti a zručnosti požadované na vykonávanie špecifických úloh patriacich k špecifickej pracovnej pozícii (MOP).

Zdroj: Štátny inštitút odborného vzdelávania. Prirad'ovacia správa slovenského kvalifikačného rámca voči európskemu kvalifikačnému rámcu.

Znenie: formálny výsledok procesu hodnotenia a potvrdzovania, ktorý sa získa, keď príslušný orgán určí, že jednotlivec dosiahol výsledky vzdelávania zodpovedajúce daným štandardom

Zdroj: Skills Agenda – Záruka nových zručností pre Európu

Znenie – originál: a formal outcome of an assessment and validation process which is obtained when a competent body determines that an individual has achieved learning outcomes to given standards

Znenie – voľný preklad: formálny výsledok hodnotenia a procesu validácie, ktorý je obdržaný, keď kompetentná inštitúcia určí, že uchádzač dosiahol vzdelávacie výstupy korešpondujúce s danými štandardami

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady 2008/C 111/01/ES z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie, Príloha 1, pís. a)

Znenie: formálny výsledok procesu hodnotenia a validácie, ktorý sa získa, keď príslušný orgán určí, že jednotlivec dosiahol výsledky vzdelávania zodpovedajúce daným štandardom;

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení Európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)(2009/C 155/02), Príloha I, pís. a)

Znenie: je formálny výsledok procesu posudzovania a potvrdzovania, ktorý sa získa, keď príslušná inštitúcia určí, že osoba dosiahla výsledky vzdelávania zodpovedajúce daným normám;

Vedomosť

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie 2008/C 111/01, príloha 1 vymedzenie pojmov.

Znenie: výsledok osvojenia si informácií prostredníctvom učenia. Vedomosti sú súborom faktov, zásad, teórií a postupov, ktoré sa vzťahujú na oblasť práce a štúdia. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca sa vedomosti opisujú ako teoretické a/alebo faktické;

Zručnosť

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie 2008/C 111/01, príloha 1 vymedzenie pojmov.

⁷⁰ Slovník súčasného slovenského jazyka. Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV, 2011. Dostupné na: <http://slovniky.juls.savba.sk/>

Znenie: spôsobilosť uplatňovať vedomosti a využívať know-how na splnenie úloh a riešenie problémov. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca sú zručnosti opísané ako kognitívne (vrátane využívania logického, intuitívneho a kreatívneho myslenia) alebo praktické (vyžadujúce manuálnu zručnosť a používanie metód, materiálov, prostriedkov a nástrojov);

Kompetencia

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie 2008/C 111/01, príloha 1 vymedzenie pojmov.

Znenie: preukázaná spôsobilosť použiť vedomosti, zručnosti a osobné, sociálne a/alebo metodologické schopnosti v pracovných alebo študijných situáciách a v odbornom a osobnom rozvoji. V kontexte európskeho kvalifikačného rámca je kompetencia opísaná vo vzťahu k zodpovednosti a samostatnosti.

Zdroj: Slovník súčasného slovenského jazyka

Znenie: rozsah pôsobnosti, oprávnenie niečo vykonávať, právomoc; (lingv.) schopnosť hovoriaceho používať jazyk, tvoriť vety v danom jazyku a rozumieť ich obsahu

Kvalifikačný štandard

Zdroj: Zákon 568/2009 Z.z., par.3 vymedzenie niektorých pojmov

Znenie: súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej čiastočnej kvalifikácie a úplnej kvalifikácie.

Čiastočná kvalifikácia

Zdroj: Zákon 568/2009, Z.z., par.3 vymedzenie niektorých pojmov

Znenie: súbor vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať určitú pracovnú činnosť alebo súbor pracovných činností v určitom povolaní v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom

Úplná kvalifikácia

Zdroj: Zákon 568/2009, Z.z., par.3 vymedzenie niektorých pojmov

Znenie: stupeň vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať všetky pracovné činnosti v určitom povolaní v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom; úplná kvalifikácia sa môže skladať z viacerých čiastočných kvalifikácií

Odborná kvalifikácia

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. b).

Znenie: kvalifikácia potvrdená dokladom o formálnej kvalifikácii, osvedčením o spôsobilosti podľa článku 11 ods. 2 písm. a) bod i) a/alebo odbornou praxou;

Poznámka: Jedná sa o kvalifikácie pre regulované povolania upravené Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES a novelizované Smernicou 2013/55/EÚ.

Uznanie odbornej kvalifikácie (regulované povolania)

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/55/EÚ z 20. novembra 2013, ktorou sa mení smernica 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií, článok 4 ods. 1)

Znenie: Uznanie odbornej kvalifikácie zo strany hostiteľského členského štátu umožňuje príslušným osobám získať v tomto členskom štáte prístup k rovnakému povolaniu, ako je

povolanie, pre ktoré sú kvalifikovaní v domovskom členskom štáte, a vykonávať ho v hostiteľskom členskom štáte za tých istých podmienok ako ich štátni príslušníci;

Kredit

Zdroj: COM-2016-383 Návrh odporúčania Rady týkajúceho 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, Príloha I, pís. l)

Znenie: dôkaz o tom, že splnomocnený subjekt na základe dohodnutej normy posúdil a potvrdil niektorú časť kvalifikácie tvorenú určitým súborom koherentných výsledkov vzdelávania; kredit udeľujú príslušné subjekty vtedy, keď daná osoba dosiahne predpísané výsledky vzdelávania potvrdené adekvátnymi hodnoteniami; kredit možno vyjadriť kvantitatívne (napríklad v podobe kreditov alebo kreditových bodov) ako dôkaz odhadovaného množstva práce, ktorú musí bežný jedinec vykonať, aby dosiahol príslušné výsledky vzdelávania;

Kreditové systémy

Zdroj: COM-2016-383 Návrh odporúčania Rady týkajúceho 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, Príloha I, pís. m)

Znenie: systémy validácie kreditu, resp. kreditov. Tieto systémy môžu okrem iného zahŕňať rovnocennosť, výnimky, jednotky/modules, ktoré možno zhromažďovať a prenášať, autonómiu poskytovateľov, ktorí môžu individualizovať vzdelávacie dráhy, ako aj potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

Národný kvalifikačný rámec

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie 2008/C 111/01, príloha 1 vymedzenie pojmov.

Znenie: nástroj na klasifikáciu kvalifikácií podľa súboru kritérií pre dosiahnuté špecifikované stupne vzdelania, ktorého cieľom je zahrnúť a koordinovať národné kvalifikačné podsystémy a zlepšiť transparentnosť, prístup, rozvoj a kvalitu kvalifikácií vo vzťahu k trhu práce a občianskej spoločnosti;

Národná sústava kvalifikácií

Zdroj: Zákon 568/2009 Z.z. par.21 ods. 1)

Znenie: verejne prístupný register, ktorý obsahuje popis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike, požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov.

Odborná spôsobilosť

Zdroj: Zákon 455/1991 Z.z. Živnostenský zákon, § 7

Znenie: súhrn teoretických vedomostí, praktických schopností a ovládanie technických alebo technologických postupov, ktoré musí spĺňať každý, kto vykonáva činnosti uvedené v prílohe č. 4.

Zdroj: Zákon 568/2009 Z.z., par.3 vymedzenie niektorých pojmov

Znenie: súhrn vedomostí, zručností a schopností požadovaných na výkon pracovnej činnosti

Zdroj: Štátny inštitút odborného vzdelávania. Priradovacia správa slovenského kvalifikačného rámca voči európskemu kvalifikačnému rámcu.

Znenie: preukázanie požadovaného vzdelania a odbornej praxe alebo úspešné vykonanie skúšky, ak príslušný zákon neustanovuje inak. Je osobitnou podmienkou na vykonávanie niektorých činností.

Autorský návrh pre úpravu definície

Znenie: preverená⁷¹ spôsobilosť použiť vedomosti, zručnosti a schopnosti požadovaných na výkon pracovnej činnosti zhodne s kvalifikačným štandardom

Osobitná odborná spôsobilosť

Zdroj: Zákon 455/1991 Z.z. Živnostenský zákon, § 7a

Znenie: súhrn vedomostí, zručností a schopností požadovaných na výkon pracovnej činnosti

Preukazovanie odbornej spôsobilosti

Zdroj: Zákon 455/1991 Z.z. Živnostenský zákon,

§ 21 , § 22– pre remeselnú živnosť

Znenie: výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení príslušného učebného odboru alebo príslušného študijného odboru.

§ 22– pre remeselnú živnosť

Znenie: (1) Doklady o odbornej spôsobilosti uvedené v § 21 sa pre potreby tohto zákona nahrádzajú

výučným listom alebo iným dokladom o riadnom ukončení príbuzného odboru a dokladom o vykonaní následnej najmenej jednoročnej praxe v odbore alebo dvojročnej praxe v príbuznom odbore alebo

vysvedčením o maturitnej skúške na strednej odbornej škole alebo na strednom odbornom učilišti alebo na gymnáziu s predmetmi odbornej výchovy alebo na nadstavbovom alebo pomaturitnom štúdiu v rovnakom odbore a dokladom o vykonaní následnej najmenej jednoročnej praxe v odbore alebo dvojročnej praxe v príbuznom odbore alebo

dokladom o ukončení najmenej strednej školy, ak nejde o prípady uvedené v písmenách a) a b) a osvedčením o získanom vzdelaní pre príslušnú živnosť v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni a dokladom o vykonaní následnej najmenej dvojročnej praxe v odbore alebo trojročnej praxe v príbuznom odbore alebo

diplomom o absolvovaní vysokej školy v príslušnom odbore a dokladom o vykonaní následnej najmenej jednoročnej praxe v odbore alebo dvojročnej praxe v príbuznom odbore alebo osvedčením o čiastočnej kvalifikácii alebo osvedčením o úplnej kvalifikácii podľa osobitného predpisu alebo

dokladom o vykonaní najmenej desaťročnej praxe v odbore, od ktorej ukončenia neuplynuli viac ako tri roky.

(2) Praxou v odbore alebo v príbuznom odbore podľa odseku 1 sa rozumie skutočné vykonávanie príslušnej činnosti, ktoré je v súlade s týmto zákonom a osobitnými predpismi.

§ 66g - osobitné ustanovenia pre fyzické osoby a právnické osoby členských štátov európskej únie, štátov dohody o európskom hospodárskom priestore a švajčiarskej konfederácie

Znenie:

⁷¹ V iných definíciách sa používa slovo preukázať v zmysle predviesť kompetencie overujúcej inštitúcii, ale to v ďalších textoch koliduje s použitím „preukázať odbornú spôsobilosť“ v zmysle predložiť doklady o nadobudnutí kvalifikácií, preto dávame prednosť slovu preveriť.

Odbornú spôsobilosť pre živnosti zaradené v prílohách č. 1 a 2 môže osoba spoločenstva preukázať aj rozhodnutím o uznaní odbornej praxe alebo rozhodnutím o uznaní odbornej kvalifikácie.

Rozhodnutím o uznaní odbornej praxe možno preukázať odbornú spôsobilosť iba pre živnosti zaradené v prílohách č. 1 a 2 do zoznamov I až III.

Skúška (odbornej) spôsobilosti

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. h) v znení 2013/55/EÚ

Znenie:

skúška obmedzená na žiadateľove odborné znalosti, zručnosti a spôsobilosti vykonávaná alebo uznávaná príslušnými orgánmi hostiteľského členského štátu s cieľom vyhodnotiť schopnosť žiadateľa vykonávať regulované povolanie v uvedenom členskom štáte.

Osvedčenie odbornej spôsobilosti (najnižšia úroveň odbornej kvalifikácie)

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 11 písm. h)

Znenie: vydal príslušný orgán v hostiteľskom členskom štáte, určený na základe legislatívnych, regulačných alebo správnych opatrení členského štátu, na základe:

- i) buď školiaceho kurzu, ktorý nie je súčasťou osvedčenia alebo diplomu v zmysle písmen b), c), d) alebo e), alebo osobitnej skúšky bez predchádzajúcej odbornej prípravy, alebo výkonu povolania na plný úväzok v členskom štáte počas troch po sebe nasledujúcich rokov alebo rovnocenné trvanie čiastočného úväzku počas predchádzajúcich 10 rokov;
- ii) alebo všeobecného základného alebo stredoškolského vzdelania, ktoré potvrdzuje, že držiteľ získal všeobecné vedomosti.

Odborná stáž

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií. Článok 3 ods.1 písm. j) v znení 2013/55/EÚ

Znenie: bez toho, aby bol dotknutý článok 46 ods. 4, obdobie odbornej praxe vykonanej pod dohľadom za predpokladu, že predstavuje podmienku na prístup k regulovanému povolaniu, a ktorá sa môže uskutočniť počas alebo po skončení vzdelávania, na záver ktorého sa vydáva diplom.

Potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa

Zdroj: COM-2016-383 Návrh odporúčania Rady týkajúceho 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, Príloha I, písm. j)

Znenie: proces, ktorým splnomocnený subjekt potvrdí, že daná osoba nadobudla výsledky vzdelávania posúdené podľa príslušnej normy, a ktorý pozostáva z týchto štyroch samostatných fáz: identifikácia konkrétnych skúseností danej osoby formou dialógu, dokumentácia, ktorou sa zviditeľnia skúsenosti danej osoby, formálne posúdenie týchto skúseností a certifikácia jeho výsledkov, ktorá môže viesť k čiastočnej alebo úplnej kvalifikácii.

Validácia / uznávanie

Zdroj: Europass

Znenie:

- formálne uznanie: proces, ktorým sa zručnostiam a kompetenciám priznáva oficiálny štatút prostredníctvom:
 - udelenia kvalifikácie (certifikátu, diplomu alebo titulu) alebo;
 - priznaním ekvivalencie alebo kreditných jednotiek alebo potvrdením platnosti získaných zručností a/alebo kompetencií;a/alebo.
- (b) spoločenské uznanie: uznanie hodnoty zručností a/alebo kompetencií hospodárskymi a sociálnymi aktérmi.

Výsledky vzdelávania/ vzdelávacie výstupy

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie 2008/C 111/01, príloha 1 vymedzenie pojmov.

Znenie: vyjadrujú to, čo učiaci sa vie, chápe a je schopný urobiť pri ukončení procesu vzdelávania, ktoré sú definované z hľadiska vedomostí, zručností a kompetencií;

Jednotka výsledkov vzdelávania/ vzdelávacích výstupov

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení Európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)(2009/C 155/02)

Znenie: zložka kvalifikácie tvorená súvislým súborom vedomostí, zručností a spôsobilostí, ktoré možno posudzovať a potvrdzovať;

Posudzovanie výsledkov vzdelávania

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení Európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)(2009/C 155/02), Príloha I, definície

Znenie: metódy a postupy používané na určenie rozsahu, v akom vzdelávajúca sa osoba skutočne získala konkrétne vedomosti, zručnosti a spôsobilosti.

Potvrdzovanie výsledkov vzdelávania

Zdroj: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. júna 2009 o vytvorení Európskeho systému kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu (ECVET)(2009/C 155/02), Príloha I, definície

Znenie: postup potvrdzovania, že určité posudzované výsledky vzdelávania dosiahnuté vzdelávajúcou sa osobou zodpovedajú osobitným výsledkom, ktoré sa môžu vyžadovať pre danú jednotku alebo kvalifikáciu.

Spoločné skúšky odbornej prípravy

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií v znení 2013/55/EÚ. Kapitola IIIa Automatické validácia na základe spoločných zásad odbornej prípravy, Článok 49b).

Znenie: Na účely tohto článku spoločná skúška odbornej prípravy znamená štandardizovanú skúšku odbornej spôsobilosti dostupnú v zúčastnených členských štátoch a vyhradenú pre držiteľov určitej odbornej kvalifikácie. Absolvovanie takejto skúšky v niektorom členskom štáte umožní držiteľovi s konkrétnou odbornou kvalifikáciou vykonávať povolanie v ktoromkoľvek

hostiteľskom členskom štáte za rovnakých podmienok, za akých ich vykonávajú držitelia odborných kvalifikácií nadobudnutých v tomto členskom štáte.

Spoločný rámec pre odbornú prípravu

Zdroj: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/es zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií v znení 2013/55/EÚ. Kapitola IIIa Automatické validácia na základe spoločných zásad odbornej prípravy, Článok 49a).

Znenie: Na účely tohto článku „spoločný rámec pre odbornú prípravu“ znamená spoločný súbor minimálnych znalostí, zručností a spôsobilostí potrebných na vykonávanie určitého povolania. Spoločný rámec pre odbornú prípravu nenahrádza vnútroštátne programy odbornej prípravy, ak členský štát nerozhodne inak podľa vnútroštátneho práva. Na účely prístupu k povolaniu a na jeho výkon v členskom štáte, ktorý danú profesiu reguluje, uznáva členský štát na svojom území doklad o odbornej kvalifikácii nadobudnutej na základe toho rámca rovnako ako doklad o formálnej kvalifikácii, ktorý sám vydáva, pod podmienkou, že takýto rámec spĺňa podmienky stanovené v odseku 2.

Použitá literatúra a zdroje

Coombs, P. *The World Educational Crisis*, New York, Oxford University Press, 1968. Citované z <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>, stiahnuté 26.8.2016

Common European principles for the validation of non-formal and informal learning. Commission of the European Communities, DG EAC B/1 JBJ D, 2004

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. COM(2001) 678 final. Commission of the European Communities 2001, s. 9

COUNCIL RECOMMENDATION of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal 2012/C 398/01, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, stiahnuté 20. 11. 2016

Dehnbostel, P.; Seidel, S.; Stamm-Riemer, I.: Inclusion of the outcomes of informal learning in the German Qualifications Framework – a brief report. Bonn/Hanover 2010

Eshach, H: Bridging In-School and Out-School Learning: Formal, Non-Formal, and Informálne vzdelávanie. *Journal of Science Education and Technology*, Vol. 16, č. 2, Apríl 2007, DOI: 10.1007/s10956-006-9027-1); <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0141-8211.2004.00167.x/abstract>; stiahnuté 25/07/ 2016;

European guidelines for validating non-formal and informal learning, CEDEFOP. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

Faure, E. a kol.: Learning to Be ('The Faure Report'), UNESCO, Paríž, 1972. <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>, stiahnuté 26.8.2016

Fordham, P. E.: (1993) 'Informal, non-formal and formal education programmes' in YMCA George Williams College, London: YMCA George Williams College, 1993. Citované z <http://infed.org/mobi/what-is-non-formal-education/>, stiahnuté 26.8.2016

Gnahs, D.: Certification of informally acquired competences. In: REPORT 26, 2003, č. 4, s. 91

Gnahs, D.: Competences – acquisition, identification, instruments. Bielefeld 2010, s. 48.

GUTSCHOW, K.: Recognition of competences acquired by non-formal and informal means. Report to the Board. Academic Research Discussion Papers, Issue 118. Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6258,

Informačný systém ďalšieho vzdelávania (<http://isdv.iedu.sk/Default.aspx>)

Krátky slovník slovenského jazyka. Red. J. Kačala – M. Pisárčiková – M. Považaj. 4. dopl. a upr. vyd. Bratislava: Veda 2003. 985 s. ISBN 80-224-0750.

Stratégia celoživotného vzdelávania v Rakúsku, BMB 2011. Prezentované na konferencii ECVET, Viedeň, 9.11.2016

Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Cedefop Luxembourg: Publications Office, 2014. <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary>, stiahnuté 7.8.2016

Uličná, D.: European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report: Slovakia. European Commission; Cedefop; ICF International, 2014. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87077_SK.pdf, stiahnuté 7.8.2016

Zákon č. 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. link: http://isdv.iedu.sk/Documents/Zakon_568_2009.pdf

Zákon č. 422/2015 Z.z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov. <https://www.minedu.sk/data/att/10199.pdf>

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. <https://www.minedu.sk/data/att/10246.pdf>

Zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. <https://www.minedu.sk/data/att/10198.pdf>

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (Školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

On-line zdroje a štatistiky:

<http://webslovník.zoznam.sk/slovník-cudzich-slov/validacia>

<http://www.poling.sk/slovník-pojmov.php>

Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>